

## **INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 016/2025, 03 DE DEZEMBRO DE 2025.**

**SÚMULA:** Regulamenta o Processo de Diagnóstico Formal para a Identificação e Avaliação do Quantitativo e da Suficiência de Profissionais por Unidade Básica de Saúde (UBS), em relação à Demanda e Oferta de Serviço, no Município de Santa Isabel do Ivaí.

**FRANCISCA MARA**, Secretária Municipal de Saúde do Município de Santa Isabel do Ivaí, Estado do Paraná, no uso das atribuições que lhe são conferidas por Lei, a Portaria GM/MS nº 2.436, de 21 de setembro de 2017, que aprova a Política Nacional de Atenção Básica (PNAB), estabelecendo a composição mínima das equipes de Saúde da Família e de Atenção Primária e,

**CONSIDERANDO** a necessidade de otimizar a gestão de recursos humanos na Atenção Primária à Saúde para garantir a qualidade, a equidade e o acesso aos serviços de saúde;

**CONSIDERANDO** a importância de uma base de dados sólida e atualizada para o planejamento estratégico e a tomada de decisões relativas à alocação de profissionais de saúde;

**CONSIDERANDO** a busca contínua pela eficiência na prestação de serviços de saúde à população de Santa Isabel do Ivaí;

**CONSIDERANDO** a necessidade de adequar os recursos humanos às reais demandas epidemiológicas, sociais e assistenciais de cada território;

### **RESOLVE:**

#### **CAPÍTULO I - DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**Art. 1º** - A presente Instrução Normativa tem por objeto estabelecer as diretrizes, a metodologia e as fases para a elaboração e execução de um Processo de Diagnóstico anual, destinado a identificar, quantificar e avaliar a suficiência ou insuficiência do quadro de profissionais de saúde em cada Unidade Básica de Saúde (UBS) do Município de Santa Isabel do Ivaí, considerando a demanda da população e a oferta de serviços.

**Art. 2º** - O Diagnóstico será realizado anualmente, referente ao ano-base anterior à sua execução, com ciclo de revisão e replanejamento contínuo, visando assegurar a adequação dos recursos humanos às necessidades da população e às diretrizes da política de saúde.

**Art. 3º** - São princípios norteadores deste Processo de Diagnóstico:

I - **Qualidade e Acesso:** Assegurar que a quantidade e a qualificação dos profissionais contribuam para a melhoria da qualidade da atenção e o acesso universal aos serviços de saúde;

II - **Equidade:** Promover a distribuição justa dos profissionais, considerando as vulnerabilidades e necessidades específicas de cada território e população adscrita;

III - **Eficiência e Economicidade:** Otimizar a utilização dos recursos humanos existentes, evitando tanto a escassez quanto o excesso de profissionais em relação à demanda efetiva;

IV - **Transparência e Participação Social:** Garantir a clareza na metodologia e nos resultados, incentivando a participação de gestores, profissionais e, quando pertinente, usuários na discussão dos achados;

V - **Integralidade da Atenção:** Considerar a composição das equipes de saúde de forma a possibilitar a oferta de um cuidado abrangente e integrado;

VI - **Evidência e Racionalidade:** Basear as análises e recomendações em dados concretos, indicadores de saúde e parâmetros técnicos estabelecidos.

#### **CAPÍTULO II - DAS FASES DO PROCESSO DE DIAGNÓSTICO FORMAL**

**Art. 4º** - O Processo de Diagnóstico será desenvolvido em quatro fases inter-relacionadas, executadas anualmente:

- I - Fase de Levantamento e Coleta de Dados Essenciais;
- II - Fase de Análise e Avaliação da Suficiência do Quadro Profissional;
- III - Fase de Elaboração e Validação do Relatório de Diagnóstico;
- IV - Fase de Planejamento de Ações e Monitoramento.

### **Seção I - Da Fase de Levantamento e Coleta de Dados Essenciais**

**Art. 5º** - A Fase de Levantamento e Coleta de Dados Essenciais, a ser realizada no primeiro trimestre de cada ano, referente ao ano-base anterior, consistirá em:

#### **I - Quantificação de Profissionais Existentes por UBS:**

- a) Inventariar todos os profissionais lotados em cada UBS, por categoria profissional (médicos, enfermeiros, técnicos de enfermagem, agentes comunitários de saúde, dentistas, auxiliares de saúde bucal, recepcionistas, auxiliares de serviços gerais, entre outros);
- b) Registrar a modalidade de vínculo (efetivo, contratado, comissionado, etc.), a carga horária semanal e a função de cada profissional;
- c) Identificar a composição atual das equipes de Saúde da Família (PSF), equipes de Saúde Bucal (eSB), equipes de Atenção Primária (eAP) e outras equipes multiprofissionais, conforme Portaria de Consolidação nº 2/GM/MS, de 28 de setembro de 2017, e suas atualizações.

#### **II - Caracterização da Demanda de Serviço por UBS:**

- a) Levantar dados sobre a população adscrita a cada UBS, considerando informações demográficas (idade, sexo) e sociais;
- b) Coletar indicadores de saúde relevantes para a demanda, como prevalência de doenças crônicas, taxas de natalidade e mortalidade infantil, e indicadores de vulnerabilidade social;
- c) Quantificar o volume de atendimentos (consultas médicas, de enfermagem, odontológicas, visitas domiciliares, procedimentos) realizados em cada UBS no ano-base;
- d) Mapear as filas de espera para consultas e procedimentos específicos, quando aplicável;
- e) Utilizar dados de sistemas de informação em saúde, como e-SUS AB, SISAB, entre outros.

#### **III - Análise da Oferta de Serviço por UBS:**

- a) Documentar a estrutura física de cada UBS, incluindo número de consultórios, salas de procedimentos e demais espaços assistenciais;
- b) Registrar o horário de funcionamento e a disponibilidade de cada tipo de serviço oferecido pela UBS;
- c) Avaliar o grau de cobertura populacional das equipes, comparando a população adscrita com os parâmetros recomendados;
- d) Identificar a disponibilidade de insumos, equipamentos e tecnologias que impactam a capacidade de oferta de serviços.

#### **IV - Instrumentos e Fontes de Dados:**

- a) Utilizar sistemas de informação da Secretaria Municipal de Saúde (recursos humanos, prontuário eletrônico, produção);
- b) Aplicar formulários padronizados para coleta de dados complementares junto às gerências de UBS e às coordenações de área;
- c) Realizar entrevistas estruturadas com coordenadores de UBS e coordenadores de programas/áreas para validação e obtenção de dados qualitativos.

### **Seção II - Da Fase de Análise e Avaliação da Suficiência do Quadro Profissional**

**Art. 6º** - A Fase de Análise e Avaliação da Suficiência do Quadro Profissional sucederá a coleta de dados e compreenderá:

#### **I - Definição de Critérios de Suficiência:**

- a) Estabelecer critérios claros e objetivos para determinar a suficiência do quadro de profissionais, utilizando como referência:
  1. Parâmetros da Política Nacional de Atenção Básica (PNAB) para a composição mínima das equipes;
  2. Parâmetros de carga horária e produtividade estabelecidos por conselhos profissionais ou normas técnicas;

3. Índices de cobertura populacional por equipe ou profissional (e.g., número de habitantes por Agente Comunitário de Saúde, por equipe de Saúde da Família);
4. Diretrizes de programas específicos do Ministério da Saúde ou da Secretaria Municipal de Saúde.

## II - Metodologia de Análise Comparativa:

- a) Comparar o quantitativo de profissionais existentes em cada UBS com os critérios de suficiência definidos, considerando a demanda e a oferta de serviços apuradas;
- b) Calcular a relação profissional/população e profissional/demanda de serviço para cada categoria, por UBS;
- c) Identificar desvios positivos (excesso) e negativos (insuficiência) em relação aos parâmetros de referência;
- d) Avaliar a distribuição da carga horária e a conformidade com as diretrizes para o trabalho em equipe.

## III - Identificação de Cenários por UBS:

- a) Classificar cada UBS quanto à situação do seu quadro de profissionais em:
  1. **Suficiente:** Atende aos parâmetros mínimos e apresenta capacidade de resposta adequada à demanda e oferta de serviço;
  2. **Insuficiente (Crítico):** Apresenta deficiência grave de profissionais que impacta diretamente a continuidade e a qualidade dos serviços essenciais, com riscos à saúde da população;
  3. **Insuficiente (Moderado):** Apresenta deficiência de profissionais que compromete a eficiência ou a qualidade dos serviços, exigindo ajustes;
  4. **Potencialmente Excedente:** Apresenta um quadro de profissionais que supera significativamente a demanda e os parâmetros estabelecidos, sugerindo uma possível otimização ou remanejamento.

## IV - Análise Qualitativa:

- a) Investigar as causas da insuficiência ou excesso, considerando fatores como absenteísmo, afastamentos, processos de trabalho, infraestrutura, e perfil epidemiológico local;
- b) Analisar o impacto da inadequação do quadro sobre a satisfação dos usuários e dos profissionais.

## Seção III - Da Fase de Elaboração e Validação do Relatório de Diagnóstico

**Art. 7º** - A Fase de Elaboração e Validação do Relatório de Diagnóstico, a ser desenvolvida após a análise, abrangerá:

### I - Estrutura do Relatório:

- a) Elaborar um Relatório de Diagnóstico Consolidado, contendo, no mínimo:
  1. Resumo Executivo com os principais achados e recomendações;
  2. Metodologia utilizada para o diagnóstico;
  3. Apresentação dos dados gerais do Município (população, indicadores de saúde);
  4. Análise detalhada do quantitativo de profissionais por UBS e categoria profissional;
  5. Avaliação da demanda e oferta de serviços por UBS;
  6. Classificação de cada UBS quanto à suficiência ou insuficiência de profissionais, com justificativas;
  7. Identificação de gargalos e oportunidades de otimização;
  8. Recomendações e propostas de ações para o planejamento de recursos humanos.

### II - Relatórios Individuais por UBS:

- a) Produzir um relatório sintético para cada UBS, com seus dados específicos e a classificação quanto à suficiência/insuficiência, a ser compartilhado com a gerência da unidade para ciência e subsídio à discussão.

### III - Validação Interna e Externa:

- a) Apresentar o Relatório de Diagnóstico à Direção da Secretaria Municipal de Saúde e às coordenações pertinentes para validação técnica e estratégica;
- b) Promover a discussão dos resultados com os gerentes das UBS e os representantes dos

profissionais, a fim de coletar feedbacks e garantir a pertinência das análises.

#### **Seção IV - Da Fase de Planejamento de Ações e Monitoramento**

**Art. 8º** - A Fase de Planejamento de Ações e Monitoramento, a ser desenvolvida a partir da validação do relatório, contemplará:

##### **I - Elaboração do Plano de Ação:**

a) Com base nas recomendações do Relatório de Diagnóstico, a Secretaria Municipal de Saúde, em conjunto com as coordenações de área, elaborará um Plano de Ação para o ano corrente e subsequente;

b) O Plano de Ação deverá conter:

1. Metas e objetivos claros para a adequação do quadro de profissionais;
2. Estratégias para provimento (concursos, contratações), remanejamento, capacitação ou redimensionamento de equipes;
3. Cronograma de execução das ações;
4. Recursos necessários (orçamentários, materiais, humanos);
5. Identificação dos responsáveis por cada ação.

##### **II - Monitoramento Contínuo:**

a) Estabelecer indicadores de acompanhamento da execução do Plano de Ação e da evolução da adequação do quadro de profissionais nas UBS;

b) Realizar reuniões periódicas com as coordenações e gerentes de UBS para monitorar o progresso das ações e realizar ajustes necessários;

c) Avaliar o impacto das ações implementadas na qualidade da atenção, no acesso aos serviços e na satisfação dos profissionais e usuários.

#### **CAPÍTULO III - DAS RESPONSABILIDADES**

**Art. 9º** - Compete ao(à) **Secretário(a) Municipal de Saúde:**

I - Designar formalmente a equipe técnica responsável pela condução de todas as fases do Processo de Diagnóstico Formal; I

I - Aprovar a metodologia, os planos de trabalho, os cronogramas e o Relatório de Diagnóstico Consolidado;

III - Assegurar os recursos humanos, materiais e financeiros necessários para a execução do Diagnóstico e para a implementação do Plano de Ação resultante;

IV - Promover a articulação com outras Secretarias e órgãos, quando necessário, para a efetivação das ações.

**Art. 10** - Compete à **Equipe Técnica designada pela Secretaria Municipal de Saúde** (preferencialmente composta por membros da Coordenação da Atenção Primária e Departamento responsável pela área de Recursos Humanos da Saúde):

I - Executar todas as atividades inerentes a cada fase do Diagnóstico Formal, em conformidade com esta Instrução Normativa;

II - Elaborar os documentos, formulários, relatórios e especificações técnicas exigidos;

III - Propor planos de ação e soluções para as necessidades identificadas, apresentando-os à Direção da Secretaria;

IV - Garantir a qualidade e a fidedignidade dos dados coletados e das análises realizadas.

#### **CAPÍTULO IV - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

**Art. 11** - A gestão dos recursos humanos na saúde deverá pautar-se pela flexibilidade e adaptabilidade, considerando as dinâmicas epidemiológicas e sociais do Município, e buscando a contínua qualificação dos processos de trabalho e dos profissionais.

**Art. 12** - A segurança da informação e a proteção de dados pessoais dos profissionais e usuários, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e demais regulamentações pertinentes, deverão ser pilares transversais em todas as fases de coleta, análise e divulgação dos dados do Diagnóstico.

**Art. 13** - É imperativa a capacitação contínua dos servidores envolvidos na coleta e análise de dados, bem como dos gestores de UBS, para o pleno aproveitamento das informações geradas e a

adaptação a novas metodologias e ferramentas de gestão.

**Art. 14** - Os casos omissos e as dúvidas suscitadas na aplicação desta Instrução Normativa serão dirimidos pelo(a) Secretário(a) Municipal de Saúde.

**Art. 15** - Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se as disposições em contrário.

Edifício da Prefeitura Municipal de Santa Isabel do Ivaí, Estado do Paraná, aos 03 dias do mês de dezembro de 2025.

(Assinado Digitalmente)

**FRANCISCA MARA SILVINO FURTADO**

Secretaria Municipal de Saúde

(Decreto nº 002/2025)

**ANEXO ÚNICO**

**FORMULÁRIO DE DIAGNÓSTICO FORMAL DE RECURSOS HUMANOS EM UBS**

**ANO DE REFERÊNCIA DO DIAGNÓSTICO: [ANO]**

**ORIENTAÇÕES PARA PREENCHIMENTO:**

Este formulário deve ser preenchido pelo(a) Gerente ou Coordenador(a) de cada Unidade Básica de Saúde (UBS).

Utilize dados referentes ao **ano-base [ANO ANTERIOR]**.

Preencha todos os campos de forma clara e objetiva. Em caso de dúvidas, consulte a Instrução Normativa Nº [NÚMERO DA IN]/202[ANO] da Secretaria Municipal de Saúde.

Este formulário é a base para a análise e avaliação da suficiência do quadro profissional da sua UBS. A qualidade das informações aqui inseridas é crucial para o planejamento da Secretaria.

**Prazo de Entrega:** [DATA FINAL]

**Enviar para:** [DESTINATÁRIO/SETOR, Ex: Coordenação de Atenção Primária da SMS]

**SEÇÃO 1: IDENTIFICAÇÃO DA UNIDADE BÁSICA DE SAÚDE (UBS) E RESPONSÁVEL PELO PREENCHIMENTO**

Nome Completo da UBS: \_\_\_\_\_

Código da UBS (se houver): \_\_\_\_\_

Endereço Completo da UBS: \_\_\_\_\_ Bairro: \_\_\_\_\_

Telefone: \_\_\_\_\_

População Adscrita (total aproximada): \_\_\_\_\_ (Fonte da informação: \_\_\_\_\_)

Nome Completo do(a) Gerente/Coordenador(a) da UBS: \_\_\_\_\_

Cargo/Função: \_\_\_\_\_

Data de Preenchimento: \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_\_\_

**SEÇÃO 2: QUANTIFICAÇÃO DE PROFISSIONAIS EXISTENTES NA UBS (Ano-Base: [ANO ANTERIOR])**

Favor listar o quantitativo total de profissionais lotados e atuantes na UBS no ano-base, por categoria profissional. Indique a carga horária semanal predominante por profissional e o vínculo.

Se houver mais de uma equipe de Saúde da Família (eSF), Saúde Bucal (eSB) ou Atenção Primária (eAP), especifique na coluna "Observações".

<b>Categoria Profissional</b>	<b>Quantidade Total de Profissionais</b>	<b>Vínculo Predominante (Ex: Efetivo, Contratado, Comissionado)</b>	<b>Carga Horária Semanal Predominante (por profissional)</b>	<b>Observações (Ex: Nº de eSF, eSB, eAP a que pertence)</b>
Médico(a) Generalista/ESF				
Enfermeiro(a) Generalista/ESF				
Técnico(a) de Enfermagem				
Agente Comunitário(a) de Saúde (ACS)				
Cirurgião(ã)-Dentista (CD)				
Auxiliar/Técnico(a) de Saúde Bucal (ASB/TSB)				

<b>Categoria Profissional</b>	<b>Quantidade Total de Profissionais</b>	<b>Vínculo Predominante (Ex: Efetivo, Contratado, Comissionado)</b>	<b>Carga Horária Semanal Predominante (por profissional)</b>	<b>Observações (Ex: Nº de eSF, eSB, eAP a que pertence)</b>
Farmacêutico(a)				
Nutricionista				
Psicólogo(a)				
Fisioterapeuta				
Recepcionista/Atendente				
Auxiliar de Serviços Gerais				
Outros (Especificar): _____				
Outros (Especificar): _____				

### **SEÇÃO 3: CARACTERIZAÇÃO DA DEMANDA DE SERVIÇO DA UBS (Ano-Base: [ANO ANTERIOR])**

*Preencha com o volume de atendimentos e informações sobre a demanda da população.*

#### **Volume de Atendimentos Realizados (Anual - Ano-Base):**

Total de Consultas Médicas: \_\_\_\_\_

Total de Consultas de Enfermagem: \_\_\_\_\_

Total de Consultas Odontológicas: \_\_\_\_\_

Total de Visitas Domiciliares (ACS/Enfermeiro/Médico): \_\_\_\_\_

Total de Procedimentos de Enfermagem (curativos, vacinas, etc.): \_\_\_\_\_

Total de Atendimentos em Grupo/Ações Coletivas: \_\_\_\_\_

Outros atendimentos relevantes (especificar): \_\_\_\_\_

**Fonte dos dados de atendimento:** ( ) e-SUS AB ( ) SISAB ( ) Relatórios internos ( ) Outro:

#### **Filas de Espera (se houver, referente ao final do ano-base):**

*Descreva as principais filas de espera e o impacto na população.*

<b>Especialidade/Serviço</b>	<b>Quantitativo de Pessoas na Fila (Estimativa)</b>	<b>Tempo Médio de Espera (em dias)</b>	<b>Impacto na Saúde da População</b>
Consulta Médica (demanda reprimida)			
Consulta de Enfermagem (ex: Papanicolau)			
Consulta Odontológica (ex: procedimentos específicos)			
Outros (especificar)			

#### **Principais Desafios de Saúde da População Adscrita:**

*Mencione brevemente os desafios de saúde mais prevalentes ou complexos que a UBS enfrenta em sua área de abrangência (e.g., alta incidência de doenças crônicas, alta demanda por saúde mental, gestantes de risco, etc.).*

_____
_____
_____

#### **Vulnerabilidade Social:**

A área de abrangência da UBS possui regiões de alta vulnerabilidade social? ( ) Sim ( ) Não

Se sim, descreva brevemente o tipo de vulnerabilidade e como ela impacta a demanda pelos serviços de saúde:

_____
_____
_____

### **SEÇÃO 4: ANÁLISE DA OFERTA DE SERVIÇO DA UBS**

*Avalie a capacidade da UBS em ofertar os serviços, considerando a infraestrutura e recursos de apoio.*

#### **Estrutura Física da UBS:**

Número de Consultórios Médicos: \_\_\_\_\_

Número de Consultórios de Enfermagem: \_\_\_\_\_

Número de Consultórios Odontológicos (cadeiras): \_\_\_\_\_

Número de Salas de Procedimentos: \_\_\_\_\_

Número de Salas de Vacina: \_\_\_\_\_

Número de Salas de Reunião/Educação em Saúde: \_\_\_\_\_

Outros espaços assistenciais relevantes (especificar): \_\_\_\_\_

A infraestrutura física da UBS é adequada para a demanda e o número de equipes? ( ) Sim ( ) Não

Se Não, descreva brevemente as inadequações:

_____
_____
_____

**Horário de Funcionamento da UBS:**

Segunda a Sexta: De \_\_\_\_\_ h às \_\_\_\_\_ h

Sábado/Domingo/Feriados (se aplica): De \_\_\_\_\_ h às \_\_\_\_\_ h (Se não funciona, colocar N/A)

**Disponibilidade de Insumos, Equipamentos e Tecnologias:**

Há carência frequente de insumos essenciais (medicamentos, material de curativo, etc.) que impacta a oferta? ( ) Sim ( ) Não

Se Sim, especifique os principais itens e o impacto:

_____
_____
_____

Há falta ou mau funcionamento de equipamentos médicos/odontológicos que impacta a oferta? ( )

Sim ( ) Não

Se Sim, especifique os equipamentos e o impacto:

_____
_____
_____

Há problemas com sistemas de informação (e-SUS, prontuário eletrônico) ou conectividade de internet que afetam o trabalho? ( ) Sim ( ) Não

Se Sim, especifique os problemas:

_____
_____
_____

**SEÇÃO 5: ANÁLISE QUALITATIVA E PERCEPÇÃO DO(A) GERENTE/COORDENADOR(A) DA UBS**

*Compartilhe sua visão sobre a situação do quadro de profissionais e possíveis soluções.*

**Principais Gargalos/Desafios Relacionados aos Recursos Humanos na UBS:**

*Descreva os principais desafios que o quadro de profissionais atual impõe à UBS (e.g., sobrecarga de trabalho, dificuldade de cobrir férias/afastamentos, falta de especialistas específicos, alto absenteísmo, rotatividade elevada, etc.).*

_____
_____
_____

**Impacto da Situação do Quadro Profissional na Qualidade e Acesso aos Serviços:**

*Como a situação atual dos recursos humanos afeta o atendimento à população e a qualidade dos serviços prestados pela UBS? (Ex: tempo de espera prolongado para consultas, menor número de ações preventivas, dificuldade em realizar acompanhamento de crônicos, etc.).*

_____
_____
_____

**Sugestões para Otimização e Melhoria do Quadro de Profissionais:**

*Quais seriam as principais necessidades de provimento (novas contratações), remanejamento de*

profissionais de outras UBS, ou melhorias nos processos de trabalho que, em sua opinião, poderiam impactar positivamente a sua UBS?


**SEÇÃO 6: CLASSIFICAÇÃO PRELIMINAR DA UBS PELO(A) GERENTE/COORDENADOR(A)**

Com base na sua percepção e nos dados preenchidos, como você classificaria a situação do quadro de profissionais da sua UBS?

( ) **Suficiente:** O quadro atual atende aos parâmetros mínimos e apresenta capacidade de resposta adequada à demanda e oferta de serviço.

( ) **Insuficiente (Crítico):** Há deficiência grave de profissionais que impacta diretamente a continuidade e a qualidade dos serviços essenciais, com riscos à saúde da população.

( ) **Insuficiente (Moderado):** Há deficiência de profissionais que compromete a eficiência ou a qualidade dos serviços, exigindo ajustes.

( ) **Potencialmente Excedente:** O quadro de profissionais supera significativamente a demanda e os parâmetros estabelecidos, sugerindo uma possível otimização ou remanejamento.

**Justificativa para a classificação:**


**SEÇÃO 7: PARECER E ASSINATURA DO(A) GERENTE/COORDENADOR(A) DA UBS**

Declaro que as informações contidas neste formulário são verdadeiras e completas, de acordo com o meu melhor conhecimento.

Nome Completo do(a) Gerente/Coordenador(a): \_\_\_\_\_

Assinatura: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

**PARA USO EXCLUSIVO DA SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE**

**Data de Recebimento:** \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

**Análise Preliminar da Equipe Técnica:**

Data: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

**Parecer Final da Secretaria (Classificação):**

( ) Suficiente

( ) Insuficiente (Crítico)

( ) Insuficiente (Moderado)

( ) Potencialmente Excedente

**Observações:**

Data: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

**Assinatura do Responsável pela** \_\_\_\_\_

Este formulário deve ser um documento vivo, e sua primeira utilização pode gerar feedbacks importantes para aprimoramentos futuros. Ele fornece uma base sólida para a Secretaria Municipal de Saúde realizar a análise e tomar decisões informadas sobre a alocação de seus recursos humanos na atenção primária.

Edifício da Prefeitura Municipal de Santa Isabel do Ivaí, Estado do Paraná, aos 03 dias do mês de dezembro de 2025.

(Assinado Digitalmente)

**FRANCISCA MARA SILVINO FURTADO**

Secretaria Municipal de Saúde

(Decreto nº 002/2025)



<https://diario.santaisabeldoivai.pr.gov.br/assinex-validador> por meio do Código de Verificação: **Tipo de Acesso: 1002** e **Chave: MAT-04e891-04122025160423**