

PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES DA SES — PISS/SES/SP  
COORDENADORIA DE RECURSOS HUMANOS  
GRUPO DE DESENVOLVIMENTO DE RH



# PISS NO COTIDIANO DO TRABALHO

# CRÉDITOS

## COORDENADORIA DE RECURSOS HUMANOS

Dr. Haino Burmester

## GRUPO DE SELEÇÃO E DESENVOLVIMENTO-RH

Carolina Rosa de Barros Feitosa

## EQUIPE TÉCNICA

Antonio Carlos Paes Machado

Cristina Rossi

Denise Lopes Pacheco Ramos

Juliana de Souza Ferreira

Neil Boaretti

Regina Bichaff

Vania Alessandra Feres

# SUMÁRIO

1. Apresentação
2. Porque investir no processo de integração de novos servidores
3. Os objetivos do processo de integração de novos servidores
4. A importância dos gestores e líderes no processo de integração de novos servidores
5. Histórico do PISS – SES/SP
6. Premissas do PISS – SES/SP
7. Estrutura do PISS – SES/SP
8. Mensagens Básicas
9. Convite à Reflexões
10. Referências Bibliográficas
11. Anexos

## APRESENTAÇÃO

Preparamos esta cartilha com o objetivo de propor aos gestores e servidores, que estejam recebendo um novo integrante em sua equipe, a reflexão sobre a importância da integração deste nas unidades da SES-SP.

A integração de novos servidores possibilita que estes reconheçam a missão, a visão, os valores da instituição e os princípios do Sistema Único de Saúde/SUS, em suas ações e no trabalho cotidiano, podendo dessa forma desenvolver suas atribuições de forma comprometida com estes princípios organizativos.

Entendemos ser relevante que os gestores reflitam sobre a importância desse processo e identifiquem a sua responsabilidade nessa condução, visto que têm papel essencial na vinculação, motivação e comprometimento dos novos servidores com a instituição. Precisam ser acolhedores e propositores de um processo estruturado de integração no dia a dia do trabalho, para que os novos servidores se sintam incluídos na instituição e equipe na qual irão atuar.

Neste sentido, a integração não deve se resumir a ofertas



pontuais, mas deve ser entendida como um **processo a ser fomentado também no cotidiano do trabalho, durante todo o período probatório.**

Assim, convidamos os gestores a conhecer a estrutura, os objetivos e a metodologia proposta no Programa de Integração dos Servidores da SES/SP (PISS-SES/SP), desenvolvida pelo Grupo de Desenvolvimento de Recursos Humanos (GDRH) da Coordenadoria de Recursos Humanos (CRH), descritos nesta Cartilha, para que auxiliem no planejamento e sequência das atividades de acompanhamento dos novos ingressantes em suas equipes.

Desejamos que o uso deste material contribua para que os gestores e as equipes que já receberam ou irão receber novos servidores valorizem esta oportunidade e invistam nas pessoas e nos seus relacionamentos no ambiente de trabalho.

## PORQUE INVESTIR NO PROCESSO DE INTEGRAÇÃO DE NOVOS SERVIDORES

Segundo alguns autores, a integração de novos servidores, é um processo essencial para que estes possam se sentir parte importante no grupo.

Paralelamente, não parece ser esta uma realidade em muitas instituições (públicas ou privadas). O que se observa é que a integração de novos servidores se resume a uma apresentação aos instrumentos de trabalho, equipes, setores e salas. Inclusive, muitos de nós não passamos por um processo de integração, ou seja, muitas instituições não parecem dar a devida importância a este processo. Como consequência, os novos servidores, sem ter claro seu papel, ou sem um processo mais estruturado de integração, podem acabar tendo que aprender tudo sozinhos ou de maneira equivocada, principalmente em relação à missão, visão, valores e metas da instituição, o que pode gerar desmotivação e uma atuação não alinhada com os objetivos estratégicos da instituição.



Segundo o dicionário (Michaelis), a palavra integrar significa, dentre outros, “*tornar (-se) inteiro, completar (-se)*”. Já integração, é o “*Ato ou processo de integrar; incorporação, complemento; condição de constituir um todo pela adição ou combinação de partes ou elementos*”.

Pode significar também, pelo mesmo dicionário, do ponto de vista sociológico, cultural e grupal, “*ajustamento recíproco dos membros de um grupo e sua identificação com os interesses e valores do grupo*” e “*dos elementos constitutivos de uma dada cultura de modo a formar um todo equilibrado*”.

**Trazendo estes significados para a Gestão de Pessoas, o que seria então a integração de novos servidores? Porque ela é importante?**

A integração de novos servidores pode ser definida como, a forma que a organização recebe os novos funcionários e os integra a sua cultura, ao seu contexto e ao seu sistema para que eles possam responder de maneira adequada às

expectativas da organização, pois quando o novo servidor é bem recebido, se sente **acolhido**, orientado e integrado à organização, e não apenas colocado nela.

Assim, as possibilidades de que o novo servidor sinta-se motivado e comprometido com o trabalho e com os resultados da instituição são maiores, pois ele sabe a razão pela qual desempenha determinada função e quais são suas contribuições no resultado final.

No caso dos trabalhadores

*Acolher, como o próprio nome diz, significa: admitir, aceitar, dar ouvidos, dar crédito a, agasalhar, receber, atender. Expressa, em suas várias definições, uma ação de aproximação, um "estar com" e um "estar perto de", ou seja, uma atitude de inclusão e integração. (PNK)*

da saúde, este comprometimento também deve estar relacionado aos princípios e

diretrizes do SUS.

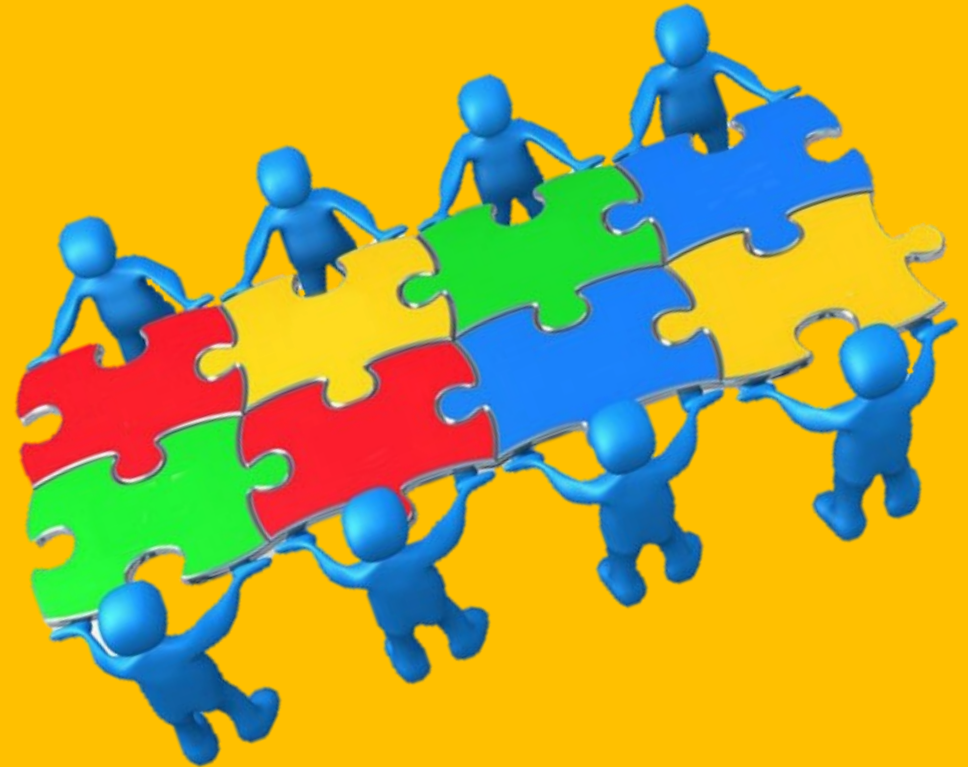
Alguns autores, como Silveira (s/d), chamam o período de integração de Socialização, que atua como facilitador de relacionamento pessoal e possibilita a aquisição de informações para a assimilação da cultura organizacional.

*Cultura Organizacional... é aquilo que está incorporado à Instituição, o que não se vê, mas que influencia nossas condutas.*

É importante ressaltar que o processo de integração não se resume a algumas atividades presenciais ou à distância: deve ser um processo contínuo, planejado e estruturado, devendo ser estendido para o cotidiano do trabalho, despertando no novo servidor um sentimento de pertencimento à organização.

# OS OBJETIVOS DO PROCESSO DE INTEGRAÇÃO DE NOVOS SERVIDORES

- ⇒ Envolver os servidores com a missão e as metas da organização;
- ⇒ Possibilitar a aquisição de informações para a compreensão da cultura e a adaptação às normas e regras da instituição;
- ⇒ Promover um bom relacionamento e vínculos entre o indivíduo, sua equipe e a organização;
- ⇒ Identificar os conhecimentos, competências e talentos dos novos servidores, e necessidade de capacitação e desenvolvimento, aplicáveis ao trabalho.
- ⇒ Estimular servidores a ficarem atentos às mudanças e desafiados a investir na criatividade e inovação para a solução de problemas;
- ⇒ Estabelecer junto aos novos servidores espaços para a comunicação, tendo o diálogo como uma importante ferramenta do trabalho.



# A IMPORTÂNCIA DOS GESTORES E LÍDERES DE EQUIPE NO PROCESSO DE INTEGRAÇÃO

Os gestores e líderes de equipe têm um papel importante na condução da integração dos novos servidores, pois são estes que atuarão, no cotidiano, como facilitadores do processo. São os responsáveis pelo acolhimento dos novos integrantes, por sua inserção na **equipe** e pela criação de vínculos.

Além disso, também são responsáveis por transmitir os valores da instituição e por identificar lacunas de conhecimentos para o desempenho de suas atribuições, apoiando este novo servidor no desenvolvimento de suas competências, bem como na execução das suas atividades.

Desta forma, para viabilizar a integração dos novos servidores é necessário que os gestores e líderes de equipes:

- ⇒ Construam uma relação de confiança e auxiliem no relacionamento com os demais servidores;
- ⇒ Possibilitem uma descrição clara das atribuições e tarefas a serem realizadas, proporcionando informações técnicas necessárias à execução das mesmas;



- ⇒ Forneçam feedback sobre o desempenho do servidor;
- ⇒ Possibilitem aos novos servidores atuarem em ambientes saudáveis, sustentáveis e propícios ao desempenho adequado de suas atividades, incluindo os equipamentos necessários para o desempenho das tarefas;
- ⇒ Reconheçam e administrem adequadamente os possíveis **conflitos**, para que possam agregar, a partir das diferenças, resultados positivos para a instituição;
- ⇒ Estejam atentos às diferenças sociais, culturais, religiosas, entre outras, pois o modo de recebê-las e aceitá-las demonstra os valores da instituição.

## HISTÓRICO DO PISS-SES/SP

Desde 2007, o GDRH vinha promovendo a integração dos novos servidores por meio do Programa de Integração do Novo Colaborador (PINC), em conjunto com as unidades da SES/SP e de forma presencial.

Atendendo as exigências da modernidade e as necessárias atualizações do contexto do trabalho da SES/SP, no ano de 2012, uma nova proposta foi desenvolvida na modalidade a distância e disponibilizada a todos os servidores, passando a ser chamada Programa de Integração dos Servidores da SES/SP — PISS-SES/SP.

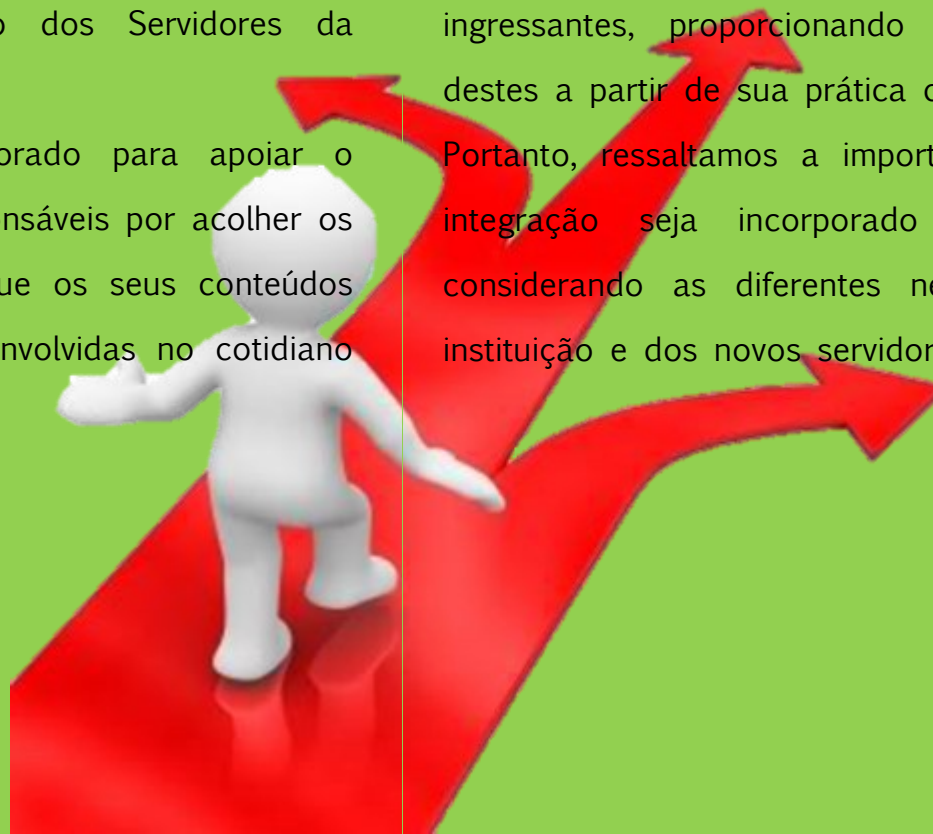
Desta forma, o PISS-SES/SP foi elaborado para apoiar o trabalho de todos aqueles que são responsáveis por acolher os novos servidores e com o intuito de que os seus conteúdos sejam integrados às demais ações desenvolvidas no cotidiano do trabalho.

## PREMISSAS DO PISS

A proposta do PISS-SES/SP alicerçada nos fundamentos das metodologias ativas voltadas para adultos, tem um princípio teórico significativo, que é a autonomia, onde o sujeito é protagonista de seu processo de aprendizagem. Parte do pressuposto que adultos já trazem acúmulos, vivências, valores, repertório, fontes de verdade.

Nesse sentido, as atividades que o PISS-SES/SP propõe, estão organizadas valendo-se dos conhecimentos prévios dos ingressantes, proporcionando a reflexão e ressignificação destes a partir de sua prática cotidiana.

Portanto, ressaltamos a importância de que o processo de integração seja incorporado ao cotidiano do trabalho considerando as diferentes necessidades dos serviços, da instituição e dos novos servidores.



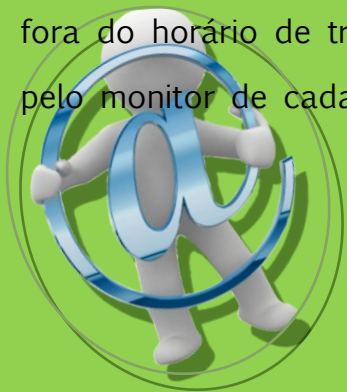


## ESTRUTURA DO PISS-SES/SP

O PISS foi criado, para promover a integração e a atualização dos servidores ingressantes, inclusive os terceirizados, trazendo conhecimentos básicos de **trabalho em saúde**, do Sistema Único de Saúde e da estrutura da SES/SP. Atualmente, o PISS tem três ofertas, que são articuladas entre si:

**Momento EAD:** curso na modalidade a distância, estruturado na plataforma Moodle, sob responsabilidade do GDRH.

Trata-se de uma primeira aproximação do novo servidor com conteúdos comuns, que são considerados básicos para quem está sendo inserido no contexto do trabalho em Saúde Pública. O servidor pode realizá-lo individualmente, dentro ou fora do horário de trabalho, mediante login e senha fornecida pelo monitor de cada Unidade da SES.



**Momento Presencial:** acolhimento e integração dos servidores nas unidades da SES/SP.

Neste momento a Unidade, além de acolher o novo servidor, apresenta as instalações físicas, a estrutura organizacional, direitos e deveres dos servidores, e outros conteúdos específicos que a Unidade reconheça como importantes, além de poder complementar os conteúdos desenvolvidos a distância.

Esta oferta é responsabilidade da área de Recursos Humanos das Unidades da SES/SP, que definem o período e os conteúdos a serem apresentados. Poderá ser realizado concomitantemente com o EAD, dependendo das possibilidades e especificidades de cada Unidade da SES/SP. É importante que os gestores conheçam os conteúdos discutidos nas ofertas em EAD e presencial da unidade, de modo a aprofundá-los e correlacioná-los no dia a dia do trabalho.

Para acessar a modalidade em EAD o gestor deve entrar em contato com [ses-ead@saude.sp.gov.br](mailto:ses-ead@saude.sp.gov.br), e, para a oferta presencial, o contato deve ser feito com o RH da Unidade.



**Momento PISS no Cotidiano do Trabalho:** Esta oferta, de responsabilidade dos gestores de equipes (chefes, encarregados, etc.), ocorre no cotidiano dos serviços, onde o servidor será apresentado aos novos colegas e as especificidades da atividade a ser desenvolvida.

Nesta oferta, também são definidas as expectativas em relação ao trabalho do novo servidor e são identificadas necessidades de aprendizagens. É um processo que busca o comprometimento do novo servidor, mostrando a importância da função que ele executará e de que forma isso contribuirá no alcance de metas e objetivos da instituição.

Vale notar que esta oferta não deve se resumir a um dia, ou uma semana, mas que ela deve ocorrer durante todo o período de estágio probatório do novo servidor. Portanto, deve-se pensar e estruturar um conjunto de ofertas que propiciem o apoio e acompanhamento deste profissional.

O PISS no cotidiano tem como cenário prioritário, o próprio trabalho e tudo que o compõe: as atividades desenvolvidas, os resultados esperados, as condições e dificuldades para realização das tarefas deste servidor e os relacionamentos entre as equipes.

A premissa básica é que o mundo do trabalho é um local de aprendizado, onde todos somos aprendizes e autores de conhecimento. A resolução de problemas tem diferentes saberes envolvidos e as possíveis soluções constroem novas habilidades e atitudes.

Sendo assim, o processo de integração por meio da aprendizagem cotidiana, é um ótimo dispositivo gerencial, não só para o acompanhamento do desenvolvimento dos novos trabalhadores como também para os demais membros da equipe.



# MENSAGENS BÁSICAS

## TRABALHO EM SAÚDE

O trabalho em Saúde ocorre por meio de vários processos de trabalho. Sua particularidade está em não ocorrer sobre objetos, mas sobre pessoas e, mais ainda, ocorre na inter-relação entre pessoas, na qual os usuários dos serviços de saúde fazem parte deste processo, na medida em que informam sobre o que lhes acontece e sua participação na ação terapêutica é fundamental.

Como em qualquer trabalho, há uma intencionalidade na ação de saúde, porém, esta deve ser permanentemente adaptada às características singulares dos sujeitos e da coletividade: sua história, seus contextos de vida e suas necessidades de saúde.

Existem várias formas de realizar atos de saúde, marcados por



assistência direta ou indireta às pessoas. Também como outros trabalhos, o trabalho em saúde caracteriza-se pela divisão do trabalho, ou seja, são vários trabalhadores desenvolvendo processos de trabalho distintos para atingir um mesmo resultado final: a saúde das pessoas.

Por estas peculiaridades, a integração dos muitos processos de trabalho e o trabalho em equipe são de fundamental importância para superar a fragmentação das ações de saúde e construir um único projeto de cuidado.

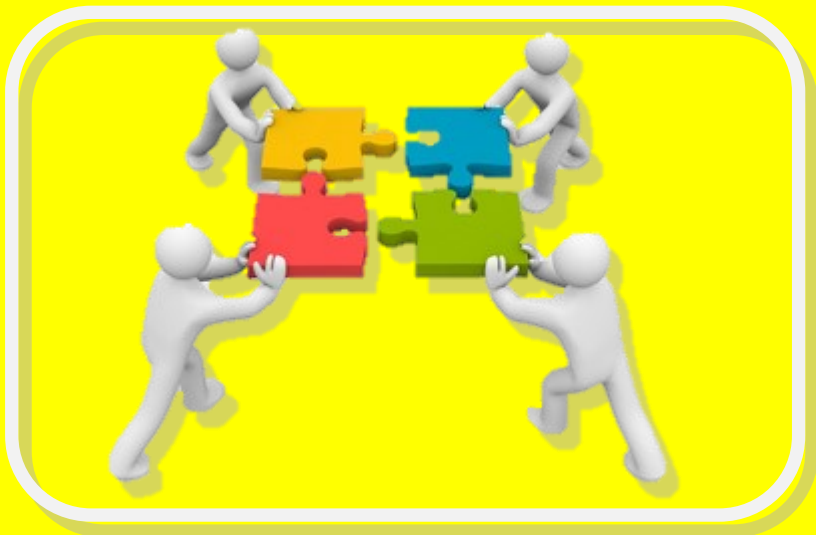
*(texto extraído da unidade de aprendizagem — trabalho e relações na produção do cuidado em saúde do Curso de formação de facilitadores de educação permanente em saúde)*

## EQUIPE

A equipe é um tecido de relações: presentes e passadas, de poderes e de saberes, de classes sociais, de afetos... Relações entre diferentes trabalhadores, permeadas pelas relações entre os trabalhadores e os usuários.

São pessoas com formações diferentes, com saberes diferentes, práticas diferentes, histórias diferentes que se encontram/desencontram para produzir um trabalho: cuidar de pessoas com necessidades de saúde, gerenciar serviços e sistemas de saúde, formular projetos de promoção de vida.

A equipe é uma possibilidade de construção/desconstrução/reconstrução permanente. Nela há movimentos, momentos de



maior potência de trabalho e de vida, momentos de maior desarticulação, de desânimo, de resistência, momentos de criação e de invenção, chance de obra.

Somente a colocação dos trabalhadores juntos num mesmo ambiente não se configura suficiente para a construção da equipe. Os trabalhadores precisam ser *agenciados* para o “modos-equipe” de trabalhar.

Estamos considerando o modo-equipe de trabalhar como aquele em que os trabalhadores se re-arranjam para atender uma pessoa/família/grupo em sua integralidade.

Para construir e acordar esses rearranjos, os trabalhadores precisam tomar para si a tarefa de cuidar e reconhecer que, para abordar a complexidade do trabalho em saúde, são necessários distintos olhares, saberes e fazeres (Ceccim, 2004). Cooperar uns com os outros para uma finalidade comum: o cuidado. Comunicar-se, ora mais, ora menos. Permitir-se servir de depositário das angústias e incertezas, sem tomar para si a vida e a decisão que é do outro (aquele que está sendo cuidado).

*(texto extraído da unidade de aprendizagem — trabalho e relações na produção do cuidado em saúde do Curso de formação de facilitadores de educação permanente em saúde)*

## EQUIPES E CONFLITOS

As relações da equipe são tensas e também conflituosas. Ninguém gosta do conflito, pois aprendemos que eles são ruins, mas os conflitos evidenciam diferenças numa sociedade que se empenha em produzir homogeneização...

...podemos produzir negociações e pactos, sempre provisórios, mas não há como terminar com conflitos nas equipes nem é possível o mito da linguagem comum, da igualdade, da harmonia. Os conflitos precisam ser enfrentados, nominados, expostos. Trazem possibilidade de inclusão e produção da mudança, movendo-nos do lugar da conservação para o lugar da transformação.

Aos serem nominados e expressos, os conflitos podem mudar de qualidade, se transformar. A aprendizagem ocorre quando há possibilidade de superar momentos, transformando dilemas em problemas de gestão e crescimento coletivos. O dilema paralisa, não há comunicação. É impasse, não permite aprender, interrompe a escuta.

A abordagem dos conflitos como problema possibilita o que chamamos de problematização. A problematização permite a troca e o movimento das ideias, compreensão e decisões. A potência da equipe está justamente no crescimento coletivo, embora o movimento habitual seja de exclusão. As possibilidades de expressar as diferenças de opiniões, sentimentos, ideias, são processos de democratização das instituições, dependente da abertura para acolher as mudanças em si, nos coletivos e nas instituições.

*(texto extraído da unidade de aprendizagem — trabalho e relações na produção do cuidado em saúde do Curso de formação de facilitadores de educação permanente em saúde)*



## APRENDIZAGEM SIGNIFICATIVA

Este é um conceito fundamental para nosso diálogo. A aprendizagem significativa ocorre quando o material de aprendizagem se relacionar de forma substantiva e não arbitrária com aquilo que a pessoa já sabe, ou seja, quando essa nova informação está, de alguma forma, relacionada com os conhecimentos prévios da pessoa. A aprendizagem repetitiva, ao contrário, se dá quando a pessoa se limita a memorizá-lo sem estabelecer relações com os seus conhecimentos prévios.

Para que haja aprendizagem significativa duas condições são indispensáveis. Primeiro, o conteúdo deve ser potencialmente significativo e, segundo, a pessoa deve estar motivada para relacionar o que aprende com o que já sabe e de forma aberta interagir com o outro.

*(texto extraído da unidade de aprendizagem — trabalho e relações na produção do cuidado em saúde do Curso de formação de facilitadores de educação permanente em saúde)*



# CONVITE À REFLEXÕES

Convidamos você a pensar/sentir as questões abordadas a partir de outros lugares/tempos/espços:

Propomos que vocês pensem sobre a prática de acompanhar a integração dos novos servidores.

Sugerimos que a reflexão seja coletiva, ou seja, convidem suas equipes para juntos fazerem os exercícios propostos abaixo.

Nossa expectativa é de que o desenvolvimento destas atividades seja mais uma oportunidade para você e sua equipe refletirem sobre como fazem a integração dos novos servidores, como podem melhorar o planejamento e o acompanhamento deste processo de tal forma que os resultados de uma equipe integrada sejam a qualidade do trabalho desenvolvido.

## Cena 1

A diretoria do Hospital de Mariazinha de Oliveira enfrentava constantemente situações difíceis, decorrentes da falta de funcionários. Após esforço conjunto foi autorizado concurso para reposição do quadro funcional.

Cumprindo todos os trâmites necessários, os candidatos aprovados estão chegando à unidade para tomar posse em seus cargos e iniciar o trabalho.

A equipe de RH organizou uma agenda de atividades para que os novos servidores conhecessem a Instituição, sua missão, visão e valores e demais informações relativas à vida funcional.

No último dia dessas atividades, os gerentes das áreas contempladas foram apresentados aos novos servidores, ficando claro que a partir desta data estavam compromissados em acompanhar a integração destes às equipes de trabalho.

**Quais seriam os próximos passos?**

**O que vocês planejariam para acolher e integrar os servidores que estão chegando para compor com a equipe de trabalho?**

## Cena 2

Hoje é o primeiro dia de trabalho de Giovana no hospital, ela é fisioterapeuta. Marília, do RH ficou responsável por acompanhá-la até o setor da reabilitação.

Chegando lá, foi recebida por Ricardo, oficial administrativo, que educadamente se apresentou dando boas vindas a Giovana, mas em seguida informou que, infelizmente, Andreia, coordenadora da área, estava participando de um congresso em São Paulo pelos próximos 3 dias e que não havia deixado nenhuma recomendação quanto as atividades de integração. Não seria melhor você voltar na próxima semana? Sugeriu Ricardo.

Como você analisa esta cena?

Como foi a sua recepção em sua primeira equipe de trabalho? Você lembra alguma coisa que tenha contribuído positiva ou negativamente para sua impressão sobre a Instituição que estava te contratando?

O que você faria diferente?

## Cena 3

Amanda e Maria, chefe e diretora da Divisão de enfermagem, estão reunidas para fazer a avaliação semestral dos servidores que estão no período do estágio probatório.

Amanda: se eu pudesse, dava zero para todo mundo, ninguém sabe fazer nada, todo mundo chegou muito cru para trabalhar.

Maria: mas será possível que entre 04 pessoas, ninguém tem potencialidade para fazer o trabalho esperado? Conte-me um pouco sobre quem são eles, quais as suas experiências profissionais anteriores a entrada neste hospital. Ou ainda, quais as dificuldades que eles têm para desenvolver a tarefa proposta?

Amanda: Não concordo Maria, isso é demais! Eu fico anos esperando novos servidores para compor a equipe e quando chegam sou eu que tenho que ficar me preocupando se eles sabem ou não fazer o trabalho? O tempo que eu perco conversando... eu mesma faço o trabalho.

Tem alguma coisa nesta cena que te incomoda?

Se você entrasse nesta cena, o que você faria?



# REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Brasil. Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação em Saúde. Departamento de Gestão da Educação na Saúde. Curso de formação de facilitadores de educação permanente em saúde: unidade de aprendizagem — trabalho e relações na produção do cuidado em saúde. / Brasil. Ministério da Saúde. Rio de Janeiro. Ministério da Saúde/FIOCRUZ, 2005.

Brasil. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Núcleo Técnico da Política Nacional de Humanização. Acolhimento nas práticas de produção de saúde / Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção à Saúde, Núcleo Técnico da Política Nacional de Humanização. – 2. ed. – Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2008.

Michaelis. Disponível em: <[www.uol.com.br/michaelis](http://www.uol.com.br/michaelis)>. Acesso em: 03/03/2015.

Silveira, E. M. L. *Socialização e integração de novos empregados na empresa - cultura organizacional*. Disponível em: <<http://ainfo.cnptia.embrapa.br/digital/bitstream/item/69301/1/TCC-eliana-silveira-artigo-2012.pdf>>. Acesso em: 03/03/2015.

ANEXOS

## ESTRUTURA MOMENTO EAD



Trabalho  
Trabalho em saúde  
Processo de trabalho em saúde

O objetivo deste momento é mostrar que todos, independentemente de sua categoria profissional, fazem saúde. Seja como servidor, seja como cidadão. Despertá-los para uma visão mais ampla de seu trabalho em saúde, de sua complexidade, responsabilidade e compromisso com a população.



SUS - marcos históricos  
SUS como política pública  
Princípios  
Pactos pela Saúde

Neste momento buscamos sensibilizar o trabalhador ingressante de que fazemos parte de um Sistema que visa dar atendimento integral ao homem, sem restrição econômica ou social, valorizando os investimentos em saúde para quem mais necessita e com participação popular.



Gestão do SUS – esferas de Governo  
Princípios Organizativos da SES-SP

É o momento do novo ingressante conhecer a missão, visão e valores da SES-SP e o seu papel enquanto trabalhador do SUS, na esfera estadual de gestão.

## ESTRUTURA PEDAGÓGICA MOMENTO EAD



**Pressuposto:** atividades organizadas a partir da valorização dos conhecimentos e das vivências trazidas pelos participantes.

**Ponto de partida – o que as pessoas já *sabem* sobre o tema?**  
Acrescentados por textos, figuras, vídeos, charges que subsidiam e possibilitam que os participantes conheçam e/ou resignifiquem alguns conceitos apresentados no PISS.

EXEMPLO: CHARGES MOMENTO EAD



## ESTRUTURA MOMENTO PRESENCIAL EM ALGUMAS UNIDADES DA SES/SP

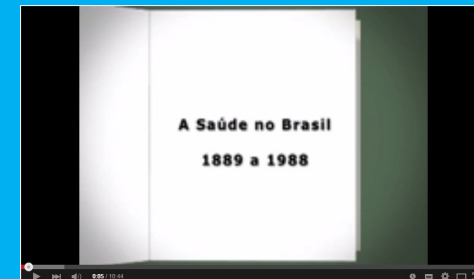
- ⇒ Entrevistas
- ⇒ Tour pela unidade
- ⇒ Vídeo institucional
- ⇒ Dinâmicas de grupo
- ⇒ Aulas expositivas sobre diversos temas
- ⇒ Relatório de atividades desenvolvidas pelo novo servidor durante o período de integração
- ⇒ Apresentações de áreas específicas: RH; Medicina e saúde do trabalhador; Humanização

## SUGESTÕES DE VÍDEOS



HISTÓRIA DA SAÚDE PÚBLICA  
NO BRASIL—1500 A 1889

HISTÓRIA DA SAÚDE PÚBLICA  
NO BRASIL—1889 A 1988



BOAS VINDAS DO  
SR. SECRETRÁRIO DA SAÚDE

