

**PLANO ESTADUAL DE GESTÃO DO TRABALHO E
DA EDUCAÇÃO NA SAÚDE DE SÃO PAULO
2024 – 2027**



GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO

Tarcísio de Freitas

SECRETÁRIO DE ESTADO DA SAÚDE

Eleuses Paiva

GRUPO CONDUTOR DO PEGTES SP

Alessandra Denize de Souza – CQV/CRH
Andrea Cotait Ayoub – GDRH/CRH
Aparecida Linhares Pimenta – COSEMS/SP
Belfari Garcia Guiral – CES/SP
Carolina Rosa de Barros Feitosa – AB/CRS
Cláudia Regina de Moraes e Abreu – EMS/SMS SP
Cristina Rossi de Almeida Alonso – GDRH/CRH
Fernanda de Freitas Silva – CRH
Isabel Cristina Gorla – ETSUS Araraquara/CRH
Janete Lourenço Sguiglia – CRH
Junji Miller Fukuyama – CERM/CRH
Magda Bandouk – GDRH/CRH
Maria Ermínia Ciliberti – COSEMS/SP
Marli Aparecida Correia Torres – CQV/CRH
Monica Vilchez da Silva – DRS 1/CRS
Regiane C. de Paula – CCD
Regina Bichaff – AB/CRS
Tatiane Ferreira Alves – ETSUS Registro
Vania Alessandra Feres – GDRH/CRH

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AB	Atenção Básica
CAPS	Centro de Atenção Psicossocial
CAT	Comunicado de Acidente de Trabalho
CCD	Coordenadoria de Controle de Doenças
CDQ-SUS	Centro de Desenvolvimento e Qualificação para o SUS
CEE	Conselho Estadual de Educação
CEFOP	Centro de Formação de Pessoal para a Saúde
CEFORSUS	Centro Form. de Rec. Hum. Para o SUS/SP "Dr. Antonio Guilherme de Souza"
CERM	Comissão Especial de Residência Médica
CES	Conselho Estadual de Saúde
CGR	Colegiado de Gestão Regional
CHPBG	Complexo Hospitalar Padre Bento de Guarulhos
CIB	Comissão Intergestores Bipartite
CIR	Comissão Intergestores Regional
CIRHRT	Comissão Intersetorial de Recursos Humanos e Relações de Trabalho
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CMES	Centro de Metodologias de Ensino em Saúde
CNES	Cadastro Nacional de Estabelecimentos de Saúde
CNS	Conselho Nacional de Saúde
CONASEMS	Conselho Nacional de Secretários Municipais de Saúde
CONASS	Conselho Nacional de Secretários de Estado da Saúde
COSEMS	Conselho de Secretários Municipais de Saúde
COVID-19	<i>Coronavirus Disease-19</i>
CPS	Coordenadoria de Planejamento em Saúde
CQV	Centro de Qualidade de Vida
CRH	Coordenadoria de Recursos Humanos
CRS	Coordenadoria de Regiões de Saúde
CSS	Coordenadoria de Serviços de Saúde
CT&D	Centro de Treinamento e Desenvolvimento
CTD	Contrato de Trabalho por Tempo Determinado
CVS	Centro de Vigilância Sanitária
DIG	<i>Dashboard</i> de Informações Gerenciais
DPME	Departamento de Perícias Médicas do Estado
DRS	Departamento Regional de Saúde
EAD	Educação a distância
ESIB	Escola Superior do Instituto Butantan
ETSUS	Escola Técnica do SUS
FIC	Formação Inicial e Continuada
FTS	Força de Trabalho em Saúde
GDRH	Grupo de Desenvolvimento de Recursos Humanos

GT	Grupo Técnico
HCFMB	Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina de Botucatu
HCFMRP	Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto
IAL	Instituto Adolfo Lutz
IB	Instituto Butantan
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IDH	Índice de Desenvolvimento Humano
IDPC	Instituto Dante Pazzanese de Cardiologia
ILSL	Instituto Lauro de Souza Lima
IPGG	Instituto Paulista de Geriatria e Gerontologia
IS	Instituto de Saúde
MS	Ministério da Saúde
OPAS	Organização Panamericana de Saúde
PEEPS	Plano Estadual de Educação Permanente em Saúde
PNEPS	Política Nacional de Educação Permanente em Saúde
PPG	Programa de Pós-graduação
PREPS	Plano Regional de Educação Permanente em Saúde
PROFAPS	Programa de Formação para Profissionais de Nível Médio para a Saúde
QVTS	Qualidade de Vida do Trabalhador da Saúde
RET-SUS	Rede de Escolas Técnicas do SUS
RUF	Matriz de Relevância, Urgência e Factibilidade
EMS	Escola Municipal de Saúde, da PMSP
SE	Secretaria da Educação
SMS SP	Secretaria Municipal de Saúde de São Paulo
SES/SP	Secretaria de Estado da Saúde de São Paulo
SESMT	Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho
SEVISA	Sistema Estadual de Vigilância Sanitária
SGTES	Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde
SIAB	Sistema de Informação da Atenção Básica
SIH-SUS	Sistema de Informações Hospitalares do Sistema Único de Saúde
SIM	Sistema de Informação de Mortalidade
SINAN	Sistema de Informação de Agravos de Notificação
SIVISA	Sistema de Informação da Vigilância Sanitária
SMS	Secretaria Municipal de Saúde
SUB	Sistema Único de Benefícios
SUS	Sistema Único de Saúde
UFBA	Universidade Federal da Bahia
UNESP	Universidade Estadual Paulista
USP	Universidade de São Paulo
VIVA	Sistema de Vigilância de Violência e Acidentes

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Cargos providos por meio de Concurso Público (Efetivos)	17
Quadro 2: Contratações Temporárias	17
Quadro 3: Funcionários vinculados às seguintes Autarquias e Fundações de Apoio .	18
Quadro 4: Oferta de cursos na modalidade EAD – para servidores da Administração Direta e público externo que contemplam os trabalhadores do SUS .	20
Quadro 05: Escolas Técnicas do SUS mantidas pelo Estado	22
Quadro 06: Distribuição das Bolsas de Especialização <i>Lato Sensu</i> em 2023.	25
Quadro 07: Quantidade de Licença Saúde Favorável, de servidores do sexo masculino, em cargo Efetivo, da Secretaria de Estado da Saúde, entre 2020-2021	35
Quadro 08: Quantidade de Licença Saúde Favorável, de servidores do sexo feminino, em cargo Efetivo, da Secretaria de Estado da Saúde, entre 2020-2021	36

LISTA DE TABELAS

Tabela 01: Número Total de Programas de Residência Multiprofissional e em Área Profissional da Saúde (por Área Profissional). São Paulo, agosto de 2023 .	27
Tabela 02: Número Total de tipos de órgão financiador do Programas de Residência Multiprofissional e em Área Profissional da Saúde (por Área Profissional) São Paulo, agosto de 2023	27
Tabela 03: Número Total de Programas de Residência Multiprofissional e em Área Profissional da Saúde (por Área Profissional) distribuídos em Departamentos Regionais de Saúde (DRS) de São Paulo, São Paulo, agosto de 2023 .	28
Tabela 04: Número Total de Programas de Residência Multiprofissional e em Área Profissional da Saúde (por Área Profissional) classificados por Nível de Assistência, São Paulo, agosto de 2023 .	29
Tabela 05: Número Total de Vagas (R1, R2, R3) dos Programas de Residência Multiprofissional e em Área Profissional da Saúde por Tipo de Instituição, São Paulo, agosto de 2023 .	29

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Total de Servidores ativos por Classe	13
Gráfico 2: Total de servidores ativos por sexo	14
Gráfico 3: Total de servidores ativos por faixa etária	14
Gráfico 4: Nível de Escolaridade dos servidores	15
Gráfico 5: Total de Vacâncias por ano	15
Gráfico 6: Total de Aposentadorias por ano	16

APRESENTAÇÃO

O Plano Estadual de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde de São Paulo (PEGETS-SP), com vigência 2024/2027, foi elaborado no período de junho de 2023 a março de 2024, pelo Grupo Técnico Conductor, com representação das áreas técnicas da SES, COSEMS/SP, Conselho Estadual de Saúde/CES, Escola Estadual de Saúde Pública, Escolas Técnicas do SUS e apoiadores do Ministério da Saúde. Na perspectiva de uma construção coletiva, dialogada e participativa, os encontros foram realizados nas modalidades presenciais e a distância.

“A persistência é o caminho do êxito.”

Charles Chaplin

“Não é no silêncio que os homens se fazem, mas na palavra, no trabalho,
na ação-reflexão.”

Paulo Freire

Sumário

INTRODUÇÃO	10
1. ANÁLISE DA SITUAÇÃO DA GTES NO ESTADO DE SÃO PAULO ...	11
a) Sistemas de trabalho	13
b) Educação, treinamento e desenvolvimento das pessoas	19
c) Bem-estar e satisfação das pessoas.....	33
1.1. GTES no Estado: Principais problemas	36
2. PRINCÍPIOS E DIRETRIZES DO PEGETS ESTADUAL	37
3. MÓDULOS OPERACIONAIS	39
3.1. Módulo Operacional – Gestão do Trabalho em Saúde	40
3.2. Módulo Operacional – Gestão da Educação na Saúde	46
4. PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA POR MÓDULO OPERACIONAL	51
5. PROCEDIMENTO E INDICADORES DE MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO DO PGETS	52
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	53
REFERÊNCIAS	54
ANEXOS	56
APÊNDICES	58

INTRODUÇÃO

Em março de 2023, o Ministério da Saúde (MS), por meio da Secretaria de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde (SGTES), apoiado pela Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS), realizou o Encontro Nacional do Trabalho e da Educação na Saúde, para apresentação da estrutura e missão da SGTES, bem como da proposição de retomada do diálogo entre o nível federal, estadual e municipal.

Na oportunidade, a SGTES propôs aos Estados a construção de um Plano Estadual de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde (PEGTES), sendo que, para o alcance dessa finalidade, adotou-se, a partir de então, o Planejamento Estratégico Situacional (PES) e os critérios estabelecidos no Programa Valoriza GATES-SUS.

Como apoio a essa construção, foi disponibilizado um curso de atualização, ofertado em parceria com a Universidade Federal da Bahia (UFBA), aos atores estratégicos no processo, material didático (Guia de Planejamento e Caderno de Indicadores) e 2 Apoiadores Institucionais por Estado, sendo 1 para a Gestão do Trabalho e 1 para a Gestão da Educação na Saúde.

O Estado de São Paulo aderiu à estratégia ao indicar os participantes para os diversos momentos de construção coletiva, bem como apoiar a elaboração do presente Plano Estadual de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde.

As etapas de construção do PEGTES encontram-se descritas no Apêndice A.

1. ANÁLISE DA SITUAÇÃO DA GTES NO ESTADO DE SÃO PAULO

O Estado de São Paulo, localizado na Região Sudeste, é uma das 27 unidades federativas do Brasil. Possui 645 municípios e, apesar de ocupar apenas 3% do território nacional, tem uma população de aproximadamente 44,2 milhões de pessoas, o que representa 21% da população do país, tornando-se a terceira unidade administrativa mais populosa da América do Sul.

A Capital, que leva o mesmo nome, concentra mais de 25% da população do estado, com 11.451.999 milhões de habitantes (IBGE, 2022), seguidas de outros 8 municípios considerados regiões metropolitanas, que juntas detêm 42% da população do Estado.

São Paulo é responsável por 31,5% do PIB do país, com o maior parque industrial e a maior produção econômica do Brasil. Também possui um elevado Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), superado pelo Distrito Federal.

A população residente em área urbana corresponde a 96%, sendo que apenas 87 municípios paulistas apresentam grau de urbanização inferior a 75%, localizados mais ao sul do estado, principalmente nas regiões de Registro, Itapeva e Sorocaba.

Ainda assim, existem importantes desigualdades socioeconômicas regionais e concentrações de pobreza em seu território, considerando que apesar da sua alta densidade demográfica, o estado possui 426 municípios com menos de 25 mil habitantes, sendo que Borá, o menor município, possui 907 habitantes (IBGE, 2022).

Considerando tal complexidade, o Ministério da Saúde ofertou um estudo (caderno de indicadores) a partir dos dados disponíveis no CNES. No entanto, na análise do Grupo Conductor, as informações constantes do Caderno não atendiam à realidade do Estado, de modo que se optou por dois caminhos: consultar os dados dos trabalhadores sob a gestão da SES e criar um formulário eletrônico (*Google Forms*), e encaminhar aos 645 municípios do Estado, por meio dos Centros de Desenvolvimento e Qualificação Para o SUS (CDQ-SUS) dos DRS, para o levantamento do perfil da FTS.

Decorrido o prazo estipulado para os municípios preencherem, apenas 113 municípios encaminharam as informações. Após análise da equipe da CRH, considerou-se que a amostra não atendeu as necessidades de caracterização esperadas para esse planejamento.

Desta forma, os dados a seguir referem-se apenas aos trabalhadores vinculados à administração direta, indireta e fundacional da SES/SP, sendo que a força de trabalho é formada por servidores públicos: efetivos, temporários, celetistas, contratados por tempo determinado (CTD) e profissionais que prestam serviços por meio de convênios e organizações sociais de saúde.

Salienta-se também que não dispomos de um observatório destinado ao levantamento de força de trabalho do estado de São Paulo. Sendo assim, essa será uma necessidade a ser contemplada no Plano. Temos somente dados dos trabalhadores SES/SP, que serão expostos a seguir.

A gestão do SUS, no âmbito da SES/SP, é composta por um total de 117.840 (cento e dezessete mil, oitocentos e quarenta) trabalhadores de saúde, distribuídos da seguinte forma:

Administração Direta da SES/SP

A SES/SP conta com **35.273 (trinta e cinco mil, duzentos e setenta e três) servidores ativos** lotados nas Unidades da Administração Direta.

Para os servidores lotados no **âmbito da Administração Direta**, a SES/SP conta com a Coordenadoria de Recursos Humanos – CRH, que tem por responsabilidade regimental a finalidade de planejar, elaborar estudos, coordenar e executar políticas de gestão de pessoas.

As ações da CRH são voltadas para o público interno da SES/SP e orientadas, conceitualmente, por uma **Política de Gestão de Pessoas** que engloba 3 (três) eixos:

- Sistemas de trabalho (o aspecto objetivo e formal da gestão de pessoas);

- Educação, treinamento e desenvolvimento das pessoas;
- Bem-estar e satisfação das pessoas (qualidade de vida para a força de trabalho tanto no seu ambiente laboral como fora dele).

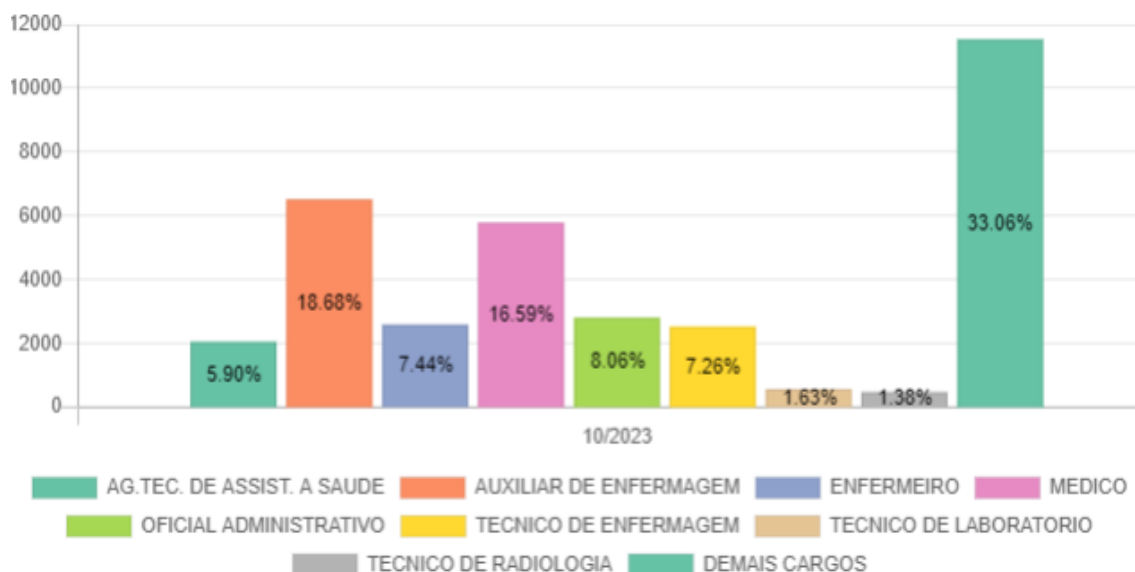
Integradas às diretrizes de recursos humanos da administração pública paulista, a CRH visa à produção e análise das informações referentes à gestão de pessoal da SES/SP e o incentivo a estudos referentes aos gastos públicos e ao mercado de trabalho em saúde em São Paulo.

a) Sistemas de trabalho

Este eixo aborda os aspectos objetivos e formais da Gestão de Pessoas. Os gráficos 1, 2, 3, 4 e 5 abaixo representam o total de servidores ativos, por classe, sexo, faixa etária e nível de escolaridade.

Já o gráfico 6 representa o total de aposentadorias (servidores inativos) por ano.

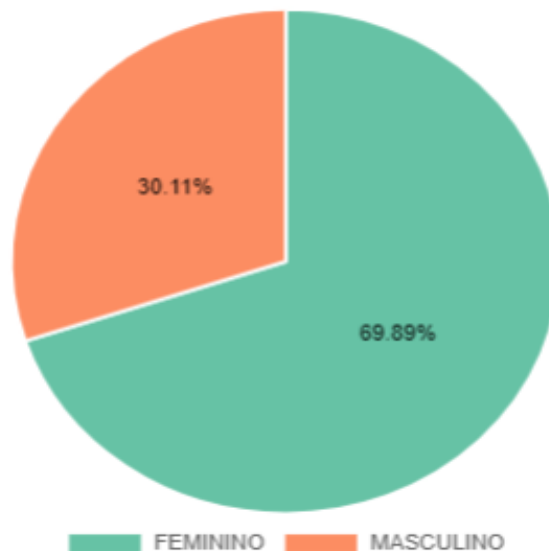
Gráfico 1: Total de Servidores ativos por Classe



Fonte: Dashboard de Informações Gerenciais – DIG, da Coordenadoria de Recursos Humanos (outubro, 2023).

De acordo com DIG, o total de servidores ativos é de, aproximadamente, 70% do sexo feminino.

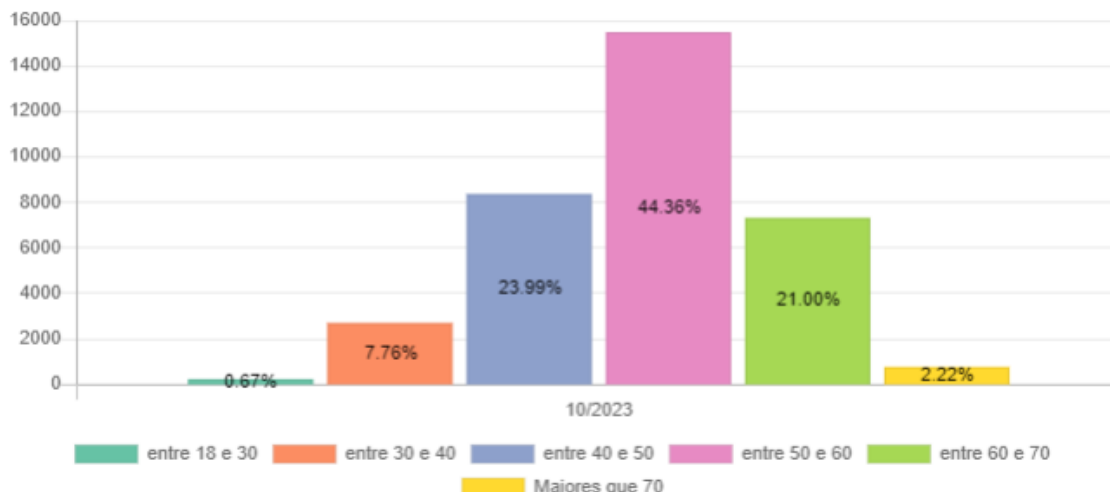
Gráfico 2: Total de servidores ativos por sexo



Fonte: Dashboard de Informações Gerenciais – DIG, da Coordenadoria de Recursos Humanos (outubro, 2023)

Em relação à faixa **etária**, observa-se, no gráfico abaixo, que aproximadamente 44% possuem idade superior a 50 anos, sendo predominante a faixa etária compreendida entre 50 e 60 anos, com 15.616 (quinze mil, seiscentos e dezesseis) servidores.

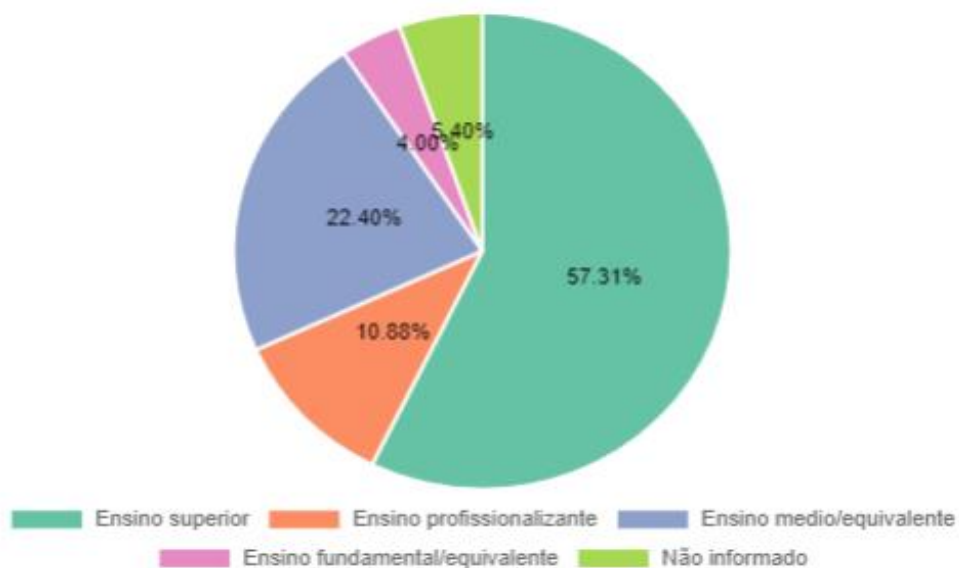
Gráfico 3: Total de servidores ativos por faixa etária



Fonte: Dashboard de Informações Gerenciais – DIG, da Coordenadoria de Recursos Humanos (outubro, 2023).

Com relação à formação da força de trabalho, 57% dos servidores possuem nível superior.

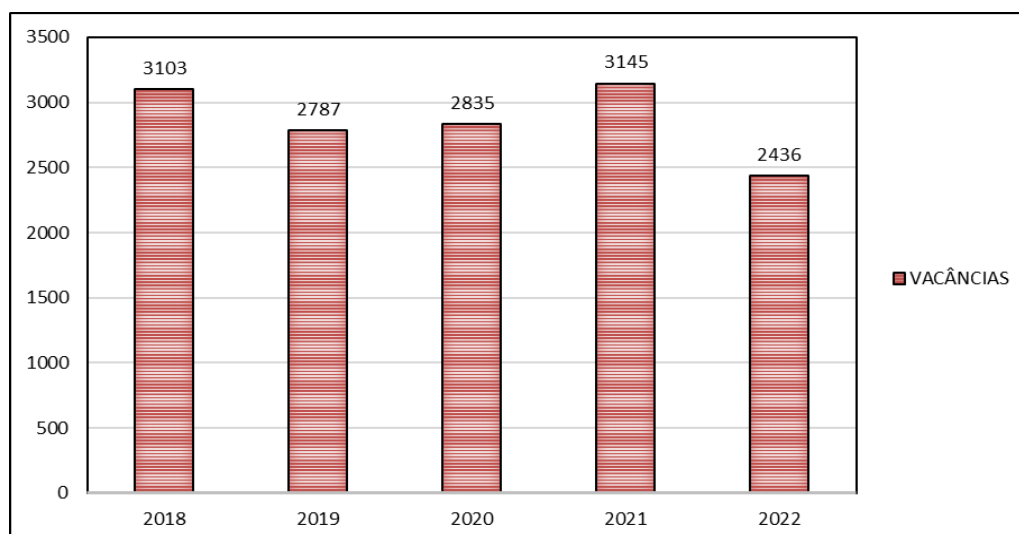
Gráfico 4: Nível de Escolaridade dos servidores



Fonte: Dashboard de Informações Gerenciais – DIG, da Coordenadoria de Recursos Humanos (outubro, 2023).

Em relação ao total de vacâncias, nota-se que a maior incidência se deu em 2021.

Gráfico 5: Total de Vacâncias por ano



Fonte: Banco de Cargos e Funções, do Núcleo de Cargos e Funções, da Coordenadoria de Recursos Humanos/SES

As vacâncias decorreram em virtude de desligamento por aposentadoria, exoneração, falecimento, entre outros, representando uma perda média de 2.500 (dois mil e quinhentos) servidores anuais.

Importante destacar a percepção de servidores com **abono de permanência**, ou seja, servidores que já estão aptos a se aposentar, representando **9,7%** do quadro de servidores (3.439 – três mil, quatrocentos e trinta e nove).

Conforme demonstrado no gráfico abaixo, ocorrem, em **média, 1.600 (mil e seiscentas) aposentadorias por ano.**

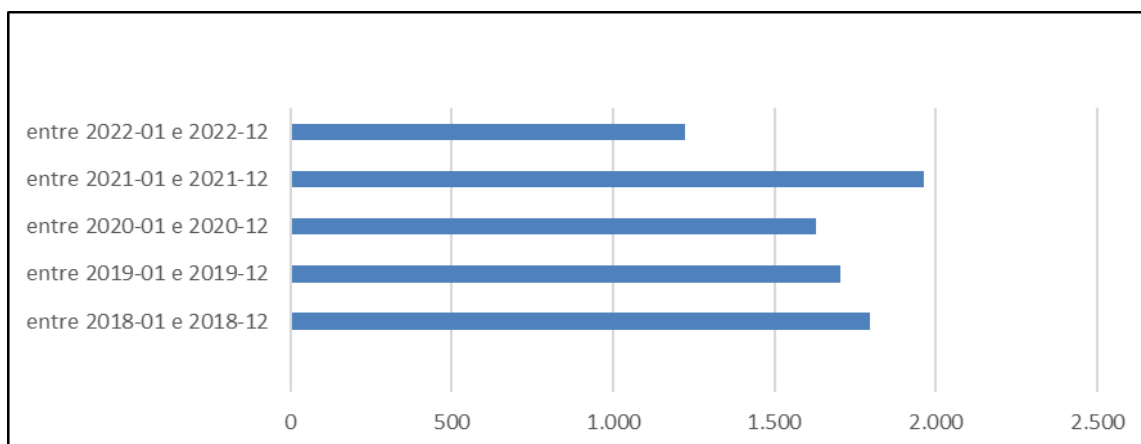


Gráfico 6: Total de Aposentadorias por ano

Fonte: Dashboard de Informações Gerenciais – DIG, da Coordenadoria de Recursos Humanos.

Por outro lado, a soma de novos **ingressos**, nos últimos quatro anos, foi de apenas 542 (quinhentos e quarenta e dois) servidores em caráter efetivo e 1.922 (mil novecentos e vinte e dois) contratados em caráter emergencial e temporário.

No quadro 1, nota-se que as duas categorias que mais contrataram foram a de Médico e a de Técnicos de Enfermagem.

Quadro 1: Cargos providos por meio de Concurso Público

Cargos	2019	2020	2021	2022	Total
Agente de Saúde	2	0	0	1	3
Agente Técnico de Assistência à Saúde	6	4	2	41	53
Analista de Tecnologia	0	0	0	0	0
Auxiliar de Laboratório	3	0	0	0	3
Auxiliar de Saúde	1	0	0	0	1
Cirurgião Dentista	0	0	3	0	3
Enfermeiro	10	1	2	13	26
Médico I	14	18	31	86	149
Médico Veterinário	0	0	0	1	1
Motorista de Ambulância	0	0	0	2	2
Oficial de Saúde	55	0	0	0	55
Pesquisador Científico I	0	1	1	0	2
Técnico de Enfermagem	147	95	2	0	244
Total	238	119	41	144	542

(Efetivos)

Fonte: Centro de Planejamento dos Processos de Recrutamento e Seleção, da Coordenadoria de Recursos Humanos – SES/SP

O quadro 2 mostra as contratações decorrentes majoritariamente da pandemia ocasionada pela COVID-19 e, por esse motivo, as mesmas são por tempo determinado.

Quadro 2: Contratações Temporárias

Cargos	2019	2020	2021	2022	Total
Agente de Saúde	2	117	9	140	268
Auxiliar de Laboratório		17	8	0	25
Enfermeiro		224	43	219	486
Médico I	3	116	21	78	218
Médico Veterinário		60	5	196	261
Técnico de Enfermagem		223	175	240	638
Técnico de Laboratório		23	3	0	26
Total	5	780	264	873	1.922

Fonte: Centro de Planejamento dos Processos de Recrutamento e Seleção, da Coordenadoria de Recursos Humanos – SES/SP

A análise das tabelas demonstra a tendência de diminuição do quadro de servidores da administração direta devido à aposentadoria e à não reposição dos quadros.

Administração Indireta

A Administração indireta refere-se aos serviços prestados por pessoas jurídicas criadas pelo poder público para exercer tal atividade. No caso de São Paulo, temos 4 (quatro) Autarquias, conforme quadro 3.

Quadro 3: Funcionários vinculados às seguintes Autarquias e Fundações de Apoio

AUTARQUIA	QUANTIDADE
Hospital das Clínicas de São Paulo	18.346
Hospital das Clínicas de Botucatu	2.586
Hospital das Clínicas de Ribeirão Preto	5.658
Hospital das Clínicas de Marília	2.511
TOTAL	29.101

Fonte: Recursos Humanos das Autarquias (março, 2023)

Organizações Sociais de Saúde

Como força de trabalho oriunda de contratos com Organizações Sociais de Saúde, conta-se com **48.508 (quarenta e oito mil, quinhentos e oito) funcionários**.

Instituições Conveniadas

No âmbito das Unidades da SES/SP, existem convênios celebrados em unidades da administração direta, para gerenciamento de atividades assistenciais, contando com **3.271 (três mil, duzentos e setenta e um) funcionários** vinculados às instituições conveniadas (SES/SP – CSS, março/2023).

Estas instituições têm como missão a formação e qualificação dos trabalhadores, visando ao aprimoramento e à qualidade na prestação de serviços de saúde à população.

b) Educação, treinamento e desenvolvimento das pessoas

O Grupo de Desenvolvimento de Recursos Humanos, conhecido como Centro de Formação de Recursos Humanos, GDRH/CEFOR, vinculado à SES/SP, está localizado à rua Dona Inácia Uchoa, 574 – Vila Mariana, São Paulo/SP, sendo que, em 2020, foi reconhecido pelo Conselho Nacional de Secretários de Saúde (CONASS) como **Escola Estadual de Saúde Pública**.

Sua estrutura está vinculada à CRH, que é responsável por planejar, coordenar e promover ações de gestão de pessoas de um quadro aproximado de 35 mil servidores vinculados à SES/SP, além de apoiar gestores e trabalhadores dos 645 municípios nos aspectos relacionados à Gestão do Trabalho e Educação na Saúde.

O Grupo de Desenvolvimento de Recursos Humanos (GDRH) /CEFOR tem o objetivo de garantir a formação e a qualificação dos trabalhadores do SUS/SP e profissionais da saúde, enquanto cidadãos críticos, conscientes e participativos, capazes de interagir e intervir na realidade onde atuam, visando uma maior qualidade na prestação de serviços de saúde à população.

Treinamento e Desenvolvimento

No que se refere a treinamentos e capacitações da força de trabalho, nos últimos três anos, por meio dos Centros de Treinamento (CT&D) e de Metodologias de Ensino em Saúde (CMES), do GDRH, foram realizadas ações de treinamento na modalidade a distância (síncrono ou assíncrono) e presencial e remoto ao vivo, conforme quadro 4:

Quadro 4: Oferta de cursos na modalidade EAD – para servidores da Administração Direta e público externo que contemplam os trabalhadores do SUS

MODALIDADE	ANO		
	2020	2021	2022
EAD-SES	5.161	2.332	4.239
EAD-SUS	16.040	13.104	18.772
Total EAD	21.201	15.436	23.011
Presencial	188	0	400
Total Geral	21.389	15.436	23.411

Fonte: Grupo de Desenvolvimento de Recursos Humanos, da Coordenadoria de Recursos Humanos – SES/SP

Ensino Profissional Técnico de Nível Médio

No âmbito do Estado fazem parte da Rede de Escolas Técnicas do SUS – RET-SUS **6 Centros Formadores de Pessoal para a Área da Saúde/Escolas Técnicas do SUS**, sendo 5 do Estado e mantidos pela Secretaria de Estado da Saúde (SES) e 1 municipal, mantida pela Secretaria Municipal de Saúde (SMS) de São Paulo.

Oferecem, além dos Cursos Técnicos de Nível Médio, Especializações Técnicas e Cursos de Formação Inicial e Continuada (FIC),

autorizados e regulamentados pelo Conselho Estadual de Educação (CEE), e emitem certificação com validade nacional.

As Escolas Técnicas do SUS/CEFOP cumprem um importante papel, tendo como público-alvo os trabalhadores do SUS, que necessitam de formação/qualificação profissional.

Dentre suas atribuições, desenvolvem diferentes estratégias de capacitação/qualificação profissional para atender as demandas dos municípios de São Paulo, na área da saúde, por meio de Classes Descentralizadas. Possuem supervisão delegada para zelar pela regularidade da vida escolar dos alunos e pela inserção de informações atualizadas no sistema de informação corporativos da Secretaria da Educação.

A Supervisão de Ensino Delegada tem a função, pelo Conselho Estadual de Educação da Secretaria de Educação do Estado de São Paulo – CEE/SE/SP, para autorizar e supervisionar as Escolas Técnicas do Sistema Único de Saúde do Estado de São Paulo – ETSUS/SP, mantidas pelo Estado, e os seus respectivos Cursos Técnicos Profissionalizantes, com fundamento no disposto nas Deliberações CEE/SP nº 148/2016 e nº 152/2017; e pela Resolução SE/SP nº 3 /2017.

Atualmente operacionalizam turmas de Qualificação e Habilitação Técnica, Especializações Técnicas e Formação Inicial e Continuada com saldos de recursos do Programa de Formação de Pessoal de Nível Médio para a Saúde (PROFAPS), pactuadas em Colegiado das Escolas e aprovado por Deliberação CIB 96, de 20 de agosto de 2021.

Ofertaram ainda, em 2023, **62 ações** de Educação Permanente em Saúde e/ou Educação Continuada, com o envolvimento de mais de **3.500 profissionais**, conforme levantamento via *Google Forms* (Cadastro das Ações Educativas das ETSUS).

Quadro 5: Escolas Técnicas do SUS mantidas pelo Estado

ETSUS ARARAQUARA	
Denominação:	Centro de Formação de Recursos Humanos Para o SUS de Araraquara "Prof ^a . Maria Helena de Oliveira e Silva De Nardi"
Autorização de Funcionamento:	Parecer CEE/274/90, DOE de 10/04/1990
Nº municípios atendidos no Estado:	191 municípios
Inserção no Organograma da SES:	Coordenadoria de Recursos Humanos (CRH)
Dados de Produção:	15.260 alunos formados (1990/2022)
Turmas em andamento	2 Turmas de Habilitação Técnica em Enfermagem (Módulo II) - Classes Descentralizadas de Araraquara e São José do Rio Preto (processo seletivo de alunos e docentes)
ETSUS ASSIS	
Denominação:	Centro Formador de Pessoal Para a Área da Saúde de Assis - CEFOR Assis
Autorização de Funcionamento:	Portaria CEE 42/82, DOE 03/12/1982
Nº de Municípios atendidos no Estado:	215 municípios
Inserção no Organograma da SES:	Coordenadoria de Regiões de Saúde (CRS)
Dados de Produção:	15.432 (1968/2022)
Turmas em andamento	2 Turmas - Qualificação de Auxiliar em Saúde Bucal - Turma Descentralizada de Bauru; Especialização Pós Técnica em Enfermagem em Urgência e Emergência/APH - Turma Descentralizada de Promissão - início em agosto/23

ETSUS FRANCO DA ROCHA	
Denominação:	Centro Formador de Pessoal Para a Área da Saúde de Franco da Rocha - CEFOR Franco da Rocha
Autorização de Funcionamento:	Parecer CEE 1297/1987, DOE 04/09/1987
Nº de municípios atendidos no Estado:	95 municípios
Inserção no Organograma da SES	Coordenadoria de Serviços de Saúde (CSS)
Dados de Produção:	22.665 alunos formados (1959/2022)
Turmas em andamento	1 Turma de Habilitação Técnica em Enfermagem - Classe Descentralizada Franco da Rocha - início setembro/2023
ETSUS PARIQUERA-AÇU	
Denominação:	Centro Formador de Pessoal Para a Área da Saúde de Pariquera-Açu - CEFOR Pariquera-Açu
Autorização de Funcionamento:	Parecer CEE 03/1980, DOE 09/09/1980
Nº de municípios atendidos:	15 municípios
Inserção no Organograma da SES	Coordenadoria de Gestão de Contratos e Serviços de Saúde (CGCSS)
Dados de Produção:	4.271 alunos formados (1968/2022)
Turmas em andamento	Previsão de oferta de 1 Turma de Habilitação Técnica em Segurança do Trabalho e 1 Turma de Especialização Pós Técnica em Neonatologia
ETSUS SÃO PAULO	
Denominação:	Centro Formador de Pessoal Para a Área da Saúde de São Paulo - CEFOR São Paulo
Autorização de Funcionamento:	Parecer CEE 1296/1987, DOE 04/09/1987

Nº de municípios atendidos:	129 municípios
Inserção no Organograma da SES	Coordenadoria de Recursos Humanos (CRH)
Dados de Produção:	14.582 alunos formados (1977/2022)
Turmas em Andamento	1 Turma de Habilitação Técnica em Segurança do Trabalho - Classe Descentralizada CEFOR/CQV-CRH - início agosto/2022

Fonte: Documentos internos da ETSUS consultados

Ensino Superior

Pós-graduação – Especialização *Lato Sensu*

O Centro de Projetos de Ensino, Pós-Graduação *Lato Sensu* tem como finalidade o aperfeiçoamento profissional para ampliar a capacitação para o exercício profissional em áreas da saúde e afins. É destinado a graduados que buscam difundir conhecimentos e técnicas para a comunidade sob a forma de curso presencial e/ou a distância.

Conta com a capacidade técnica instalada de sua estrutura hierárquica, prevista no Decreto nº 51.767/2007, e possui 3 (três) Unidades Didáticas de Apoio, discriminadas na conformidade que segue:

I – Unidade Didática de Apoio I – Instituto Pasteur – Avenida Paulista, nº 393, Cerqueira César, São Paulo – SP, CEP 01311-000;

II – Unidade Didática de Apoio II – Instituto de Saúde – Rua Santo Antônio, nº 590 – Bela Vista – São Paulo – SP, CEP 01340-000;

III – Unidade Didática de Apoio III – Instituto Adolfo Lutz – Avenida Dr. Arnaldo, nº 355, – Cerqueira César – SP, CEP 01246-000.

Às Unidades Didáticas de Apoio cabe oferecer o aporte técnico e operacional às ações de planejamento, execução e avaliação dos

Cursos de Pós-graduação *Lato sensu* realizadas nas Unidades de Saúde do Estado de São Paulo.

O CEFOR SUS/SP conta também com a capacidade técnica instalada em unidades da estrutura hierárquica da Secretaria da Saúde a quem, na qualidade de Unidades de Saúde, cabe a execução descentralizada das ações educacionais de pós-graduação, bem como a coordenação local dos cursos.

As Instituições vinculadas à Secretaria de Estado da Saúde de São Paulo – SES/SP, respeitados os dispositivos legais que regem a matéria, poderão oferecer Cursos de Pós-graduação, em semelhança às diretamente subordinadas. Atualmente, os cursos de pós-graduação propostos pelo CEFOR/SUS/SP são desenvolvidos nas 11 (onze) Unidades, a saber:

- 3 (três) Unidades Didáticas de apoio
- 6 (seis) Unidades de Saúde próprias, integrantes da sua estrutura, composta por hospitais e ambulatórios de especialidades da SES/SP, que são (1) Instituto Paulista de Geriatria e Gerontologia – IPGG, (2) Conjunto Hospitalar Padre Bento de Guarulhos – CHPBG, (3) Centro de Atenção Psicossocial – CAPS Itapeva, (4) Instituto Lauro de Souza Lima – ILSL, (5) Instituto de Infectologia Emílio Ribas-IIER e (6) Instituto Dante Pazzanese de Cardiologia – IDPC
- 2 (duas) Unidades vinculadas à SES/SP: Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina de Botucatu da Universidade Estadual Paulista- HCFMB/UNESP, e Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo – HCFMRP /USP.

Quadro 06: Distribuição das Bolsas de Especialização *Lato Sensu* em 2023

Instituições	Bolsas Autorizadas
Centro de Atenção Psicossocial Professor Luís da Rocha Cerqueira – CAPS Itapeva	20
Escola Superior do Instituto Butantan- ESIB	85
Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da	280

Universidade de São Paulo HCFM USP	
Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina de Botucatu – HCFMB/UNESP	119
Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto – HCFMRP USP	113
Instituto Adolfo Lutz – IAL	89
Instituto Dante Pazzanese de Cardiologia – IDPC	11
Instituto de Infectologia Emílio Ribas – IIER	13
Instituto de Saúde – IS	20
Instituto Lauro de Souza Lima – ILSL	10
Instituto Pasteur- IP	8
Instituto Paulista de Geriatria e Gerontologia – IPGG	4
Total	772

Fonte: Diário Oficial do Estado

O Conselho Estadual de Educação (CEE), da Secretaria da Educação do Estado de São Paulo, aprovou, em 2017, o credenciamento do Centro de Formação de Recursos Humanos Para o SUS/SP “Dr. Antônio Guilherme de Souza” – CEFORSUS/SP como Escola Superior através da Portaria CEE-GP 403/2017, de 28/08/2017, publicada no DOE-SP de 29/08/2017, pelo prazo de cinco anos, permitindo que fossem oferecidos Cursos de Especialização *Lato sensu*. Foi recredenciado através da Portaria CEE-GP 495, de 18 de novembro de 2022, publicado no DOE-SP de 19/11/2022.

Além disso, o CEFORSUS/SP – Escola de Saúde Pública oferece dois cursos de Especialização, para os servidores da SES/SP, na modalidade híbrida de ensino.

- ☐ **Especialização em Gestão de Pessoas em Saúde**, com carga horária de 476 horas, com 27 alunos concluintes em 2022 (Turma 1/2022) e 24 alunos cursando (Turma 2/2023),
- ☐ **Especialização em Gestão em Serviços de Saúde**, com carga horária de 556 horas, com 44 alunos cursando (Turma 1/2023)

Residência Médica (SES/SP)

A Comissão Especial de Residência Médica (CERM) é responsável pela coordenação da Seleção Pública da Secretaria de Estado da Saúde – Sistema Único de Saúde – SUS/SP, para convocação de residentes

médicos. Participam do processo **mais de 62 instituições de saúde, com mais de 1.400 vagas em disputa, tendo a média de participação de 13 mil candidatos.**

Tem como missão: planejar, coordenar e promover ações de gestão de financiamento de bolsas de residência médica; desenvolvimento das especializações médicas e promovendo um desenvolvimento educacional; utilização de dados gerenciais e técnicos para distribuições de recursos, para a melhoria constante da saúde da população do Estado de São Paulo.

Residências Multiprofissionais

A Residência Multiprofissional ou em Área Profissional da Saúde é a modalidade de ensino de pós-graduação *lato sensu* destinada a profissionais da saúde, não médicos.

A tabela 01 demonstra o número total de Programas de Residência Multiprofissional e de Área Profissional da Saúde, em agosto de 2023:

Tabela 01 – Número Total de Programas de Residência Multiprofissional e em Área Profissional da Saúde (por Área Profissional). São Paulo, agosto de 2023.

Tipo de Programa	Número
Multiprofissional	447
Uniprofissional	56
Total	503

Fonte: São Paulo, 11 de setembro de 2023 – EMTAP

As residências Multiprofissionais ou em Área da Saúde são financiadas tanto pelo Ministério da Educação, como pelo Ministério da Saúde. A tabela 02 demonstra o escopo desse financiamento, em ambos os Ministérios.

Tabela 02 – Número Total de tipos de órgão financiador do Programas de Residência Multiprofissional e em Área Profissional da Saúde (por Área Profissional) São Paulo, agosto de 2023.

Órgão Financiador	Número
Ministério da Educação	62
Ministério da Saúde	441
Total	503

Fonte: São Paulo, 11 de setembro de 2023 – EMTAP

A tabela 3 retrata a distribuição territorial dos Programas de Residência Multi ou Área da Saúde, pelos Departamentos Regionais de Saúde (DRS), destacando-se a grande concentração de programas no DRS 1, da Região Metropolitana da Grande São Paulo

Tabela 3 – Número Total de Programas de Residência Multiprofissional e em Área Profissional da Saúde (por Área Profissional) distribuídos em Departamentos Regionais de Saúde (DRS) de São Paulo, São Paulo, agosto de 2023.

DRS	Número
1-São Paulo	314
9-Marília	40
7-Campinas	40
5-Barretos	24
15-São José do Rio Preto	23
16-Sorocaba	16
13-Ribeirão Preto	15
4-Baixada Santista	12
11-Presidente Prudente	12
3-Araraquara	4
6-Bauru	3
2-Araçatuba	0

8-Franca	0
10-Piracicaba	0
12-Registro	0
14-São João da Boa Vista	0
17-Taubaté	0
Total Geral	503

Fonte: São Paulo, 11 de setembro de 2023 – EMTAP

A tabela 4, a seguir, aponta o total de Programas, por nível de complexidade da Assistência, destacando-se grande concentração na Alta Complexidade, em relação à Atenção Básica.

Tabela 04 – Número Total de Programas de Residência Multiprofissional e em Área Profissional da Saúde (por Área Profissional) classificados por Nível de Assistência, São Paulo, agosto de 2023.

Nível de Assistência	Número
Alta Complexidade	395
Atenção Básica	100
Média Complexidade	8
Total Geral	503

Fonte: São Paulo, 11 de setembro de 2023 – EMTAP

Já na tabela 5 estão definidos os tipos de instituição (esfera) e a respectiva distribuição pelos anos de Residência (1, 2 ou 3):

Tabela 05 – Número Total de Vagas (R1, R2, R3) dos Programas de Residência Multiprofissional e em Área Profissional da Saúde por Tipo de Instituição, São Paulo, agosto de 2023.

Tipo de Instituição	Número de Vagas		
	R1	R2	R3
Estadual	769	769	12
Privada	280	280	0
Municipal	236	236	10
Federal	203	203	0
Público-Privada	30	30	0
Filantrópica	8	8	0
Total	1526	1526	22
Total Geral	3074		

Fonte: São Paulo, 11 de setembro de 2023 – EMTAP

Pós-graduação

O Programa de Pós-Graduação em Ciências é vinculado à Coordenadoria de Controle de Doenças da Secretaria de Estado da Saúde de São Paulo-PPG-CCD-SES/SP. Oferece cursos de Mestrado e Doutorado, formação de pesquisadores e docentes no campo das Doenças Infecciosas e Parasitárias em Saúde Pública com abordagem multidisciplinar.

Áreas de Concentração

- Infectologia em Saúde Pública
- Pesquisas Laboratoriais em Saúde Pública
- Vigilância em Saúde Pública

Instituições Participantes:

- Instituto Adolfo Lutz (IAL)
- Instituto Pasteur (IP-CCD)
- Centro de Vigilância Epidemiológica (CVE-CCD)
- Instituto de Infectologia Emílio Ribas (IIER-CSS)
- Instituto Butantan (IB-CCT&IS)

O Programa de Mestrado Profissional em Saúde Coletiva do Instituto de Saúde/ Coordenadoria de Recursos Humanos da Secretaria de Estado da Saúde – CRH/SES-SP tem como público-alvo trabalhadores do SUS do estado de São Paulo. O Programa é reconhecido pela CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior), tendo como linhas de pesquisa: *Práticas de Saúde; Sistemas e Serviços de Saúde e Aleitamento Materno, Alimentação e Nutrição.*

O objetivo geral do Programa é formar profissionais com visão crítica sobre as políticas públicas de saúde e para uma prática profissional transformadora por meio da produção e aplicação do conhecimento científico, visando à solução de problemas, ou proposição de inovações para a qualificação dos processos de atenção e gestão do sistema de saúde.

Área de Concentração

- Gestão e Práticas em Saúde

Educação Permanente em Saúde

A Constituição Federal de 1988 previu a formação de recursos humanos para o SUS em todas as esferas de governo. Com a criação da Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde (SGTES) se instituiu, em 2004, a Política Nacional de Educação Permanente (PNEP) como estratégia de formação e desenvolvimento dos trabalhadores do SUS com a finalidade de produzir mudanças na gestão, atenção, formação, participação social em saúde, modificando

os processos de trabalho no Sistema Único de Saúde (SUS), promovendo a integração dos processos de desenvolvimento de pessoas, numa perspectiva multiprofissional, interdisciplinar e intersetorial.

Em 2007 foi publicada a Portaria GM/MS nº 1996, que fixou diretrizes para implantação e implementação desta política, com o objetivo normatizar os processos de educação em saúde.

Para se adequar a essa Política Nacional de Educação Permanente, a Secretaria de Estado da Saúde se reestruturou e, em 2006, criou os Centros de Desenvolvimento e Qualificação Para o SUS (CDQ-SUS), dos 17 Departamentos Regionais de Saúde (DRS), para coordenar as articulações regionais da Política de Educação Permanente no Estado de São Paulo.

Concomitante a isso, foram criados os 63 Colegiados de Gestão Regional (CGR), hoje Comissão Intergestores Regional (CIR), que se constituem em espaços de deliberação regional entre os gestores estaduais e municipais, tendo nos Núcleos de Educação Permanente dessas CIR o principal grupo responsável para estruturar a Política de EP, em seus territórios.

A Política de Educação Permanente valoriza e apresenta, entre suas prioridades, a articulação ensino e serviço, e assume a regionalização da gestão do SUS como base para o desenvolvimento de iniciativas qualificadas, com enfrentamento das carências e necessidades do sistema, através da transformação das práticas baseadas em reflexões críticas, propondo o encontro entre o mundo da formação e o mundo do trabalho, através da intersecção entre o aprender e o ensinar na realidade dos serviços. Trabalha com a lógica de troca de saberes para que as práticas vigentes possam ser mudadas.

A equipe de Educação Permanente do Centro de Projetos de Educação Para o Trabalho do Grupo de Desenvolvimento de Recursos Humanos da Coordenadoria de Recursos Humanos (GDRH/CRH) tem como

objetivo difundir e propor ações indutoras para disseminar em todo o Estado a Política de Educação Permanente de forma articulada com outros atores, visando um processo de construção coletiva.

A Educação Permanente em Saúde no Estado de São Paulo está respaldada nos seguintes documentos:

- 1 Plano Estadual de Educação Permanente em Saúde (PEEPS) 2020-2023;
- 1 Documento Norteador 2021;
- 57 Planos Regionais de Educação Permanente em Saúde (PREPS).

A operacionalização das ações e projetos de Educação Permanente em Saúde é realizada de formas distintas, com ou sem utilização de recursos, conforme pactuação em Comissão Intergestores Regional (CIR) e de acordo com os PREPS e demandas de gestores municipais.

c) Bem-estar e satisfação das pessoas

O **Centro de Qualidade de Vida**, por meio do seu corpo técnico, tem as seguintes atribuições:

- promover pesquisa;
- realizar a capacitação de recursos humanos e normatização na área de segurança e saúde do trabalhador;
- promover estudos relacionados à segurança, saúde e qualidade de vida do trabalhador no ambiente profissional;
- fomentar programas e projetos que visem à integridade física e mental do trabalhador por meio do incentivo aos hábitos saudáveis;
- avaliar, em sua área de atuação, os resultados dos programas e projetos e, quando for o caso, promover sua readequação.

Fontes de levantamento dos dados:

A SES/SP utiliza os seguintes Sistemas de Informação relacionados à Saúde do Trabalhador:

- Sistema de Qualidade de Vida do Trabalhador da Saúde – QVTS – SES-CRH-CQV;
- Observatório de Saúde e Segurança no Trabalho – CVS – Saúde do Trabalhador
- Sistema Único de Benefícios (SUB) – Acessada na Agências da Previdência Social
- Sistema de Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT) – apenas CLT
- Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN)
- Sistema de Informação de Mortalidade (SIM)
- Sistema de Informações Hospitalares do SUS (SIH-SUS)
- Sistema de Informação da Atenção Básica (SIAB)
- Sistema de Vigilância de Violências e Acidentes (VIVA)
- Sistema de Informação da Vigilância Sanitária (SIVISA)
- Sistema Estadual de Vigilância Sanitária (SEVISA).

Fonte: https://cvs.saude.sp.gov.br/gt.asp?te_codigo=20

A SES/SP, nas suas unidades, conta com **32 (trinta e dois)** Serviços Especializados em Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), implantados e ativos (CRH/CQV, 2023).

Sobre **Violência no Trabalho**, a Divisão de Vigilância em Saúde do Trabalhador da Coordenadoria de Controle de Doenças da Secretaria Estadual de Saúde de São Paulo (CCD – SES/SP) classifica seis tipos de violência no trabalho:

- **Violência nas relações de trabalho** (autoritarismo, constrangimento, assédio);

- **Violência na organização do trabalho** (divisão do trabalho, sistema de gestão de segurança e saúde);
- **Violência nas condições de trabalho** (insalubre, risco de acidente);
- **Violência de delinquência** (atos socialmente identificados como criminosos);
- **Violência simbólica** (tratamento diferenciado pela cor da pele, escolaridade);
- **Violência de resistência** (ações dos trabalhadores em resposta às violências relacionadas ao trabalho).

Fonte: – GT de Violências, vinculado à Chefia de Gabinete da SES; SES/CPS – Informações de Saúde SUS: dados não localizados.

Quanto **aos afastamentos por licença em Saúde entre 2020-2021**, estão demonstrados nos quadros 7 e 8, a seguir, separados por sexo masculino e sexo feminino:

Quadro 7: Quantidade de Licença Saúde Favorável, de servidores do sexo masculino, em cargo Efetivo, da Secretaria de Estado da Saúde, entre 2020-2021

CAPÍTULO CID-10	MASCULINO											
	20-24	25-29	30-34	30-39	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70-74
Capítulo I - Algumas doenças infecciosas e parasitárias		12	26	1	91	137	188	219	237	136	60	19
Capítulo II - Neoplasmas (tumores)						20	24	53	60	39	42	13
Capítulo III - Doenças do sangue e dos órgãos hematopoéticos e alguns transtornos imunitários					12	4	14		2	1		
Capítulo IV - Doenças endócrinas, nutricionais e metabólicas			1		2	3	10	41	28	43	23	5
Capítulo V - Transtornos mentais e comportamentais		1	43		95	185	190	220	304	197	49	13
Capítulo VI - Doenças do sistema nervoso		1	3			18	18	13	26	34	10	10
Capítulo VII - Doenças do olho e anexos		2	4		6	14	21	19	33	21	12	4
Capítulo VIII - Doenças do ouvido e da apófise mastóide						6	3	8	5	2	2	
Capítulo IX - Doenças do aparelho circulatório			1		4	21	56	51	134	140	70	20
Capítulo X - Doenças do aparelho respiratório		11	10		43	65	81	70	108	80	45	9
Capítulo XI - Doenças do aparelho digestivo		3	7		28	27	27	22	27	16	17	2
Capítulo XII - Doenças da pele e do tecido subcutâneo					10	6	8	6	24	5	6	
Capítulo XIII - Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo		8	20		46	137	158	150	197	146	39	25
Capítulo XIV - Doenças do aparelho geniturinário		2	2		6	14	24	35	35	21	24	8
Capítulo XV - Gravidez, parto e puerpério												
Capítulo XVII - Malformações congênitas, deformidades e anomalias cromossômicas						1	2					
Capítulo XVIII - Sintomas, sinais e achados anormais de exames clínicos e de laboratório, não classificados em outra parte			4		14	11	20	23	25	9	6	1
Capítulo XIX - Lesões, envenenamentos e algumas outras conseqüências de causas externas		12	11	1	27	82	103	128	115	60	17	14
Capítulo XX - Causas externas de morbidade e de mortalidade		4	4		16	33	29	41	37	15	10	4
Capítulo XXI - Fatores que influenciam o estado de saúde e o contato com os serviços de saúde	2	4	18		33	51	68	77	102	64	26	23
Total Geral	2	60	154	2	433	835	1.044	1.176	1.499	1.029	458	170

Quadro 8: Quantidade de Licença Saúde Favorável, de servidores do sexo feminino, em cargo Efetivo, da Secretaria de Estado da Saúde, entre 2020-2021

CAPÍTULO CID-10	FEMININO											
	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	40-49	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70-74
Capítulo I - Algumas doenças infecciosas e parasitárias	2	35	108	321	486		655	773	706	315	107	43
Capítulo II - Neoplasmas (tumores)		3	24	24	69		91	174	161	125	73	13
Capítulo III - Doenças do sangue e dos órgãos hematopoéticos e alguns transtornos imunitários		1	5	3	9		18	16	12		2	
Capítulo IV - Doenças endócrinas, nutricionais e metabólicas		1	9	27	19		54	37	107	38	36	20
Capítulo V - Transtornos mentais e comportamentais		47	176	533	1.072		1.293	1.362	1.262	622	242	63
Capítulo VI - Doenças do sistema nervoso		13	9	39	35		74	150	136	45	32	
Capítulo VII - Doenças do olho e anexos		6	18	39	48		86	88	104	54	33	6
Capítulo VIII - Doenças do ouvido e da apófise mastóide		5	3	4	5		24	28	28	12	10	1
Capítulo IX - Doenças do aparelho circulatório		2	12	20	57		108	147	232	189	115	44
Capítulo X - Doenças do aparelho respiratório	1	36	61	184	299		408	484	435	270	104	55
Capítulo XI - Doenças do aparelho digestivo		3	15	72	57		81	132	80	58	28	1
Capítulo XII - Doenças da pele e do tecido subcutâneo		2	10	9	10		36	34	42	21	8	3
Capítulo XIII - Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo		11	123	181	376		652	988	918	442	187	85
Capítulo XIV - Doenças do aparelho geniturinário		7	24	40	70		112	86	74	26	10	9
Capítulo XV - Gravidez, parto e puerpério		11	57	112	34		15		1			
Capítulo XVII - Malformações congênicas, deformidades e anomalias cromossômicas			1	2	3			1			1	
Capítulo XVIII - Sintomas, sinais e achados anormais de exames clínicos e de laboratório, não classificados em outra parte		9	24	53	51		73	86	76	36	19	4
Capítulo XIX - Lesões, envenenamentos e algumas outras conseqüências de causas externas	1	19	57	139	185		320	475	420	206	106	41
Capítulo XX - Causas externas de morbidade e de mortalidade		2	16	35	67		119	118	102	45	22	5
Capítulo XXI - Fatores que influenciam o estado de saúde e o contato com os serviços de saúde	1	44	129	279	322	3	400	440	325	204	88	36
Total Geral	5	257	881	2.116	3.274	3	4.619	5.619	5.221	2.708	1.223	429

Fonte: DPME_jun/2021

Fonte: Departamento de Perícias Médicas do Estado de São Paulo – DPME

1.1. GTES no Estado: Principais problemas

A partir da problematização ocorrida no Encontro Nacional, nas discussões do Grupo Condutor e com as áreas de Gestão do Trabalho e Gestão da Educação na Saúde, os seguintes obstáculos foram identificados:

- Necessidade de alterações na legislação da área de gestão de pessoas, exigindo adoção de novos procedimentos e atualização permanente dos servidores envolvidos;

- Interrupção das autorizações de processo de provimento de pessoal, que estejam alinhados às propostas governamentais, definidos pela estratégia de dimensionamento de pessoal, a partir de justificativas técnicas para a recomposição da força de trabalho, com base em metodologia e critérios para a seleção de pessoas;
- Ausência de sistema informatizado para cargos e estruturas organizacionais, para o melhor processamento da mobilidade funcional, dado o dimensionamento de pessoal no Estado;
- Gargalos identificados na Gestão do Conhecimento, como por exemplo o Letramento Digital, a fim de aprimorar as competências técnicas dos servidores quanto ao domínio das ferramentas digitais;
- Impossibilidade na flexibilização do local de trabalho, através do desempenho das atribuições do Centro de Qualidade de Vida, previstas no Artigo 9º do Decreto nº 66.648, de 11 de abril de 2022;
- Estagnação na oferta de ações educativas, por inconsistências no dimensionamento da FTS e alinhamento à real necessidade formativa das equipes;
- Desarticulação da Integração Ensino Serviço Comunidade e enfraquecimento das instituições formadoras e dos programas de formação do SUS;
- Ausência de instrumentos ágeis para o dimensionamento da Gestão do Trabalho e Educação na Saúde;
- Dificuldades na incorporação das proposições da Política Nacional de Equidade.

2. PRINCÍPIOS E DIRETRIZES DO PEGTES ESTADUAL

Os princípios e Diretrizes do PEGTES em âmbito estadual, coadunam-se com os dispostos no artigo 3º, da Portaria GM/MS Nº 2.168, de 5 de dezembro de 2023, que instituiu o Programa de Valorização da Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde, a saber:

I integração das ações e estratégias de gestão do trabalho e da educação na saúde;

II fortalecimento da Política Nacional de Educação Permanente em Saúde (PNEPS) nos territórios;

III consolidação e estruturação da Gestão do Trabalho na Saúde (GTS), de acordo com o desenho regional;

IV constituição de redes colaborativas de gestão do trabalho e da educação na saúde, por meio da estratégia de apoio institucional para o desenvolvimento e expansão das áreas do trabalho e da educação na saúde;

V humanização das relações e dos processos de trabalho;

VI saúde e segurança do/no trabalho e do trabalhador;

VII trabalho interprofissional, colaborativo e focado nas necessidades dos usuários do sistema;

VIII fortalecimento da capacidade técnico-administrativa na área de gestão do trabalho e da educação na saúde;

IX qualificação dos processos de trabalho em saúde;

X valorização do trabalho e do trabalhador em saúde;

XI equidade de gênero, raça, etnia no trabalho;

XII regionalização das práticas de gestão do trabalho e da educação na saúde;

XIII ordenamento da formação em saúde considerando as especificidades da gestão do trabalho e da educação na saúde; e

XIV fortalecimento da participação e do controle social nas áreas de gestão do trabalho e da educação na saúde no SUS.

Além dessas, no Estado de São Paulo, o PEGETS foi elaborado à luz do processo de Regionalização em curso, sendo apresentado, discutido e aprovado, nas instâncias deliberativas (GT Bipartite/Grupo Conductor, CIB, CES), na perspectiva de que, durante a sua implementação, os objetivos específicos e as ações sejam revisitados e qualificados, à medida da necessidade real dos territórios e das equipes de saúde.

Além das diretrizes do Programa de Valorização da Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde (ValorizaGTES), serão consideradas as diretrizes da Conferência Estadual de Saúde de Gestão do Trabalho e Educação.

3. MÓDULOS OPERACIONAIS

As matrizes 3.1 (Gestão do Trabalho) e 3.2 (Gestão da Educação na Saúde) foram construídas em duas etapas, conforme descrito a seguir:

1ª Etapa: construção das ações

Após o Grupo condutor discutir e validar os objetivos específicos, os Grupos responsáveis pelas matrizes se reuniram com seus pares para construir as ações, propor os prazos e custos necessários.

As matrizes foram apresentadas, discutidas e aprovadas em reunião ampliada do Grupo Condutor.

2ª Etapa: Revisão e priorização das ações

Na segunda etapa de revisão e priorização das ações foi necessário adequar prazos, alinhar responsáveis e participantes, bem como justificar os custos, conforme coluna de observações.

Após a aplicação da matriz RUF, as ações foram priorizadas e validadas, pelos pares (GT e GES) e validadas pelo Grupo Condutor em reunião do dia 20/03/2024.

No tocante ao Módulo Operacional governança/capacidade de governo sobre a GTES, o Estado de São Paulo compreendeu que ele está contemplado nos objetivos e ações propostas nos Módulos Operacionais de Educação na Saúde e Gestão do Trabalho, a partir da dimensão factibilidade da Matriz RUF na priorização das ações.

3.1. Módulo Operacional – Gestão do Trabalho em Saúde

Problema: Informações sobre a força de trabalho no SUS/SP insuficientes, gerando dificuldade nos parâmetros de dimensionamento e planejamento da força de trabalho no SUS							
Objetivo Geral: Propor a criação do Observatório Estadual da Força de Trabalho do SUS/SP com participação da SES e dos municípios e COSEMS							
Objetivos Específicos	Ações/atividades	Responsável	Participantes	Início da execução	Término da execução	Recursos necessários	Observações
Identificar as informações sobre a força de trabalho no SUS, gerando parâmetros para dimensionamento e planejamento voltados à gestão municipal e estadual	Identificar o funcionamento e quais Observatórios de RH's existem no âmbito do Estado de São Paulo, funcionais ou organizacionais e respectivos marcos legais	Observatório GTE da SES	Representantes do grupo de trabalho Bipartite GTE	abr/24	jun/24	R\$ 30.000,00	Investimento inicial para aquisição de notebook e aparelhos de telefonia celular
	Mapear os sistemas de coleta de dados utilizados, pelos Observatórios de RH's, no âmbito do Estado de São Paulo	Observatório GTE da SES	Representantes do grupo de trabalho Bipartite GTE	abr/24	jun/24		Considerar a necessidade de designar um Coordenador do Projeto, Assessor Técnico, 3 Estagiários, despesas com estrutura de divulgação e publicação, serviço de viagens (se necessário)
	Identificar e descrever os eixos de investigação dos Observatórios de RH's no âmbito do Estado de São Paulo	Observatório GTE da SES	Representantes do grupo de trabalho Bipartite GTE	abr/24	jun/24		

Apoiar a estruturação e as atribuições do observatório estadual pela SES/SP	Estimular a criação de uma rede de informações de recursos humanos para o SUS/SP atualizadas de forma periódica	Observatório GTE da SES	Representantes do grupo de trabalho Bipartite GTE	jul/24	dez/25	R\$ 600.000,00 /ano	Adoção de uma denominação comum para o Observatório ou a Rede de Observatórios
	Construir Banco de Dados e Indicadores da força de trabalho para o SUS/SP	Observatório GTE da SES	Representantes do grupo de trabalho Bipartite GTE	jul/24	dez/25		Adoção de uma arquitetura básica comum a todos os sítios, sem prejuízo da autonomia de cada instituição agregar outros elementos a seus respectivos sítios Web.
	Sistematizar, analisar e disponibilizar, de maneira fácil e acessível, informações sobre a força de trabalho do SUS/SP	Observatório GTE da SES	Representantes do grupo de trabalho Bipartite GTE	jul/24	dez/25		
	Estruturar um site que deve ser periodicamente atualizado e onde haja um newsletter que possa ser enviada aos stakeholders (prefeituras, estado, instituições filantrópicas e organizações sociais, fundações e instituições privadas)	Observatório GTE da SES	Representantes do grupo de trabalho Bipartite GTE	jul/24	dez/25		Adoção de identidade visual comum

Produzir estudos, a partir dos eixos temáticos, para subsidiar ações estratégicas para o adequado dimensionamento e planejamento da força de trabalho, bem como ações de formação, prevenção e promoção da saúde do trabalhador	Estimular a produção e divulgação do conhecimento existente	Observatório de RH – SP	Observatorio da Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto FOU SP CRH/SES	jan/25	dez/26		
	Elaborar pesquisas temáticas que contribuam para prospecção de informações relacionadas ao tema	Observatório de RH – SP	Observatorio da Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto FOU SP CRH/SES	jan/25	dez/26		

Problema: Informações insuficientes relativas ao quesito gênero, raça, etnia, etarismo e sexualidade das trabalhadoras do SUS

Objetivo Geral: Identificar sistemas de coleta para informações relativas ao quesito gênero, raça, etnia, etarismo e sexualidade dos trabalhadores do SUS

Objetivos Específicos	Ações/atividades	Responsável	Participantes	Início da execução	Término da execução	Recursos necessários	Observações
Mapear os Sistemas de coleta para informações relativas ao quesito gênero, raça, etnia e sexualidade dos trabalhadores do SUS/SP	Sistematizar instrumento para coleta de informações sobre o quesito: raça, etnia, etarismo e sexualidade dos trabalhadores do SUS/SP	Centro de Referência em Saúde do Trabalhador - CEREST	Centro de Qualidade de Vida da Coordenadoria de Recursos Humanos-SES/SP. PMSP	jul/24	dez/25	R\$ 100.000,00	Recursos para estrutura: Servidor, banco de dados, notebooks, armazenamento, backup
	Mapear e compartilhar informações relativas o quesito: raça, etnia, etarismo e sexualidade dos trabalhadores do SUS/SP	Centro de Referência em Saúde do Trabalhador - CEREST	Centro de Qualidade de Vida da Coordenadoria de Recursos Humanos-SES/SP. PMSP	jul/24	dez/25	R\$ 40.000,00/ano	Recursos para serviços profissionais, incluindo consultoria técnica, Analista de dados, Desenvolvedor, Docente técnico, Gerente de projeto, Estagiários
	Criar mecanismo/protocolo para registro periódico de atualização de dados	Centro de Referência em Saúde do Trabalhador - CEREST	Centro de Qualidade de Vida da Coordenadoria de Recursos Humanos-SES/SP. PMSP	jul/24	dez/25		
	Organizar Comitê Bipartite para analisar dados sobre diversidade e inclusão com vistas a promover ações de equidade, bem-estar e satisfação no ambiente de trabalho	Centro de Referência em Saúde do Trabalhador - CEREST	Centro de Qualidade de Vida da Coordenadoria de Recursos Humanos-SES/SP. PMSP	jul/24	dez/25		

Problema: Adoecimento dos Trabalhadores da Saúde e ausência de Programas de cuidado e proteção da saúde dos Trabalhadores da Saúde

Objetivo Geral: Implantar sistema de Gestão da Segurança e Saúde do trabalhador para SUS/SP

Objetivos Específicos	Ações/atividades	Responsável	Participantes	Início da execução	Termino da execução	Recursos necessários	Observações
Desenvolver sistemas de acompanhamento para mitigar os riscos à saúde do trabalhador e ações de prevenção e promoção de saúde, bem-estar e satisfação no ambiente de trabalho.	Criar mecanismo para registro e caracterização de doenças e acidentes relacionadas ao trabalho, para os trabalhadores estatutários	Centro de Qualidade de Vida da Coordenadoria de Recursos Humanos-SES/SP. PMSP	Centro de Referência em Saúde do Trabalhador - CEREST	jul/24	dez/27	R\$ 100.000,00	Recursos para estrutura: Servidor, banco de dados, notebooks, armazenamento, backup
	Desenvolver estratégias de Monitoramento dos Planos de Prevenção de Riscos de Acidentes no ambiente de trabalho	Centro de Qualidade de Vida da Coordenadoria de Recursos Humanos-SES/SP. PMSP	Centro de Referência em Saúde do Trabalhador - CEREST	jul/24	dez/27	R\$ 85.000,00/mês sugestão colocar os valores que irão ser utilizados ao longo do ano	Recursos para serviços profissionais, incluindo consultoria técnica, Analista de dados, Desenvolvedor, Docente técnico, Gerente de projeto, Estagiários
	Capacitar trabalhadores e gestores, de forma continuada e transversal, sobre promoção de saúde e prevenção de risco, relacionado ao ambiente de trabalho	Centro de Qualidade de Vida da Coordenadoria de Recursos Humanos-SES/SP. PMSP	Centro de Referência em Saúde do Trabalhador - CEREST	jul/24	dez/27		

Problema: Inequidade nas relações de trabalho relativas ao quesito gênero, raça, etnia, etarismo e sexualidade das (os) trabalhadoras (os) do SUS

Objetivo Geral: Promover a equidade das relações no trabalho relativas ao quesito gênero, raça, etnia, etarismo e sexualidade das (os) trabalhadoras (os) do SUS

Objetivos Específicos	Ações/atividades	Responsável	Participantes	Início da execução	Término da execução	Recursos necessários	Observações
Promover a Equidade de gênero, raça e etnia da valorização das trabalhadoras no SUS	Propor a discussão da criação de uma política de ações afirmativas na gestão do trabalho, visando garantir uma representatividade crítica e reflexiva	CRH*	Esfera Municipal/Estadual/Federal	jul/24	dez/27		

3.2. Módulo Operacional – Gestão da Educação na Saúde

Problema: Processos de Educação na Saúde dos trabalhadores do SUS São Paulo fragmentados e desarticulados em relação às necessidades dos territórios municipais, regionais e estadual.

Objetivo Geral: Construir os processos de Educação na Saúde para os trabalhadores do SUS São Paulo, alinhados às necessidades dos territórios municipais, regionais e estadual.

Objetivos Específicos	Ações/atividades	Responsável	Participantes	Início execução	Término execução	Recursos necessários	Observações
Reorganizar espaços coletivos regionais para planejamento e execução das ações, alinhadas às necessidades municipais, regionais e estadual	Identificar as áreas e os profissionais responsáveis pela Educação na Saúde e suas necessidades de qualificação, nos âmbitos municipal, regional e estadual.	GT Bipartite; Escola Estadual de Saúde Pública -GDRH- CEFOR/SP; DRS por meio do CDQ SUS	Profissionais responsáveis pela Educação na Saúde municipais, regionais e estaduais; Escola Estadual de Saúde Pública/GDRH/CEFOR/SP e ETSUS	abr/24	out/24	recursos próprios	Levantar os dados com o auxílio dos CDQ SUS Previsão de Oficinas regionais remotas
	Mobilizar os gestores municipais para inclusão das ações de educação na saúde nos Instrumentos de Planejamento do SUS municipais.	GT Bipartite; Escola Estadual de Saúde Pública -GDRH- CEFOR/SP e CDQ SUS	Gestores municipais e estaduais	abr/24	dez/25	recursos próprios	Oficinas estaduais (remotas), contemplando as 63 regiões do Estado (Apresentação do PEGTES + cronograma de trabalho com as regiões)
	Oficializar os coletivos responsáveis pela gestão das ações de Educação na Saúde no estado. Sugestão:	GT Bipartite e CIR	Coletivos responsáveis pela gestão das ações de Educação na Rede Regionalizada de Atenção à Saúde - RRAS (macrorregiões), das 63 CIR, Comissões de Integração Ensino-Serviço - CIES, áreas técnicas dos municípios e da SES/SP, Grupos Técnicos Bipartite da CIR	abr/24	out/24	recursos próprios	Deliberações, publicações ou Notas Técnicas
	Definir fluxo de responsabilidades e atribuições para o desenvolvimento das ações de educação na saúde.	GT Bipartite, CIR, Escolas	Coletivos responsáveis pela gestão das ações de Educação na Saúde no estado	abr/24	out/24	160.000,00	03 Encontros com facilitadores (técnicos do COSEMS e SES/SP) para o desenho de processos: definição de fluxos e atribuições dos processos de Educação na Saúde
	Instituir um plano de comunicação das ações de educação.	GT Bipartite	Coletivos responsáveis pela gestão das ações de Educação na Saúde no estado e usuários do SUS	jan/25	dez/25	500.000,00	Criação e manutenção contínua para produção de materiais e meios de comunicação - sites, ebooks, etc.

Investir recursos financeiros federais e estaduais para a adequação das estruturas físicas, tecnológicas e materiais para as áreas e atividades de educação na saúde do SUS	Mapear e propor projetos de adequações das estruturas físicas e recursos tecnológicos e materiais existentes e necessários para 6 ETSUS do estado (05 da SES e 01 do município SP) e Escola Estadual de Saúde Pública	Ordenador do Recurso	EESP, ETSUS	abr/24	dez/24	R\$ 400.000,00	Contratação de empresa especializada com experiência em elaboração de projetos de adequação de infraestrutura
	Mapear as necessidades de equipamentos, recursos tecnológicos e materiais existentes nas áreas de educação na saúde municipais	CRS/DRS/CDQ SUS e instancias municipais	áreas de educação na saúde municipais	abr/24	dez/24		
	Executar projetos de adequação das estruturas físicas (05 ETSUS da SES-SP, 01 ETSUS do Município de São Paulo e Escola Estadual de Saúde Pública) e tecnológicas/ materiais das áreas de educação na saúde municipais e estadual	Ordenador do Recurso	Escola Estadual de Saúde Pública – GDRH/CEFOR das ETSUS estaduais e municipal e demais espaços de formação e capacitação do SUS.	ago/24	dez/27	R\$ 5.000.000,00	Contratação de empresa especializada compra de equipamentos para as estruturas

Qualificar os projetos e ações de Educação na Saúde de acordo com as necessidades municipais, regionais e estadual	<p>Construir diagnóstico necessidades de formação e capacitação, a partir da identificação das demandas do processo de regionalização e outras prioridades loco-regionais e das políticas do SUS, com vistas a elaboração dos Planos Regionais de Educação da Saúde.</p>	GT Bipartite, EESP e CDQ SUS	<p>Territórios municipais, regionais e estadual, ETSUS, EESP, Instituições de ensino parceiras, gestores do SUS, representantes dos trabalhadores e controle social e DRS, por meio dos CDQ SUS</p>	abr/24	dez/24	R\$ 800.000,00	<p>06 oficinas presenciais macrorregionais de 2 dias, com aproximadamente 100 participantes e 20 facilitadores (COSEMS e SES) identificação das demandas (hospedagem, alimentação, transporte, material didático, preparo dos facilitadores, pagamento de honorários de facilitação e relatoria)</p>
	<p>Elaborar e sistematizar os Planos Regionais de Gestão do Trabalho e Educação e na Saúde a partir do diagnóstico definido.</p>	63 CIR e CDQ SUS, CIES	<p>coletivos responsáveis pela gestão das ações de Educação na Saúde no Estado</p>	jan/25	dez/25		
	<p>compartilhar as diretrizes e orientações para a formulação de projetos de Educação na Saúde com os atores do SUS.</p>	GT Bipartite	<p>esferas municipais, regional e estadual</p>	abr/24	dez/27		<p>notas técnicas e orientações</p>
	<p>Formar e capacitar os facilitadores municipais e estaduais que atuam no âmbito da educação na saúde.</p>	EESP, 6 ETSUS, COSEMS, representantes dos municípios	<p>facilitadores, docentes, tutores, preceptores e articuladores</p>	ago/24	dez/26	R\$ 1.500.000,00	<p>construir projetos</p>
	<p>Desenvolver uma ferramenta de TI para gestão para acompanhamento, monitoramento e avaliação dos projetos iniciados e em andamento.</p>	SES em parceria com instituição externa	<p>GT Bipartite, EESP, ETSUS, DRS por meio dos CDQ SUS, instituições parceiras, Núcleos de EPS dos territórios (CIES)</p>	jan/25	dez/2025	R\$ 280.000,00	<p>customização e desenvolvimento de Sistema de monitoramento das ações de educação na saúde</p>
	<p>Implantar e capacitar os profissionais responsáveis pela utilização da ferramenta de TU para de acompanhamento, monitoramento e avaliação definidos.</p>	SES em parceria com instituição externa	<p>GT Bipartite, EESP, ETSUS, DRS por meio dos CDQ SUS, instituições parceiras, Núcleos de EPS dos territórios</p>	jan/25	dez/2025	R\$ 20.000,00	<p>05 oficinas remotas com especialista no sistema de monitoramento</p>

Elaborar e executar Projetos de Educação na Saúde para trabalhadores do SUS	Qualificar os trabalhadores da AB do estado em consonância com a PNAB e política estadual.	GT Bipartite da AB e GT GTEs	equipes de gestão (secretários municipais, coordenadores de AB, gerentes de UBS e trabalhadores	abr/24	dez/27	R\$ 2.500.000,00	projeto a construir
	Construir e executar projetos de educação alinhadas às demandas e necessidades identificadas nos Grupos Técnicos Bipartites e Grupos Condutores de Redes	Grupos Técnicos Bipartite e Grupo Condutor de Redes	Gestores e trabalhadores que atuam na rede de atenção especializada e vigilância em saúde	abr/24	dez/27	1.000.000,00	projetos a construir
	Formar lideranças comunitárias e <u>Conselheiros de Saúde</u>	GT Bipartite, ETSUS em parceria com o CES, CDQ SUS	Lideranças comunitárias, conselheiros municipais e estaduais de saúde	abr/24	dez/27	R\$ 1.000.000,00	projetos a construir
	Qualificar e formar profissionais de nível médio conforme o diagnóstico definido	GT Bipartite, ETSUS, áreas da SES/SP	profissionais de nível médio da área de abrangência das ETSUS	abr/24	dez/2027	1.500.000,00	projetos a construir
	Qualificar e formar profissionais de nível superior conforme o diagnóstico definido - de serviços de saúde conforme definido	GT Bipartite, EESP	profissionais de nível superior	abr/24	dez/2027	2.000.000,00	projetos a construir

Promover a abordagem da Equidade de gênero, raça e etnia nas ações educativas no âmbito do SUS SP	Formar e capacitar os facilitadores municipais e estaduais que atuam no âmbito da educação na saúde, acerca das temáticas das relações étnico-raciais dentro da perspectiva interseccional	EESP, 6 ETSUS, COSEMS, representantes dos municípios	facilitadores, docentes, tutores, preceptores e articuladores	abr/24	dez/27	R\$ 200.000,00	projetos a construir
--	--	--	---	--------	--------	----------------	----------------------

Metodologia de Priorização das Ações:

Considerando a governança e viabilidade das ações previstas nos Módulos Operacionais, o Grupo Condutor optou por utilizar a Matriz RUF (matriz de priorização das dimensões **R**elevância, **U**rgência e **F**actibilidade), conforme proposto no Guia de Planejamento da Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde no âmbito estadual e municipal do SUS (Brasil, 2023 p. 38; Teixeira, Vilasbôas e Jesus, 2010 p. 62).

A Matriz prevê três dimensões de análise, descritas a seguir:

- **Relevância:** a ação é de grande importância para o atingimento do objetivo específico (maior relevância, maior pontuação);
- **Urgência:** a ação deve ser desenvolvida a curto, médio ou longo prazo, de acordo com a pontuação (maior urgência, maior pontuação). A dimensão urgência considerou ainda os prazos de início e finalização da ação.
- **Factibilidade:** grau de governança para realização da ação, pelos responsáveis (maior factibilidade, maior pontuação).

Do total de 18 ações propostas no Módulo Operacional de Gestão do Trabalho em Saúde, 11 foram classificadas como alta prioridade, 5 como média prioridade, 1 como baixa prioridade (Apêndice B).

Do total de 20 ações propostas no Módulo Operacional de Gestão da Educação na Saúde, 13 foram classificadas como alta prioridade, 1 como média prioridade, 3 como baixa prioridade e 3 ações como baixíssima prioridade (Apêndice C).

Os resultados da análise de viabilidade das ações serão norteadores para a execução do plano no tempo previsto, que estará condicionada à disponibilidade dos recursos humanos, financeiros, materiais, bem como a governabilidade e capacidade de governo no âmbito estadual.

4. PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA POR MÓDULO OPERACIONAL

MÓDULO OPERACIONAL	2024	2025	2026	2027	TOTAL
1. GESTÃO DO TRABALHO	R\$ 1.290.000,00	R\$ 1.705.000,00	R\$ 1.645.000,00	R\$ 1.045.000,00	R\$ 5.685.000,00
2. GESTÃO DA EDUCAÇÃO NA SAÚDE	R\$ 5.160.000,00	R\$ 4.600.000,00	R\$ 3.800.000,00	R\$ 3.300.000,00	R\$ 16.860.000,00
TOTAL GERAL	R\$ 6.450.000,00	R\$ 6.305.000,00	R\$ 5.445.000,00	R\$ 4.345.000,00	R\$ 22.545.000,00

Observação: Para execução dos Módulos Operacionais estão previstas despesas de custeio e de investimentos. A Portaria GM/MS nº 2.168, de 05 de dezembro de 2023, prevê o incentivo financeiro no valor de R\$ 5.000.000,00 (cinco milhões de reais), para o Estado de São Paulo.

Cabe observar que o incentivo previsto, conforme artigo 11 da referida Portaria, trata de recursos de custeio, para implantação das ações do PEGTES. Desse modo, as ações previstas para aquisição de material permanente e obras/e ou reformas não estão contempladas no repasse do incentivo.

5. PROCEDIMENTO E INDICADORES DE MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO DO PGETS

Para a construção dos Indicadores, foi considerada a análise de priorização das ações constantes dos Módulos Operacionais. Nesse sentido, foram definidos os seguintes indicadores:

Gestão do Trabalho e Gestão da Educação na Saúde

- Percentual de ações executadas de alta prioridade por objetivo específico do PEGTES
- Percentual de ações executadas de média prioridade por objetivo específico do PEGTES
- Percentual de ações executadas de baixa prioridade por objetivo específico do PEGTES

A Ficha de Qualificação de Indicadores adotada no Plano Estadual de Saúde do Estado de São Paulo (PES/SP), foi utilizada como referência para a construção dos Indicadores do PEGTES, conforme Apêndice D.

Considerando que os indicadores são macros e monitoram a execução do PEGTES de modo geral, o Grupo Condutor entendeu que durante o processo outros indicadores poderão ser elaborados para quantificar e qualificar o desempenho das ações propostas.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

No Estado de São Paulo, o PEGTES será acompanhado, monitorado e avaliado por meio de Grupo Técnico Bipartite, que deverá ser reconstituído para atender às necessidades relativas à Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. Atualmente, tem como finalidade a Política de Educação Permanente em Saúde.

Para operacionalização, o GT Bipartite de GTEs acionará, sempre que necessário, as áreas técnicas da SES/SP e outras instituições responsáveis pela execução das ações descritas nas Matrizes Operacionais.

REFERÊNCIAS

- AITH, F. **Regulação da força de trabalho da saúde no Brasil:** Características e desafios. SGTES. Painel Temático. Encontro Nacional de Trabalho e Educação na Saúde do SUS. Brasília. Março/2023.
- BATISTA, K. B. C. **O Estado da Arte da Educação na Saúde no SUS.** SGTES. Painel Temático. Encontro Nacional de Trabalho e Educação na Saúde do SUS. Brasília. Março/2023.
- BRASIL. Conselho Nacional de Secretários Municipais de Saúde. CONASEMS. Disponível em: <https://portal.conasems.org.br/paineis-de-apoio>. Acesso em: 27/09/2023
- BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria da Gestão do Trabalho e Educação na Saúde. Departamento de Gestão e Regulação do Trabalho em Saúde. Departamento de Gestão da Educação na Saúde. **Guia de Planejamento da gestão do trabalho e da educação na saúde no âmbito estadual e municipal do sistema único de saúde (SUS)**/Ministério da Saúde, Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. Brasília. 2023. 45 p.
- BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria GM/MS nº 2.168, de 05 de dezembro de 2023. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-gm/ms-n-2.168-de-5-de-dezembro-de-2023-528588815>. Acesso em: janeiro/2024.
- CYRINO, E. **O Estado da Arte da Gestão da Educação na Saúde no Brasil.** SGTES. Painel Temático. Encontro Nacional de Trabalho e Educação na Saúde do SUS. Brasília. Março/2023.
- MOROSINI, M. **Os trabalhadores técnicos do SUS:** desafios para a educação profissional em saúde. SGTES. Painel Temático. Encontro Nacional de Trabalho e Educação na Saúde do SUS. Brasília. Março/2023.
- PADILHA, M. *et al.* **Mulheres e Saúde:** As diferentes faces da inserção feminina no trabalho e na educação em saúde. SGTES. Painel Temático. Encontro Nacional de Trabalho e Educação na Saúde do SUS. Brasília. Março/2023
- PAIM, J. **Constituição de sujeitos na práxis da Reforma Sanitária Brasileira (RSB).** SGTES. Conferência de abertura do Encontro Nacional de Trabalho e Educação na Saúde do SUS. Brasília. Março/2023.

TEIXEIRA, Carmen Fontes de Souza; VILASBÔAS, Ana Luiza Queiroz; JESUS, Washington Luiz Abreu de. **Proposta metodológica para o planejamento no Sistema Único de Saúde.** 2010.

TEIXEIRA, M. **Mulheres e Saúde:** As diferentes faces da inserção feminina no trabalho. SGTES. Painel Temático. Encontro Nacional de Trabalho e Educação na Saúde do SUS. Brasília. Março/2023.

SÃO PAULO. Coordenadoria de Recursos Humanos. Disponível em:
<https://www.saude.sp.gov.br/coordenadoria-de-recursos-humanos/crh/>
Acesso em 27/09/2023

ANEXOS

Anexo 1: Deliberação CIB, nº 116

terça-feira, 5 de dezembro de 2023

Diário Oficial Caderno Executivo - Seção I

São Paulo, 133 (127) - 57

Deliberação CIB nº 116/2023

Considerando o “Programa de Valorização da Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde, o Valoriza GTES-SUS da Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde (SGTES) do Ministério da Saúde (MS)”, que tem como objetivo assegurar o financiamento e a transferência dos recursos federais para o fortalecimento da capacidade de gestão dos estados, municípios e Distrito Federal na implantação e execução dos Planos Estaduais de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde.

Considerando que o Plano deve contemplar o fomento de redes colaborativas, o planejamento integrado, o monitoramento e avaliação das áreas de GTES no SUS, a estruturação e consolidação da gestão do trabalho, a articulação com o controle social e o fortalecimento da Política Nacional de Educação Permanente em Saúde (PNEPS);

Considerando que o Plano Estadual de Saúde de São Paulo 2024-2027 estabelece Diretrizes, entre elas, a Diretriz “Fortalecer as ações de gestão do trabalho e de educação no SUS São

Paulo” com o objetivo de “Formar e capacitar profissionais para a área da saúde”;

Considerando processo de Planejamento Estratégico Situacional do Plano Estadual de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde de São Paulo (PEGTES SP), no período de junho a novembro de 2023, por meio de oficinas e encontros com o Grupo Técnico Condutor, que inclui representantes das áreas técnicas da SES, COSEMS SP, Conselho Estadual de Saúde-CES, Escola Estadual de Saúde Pública, Escolas Técnicas do SUS e apoiadores do Ministério da Saúde;

A Comissão Intergestores Bipartite do Estado de São Paulo – CIB/SP, em sua 339ª reunião ordinária realizada em 23/11/2023, aprova o Plano Estadual de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde – PEGTES-SP, com vigência 2024 a 2027, disponível para consulta no link: <https://saude.sp.gov.br/resources/crh/gsdhrh/01-12-23versaopegets-saopaulo.pdf>

Anexo 2: Súmula de Aprovação no CES

ção em até 3 (três) dias úteis.

d) Publicação em DOE da habilitação ou inabilitação da entidade ou do movimento popular e social, com base na análise dos documentos exigidos neste Regimento;

e) Caberá recurso da inabilitação dirigido à Comissão Eleitoral, no prazo de até 5 (cinco) dias úteis, por meio do envio eletrônico ao CES-SP pelo endereço: eleicaoaccessp2023@gmail.com;

f) Havendo necessidade, os recursos serão, também, analisados pela Mesa Diretora do CES/SP.

g) As Plenárias de Eleição serão realizadas por segmento de forma presencial, sendo obrigatória a participação do (a) representante indicado (a) pela entidade ou pelo movimento popular e social habilitado, munido (a) do original dos seguintes documentos: Carta de indicação para participação do processo eleitoral, assinada pelo representante legal e identificação pessoal oficial com foto;

h) Na Plenária de Eleição só será permitido o ingresso do(a) representante indicado(a) pela entidade ou pelo movimento popular e social habilitado;

i) Na impossibilidade de realização das Plenárias de Eleição na forma presencial, estas serão realizadas de forma remota, cabendo à Comissão Eleitoral, por ocasião da publicação da convocação das Plenárias, definir as regras de participação.

j) No caso de Plenárias de Eleição na forma remota, compete à entidade ou ao movimento popular e social habilitado garantir o acesso remoto dos seus representantes.

5. DOS PRAZOS:

5.1 A data de encerramento das inscrições (preenchimento do formulário eletrônico e envio de documentação) para participar do processo eleitoral do CES/SP será 03 de dezembro de 2023;

5.2 As inscrições deverão ser enviadas exclusivamente por formulário eletrônico por segmento nos endereços pelos links:

Associações: <https://forms.gle/b9K4VoH5Wqm8oe26>

5.3 O protocolo de confirmação de envio de documentos será enviado por correspondência eletrônica ao endereço de origem em até 03 (três) dias úteis;

5.4 Publicação no DOE da relação preliminar das habilitações e inabilitações das entidades e movimentos populares e sociais, será no dia 06 de dezembro de 2023;

5.5 A entidade ou o movimento popular e social que tiver sua habilitação indeferida poderá apresentar "recurso ao ato de indeferimento", por correspondência eletrônica no endereço: eleicaoaccessp2023@gmail.com, em até 05 (cinco) dias úteis, a contar da publicação no DOE;

5.6 Publicação no DOE, de 14 de dezembro de 2023 do resultado final das habilitações; das datas, horários e endereço da Plenária de Eleição por segmento e, na impossibilidade de sua realização na forma presencial, das regras de participação nas Plenárias de Eleição via remota;

5.7 A entidade ou o movimento popular e social poderá apresentar "recurso de contestação à Plenária Eleitoral", por correspondência eletrônica no endereço: eleicaoaccessp2023@gmail.com, em até 05 (cinco) dias úteis, a contar da data da Plenária de Eleição;

6. DA PLENÁRIA ELEITORAL:

6.1 Apenas o (a) representante da entidade ou do movimento popular e social habilitado (a) poderá participar da Plenária de Eleição;

6.2 Na Plenária de Eleição será computado apenas 1 voto por entidade ou movimento social e popular habilitado.

7. DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

7.1 A Comissão Eleitoral do CES/SP decidirá sobre casos omissos neste Regimento;

7.2 Eventuais recursos em qualquer das etapas deste certame serão, também, analisados pela Mesa Diretora do CES/SP.

336ª REUNIÃO ORDINÁRIA DO CONSELHO ESTADUAL DE SAÚDE DE SÃO PAULO

SÚMULA DAS DELIBERAÇÕES

Data: 27/11/2023

Horário: 09h00 às 13h00

Local: Av. Dr. Enéas Carvalho de Aguiar, 188 – Térreo - Cerejeira César

DELIBERAÇÃO Nº 01

ASSUNTO: Aprovação de inclusão de pauta para apresentação da análise do 2º RDQA/2023.

DELIBERAÇÃO Nº 12

ASSUNTO: Aprovação no mérito o Plano Estadual de Gestão do Trabalho e Educação em Saúde, com ressalva de se incluir um representante do CES no grupo Condutor, preferencialmente, da CISTT ou da CIE. E quando o Plano estiver finalizado deverá ser apresentado para aprovação no CES.

DECISÃO: 18 votos a favor 0 voto contrário 0 voto abstenção.

DELIBERAÇÃO Nº 13

ASSUNTO: Aprovação participação do Cons. Robson William Lorono na Atividade do DIESAT

DECISÃO: 17 votos a favor 0 voto contrário 0 voto abstenção.

DELIBERAÇÃO Nº 14

ASSUNTO: Aprovação da recomendação da análise do 2º RDQA/2023.

DECISÃO: 17 votos a favor 0 voto contrário 0 voto abstenção.

O plenário do Conselho Estadual de Saúde do Estado de São Paulo/SP, em sua 336ª Reunião Ordinária, realizada no dia 27 de novembro de 2023, no uso de suas competências regimentais e atribuições conferidas no artigo 221 da Constituição Estadual e artigo 1º da Lei Federal nº 8.142/1990, pela Lei Estadual nº 8.356/1993, alterada pela Lei 8.983/94, no uso de suas atribuições regimentais e legais, em conformidade com as disposições estabelecidas na Constituição Federal, e na Lei Orgânica do SUS nº 8.080/90:

CONSIDERANDO ser fundamento da República a cidadania e a dignidade da pessoa humana, bem como ser direito fundamental a inviolabilidade do direito à vida, art. 1º, incisos II e III, e 5º, caput, respectivamente da Constituição Federal;

CONSIDERANDO que a saúde é direito de todos e dever do Estado, nos termos do art. 196 da Constituição Federal e art. 219 da Constituição do Estado de São Paulo;

CONSIDERANDO que o artigo 197, também da Constituição Federal, bem como o art. 220 da Constituição do Estado de São Paulo, estabelecem que "são de relevância pública as ações e serviços de saúde, cabendo ao Poder Público dispor, nos termos da lei, sobre a sua regulamentação, fiscalização e controle";

CONSIDERANDO, ainda, ao seu tempo, a referência feita na Portaria/MS nº 399/06 (Pacto pela Saúde), no item "Responsabilidades Gerais da Gestão do SUS", que indica ser responsabilidade dos estados "desenvolver, a partir da identificação das necessidades, um processo de planejamento, regulação, programação pactuada e integrada da atenção à saúde, monitoramento e avaliação";

CONSIDERANDO parágrafo 1º, do inciso I, do artigo 36º, da Lei 8.080/90, que expressa estar incluída no SUS que "os planos de saúde serão a base das atividades e programações de cada nível de direção do Sistema Único de Saúde (SUS), e seu financiamento será previsto na respectiva proposta orçamentária";

CONSIDERANDO parágrafo 2º, do artigo 1º, da Lei 8.142/90, que determina estar incluído no SUS que "o Conselho de Saúde, em caráter permanente e deliberativo, órgão colegiado composto por representantes do governo, prestadores de serviço, profissionais de saúde e usuários, atua na formulação de estratégias e no controle da execução da política de saúde na instância correspondente, inclusive nos aspectos econômicos e financeiros, cujas decisões serão homologadas pelo chefe do poder legalmente constituído em cada esfera do governo";

CONSIDERANDO a resolução nº 453/2012, do Conselho Nacional de Saúde, em sua terceira diretriz, que dispõe sobre "a participação da sociedade organizada, garantida na legislação, torna os Conselhos de Saúde uma instância privilegiada na proposição, discussão, acompanhamento, deliberação, avaliação e fiscalização da implementação da Política de Saúde, inclusive nos seus aspectos econômicos e financeiros";

CONSIDERANDO o que dispõe a Lei n.º 8.142, de 28 de dezembro de 1990 sobre a participação da comunidade na gestão do SUS e sobre as transferências intergovernamentais de recursos financeiros na área da saúde;

CONSIDERANDO que o artigo 15, inciso II, da Lei 8.080/90 expressa ser atribuição comum dos entes públicos a "administração dos recursos orçamentários e financeiros destinados, em cada ano, à saúde";

APÊNDICES

Apêndice A – Descrição dos Encontros e etapas de construção do PGTES

Encontro Nacional Trabalho e Educação na Saúde do SUS – Brasília

No período de 21 a 24/março/2023, o MS, por meio da Secretaria da Gestão do Trabalho e Educação na Saúde (SGTES), promoveu o **Encontro Nacional Trabalho e Educação na Saúde do SUS**, tendo como objetivo geral retomar a discussão sobre a Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde, apresentar a nova equipe e as propostas da SGTES e promover o debate entre as Regiões de Saúde sobre o tema e, a partir dessas discussões, foi construída uma Matriz de necessidades de cada Estado.

O público-alvo foi composto pelos representantes da Coordenadoria de Recursos Humanos, Escolas de Saúde Pública, Escolas Técnicas do SUS, Comissão Intersetorial de Recursos Humanos e Relações de Trabalho (CIRHRT), COSEMS, CONASS, CONASEMS, CNS, OPAS, equipes da SGTES e convidados palestrantes das Universidades.

A partir desse Encontro Nacional, os participantes realizaram as discussões em **grupos**, divididos regionalmente com o objetivo de sistematizar um conjunto de **problemas e necessidades**, bem como um **rol de ações para enfrentamento** destes problemas, em ambas as áreas, a partir das matrizes de análise de cada Estado, conforme tabela abaixo:

Matriz de análise de problemas e necessidades – Região Sudeste

Problemas/Necessidades	Propostas de Ações
Ausência de espaços de negociação coletiva para discussão e tratamento das demandas, direito e proteção social dos	Retomar as atividades de negociação com ênfase na criação de espaços regionais a partir de financiamento federal

trabalhadores	
Vínculos precários no âmbito do SUS, fragilizando as relações, processos e condições de trabalho	Estabelecer parâmetros e instrumentos que garantam a dignidade da pessoa humana para priorização das relações de vínculo direto dos trabalhadores do SUS e flexibilização da Lei de Responsabilidade Fiscal com mecanismos eficazes de controle
Crescimento de formas de violência relacionadas ao trabalho na saúde e falta de humanização nas relações	Fortalecimento da Política de Humanização, que inclua os trabalhadores da saúde, em especial os grupos minoritários
Adoecimento dos trabalhadores da saúde e ausência de programa e ações de cuidado e proteção da saúde dos trabalhadores	Fortalecimento das ações de qualidade de vida, segurança e saúde do trabalhador
Dificuldade nos parâmetros de dimensionamento e planejamento da força de trabalho no SUS	Difusão do conhecimento e instrumentalização de métodos, com especificidades de cada território para dimensionamento e planejamento da força de trabalho no SUS
Descontinuidade no apoio e ações de financiamento do MS	Apoio técnico e sistemático do MS para implementação, monitoramento e avaliação das ações de formação e qualificação dos trabalhadores do SUS, integradas à gestão do trabalho
Enfraquecimento dos espaços de articulação regional das RET-SUS ¹	Criar comissão com representantes da RET-SUS e de Saúde Pública, para elaboração de propostas vinculadas à formação dos trabalhadores do SUS
Ausência de mecanismos de acompanhamento, monitoramento e avaliação da formação dos trabalhadores	Criar linha de investimento para estruturação da formação dos trabalhadores do nível médio, para monitoramento e avaliação
Desvalorização da atuação docente/preceptoria nos diversos projetos de formação dos trabalhadores do SUS	Elaborar Plano Nacional de Formação e valorização docente, que inclua nível médio, superior, residência, preceptoria e tutoria
Ausência de regulação dos campos de prática	Elaborar estudo para dimensionamento da capacidade instalada dos campos de prática e

¹ RET-SUS – Rede de Escolas Técnicas do SUS

	implementar a competência de regulação do estado das instituições de ensino públicas e privadas de todos os níveis de formação articulada com o MEC
--	---

Fonte: Matriz de análise dos Estados/apresentações do Encontro Nacional

Oficina Macrorregional da Região Sudeste

A oficina macrorregional da região Sudeste, realizada nos dias 21 e 22 de junho de 2023, em desdobramento ao Encontro Nacional, teve como objetivo oportunizar o diálogo entre representantes institucionais das áreas de Gestão de Pessoas, Atenção Básica, Planejamento, Vigilância em Saúde, Escolas Técnicas do SUS, Escola de Saúde Pública, Qualidade de Vida e Saúde do Trabalhador, Conselho Estadual de Saúde e COSEMS/SP, para alinhamento de informações e início do planejamento estratégico, com vistas à conformação de um Plano. O produto desta Oficina resultou numa nova matriz de objetivos gerais e específicos.

Os participantes desse momento foram identificados como Grupo Condutor para a construção do PGTES do Estado de São Paulo.

Oficina Virtual do Grupo Condutor de São Paulo

O grupo condutor do Estado de São Paulo realizou oficina virtual, no dia 24 de julho de 2023, para discussão e revisão dos objetivos construídos na oficina macrorregional do PGTES.

Oficina Presencial

No dia 17 de agosto de 2023 ocorreu, no CEFOR Vila Mariana, a **Oficina presencial de Atualização no Planejamento em Gestão do Trabalho e Educação na Saúde.**

O Grupo condutor identificou os itens abaixo que subsidiaram a elaboração do diagnóstico do **Perfil da Força de Trabalho em Saúde (FTS)** e **Levantamento de Dados de Educação na Saúde** no contexto do estado de São Paulo:

Gestão do Trabalho

- Caracterização do número da FTS por gênero, raça/cor, idade, formação;
- Tipo de vínculo da FTS;
- Número de Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) implantados e ativos;
- Número de denúncias de violências no trabalho;
- Número de acidentes de trabalho;
- Número de afastamentos por licença médica;
- Levantamento das Licenças Médicas por Código Internacional de Doenças (CID);
- Média salarial por categoria profissional (área da saúde e área administrativa);
- Número de sistemas de informação sobre Gestão do Trabalho em Saúde por município;
- Número de municípios com planos de cargos e carreiras instituídos;
- Número de municípios com instrumentos de Avaliação de Desempenho instituídos;
- Número de Serviços de Saúde Suplementar com instrumentos de Avaliação de Desempenho instituídos;
- Número de Municípios com Política ou Programa de Saúde do Trabalhador instituído;
- Número de municípios com mesa de negociação coletiva instituído;
- Número de Conselhos de Saúde no Estado (estadual e municipais);
- Número de ouvidorias (estadual e municipais);
- Número de municípios com trabalho remoto implantado.

Gestão da Educação na Saúde

- Número de cursos de Educação Profissional Técnica e Tecnológica na área da saúde (Estado e municípios);
- Número de cursos de Graduação na área da saúde (Estado e municípios);
- Número de cursos de Pós-graduação (*lato sensu* e *stricto sensu*) na área da saúde (inclui cursos de especialização, residência médica, residência multiprofissional e uniprofissional);

- Número de vagas ofertadas por níveis de escolaridade (Estado e municípios);
- Número de Serviços de Saúde com áreas de Treinamento e Desenvolvimento (T&D) ativas;
- Número de ações de Educação Permanente em Saúde realizadas com recurso federal no âmbito do estado;
- Número de cursos de nível médio e profissionalizante realizados pelas Escolas Técnicas do SUS estaduais e municipais;
- Número de médicos cursando o Programa de Residência Médica no estado de SP;
- Número de bolsas e instituições financiadas pela SES/SP do Programa de Residência Médica;
- Número de vagas de Residência Médica financiadas pela SES/SP, MS e por instituições próprias e privadas (considerar municípios).

Para o levantamento dos dados, conforme os itens acima, foi contemplado, prioritária e respectivamente, a Administração Direta da SES/SP, Administração Indireta e Serviços Contratualizados.

Fontes de levantamento dos dados:

- Coordenadorias de Saúde da SES/SP que contemplam as áreas de Planejamento, de Gestão de Contratos de Serviços de Saúde, da Atenção Primária à Saúde (APS), e Gestão de Controle de Doenças;
- Buscas de dados de publicações e de trabalhos científicos (para informações do mercado privado);
- Instrumento de coleta de dados por meio do *Google Forms*, aprovado pelos Coordenadores de Saúde da SES/SP, e encaminhado aos municípios;
- *Dashboard* de Informações Gerenciais – DIG, da Coordenadoria de Recursos Humanos;
- Informações prestadas pelas demais Coordenadorias;
- Pesquisas em *sites* específicos como: Conselho Estadual de Educação (CEE), Censo Escolar do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas em Educação “Anísio Teixeira” – INEP; CONASEMS; entre outros.

Oficina Virtual: Construção da Matriz do Módulo Operacional

No dia 21 de setembro de 2023 foi realizada de forma remota a atividade “Metodologia de elaboração dos Planos Estaduais de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde”.

Para tal construção, foi disponibilizada a matriz de elaboração dos módulos operacionais, onde foram novamente analisados os problemas construídos no Encontro Nacional, os objetivos específicos, a proposição de ações e atividades, identificando os responsáveis, participantes, prazos de execução e recursos necessários.

Oficina Presencial

No dia 18 de outubro de 2023, nas dependências do CEFOR, o encontro aconteceu para aprimoramento do processo de construção do PEGTES e avaliação dos prazos.

Demais Encontros

Para a continuidade dos trabalhos, o grupo condutor realizou encontros presenciais e a distância para compartilhamento do conteúdo elaborado, discussão orçamentária, além da inserção do tema equidade.

MOMENTOS DO PROCESSO DE PLANEJAMENTO SITUACIONAL

A elaboração do PEGTES contemplará os seguintes momentos:

- A. Levantamento e análise de dados e informações
- B. Análise da situação da GTES no âmbito do Estado de São Paulo
- C. Elaboração dos Objetivos a serem alcançados nos próximos 4 anos (2024-2027)
- D. Elaboração dos Módulos Operacionais correspondentes aos objetivos gerais
- E. Elaboração de Proposta Orçamentária
- F. Definição dos Indicadores de Monitoramento e Avaliação do PEGTES

PROCESSO DE PACTUAÇÃO

- 1) Pactuação do Grupo Condutor;**
- 2) Apresentação e aprovação do PEGTES na CIB;**
- 3) Apresentação e aprovação do PEGTES no CES.**

Apêndice B: Resultado da análise de priorização das Ações do Módulo Operacional de Gestão do Trabalho

Crítérios da Matriz RUF:

Prioridades		Relevância	Urgência	Factibilidade
Alta prioridade	6 a 9	Baixa	Baixa	Baixa
Média Prioridade	4 a 5	Significativa	Significativa	Significativa
Baixa Prioridade	1 a 3	Alta	Alta	Alta
Baixíssima Prioridade	< 1	Muito Alta	Muito Alta	Muito Alta

Problema: Informações sobre a força de trabalho no SUS/SP insuficientes, gerando dificuldade nos parâmetros de dimensionamento e planejamento da força de trabalho no SUS					
Objetivo Geral: Ampliar o escopo dos Observatórios de RH's para o SUS/SP					
Objetivos Específicos	Ações/atividades	R	U	F	Resultado
Identificar as causas que levam à ausência de informações sobre a força de trabalho no SUS/SP, gerando dificuldade nos parâmetros de dimensionamento e planejamento da força de trabalho no SUS	Identificar o funcionamento e quais Observatórios de RH's existem no âmbito do Estado de São Paulo, funcionais ou organizacionais e respectivos marcos legais	3	3	3	9
	Mapear os sistemas de coleta de dados utilizados, pelos Observatórios de RH's, no âmbito do Estado de São Paulo	3	3	1	7
	Identificar e descrever os eixos de investigação dos Observatórios de RH's no âmbito do Estado de São Paulo	3	2	1	6
	Identificar e relacionar, cronologicamente, a produção científica dos Observatórios de RH's no âmbito do Estado de São Paulo	3	1	1	5
Ampliar as atribuições dos Observatórios de RH's, para a produção de informações integradas da força de trabalho para a permitir o melhor planejamento da força de trabalho no SUS.	Estimular a criação de uma rede de informações de recursos humanos para o SUS/SP	3	2	1	6
	Construir Banco de Dados e Indicadores da força de trabalho para o SUS/SP	3	3	1	7
	Sistematizar, analisar e disponibilizar, de maneira fácil e acessível, informações sobre a força de trabalho do SUS/SP	3	2	1	6
	Estruturar um site que deve ser periodicamente atualizado e onde haja um newsletter que possa ser enviada aos stakeholders (prefeituras, estado, instituições filantrópicas e organizações sociais, fundações e instituições privadas)	3	2	2	7

Produzir estudos, a partir dos eixos temáticos, para subsidiar ações estratégicas para o dimensionamento e planejamento da força de trabalho, bem como ações de formação, prevenção e promoção da saúde	Estimular a produção e divulgação do conhecimento existente	3	1	1	5
	Elaborar pesquisas temáticas que contribuam para prospecção de informações relacionadas ao tema	1	1	1	3

Problema: Informações insuficientes relativas ao quesito gênero, raça, etnia, etarismo e sexualidade das					
Objetivo Geral: Identificar sistemas de coleta para informações relativas ao quesito gênero, raça, etnia,					
Objetivos Específicos	Ações/atividades	R	U	F	Resultado
Mapear os Sistemas de coleta para informações relativas ao quesito gênero, raça, etnia e sexualidade dos trabalhadores do SUS/SP	Sistematizar instrumento para coleta de informações sobre o quesito: raça, etnia, etarismo e sexualidade dos trabalhadores do SUS/SP	3	3	1	7
	Mapear e compartilhar informações relativas o quesito: raça, etnia, etarismo e sexualidade dos trabalhadores do SUS/SP	3	1	1	5
	Criar mecanismo/protocolo para registro periódico de atualização de dados	3	1	1	5
	Organizar Comitê Bipartite para analisar dados sobre diversidade e inclusão com vistas a promover ações de equidade, bem-estar e satisfação no ambiente de trabalho	3	2	2	7

Problema: Adoecimento dos Trabalhadores da Saúde e ausência de Programas de cuidado e proteção da					
Objetivo Geral: Implantar sistema de Gestão da Segurança e Saúde do trabalhador para SUS/SP					
Objetivos Específicos	Ações/atividades	R	U	F	Resultado
Desenvolver sistemas de acompanhamento para mitigar os riscos à saúde do trabalhador e ações de prevenção e promoção de saúde, bem-estar e satisfação no ambiente de trabalho.	Criar mecanismo para registro e caracterização de doenças e acidentes relacionadas ao trabalho, para os trabalhadores estatutários	3	3	2	8
	Desenvolver estratégias de Monitoramento dos Planos de Prevenção de Riscos de Acidentes no ambiente de trabalho	3	2	2	7
	Capacitar trabalhadores e gestores, de forma continuada e transversal, sobre promoção de saúde e prevenção de risco, relacionado ao ambiente de trabalho	3	1	1	5

Problema: Inequidade nas relações de trabalho relativas ao quesito gênero, raça, etnia, etarismo e					
Objetivo Geral: Promover a equidade das relações no trabalho relativas ao quesito gênero, raça, etnia,					
Objetivos Específicos	Ações/atividades	R	U	F	Resultado
Promover a Equidade de gênero, raça e etnia da valorização das trabalhadoras no SUS	Propor a discussão da criação de uma política de ações afirmativas na gestão do trabalho, visando garantir uma representatividade crítica e reflexiva	3	2	2	7

Apêndice C – Resultado da análise de priorização das Ações do Módulo Operacional de Gestão da Educação na Saúde

Crítérios da Matriz RUF:

Prioridades		Relevância	Urgência	Factibilidade
Alta prioridade	6 a 9	Baixa	Baixa	Baixa
Média Prioridade	4 a 5	Significativa	Significativa	Significativa
Baixa Prioridade	1 a 3	Alta	Alta	Alta
Baixíssima Prioridade	< 1	Muito Alta	Muito Alta	Muito Alta

Problema: Processos de Educação na Saúde dos trabalhadores do SUS São Paulo fragmentados e desarticulados em relação às necessidades dos territórios municipais, regionais e estadual.					
Objetivo Geral: Construir os processos de Educação na Saúde para os trabalhadores do SUS São Paulo, alinhados às necessidades dos territórios municipais, regionais e estadual.					
Objetivos Específicos	Ações/atividades	R	U	F	Resultado
Reorganizar espaços coletivos regionais para planejamento e execução das ações, alinhadas às necessidades municipais, regionais e estadual	Identificar as áreas e os profissionais responsáveis pela Educação na Saúde e suas necessidades de qualificação, nos âmbitos municipal, regional e estadual.	3	3	1	7
	Mobilizar os gestores municipais para inclusão das ações de educação na saúde nos Instrumentos de Planejamento do SUS municipais.	3	1	1	5
	Oficializar os coletivos responsáveis pela gestão das ações de Educação na Saúde no estado. Sugestão:	2	1	3	6
	Definir fluxo de responsabilidades e atribuições para o desenvolvimento das ações de educação na saúde.	2	1	3	6

	Instituir um plano de comunicação das ações de educação.	3	0	0	3
Investir recursos financeiros federais e estaduais para a adequação das estruturas físicas, tecnológicas e materiais para as áreas e atividades de educação na saúde do SUS	Mapear e propor projetos de adequações das estruturas físicas e recursos tecnológicos e materiais existentes e necessários para 6 ETSUS do estado (05 da SES e 01 do município SP) e Escola Estadual de Saúde Pública	3	0	0	3
	Mapear as necessidades de equipamentos, recursos tecnológicos e materiais existentes nas áreas de educação na saúde municipais	3	0	0	3
	Executar projetos de adequação das estruturas físicas (05 ETSUS da SES-SP, 01 ETSUS do Município de São Paulo e Escola Estadual de Saúde Pública) e tecnológicas/materiais das áreas de educação na saúde municipais e estadual	3	0	0	3

Qualificar os projetos e ações de Educação na Saúde de acordo com as necessidades municipais, regionais e estadual	Construir diagnóstico necessidades de formação e capacitação, a partir da identificação das demandas do processo de regionalização e outras prioridades loco-regionais e das políticas do SUS, com vistas a elaboração dos Planos Regionais de Educação da Saúde.	3	3	2	8
	Elaborar e sistematizar os Planos Regionais de Gestão do Trabalho e Educação e na Saúde a partir do diagnóstico definido.	3	2	1	6
	compartilhar as diretrizes e orientações para a formulação de projetos de Educação na Saúde com os atores do SUS.	3	2	3	8
	Formar e capacitar os facilitadores municipais e estaduais que atuam no âmbito da educação na saúde.	3	3	2	8
	Desenvolver uma ferramenta de TI para gestão para acompanhamento, monitoramento e avaliação dos projetos iniciados e em andamento.	2	1	0	3
	Implantar e capacitar os profissionais responsáveis pela utilização da ferramenta de TU para de acompanhamento, monitoramento e avaliação definidos.	1	1	0	2
Elaborar e executar Projetos de Educação na Saúde para trabalhadores do SUS	Qualificar os trabalhadores da AB do estado em consonância com a PNAB e política estadual.	3	3	2	8
	Construir e executar projetos de educação alinhadas às demandas e necessidades identificadas nos Grupos Técnicos Bipartites e Grupos Condutores de Redes	3	2	2	7
	Formar lideranças comunitárias e Conselheiros de Saúde	3	2	1	6
	Qualificar e formar profissionais de nível médio conforme o diagnóstico definido	3	2	1	6
	Qualificar e formar profissionais de nível superior conforme o diagnóstico definido - de serviços de saúde conforme definido	3	2	1	6
Promover a abordagem da Equidade de gênero, raça e etnia nas ações educativas no âmbito do SUS SP	Formar e capacitar os facilitadores municipais e estaduais que atuam no âmbito da educação na saúde, acerca das temáticas das relações étnico-raciais dentro da perspectiva interseccional	3	3	2	8

Apêndice D – Ficha de Indicadores da Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde

Ficha de Qualificação de Indicadores	
1. Nome do indicador: Descrição do nome do indicador	% de ações executadas de alta prioridade por objetivo específico do PEGTES
2.Fórmula de cálculo: Descrição do numerador e denominador	Total das ações executadas de alta prioridade pelo total de ações de alta prioridade por objetivo específico do PEGTES.
3.Unidade de medida: Percentual, Número, Taxa	Percentual
4.Polaridade do indicador: Quanto maior, melhor ou quanto menor, melhor	Quanto maior, melhor
5.Periodicidade de apuração: Quadrimestral ou Anual	Quadrimestral
6.Valor mais recente (linha de base): Valor mais recente da apuração do indicador	Não tem valor atual
7.Ano do valor mais recente (linha de base): Ano mais recente da apuração do resultado do indicador	Não tem valor atual
8.Fonte das informações: Local da extração das informações para cálculo do indicador	Deliberação CIB, relatórios, memórias de reuniões, lista de presença, projetos.
9.Área responsável pelo monitoramento Coordenadoria e área técnica responsável pelas informações	GT Bipartite
10.Forma de totalização dos resultados: Soma dos resultados quadrimestrais e anuais ou último valor apurado no período	Soma do resultado anual

Ficha de Qualificação de Indicadores	
1. Nome do indicador: Descrição do nome do indicador	% de ações executadas de média prioridade por objetivo específico do PEGTES
2.Fórmula de cálculo: Descrição do numerador e denominador	Total das ações executadas de média prioridade pelo total de ações de alta prioridade por objetivo específico do PEGTES.
3.Unidade de medida: Percentual, Número, Taxa .	Percentual
4.Polaridade do indicador: Quanto maior, melhor ou quanto menor, melhor	Quanto maior, melhor
5.Periodicidade de apuração: Quadrimestral ou Anual	Quadrimestral
6.Valor mais recente (linha de base): Valor mais recente da apuração do indicador	Não tem valor atual
7.Ano do valor mais recente (linha de base): Ano mais recente da apuração do resultado do indicador	Não tem valor atual
8.Fonte das informações: Local da extração das informações para cálculo do indicador	Deliberação CIB, relatórios, memórias de reuniões, lista de presença, projetos.
9.Área responsável pelo monitoramento Coordenadoria e área técnica responsável pelas informações	GT Bipartite
10.Forma de totalização dos resultados: Soma dos resultados quadrimestrais e anuais ou último valor apurado no período	Soma do resultado anual

Ficha de Qualificação de Indicadores	
1. Nome do indicador: Descrição do nome do indicador	% de ações executadas de baixa prioridade por objetivo específico do PEGTES
2. Fórmula de cálculo: Descrição do numerador e denominador	Total das ações executadas de baixa prioridade pelo total de ações de alta prioridade por objetivo específico do PEGTES.
3. Unidade de medida: Percentual, Número, Taxa	Percentual
4. Polaridade do indicador: Quanto maior, melhor ou quanto menor, melhor	Quanto maior, melhor
5. Periodicidade de apuração: Quadrimestral ou anual	Quadrimestral
6. Valor mais recente (linha de base): Valor mais recente da apuração do indicador	Não tem valor atual
7. Ano do valor mais recente (linha de base): Ano mais recente da apuração do resultado do indicador	Não tem valor atual
8. Fonte das informações: Local da extração das informações para cálculo do indicador	Deliberação CIB, relatórios, memórias de reuniões, lista de presença, projetos.
9. Área responsável pelo monitoramento Coordenadoria e área técnica responsável pelas informações	GT Bipartite
10. Forma de totalização dos resultados: Soma dos resultados quadrimestrais e anuais ou último valor apurado no período	Soma do resultado anual