



PLANO ESTADUAL DE GESTÃO DO TRABALHO E EDUCAÇÃO NA SAÚDE

Governo do Estado de Alagoas
Secretaria de Estado da Saúde
Secretaria Executiva de Gestão Interna
Superintendência de Valorização de Pessoas

PLANO ESTADUAL DE GESTÃO DO TRABALHO E EDUCAÇÃO NA SAÚDE

2023

Governador do Estado de Alagoas
Paulo Suruagy do Amaral Dantas

Secretário de Estado da Saúde de Alagoas
Gustavo Pontes de Miranda Oliveira

Secretário Executiva de Gestão Interna
Éder Correia de Araújo

Superintendente de Valorização de Pessoas
Andréa Teresa de Melo Loureiro

Gerente de Desenvolvimento e Educação na Saúde
Janayna Mayara Araújo Lopes

Gerente da Força de Trabalho
Thaís Cabral de Almeida Muller

Gerente do Núcleo de Atenção a Saúde e Segurança do Trabalhador
Cynthia Roberta Peixoto Soares

Instituições que compuseram a equipe técnica que colaboraram com a construção do plano:

Superintendência de Valorização de Pessoas
 Comissão Intergestora Bipartite
 Gerência de Desenvolvimento e Educação na Saúde
 Comissão de Integração Ensino Serviço
 Gerência da Força de Trabalho
 Gerência do Núcleo de Atenção a Saúde e Segurança do Trabalhador
 Gerência de Valorização de Pessoas
 Assessoria de Superintendência de Média e Alta Complexidade
 Gerência de Planejamento, Monitoramento e Avaliação.
 Centro de Referência em Saúde do Trabalhador
 Conselho Estadual de Saúde
 Centro de Informações Estratégicas em Vigilância em Saúde
 Conselho de Secretarias Municipais de Saúde de Alagoas
 Escola Técnica de Saúde Professora Valéria Hora
 Universidade Federal de Alagoas
 Articulação Nacional de Educação Popular em Saúde de Alagoas
 Movimento Popular de Saúde em Alagoas
 Universidade Estadual de Ciências da Saúde de Alagoas
 Superintendência Estadual do Ministério da Saúde em Alagoas

Apoiadores do Ministério da Saúde

Fanny Almeida Wu - GT
 Romário Correia dos Santos - GE

APRESENTAÇÃO

É com grande satisfação que apresento o Plano Estadual de Gestão do Trabalho e Educação em Saúde do Estado de Alagoas. Este tema é atualmente um dos mais relevantes para a consolidação do Sistema Único de Saúde (SUS) e tem recebido atenção prioritária dos gestores e de todos os envolvidos nessa construção coletiva.

O Governo do Estado de Alagoas, por meio da Secretaria de Estado da Saúde do Estado de Alagoas tem desempenhado um papel fundamental nessa área, promovendo diversas iniciativas que têm contribuído significativamente para o aumento do conhecimento, a formulação de políticas e a adoção de novas práticas nas Secretarias de Saúde.

O plano abrange elementos cruciais para a implementação da Política Nacional de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde, oferecendo informações atualizadas e análises aprofundadas, de maneira a tornar a leitura mais ágil e facilitar a compreensão de todos.

Dr. Gustavo Pontes de Miranda Oliveira
Secretário de Estado da Saúde de Alagoas

Lista de Quadros

Quadro 01 – Quantidade de postos de trabalho por região de saúde e tipo de serviço (APS, média e alta complexidade).....	15
Quadro 02 – Quantidade de servidores estaduais por Região de Saúde e nível de complexidade do serviço.....	17
Quadro 03 – Proporção por vínculo e ano.....	18
Quadro 04 – Perfil do Trabalhador por Idade	20
Quadro 05 – Perfil do Trabalhador por Raça	20
Quadro 06 – Tipo de Vínculo.....	21
Quadro 07 – Locais de trabalho	22
Quadro 08 – Vínculos mais precários.....	23
Quadro 09 – Quantitativo de cursos tecnológicos por modalidade de ensino, instituição de ensino (estadual, privada, federal), fins lucrativos e vagas autorizadas, Maceió, setembro, 2023.	24
Quadro 10 – Quantitativo de cursos tecnológicos por modalidade de ensino, instituição de ensino (estadual, privada, federal), fins lucrativos e vagas autorizadas, Penedo, setembro, 2023.	25
Quadro 11 – Quantitativo de cursos tecnológicos por modalidade de ensino, instituição de ensino (estadual, privada, federal), fins lucrativos e vagas autorizadas, Arapiraca, setembro, 2023.	25
Quadro 12 – Quantitativo de cursos tecnológicos por modalidade de ensino, instituição de ensino (estadual, privada, federal), fins lucrativos e vagas autorizadas, Palmeira dos Índios, setembro, 2023.	26
Quadro 13 – Quantitativo de cursos tecnológicos por modalidade de ensino, instituição de ensino (estadual, privada, federal), fins lucrativos e vagas autorizadas, Santana do Ipanema, setembro, 2023.	27
Quadro 14 – Distribuição de cursos de ensino superior por macro e por região de saúde.....	29
Quadro 15 – Panorama da Educação Técnica em ALAGOAS	31
Quadro 16 – Relação das Escolas com Cursos Técnico Em Saúde em Alagoas	34
Quadro 17 – Programas de Residência em Alagoas, Julho de 2024	36
Quadro 18 – Planejamento Operacional Gestão do Trabalho em Saúde, variável Governança.	44
Quadro 19 – Planejamento Operacional Gestão da Educação, variável Governança.....	45
Quadro 20 – Planejamento do Módulo Operacional da Gestão da Educação na Saúde na SES Alagoas.	46
Quadro 21 – Planejamento do Módulo Operacional da Gestão do Trabalho em Saúde na SES Alagoas	48
Quadro 22 – Previsão Orçamentária do PEGTES Alagoas	52
Quadro 23 – Indicadores de monitoramento e avaliação – Governança do Trabalho em Saúde.....	55
Quadro 24 – Indicadores de monitoramento e avaliação – Gestão do Trabalho em Saúde.....	56
Quadro 25 – Indicadores de monitoramento e avaliação: Governança da Educação na Saúde.	63
Quadro 26 – Indicadores de monitoramento e avaliação: Gestão da Educação na Saúde.	65

Lista de figuras

Figura 1 – Regiões de Saúde de Alagoas, 2023.....	14
---	----

Lista de gráficos

Gráfico 01 – Postos de Trabalho por Região de Saúde e Nível de Complexidade.	17
Gráfico 02 – Proporção anual por Forma de Contratação	18
Gráfico 03 – Perfil do Trabalhador por Sexo.....	19
Gráfico 04 – Perfil do Trabalhador por Idade.....	20
Gráfico 05 – Perfil do Trabalhador por Raça	21
Gráfico 06 – Perfil por Vínculo.....	21
Gráfico 07 – Categorias com vínculos mais precários	23
Gráfico 08 – Distribuição das 39 Instituições de Ensino Superior por município	28
Gráfico 09 – Total de vagas autorizadas por modalidade e município.	30

Lista de abreviaturas e siglas

ANESP	Articulação Nacional de Educação Popular em Saúde de Alagoas
APS	Atenção Primária à Saúde
ASMAC	Assessoria de Superintendência de Média e Alta Complexidade
CEREM	Comissão Estadual de Residência Médica
CEREST	Centro de Referência em Saúde do Trabalhador
CES	Conselho Estadual de Saúde
CIB	Comissão Intergestora Bipartite
CIES	Comissão de Integração Ensino Serviço
CIEVS	Centro de Informações Estratégicas em Vigilância em Saúde
CIR	Comissão Intergestora Regional
CONASS	Conselho Nacional de Secretários de Saúde
CODEMU	Comissão Descentralizada Multiprofissional de Residência
COREME	Comissão de Residência Médica
COREMU	Comissão de Residência Multiprofissional
COSEMS/AL	Conselho de Secretarias Municipais de Saúde de Alagoas
DOE	Diário Oficial do Estado
e-MEC	Sistema de Regulação do Ensino Superior do Ministério da Educação e Cultura - Cadastro Nacional de Cursos e Instituições de Educação Superior
ETSAL	Escola Técnica de Saúde Professora Valéria Hora
FTS	Força de Trabalho em Saúde
GAH	Gerência de Assistência Hospitalar
GAP	Gerência de Atenção Primária
GAPH	Gerência de Assistência Pré-Hospitalar
GDES	Gerência de Desenvolvimento e Educação na Saúde
GE	Gestão da Educação
GEHE	Gerência de Hemorrede de Alagoas
GEPLAN	Gerência de Planejamento, Monitoramento e Avaliação
GFT	Gerência da Força de Trabalho
GNASST	Gerência do Núcleo de Atenção a Saúde e Segurança do Trabalhador
GT	Gestão do Trabalho
GTES	Gestão do Trabalho e Educação na Saúde
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IES	Instituição de Ensino Superior
MEC	Ministério da Educação
MOPS	Movimento Popular de Saúde em Alagoas

MS	Ministério da Saúde
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
PEGTES	Plano Estadual de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde
PNH	Política Nacional de Humanização na Saúde
PPA	Preparação da Aposentadoria
RS	Região de Saúde
SCAF	Setor de Cadastro Funcional
SE	Setor de Estágio
SECEGIN	Secretaria Executiva de Gestão Interna
SEAS	Secretaria Executiva de Ações Estratégicas
SEGSO	Setor de Gestão de Saúde Ocupacional
SEGST	Setor de Gestão da Segurança do Trabalhador
SEMESP	Sindicato das Entidades Mantenedoras de Estabelecimentos de Ensino Superior no Estado de São Paulo
SEMS/AL	Superintendência Estadual do Ministério da Saúde em Alagoas
SES	Secretaria de Estado da Saúde
SESAU	Secretaria de Estado da Saúde de Alagoas
SHS	Setor de Humanização Saúde
SIMAPES	Sistema de Mapeamento em Educação na Saúde
SISTEC	Sistema Nacional de Informações da Educação Profissional e Tecnológica
SMS	Secretaria Municipal de Saúde
SRS	Setor de Residência em Saúde
SUAH	Superintendência de Atenção Especializada Ambulatorial e Hospitalar
SUAPAE	Superintendência de Atenção Primária e Ações Estratégicas
SUPVP	Superintendência de Valorização de Pessoas
SUS	Sistema Único de Saúde
TES	Trabalho e Educação em Saúde
UFAL	Universidade Federal de Alagoas
UNCISAL	Universidade Estadual de Ciências da Saúde de Alagoas

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
CAPÍTULO 1 - ANÁLISE DA SITUAÇÃO DA GTES NO ESTADO DE ALAGOAS.	12
1.1. Trabalho em saúde: disponibilidade, distribuição e utilização da FTS no âmbito estadual e os principais problemas.	14
1.1.1. Histórico da proporção por forma de contratação	18
1.1.2. Perfil dos trabalhadores (Sexo, idade, raça, tipo de vínculo, onde trabalha)	19
1.1.3. Trabalhadores com vínculos mais precários;	23
1.2. Educação na Saúde: características da formação de pessoal em saúde no âmbito estadual e os principais problemas.	23
1.2.1. Cursos Tecnológicos	24
1.2.2. Cursos de Graduação	27
1.2.3. Cursos Técnicos	31
1.2.4. Residência em Saúde	36
1.3. Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde e seus principais problemas no Estado de Alagoas.	36
1.3.1. Principais dificuldades/Problemas da Gestão do Trabalho no Estado de Alagoas: 36	
1.3.2. Principais dificuldades/Problemas da Gestão da Educação na Saúde no Estado de Alagoas:	37
CAPÍTULO 2 – PRINCÍPIOS E DIRETRIZES DO PGTES DO ESTADO DE ALAGOAS.	38
CAPÍTULO 3 – MÓDULOS OPERACIONAIS.	42
3.1 Módulo Operacional – Governança /capacidade de governo sobre TES	44
3.2. Módulo Operacional – Educação na Saúde	46
3.3. Módulo Operacional – Gestão do Trabalho em Saúde	48
CAPÍTULO 4 – PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA	51
CAPÍTULO 5 – PROCEDIMENTOS E INDICADORES DE MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO DO PEGTES DO ESTADO DE ALAGOAS	53
5.1. Indicadores de monitoramento e avaliação – Governança e Gestão do Trabalho em Saúde.	55
5.2. Indicadores de monitoramento e avaliação – Governança e Gestão da Educação na Saúde	63
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	66

INTRODUÇÃO

O planejamento no Sistema Único de Saúde (SUS) é uma função gestora que além de requisito legal, é um dos mecanismos relevantes para assegurar a unicidade e os princípios constitucionais do SUS. Expressa as responsabilidades dos gestores de cada esfera de governo em relação à saúde da população do território quanto à integração da organização sistêmica. A tarefa de planejar exige conhecimento técnico que se expressa em instrumentos e ferramentas desenvolvidas em processos de trabalho (Brasil, 2015).

O caráter integrado das atividades de planejamento no SUS valoriza a autonomia dos entes federados, uma vez que todo o processo deve ser conduzido de maneira ascendente, desde os Municípios até a União. O desafio dos gestores municipais e estaduais é cumprir com a agenda deste macroprocesso e executá-la de forma integrada aos demais entes federados que compõem a região de saúde (Brasil, 2015).

De acordo com a Lei nº 8080/1990, menciona que cabe ao SUS “ordenar a formação de recursos humanos em saúde”, bem como desenvolver políticas e estratégias que conduzam à conformação de um sistema universal, que garanta, a todos os brasileiros e brasileiras, o gozo pleno do direito à saúde, de modo igualitário e equitativo. Assim, cabe ao SUS, através da ação coordenada das diversas instâncias de gestão – Ministério da Saúde (MS), Secretaria de Estado da Saúde (SES) e Secretaria Municipal de Saúde (SMS) – elaborar e implementar políticas, planos e projetos que incidam sobre as tendências configuradas no sistema educacional em saúde e nas tendências do mercado de trabalho no setor.

Esta publicação do plano tem por objetivo reunir conteúdo técnico-científico no âmbito do SUS, contextualizando o processo de gestão, formação e organização do trabalho no setor saúde no estado de Alagoas, de forma a estimular a capacidade crítica, técnica e a ação política dos profissionais de saúde e justifica-se pelo fato de recolher informações acerca da força de trabalho e da educação na saúde no âmbito estadual, fomentando o diálogo permanente com os diversos atores do SUS, fortalecendo a capacidade técnica e política de profissionais, gestores e conselheiros de saúde no exercício de planejar em saúde.

O plano está organizado em cinco capítulos, como segue:

O Capítulo 1 trata da análise da situação da Gestão do Trabalho e Educação na Saúde (GTES) no estado de Alagoas, distribuído em 3 subitens, a saber: Trabalho em saúde (disponibilidade, distribuição e utilização da Força de Trabalho em Saúde (FTS) no âmbito estadual) e seus principais problemas; Educação na Saúde: características da formação de pessoal em saúde no âmbito estadual e os principais problemas enfrentados pelo estado de Alagoas no tocante a GTES. **O Capítulo 2** trata dos princípios e diretrizes do Plano Estadual de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde (PEGTES), sendo norteado pelas diretrizes nacionais para a reconstrução do SUS. **O Capítulo 3** traz os Módulos Operacionais, que também se subdivide em 3 etapas, a saber: Módulo Operacional – Governança/capacidade de governo sobre Trabalho e Educação na Saúde (TES); Módulo Operacional – Educação na saúde e o Módulo Operacional – Gestão do trabalho em saúde. **O Capítulo 4** apresenta a previsão orçamentária que deve ser baseada nas atividades de planejamento do plano. **O Capítulo 5** trata dos Procedimentos e indicadores de monitoramento e avaliação do PEGTES do estado de Alagoas.

CAPÍTULO 1 - ANÁLISE DA SITUAÇÃO DA GTES NO ESTADO DE ALAGOAS.

Trabalho em saúde: disponibilidade e utilização da FTS no âmbito estadual e os principais problemas.

Educação na Saúde: características da formação de pessoal em saúde no âmbito estadual e os principais problemas.

Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde e seus principais problemas do Estado de Alagoas.

1. ANÁLISE DA SITUAÇÃO DA GTES NO ESTADO DE ALAGOAS

Este capítulo introduz a discussão sobre a Gestão do Trabalho e Educação na Saúde no estado de Alagoas. No contexto do Sistema Único de Saúde, a GTES na Saúde desempenha papel fundamental para a melhoria contínua dos serviços oferecidos à população, garantindo um atendimento de qualidade, eficiente e humanizado. São pilares essenciais para o desenvolvimento e fortalecimento do SUS.

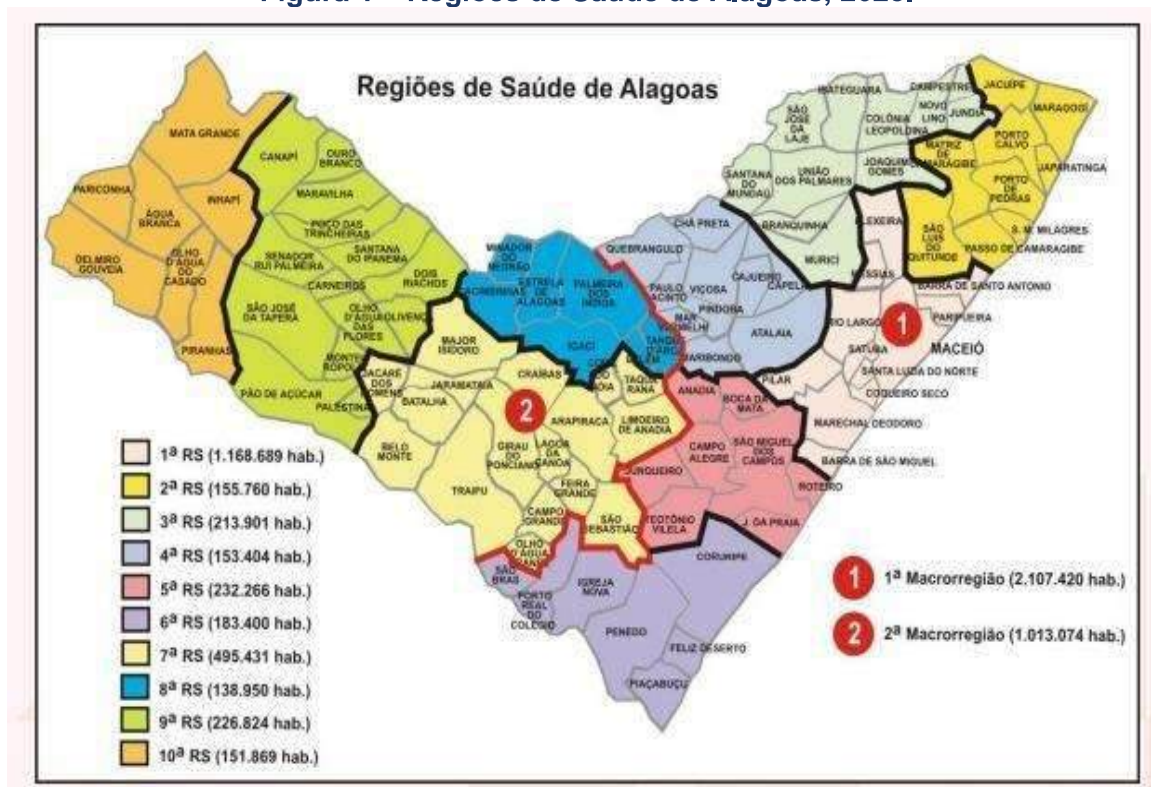
Com a população de 3.127.511 de habitantes, conforme censo do ano de 2022 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Alagoas possui 102 municípios organizados em 02 (duas) macrorregiões agrupando a subdivisão de 10 Regiões de Saúde (RS), conforme Figura 1. A 1ª macrorregião com sede na capital Maceió, comporta 6 RS, da 1ª a 6ª, totalizando 56 municípios, cerca de 2 milhões de habitantes. A 2ª macrorregião, com sede em Arapiraca, comporta 4 RS, da 7ª a 10ª, totalizando 46 municípios, cerca de 1 milhão de habitantes.

O SUS tem como diretriz constitucional a descentralização, ao mesmo tempo em que, também por conceituação constitucional (Brasil, 1988), se constitui como o resultado da integração das ações e serviços públicos em rede regionalizada e hierarquizada. Por isso, nos últimos anos, ainda que não se trate de uma novidade, o debate sobre a região de saúde tem ganhado profundidade em razão da necessidade de se integrar o que a descentralização, por si, supostamente, fracionou sob o ponto de vista técnico, operativo e organizacional.

Integrar serviços - regionalizar a descentralização, qualificando-a tem sido ponto de reflexão entre gestores, estudiosos e pesquisadores por ser inconcebível um sistema único que se fraciona em 5.570 sistemas municipais e 27 sistemas estaduais; ao lado desse fracionamento não se pode esquecer que há uma centralização federal em torno das políticas de saúde, que se fragmentam em inúmeros programas federais, os mais diversos possíveis, e nem sempre compatíveis com as necessidades de saúde de determinadas regiões de saúde.

O artigo 2º do Decreto nº 7.508, de 28 de junho de 2011, dispõe da seguinte conceituação “Região de Saúde, é um espaço geográfico contínuo constituído por agrupamentos de municípios limítrofes, delimitado a partir de identidades culturais, econômicas e sociais e de redes de comunicação e infraestrutura de transportes compartilhados, com a finalidade de integrar a organização, o planejamento e a execução de ações e serviços de saúde”.

Figura 1 – Regiões de Saúde de Alagoas, 2023.



Fonte:saude.al.gov.br, 2023

1.1. Trabalho em saúde: disponibilidade, distribuição e utilização da FTS no âmbito estadual e os principais problemas.

A Gestão do Trabalho (GT) na administração pública no país se entrelaça ao contexto político e econômico mundial e pode ser compreendida por três grandes pilares: a mudança no modelo de Estado, que deixa de ser provedor para ser regulador; a reestruturação produtiva, que traz novas formas de relação de trabalho e; a incorporação tecnológica, que aciona novas práticas e novos processos de trabalho (CONASS, 2011).

O advento de uma gestão integrada do trabalho em saúde implica em: definição de carreiras próprias de estado; critérios de mobilidade, ascensão e desenvolvimento na carreira; impacto orçamentário do plano de gestão no orçamento da saúde do estado e/ou do município; correspondentes estratégias de implantação com as Secretarias de Administração dos estados e municípios e suas correspondentes políticas para gestão de pessoas, em sua esfera de atuação (CONASS, 2011).

Nos dizeres do CONASS (2011), o planejamento da força de trabalho é basilar para definir o quantitativo, o perfil e a composição dos recursos humanos necessários para alcançar os objetivos do órgão, devendo considerar as transformações que os processos de trabalho vêm passando, bem como e as restrições orçamentárias. As estratégias para provisão e manutenção devem ser bem delimitadas, para que se alcance o perfil almejado, por meio da redução das heterogeneidades entre as características do quadro de pessoal atual e o proposto, seja através de processos seletivos ou da qualificação dos atuais trabalhadores, considerando os desligamentos que também ocorrem continuamente.

E ainda, segundo o CONASS (2011) o desenvolvimento de um sistema que possa produzir dados para a tomada de decisão deve ser encarado como uma ação estratégica, favorecendo a gestão profissionalizada, auxiliando na definição de prioridades e contribuindo na fixação de instrumentos gerenciais que venham integrar os planos de ação para a área. Os bancos de dados são também instrumentos cruciais para subsidiar processos negociais que integram as políticas de gestão do trabalho no SUS, na atualidade.

Quadro 01 – Quantidade de postos de trabalho por região de saúde e tipo de serviço (APS, média e alta complexidade).

LOTAÇÃO	REGIÃO	COMPLEXIDADE	Total
Ambulatório 24H de Urgência Assis Chateaubriand	1ª	MEDIA	5
Ambulatório 24H de Urgência Denilma Bulhões	1ª	MEDIA	144
Ambulatório 24H de Urgência Joao Fireman	1ª	MEDIA	7
Ambulatório 24H de Urgência Noélia Lessa	1ª	MEDIA	189
Ambulatório especializado do HGE	1ª	MEDIA	28
Central de Notificação, Captação e Distribuição de Órgãos (Suptran)	1ª	ALTA	13
Centro Odontológico Dr. Raimundo Marinho	1ª	MEDIA	12
Clínica da Família Dr Joao Fireman	1ª	MEDIA	100
Clínica da Família Jose Aprígio Vilela	1ª	MEDIA	75
Hemocentro de Alagoas - Hemoal Arapiraca	7ª	MEDIA/ALTA	186
Hemocentro de Alagoas - Hemoal Maceió	1ª	MEDIA/ALTA	398
Hospital da Criança - Cria	1ª	ALTA	474
Hospital da Mulher Drª Nise da Silveira	1ª	ALTA	1.109
Hospital do Coração Dr Adib Jatene	1ª	ALTA	625
Hospital Geral do Estado de Alagoas - HGE	1ª	ALTA	3.326
Hospital Metropolitano	1ª	ALTA	1.381
Hospital Prof. Ib Gatto Falcão	1ª	MEDIA	322
Hospital Regional da Mata	3ª	ALTA	1.073
Hospital Regional do Alto Sertao	10ª	ALTA	985
Hospital Regional do Norte	2ª	ALTA	992
Laboratório Central de Saúde Pública de Alagoas	1ª	MEDIA/ALTA	136
Sede Sesau	1ª	ADMINISTRATIVO	1.441
Serviço de Atendimento Móvel de Urgência - Arapiraca	7ª	ALTA	321
Serviço de Atendimento Móvel de Urgência - Delmiro Gouveia	10ª	ALTA	17
Serviço de Atendimento Móvel de Urgência - Maceió	1ª	ALTA	582
Serviço de Atendimento Móvel de Urgência - Palmeira	8ª	ALTA	7
Serviço de Atendimento Móvel de Urgência - Penedo	6ª	ALTA	24
Serviço de Atendimento Móvel de urgência - Santana do Ipanema	9ª	ALTA	19
Unidade de Emergência 24H Dr Daniel Houly - Arapiraca	7ª	ALTA	1.425
Unidade de Pronto Atendimento - Manoel Macedo de Melo - Arapiraca	7ª	MEDIA	289
Unidade de Pronto Atendimento - Cidade Universitária	1ª	MEDIA	290
Unidade de Pronto Atendimento - Delio Almeida Jaraguá	1ª	MEDIA	309
Unidade de Pronto Atendimento Dr Claudio Costa - Chã da Jaqueira	1ª	MEDIA	314
Unidade Mista Dra. Quitéria Bezerra de Melo - Água Branca	10ª	MEDIA	110
Unidade Mista Senador Arnon Affonso de Farias Mello - Piranhas	10ª	MEDIA	163
Total Geral			16.891

Fonte: Adaptado Sistema da Folha de Pagamento - E-lógica e Sistema Interno SESAU – Agosto/2023

Da análise dos dados (Quadro 1), observa-se que o Estado dispõe de 35 unidades de saúde sob gestão estadual, vinculadas a Secretaria de Estado da Saúde do Estado de Alagoas (SESAU/AL), distribuídas por Regiões de Saúde, grau de complexidade e quantitativo de servidores, assim vejamos:

No tocante a localização nas Regiões de Saúde, observa-se que do total de 35 unidades, 22 estão localizadas na 1ª Região de Saúde, que abrange 12 municípios e está localizada no Leste Alagoano – Região Metropolitana (Maceió, Marechal Deodoro, Rio Largo, Flexeiras, Messias, Pilar, Santa Luzia do Norte, Satuba, Coqueiro Seco, Barra de São Miguel, Paripueira e

Barra de Santo Antônio). Todas as 22 unidades estão concentradas na capital do estado (Maceió).

Nas demais regiões as unidades estão distribuídas do seguinte modo:

- 1 (uma) unidade localizada na 2ª Região, em específico, no município de Porto Calvo, região que abrange 09 (nove) municípios (Porto Calvo Jacuípe, Maragogi, Matriz de Camaragibe, Japaratinga, Porto de Pedras, São Miguel dos Milagres, Passo de Camaragibe e São Luis do Quitunde), bem como está localizado no Leste Alagoano, Litoral Norte do estado;
- 1 (uma) unidade localizada na 3ª Região de Saúde, no município de União dos Palmares, composta por 11 (onze) municípios (União dos Palmares, Santana do Mundaú, Branquinha, Murici, São José da Laje, Ibateguara, Joaquim Gomes, Colônia de Leopoldina, Novo Lino, Jundiá e Campestre) e, localizada no Leste Alagoano, na Zona da Mata;
- 1 (uma) unidade alocada no município de Penedo, localizado na 6ª Região de Saúde, composta por 8 (oito) municípios (Penedo, Jequiá da Praia, Piaçabuçu, Coruripe, Feliz Deserto, Igreja Nova, Porto Real do Colégio e São Brás), localizada no Leste Alagoano, Litoral Sul do estado;
- 4 (quatro) unidades localizadas no município de Arapiraca, o qual compõe 7ª Região de Saúde, que abrange 17 (dezessete) municípios (Arapiraca, Taquarana, Coité do Noia, Limoeiro de Anadia, São Sebastião, Feira Grande, Lagoa na Canoa, Campo Grande, Olho D'Água Grande, Traipu, Belo Monte, Batalha, Jacaré dos Homens, Jaramataia, Major Izidoro, Craibas e Girau do Ponciano) e está localizada no Agreste Alagoano;
- 1 (uma) unidade localizada em Palmeira dos Índios, Região com 8 (oito) municípios (Palmeira dos Índios, Minador do Negrão, Cacimbinhas, Estrela de Alagoas, Igaci, Belém, Tanque D'Arca e Maribondo) e localizada no Agreste Alagoano; e
- 4 (quatro) unidades localizadas na 10ª Região de Saúde, nos municípios de Delmiro Gouveia, Água Branca e Piranhas. A Região em questão abrange 7 (sete) municípios (Delmiro Gouveia, Água Branca, Piranhas, Olho D'Água do Casado, Inhapi, Mata Grande e Pariconha) e está localizada no Sertão do estado.

No que tange ao nível de atenção, das 35 unidades de saúde sob gestão estadual, 16 executam serviços de Alta Complexidade, correspondendo a 45,71% do total; 15 unidades ofertam serviços de Média Complexidade, correspondendo a 42,85% do total; e, 03 unidades executam atendimento de Média e Alta Complexidade, correspondendo 8,57%. Ainda, observa-se que apenas 01 (uma) unidade executa serviços exclusivamente administrativos, sendo a Sede da SESAU, localizada em Maceió.

Observa-se também, que do total das 35 unidades, 22 estão localizadas na 1ª Região, e nesta, concentra a maior oferta de serviços de Alta complexidade. Em contrapartida, as Regiões 4ª e 5ª não possuem Unidades de Saúde de gestão estadual, deixando assim, um vazio assistencial aos usuários do SUS, necessitando que os mesmos se desloquem para outras Regiões.

Quadro 02 – Quantidade de servidores estaduais por Região de Saúde e nível de complexidade do serviço.

Região de Saúde	ADMINISTRATIVO	ALTA	MEDIA	MEDIA/ALTA	Total Geral
1ª	1441	7510	1795	534	11280
2ª		992			992
3ª		1073			1073
6ª		24			24
7ª		1746	289	186	2221
8ª		7			7
9ª		19			19
10ª		1002	273		1275
Total Geral	1441	12373	2357	720	16891

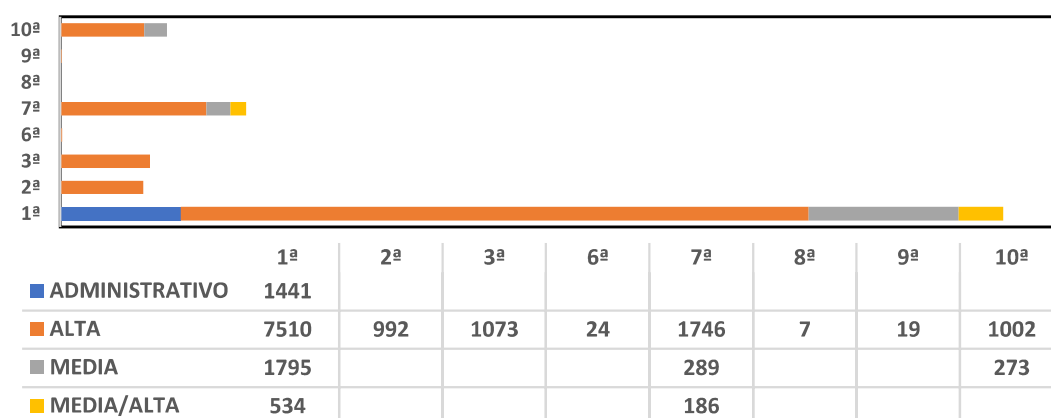
Fonte: Adaptado Sistema da Folha de Pagamento - E-lógica e Sistema Interno SESAU – Agosto/2023.

Quanto ao quantitativo de servidores distribuídos por unidade de saúde (Quadro 2), observa-se os seguintes dados:

Do universo de **16.891 servidores**, 12.373 (73,25%), estão concentrados nas unidades que ofertam serviços de Alta Complexidade;

- 2.357 (13,95%), em unidades de Média Complexidade;
- 720 (4,26%) em unidades de Média/Alta Complexidade; e, por fim;
- 1.441 (8,52%) servidores exercem suas atividades na Sede da SESAU, exclusivamente administrativa.

Gráfico 01 – Postos de Trabalho por Região de Saúde e Nível de Complexidade.



Em observação ao Gráfico 1 - Postos de trabalho por Região e Grau de Complexidade, verifica-se que do montante de 16.891 servidores, 11.280 estão concentrados na 1ª Região de Saúde, correspondendo a 66,78% do total. Cabe destacar que, destes, 1.441, atuam em serviços administrativos. Ainda, 7.510, atuam na alta complexidade, 1.795, atuam na média complexidade e 534, na média/alta complexidade.

As demais regiões estão distribuídas da seguinte forma:

- 2ª Região de Saúde, 992 servidores atuam neste território na alta complexidade, correspondendo a 5,87% do total;
- 3ª Região, 1.073 na alta complexidade, correspondendo a 6,35% do total;
- 6ª Região, 24 servidores na alta complexidade, correspondendo a 0,14% do total;

- 7ª Região, 2.221 trabalhadores, correspondendo a 13,14% do total (sendo 1.746 atuando na alta complexidade, 289, atuando na média complexidade e 186, na alta/média complexidade);
- 8ª Região, 7 servidores estão concentrados na alta complexidade (0,04%);
- 9ª Região, 19 estão alocados na alta complexidade (0,11%) e;
- 10ª Região de Saúde, 1.275 servidores, correspondendo a 7,54% do total (sendo 1.002 atuando na alta complexidade e 273, atuando na média complexidade).

Os dados indicam um número bastante expressivo de trabalhadores vinculados às Unidades de Alta Complexidade, correspondendo a 73,25% do total, apontando a existência de grande demanda para tais serviços.

1.1.1. Histórico da proporção por forma de contratação

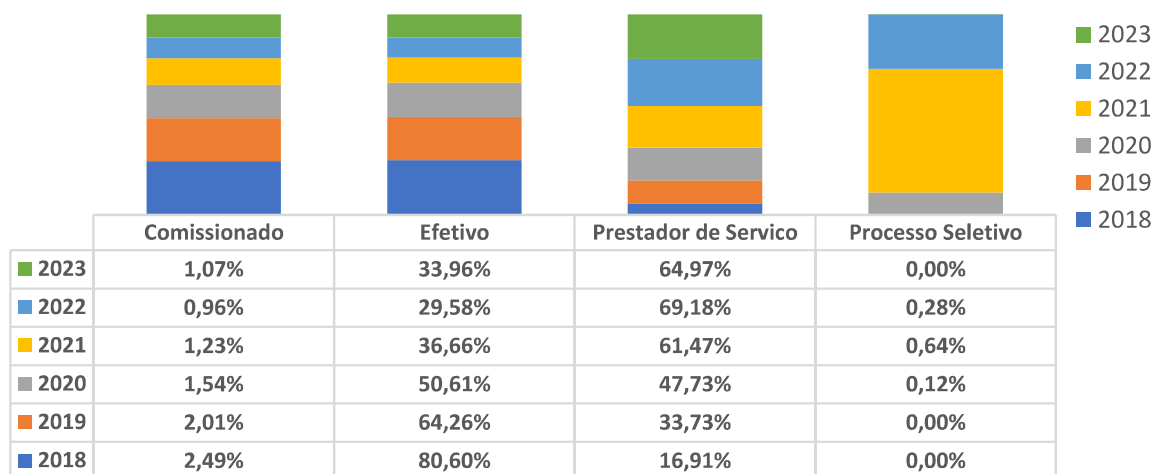
Quadro 03 – Proporção por vínculo e ano

Vínculo	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Comissionado	2,49%	2,01%	1,54%	1,23%	0,96%	1,07%
Efetivo	80,60%	64,26%	50,61%	36,66%	29,58%	33,96%
Prestador de Serviço	16,91%	33,73%	47,73%	61,47%	69,18%	64,97%
Processo Seletivo	0,00%	0,00%	0,12%	0,64%	0,28%	0,00%
Total Geral	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: Adaptado Sistema da Folha de Pagamento - E-lógica e Sistema Interno SESAU – Período de Agosto de /2018 à Agosto/2023.

Gráfico 02 – Proporção anual por Forma de Contratação

HISTÓRICO DA PROPORÇÃO POR FORMA DE CONTRATAÇÃO



Fonte: Adaptado Sistema da Folha de Pagamento - E-lógica e Sistema Interno SESAU – Período de Agosto de /2018 à Agosto/2023.

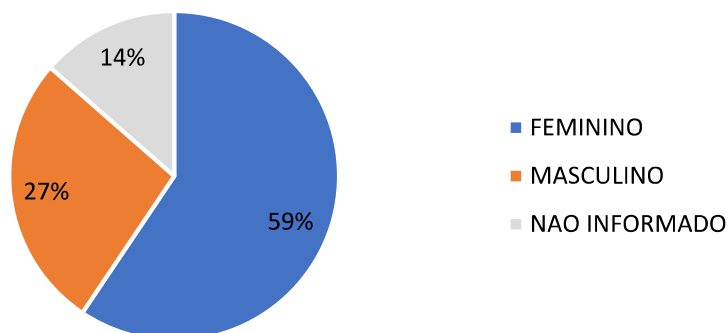
O histórico da proporção anual por forma de contratação foi realizado considerando o período correspondente aos últimos 5 (cinco) anos, período de Agosto de /2018 à Agosto/2023. Da análise dos dados (Quadro 3 e Gráfico 2) observa-se que em 2018 a força de trabalho da SESAU correspondente aos servidores com vínculos formais representou um percentual de 83,09%; em 2019, o percentual passou para 66,27%; em 2020, 52,27%; em 2021, 38,53%; em 2022, 30,82%; e em 2023 um percentual de 35,03%.

Os dados mostram uma significativa diminuição da força de trabalho de servidores com vínculos formais, acompanhado pelo aumento considerável de prestadores de serviços (vínculos precários).

1.1.2. Perfil dos trabalhadores (Sexo, idade, raça, tipo de vínculo, onde trabalha)

Os Gráficos e Quadros a seguir retratam o perfil dos trabalhadores vinculados ao quadro de pessoal da SESAU, por Sexo, idade, raça, tipo de vínculo e onde trabalham

Gráfico 03 – Perfil do Trabalhador por Sexo



Fonte: Adaptado Sistema da Folha de Pagamento - E-lógica e Sistema Interno SESAU – Agosto/2023

No que se refere ao sexo, representado no Gráfico 03, sublinha-se a predominância do sexo feminino dentre os trabalhadores vinculados a SESAU/AL. Do total, 59% é do sexo feminino, 27% do sexo masculino e 14% não foi informado nos sistemas cadastrais.

A participação das mulheres na área da saúde vem sendo estudada há algumas décadas, demonstrando sua importância não só para compreender a evolução no mundo do trabalho como, e sobretudo, para melhor compreender as particularidades do setor saúde que acomoda um contingente expressivo de mulheres, representando atualmente mais de 70% de toda força de trabalho em saúde (Medeiros, Silva & Martins, 2015).

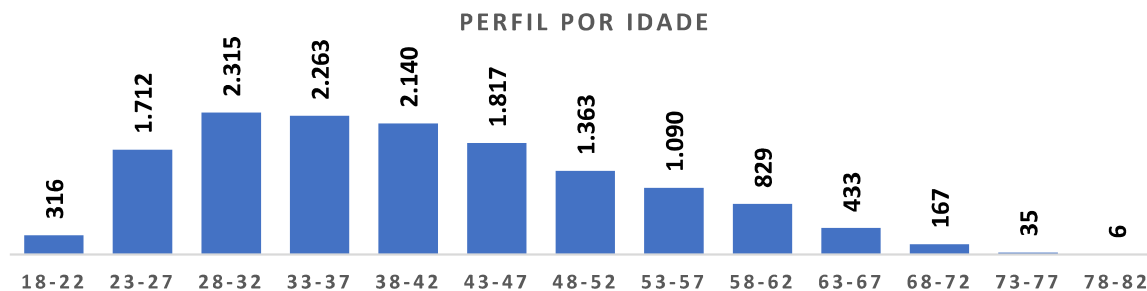
Trazendo um recorte para a categoria de enfermagem, a predominância do sexo feminino nessa área pode estar associada à origem da enfermagem. Esta surgiu como um serviço organizado pela instituição das ordens sacras. Convive com o cuidado doméstico às crianças, aos doentes e aos velhos, associado à figura da mulher-mãe que desde sempre foi curandeira e detentora de um conhecimento informal de práticas de saúde, transmitido de mulher para mulher. A marca das ordens religiosas estabelece à enfermagem, por longo período, seu exercício organizacional exclusivo e ou majoritariamente feminino e caritativo (Lopes & Leal, 2005).

Quadro 04 – Perfil do Trabalhador por Idade

Faixas etárias	Quantidade
18-22	316
23-27	1712
28-32	2315
33-37	2263
38-42	2140
43-47	1817
48-52	1363
53-57	1090
58-62	829
63-67	433
68-72	167
73-77	35
78-82	6
Não informado	2405
Total Geral	16891

Fonte: Adaptado Sistema da Folha de Pagamento - E-lógica e Sistema Interno SESAU – Agosto/2023

Gráfico 04 – Perfil do Trabalhador por Idade



Fonte: Adaptado Sistema da Folha de Pagamento - E-lógica e Sistema Interno SESAU – Agosto/2023

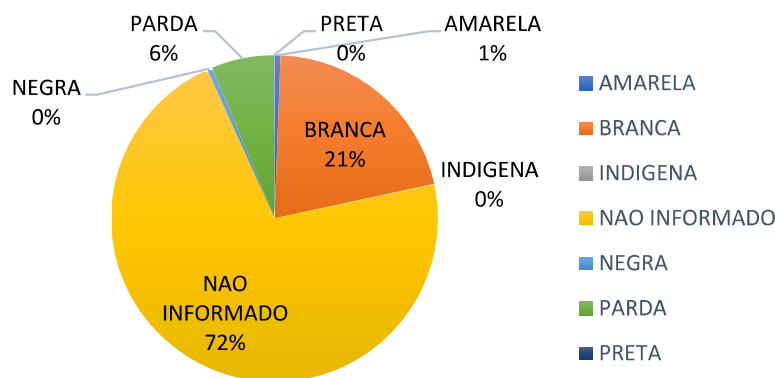
Em relação à idade, demonstrada no Quadro e Gráfico 04, verifica-se uma maior concentração da força do trabalho entre as faixas etárias de 28 a 47 anos, totalizando em 8.535 trabalhadores, destes, 2.315 possuem entre 28-32 anos; 2.263 apresentam-se entre 33 a 37 anos; 2.140 de 38 a 42 anos e 1.817 possuem entre 43 a 47 anos.

Frisa-se que um quantitativo importante no total de 2.405 trabalhadores não tiveram suas datas de nascimento cadastradas nos sistemas funcionais da SESAU.

Quadro 05 – Perfil do Trabalhador por Raça

Região de Saúde	Qtd	%
AMARELA	99	0,90%
BRANCA	3.548	31,88%
INDIGENA	8	0,09%
NAO INFORMADO	12.096	54,84%
NEGRA	84	1,06%
PARDA	1.049	11,20%
PRETA	7	0,03%
Total Geral	16.891	100,00%

Fonte: Adaptado Sistema da Folha de Pagamento - E-lógica e Sistema Interno SESAU – Agosto/2023

Gráfico 05 – Perfil do Trabalhador por Raça

Fonte: Adaptado Sistema da Folha de Pagamento - E-lógica e Sistema Interno SESAU – Agosto/2023

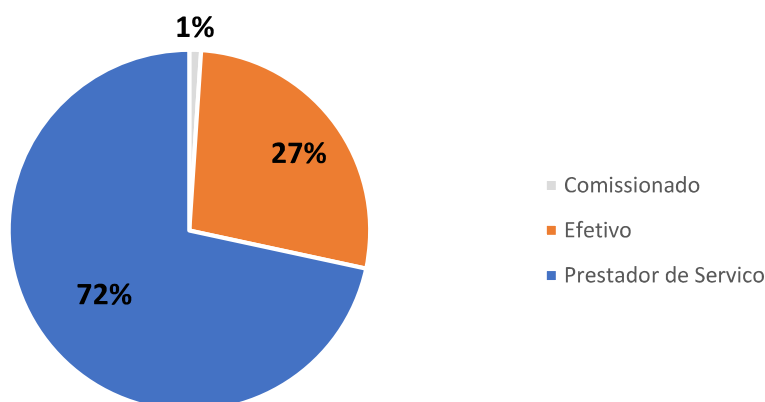
Em relação à raça, demonstrada na Quadro e Gráfico 05, constata-se um percentual significativo da parcela de trabalhadores que não fez tal declaração, representando 72%. Apenas 21% declarou ser da cor branca, 6% parda e 1% amarela.

Os dados demonstram a necessidade de implantação de um sistema integrado de Informações, que possa entre outros pontos, fornecer dados sobre os trabalhados da SESAU de forma integral, evitando lacunas ou fragilidades de informações.

Quadro 06 – Tipo de Vínculo

Região de Saúde	Quantidade
Comissionado	176
Efetivo	4619
Prestador de Serviço	12096
Total Geral	16891

Fonte: Adaptado Sistema da Folha de Pagamento - E-lógica e Sistema Interno SESAU – Agosto/2023

Gráfico 06 – Perfil por Vínculo

Fonte: Adaptado Sistema da Folha de Pagamento - E-lógica e Sistema Interno SESAU – Agosto/2023

No quadro de pessoal ativo da SESA, foi identificado 03 (três) tipos de vínculos funcionais, a saber: Efetivos, Cargos em Comissão e Prestadores de Serviços. Do total de 16.891 trabalhadores, 12.096 são Prestadores de Serviço, ou seja, com vínculos precários, representando 72% da força do trabalho. Estes, não possuem vínculos empregatícios com a Secretaria, não tendo garantida a maioria dos Direitos trabalhistas inerentes aos servidores efetivos, a exemplo, do terço de férias, décimo terceiro salário, evolução nas Carreiras, entre outros. Os demais trabalhadores, 4.619, são Efetivos, representando 27% do quadro e 176, (1%), são Cargos em Comissão, conforme Quadro e Gráfico 06.

Os dados demonstram, entre outros aspectos, que a SESA/AL necessita ofertar concurso público para provimento de cargo efetivo, tendo em vista a predominância de trabalhadores com vínculos precários, que do total de 16.891 trabalhadores, 12.096 são Prestadores de Serviço, representando 72% da força do trabalho.

Quadro 07 – Locais de trabalho

LOTAÇÃO	Total
Ambulatorio 24H de Urgencia Assis Chateaubriand	5
Ambulatorio 24H de Urgencia Denilma Bulhoes	144
Ambulatorio 24H de Urgencia Joao Fireman	7
Ambulatorio 24H de Urgencia Noelia Lessa	189
Ambulatorio especializado do HGE	28
Central de Notificacao, Captacao e Distribuicao de Orgaos Estadual - Suptran	13
Centro Odontologico Dr. Raimundo Marinho	12
Clinica da Familia Dr Joao Fireman	100
Clinica da Familia Jose Aprigio Vilela	75
Hemocentro de Alagoas - Hemoal Arapiraca	186
Hemocentro de Alagoas - Hemoal Maceio	398
Hospital da Crianca - Cria	474
Hospital da Mulher Drª Nise da Silveira	1.109
Hospital do Coracao Dr Adib Jatene	625
Hospital Geral do Estado de Alagoas - Hge	3.326
Hospital Metropolitano	1.381
Hospital Prof Ib Gatto Falcao	322
Hospital Regional da Mata	1.073
Hospital Regional do Alto Sertao	985
Hospital Regional do Norte	992
Laboratorio Central de Saude Publica de Alagoas	136
Sede Sesa	1.441
Servico de Atendimento Movel de Urgencia - Arapiraca	321
Servico de Atendimento Movel de Urgencia - Delmiro Gouveia	17
Servico de Atendimento Movel de Urgencia - Maceio	582
Servico de Atendimento Movel de Urgencia - Palmeira	7
Servico de Atendimento Movel de Urgencia - Penedo	24
Servico de Atendimento Movel de urgencia - Santana do Ipanema	19
Unidade de Emergencia 24H Dr Daniel Houly - Arapiraca	1.425
Unidade de Pronto Atendimento - Arapiraca Manoel Macedo de Melo	289
Unidade de Pronto Atendimento - Cidade Universitaria	290
Unidade de Pronto Atendimento - Delio Almeida Jaragua	309
Unidade de Pronto Atendimento Dr Claudio Costa - Upa Cha da Jaqueira	314
Unidade Mista Dra Quiteria Bezerra de Melo - Agua Branca	110
Unidade Mista Senador Arnon Affonso de Farias Mello - Piranhas	163
Total Geral	16.891

Fonte: Adaptado Sistema da Folha de Pagamento - E-lógica e Sistema Interno SESA – Agosto/2023

O Quadro 07 retrata que os trabalhadores da SESA estão mais concentrados nas seguintes Unidades: Hospital Geral do Estado Prof. Osvaldo Brandão Vilela, situado na 1ª Região, na Cidade de Maceió, com o quantitativo de 3.326 trabalhadores, em seguida, a Unidade de Emergência Dr.

Daniel Houly, situada na Cidade de Arapiraca, pertencente a 7ª Região de Saúde, com 1.425 trabalhadores, ambas, oferecem serviços de Alta Complexidade, tratando-se de Unidade de Atendimento de Emergência e Sede Administrativa, situada na Cidade de Maceió, com 1.441 trabalhadores, que dentre várias áreas, incluem o Gabinete do Secretário e Recursos Humanos.

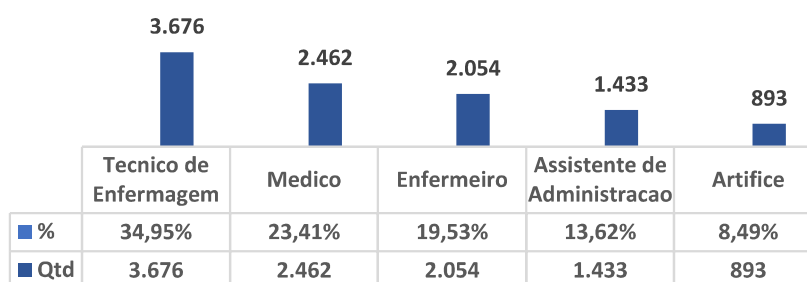
1.1.3. Trabalhadores com vínculos mais precários;

Quadro 08 – Vínculos mais precários

Cargos	%	Qtd
Tecnico de Enfermagem	34,95%	3.676
Medico	23,41%	2.462
Enfermeiro	19,53%	2.054
Assistente de Administração	13,62%	1.433
Artifice	8,49%	893
Total Geral	100,00%	10.518

Fonte: Adaptado Sistema da Folha de Pagamento - E-lógica e Sistema Interno SESAU – Agosto/2023

Gráfico 07 – Categorias com vínculos mais precários



Fonte: Adaptado Sistema da Folha de Pagamento - E-lógica e Sistema Interno SESAU – Agosto/2023

Os trabalhadores com vínculos mais precários, são os técnico de enfermagem, com o quantitativo de 3.676 (34,95%), em seguida, médicos, no total de 2.462, representando 23,41% da força do trabalho, enfermeiros, 2.054, (19,53%), assistente de administração, 1.433 (13,62%) e por fim os cargos de artífice com uma quantidade de 893 servidores, com percentual de 8,49%, conforme Quadro 08 e Gráfico 07.

1.2. Educação na Saúde: características da formação de pessoal em saúde no âmbito estadual e os principais problemas.

O Estado de Alagoas possui taxa de escolaridade líquida (que mede o percentual de jovens de 18 a 24 anos matriculados no ensino superior em relação ao total da população da mesma faixa etária) de 13,8%, uma das menores do país. Do total de alunos do ensino superior no estado, 49,4% têm até 24 anos, segundo dados do Instituto Sindicato das Entidades Mantenedoras de Estabelecimentos de Ensino Superior no Estado de São Paulo (SEMESP).

Na perspectiva de melhor apresentar os dados, foram organizados em Cursos Tecnológicos e Cursos de Graduação.

1.2.1. Cursos Tecnológicos

Os cursos tecnológicos em saúde são ofertados em 05 municípios. As Instituição de Ensino Superior (IES) estão compreendidas na 1ª macrorregião nos municípios de Maceió e Penedo e na 2ª macrorregião nos municípios de Santana de Ipanema, Palmeira dos Índios e Arapiraca.

Maceió

Capital do estado de Alagoas com aproximadamente 1.025 de habitantes. Está localizada na 1ª macrorregião do estado. São 22 IES que ofertam 15 cursos tecnológicos, sendo eles: Agente Comunitário de Saúde e Endemias, Alimentos, Ciência da Felicidade, Gerontologia, Gerontologia - Bem-Estar E Educação, Gerontologia - Cuidado ao Idoso, Gestão de Resíduos de Serviços de Saúde, Instrumentação Cirúrgica, Podologia e Práticas Integrativas e Complementares, Qualidade de Vida na Contemporaneidade, Radiologia, Segurança Alimentar, Segurança no Trabalho, Técnicas para Acompanhamento Terapêutico, Terapias Integrativas e Complementares. Os cursos são ofertados tanto na modalidade presencial como no ensino a distância por instituições privadas com ou sem fins lucrativos, pública estadual e federal, com 274.985 vagas autorizadas pelo Ministério da Educação (MEC), conforme Quadro 09.

Quadro 09 – Quantitativo de cursos tecnológicos por modalidade de ensino, instituição de ensino (estadual, privada, federal), fins lucrativos e vagas autorizadas, Maceió, setembro, 2023.

Setembro, 2020.

NOME DO CURSO	DISTRIB UIÇÃO	MODALIDADE DE ENSINO		INSTITUIÇÃO DE ENSINO		FINS LUCRATIVOS		VAGAS AUTORIZ ADAS	
		EaD	PRESENCIAL	ESTADUAL	PRIVAD A	FEDER AL	COM		SEM
AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE E ENDEMIAS	MACEIÓ	1			1		1		1000
ALIMENTOS			2	1		1			60
CIÊNCIA DA FELICIDADE		1			1		1		10000
GERONTOLOGIA		3			3		2	1	12968
GERONTOLOGIA - BEM-ESTAR E EDUCAÇÃO		1			1		1		1226
GERONTOLOGIA - CUIDADO AO IDOSO		1			1		1		1500
GESTÃO DE RESÍDUOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE		1			1		1		7610
INSTRUMENTAÇÃO CIRÚRGICA		1			1		1		7610
PODOLOGIA		2			2		2		9850
PRÁTICAS INTEGRATIVAS E COMPLEMENTARES		1			1		1		1500
QUALIDADE DE VIDA NA CONTEMPORANEIDADE		1			1		1		7610
RADIOLOGIA		7	3	1			7	2	67285
SEGURANÇA ALIMENTAR		1			1		1		5000
SEGURANÇA NO TRABALHO		3	12	1			11	3	122537
TÉCNICAS PARA ACOMPANHAMENTO TERAPÊUTICO		1			1		1		7610
TERAPIAS INTEGRATIVAS E COMPLEMENTARES		3			3		3		11620
			28	17	3	18	1	35	6

Fonte: <https://emec.mec.gov.br/>, 2023.

Penedo

Município do estado de Alagoas localizado ao sul do estado, às margens do Rio São Francisco. Sua população é 64.005 de habitantes, localizada na 1ª macrorregião do estado. São 02 IES que ofertam 07 cursos tecnológicos, tais quais: Ciência Da Felicidade, Gerontologia, Gerontologia - Bem-Estar e Educação, Radiologia, Segurança Alimentar, Segurança No Trabalho e Práticas Integrativas e Complementares. Os cursos são ofertados na modalidade de ensino a distância, instituições privadas com fins lucrativos, com 169.409 vagas autorizadas pelo MEC, Quadro 10.

Quadro 10 – Quantitativo de cursos tecnológicos por modalidade de ensino, instituição de ensino (estadual, privada, federal), fins lucrativos e vagas autorizadas, Penedo, setembro, 2023.

NOME DO CURSO	DISTRIBUIÇÃO	MODALIDADE DE ENSINO		INSTITUIÇÃO DE ENSINO			FINS LUCRATIVOS		VAGAS AUTORIZADAS
		EaD	PRESENCIAL	ESTADUAL	PRIVADA	FEDERAL	COM	SEM	
CIÊNCIA DA FELICIDADE	PENEDO	1			1		1		10000
GERONTOLOGIA		1			1		1		5000
GERONTOLOGIA - BEM-ESTAR E EDUCAÇÃO		1			1		1		1920
RADIOLOGIA		2			2		2		48529
SEGURANÇA ALIMENTAR		1			1		1		5000
SEGURANÇA NO TRABALHO		4			4		4		87960
PRÁTICAS INTEGRATIVAS E COMPLEMENTARES		1			1		1		1000
		11			11		11		159409

Fonte: <https://emec.mec.gov.br/>, 2023.

Arapiraca

Localizada no Agreste alagoano, com aproximadamente 233.047 de habitantes, sendo o segundo município com maior população. Faz parte da 2ª macrorregião do estado. São 09 IES que ofertam cursos tecnológicos, dentre eles: Agente Comunitário de Saúde e Endemias, Ciência da Felicidade, Gerontologia, Gerontologia - Bem-Estar e Educação, Gerontologia - Cuidado ao Idoso, Gestão de Resíduos de Serviços de Saúde, Instrumentação Cirúrgica, Podologia, Práticas Integrativas e Complementares, Qualidade de Vida na Contemporaneidade, Radiologia, Segurança Alimentar, Segurança no Trabalho, Técnicas para Acompanhamento Terapêutico e Terapias Integrativas e Complementares. Os cursos ofertados são na modalidade de ensino a distância e presencial, por instituições privadas com e sem fins lucrativos. Totalizando 262.719 vagas autorizadas pelo MEC, Quadro 11.

Quadro 11 – Quantitativo de cursos tecnológicos por modalidade de ensino, instituição de ensino (estadual, privada, federal), fins lucrativos e vagas autorizadas, Arapiraca, setembro, 2023.

NOME DO CURSO	DISTRIBUIÇÃO	MODALIDADE DE ENSINO		INSTITUIÇÃO DE ENSINO			FINS LUCRATIVOS		VAGAS AUTORIZADAS
		EaD	PRESENCIAL	ESTADUAL	PRIVADA	FEDERAL	COM	SEM	
AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE E ENDEMIAS	ARAPIRACA	1			1		1		1000
CIÊNCIA DA FELICIDADE		1			1		1		10000
GERONTOLOGIA		2			2		2		12610
GERONTOLOGIA - BEM-ESTAR E EDUCAÇÃO		1			1		1		1920

GERONTOLOGIA - CUIDADO AO IDOSO	1			1		1		1500
GESTÃO DE RESÍDUOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE	1			1		1		7610
INSTRUMENTAÇÃO CIRÚRGICA	1			1		1		7610
PODOLOGIA	2			2		2		9850
PRÁTICAS INTEGRATIVAS E COMPLEMENTARES	1			1		1		1500
QUALIDADE DE VIDA NA CONTEMPORANEIDADE	1			1		1		7610
RADIOLOGIA	5	1		6		6		62409
SEGURANÇA ALIMENTAR	1			1		1		5000
SEGURANÇA NO TRABALHO	8			8		7	1	117870
TÉCNICAS PARA ACOMPANHAMENTO TERAPÊUTICO	1			1		1		7610
TERAPIAS INTEGRATIVAS E COMPLEMENTARES	2			2		2		8620
	29	1		30		29	1	262719

Fonte: <https://emec.mec.gov.br/>, 2023.

Palmeira dos Índios

É a quarta maior cidade do estado e está localizada no Agreste alagoano, na 2ª macrorregião. O município conta com aproximadamente 73 337 habitantes. São 02 IES que ofertam cursos tecnológicos, sendo eles: Agente Comunitário de Saúde e Endemias, Ciência da Felicidade, Gerontologia, Gerontologia - Cuidado ao Idoso, Podologia, Práticas Integrativas e Complementares, Radiologia, Segurança Alimentar e Segurança no Trabalho. Ofertados na modalidade a distância por instituições privadas com fins lucrativos. No total de 156.260 vagas autorizadas pelo MEC, Quadro 12.

Quadro 12 – Quantitativo de cursos tecnológicos por modalidade de ensino, instituição de ensino (estadual, privada, federal), fins lucrativos e vagas autorizadas, Palmeira dos Índios, setembro, 2023.

NOME DO CURSO	DISTRIBUIÇÃO	MODALIDADE DE ENSINO		INSTITUIÇÃO DE ENSINO			FINS LUCRATIVOS		VAGAS AUTORIZADAS
		EaD	PRESENCIAL	ESTADUAL	PRIVADA	FEDERAL	COM	SEM	
AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE E ENDEMIAS	PALMEIRA DOS ÍNDIOS	1			1		1		1000
CIÊNCIA DA FELICIDADE		1			1		1		10000
GERONTOLOGIA		1			1		1		5000
GERONTOLOGIA - CUIDADO AO IDOSO		1			1		1		1500
PODOLOGIA		1			1		1		1000
PRÁTICAS INTEGRATIVAS E COMPLEMENTARES		1			1		1		1500
RADIOLOGIA		1			1		1		48000
SEGURANÇA ALIMENTAR		1			1		1		5000
SEGURANÇA NO TRABALHO		2			2		2		83260
		10			10		10		156260

Fonte: <https://emec.mec.gov.br/>, 2023.

Santana do Ipanema

Localizada na 2ª macrorregião do estado de Alagoas, com uma população de 47 819 habitantes. Os cursos tecnológicos ofertados são: Ciência da Felicidade, Gerontologia, Podologia, Segurança Alimentar, Segurança no Trabalho e Terapias Integrativas e Complementares por 01 IES privada com fins lucrativos por modalidade de ensino a distância, totalizando 41.850 vagas autorizadas pelo MEC, Quadro 13.

Quadro 13 – Quantitativo de cursos tecnológicos por modalidade de ensino, instituição de ensino (estadual, privada, federal), fins lucrativos e vagas autorizadas, Santana do Ipanema, setembro, 2023.

NOME DO CURSO	DISTRIBUIÇÃO	MODALIDADE DE ENSINO		INSTITUIÇÃO DE ENSINO			FINS LUCRATIVOS		VAGAS AUTORIZADAS
		EaD	PRESENCIAL	ESTADUAL	PRIVADA	FEDERAL	COM	SEM	
CIÊNCIA DA FELICIDADE	SANTANA DO IPANEMA	1			1		1		10000
GERONTOLOGIA		1			1		1		5000
PODOLOGIA		1			1		1		8850
SEGURANÇA ALIMENTAR		1			1		1		5000
SEGURANÇA NO TRABALHO		2			2		2		12000
TERAPIAS INTEGRATIVAS E COMPLEMENTARES		1			1		1		1000
		7			7		7		41850

Fonte: <https://emec.mec.gov.br/>, 2023.

1.2.2. Cursos de Graduação

De acordo com o e-MEC, 8 (oito) Municípios do estado de Alagoas dispõem de Instituição de Ensino Superior com oferta de cursos de graduação classificados na área geral saúde e bem-estar, são eles: Arapiraca, Cacimbinhas, Maceió, Marechal Deodoro, Palmeiras dos Índios, Pão de Açúcar, Penedo e Santana do Ipanema, o que corresponde, apenas a 8% do total de 102 municípios.

Os municípios de Arapiraca, Maceió, Palmeiras dos Índios, Penedo e Santana de Ipanema foram descritos no item de Cursos Tecnológicos.

Cacimbinhas

Cacimbinhas é um município do Agreste Alagoano, situa-se na Microrregião de Palmeira dos Índios, sendo limites: Dois Riachos, Major Isidoro, Igaci, Estrela de Alagoas, Minador do Negrão e Iati (Pernambuco). O município faz parte da 2ª macrorregião, 8ª região de saúde. De acordo com o censo IBGE 2022, a sua população corresponde a 10.476 pessoas.

Marechal Deodoro

Marechal Deodoro foi a primeira capital de Alagoas. Situada na 1ª macrorregião, especificamente, na 1ª Região de Saúde, o município faz parte da Região Metropolitana de Maceió. De acordo com o censo do IBGE 2022, a sua população é correspondente a 60 370 pessoas.

Pão de Açúcar

Situado na 2ª Macrorregião, mais especificamente, na 9ª Região de Saúde, o município de Pão de Açúcar tem uma população correspondente a 71.574 pessoas, segundo último censo, 2022.

No estado de Alagoas, são 39 Instituições Ensino Superior/IES que ofertam cursos ensino de ensino superior na modalidade presencial e de educação à distância (EaD). Destas, 24 são privados com fins lucrativos, 11 são privados sem fins lucrativos e 04 são públicas (02 estaduais e 02 federais). Vale destacar o baixo percentual de instituições públicas, apenas, 10%.

O gráfico, abaixo, apresenta como estão distribuídas as 39 IES por município.

Gráfico 08 – Distribuição das 39 Instituições de Ensino Superior por município

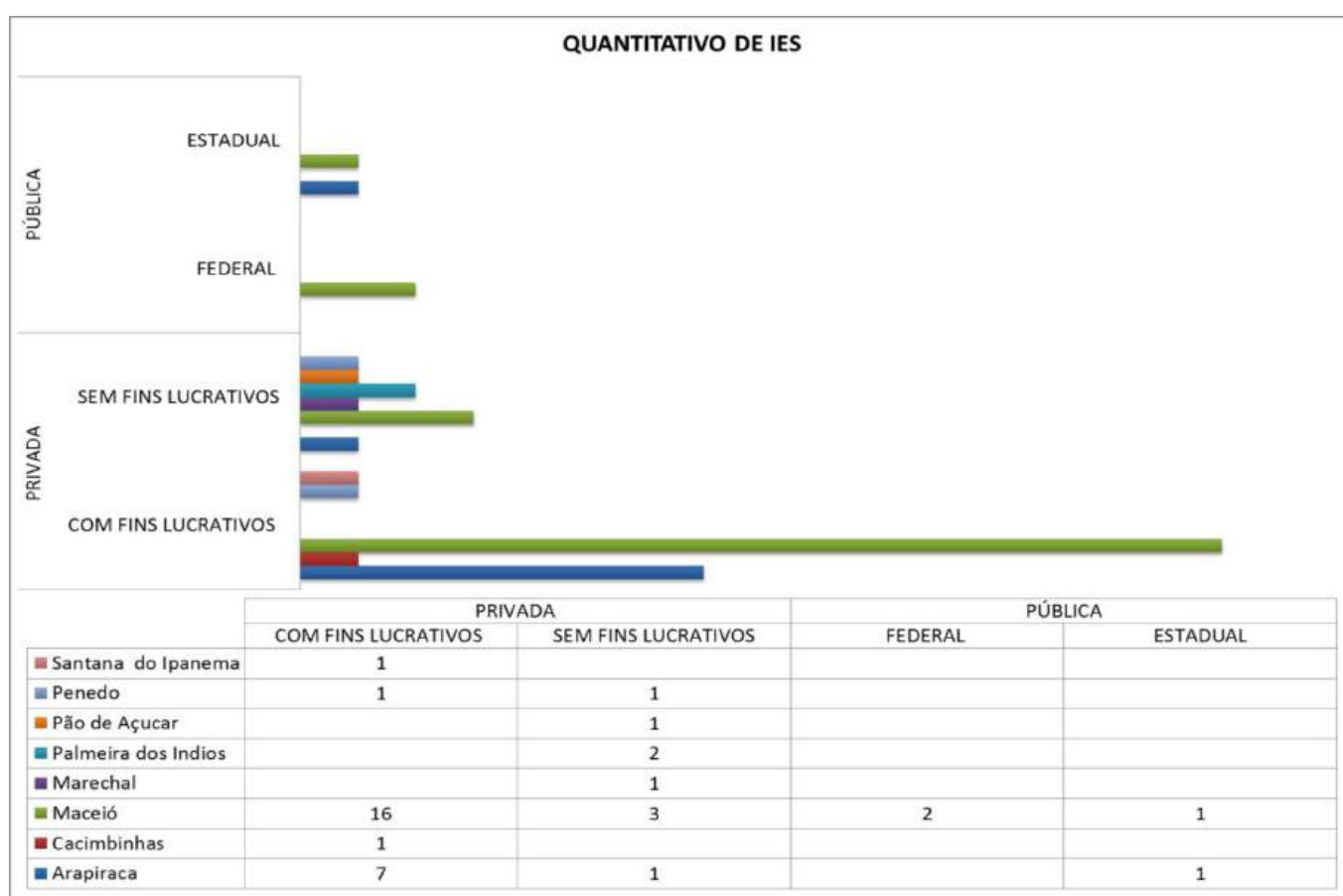


Gráfico autoral. Fonte de dados: e-MEC, setembro/2023.

Ao todo, são 15 (quinze) opções de cursos com oferta de vagas na modalidade ead e/ou presencial. Os classificados pelo MEC como saúde e bem-estar são 14 (quatorze): Biomedicina, Educação Física, Enfermagem, Farmácia, Fisioterapia, Fonoaudiologia, Gerontologia, Interdisciplinar em Saúde, Medicina, Nutrição, Odontologia, Óptica e Optometria, Serviço Social e Terapia Ocupacional. E 01 (um), apesar de classificado como *ciências sociais*, o curso de psicologia foi incluído no diagnóstico por se tratar de um grupo de trabalhador inserido na área fim da saúde.

Com o olhar voltado para a distribuição por macro e por região de saúde, na 1ª macrorregião consta maior concentração de ofertas, porém, menor número de municípios em

relação à 2ª macrorregião: 1ª Macrorregião - 1ª Região de Saúde: Maceió, Marechal Deodoro, 6ª Região de Saúde: Penedo; 2ª Macrorregião - 7ª Região de Saúde: Arapiraca, 8ª Região de Saúde: Cacimbinhas, Palmeiras dos Índios, 9º Pão de Açúcar e Santana do Ipanema, conforme disposto no quadro abaixo.

Quadro 14 – Distribuição de cursos de ensino superior por macro e por região de saúde.

NOME DO CURSO	DISTRIBUIÇÃO	MODALIDADE DE ENSINO		INSTITUIÇÃO DE ENSINO			FINS LUCRATIVOS		VAGAS AUTORIZADAS	INSTITUIÇÕES FORMADORAS	ÁREA GERAL
		EaD	PRESENCIAL	ESTADUAL	PRIVADA	FEDERAL	COM	SEM			
BIOMEDICINA	ARAPIRACA - 7ª região de saúde	7	1		8		8		92436	8	Saúde e bem-estar
EDUCAÇÃO FÍSICA		13	2		15		14	1	160850	15	Saúde e bem-estar
ENFERMAGEM		4	3		6	1	4		96740	7	Saúde e bem-estar
FARMÁCIA		8	2		10		10		113115	10	Saúde e bem-estar
FISIOTERAPIA		6	2		8		8		94112	8	Saúde e bem-estar
FONOAUDIOLOGIA		1			1		1		500	1	Saúde e bem-estar
GERONTOLOGIA		1			1		1		2000	1	Saúde e bem-estar
MEDICINA			1			1			60	1	Saúde e bem-estar
NUTRIÇÃO		9	2		11		11		95850	11	Saúde e bem-estar
ODONTOLOGIA			2		2		2		400	2	Saúde e bem-estar
ÓPTICA E OPTOMETRIA		1			1		1		1000	1	Saúde e bem-estar
PSICOLOGIA			3		3		3		500	3	Ciências sociais, comunicação e informação
SERVIÇO SOCIAL			2		2		2		300	2	Saúde e bem-estar
TERAPIA OCUPACIONAL		1			1		1		1300	1	Saúde e bem-estar
EDUCAÇÃO FÍSICA	CACIMBINHAS - 8ª região de saúde	2			2		1	2	6600	2	Saúde e bem-estar
FARMÁCIA		1			1		1		400	1	Saúde e bem-estar
FISIOTERAPIA		1			1		1		1600	1	Saúde e bem-estar
PSICOLOGIA										0	Ciências sociais, comunicação e informação
SERVIÇO SOCIAL		3			3		2	1	5500	3	Saúde e bem-estar
BIOMEDICINA		9	5		14		11	3	129918	14	Saúde e bem-estar
EDUCAÇÃO FÍSICA		19	6		24	1	17	7	163821	25	Saúde e bem-estar
ENFERMAGEM		6	13	1	17	1	12	5	121062	19	Saúde e bem-estar
FARMÁCIA		9	7		15	1	12	3	103438	16	Saúde e bem-estar
FISIOTERAPIA		7	9	1	15		11	4	101509	16	Saúde e bem-estar
FONOAUDIOLOGIA		1	1	1	1		1		530	2	Saúde e bem-estar
GERONTOLOGIA		2			2		1	1	2300	2	Saúde e bem-estar
INTERDISCIPLINAR EM SAÚDE		1			1		1		1000	1	Saúde e bem-estar
MEDICINA			4	1	2	1	1	1	435	4	Saúde e bem-estar
NUTRIÇÃO		12	7		18	1	14	4	97404	19	Saúde e bem-estar
ODONTOLOGIA			7		6	1	2	4	1548	7	Saúde e bem-estar
PSICOLOGIA			8		7	1	3	4	1780	8	Ciências sociais, comunicação e informação
SERVIÇO SOCIAL		25	5		29	1	20	9	151668	30	Saúde e bem-estar
TERAPIA OCUPACIONAL		1	1	1	1		1		1340	2	Saúde e bem-estar
EDUCAÇÃO FÍSICA	MARECHAL DEODORO - 1ª região de saúde	1			1			1	300	1	Saúde e bem-estar
SERVIÇO SOCIAL		1			1			1	300	1	Saúde e bem-estar
BIOMEDICINA	PALMEIRA DOS ÍNDIOS - 8ª região de saúde	1			1		1		73260	1	Saúde e bem-estar
EDUCAÇÃO FÍSICA		5			5		3	2	106860	5	Saúde e bem-estar
ENFERMAGEM		2	1		3		2	1	81380	3	Saúde e bem-estar
FARMÁCIA		1			1		1		73260	1	Saúde e bem-estar
FISIOTERAPIA		1			1		1		73260	1	Saúde e bem-estar
GERONTOLOGIA		1			1		1		2000	1	Saúde e bem-estar
INTERDISCIPLINAR EM SAÚDE		1			1		1		1000	1	Saúde e bem-estar
NUTRIÇÃO		1			1		1		73260	1	Saúde e bem-estar
PSICOLOGIA			1			1			50		Ciências sociais,

											comunicação e informação
SERVIÇO SOCIAL		7	1		7	1	5	2	101910	8	Saúde e bem-estar
ENFERMAGEM	PÃO DE AÇUCAR - 9ª região de saúde		1		1		1		160	1	Saúde e bem-estar
BIOMEDICINA	PENEDO - 6ª região de saúde	2			2		2		73866	2	Saúde e bem-estar
EDUCAÇÃO FÍSICA		3			3		3		99460	3	Saúde e bem-estar
ENFERMAGEM		2	1		3		2	1	81360	3	Saúde e bem-estar
FARMÁCIA		2			2		2		73875	2	Saúde e bem-estar
FISIOTERAPIA		1			1		1		73260	1	Saúde e bem-estar
NUTRIÇÃO		1			1		1		73260	1	Saúde e bem-estar
ÓPTICA E OPTOMETRIA		1			1		1		1000	1	Saúde e bem-estar
SERVIÇO SOCIAL		6			6		5	1	95901	6	Saúde e bem-estar
BIOMEDICINA	SANTANA DO IPANEMA - 9ª região de saúde	3			3		1	2	14100	3	Saúde e bem-estar
EDUCAÇÃO FÍSICA		5			5		4	1	40550	5	Saúde e bem-estar
ENFERMAGEM		2			2		2		12000	2	Saúde e bem-estar
FARMÁCIA		2			2		1	1	13100	2	Saúde e bem-estar
FISIOTERAPIA		3			3		2	1	14100	3	Saúde e bem-estar
NUTRIÇÃO		3			3		2	1	8500	3	Saúde e bem-estar
ÓPTICA E OPTOMETRIA		1			1		1		1000	1	Saúde e bem-estar
SERVIÇO SOCIAL		4			4		4	1	17600	5	Saúde e bem-estar
		213	98	5	294	12	229	65	2830948		

Quadro autoral. Fonte de dados: e-MEC, setembro/2023.

Vale destacar que a maior disponibilização está na capital, Maceió, seguida pelo município de Arapiraca, o segundo maior de Alagoas. Conforme disposto no gráfico, abaixo, estão disponíveis 2.830.948 vagas autorizadas pelo MEC, considerando ambas as modalidades, EAD e presencial.

Gráfico 09 – Total de vagas autorizadas por modalidade e município.

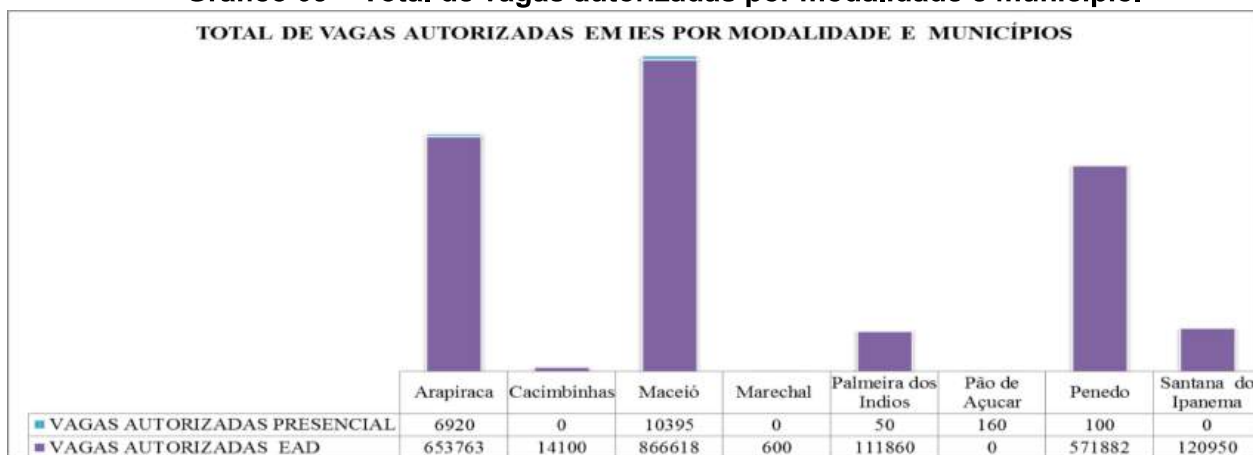


Gráfico autoral. Fonte de dados: e-MEC, setembro/2023

Os dados ora apresentados em relação aos cursos de graduação e tecnológicos foram extraídos do Cadastro Nacional de Cursos e Instituições de Educação Superior Cadastro e-MEC, regulamentado pela Portaria Normativa nº 21, de 21/12/2017, base de dados oficial dos cursos e IES.

Vale salientar que outras bases de dados foram consultadas, mas não se obteve êxito, assim como, dificuldade de acessar a alguns filtros, devido a sua não habilitação para consulta na plataforma e-MEC.

1.2.3. Cursos Técnicos

Cursos técnicos de saúde (cursos, distribuição, modalidade de ensino, vagas, matrículas, perfil dos alunos concluintes, instituições formadoras).

Segue abaixo o Quadro 15 com o Panorama da Educação Técnica em Alagoas na área de saúde Enfermagem no período de 2010 a 2020; Próteses Dentária de 2017 à 2020 e Saúde Bucal de 2017 à 2020 conforme o Sistema de Mapeamento em Educação na Saúde (SIMAPES). Ademais, segue a Relação das Escolas com Cursos Técnico em Saúde em Alagoas, Quadro 16.

Quadro 15 – Panorama da Educação Técnica em ALAGOAS

Panorama da Educação Técnica em ALAGOAS						
Área da Saúde: Enfermagem 2010 a 2020						
Observação 1: a partir de 2021 os dados estão indisponíveis						
Ano	Municípios ofertantes	Escolas ofertantes	Turmas	Matriculados	Matrículas por gênero	Turmas por raça e cor Observação: o total difere, pois há indivíduos que não declararam
2010	04	06	39	1.426	Feminino 1279 (89,69%)	Parda: 689 Branca: 209 Preta: 31
					Masculino 147 (10,31%)	
2011	06	08	66	2.556	Feminino 2257 (88,3%)	Parda: 905 Branca: 229 Preta: 143 Indígena: 06 Amarela: 12
					Masculino 299 (11,7%)	
2012	07	10	53	3.304	Feminino 2914 (88,2%)	Parda: 697 Branca: 231 Preta: 94 Indígena: 22 Amarela: 08
					Masculino 390 (11,8%)	
2013	06	08	53	1.832	Feminino 1662 (90,72%)	Parda: 634 Branca: 229 Preta: 94 Indígena: 07 Amarela: 04
					Masculino 170 (9,28%)	
2014	12	17	93	3.323	Feminino 2927 (88,08%)	Parda: 1316 Branca: 343 Preta: 194 Indígena: 12 Amarela: 11
					Masculino 396 (11,92%)	
2015	14	21	115	3.807	Feminino 3301 (86,71%)	Parda: 1918 Branca: 386 Preta: 185 Indígena: 06 Amarela: 18
					Masculino 506 (13,29%)	
2016	12	16	65	2.329	Feminino 2039 (90,72%)	Parda: 1119 Branca: 242 Preta: 68 Indígena: 01 Amarela: 07
					Masculino 170 (9,28%)	
2017	08	12	100	5.478	Feminino 4810 (87,81%)	Parda: 2500 Branca: 500 Preta: 100
					Masculino 668 (12,19%)	
2018	06	11	154	6.040	Feminino 5236 (86,69%)	Parda: 2800 Branca: 600 Preta: 100
					Masculino 804 (13,31%)	
2019	06	14	171	8.591	Feminino 7561 (88,01%)	Parda: 3700 Branca: 900 Preta: 200
					Masculino 170 (9,28%)	
2020	06	14	150	5220	Feminino 4636 (88,81%)	Parda: 2600 Branca: 500 Preta: 100
					Masculino 584 (11,19%)	

Fonte: SIMAPES <https://simapes.org.br/panorama-educacao- tecnica/>

Panorama da Educação Técnica em ALAGOAS						
Área da Saúde: Prótese Dentária 2017 à 2020						
Observação: dados disponíveis a partir de 2017 até 2020						
Ano	Municípios ofertantes	Escolas ofertantes	Turmas	Matriculados	Matrículas por gênero	Matrículas por raça e cor Observação: o total difere, pois há indivíduos que não declararam
2017	01	01	01	25	Feminino 11 (44%)	Parda: 19 Branca: 2
					Masculino 14 (56%)	
2018	01	01	01	24	Feminino 11 (45,83%)	Parda: 19 Branca: 01
					Masculino 13 (54,17%)	
2019	01	01	02	42	Feminino 18 (42,86%)	Parda: 19 Branca: 01
					Masculino 24 (57,14%)	
2020	01	01	01	26	Feminino 10 (38,46%)	Parda: 18 Branca: 02
					Masculino 16 (61,54%)	

Fonte: Sistema de Mapeamento em Educação na Saúde (SIMAPES) <https://simapes.org.br/panorama-educacao-tecnica/>

Panorama da Educação Técnica em ALAGOAS						
Área da Saúde: Saúde Bucal 2017 à 2020						
Observação: dados disponíveis a partir de 2011 até 2020						
Ano	Municípios ofertantes	Escolas ofertantes	Turmas	Matriculados	Matrículas por gênero	Matrículas por raça e cor Observação: o total difere, pois há indivíduos que não declararam
2011	01	01	04	216	Feminino 207 (95,83%)	Parda: 27 Branca: 11 Preta: 03 Indígena: 01 Amarela: 01
					Masculino 9 (4,17%)	
2012	01	02	08	579	Feminino 530 (91,54%)	Parda: 69 Branca: 32 Preta: 10 Indígena: 02
					Masculino 49 (8,46%)	
2013	01	01	02	119	Feminino 115 (96,64%)	Parda: 17 Branca: 09 Preta: 05 Indígena: 01
					Masculino 4 (3,36%)	
2014	01	01	02	431	Feminino 406 (94,2%)	Parda: 67 Branca: 26 Preta: 06 Indígena: 12 Amarela: 01
					Masculino 25 (5,8%)	
2015	01	01	04	132	Feminino 126 (95,45%)	Parda: 38 Branca: 10 Preta: 01
					Masculino 6 (4,55%)	
2016	01	02	05	193	Feminino 187 (96,89%)	Parda: 54 Branca: 18 Preta: 03
					Masculino 6 (3,11%)	
2017	02	04	08	382	Feminino 354 (92,87%)	Parda: 131 Branca: 24 Preta: 14 Amarela: 01
					Masculino 14 (56%)	
2018	01	02	05	172	Feminino 161	Parda: 64

					(93,6%)	Branca: 16 Preta: 06 Amarela: 01
					Masculino 11 (6,4%)	
2019	02	03	05	539	Feminino 501 (92,95%)	Parda: 153 Branca: 60 Preta: 08 Indígena: 04 Amarela: 03
					Masculino 38 (7,05%)	
2020	02	03	04	63	Feminino 63 (95,45%)	Parda: 33 Branca: 07 Preta: 03
					Masculino 3 (4,55%)	

Fonte: SIMAPES <https://simapes.org.br/panorama-educacao- tecnica/>

Ressalta-se a predominância feminina na participação dos cursos técnicos, o que corrobora com a história da formação em saúde na educação profissional, principalmente quanto ao curso técnico de enfermagem.

Destaca-se ainda que a enfermagem se tornou uma formação predominantemente feminina devido à sua associação ao cuidado. A construção de papéis sociais de gênero contribuiu para a legitimação desse imaginário e provoca estratos de desigualdades que invisibilizam o trabalho feminino. Problematizar essas situações na perspectiva de gênero possibilita detectar as artimanhas que uma sociedade patriarcal possui para desqualificar a participação feminina em atividades profissionais, mantendo-as em sujeição. Entretanto, deve-se ressaltar, que cuidar do outro não é algo natural e inato às mulheres: se o fosse, não seria necessária uma profissionalização. Trabalhos como a enfermagem, que envolvem o cuidado, não dependem de pré-requisitos sociais e culturais de gênero, mas pressupõem uma prática qualificada, bem como uma assistência humanizada e sensível (Souza; Neto; Gleyse, 2021).

Além de considerar que a profissão é atravessada pela divisão sexual do trabalho, constata-se que a dicotomia trabalho manual/trabalho intelectual também aprofunda essa invisibilidade, uma vez que atividades manuais são mais passíveis de desprestígio e controle. Produzir, portanto, uma formação profissional balizada na unidade dialética entre teoria e prática de forma a criar uma reflexão sobre o processo de trabalho pode indicar um novo horizonte para emancipação desses profissionais técnicos quanto ao trabalho do cuidado, principalmente pela consciência dele ser perpassado pelo pensar- fazer (Souza; Neto; Gleyse, 2021).

Ademais, ressalta-se que quanto às matrículas por raça e cor a predominância na formação foi quanto à categoria branca, enquanto que a indígena e preta apresentaram pouca ou nenhuma participação a depender do curso, mas sempre em número muito inferior de participação em relação à população branca.

A formação e a qualificação em Saúde têm o desafio de superar alguns obstáculos que, historicamente, têm distorcido a percepção da sociedade sobre sua real importância no processo de construção de um novo modelo de saúde, na medida em que tem sido sistematicamente criticada por seu caráter excessivamente técnico em detrimento de aspectos humanitários fundamentais, como o direito à vida, a prevenção, a promoção da saúde e a educação em saúde, além de uma relação paciente-profissional mais humanizada, pautada na própria ética. Logo, a prática deve ser desenvolvida por recursos humanos quantitativa e qualitativamente adequados às necessidades de todos os brasileiros, sem qualquer tipo de discriminação (Monteiro; Santos; Araújo, 2021).

Nesse sentido, Pereira e Ramos (2006) afirmam que a educação dos trabalhadores na saúde é composta por projetos contraditórios, interessados, conflitantes e em luta por uma visão de mundo. Uma boa análise crítica, dentro e fora das instituições escolares, poderá indicar os sentidos e os contextos desses projetos interessados que fazem a história da educação profissional. Apesar da hegemonia herdada de uma política de educação profissional que concebe a educação como forma de adaptação dos trabalhadores ao existente, às condições objetivas da produção e reprodução do próprio capitalismo, também se formou um projeto contra-hegemônico de formação dos trabalhadores da área da saúde em nosso país, cuja meta é entender as condições históricas que produzem e reproduzem o próprio sistema capitalista periférico e dependente, como é o caso do Brasil, assim como apontar para formas de luta e de superação dessa mesma sociedade brasileira injusta e desigual, no passado e no presente.

Como objetivo histórico de longo prazo, essas duas concepções acerca da educação, da saúde e do trabalho, uma hegemônica e outra contra-hegemônica, conflitantes e contraditórias, apontam para uma sociedade que possa superar as divisões sociais características do capitalismo. Ou seja, uma sociedade solidária, onde a educação, o trabalho e o corpo humano não sejam entendidos e tratados como mercadorias num sistema geral de troca de mercadorias e acumulação privada da riqueza socialmente produzida.

Quadro 16 – Relação das Escolas com Cursos Técnico Em Saúde em Alagoas

INSTITUIÇÃO	PÚBLICO	PRIVADO	MUNICÍPIO	CURSOS OFERTADOS
ETSAL - ETSUS/AL/ ESCOLA TÉCNICA DE SAÚDE PROFESSORA VALÉRIA HORA/ UNCISAL UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CIÊNCIAS DA SAÚDE DE ALAGOAS	X		A SEDE É EMMACEIÓ ATUAÇÃO NOS 102 MUNICÍPIOS ALAGOANOS	• TÉCNICO EM ENFERMAGEM • TÉCNICO EM HEMOTERAPIA: 02 turmas para 60 trabalhadores do SUS. Carga horária de 1.620 horas. • TÉCNICO EM RADIOLOGIA: 02 turmas para 60 trabalhadores do SUS. Carga horária de 1.800 horas. • TÉCNICO EM SAÚDE BUCAL • TÉCNICO EM ÓRTESES E PRÓTESES • TÉCNICO EM VIGILÂNCIA EM SAÚDE: 22 turmas para 726 trabalhadores do SUS. Carga horária de 1.440 horas. • PROGRAMA DE REDUÇÃO DA MORTALIDADE INFANTIL: • Curso de aperfeiçoamento para auxiliares e técnicos de enfermagem que atuam em maternidades – 200 horas – 20 turmas. • Curso de aperfeiçoamento para auxiliares e técnicos de enfermagem que atuam em UTI neonatal – 200 horas – 23 turmas. • Curso de aperfeiçoamento para auxiliares e técnicos de enfermagem que atuam na atenção primária à saúde da mulher e do recém-nascido – 200 horas – 20 turmas. • Curso de aperfeiçoamento para agentes comunitários de saúde em promoção à saúde da mulher e do recém-nascido – 60 horas – 25 turmas. • CURSO DE QUALIFICAÇÃO EM AGENTE DE COMBATE ÀS ENDEMIAS: 55 turmas • CURSO DE QUALIFICAÇÃO EM SALA DE VACINA: 30 turmas • CAMINHOS DO CUIDADO-Projeto de Formação em Saúde Mental em Crack, álcool e outras drogas para ACS's e ATENF's. 167 turmas. • O estado de Alagoas alcançou, em dezembro de 2015, a meta de formação de 100% dos agentes comunitários de saúde (ACSs) e auxiliares e técnicos em enfermagem (ATENFs), prevista pelo Caminhos do Cuidado, totalizando 5.743 profissionais formados. • Cursos de Curta duração (20 horas): Curso de Acolhimento em saúde; Curso de Biossegurança; • Curso de Comunicação em Saúde; • Curso de Noções básicas de Primeiros Socorros.
ETS SANTA BÁRBARA		X	MACEIÓ	• TÉCNICO DE ENFERMAGEM
CENTRO DE ENSINO GRAU TÉCNICO		X	MACEIÓ	• TÉCNICO DE ENFERMAGEM

ESCOLA TÉCNICA RESIDÊNCIA		X	MACEIÓ	• TÉCNICO DE ENFERMAGEM
CENTRO DE ENSINO PROFISSIONALIZANTE SANTA JULIANA		X	MACEIÓ	• TÉCNICO DE ENFERMAGEM
SENAC		X	MACEIÓ	• TÉCNICO DE ENFERMAGEM
FAN.tech Alagoas		X	MACEIÓ	• TÉCNICO DE ENFERMAGEM
IFAL - CAMPUS AVANÇADO MACEIÓ BENEDITO BENTES [43089]	X		MACEIÓ	• TÉCNICO DE ENFERMAGEM
CEPROAL –		X	ARAPIRACA	• TÉCNICO DE ENFERMAGEM
ARAPIRACA [12838]				• TÉCNICO EM RADIOLOGIA
SENAC-ARAPIRACA [12241]		X	ARAPIRACA	• TÉCNICO EM FARMACIA
INSTITUTO SÃO MATEUS [12854]		X	ARAPIRACA	• TÉCNICO DE ENFERMAGEM
CENTRO DE ESTUDO TÉCNICO EM SAÚDE LTDA [21703]		X	ARAPIRACA	• TÉCNICO DE ENFERMAGEM • TÉCNICO EM ANÁLISES CLÍNICAS • TÉCNICO EM RADIOLOGIA
CENTRO EDUCACIONAL PROFESSORA DARCY DUARTE DE AMORIM [30715]		X	CACIMBINHAS	• TÉCNICO EM AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE • TÉCNICO EM ANÁLISES
COMPLEXO EDUCACIONAL AGOSTINIANO [49819]		X	PALMEIRA DOS ÍNDIOS	• TÉCNICO DE ENFERMAGEM
CEPROAL - CENTRO DE ENSINO PROFISSIONALIZANTE DE ALAGOAS LTDA [44064]		X	PALMEIRA DOS ÍNDIOS	• TÉCNICO EM RADIOLOGIA • TÉCNICO DE ENFERMAGEM
COLEGIO DIOCESANO SAGRADA FAMÍLIA [51127]		X	PALMEIRA DOS ÍNDIOS	• TÉCNICO DE ENFERMAGEM • TÉCNICO EM ANÁLISES • TÉCNICO EM SAÚDE BUCAL • TÉCNICO EM ESTÉTICA
COLÉGIO SÃO VICENTE [12796]		X	PÃO DE AÇÚCAR	• TÉCNICO DE ENFERMAGEM
CENTRO DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL DOM JONAS BATINGA [45652]		X	PENEDO	• TÉCNICO DE ENFERMAGEM
SOCIEDADE DE EDUCAÇÃO E CULTURA VALE DO IMPANEMA [22075]		X	SANTANA DO IPANEMA	• TÉCNICO DE ENFERMAGEM
ESCOLA TÉCNICA HABILITAR [48061]		X	SÃO LUIS DO QUITUNDE	• TÉCNICO DE ENFERMAGEM
E.E.E.B.P. JOSÉ APRÍGIO BRANDÃO VILELA [46031]		X	TEOTÔNIO VILELA	• TÉCNICO DE ENFERMAGEM
CENTRO DE ENSINO NOVA DIMENSÃO [52401]		X	UNIÃO DOS PALMARES	• TÉCNICO DE ENFERMAGEM

Fonte: SISTEC e dados coletados pela equipe.

A atuação dos trabalhadores técnicos é fundamental na sustentação do SUS no Brasil, tanto do ponto de vista quantitativo, tendo em vista o significativo contingente numérico que representam, como qualitativo, considerando a importância das ações que realizam no complexo processo de cuidar em saúde.

Pereira e Ramos (2006) destacam que a construção de um projeto de educação profissional contra-hegemônico exige refundar uma nova compreensão sobre o papel da educação profissional, radicalmente diferente da que predominou até então. Uma nova concepção deve tomar a educação profissional como importante mediação no processo de construção de conhecimento científico-tecnológico na esfera nacional e da formação humana dos trabalhadores, na perspectiva de se tornarem dirigentes.

Uma política fundada nesses termos deve ser elaborada no sentido estratégico de fortalecer os setores públicos comprometidos com a produção nacional e com a capacidade de trabalho qualificado dos cidadãos brasileiros. Deve ser guiado por valores ético-políticos e não individualistas ou corporativos. Postura oposta a esta delimita a política de educação profissional pelas necessidades do mercado de trabalho e pelos interesses do empresariado internacional.

1.2.4. Residência em Saúde

O Estado de Alagoas possui 35 Programas de Residência em Saúde, sendo 104 Programas de Residência Médica e 31 Programas de Residência Multiprofissional. São ofertadas 624 vagas, distribuídas em 19 instituições. Deste total apenas 446 vagas encontram-se ocupadas e 42 vagas foram canceladas, como apresentado no Quadro 17.

Quadro 17 – Programas de Residência em Alagoas, Julho de 2024

INSTITUIÇÃO AUTORIZADA	VAGAS OFERTADAS	VAGAS OCUPADAS	VAGAS CANCELADAS
CARVALHO BELTRÃO SERVIÇOS DE SAÚDE LTDA	29	24	
CHAMA - CENTRO HOSPITALAR MANOEL ANDRÉ LTDA	41	13	27
FUNDAÇÃO EDUCACIONAL JAYME DE ALTAVILA-FEJAL	44	26	
HOSPITAL DE EMERGÊNCIA DR DANIEL HOULY/REGIONAL DA MATA	17	14	
HOSPITAL DO CORAÇÃO DE ALAGOAS	13	8	
HOSPITAL ESCOLA DR HELVIO AUTO	12	13	
HOSPITAL ESCOLA PORTUGAL RAMALHO	6	5	
HOSPITAL GERAL DO ESTADO DR. OSVALDO BRANDÃO VILELA	73	45	
HOSPITAL MEMORIAL ARTHUR RAMOS	31	22	
HOSPITAL METROPOLITANO DE ALAGOAS	12	09	
HOSPITAL REGIONAL SANTA RITA E MATERNIDADE SANTA OLÍMPIA	10	8	
HOSPITAL UNIVERSITÁRIO PROF ALBERTO ANTUNES UFAL	94	93	08
HOSPITAL VEREDAS	60	47	
HOSPITAL VIDA	4	3	
MATERNIDADE ESCOLA SANTA MONICA - UNCISAL	18	2	
SANTA CASA DE MISERICÓRDIA DE MACEIÓ	110	87	
SANTA CASA DE MISERICÓRDIA DE SÃO MIGUEL DOS CAMPOS	10	5	
SOCIEDADE BENEFICENTE NOSSA SENHORA DO BOM CONSELHO	12	9	4
UNCISAL	55	13	
UNIMED	03	0	03
TOTAL	624	446	42

1.3. Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde e seus principais problemas no Estado de Alagoas.

1.3.1. Principais dificuldades/Problemas da Gestão do Trabalho no Estado de Alagoas:

- Fornecer informações aos servidores da Sesau e instruir processos sem sistema informacional;
- Disponibilizar a vida funcional dos servidores de forma atualizada em razão da falta de um sistema;
- Ter um fluxo processual definido e alinhado com as áreas competentes sobre movimentação de servidores;
- Dar celeridade ao trâmite dos processos administrativos, em razão da incompatibilidade do número de processos com o número de profissionais;
- Manter trabalhadores em seus postos de trabalho por um longo período, em razão da fragilidade do vínculo funcional. Existem atualmente mais prestadores de serviços que servidores efetivos.

1.3.2. Principais dificuldades/Problemas da Gestão da Educação na Saúde no Estado de Alagoas:

- a) Baixa valorização da Educação na Saúde nas instâncias de gestão do SUS;
- b) Descontinuidade de financiamento para operacionalização da Política de Educação Permanente de acordo com as necessidades dos territórios de saúde;
- c) Fomento incipiente para a implementação da plataforma de educação à distância Educ@Sesau que viabilize a ampliação de acesso e regionalização dos processos formativos.
- d) Inexistência de Escola de Saúde Pública de âmbito estadual para atendimento às demandas das pessoas trabalhadoras do SUS.
- e) Baixa articulação entre as coordenações de residências em saúde e a SESAU
- f) Fragilidade no apoio institucional aos municípios na EPS
- g) Ausência de Conhecimento da Política de Educação Popular em Saúde
- h) Baixo Investimento nos processos educacionais, de pesquisa e técnico científicas nos serviços de saúde

CAPÍTULO 2 – PRINCÍPIOS E DIRETRIZES DO PGTES DO ESTADO DE ALAGOAS.

2. PRINCÍPIOS E DIRETRIZES DO PGTES DO ESTADO DE ALAGOAS.

Este capítulo introduz a gestão do trabalho no Sistema Único de Saúde (SUS), que é pautada por uma série de princípios e diretrizes que visam garantir a eficácia, eficiência e humanização dos serviços prestados à população. Esses fundamentos são essenciais para promover um ambiente de trabalho saudável, potencializando a qualidade do atendimento e fortalecendo o compromisso com a promoção da saúde. O setor da saúde, caracterizado por sua complexidade e constante evolução, requer abordagens que incorporem princípios sólidos e diretrizes claras para garantir a prestação eficaz de serviços e a formação contínua dos profissionais.

A Gestão do Trabalho no SUS é pautada por uma série de princípios e diretrizes que visam garantir a eficácia, eficiência e humanização dos serviços prestados à população. Esses fundamentos são essenciais para promover um ambiente de trabalho saudável, potencializando a qualidade do atendimento e fortalecendo o compromisso com a promoção da saúde. O setor da saúde, caracterizado por sua complexidade e constante evolução, requer abordagens que incorporem princípios sólidos e diretrizes claras para garantir a prestação eficaz de serviços e a formação contínua dos profissionais.

O planejamento da gestão do trabalho e da educação na saúde deve ser guiado por princípios que garantam a eficiência, qualidade e adaptabilidade. Ao incorporar esses princípios e diretrizes, as organizações de saúde podem criar ambientes que promovam o bem-estar dos profissionais e garantam a prestação de cuidados de saúde de alta qualidade em constante evolução. Destarte, estes princípios e diretrizes abrangem a gestão e a gerência de todos os trabalhadores que participam do processo de trabalho no SUS, desenvolvido pelos órgãos gestores e executores de ações e serviços de saúde das três esferas de governo (Administração Pública Direta e Indireta, incluindo as Agências Executivas, as Organizações Sociais, as Organizações Sociais de Interesse Público).

O princípio fundamental deste plano é o alinhamento estratégico com as necessidades da comunidade atendida para garantir que os recursos e esforços sejam direcionados para áreas prioritárias. Para a implementação destes princípios e diretrizes, para a sua adequação às necessidades do Sistema Único de Saúde e para efetivar a Gestão do Trabalho no SUS, será observado o princípio da participação bilateral e paritária, com processo de gestão democrática. Assim, consideramos fundamental na gestão do trabalho no SUS a promoção da integralidade no cuidado. Isso implica em considerar o ser humano em sua totalidade, abrangendo aspectos físicos, mentais, sociais e culturais. A gestão propiciará práticas que integrem as diferentes áreas da saúde, garantindo um atendimento abrangente e multidisciplinar.

Neste sentido, a gestão do trabalho no SUS perpassará pela participação ativa dos trabalhadores e usuários. A criação de espaços democráticos para a tomada de decisões, como as instâncias colegiadas e conselhos de saúde, será crucial para garantir a representatividade e o controle social, promovendo uma gestão mais transparente e alinhada com as reais necessidades da população.

Outro aspecto importante dar-se-á na descentralização, ou seja, na transferência de responsabilidades e recursos para os municípios, fortalecendo a autonomia local e adaptação das políticas de saúde à realidade de cada região. Isso contribuirá para uma gestão mais eficiente e alinhada com as demandas específicas de cada comunidade. Deste modo, essa abordagem buscará adaptar as políticas públicas de acordo com as características e necessidades de cada

região, garantindo equidade no acesso aos serviços de saúde. A diretriz da descentralização aqui citada, corresponde uma distribuição de poder político, de responsabilidade da esfera federal para estadual e municipal. Destarte, estamos falando de uma desconcentração de poder da União para os estados e municípios, tendo como objetivo de consolidar os princípios e diretrizes do SUS.

A gestão do trabalho no SUS deve fomentar a educação permanente dos profissionais de saúde. A constante atualização e aprimoramento são essenciais para garantir a qualidade dos serviços prestados, bem como para promover inovações e práticas mais práticas no cuidado à saúde. Isso inclui a promoção de uma cultura de aprendizado ao longo da vida, incentivando a atualização constante de habilidades e conhecimentos para acompanhar as mudanças na ciência e na prática médica. Além do princípio da educação permanente a gestão do trabalho no âmbito do SUS deve também: garantir a “desprecarização” dos vínculos dos trabalhadores do SUS e o fim da terceirização; garantir a educação permanente dos trabalhadores e trabalhadoras realizarem planejamento estratégico; garantir a gestão participativa com controle social; integrar e alimentar o sistema de informação.

A gestão do trabalho no SUS visa valorizar os profissionais de saúde, reconhecendo seu papel fundamental na promoção da saúde e no atendimento à população. Isso inclui a oferta de condições adequadas de trabalho, capacitação constante e políticas de incentivo. Assim, para a implementação dos princípios e diretrizes, para a sua adequação às necessidades do SUS e para efetivar a Gestão do Trabalho no SUS, será observado o princípio da participação bilateral e paritária, com processo de gestão democrática, organizando-se “colegiados gestores” entre os trabalhadores e gestores/prestadores de serviços de saúde conveniados ou contratados, formalizados pelas Mesas de Negociação.

Ressalta-se que em todos os âmbitos de gestão e de operacionalização dos Sistemas de Saúde (local, distrital, municipal, estadual e nacional), bem como nos órgãos de ensino e pesquisa da área da Saúde, será observada a necessidade de aquisição e implementação de tecnologias e equipamentos que facilitem o desenvolvimento do trabalho e que melhorem a qualidade dos serviços prestados à população. Portanto, todas as esferas de gestão e todos os níveis de gerência do SUS, bem como os prestadores de serviços de saúde ao SUS, implantarão e implementarão, imediatamente, processos de planejamento ascendentes e descentralizados dos serviços de saúde, bem como metodologias de gestão colegiada, propiciando a participação efetiva de diferentes níveis e segmentos, incluídos os usuários, por meio de conselhos locais (estimulando-se o mesmo nos serviços conveniados e contratados), distritais ou regionais.

Nesse sentido, destaca-se a importância da organização de um banco de dados, em cada esfera de gestão, sobre os trabalhadores do SUS, que facilite uma avaliação permanente da necessidade de trabalhadores para realização de ações e serviços de saúde. Esse banco de dados deverá ser atualizado sistematicamente para ser utilizado no planejamento e implementação do Sistema de Saúde, nas ações de administração, de desenvolvimento dos trabalhadores e de controle social da Gestão do Trabalho no SUS.

Ademais, a qualidade da atenção à saúde exige a formação de pessoal específico, com domínio de tecnologias que qualifiquem a atenção individual e coletiva. Os novos enfoques teóricos e de produção tecnológica no campo da Saúde passam a exigir novos perfis profissionais. É imprescindível e obrigatório o comprometimento das instituições de ensino em todos os níveis, desde o ensino fundamental, com o SUS e com o modelo assistencial definido nas Leis n.º 8.080/90 e n.º 8.142/90, por meio da formulação de diretrizes curriculares que contemplem as

prioridades expressas pelo perfil epidemiológico e demográfico das regiões do País; da implementação de política de capacitação de docentes orientada para o SUS; da formação de gestores capazes de romper com os atuais paradigmas de gestão; e da garantia de recursos necessários ao desenvolvimento do ensino, pesquisa e extensão. Essa formação deverá se dar, prioritariamente, nas instituições públicas de ensino.

Nesse sentido, é necessário estabelecer mecanismos de negociação intersetorial – saúde/educação – com os respectivos gestores da educação ou dirigentes de escolas, para um progressivo entendimento, com vistas a uma ação integrada e cooperativa que busque ajustar, qualitativa e quantitativamente, a instituição formadora às demandas e necessidades do SUS em âmbito dos sistemas municipais, estaduais e federal de saúde com o estabelecimento e a definição de responsabilidades conjuntas. Assim como, garantir e incentivar a formação dos trabalhadores do SUS de nível básico, técnico e superior, em especial naquelas áreas prioritárias para o funcionamento do Sistema, utilizando a metodologia, experiência e infraestrutura das escolas de governo vinculadas às Secretarias Municipais e de Estado de Saúde, escolas técnicas federais e universidades da localidade ou de sua região.

CAPÍTULO 3 – MÓDULOS OPERACIONAIS.

Governança/Capacidade de Governo sobre TES

Gestão da Educação na Saúde

Gestão do Trabalho em Saúde

3. MÓDULOS OPERACIONAIS

Este capítulo introduz os objetivos, ações, problemas, os custos, todo planejamento operacional da Gestão da Força do Trabalho e da Educação na Saúde, divididos em 3 subitens: Módulo Operacional – Governança/capacidade de governo sobre TES, Módulo Operacional – Educação na Saúde e Módulo Operacional – Gestão do Trabalho em Saúde.

3.1. Módulo Operacional – Governança /capacidade de governo sobre TES

O detalhamento do planejamento do Modulo Operacional, variável Governança está no Quadro 18 relacionado a Força de Trabalho e no Quadro 19 relacionado a Educação na Saúde.

3.2. Módulo Operacional – Educação na Saúde

O detalhamento do planejamento do Módulo Operacional da Gestão da Educação na Saúde na SES Alagoas está descrito no Quadro 20.

3.3. Módulo Operacional – Gestão do Trabalho em Saúde

O detalhamento do planejamento do Módulo Operacional da Gestão do Trabalho em Saúde na SES Alagoas está descrito no Quadro 21.

OBJETIVO GERAL: Implementar a política de educação permanente na saúde, com dotação financeira e com capacidade de formação descentralizada e regionalizada.

PROBLEMA GERAL: Descontinuidade de financiamento para operacionalização da Política de Educação Permanente de acordo com as necessidades dos territórios de saúde.

Quadro 19 – Planejamento Operacional Gestão da Educação, variável Governança.

Gestão da Educação em Saúde				
Objetivos Específicos	Ações/Atividades	Responsável	Participantes	Recursos Necessários
Criar Escola de Saúde Pública para atender as necessidades do estado	1. IMPLANTAR ESCOLA DE SAÚDE PÚBLICA: 1.1. Compor equipe técnica para elaboração do projeto de implantação da Escola de Saúde Pública; 1.2. Realizar estudo técnico visando alinhamento para a captação e garantia de recurso 1.3. Realizar visita técnica as escolas de saúde pública de referência; 1.4. Elaborar projeto de implantação da Escola Estadual de Saúde Pública 1.5. Construir a minuta de lei estadual para implantação da Escola de Saúde Pública; 1.6. Instruir processo para conhecimento, análise e providências pelo gestor da pasta; 1.7. Encaminhar minuta de lei estadual de implantação da Escola de Saúde Pública para apreciação e homologação das instâncias pertinentes; 1.8. Publicar em diário oficial do estado a Lei Estadual de implantação da Escola de Saúde Pública. 1.9. Articular parceria com a Câmara Técnica do CONASS e com a Rede SUS Escola 2.0. Implantar a escola Estadual de Saúde Pública	GDES	Ministério da Saúde GDES/Supvp; GFT/Supvp; Gabinete do Secretário Planejamento, Administrativo, Financeiro Jurídico, Logística e Infraestrutura/Sesau Etsai; CIES COSEMS CIR CONASS	R\$ 76.883,21
	Qualificar atores relevantes da gestão do trabalho e da educação na saúde.			
Implementar a plataforma de Educação à Distância da Secretaria de Estado da Saúde	3 Promover melhorias na plataforma de Educação à Distância na Sesau 3.2 Realizar contrato para prestação de serviço voltado para desenvolvimento de sistema;	GDES	Gerência de Tecnologia/Getin Núcleo Educ@sesau Setor de Qualificação do Servidor/SQS	R\$ 333.980,00
Fortalecer as ações de humanização no âmbito da Política Nacional de Humanização, na Secretaria de Estado da Saúde	1. Realizar 10 rodas de conversas nas regiões de saúde sobre a PNHS 2. Realizar Seminário anual da Política Nacional de Humanização na Saúde (PNH) 3. Realizar mostra anual de ações da PNH 4. Ofertar o Programa de Preparação da Aposentadoria (PPA)	GDES	Setor de Humanização Saúde - SHS COSEMS CIR	R\$274.510,00
Valor total				R\$796.229,21

3.2. Módulo Operacional – Educação na Saúde

OBJETIVO GERAL: Fortalecer e valorizar a Educação na Saúde considerando as políticas de Educação Permanente e Popular.

PROBLEMA GERAL: Baixa valorização da Educação na Saúde nas instâncias de gestão do SUS.

Quadro 20 – Planejamento do Módulo Operacional da Gestão da Educação na Saúde na SES Alagoas.

Objetivos Específicos	Ações/Atividades	Responsável	Participantes	Prazo de Execução	Recursos Necessários
Fortalecer a gestão estadual das residências em Saúde	• IMPLANTAR O SETOR DE RESIDÊNCIA EM SAÚDE NA SUPVP/SESAU • Articular as áreas técnicas da SESAU envolvidas na formação e desenvolvimento de pessoas e profissionais da saúde para a instituição e formalização do setor de residência em saúde no âmbito da SUPVP/Sesau; • Compor o grupo de trabalho para elaborar a proposta de formalização do setor de residência em saúde da SESAU; • Definir as responsabilidades (<i>competências e atribuições</i>) e <i>modo de funcionamento</i> do Setor de Residência em Saúde da SESAU_AL; • Elaborar e validar o projeto do setor de residência em saúde; • Elaborar minuta da portaria interna da criação da Comissão especial de Programas de Residência em Saúde; • Instituir a Comissão Única de Residência em Saúde para os PRS de responsabilidade da SESAU;	GDES SRS	SECEGIN/SUPVP GVP/GDES - SE/GDES SRS/GDES CIES/SESAU SQS/GDES SEAS/SUAPAE	30/11/2027	Não será necessário recursos
	• Promover Seminário Anual de Trabalhos/Produtos e Pesquisas dos Programas de Residência em Saúde - PRS.	GDES SRS	CIES SE/GDES CODEMU CEREM Secretario de Saúde	30/11/2027	R\$ 61.290,00
	• Realizar oficina estadual de integração das coordenações de residências na saúde	GDES	Sector de Residências/GDES	30/11/2027	Não será necessário recursos
	• Realizar Seminário anual de Educação Permanente em Saúde contemplando temáticas de interesse do SUS	GDES	CIES SE/GDES COREME CODEMU CEREM	30/11/2027	R\$90.810,00
	• Fomentar a Política de Educação Permanente em Saúde nas 10 regiões de saúde. • Realização de oficinas com participação de gestores e trabalhadores da saúde e da educação nas regiões de saúde integrando ensino e serviço • Realizar fórum anual de avaliação da política da educação permanente em saúde contemplando pautas de interesses do SUS	CIES	CIES Estadual CIES Macrorregionais	30/11/2027	R\$69.120,00
Promover ações	• Oferta de processos formativos para o letramento sobre equidade de gênero, raça, etnia e	CIES	CIES Estadual CIES Macrorregionais	30/11/2027	R\$ 103.360,00
		CIES	CIES Estadual	30/11/2027	R\$57.138,79

educativas visando o letramento de gênero, raça, etnia e lgbtqiapn+ da força de trabalho do SUS.	Igbtqiapn+ da força de trabalho do SUS.		CIES Macrorregionais Universidades Movimentos Sociais Comitê Estadual da Equidade Setor de Humanização da Saúde		
Fortalecer a Política nacional de Educação Popular em Saúde no Estado de Alagoas	• Apoiar processos formativos relacionados à Política Nacional em Educação Popular em Saúde (EPS) do SUS; • Realizar oficinas nas 10 regiões de saúde sobre a Política Nacional em Educação Popular em Saúde (EPS) do SUS; • 1.2. Realizar Seminário anual sobre a Política Nacional em Educação Popular em Saúde (EPS) do SUS.	GDES	SQS/GDES Núcleo educ@sesau Gerência de Atenção Primária - GAP SHS/GDES CIES/SESOU ANEPS - Alagoas MOPS-Alagoas	30/11/2027	R\$146.900,00
Fortalecer a política de urgência e emergência no Estado	• Ofertar Curso especializado de condutores de veículos de emergências	GDES	CIES/SESOU SQS/SESOU SHS COSEMS CIR Gestor Estadual Ministério da Saúde CONASS	30/11/2027	R\$175.152,00
Valor total					R\$703.770,79

3.3. Módulo Operacional – Gestão do Trabalho em Saúde

OBJETIVO GERAL: Reestruturar a Área de Gestão do Trabalho

PROBLEMA GERAL: Fragilidade nos procedimentos de trabalho existentes na Área de Gestão do Trabalho.

Quadro 21 – Planejamento do Módulo Operacional da Gestão do Trabalho em Saúde na SES Alagoas

Objetivos Específicos	Ações/atividades	Responsável	Participantes	Prazos	Recursos necessários
1. Fortalecer o Cadastro Funcional dos Trabalhadores da SESAU	1.1 - Implantar sistema integrado de informação em Gestão do trabalho em saúde: 1. Sensibilizar os gestores da SESAU sobre a importância da Implantação do Sistema Integrado; 2. Fomentar reunião com Equipe Técnica especializada em sistemas de informação, visando dar conhecimento das necessidades dos serviços; 3. Prover equipe técnica mínima necessária, por meio de licitação, para revisar os assentamentos funcionais e documentos físicos a serem digitalizados, como também organização dos armários, caixas, pastas. 4. Prover equipe técnica mínima necessária, por meio de licitação, com conhecimento em informática, para funcionamento adequado do Setor de Cadastro da SUPVP/SESAU, no que tange a processos; 5. Prover contratação, por meio de licitação, para realizar digitalização dos assentamentos funcionais; 6. Reestruturar fluxo de procedimentos/processos sobre ingresso e movimentação de servidor. 1.2 - Reestruturar o Setor de Cadastro e Arquivo Funcional da Superintendência de Valorização de Pessoas - SUPVP da SESAU: 1. Publicar Portaria ou outro instrumento legal atribuindo ao Setor de Cadastro/SUPVP como setor referência para o cadastro funcional (ingresso e registros sobre eventos cotidianos); 2. Prover equipe técnica mínima necessária, por meio de licitação, com conhecimento administrativo, para funcionamento adequado do Setor de Cadastro da SUPVP/SESAU; 3. Prover equipe técnica mínima necessária, por meio de licitação, com conhecimento em informática, para funcionamento adequado do Setor de Cadastro da SUPVP/SESAU, no que tange a processos.	SUPVP	Superintendência de Valorização de Pessoas - SUPVP	20.12.2027	R\$ 216.720,00
	2.1 - Impactar os gestores sobre a relevância da Área de Valorização de Pessoas: 2.1.1 Reuniões periódicas com a gestão SESAU/Unidade de Saúde 2.2. Contratar equipe mínima adequada ao funcionamento dos setores do Gestão de Pessoas (SUPVP), no âmbito da GFT (Setor de Análise e Instrução Processual - SAIP e Setor de Atendimento e Informação ao Servidor - SAIS): 2.2.1. Realizar levantamento do quantitativo de profissionais necessários para o melhor funcionamento dos setores de Atendimento ao Servidor e de Informação Processual da SUPVP; 2. Realizar capacitação introdutória sobre os produtos /atividades realizados no setor.	GFT	Gerência da Força do Trabalho - GFT/Setor de Cadastro e Arquivo Funcional (SCAF)	20.12.2027	R\$ 240.000,00
2. Fortalecer a área de Gestão de Pessoas da SUPVP e das Unidades de Saúde sob a Gestão da SESAU,			GFT/GNAST/GDS/GAFP	30.07.2027	
		SUPVP	Superintendência de Valorização de Pessoas - SUPVP/GFT	20.12.2027	R\$ 210.000,00
3. Potencializar o serviço	3.1- Sensibilizar os gestores quanto a relevância ao cumprimento das legislações de	SUPVP	Superintendência de	30.07.2027	R\$

da Gerência do Núcleo de Atenção a Segurança e Saúde do Trabalhador - GNASST	Segurança e Saúde do Trabalhador vigentes: 3.1.1 Reuniões com Secretário Titular e Secretários Adjuntos da SESAU e Gestores das Unidades de Saúde da SESAU.		Valorização de Pessoas - SUPVP/GNASST/SEGSO/SEGST/Gerência de Assistência Hospitalar (GAH) Gerência de Assistência Pré-Hospitalar (GAPH)/Gerência da Hemorede (GEHE)	2.000,00
	3.2- Monitorar os indicadores de Saúde e Segurança do Trabalhador e da Trabalhadora das unidades de saúde e administrativas desta SESAU: 3.2.1 Encontros Quadrimestrais com Gestores de RH e Serviços de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho das unidades de saúde da SESAU	GNASST	Gerência do Núcleo de Segurança e Saúde do Trabalhador GNASST/SEGSO/SEGST/Gerência de Assistência Hospitalar (GAH) Gerência de Assistência Pré-Hospitalar (GAPH)/Gerência da Hemorede (GEHE)	R\$ 2.000,00
	3.3- Viabilizar a participação da equipe da GNASST em capacitações, especialização, mestrado, doutorado, treinamentos, eventos e congressos, na área de Saúde e Segurança do Trabalhador e áreas afins: 3.3.1 Parcerias com a Gerência de Educação em Saúde, através da inserção de conteúdos de Saúde do Trabalhador nos diversos processos formativos e estratégias de educação permanente.	SUPVP GNASST.	Superintendência de Valorização de Pessoas - SUPVP/ Gerência do Núcleo de Segurança e Saúde do Trabalhador GNASST/Gerência de Educação na Saúde (GDES).	R\$ 2.000,00
	4.1 - Implementar os Serviços de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho das unidades SESAU. 4.1.1 - Adequação do dimensionamento dos profissionais do setor de segurança e saúde ocupacional das unidades da SESAU para o cumprimento dos objetivos institucionais em atendimento às normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE); 4.2 - Capacitar às equipes dos Serviços de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho das unidades através da participação em treinamentos e eventos, na área de Saúde e Segurança do Trabalhador: 1 - Identificar os profissionais que atuarão como multiplicadores nas capacitações (GNASST); 2. Construir instrumento com ações educativas a serem disseminadas nos treinamentos e organização e material didático de acordo com o tema proposto (GNASST); 3. Criar cronograma (GNASST); 4. Divulgação através da ASCOM, CARD (GNASST), Grupos de WhatsApp, contato telefônico com RH e SESST's (GNASST); 6. Coffee Break (GNASST);	GNASST	Unidades de Saúde, /SUPVP/GNASST	R\$ 10.000,00
4- Fortalecer os Serviços de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho já existentes das unidades de saúde desta Sesau		GNASST	GNASST/SEGSO/SEGST/Assessoria de Governança	R\$ 10.000,00
5- Criar os Setores de	5.1 - Contratar equipe capacitada em Saúde e Segurança do Trabalho para as UPAS e	Gestores	Gestores	100.000,00

Segurança e Saúde do Trabalhador nas unidades de saúde desta Sesau que não possuem o serviço.	Clínicas da Família da SESAU: 5.1.1 Levantamento do Grau de Risco, Dimensionamento, Elaboração do PGR e PCMSO (Implantação e implementação e acompanhamento)	Locais/SESAU/SUPVP/GNASST/SEGST/SEGSO	Locais/SESAU/SUPVP/GNASST/SEGST/SEGSO	
6. Implantar o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e da Discriminação no âmbito da SESAU.	6.1 - Formar Comissão Gestora de Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e Discriminação na SESAU: 1. Realizar levantamento dos profissionais com o perfil para compor a comissão; 2. Criar Minuta de Portaria de composição da Comissão; 3. Formalizar processo para fins de publicação da Portaria	SUPVP	SESAU/SUPVP/GNASST/SEGSO/SEGST/MTEP	15.11.27 124.000,00

CAPÍTULO 4 – PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA

4. PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA

Este capítulo introduz a previsão orçamentária de todo Plano Estadual da Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. O orçamento em questão ainda é parcial, ficando os ajustes para outro momento do processo de ajuste do plano.

Quadro 22 – Previsão Orçamentária do PEGTES Alagoas

CÓDIGO	ELEMENTO DE DESPESA	GERÊNCIA DA FORÇA DE TRABALHO - GFT	GERÊNCIA DO NÚCLEO DE ATENÇÃO À SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR - GNASST	GERÊNCIA DE DESENVOLVIMENTO E EDUCAÇÃO NA SAÚDE - GDES	TOTAL
3.3.90.14	Diárias - Civil	R\$ 8.280,00	R\$ 39.744,00	R\$ 31.929,21	R\$ 79.953,21
3.3.90.30	Material de Consumo			R\$ 137.500,00	R\$ 137.500,00
3.3.90.39	Outros Serviços de Terceiros - Pessoa Jurídica	R\$ 741.720,00	R\$ 210.256,00	R\$ 1.330.570,79	R\$ 2.282.546,79
Subtotal		R\$ 750.000,00	R\$ 250.000,00	R\$ 1.500.000,00	
Total Geral					R\$ 2.500.000,00

CAPÍTULO 5 – PROCEDIMENTOS E INDICADORES DE MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO DO PEGTES DO ESTADO DE ALAGOAS

5. Procedimentos e indicadores de monitoramento e avaliação do PEGTES do Estado de Alagoas.

Este capítulo introduz os procedimentos e indicadores de monitoramento e avaliação do Plano estadual da Gestão do Trabalho e da Educação na saúde no Estado de Alagoas, divididos pelo ponto de vista da governança e da gestão do trabalho e da educação na saúde.

O detalhamento dos procedimentos e indicadores de monitoramento e avaliação, variável Governança da Gestão do Trabalho está no Quadro 23 e da Gestão do Trabalho está no Quadro 24. Com relação ao detalhamento da Gestão da Educação na Saúde, a variável da governança está descrita no quadro 25, e da Gestão da Educação na Saúde no quadro 26 abaixo.

5.1. Indicadores de monitoramento e avaliação – Governança e Gestão do Trabalho em Saúde.

OBJETIVO GERAL: Fortalecer o Quadro de pessoal da SESAU por meio da efetivação do vínculo funcional dos trabalhadores.

PROBLEMA GERAL: Elevado índice de precarização da Força de Trabalho.

Quadro 23 – Indicadores de monitoramento e avaliação – Governança do Trabalho em Saúde.

Objetivos Específicos	O que? (ação)	Por que? (problema específico)	Onde? (local)	Como? (etapas/atividade des)	Quanto? (R\$)	Critérios	Indicadores	Base de evidências (fonte)	Periodicidade da coleta	Prazos	Responsáveis
1- Fomentar dados para subsidiar a efetivação de Concurso Público	1. Realizar Planejamento e Dimensionamento da FTS nas unidades	Ausência do número efetivo de pessoal e cargos necessários para o desenvolvimento das atividades nas unidades de saúde	SESAU/Unidades de saúde sob Gestão Estadual	1. Construir e/ou atualizar o Dimensionamento das Unidades de Saúde sob a Gestão Estadual; 2. Identificar o quantitativo de cargos, especialidades e vagas necessárias para provimento; 3. Formalizar processo, solicitando a atualização da lotação Genérica;	R\$ 83.280,00	Dimensionamento das unidades	Número de Unidades dimensionadas	Relatório Técnico	Semestral	20.12.2026	Gerência da Força de Trabalho (GFT)

OBJETIVO GERAL: Fortalecer o Quadro de pessoal da SESAU por meio da efetivação do vínculo funcional dos trabalhadores.

PROBLEMA GERAL: Fragilidade nos procedimentos de trabalho existentes na Área de Gestão do Trabalho.

Quadro 24 – Indicadores de monitoramento e avaliação – Gestão do Trabalho em Saúde.

Objetivos Específicos	Ações/atividades	Por que? (problema específico)	Responsável	Participantes	Prazos	Como? (etapas/atividades)	Quanto? (R\$)	Crítérios	Indicadores	Base de Evidências (fonte)	Periodicidade e da coleta	Prazos	Responsáveis
1. Fortalecer o Cadastro Funcional dos Trabalhadores da SESAU	1.3 – Implantar sistema integrado de informação em Gestão do trabalho em saúde	1. Ausência do cadastro funcional atualizado; 2. Múltiplos sistemas existentes na área de cadastro (planilhas, alfas numéricos, sistemas eletrônicos obsoletos e parciais), tendo dificultado as buscas realizadas, gerando insegurança e morosidade na execução dos trabalhos; 3. Ausência de um controle efetivo da força de trabalho da SESAU; e 4. Fragilidade nos fluxos sobre ingresso e movimentação de servidor;	Superintendência de Valorização de Pessoas – SUPVP	Superintendência de Valorização de Pessoas – SUPVP	20.12.2027	1. Sensibilizar os gestores da SESAU sobre a importância da Implantação do Sistema Integrado; 2. Fomentar reunião com Equipe Técnica especializada em sistemas de informação, visando dar conhecimento das necessidades dos serviços; 3. Prover equipe técnica mínima necessária, por meio de licitação, para revisar os assentamentos funcionais e documentos físicos digitalizados, como também organização dos armários, caixas, pastas.	R\$ 216.720,00	Verificação in loco das pastas funcionais atualizadas / Valorização como Setor de Cadastro e Arquivo Funcional de referência	Percentual de implantação dos módulos	O sistema Gente Ascend	Anual	20.12.2027	Superintendência de Valorização de Pessoas – SUPVP
						4. Prover equipe técnica mínima necessária, por meio de licitação, com conhecimento em informática, para funcionamento adequado do Setor de Cadastro da			Contrato	Contrato			

5.2. Indicadores de monitoramento e avaliação – Governança e Gestão da Educação na Saúde.

OBJETIVO GERAL: Implementar a política de educação permanente na saúde, com dotação financeira e com capacidade de formação descentralizada e regionalizada.

PROBLEMA GERAL: Descontinuidade de financiamento para operacionalização da Política de Educação Permanente de acordo com as necessidades dos territórios de saúde.

Quadro 25 – Indicadores de monitoramento e avaliação: Governança da Educação na Saúde.

Objetivos Específicos	Ações/Atividades	Critérios	Indicadores	Base de evidências (fonte)	Periodicidade da coleta	Prazos	Responsáveis
Criar Escola de Saúde Pública para atender as necessidades do estado	1.Construir as bases institucionais para implantação da Escola de Saúde Pública de Alagoas: 1.1. Compor equipe técnica para elaboração do projeto de implantação da Escola de Saúde Pública; 1.2 Instituir por meio de portaria comitê de implantação da Escola de Saúde Pública de Alagoas ; 1.3 Realizar visita técnica as escolas de saúde pública de referência; 1.4 Articular parceria com a Câmara Técnica do CONASS, com MEC, Conselho Estadual de Educação e com a Rede SUS Escola; 1.5 Realizar oficinas de elaboração do projeto de implantação da Escola Estadual de Saúde Pública; 1.6 Construir a minuta de lei estadual para implantação da Escola de Saúde Pública; 1.7 Instruir processo para conhecimento, análise e providências pelo gestor da pasta; 1.8 Encaminhar minuta de lei estadual de implantação da Escola de Saúde Pública para apreciação e homologação das instâncias pertinentes; 1.9 Publicar em diário oficial do estado a Lei Estadual de implantação da Escola de Saúde Pública; 2.0 Implantar a Escola Estadual de Saúde Pública	Instituição da Escola de Saúde Pública/ESP no estado de Alagoas Bases Legais Adesão/Articulação junto a gestão estadual	Percentual de execução da implantação da Escola de Saúde Pública 20%de execução em 2024; 30% de execução em 2025; 30% de execução em 2026; 20% de execução em 2027	- Relatórios de visitas técnicas, - Projeto elaborado, - Lista de Frequência, fotos - Portaria publicada no Diário Oficial de Estado de Alagoas - Regimentos e organogramas	Anual	30/11/2027	Secretaria de Estado da Saúde; Gerência executiva de Gestão Interna; Superintendência de Valorização de Pessoas; Gerência de Desenvolvimento e Educação na Saúde.
Qualificar atores relevantes da gestão do trabalho e da educação na saúde	Qualificar gestores e trabalhadores da área de gestão do trabalho e educação na saúde nas temáticas relativas a governança, planejamento estratégico situacional em saúde e atuação em espaços de educação permanente	Trabalhadores e gestores qualificados na área de gestão do trabalho e educação na saúde; Levantamento de necessidades de	Número de trabalhadores certificados	Avaliação de reação das ações educativas, Lista de Frequência, Fotos, Emissão de certificados	Anual	30/11/2027	Superintendência de Valorização de Pessoas; Gerência de Desenvolvimento e Educação na Saúde; Setor de Qualificação dos Servidores

Fortalecer as ações de humanização no âmbito da Política de Nacional de Humanização/PNH	1. Realizar 10 rodas de conversas nas regiões de saúde sobre a PNHS 2 Realizar Seminário anual da Política Nacional de Humanização na Saúde (PNH) 3. Realizar mostra anual de ações da PNH 4. Ofertar o Programa de Preparação da Aposentadoria (PPA)	Número de Municípios por região; Cronograma baseado no critério de priorização/região; Média de inscritos nos seminários anteriores; Cadastro/Inscrição de trabalhos; Áreas participantes (administrativo/assistência); Relação de servidores em período de aposentadoria	Número de ações planejadas para o fortalecimento da PNH	Relatórios das ações, Lista de Frequência, Fotos, Emissão de certificados	Anual	30/11/2027	Superintendência de Valorização de Pessoas; Gerência de Desenvolvimento e Educação na Saúde; Setor de Qualificação dos Servidores		

OBJETIVO GERAL: Fortalecer e valorizar a Educação na Saúde considerando as políticas de Educação Permanente e Popular.
PROBLEMA GERAL: Baixa valorização da Educação na Saúde nas instâncias de gestão do SUS.

Quadro 26 – Indicadores de monitoramento e avaliação: Gestão da Educação na Saúde.

Objetivos Específicos	Ações/Atividades	Critérios	Indicadores	Base de evidências (fonte)	Periodicidade da coleta	Prazos	Responsáveis
Fortalecer a Política de Educação Permanente em Saúde nos municípios	1. Realizar Seminário anual de Educação Permanente em Saúde contemplando temáticas de interesse do SUS; 2. Fomentar a Política de Educação Permanente em Saúde nas 10 regiões de saúde; 3. Realizar fórum anual de avaliação da política da educação permanente em saúde contemplando pautas de interesses do SUS	Média de inscritos nos seminários anteriores; Número de Municípios por região que participam do seminário; Cronograma baseado no critério de priorização/região; Número de inscritos.	Número de participações nas ações planejadas para o fortalecimento da PNH	Relatórios das ações planejadas, Lista de Frequência, Fotos, Emissão de certificados.	Anual	30/11/2027	Superintendência de Valorização de Pessoas; Gerência de Desenvolvimento e Educação na Saúde; Setor de Qualificação dos Servidores.
Promover ações educativas visando o letramento de gênero, raça, etnia e lgbtiqpn+ da força de trabalho do SUS	Oferta de processos formativos para o letramento sobre equidade de gênero, raça, etnia e lgbtiqpn+ da força de trabalho do SUS	Ações educativas de letramento de gênero, raça, etnia e lgbtiqpn+ da força de trabalho do SUS; Levantamento do público alvo; Referências oficiais relacionadas à temática.	Números de trabalhadores certificados nos processos de letramento sobre equidade de gênero, raça, etnia e lgbtiqpn+ da força de trabalho do SUS ofertada.	Avaliação de reação das ações educativas, Lista de Frequência, Fotos, Emissão de certificados.	Anual	30/11/2027	Superintendência de Valorização de Pessoas; Gerência de Desenvolvimento e Educação na Saúde; Setor de Qualificação dos Servidores.
Fortalecer a Política nacional de Educação Popular em Saúde no Estado de Alagoas	1. Apoiar processos formativos relacionados à Política Nacional em Educação Popular em Saúde (EPS) do SUS; 1.1. Realizar oficinas nas 10 regiões de saúde sobre a Política Nacional em Educação Popular em Saúde (EPS) do SUS; 1.2. Realizar Seminário anual sobre a Política Nacional em Educação Popular em Saúde (EPS) do SUS.	Levantamento do público alvo; Referências oficiais relacionadas à temática; Número de Municípios por região; Cronograma baseado no critério de priorização/região	Números de participantes nos processos formativos relacionados à Política Nacional em Educação Popular em Saúde (EPS)	Relatórios das ações planejadas, Lista de Frequência, Fotos, Emissão de certificados.	Anual	30/11/2027	Superintendência de Valorização de Pessoas; Gerência de Desenvolvimento e Educação na Saúde; Setor de Qualificação dos Servidores.
Fortalecer a política de urgência e emergência no Estado	Ofertar Curso especializado de condutores de veículos de emergências	Levantamento nominal dos condutores vinculados à Sesau da data de "vencimento do curso anterior".	Número de condutores certificados	Avaliação de reação das ações educativas, Lista de Frequência, Fotos, Emissão de certificados.	Anual	30/11/2027	Superintendência de Valorização de Pessoas; Gerência de Desenvolvimento e Educação na Saúde; Setor de Qualificação dos Servidores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Ministério da Educação. **Base Nacional Comum Curricular - e-MEC**. Disponível em: <https://emec.mec.gov.br/>

BRASIL. Ministério da Saúde. **Conselho Nacional de Saúde. Princípios e diretrizes para a gestão do trabalho no SUS (NOB/RH-SUS)** / Ministério da Saúde, Conselho Nacional de Saúde. – 3. ed. rev. atual. – Brasília: Ministério da Saúde, 2005.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: 5 de outubro 1988. São Paulo: Michalany, 1988. Disponível em: http://www.ipsm.mg.gov.br/arquivos/legislacoes/legislacao/constituicoes/constituicao_federativa.pdf. Acesso em: 28 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8080, de 19 de setembro de 1990**. Dispõe sobre as condições para promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o financiamento dos serviços correspondentes e da outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8080.htm. Acesso em: 28 out 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.142, de 28 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre a participação da comunidade na gestão do Sistema Único de Saúde (SUS) e sobre as transferências intergovernamentais de recursos financeiros na área da saúde e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8142.htm

BRASIL. **Lei nº 7.508, de 28 de junho de 2011**. Regulamenta a Lei no 8.080, de 19 de setembro de 1990, para dispor sobre a organização do Sistema Único de Saúde - SUS, o planejamento da saúde, a assistência à saúde e a articulação interfederativa, e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 29 jun. 2011a. p. 1

BRASIL. Ministério da Saúde. **Manual de planejamento no SUS** / Ministério da Saúde, Fundação Oswaldo Cruz. – Brasília : Ministério da Saúde, 2015. 136 p. : il. – (Série Articulação Interfederativa ; v. 4). ISBN 978-85-334-2327-5 Disponível em: https://www.conass.org.br/guiainformacao/wp-content/uploads/2016/03/Manual_planejamento_sus.pdf Acesso em: 15 set 2023.

BRASIL. Ministério da Educação. **Portaria Normativa nº 21, de 21 de dezembro de 2017** – Dispõe sobre o sistema e-MEC, sistema eletrônico de fluxo de trabalho e gerenciamento de informações relativas aos processos de regulação, avaliação e supervisão da educação no sistema federal de educação, e o Cadastro Nacional de Cursos e Instituições de Educação Superior – Cadastro e-MEC. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/secretaria-de-regulacao-e-supervisao-da-educacao-superior-seres/30000-uncategorised/18977-portarias>

BRASIL. Ministério da Educação. **Sistema Nacional de Informações da Educação Profissional e Tecnológica – SISTEC**. Disponível em: <https://sistec.mec.gov.br/login/login>

BRASIL. Ministério da Educação. **Sistema de Mapeamento da Educação na Saúde - SIMAPES**. Disponível em: <https://simapes.org.br/>

LOPES, M. J. M.; LEAL, S. M. C. **A feminização persistente na qualificação profissional da enfermagem brasileira**. Cadernos pagu, v. 24, n. 1, p. 105-125, 2005
CONASS (2011). Acesso em: 02 de out 2023, Disponível em: <https://www.conass.org.br/>

MEDEIROS, A. R. S., SILVA, A. M. C., & CONCEIÇÃO MARTINS, M. A. (2015). **Gestão do Trabalho em Saúde em Municípios do Mato Grosso**. Revista de Saúde Pública de Santa Catarina, 8(2), 33-45. Acedido em 28 de março de 2017, de: <http://esp.saude.sc.gov.br/sistemas/revista/index.php/inicio/article/view/305>

MONTEIRO, RB; SANTOS, MPA; ARAÚJO, EM. **Saúde, currículo, formação: experiências sobre raça, etnia e gênero**. Interface (Botucatu), 2021.

PEREIRA, IB., and RAMOS, MN. **Educação profissional em saúde** [online]. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 2006. Temas em saúde collection. 120 p. ISBN 978-85-7541-318-0. Available from SciELO Books .

SOUZA, LM; NETO, AAL; GLEYSE, J. **A Escola de Saúde da Universidade Federal do Rio Grande do Norte: apontamentos sobre a feminização do cuidado na educação profissional em saúde**. Revista de história e estudos clínicos, 2021.

