

Secretaria de Estado de Saúde do Distrito Federal
Subsecretaria de Gestão de Pessoas
Coordenação de Inovação e Gestão do Conhecimento

PLANO DISTRITAL DE GESTÃO DO TRABALHO E EDUCAÇÃO NA SAÚDE

2024-2027



PGTES



SECRETÁRIA DE ESTADO DE SAÚDE
LUCILENE MARIA FLORÊNCIO DE QUEIROZ

SECRETÁRIO-ADJUNTO DE ASSISTÊNCIA À
SAÚDE INTERINO
MAURÍCIO GOMES FIORENZA

SECRETÁRIA-ADJUNTA DE GESTÃO
NELMA REGIA DA CUNHA LOUZEIRO

SECRETÁRIO-ADJUNTO DE GOVERNANÇA
JOSÉ RICARDO BAITELLO

SUBSECRETÁRIO DE GESTÃO DE PESSOAS
JOÃO EUDES FILHO

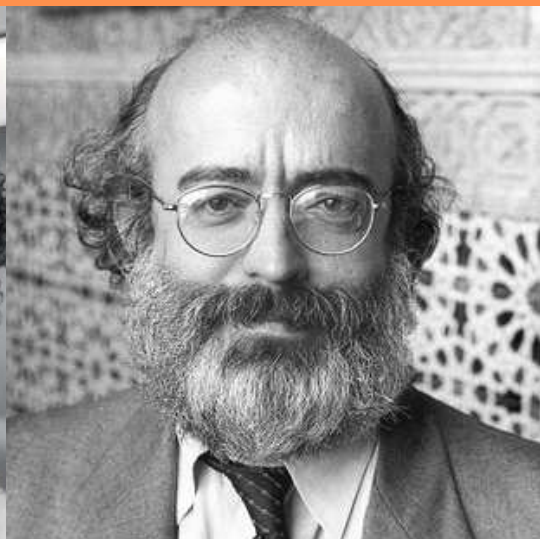
COORDENADORA DE INOVAÇÃO E GESTÃO
DO CONHECIMENTO
MABELLE VARONILIA ROQUE

COORDENADORA DE ADMINISTRAÇÃO DE
PROFISSIONAIS
VALERIA MENEZES DE OLIVEIRA

DIRETORA EXECUTIVA DA FUNDAÇÃO DE
ENSINO E PESQUISA EM CIÊNCIAS DA SAÚDE
INOCÊNCIA ROCHA DA CUNHA FERNANDES

PRESIDENTE DO CONSELHO DE SAÚDE DO
DISTRITO FEDERAL
DOMINGOS DE BRITO FILHO





"Aos que sonham, lutam e trabalham, para construir um sistema de saúde universal, integral e equitativo, que materialize o direito à saúde de todos os brasileiros..."

(TEIXEIRA E SOLLA, 2006, P.5)



SUMÁRIO

1.	O CONTEXTO	8
1.1	A SECRETARIA DE SAÚDE E O DISTRITO FEDERAL	9
1.1.2	ORGANOGRAMA SIMPLIFICADO	10
1.2	POPULAÇÃO	11
1.2.1	PIRÂMIDE ETÁRIA	11
1.2.2	PANORAMA SOCIODEMOGRÁFICO	12
1.2.3	POPULAÇÃO SUS-DEPENDENTE	12
1.2.4	RIDE-DF	13
1.3	REGIONALIZAÇÃO	14
1.3.1	REGIÕES DE SAÚDE	14
1.3.2	MACRORREGIÕES	15
1.4	GOVERNANÇA	16
1.4.1	SISTEMAS DE INFORMAÇÃO	18
1.5	FEPECS	19
1.5.1	ESCOLAS DE SAÚDE	20
1.5.2	PROGRAMAS DE RESIDÊNCIA	25

2.	A GESTÃO DO TRABALHO E A EDUCAÇÃO NA SAÚDE (GTES)	26
2.1	CONCEITUAÇÃO	27
2.1.1	O PLANO ESTADUAL DE GESTÃO DO TRABALHO E EDUCAÇÃO NA SAÚDE (PEGTES)	27
2.2	PANORAMA DA GTES NO DF	28
2.2.1	CONFERÊNCIAS REGIONAIS EM GTES	29
2.2.2	GESTÃO DO TRABALHO	30
2.2.2.1	O TRABALHO NA SES	31
2.2.2.2	CARACTERIZAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO ATIVA DA SES	32
2.2.2.3	CARREIRAS DA SES-DF	33
2.2.2.4	FORÇA DE TRABALHO DISPONÍVEL NAS REGIÕES DE SAÚDE	34
2.2.2.5	ABSENTEÍSMO NA SES-DF	35
2.2.2.6	CARACTERIZAÇÃO DOS INATIVOS	36
2.2.2.7	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	37
2.2.2.8	OUTRAS MODALIDADES DE CONTRIBUIÇÃO PARA O SUS	38

4.	MÓDULOS OPERACIONAIS	79
4.1	CATEGORIAS DE ANÁLISE	80
4.1.1	GOVERNANÇA	81
4.1.2	GESTÃO DO TRABALHO	83
4.1.3	EDUCAÇÃO NA SAÚDE	95
5.	CONSIDERAÇÕES FINAIS	102
6.	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	103
7.	ELABORAÇÃO E COLABORAÇÃO	108
8.	AGRADECIMENTOS	109
9.	REVISÃO GERAL E PRODUÇÃO EDITORIAL	110



Capítulo I

O CONTEXTO

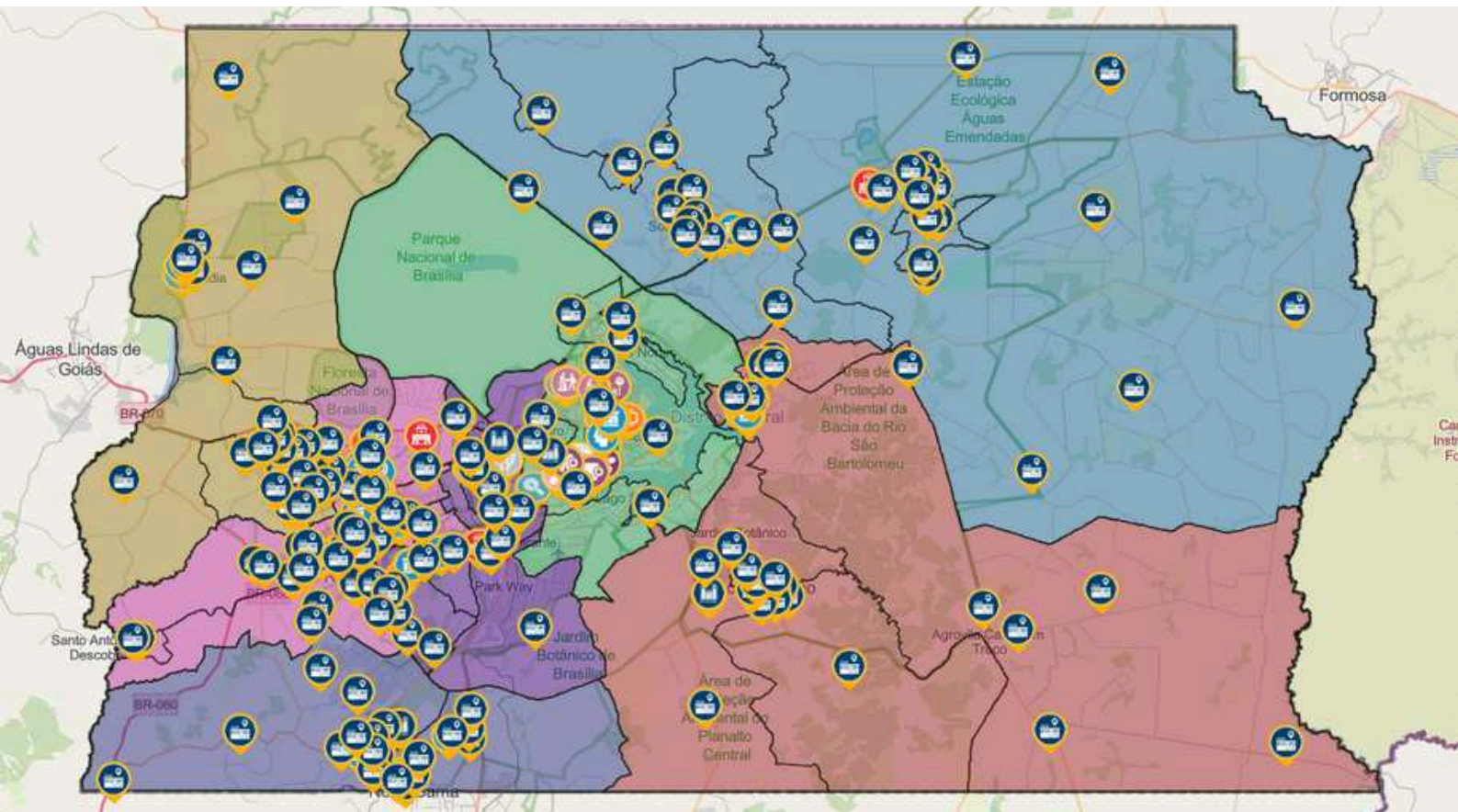


FOTO: INFOSAÚDE - ESTABELECIMENTOS DE SAÚDE;
 FONTE: PLANO DE SAÚDE DO DISTRITO FEDERAL, PG. 35-62

A SES

SECRETARIA DE ESTADO DE SAÚDE DO DISTRITO FEDERAL

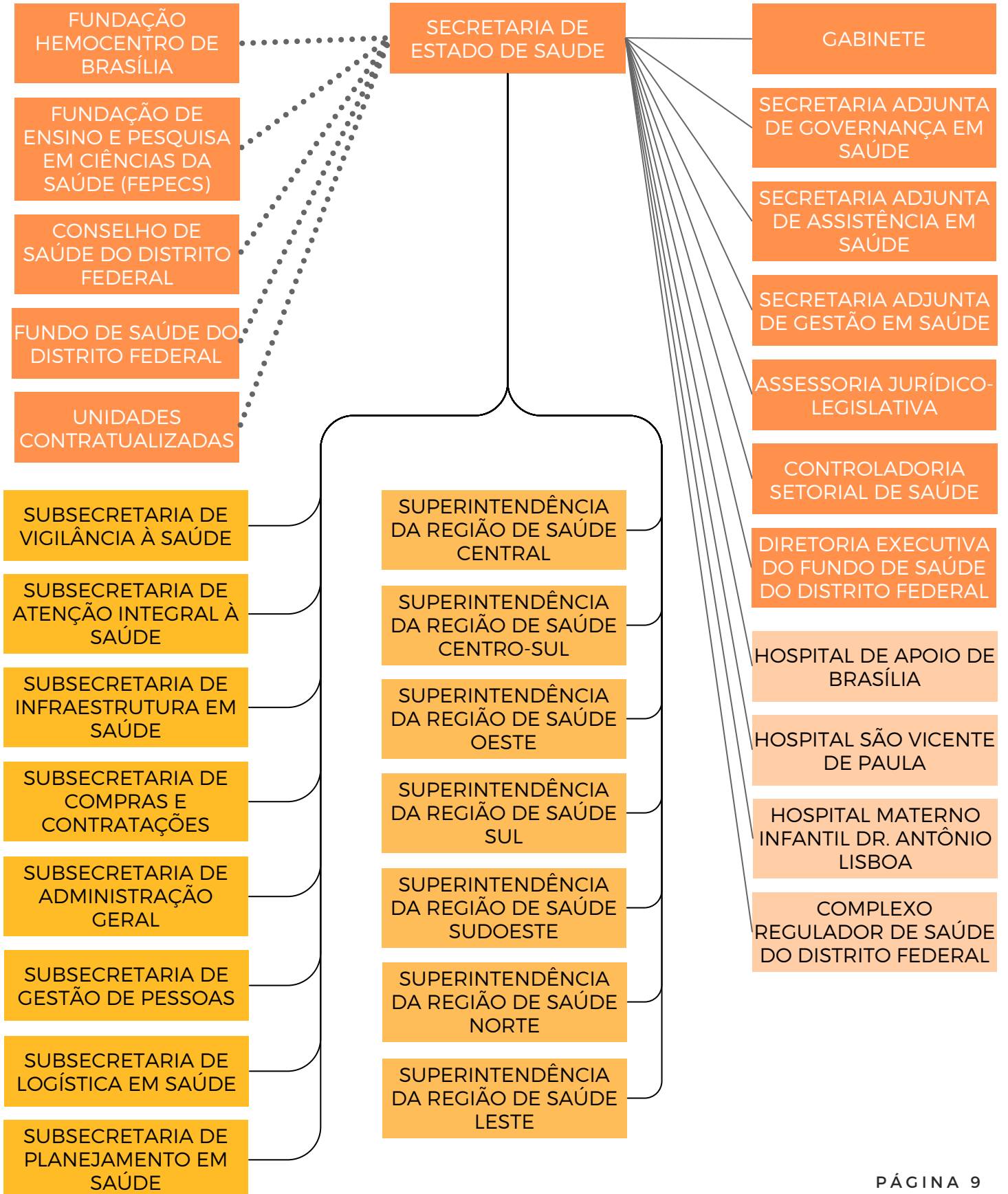
É responsável por formular e implementar planos e políticas públicas de promoção, prevenção e assistência à saúde, visando proteger e recuperar a saúde da população, reduzir enfermidades, controlar doenças endêmicas e parasitárias, e aprimorar a vigilância em saúde. Sua missão é garantir acesso universal e humanizado à saúde, buscando ser um sistema confiável e de excelência, reconhecido pela população, e que apresente os melhores indicadores de saúde do país, com valores baseados na valorização do servidor, ética, compromisso, respeito e humanização.

O DF

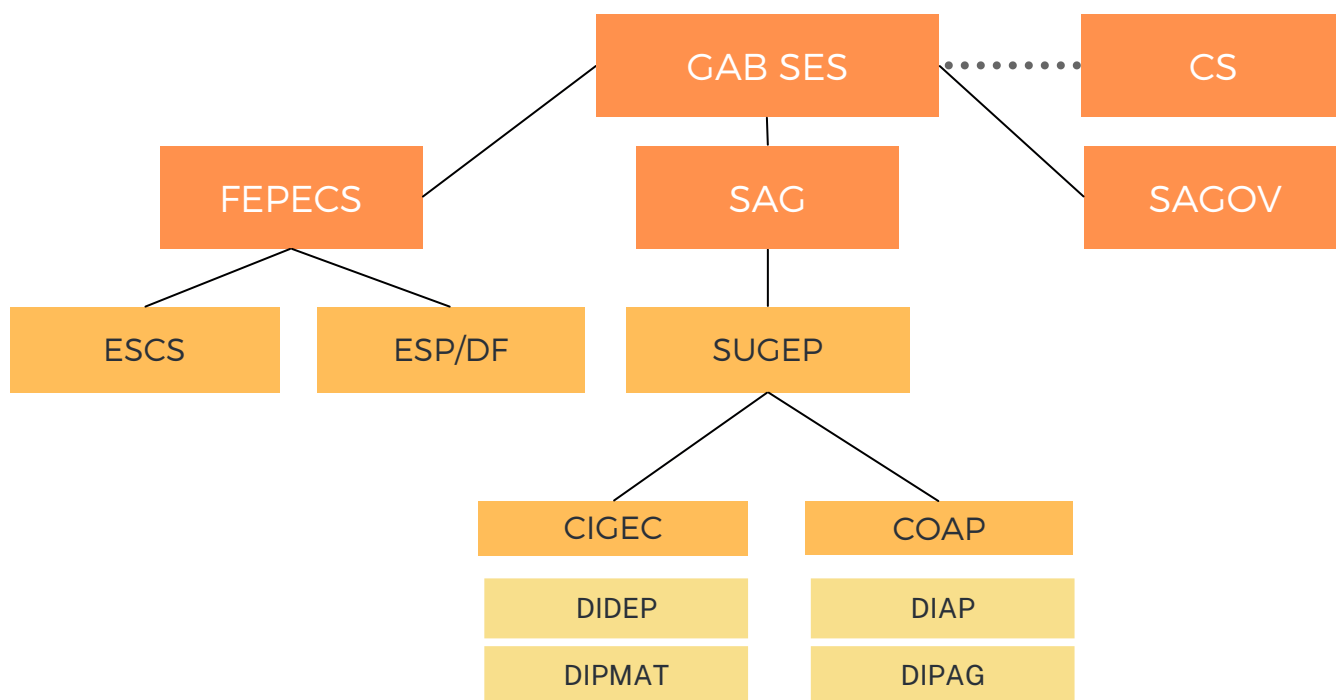
DISTRITO FEDERAL

O Distrito Federal é dividido em 35 regiões administrativas (RA). Essas regiões definem a área de atuação do governo para descentralizar a administração e coordenar os serviços públicos. O Distrito Federal tem uma área de 5.760,784 km², com uma população estimada em 3.130.014 habitantes e uma densidade demográfica de 543,33 habitantes por km².

ORGANOGRAMA SES/DF



ORGANOGRAMA SIMPLIFICADO



GAB SES: GABINETE DA SECRETARIA DE SAÚDE DO DISTRITO FEDERAL

CS: CONSELHO DE SAÚDE DO DISTRITO FEDERAL

FEPECS: FUNDAÇÃO DE ENSINO E PESQUISA EM CIÊNCIAS DA SAÚDE

SAG: SECRETARIA-ADJUNTA DE GESTÃO EM SAÚDE

SAGOV: SECRETARIA-ADJUNTA DE GOVERNANÇA

ESCS: ESCOLA SUPERIOR DE CIÊNCIAS DA SAÚDE

ESP/DF: ESCOLA DE SAÚDE PÚBLICA DO DISTRITO FEDERAL

SUGEP: SUBSECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS

CIGEC: COORDENAÇÃO DE INOVAÇÃO E GESTÃO DO CONHECIMENTO

COAP: COORDENAÇÃO DE ADMINISTRAÇÃO DE PROFISSIONAIS

DIDEP: DIRETORIA DE DESENVOLVIMENTO ESTRATÉGICO DE PESSOAS

DIPMAT: DIRETORIA DE PLANEJAMENTO, MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO DO TRABALHO

DIAP: DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO DE PROFISSIONAIS

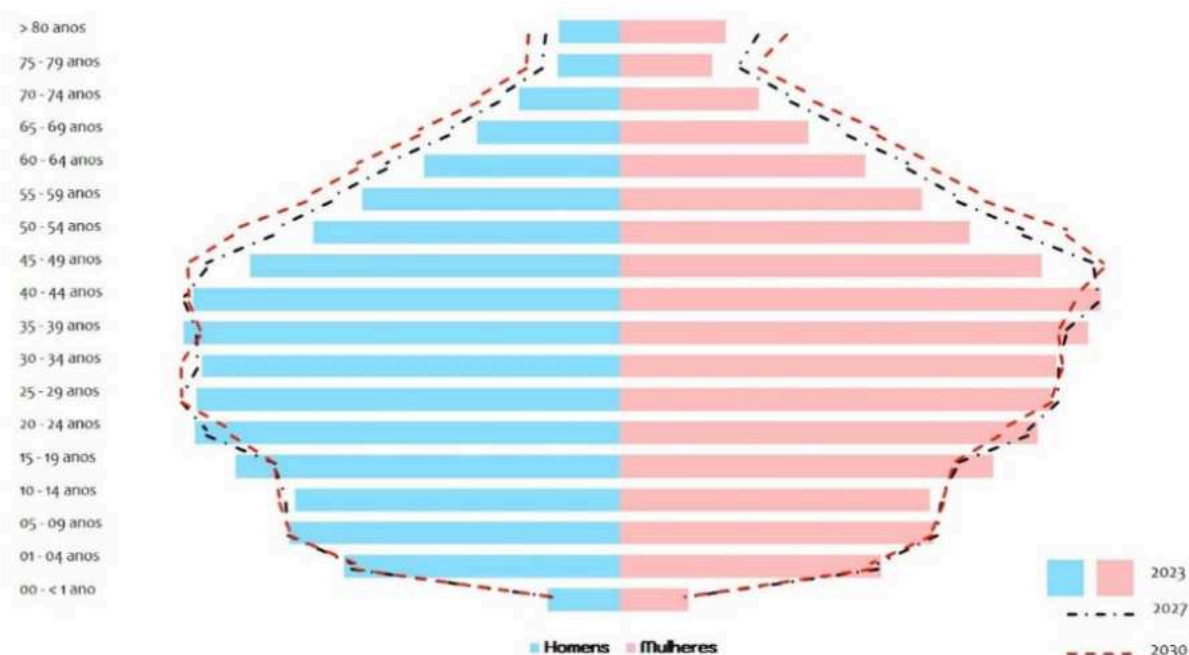
DIPAG: DIRETORIA DE PAGAMENTO DE PESSOAL

POPULAÇÃO

PIRÂMIDE ETÁRIA

As barras inferiores representam a população jovem, enquanto as barras superiores mostram a população mais velha. O lado esquerdo indica o sexo masculino e o lado direito, o sexo feminino. O tamanho das barras horizontais mostra o tamanho da população em cada faixa etária e de sexo. A pirâmide etária abaixo ilustra três momentos diferentes da dinâmica demográfica do Distrito Federal, destacando o achatamento da base e o alargamento do meio da pirâmide. Isso reflete um claro envelhecimento da população local, com uma expansão no topo da pirâmide. Assim, a estrutura etária do Distrito Federal tem mostrado um envelhecimento contínuo.

Os números dessa projeção indicam a direção e o ritmo do crescimento populacional no Distrito Federal até 2030, revelando uma queda nas taxas de natalidade e um aumento na longevidade. Esses fenômenos demográficos, além de pressionarem o sistema de saúde, terão um impacto gradual sobre o sistema previdenciário, devido às suas características securitárias.



Fonte: Instituto de Pesquisa e Estatística do Distrito Federal (IPEDF), Projeções Populacionais. Elaboração: SES/SUPLANS/CPLAN/DIPLAN/GMOAS, 2023.

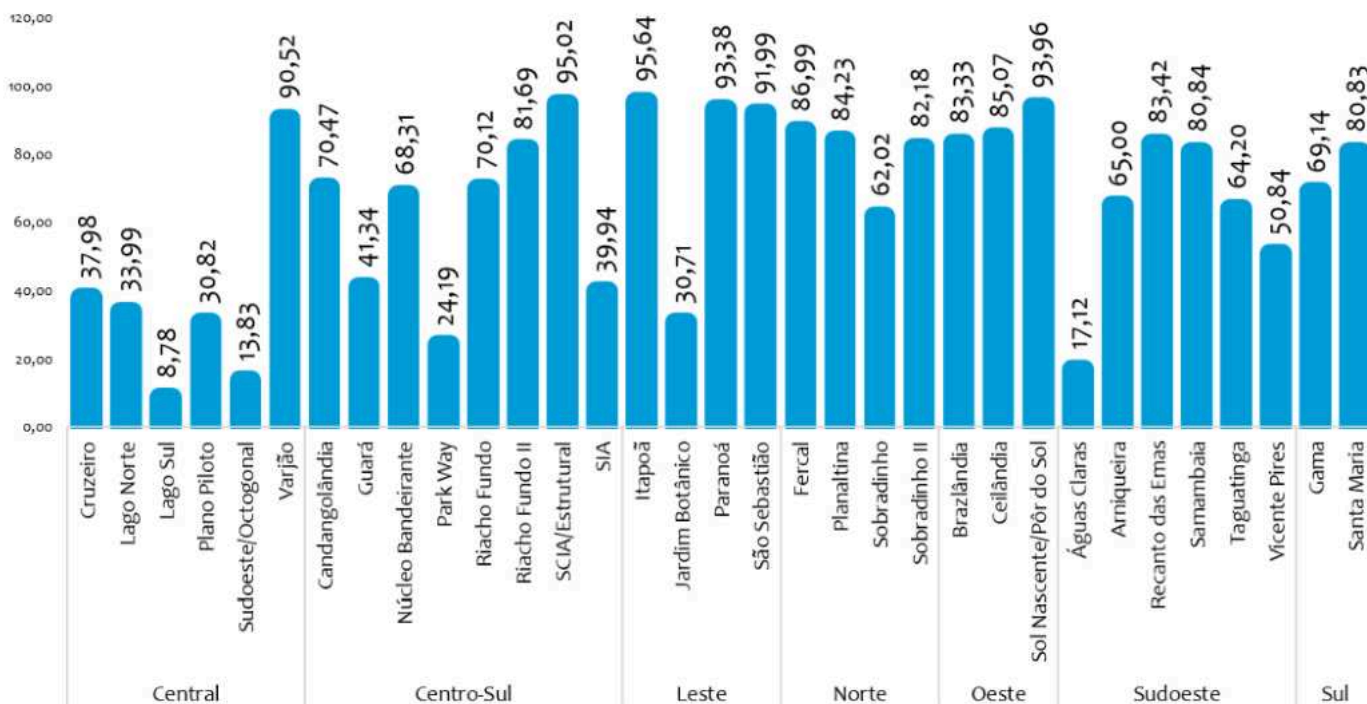
PANORAMA SOCIODEMOGRÁFICO

O Distrito Federal é diferente das outras partes do Brasil porque a maioria das pessoas vive na cidade, e tem indicadores sociais, econômicos e educacionais melhores que a média do país. Ceilândia é a região com mais pessoas, tem cerca de 350 mil habitantes, enquanto o SIA é a menos populosa, com cerca de 2,6 mil moradores.

POPULAÇÃO SUS-DEPENDENTE

Quando olhamos para as 15 regiões administrativas mais povoadas do DF, 13 têm níveis médios ou altos de vulnerabilidade social. As exceções são Águas Claras e o Plano Piloto. Isso mostra que muitas áreas do DF enfrentam problemas sociais sérios, indicando que a vulnerabilidade social é um desafio em todo o território.

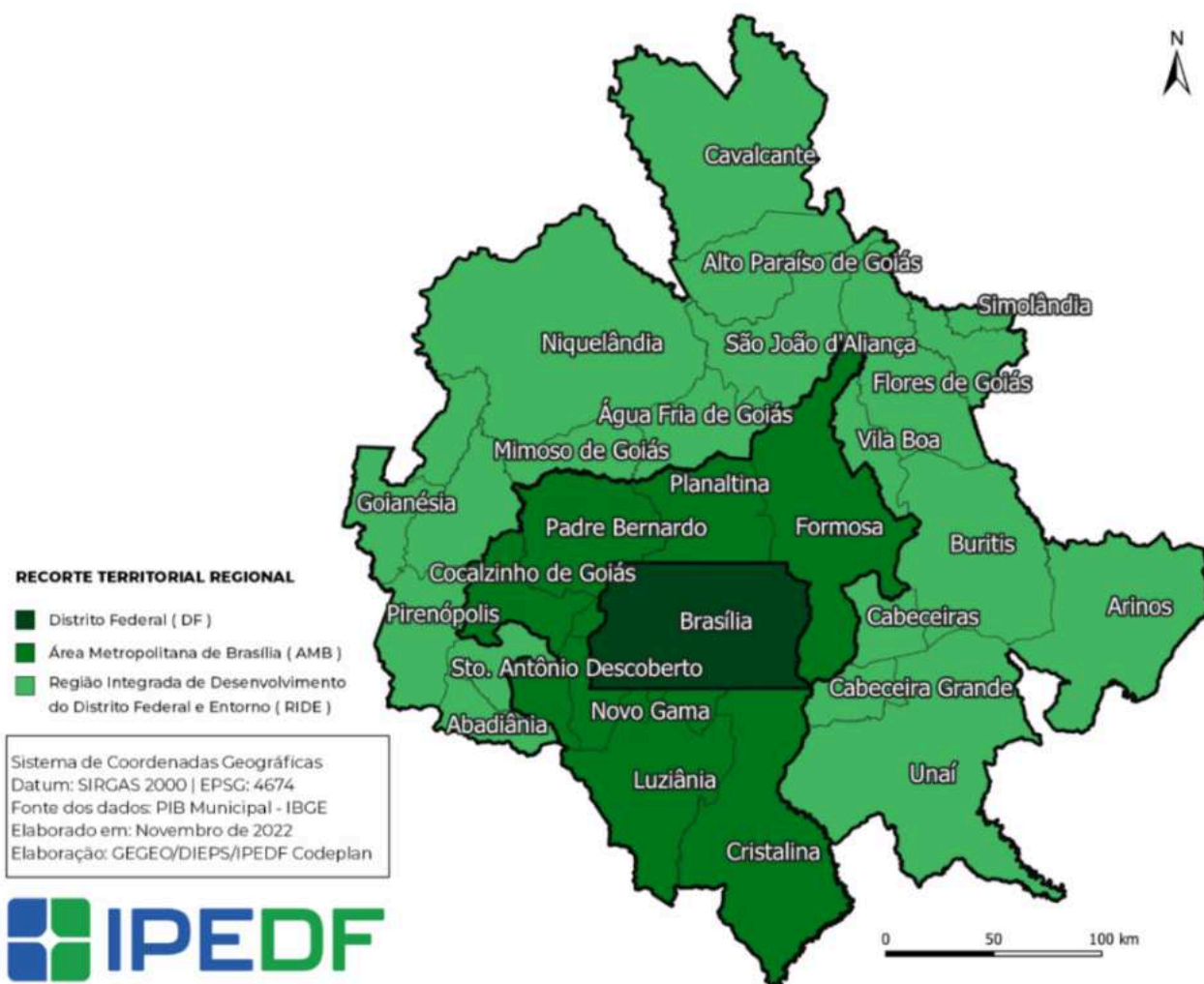
Essas regiões administrativas também têm muitas pessoas que dependem do SUS. Isso significa que existem grandes desafios para as políticas públicas e sociais, e também para os gestores e profissionais de saúde no DF.



Fonte: Instituto de Pesquisa e Estatística do Distrito Federal (IPEDF), Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios (PDAD), 2021. Elaborado por: SES/SUPLANS/CCONS/DGIE/GAOIR, 2023.

RIDE-DF

O Distrito Federal tem sido importante para fornecer suporte de saúde não só para as pessoas da região próxima, chamada RIDE-DF (Região Integrada de Desenvolvimento do Distrito Federal e Entorno), mas também para municípios das regiões centro-oeste e norte. Muitas pessoas dessas áreas buscam atendimento na rede de saúde do DF, principalmente para casos mais complexos. Isso aumenta a pressão sobre os serviços de saúde, especialmente a necessidade de leitos de UTI, que é maior do que o esperado, já que o DF atende uma população maior do que sua própria região. Por isso, é importante pensar em planejamento a longo prazo, seguindo os princípios do SUS, como atendimento para todos, equidade, integralidade, descentralização, regionalização e hierarquização, garantindo o cuidado de saúde para todos os usuários do SUS no Distrito Federal.



REGIONALIZAÇÃO

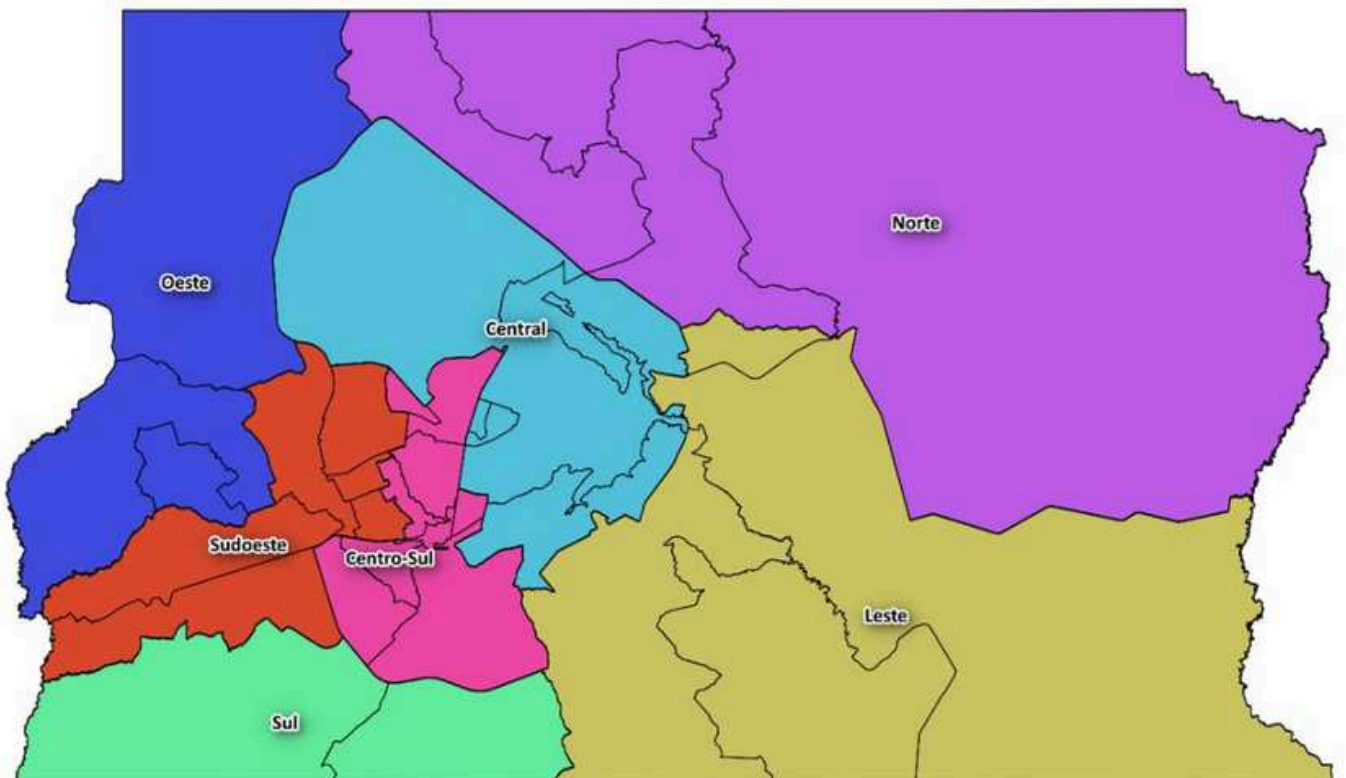
A regionalização em saúde visa à organização e distribuição otimizadas dos serviços de saúde, garantindo a cobertura e o acesso da população, maximizando a eficiência institucional e social.

REGIÕES DE SAÚDE

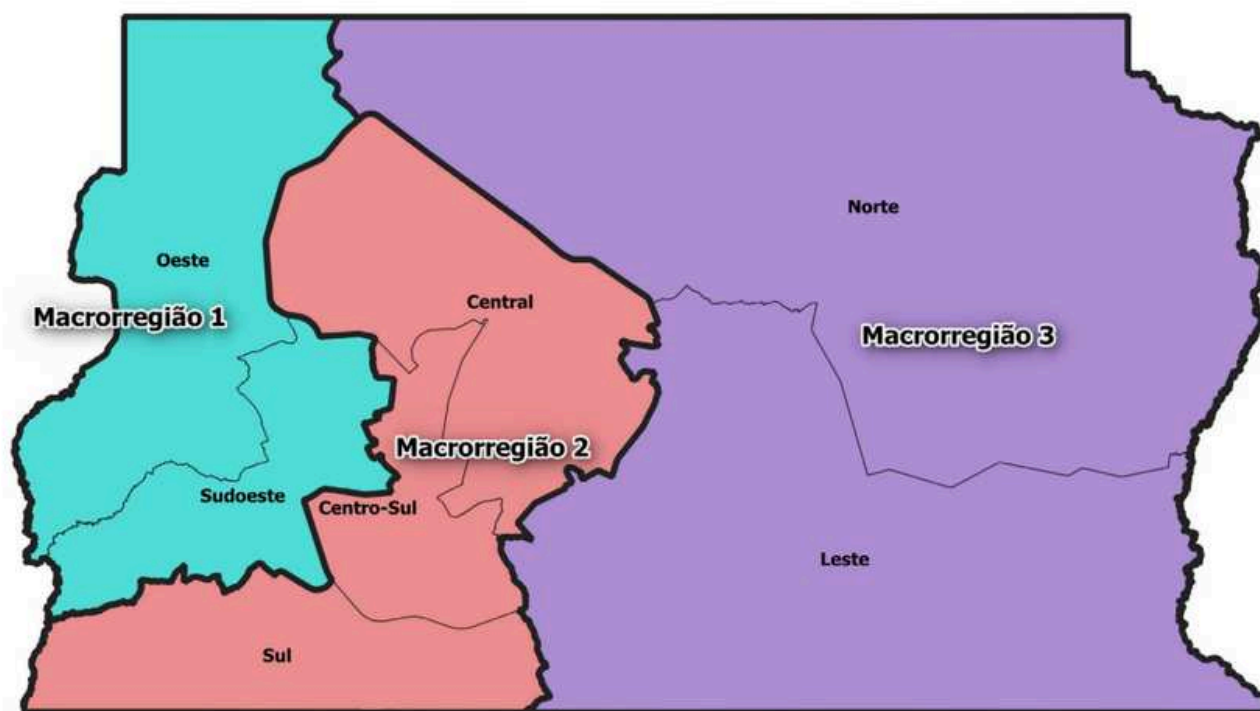
As Regiões de Saúde do Distrito Federal são áreas contínuas de agrupamentos de regiões administrativas (RAs) com o objetivo de integrar a organização, planejamento e execução de ações e serviços de saúde. Elas foram definidas com base nas relações geográficas, populacionais, estruturas e características regionais. As regiões são:

- Região Oeste: Brazlândia, Sol Nascente/Pôr do Sol, Ceilândia
- Região Sudoeste: Taguatinga, Vicente Pires, Águas Claras, Arniqueiras, Água Quente, Recanto das Emas, Samambaia
- Região Sul: Gama, Santa Maria
- Região Centro-Sul: Núcleo Bandeirante, Riacho Fundo, Riacho Fundo II, Park Way, Candangolândia, Guará, SIA, Estrutural/SCIA
- Região Central: Plano Piloto, Lago Norte, Varjão, Cruzeiro, Sudoeste/Octogonal, Lago Sul
- Região Norte: Fercal, Planaltina, Arapoanga, Sobradinho, Sobradinho II
- Região Leste: Itapoã, Jardim Botânico, Paranoá, São Sebastião

Cada região é representada por uma Superintendência.



Fonte: Decreto nº 37.515/2016 e alterações posteriores. Elaboração: SES/SUPLANS/CPLAN/DIPLAN/GMOAS, 2023.



Decreto nº 37.515/2016 e alterações posteriores. Elaboração: SES/SUPLANS/CCONS/DGIE/GAOIR.

MACRORREGIÕES

Para melhorar a regionalização e integração das Regiões de Saúde e das Redes de Atenção à Saúde (RAS), focando no acesso e qualidade dos serviços para a população do Distrito Federal, foram criadas, em 2020, três Macrorregiões de Saúde. Essa criação é uma etapa importante para o planejamento previsto na legislação do SUS, através do Planejamento Regional Integrado (PRI).

As Macrorregiões de Saúde no Distrito Federal são:

- **Macrorregião 1:** Regiões de Saúde Oeste e Sudoeste.
- **Macrorregião 2:** Regiões de Saúde Sul, Centro-Sul e Central.
- **Macrorregião 3:** Regiões de Saúde Norte e Leste.

GOVERNANÇA

Para fortalecer a Governança na SES-DF, foi criada a Secretaria Adjunta de Governança (SAGOV) pelo Decreto nº 44.789/2023. O objetivo é colocar em prática a Política de Governança e Integridade para melhorar a gestão na SES-DF. Para melhorar a governança na SES-DF, foi reorganizado o Comitê Interno de Governança (CIG) como um grupo consultivo para assessorar a Secretária em práticas de governança. Além disso, foi criada a Secretaria Adjunta de Governança (SAGOV) para implementar a Política de Governança e Integridade. Para os próximos quatro anos (2024-2027), a SAGOV tem como metas: implementar o modelo de governança e integridade; desenvolver a estrutura de governança e integridade; gerenciar dados, informações e resultados de governança e integridade; promover a cultura de governança; avaliar o nível de maturidade de governança e gestão; implementar a Gestão de Riscos em 60% dos processos prioritários identificados pelo CIG-SES/DF para ajudar a alta gestão a promover boas práticas de governança.



Fonte: SES/SUPLANS/CPLAN/DIPLAN. Elaboração: SES/ASCOM, 2023.

A Política de Governança e Compliance do Poder Executivo do Distrito Federal, foi instituída pelo Decreto nº 39.736/2019 e na SES, foi criada pela Portaria nº 459/2019 e reorganizada pela Portaria nº 193/2024, a partir da criação da unidade orgânica, pelo Decreto nº 44.789/2023 com o objetivo de implementar a Política de Governança e Compliance na SES para efetivar os mecanismos de liderança, estratégia e controle. Estes mecanismos são compostos por um conjunto de boas práticas de governança que tem a finalidade de contribuir para que os objetivos estratégicos da organização sejam alcançados.

Nesse sentido, a integração eficaz da Gestão do Trabalho e Educação em Saúde fortalece os mecanismos de governança, em especial, liderança e estratégia, corroborando a capacidade da organização de alcançar estes objetivos e promover a sustentabilidade e desenvolver a liderança. No que tange à compreensão do mecanismo de liderança e, por conseguinte, ao desenvolvimento das habilidades, competências e do capital intelectual da organização, refere-se ao conjunto de práticas, de natureza humana e comportamental, que asseguram a existência das condições mínimas para o exercício da boa governança. Essas práticas incluem a presença de pessoas íntegras, capacitadas, competentes, responsáveis e motivadas ocupando os principais cargos das organizações e liderando os processos de trabalho.

Assim, o ativo mais valioso das organizações, como mencionado, são as pessoas. Tratar da gestão por competências, do planejamento da força de trabalho, da gestão de conhecimento, da avaliação de desempenho, do clima organizacional, dos programas de qualidade de vida no trabalho e da retenção de talentos, dentre outros aspectos, é crucial ao sucesso das organizações.

É compromisso da governança da SES assegurar que no mecanismo de liderança, as lideranças estejam alinhados com os objetivos estratégicos, fornecendo as ferramentas necessárias para desenvolver capacidades, habilidades e atitudes de forma eficiente, para consecução de políticas, processos e responsabilidades. Por fim, a Governança, nos componentes de liderança e estratégia estão em consonância com a Política de Gestão do Trabalho e Educação em Saúde da SES potencializando a capacidade da SES de inovar, se adaptar e prosperar em um ambiente dinâmico.



SISTEMAS DE INFORMAÇÃO

Os sistemas de informação desempenham um papel crucial na Secretaria de Saúde do Distrito Federal (SES-DF), fornecendo uma base estruturada para a gestão eficiente e estratégica dos recursos de saúde. Ao centralizar e integrar dados de múltiplas fontes, esses sistemas permitem a análise aprofundada e o monitoramento contínuo de diversos aspectos da saúde pública. Essa infraestrutura de informação facilita a tomada de decisões baseada em evidências, melhorando a capacidade de planejamento e resposta da SES-DF.



INFOSAÚDE

O InfoSaúde conta com a integração das bases de dados de mais de 30 sistemas, fornece serviços de georreferenciamento e possibilita o acompanhamento de dados sensíveis como a evolução dos casos da covid-19.

A plataforma armazena ainda informações sobre atendimentos, consultas, cirurgias, tratamentos de doenças, estoque de medicamentos e números sobre a pandemia, como vacinação, casos, óbitos e leitos de Unidade de Terapia Intensiva (UTI).



CIEGES

A Secretaria de Saúde (SES-DF) institui em sua estrutura um novo Centro de Inteligência Estratégica para a Gestão do Sistema Único de Saúde (Cieges/SUS). A Portaria 392/2023 tem o objetivo de regulamentar a reunião de informações para facilitar a tomada de decisões estratégicas de modo mais eficiente e rápido. O Cieges é um instrumento de compartilhamento de dados para a obtenção de resultados e inovação da gestão pública e ficará disponível dentro do portal InfoSaúde.

FEPECS



A Fundação de Ensino e Pesquisa em Ciências da Saúde, instituição fundamental para a educação e a pesquisa em saúde no Distrito Federal, foi criada em 15 de janeiro de 2001, pela Lei N° 2.676, de 12 de janeiro de 2001. É uma Fundação com personalidade jurídica de direito público, de caráter científico-tecnológico, educacional, sem fins lucrativos, vinculada diretamente à Secretaria de Saúde do Distrito Federal. Criada com o objetivo de apoiar e promover o desenvolvimento do ensino, da pesquisa e da extensão na área da saúde, a FEPECS foi a mantenedora das principais instituições de formação de profissionais de saúde no Distrito Federal (ESCS, ETESB e EAPSUS) e atualmente é mantenedora da Escola Superior de Ciências da Saúde (ESCS) e da Escola de Saúde Pública do Distrito Federal (ESP/DF). A FEPECS se projeta como uma entidade cada vez mais relevante e inovadora na promoção da educação e pesquisa em saúde ao longo dos seus 23 anos de existência. Com a criação da nova Escola, a Fundação reafirma seu compromisso com a excelência e a melhoria contínua do sistema de saúde, contribuindo para a formação de profissionais capazes de enfrentar os desafios do presente e do futuro.



FOTO: CAPTURA DE TELA GOOGLE MAPS, 03/2024

ESCOLAS DE SAÚDE



A Escola Superior de Ciências da Saúde (ESCS) foi criada como uma Instituição de Ensino Superior (IES), na perspectiva de formar um profissional de saúde com perfil mais adequado às necessidades da população e em consonância com os princípios e diretrizes do Sistema Único de Saúde (SUS). Após 8 anos de consolidação do curso de Medicina da ESCS, em 2009, foi criado o Curso de Enfermagem, complementando a ESCS e tornando-a uma referência de ensino na saúde não só regional, como também nacional. Atualmente, a ESCS é integrada à Universidade do Distrito Federal (UnDF), mantida pela Fundação de Ensino e Pesquisa em Ciências da Saúde (FEPECS), e tem como finalidade ministrar, desenvolver e aperfeiçoar o ensino-aprendizagem das Ciências da Saúde, mediante cursos de graduação (Medicina e Enfermagem), Pós-Graduação Lato Sensu (Especializações) e Extensão e Pós-Graduação Stricto Sensu (Mestrado). A ESCS adota em seus Cursos o Método Pedagógico de Metodologia Ativa de Ensino-Aprendizagem, tendo como objetivos, a articulação dinâmica entre teoria e prática, a integração ensino-serviços-comunidade, com isso, formando médicos e enfermeiros, especialistas e mestres com perfil desejado para atendimento ao fortalecimento do Sistema Único de Saúde (SUS) e do mercado de trabalho.



A Escola Técnica de Brasília (ETESB), em seus 63 anos de existência, teve por objetivo oferecer educação profissional em saúde seguindo as leis locais e federais e os princípios do SUS. A ETESB teve um papel social importante na responsabilidade social, tanto na saúde, quanto na educação da população do DF. Atualmente, mantém seus objetivos, funções e atividades através da Coordenação de Ensino Técnico integrada à estrutura da Escola de Saúde Pública do Distrito Federal- ESPDF.



A Escola de Aperfeiçoamento do Sistema Único de Saúde (EAPSUS), desenvolveu em seus 10 anos de existência, as ações de educação permanente em saúde e aperfeiçoamento profissional, para os profissionais da SES/DF e aos demais atores envolvidos com educação em saúde e coordenou as atividades de integração ensino-serviço, com vistas ao fortalecimento do SUS. Atualmente, mantém seus objetivos, funções e atividades através da Coordenação de Ensino-Serviço e Educação na Saúde integrada à estrutura da ESPDF.

ESCOLA DE SAÚDE PÚBLICA DO DISTRITO FEDERAL (ESP/DF)

A criação da Escola de Saúde Pública do Distrito Federal, por meio do Decreto nº 45.950 de 25 de junho de 2024, representa um marco na atuação de mais de 20 anos da Fundação de Ensino e Pesquisa em Ciências da Saúde (Fepecs) e na história da educação e formação de profissionais de saúde no Distrito Federal. Esta nova Escola surge com a missão de integrar e coordenar as atividades já consolidadas da Escola de Aperfeiçoamento do SUS (Eapsus), Escola Técnica de Saúde de Brasília (Etesb), e a Pós-Graduação, Extensão e Pesquisa que ampliam o escopo de atuação para além das atividades em conjunto com a ESCS/UnDF. A unificação das estruturas administrativas e acadêmicas permitirá uma gestão mais eficiente dos recursos humanos, potencializando os resultados e ampliando o alcance das ações formativas e a troca de conhecimentos e experiências entre as coordenações, o que facilitará a implementação de práticas educativas inovadoras e de alta qualidade. Além da abordagem integrada, facilitando o acesso de profissionais a diferentes níveis de formação e capacitação, promovendo a inclusão e a equidade no acesso à educação.

A Escola de Saúde Pública do Distrito Federal está organizada em coordenações específicas, cada uma focada em diferentes níveis e áreas de formação, aproveitando a expertise e a experiência já alcançadas ao longo dos últimos 20 anos, conforme apresentado nas páginas 22 a 24.

ESP/DF
ESCOLA DE SAÚDE
PÚBLICA DO DF

CPGS

Coordenação de Cursos
de Pós-Graduação Stricto
Sensu

A ESPDF/FEPECS oferta o Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Ciências para a Saúde na modalidade mestrado profissional, com entrada anual de 20 mestrandos, credenciado na área do conhecimento de Enfermagem, na Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). Ademais, a ESP/DF, em parceria com a ESCS/UnDF coordena outros dois Programas de Pós-Graduação Stricto Sensu em parceria com a ESCS/UnDF: o Mestrado Profissional em Saúde da Família (PROFSAUDE), da área de Saúde Coletiva e o Mestrado Acadêmico em Ciências da Saúde, credenciado em Medicina, na CAPES. Os cursos de pós-graduação stricto sensu atuais e os a serem criados, estão inseridos em um contexto do diálogo intersectorial educação, trabalho e saúde, com foco na valorização dos trabalhadores que atuam no SUS, na pesquisa científica realizada em serviços de saúde, para fortalecer a evolução da saúde pública local e regional. O eixo formativo tem sido as relações entre aprendizagem e trabalho tanto na produção de conhecimento quanto na proposição de intervenções no cotidiano do SUS.

CESES

Coordenação de Ensino-
Serviço e Educação na
Saúde

A CESES integrará as funções da Eapsus. Seu objetivo se mantém em proporcionar cursos de aperfeiçoamento, treinamento em serviço, oficinas, workshops, estágios e outras atividades educativas voltadas para a atualização contínua dos profissionais de saúde. Aqui serão encontrados os programas de curta e média duração em diversas especialidades da saúde, adaptados às necessidades emergentes da SES/DF e parceiros. A ESP/DF, por meio da Gerência de Integração Ensino-Serviço é a responsável por gerenciar as atividades práticas curriculares (Estágio Curricular obrigatório e Atividades Práticas Supervisionadas) de estudantes de cursos de graduação e de ensino técnico de Instituições de Ensino Conveniadas e das escolas mantidas pela FEPECS, de acordo com as regras estabelecidas pela Portaria Conjunta nº 02/2023. Em 2023 cerca de 19.000 estudantes foram encaminhados às atividades práticas curriculares nos cenários de ensino da SES-DF. No primeiro semestre de 2024 foram mais de 9.000 estudantes.

CPLE

Coordenação de Cursos
de Pós-Graduação Lato
Sensu e Extensão

A CPLE desenvolve, centralmente, o apoio às atividades de Residência Médica e Multiprofissional, Cursos de Especialização e de Extensão e Pesquisa Universitária. A Residência em Saúde é uma modalidade de ensino de Pós-Graduação Lato Sensu, caracterizada pelo treinamento em serviço e supervisionada por profissionais habilitados – os Preceptores. Elas são essenciais para formar profissionais altamente qualificados. A CPLE apoia as atividades pedagógicas e administrativas de duas modalidades: a Residência Médica e a Residência em Área Profissional da Saúde (Multiprofissional e Uniprofissional). Ambas são coordenadas e organizadas pelas Comissões de Residências Médica, Uni e Multiprofissional, COREME e COREMU, respectivamente. Elas ocorrem em diversos Cenários de Prática da SES/DF e contemplam diferentes áreas de atuação, por meio de Programas, como os de Clínica Médica, de Cirurgia Geral e de Saúde da Criança. Os Cursos de Especialização oferecidos, com número de vagas ofertado e a carga horária mínima de 360 horas, atualmente, são os de Especialização em Gestão do Sistema Brasileiro de Transplante de Órgãos e Tecidos, Gestão de Saúde Pública, Saúde Mental e Atenção Psicossocial, Gerontologia e Cirurgia da Coluna para a Residência Médica e em Preceptoria de Residência Médica e de Residência Multiprofissional. São ofertados, ainda, para as turmas de Residência Médica e de Residência Multidisciplinar, separadamente, os Cursos de Extensão em Epidemiologia Básica, Prevenção e Controle de Infecções Relacionadas à Assistência à Saúde, Metodologia Científica e Bioética e Ética Profissional, bem como são desenvolvidos Projetos e Eventos de Extensão e Mini-Cursos e publicada trimestralmente a Health Residencies Journal, HRJ, revista científica que divulga pesquisas e relatos de experiências de residentes, de preceptores, de gestores dos Programas de Residência em Saúde e de suas instituições executoras. Nos últimos anos, houve um aumento expressivo do número de vagas ofertadas e de atividades desenvolvidas, o que reflete o compromisso da SES/DF e da FEPECS em atender à crescente demanda da população por cuidados, melhorando a assistência e fortalecendo o Sistema de Saúde do Distrito Federal.

CPECC

Coordenação de
Pesquisa e Comunicação
Científica

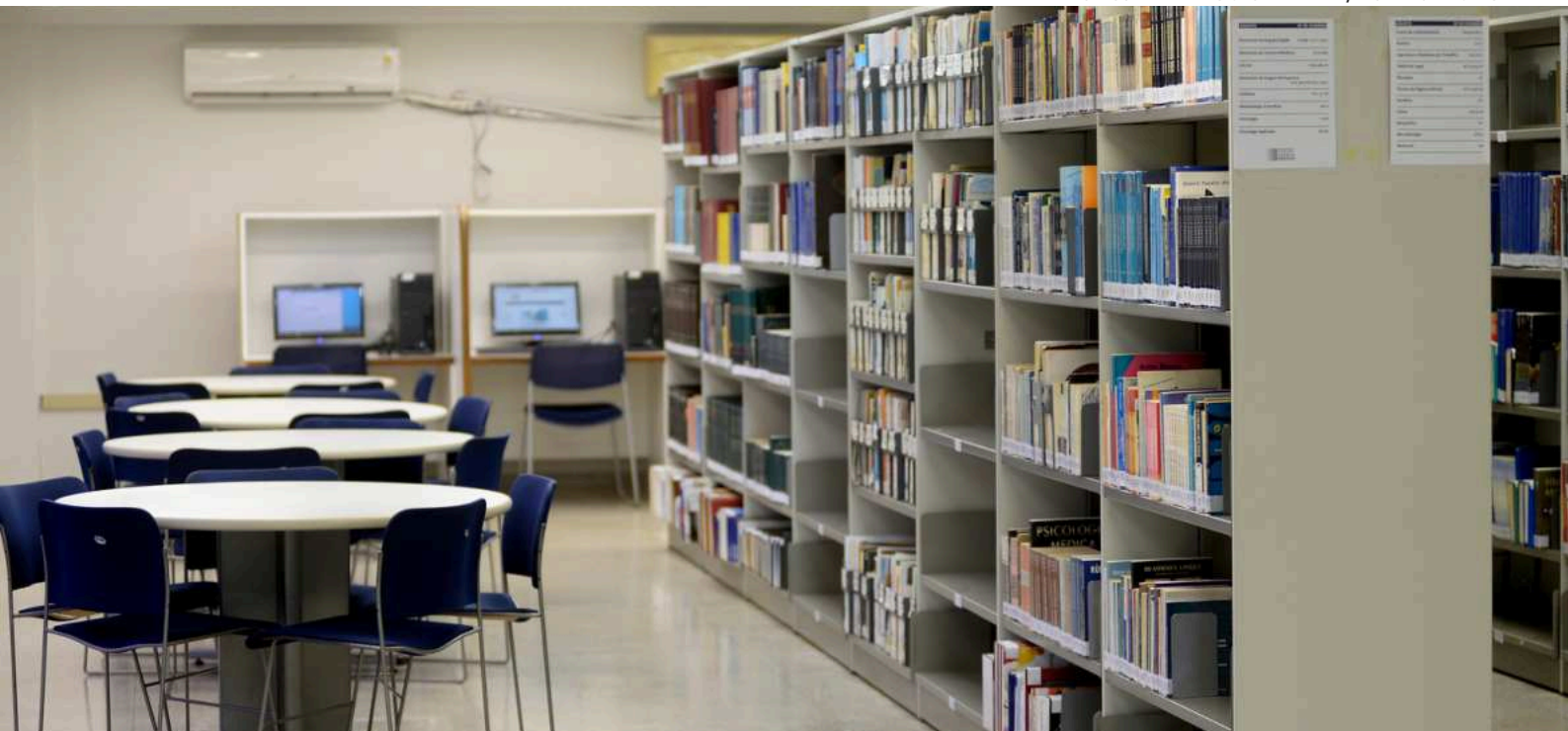
A CPECC tem como objetivo desenvolver, organizar e prestar suporte técnico às ações de pesquisa e comunicação científica da ESPDF/FEPECS e em parceria ESCS/UnDF. Entre as ações esperadas para a CPECC devem constar atividades de: produção de conhecimento; desenvolvimento de tecnologias para a saúde; translação do conhecimento científico; integração transdisciplinar; formação de redes colaborativas entre instituições e pesquisadores; educação em pesquisa; levantamento de necessidades de pesquisa em saúde no Distrito Federal; e monitoramento de indicadores de saúde no Distrito Federal, entre outras.

CETEC

Coordenação de Ensino
Técnico

A CETEC será responsável pela continuação do legado de 63 anos da Etesb e irá manter o objetivo de formar técnicos de nível médio em diversas áreas da saúde, garantindo uma base sólida de conhecimentos práticos e teóricos

FOTO: MATHEUS OLIVEIRA/AGÊNCIA SAÚDE-DF



PROGRAMAS DE RESIDÊNCIA

Os programas de Residência Uniprofissional e Multiprofissional da SES-DF são essenciais para formar profissionais de saúde altamente qualificados e melhorar os serviços de saúde. Esses programas fortalecem o sistema de saúde e atendem às necessidades da população do Distrito Federal. A residência é organizada pela Comissão de Residência Uni e Multiprofissional (COREMU) e ocorre em vários hospitais e unidades da SES-DF, sem um local fixo. Nos últimos anos, houve um aumento significativo no número de vagas.

Esses programas, coordenados pela ESP/DF, formam profissionais em diversas áreas, como Enfermagem, Fisioterapia, Psicologia, Nutrição e Terapia Ocupacional, promovendo um ambiente de aprendizado colaborativo. O aumento das vagas reflete o compromisso da SES-DF e da ESPDF/FEPECS em fornecer uma formação de alta qualidade, atendendo à crescente demanda por cuidados de saúde. Essa expansão beneficia tanto os residentes quanto a comunidade, melhorando a assistência à saúde e fortalecendo o sistema de saúde do Distrito Federal.



FOTO: DIVULGAÇÃO/FEPECS



Capítulo II

A GESTÃO DO TRABALHO E
A EDUCAÇÃO NA SAÚDE



FOTO: SANDRO ARAÚJO-AGÊNCIA SAÚDE DF

SGTES

“A gestão eficiente do trabalho e a educação em saúde (GTES) são pilares fundamentais para a sustentabilidade e eficácia do SUS. A crescente demanda por serviços de saúde de qualidade, aliada às mudanças no perfil epidemiológico e demográfico da população, exige uma força de trabalho bem formada, motivada e devidamente remunerada. Este workshop é uma plataforma voltada para “fortalecer a gestão descentralizada e participativa do SUS, com ênfase especial na construção de políticas, planos e projetos que contribuam para o enfrentamento dos problemas da área GTES, visando a racionalização e aperfeiçoamento das condições de trabalho e adequação dos perfis profissionais dos trabalhadores e trabalhadoras do SUS às necessidades do sistema e à melhoria da qualidade da atenção prestada à população.” (PINTO, 2023, p.2)

FONTE: GUIA DE PLANEJAMENTO DA GTES NO ÂMBITO DO SUS, PG. 3

O PLANO ESTADUAL DE GESTÃO DO TRABALHO E EDUCAÇÃO NA SAÚDE (PEGTES)

Apesar de alguns esforços e iniciativas visando implementar o planejamento no SUS, não se consolidou uma cultura de planejamento nas instituições gestoras do SUS, especialmente na área de GTES (Carvalho et al, 2013; Almeida e Pinto, 2021).

O planejamento da GTES no SUS é um desafio inadiável na atual conjuntura, em que se busca reconstruir e melhorar o desempenho do sistema, depois de um período de desfinanciamento, privatização da gestão e desmonte de políticas estratégicas (Teixeira et al, 2023).

O processo de planejamento da GTES no âmbito estadual, com o resgate e fortalecimento de experiências exitosas nessa área, a exemplo dos esforços feitos na Educação Permanente em Saúde (Pinto; Esperidião, 2022), ajuda a resolver problemas na formação, fornecimento e distribuição de profissionais de saúde, além de equilibrar a oferta e demanda por profissionais qualificados. Também visa melhorar as condições de trabalho e garantir a segurança dos trabalhadores de saúde.



A GESTÃO DO TRABALHO E EDUCAÇÃO NA
SAÚDE NO ÂMBITO DO **DISTRITO FEDERAL**

TÓPICOS

CONFERÊNCIAS
REGIONAIS EM
GTES

GESTÃO DO
TRABALHO

EDUCAÇÃO NA
SAÚDE

"Democracia, Trabalho e Educação na Saúde para o Desenvolvimento: Gente que faz o SUS acontecer".



2ª CONFERÊNCIA DISTRITAL DE GESTÃO DO TRABALHO E DA EDUCAÇÃO NA SAÚDE (CDGTES)

CONFERÊNCIAS REGIONAIS

As Conferências Regionais de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde (GTES) ocorreram durante o mês de maio, com o tema **“Democracia, Trabalho e Educação na Saúde para o Desenvolvimento: Gente que faz o SUS acontecer”**. Os eventos visaram compartilhar experiências e buscar soluções para os desafios na área da GTES. As propostas mais votadas serão apresentadas na 2ª Conferência Distrital de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde (CDGTES) em agosto. As conferências destacaram a importância do debate e da integração da sociedade no processo de construção de políticas públicas mais eficientes. Também foi ressaltado o valor da participação coletiva na construção da cidadania e na autonomia dos usuários do SUS. As conferências serviram como um espaço para dar **visibilidade aos servidores da saúde** e para discutir a importância de olhar para todos os elementos que compõem o SUS, incluindo profissionais de saúde, equipamentos e usuários.



FOTO: UALISSON NORONHA / AGÊNCIA SAÚDE

PÁGINA 29

GESTÃO DO TRABALHO

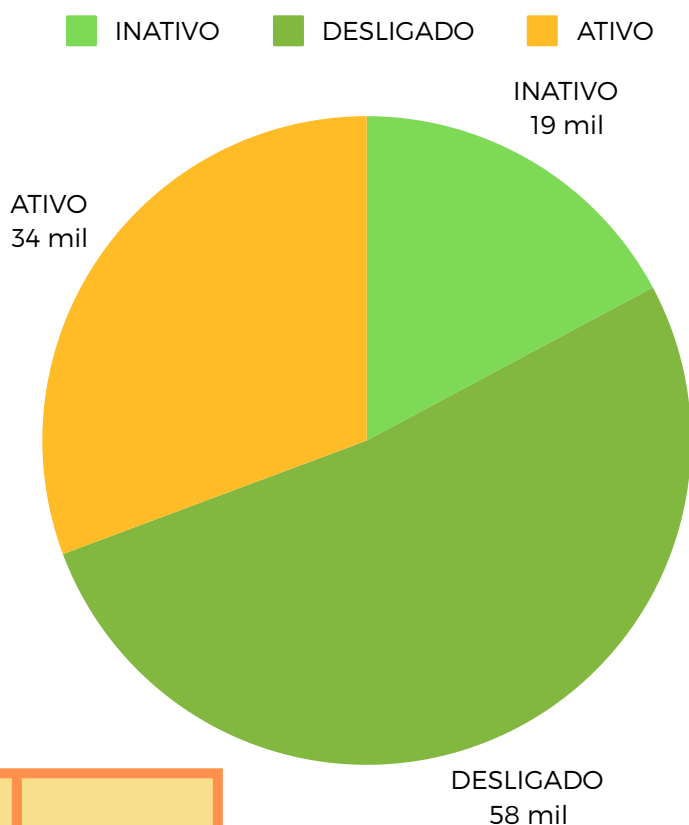
O TRABALHO NA SES

A Secretaria de Saúde do Distrito Federal (SES-DF) possui uma força de trabalho diversa e abrangente, composta por servidores efetivos, temporários, requisitados, médicos pelo Brasil e comissionados sem vínculo efetivo. A força de trabalho é essencial para garantir a prestação de serviços de saúde de qualidade à população do Distrito Federal.

A Subsecretaria de Gestão de Pessoas (SUGEP) da SES-DF gerencia uma força de trabalho variada, incluindo servidores permanentes, temporários e cedidos. Estão previstos novos concursos para substituir aposentadorias entre 2024 e 2029 e seguir as diretrizes orçamentárias até 2027.

A SUGEP também promove programas de voluntariado e estágios, como o Programa Social Jovem Candango. Além disso, o absenteísmo é enfrentado por meio da realização de concursos e ampliações de carga horária para manter a qualidade dos serviços de saúde.

A FEPECS é a responsável pela gestão do Treinamento em Serviço que é disponibilizado aos profissionais de saúde, servidores públicos ou não. Além disso, é responsável por gerenciar as atividades práticas curriculares obrigatória de estudantes de cursos de graduação e de ensino técnico de Instituições de ensino conveniadas, com vistas ao fortalecimento da integração ensino e serviço no Sistema Único de Saúde – SUS/DF.



- Ativo - servidores com carga horária disponível para trabalho;
- Inativo - servidores aposentados ou os pensionistas; e
- Desligados - servidores que exoneraram ou foram desligados.

Total Geral

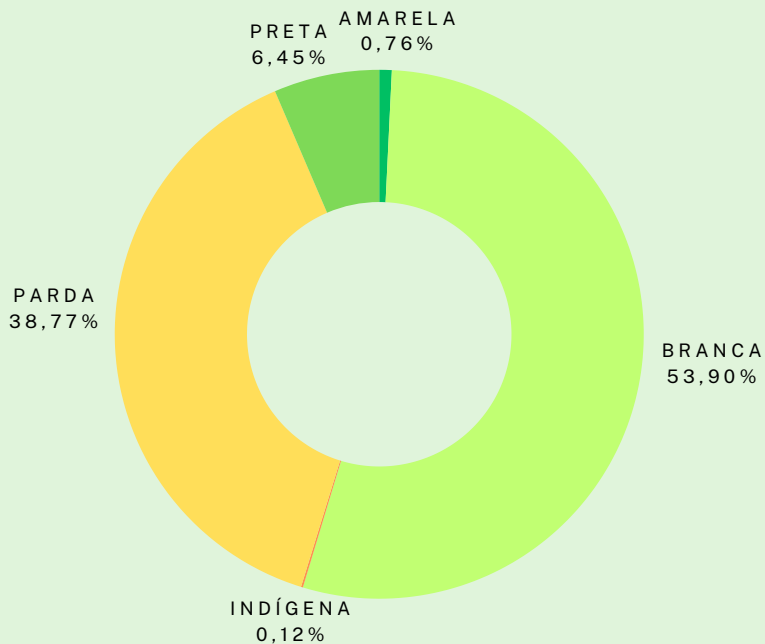
110.698

CARACTERIZAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO ATIVA DA SES



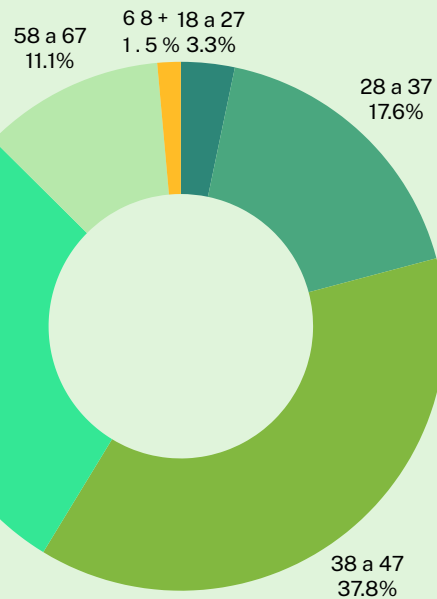
RAÇA

AMARELA BRANCA INDÍGENA PARDA
PRETA



FAIXA ETÁRIA

18 a 27 28 a 37 38 a 47 48 a 57
58 a 67 68 ou mais



SEXO

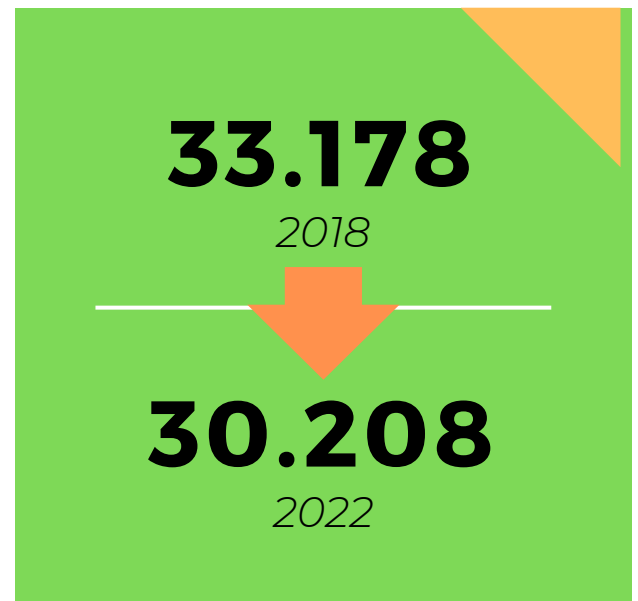


FEMININO 70%

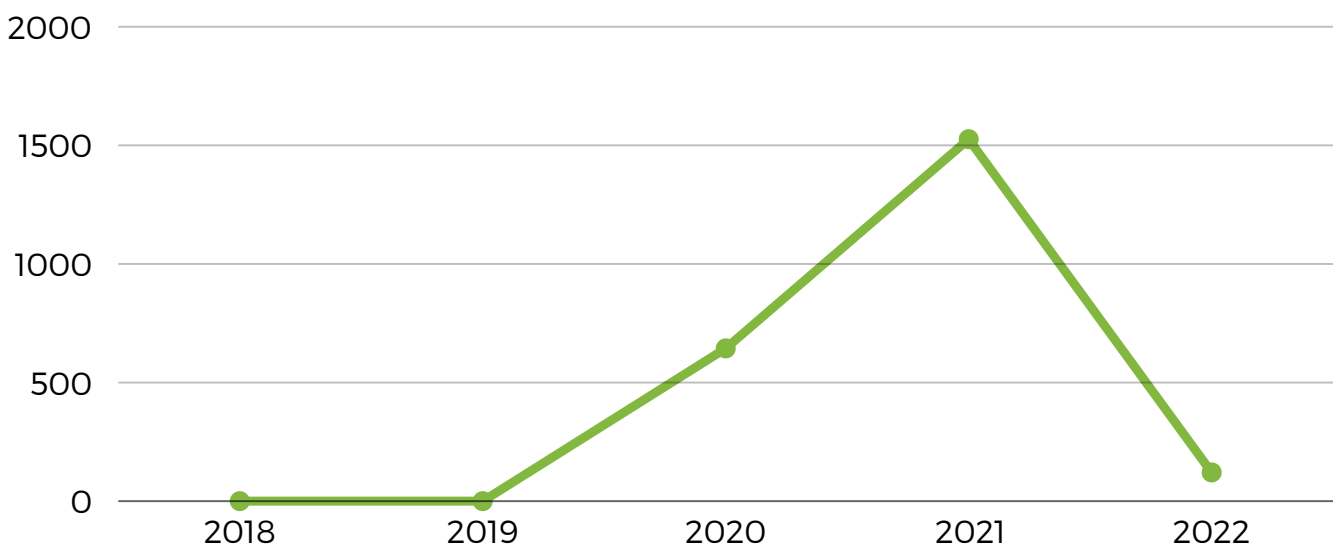
MASCULINO 30%

SERVIDORES EFETIVOS

A Subsecretaria de Gestão de Pessoas (SUGEP) da SES-DF trabalha para melhorar o planejamento, gestão e formação de profissionais de saúde. Entre 2018 e 2022, houve uma redução no número de servidores efetivos ativos, passando de 33.178 em 2018 para 30.208 em 2022, com aumento de contratos temporários devido à pandemia de COVID-19. As carreiras de enfermeiros, especialistas e profissionais de vigilância ambiental e atenção comunitária aumentaram a partir de 2020, influenciadas pela pandemia. A força de trabalho da SES-DF inclui diversas categorias profissionais, com destaque para médicos e técnicos em enfermagem, que são os mais comuns entre os servidores cedidos.



EVOLUÇÃO DA CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA





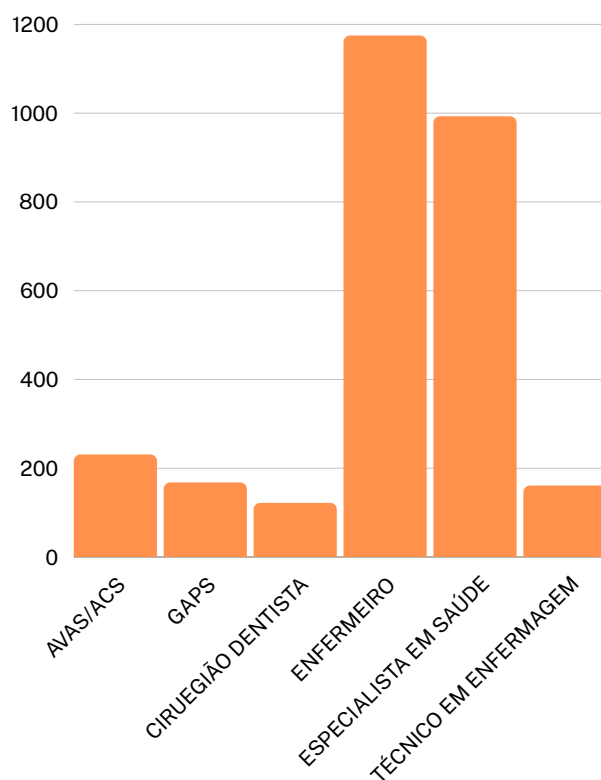
CARREIRAS	PERCENTUAL
CONSELHEIRO DE SAÚDE	0,05%
CARREIRA AUDITORIA DE ATIVIDADES URBANAS DO DISTRITO FEDERAL	0,37%
CARREIRA DE POLÍTICAS PÚBLICAS E GESTÃO GOVERNAMENTAL	0,99%
CARREIRA DE CIRURGIÃO-DENTISTA	2,06%
OUTRAS*	2,23%
CARREIRA VIGILÂNCIA AMBIENTAL E ATENÇÃO COMUNITÁRIA À SAÚDE DO DF (AVAS/ACS)	5,09%
CARREIRA ESPECIALISTA EM SAÚDE PÚBLICA DO DISTRITO FEDERAL	11,30%
CARREIRA DE ENFERMEIRO	13,72%
CARREIRA MÉDICA	15,02%
CARREIRA GESTÃO E ASSISTÊNCIA PÚBLICA À SAÚDE (GAPS)	19,99%
CARREIRA TÉCNICA EM ENFERMAGEM	29,19%
TOTAL GERAL	100%

CARREIRAS DA SES-DF

A Portaria Conjunta SGA/SES nº 08/2006 e outras regulamentações definem as atribuições das especialidades, dos cargos, das carreiras que integram o quadro de pessoal da Secretaria de Estado de Saúde do Distrito Federal, como Especialista em Saúde Pública, Cirurgião-Dentista, Enfermeiro, Médica, Vigilância Ambiental e Atenção Comunitária à Saúde, Técnica em Enfermagem e Gestão e Assistência Pública à Saúde.

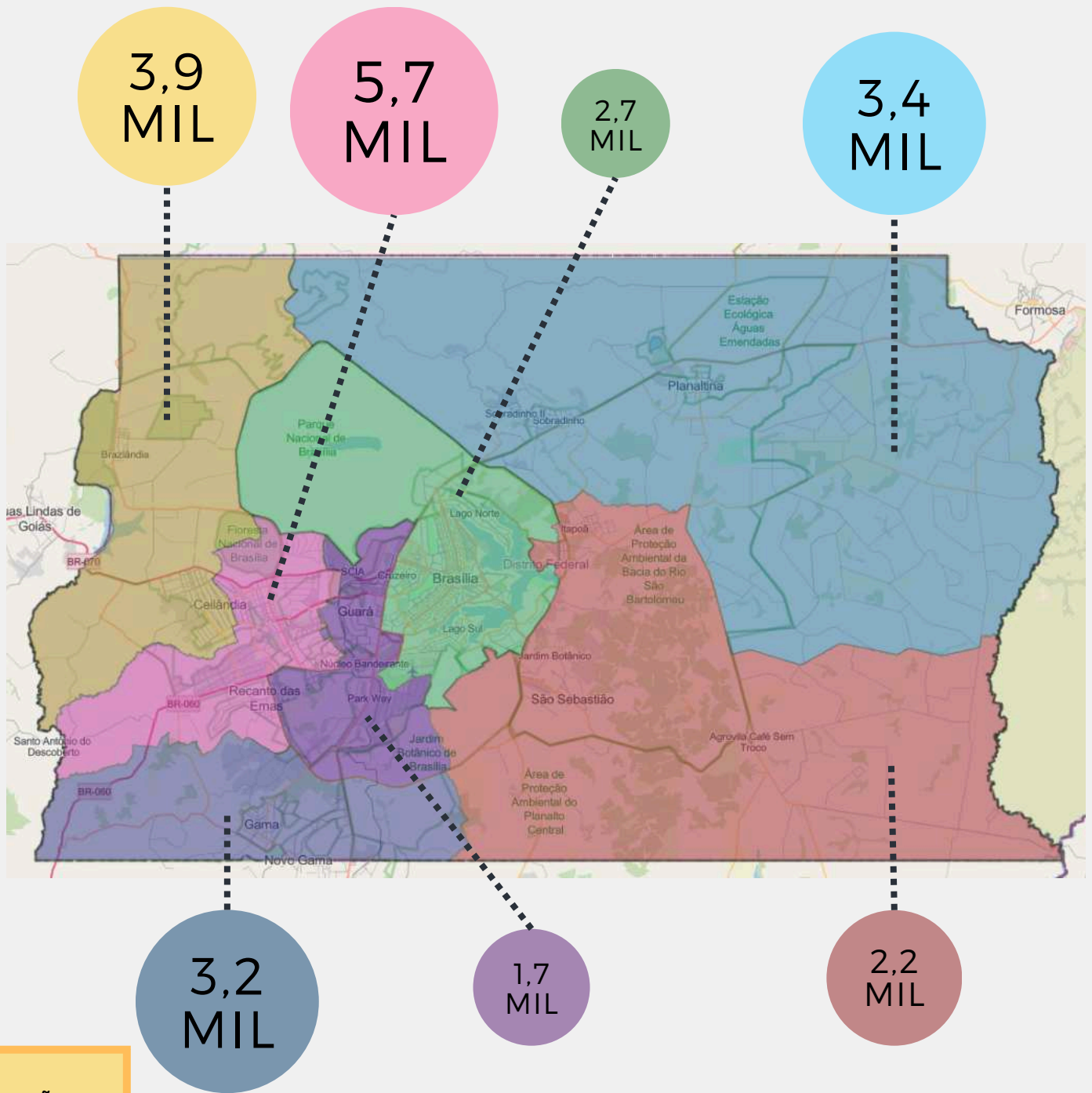
Enquanto as leis são responsáveis por reorganizar as carreiras, desmembrando-as e/ou incluindo novas especialidades, as portarias detalham as funções específicas de cada cargo. Por exemplo, a Lei nº 6.790/2021 que criou a carreira Técnica em Enfermagem, e a Lei nº 7.216/2023 que incluiu as especialidades Educador Físico, Direito e Legislação, Químico e Médico Veterinário ao cargo Especialista em Saúde da carreira Especialista em Saúde Pública.

TOTAL DE ADMISSÕES - 2019-2024



*Outras: Carreira de Planejamento Urbano e Infraestrutura do Distrito Federal - Leis 5195/2013 e 6448/2019. Engenheiros, Arquitetos, Desenhistas e Profissionais de Segurança do Trabalho (gestão do concurso é feita pela SEEC/DF)

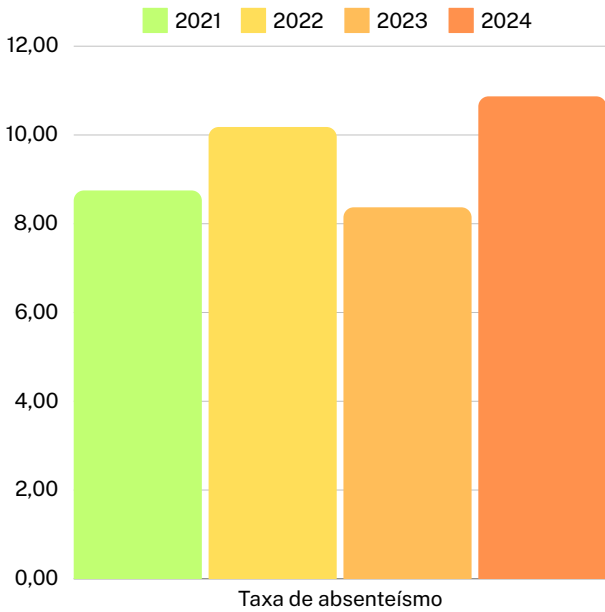
FORÇA DE TRABALHO DISPONÍVEL NAS REGIÕES DE SAÚDE



FONTE DO MAPA: INFOSAÚDE - ESTABELECIMENTOS DE SAÚDE



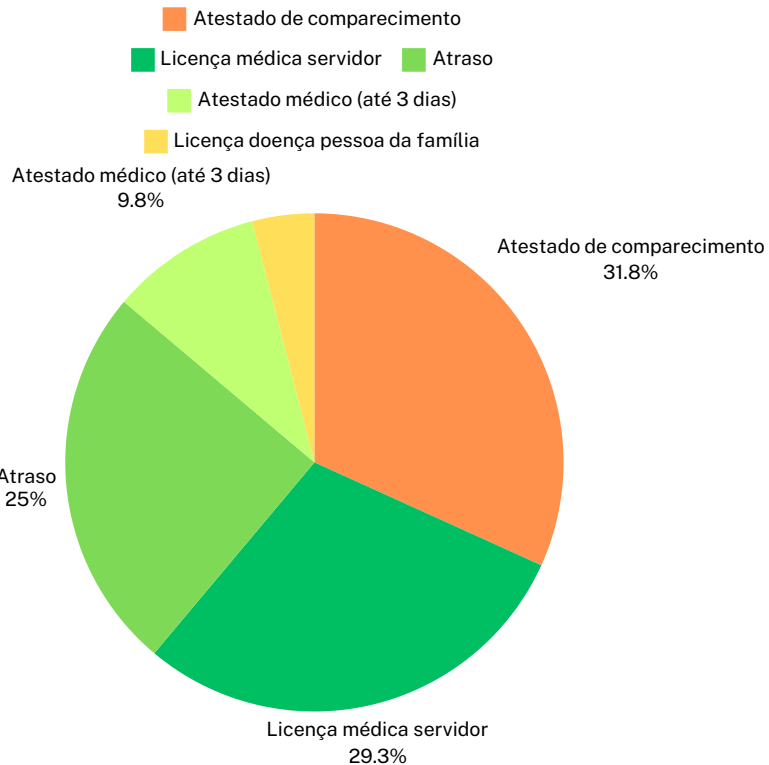
ABSENTEÍSMO NA SES-DF



A taxa de absenteísmo monitora as ausências não programadas dos servidores, calculada pelo total de horas de afastamento dividido pelo total de horas contratadas, multiplicado por 100. Os dados vêm do Sistema de Registro de Frequência (SISREF). Algumas unidades, como o Hospital Regional de Santa Maria e UPAs, são excluídas desse cálculo, por serem geridas por instituição contratada. De 2021 a 2024, a taxa variou devido a fatores como ambiente de trabalho e clima organizacional. Em 2021 e 2024, os profissionais com mais absenteísmo foram Enfermeiros, Técnicos em Enfermagem e Médicos, com as regiões Centro-Sul, Sudoeste, Oeste e Sul apresentando os maiores percentuais. As principais causas foram atestados de comparecimento, atrasos e licenças médicas/odontológicas, correspondendo a mais de 84% dos afastamentos.

REGIÃO TAXA DE ABSENTEÍSMO

Centro-Sul	12,63
Sudoeste	12,07
Oeste	11,95
Sul	11,67



13,07

12,69

10,08

Técnicos em Enfermagem

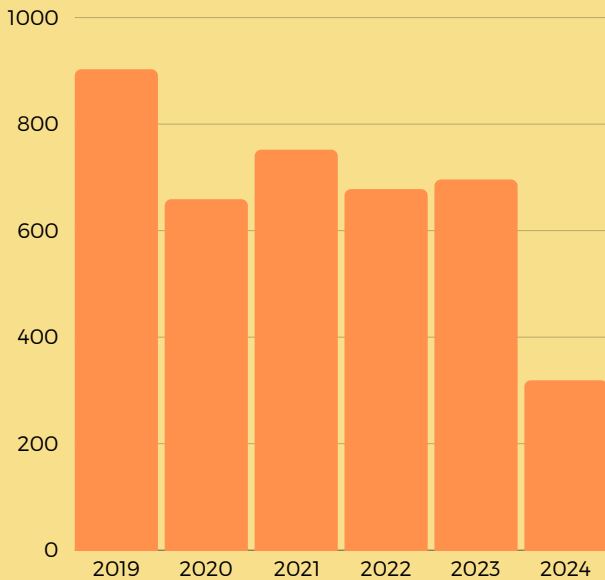
Enfermeiros

Médicos

CARACTERIZAÇÃO DOS INATIVOS DA SES



APOSENTADORIA - 2019 A 2024

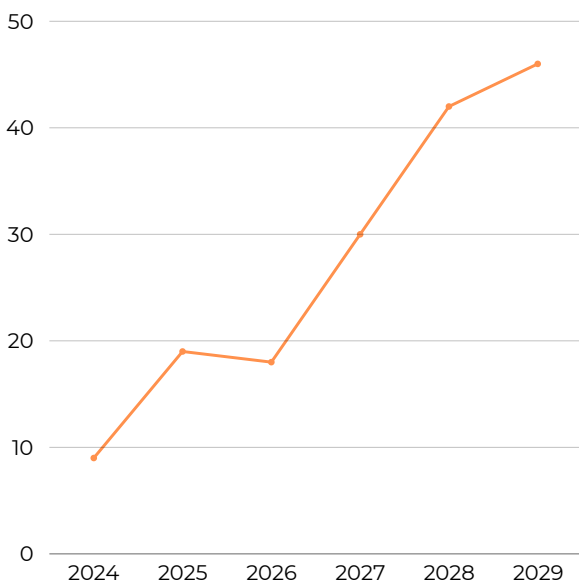


Os inativos são caracterizados pelos aposentados e os pensionistas. Atualmente, temos 339 pensionistas. No que tange às aposentadorias dos últimos cinco anos, somadas às aposentadorias do ano corrente, constata-se uma perda na força de trabalho da SES/DF de 4.007 profissionais. Ressalta-se que o valor **referente ao ano de 2024 considera as aposentadorias até o mês de maio**, de forma que há, para os próximos meses, tendência ao aumento no número representado pela última barra do gráfico.

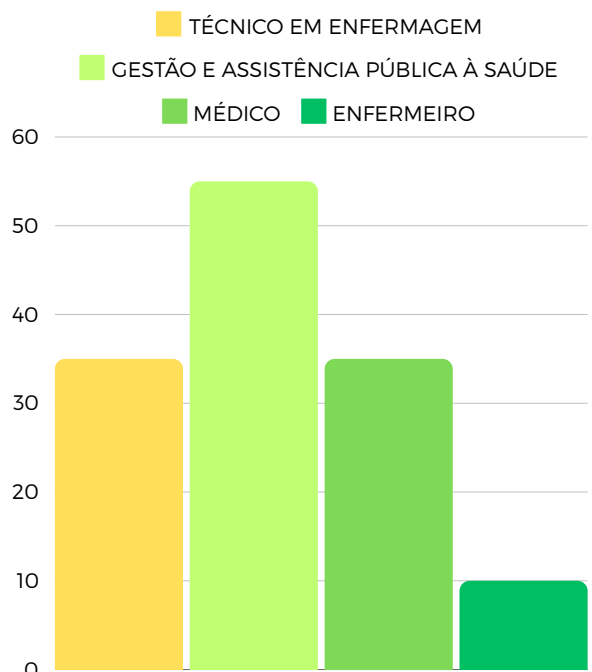
PROJEÇÕES DE APOSENTADORIA - 2024 A 2029

Com relação às **aposentadorias compulsórias**, estão previstas 164 no período entre 2024 e 2029, distribuídas da seguinte maneira:

GERAL



POR CARREIRAS



O Comitê de Qualidade de Vida no Trabalho da SES-DF conquistou importantes marcos nos últimos anos. O Selo QualiVida/GDF foi recebido por boas práticas de qualidade de vida e valorização dos servidores, obtendo-se a categoria ouro em 2022 e bronze em 2023. O compromisso é desenvolver 100% do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho até 2027.

O "Espaço do Servidor", uma sala de desconpressão na sede da SES-DF, foi inaugurado como projeto piloto. Foi realizada a convocação anual para o Exame Médico Ocupacional para 7500 servidores e, em 2023, 131 inspeções de saúde e segurança nos ambientes de trabalho foram conduzidas.

Foram oferecidas Práticas Integrativas aos servidores e organizada a Semana Interna de Prevenção de Acidentes no Trabalho (SIPAT) em três superintendências. Foram promovidas campanhas de vacinação contra COVID e Influenza e publicou-se a Cartilha de Prevenção e Combate ao Assédio Moral. Além disso, estabeleceu-se uma parceria com a UnB para uma nova pesquisa sobre a QVT em 2024.



OUTRAS MODALIDADES DE CONTRIBUIÇÃO PARA O SUS

PROGRAMA DE VOLUNTARIADO

A Secretaria de Saúde do Distrito Federal (SES/DF) possui dois programas de voluntariado: o Voluntariado Social e o Voluntariado Profissional. O Voluntariado Social, regulado pela Portaria nº 180/2016, permite que voluntários contribuam com atividades recreativas e de apoio, como contação de histórias e cortes de cabelo. O Voluntariado Profissional, regido pela Portaria nº 261/2016, envolve voluntários que atuam conforme sua formação profissional, exigindo diploma e registro no conselho de classe. A SES-DF tem 14 unidades que recebem voluntários, com um total de 2.085 voluntários ativos.

PROGRAMA SOCIAL

O programa social Jovem Candango, gerenciado com a Secretaria de Família e Juventude, tinha 30 jovens ativos em maio de 2024, sem desligamentos no ano.

AÇÕES DE INTEGRAÇÃO ENSINO-SERVIÇO

A Fundação de Ensino e Pesquisa em Ciência da Saúde, por meio da Escola de Saúde Pública do Distrito Federal, é a responsável por gerenciar as atividades práticas curriculares (Estágio Curricular obrigatório e Atividades Práticas Supervisionadas) de estudantes de cursos de graduação e de ensino técnico de Instituições de Ensino Conveniadas e das escolas mantidas pela FEPECS, de acordo com as regras estabelecidas pela Portaria Conjunta nº 02/2023. Atualmente, são 26 Instituições de ensino conveniadas com a SES/DF por intermediação da FEPECS, totalizando 96 Cursos entre ensino técnico e graduação. Em 2023, cerca de 19.137 estudantes foram encaminhados às atividades práticas curriculares nos cenários de ensino da SES-DF. Em 2024, a SES ofertou mais de 46 mil vagas, as quais, no primeiro semestre de 2024 foram ocupadas por mais de 9.000 estudantes. O estágio não obrigatório, em parceria com a Universidade Patativa do Assaré, tinha 58 estagiários ativos em maio de 2024.

PROGRAMA / AÇÃO	MODALIDADE	TOTAL
Voluntariado	Social	50
	Profissional	2.035
Estágio	Curricular obrigatório	28.137
	Não obrigatório	58
Social	Jovem Candango	30

TOTAL GERAL 30.310

FOTO: DÊNIO SIMÕES/AGÊNCIA BRASÍLIA



EDUCAÇÃO NA SAÚDE

AÇÕES EDUCATIVAS

O planejamento e a execução de ações educativas em saúde foram aperfeiçoados nos últimos anos pela EAPSUS/FEPECS, conforme demonstram os gráficos que indicam um aumento significativo no número dessas ações. Até março de 2020, todas as atividades eram realizadas exclusivamente de forma presencial, sem ferramentas ou estrutura para o desenvolvimento de ações virtuais ou híbridas. Com o advento da COVID-19 e a publicação do Decreto nº 40.546, de 20 de março de 2020, que estabeleceu o teletrabalho, de caráter excepcional e provisório, para os órgãos da administração pública direta, indireta, autárquica e fundacional do Distrito Federal a partir de 23 de março de 2020, tornou-se necessário instituir ferramentas virtuais para manter as ações educativas. Em resposta, foi criado o canal no YouTube da Escola de Aperfeiçoamento do SUS, agora conhecido como canal da ESP/DF, além da implementação de uma plataforma Moodle de ensino para a mesma escola. A experiência com o novo modelo de ações educativas à distância, tanto síncronas quanto assíncronas, revelou um maior alcance, o que levou à incorporação definitiva do ensino a distância às práticas da EAPSUS/FEPECS. Com o retorno das atividades presenciais, novas modalidades foram adotadas, como o ensino híbrido e a continuidade do ensino a distância. Atualmente, o canal do YouTube conta com 7.663 inscritos, 1.073 vídeos e 134.348 visualizações. A plataforma de ensino a distância possui 52.038 alunos, 58 cursos ativos, 34 ações educativas em revisão e 17 ações educativas em fase de montagem. Até a presente data a escola possui 717 vídeos produzidos.

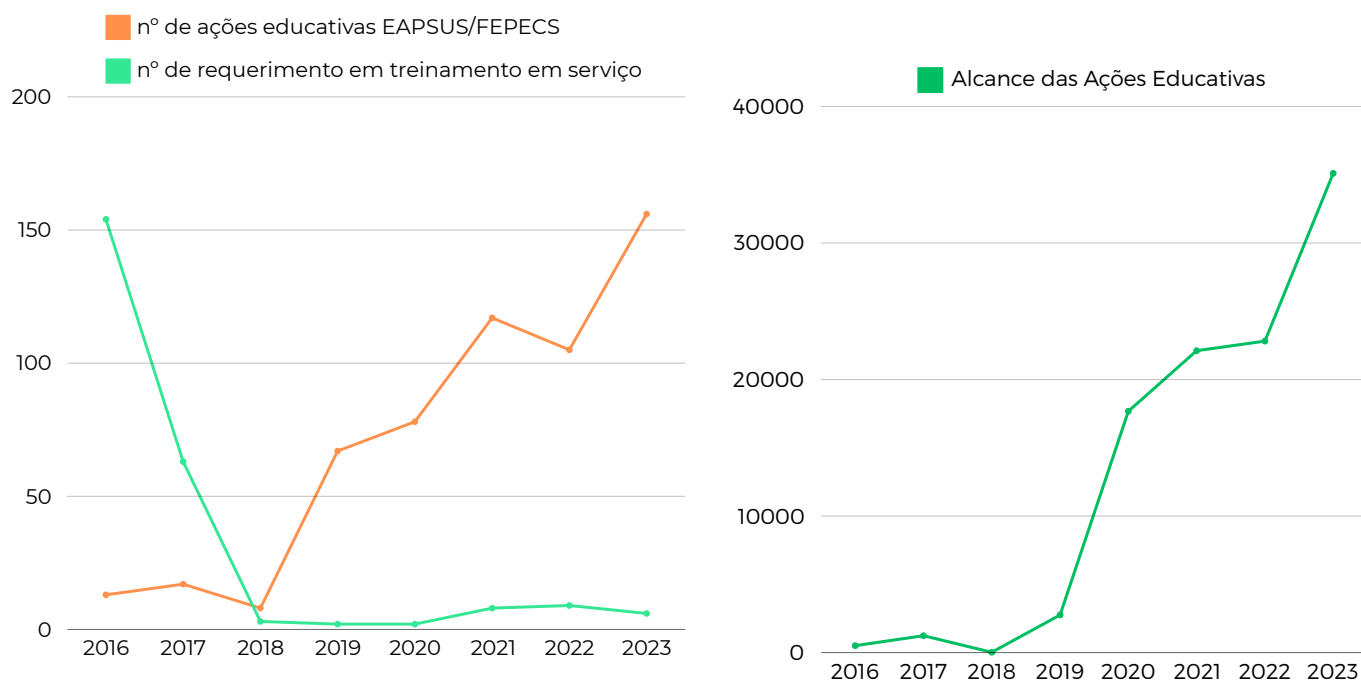




FOTO: AGÊNCIA BRASÍLIA

ESCOLA SUPERIOR DE CIÊNCIAS DA SAÚDE

Os Programas de Pós-Graduação Stricto Sensu da Escola Superior de Ciências da Saúde (ESCS/UnDF) visam ampliar o conhecimento científico e qualificar profissionais para ensino e pesquisa em Ciências da Saúde. O Mestrado Acadêmico em Ciências da Saúde (MACS) forma profissionais para ensino, pesquisa e extensão e o Mestrado Profissional em Saúde da Família (ProfSaúde) capacita profissionais para atuar na atenção básica e saúde da família. Todos os programas são gratuitos, duram 24 meses e oferecem vagas limitadas.

Os Programas de Pós-Graduação Lato Sensu da Escola Superior de Ciências da Saúde (ESCS/UnDF) têm como objetivo especializar profissionais para atuarem em diversas áreas. Atualmente, a escola conta com 7 cursos de Especialização ativos, a saber:

- 1 - Especialização em Gestão de Saúde Pública
- 2 - Especialização em Preceptoria de Residência em Áreas Profissionais de Saúde
- 3 - Especialização em Preceptoria de Residência Médica
- 4 - Especialização em Saúde Mental e Atenção Psicossocial
- 5 - Especialização em Gestão do Sistema Brasileiro de Transplantes de Órgãos e Tecidos
- 6 - Especialização em Gerontologia
- 7 - Especialização em Cirurgia de Coluna

Podemos citar também algumas atividades que unem os estudantes dos programas de graduação e de pós-graduação da ESCS:

- 1 - Atividades de Extensão realizadas sob supervisão de um docente e/ou preceptor que apresentam um impacto bastante positivo na transformação da realidade da população do DF, onde diversas ações são feitas diretamente com a comunidade.
- 2 - Projetos de pesquisa realizados através dos editais de fomento.
- 3 - Ligas Acadêmicas que trazem em seu esqueleto os três eixos basilares de uma Universidade: Ensino, Pesquisa e Extensão.

Importante ressaltar que após a criação da Escola de Saúde Pública do Distrito Federal, o papel da ESCS tem sido ainda mais fortalecido, através da interface entre os Cursos de Graduação, os Programas de Pós-Graduação, a Extensão e a Pesquisa das duas escolas, tendo a FEPECS como apoio, em todos os momentos, uma vez que é mantenedora de ambas.



FOTO: PETER ILICIEV | AGÊNCIA FIOCRUZ

FIOCRUZ

A Especialização em Avaliação em Saúde da Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca (Ensp/Fiocruz) começou nesta terça-feira (4/6) e é direcionada a servidores da Secretaria de Saúde do Distrito Federal (SES-DF) que atuam no monitoramento e avaliação. O curso visa formar especialistas em avaliação de políticas, serviços e redes de saúde no SUS, sendo realizado na modalidade EAD com três encontros presenciais. Cerca de 100 profissionais de saúde participam da capacitação, que inclui reflexões teóricas e práticas.

Gideon Borges, coordenador de Lato Sensu da Ensp, destacou a importância do curso para a política de saúde e formação de competências necessárias para monitorar e avaliar ações de saúde pública. Gisela Cardoso, coordenadora da capacitação, mencionou que o curso promove a difusão de práticas avaliativas no SUS e a formação de uma rede de avaliadores.

O curso, que já formou mais de 330 profissionais desde 2011, teve sua aula inaugural ministrada pelo professor Paulo Sellera, do Ministério da Saúde. Fabiana Damásio, diretora da Fiocruz Brasília, e outros representantes da SES-DF enfatizaram a importância do curso para a melhoria da saúde pública e a gestão do SUS.



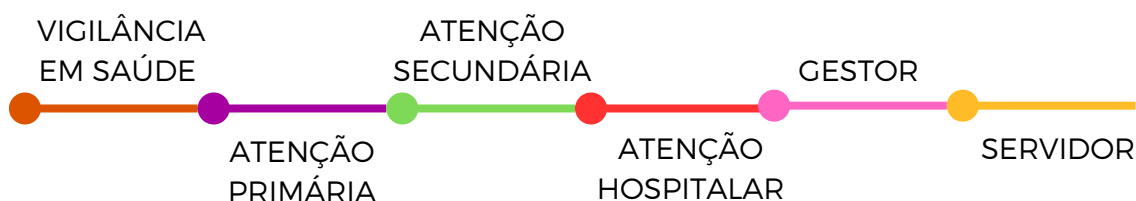
FOTO: PAULO H. CARVALHO/AGÊNCIA BRASÍLIA

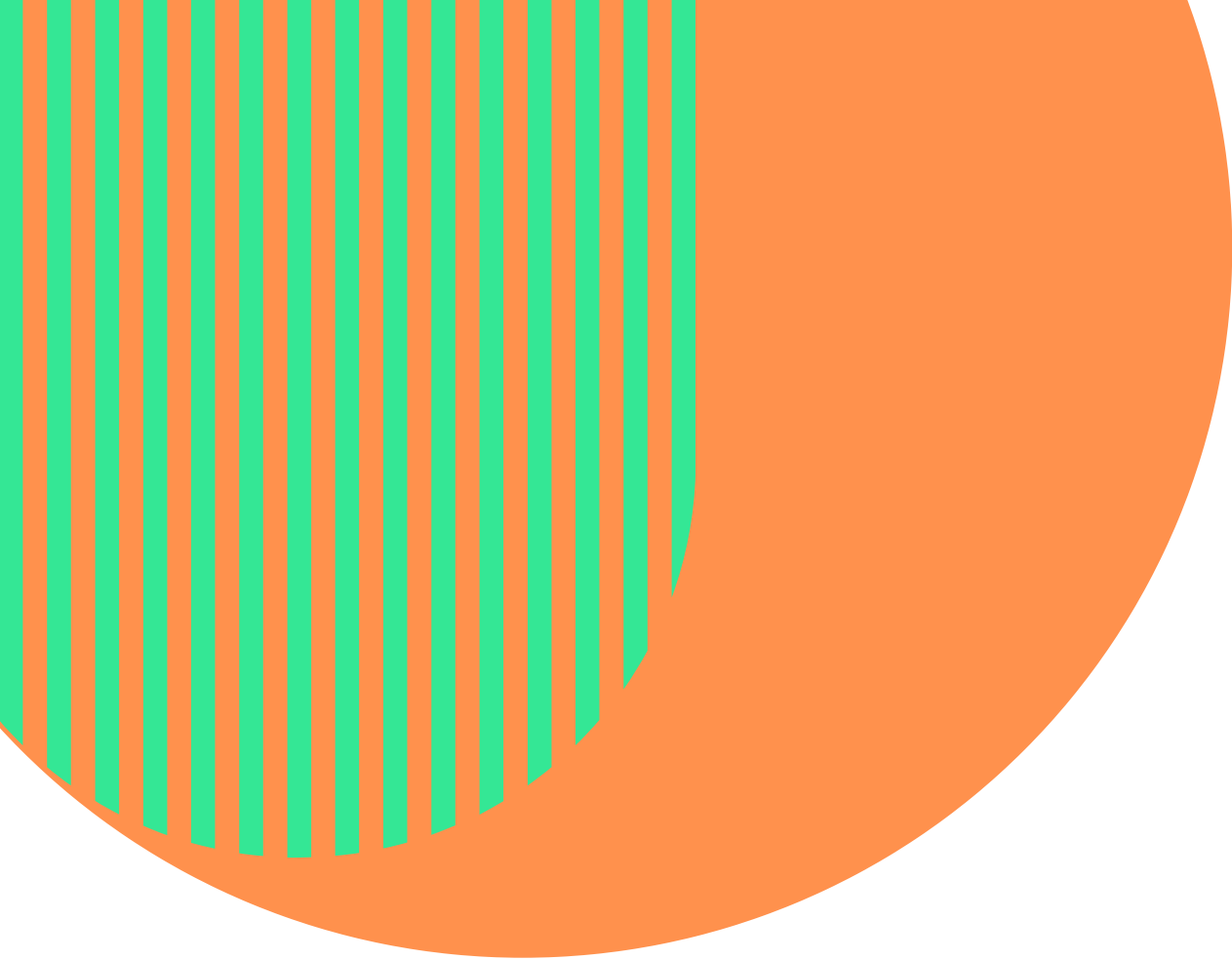
PLANO DE EDUCAÇÃO PERMANENTE EM SAÚDE (PEPS) 2024-2027

O Plano de Educação Permanente em Saúde (PEPS) da Secretaria de Saúde do Distrito Federal é uma estratégia para melhorar a formação e o desenvolvimento dos trabalhadores do SUS. O PEPS orienta ações educativas, fortalecendo o SUS no DF. O plano envolve gestores e técnicos na organização e execução de atividades educativas, em parceria com a Fundação de Ensino e Pesquisa em Ciências da Saúde (FEPECS).

A comunicação visa engajar os servidores e promover a participação ativa. O PEPS e seus conteúdos destacarão a importância da qualificação contínua, com trilhas de conhecimento identificadas por cores e por flores do cerrado, como cambará (vigilância em saúde), ipê-roxo (atenção primária), chuveirinho (atenção secundária), caliandra (assistência hospitalar), mimosa (gestores) e algodão do cerrado (servidores). **As flores simbolizam a diversidade e a propagação contínua, de modo a valorizar os talentos da Secretaria de Saúde.**

TRILHAS DE APRENDIZAGEM:





Capítulo III

A CONSTRUÇÃO COLETIVA






PEGTES

PLANO **ESTADUAL** DE
GESTÃO DO TRABALHO
E EDUCAÇÃO NA SAÚDE



PGTES

PLANO **DISTRITAL** DE
GESTÃO DO TRABALHO
E EDUCAÇÃO NA SAÚDE



UM BREVE ESCLARECIMENTO

O plano se chama **PGTES** (Plano Distrital de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde) e não **PEGTES** (Plano Estadual) porque o Distrito Federal não é um estado nem um município, mas um ente especial que tem funções de ambos. Isso é definido pela Constituição Federal, que dá ao Distrito Federal uma natureza única, combinando competências legislativas dos estados e municípios. Além disso, a sigla PGTES mantém a fonética semelhante a PEGTES, facilitando a comunicação.

A partir de agora o plano será referido como **PGTES**.



Gente que faz o SUS acontecer!

FOTO: ROBERTA C. PEREIRA | EQUIPE CIGEC



Workshop PGTES

No dia 27 de maio de 2024, aconteceu o workshop PGTES, que iniciou destacando a importância do planejamento estratégico para a Gestão do Trabalho e Educação na Saúde (GTES). As palestras abordaram os seguintes temas: Gestão do Trabalho, com foco em estratégias de gestão, remuneração e condições de trabalho; Educação na Saúde, falando sobre formação e capacitação de profissionais; e Programas de Equidade, com ações para promover acesso e qualidade iguais nos serviços de saúde. Após as palestras, houve um debate para discutir os temas abordados.

TEMAS

PALESTRANTES

Bruno Guimarães de Almeida

Gestão do Trabalho

Diretor de Gestão e Regulação do Trabalho em Saúde (DEGERTS) do Ministério da Saúde (MS).

Débora Moura Passos

Educação na saúde

Representante da Diretoria de Gestão da Educação na Saúde (DEGES) do Ministério da Saúde (MS).

Izabelle Pinto Câmara

Programas de Equidade

Assessora técnica da Diretoria de Integração e Programas de Equidade (DIPRO) do Ministério da Saúde (MS).





Venha fazer o SUS acontecer!

FOTO: SARA M. M. BARBOSA | EQUIPE CIGEC



Oficina PGTES

Representantes de instituições de ensino, profissionais de saúde, membros do Conselho Distrital de Saúde e outros envolvidos na gestão do trabalho e educação na saúde participaram da oficina. Eles foram distribuídos em 5 salas temáticas, cada uma focada em diferentes aspectos da GTES. As vagas eram limitadas e direcionadas para garantir uma participação efetiva

A CONTRIBUIÇÃO COLETIVA

WORKSHOP

OFICINA

200 + 125
PARTICIPANTES PARTICIPANTES

CONTRIBUIÇÕES

325

Gente que fez o SUS acontecer!



METODOLOGIA

Personalidades inspiradoras

FONTE DE DADOS: CENTRO CULTURAL DO MINISTÉRIO DA SAÚDE - MOSTRA VIRTUAL



FOTO: ARQUIVO NISE DA SILVEIRA

Nise da Silveira

Foi uma médica psiquiatra brasileira reconhecida mundialmente. Revolucionou o tratamento mental no Brasil ao lado de Dona Ivone Lara. Dedicou-se aos doentes mentais, sendo contra tratamentos agressivos como confinamento, eletrochoque, insulinoaterapia e lobotomia.

FONTE DE DADOS: PORTAL FIOCRUZ

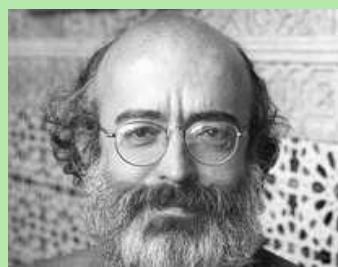


FOTO: ERIK B. PINTO

Sérgio Arouca

Foi um dos principais teóricos e líderes do "movimento sanitaria", que transformou a saúde pública no Brasil. O movimento ganhou destaque com a Constituição de 1988, que declarou a saúde um direito fundamental de todos os cidadãos, conforme a Carta Magna: "A saúde é direito de todos e dever do Estado".

FONTE DE DADOS: ELSEVIER



FOTO: BRUNA KAMAROSKI

Myrian Krexu

A primeira cirurgiã cardiovascular indígena do Brasil cresceu na Terra Indígena Rio das Cobras. Ela aprendeu a ler e escrever com sua avó e absorveu a cultura e os valores de sua comunidade Guarani Mbyá. Myrian trabalhou três anos na saúde indígena antes de decidir se especializar em cirurgia cardíaca.

FONTE DE DADOS: ACESSIBILIDADE UFRJ



FOTO: ARQUIVO PESSOAL

Izabel Maior

Foi a primeira pessoa com deficiência a assumir a Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Médica fisiatra e professora aposentada da Faculdade de Medicina da UFRJ, ela lidera o Movimento das Pessoas com Deficiência há mais de 30 anos.

FONTE DE DADOS: REVISTA GALILEU



FOTO: DIVULGAÇÃO

Jaqueline Goes de Jesus

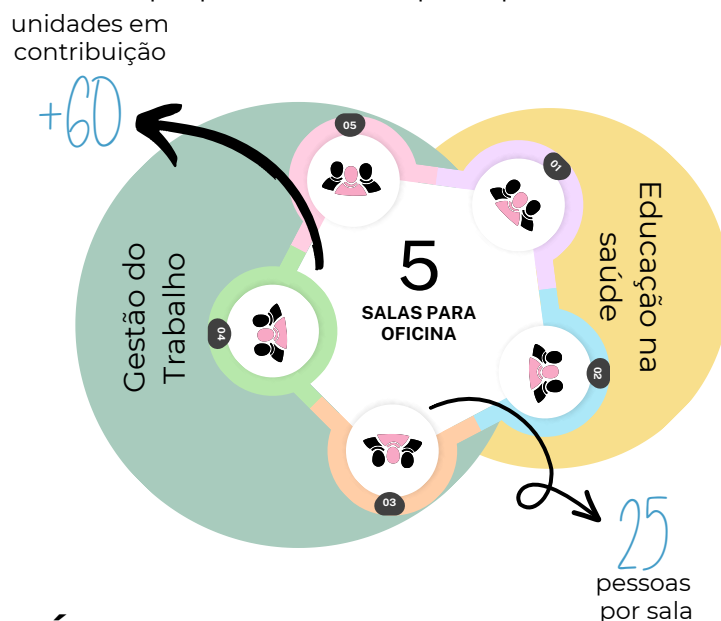
Doutora em patologia humana e pesquisadora brasileira, a biomédica destacou-se por liderar a equipe que sequenciou o genoma do vírus SARS-CoV-2 apenas 48 horas após a confirmação do primeiro caso de COVID-19 no Brasil.

METODOLOGIA

Organização temática

A OFICINA:

Durante a Oficina, foi realizada uma avaliação qualitativa e quantitativa da gestão do trabalho e da educação na saúde no DF. Analisaram-se infraestrutura, qualificação dos profissionais, acesso aos serviços, entre outros, considerando também a legislação de saúde para alinhar as propostas com os princípios do SUS.



SALAS TEMÁTICAS:

Mais de 60 unidades, incluindo gestores de saúde, representantes de instituições de ensino, profissionais de saúde e membros da sociedade civil, foram envolvidas no processo e distribuídas em cinco (05) salas.

Nise da Silveira
GESTÃO DO TRABALHO

Izabel Maior
EDUCAÇÃO NA SAÚDE

Sérgio Arouca
GESTÃO DO TRABALHO

Jaqueline Goes de Jesus
EDUCAÇÃO NA SAÚDE

Myrian Krexu
GESTÃO DO TRABALHO

Governança



O Módulo da **Governança** foi discutido separadamente em contato direto com a Secretária Adjunta de Governança (SAGOV), visando assegurar a efetiva governabilidade das ações apresentadas neste processo.

MÓDULOS OPERACIONAIS

Aplicação metodológica

DISTRIBUIÇÃO DOS TEMAS:

Os temas foram distribuídos em salas separadas devido à complexidade de cada um, permitindo discussões mais detalhadas e focadas.

SALA TEMÁTICA	TEMAS ABORDADOS
Nise da Silveira	<ul style="list-style-type: none">• Humanização das relações e condições de trabalho;• Incorporação de novas modalidades de trabalho no setor saúde;• Saúde e segurança das pessoas trabalhadoras; e• Redes de comunicação da GTES
Sérgio Arouca	<ul style="list-style-type: none">• Negociação coletiva;• Desenvolvimento funcional das pessoas trabalhadoras do SUS;• Administração de pessoal; e• Sistemas de Informação sobre gestão do trabalho na saúde.
Myrian Krexu	<ul style="list-style-type: none">• Planejamento e dimensionamento da força de trabalho no SUS;• Regulação da força de trabalho em saúde (FTS);• Plano de cargos, carreiras e vencimentos/salários; e• Avaliação de desempenho.
Izabel Maior	<ul style="list-style-type: none">• Formação de nível superior;• Formação de nível médio;• Gestão de residências; e• Ensino e pesquisa.
Jaqueline Goes de Jesus	<ul style="list-style-type: none">• Política de formação e desenvolvimento de pessoas para o SUS;• Educação permanente e continuada;• Educação popular; e• Programas de estágio.

PROBLEMAS E OBJETIVOS

DIMENSÃO	PROBLEMA GERAL	OBJETIVO GERAL
GOVERNANÇA	Falta de priorização da gestão de pessoas no planejamento e investimento	Instituir uma política de gestão de pessoas que estabeleça diretrizes, planejamento e execução orçamentária
GESTÃO DO TRABALHO	Ausência de diretrizes claras para alinhar as práticas de gestão do trabalho na saúde às necessidades do SUS, resultando em inconsistências na implementação das políticas e ações	Desenvolver as estratégias, políticas e ações da gestão do trabalho na saúde, alinhadas com diretrizes claras para garantir consistência na implementação das políticas e ações de acordo com as necessidades do SUS
EDUCAÇÃO NA SAÚDE	Falta de articulação entre instituições de ensino e serviços de saúde para desenvolver estratégias, políticas e ações que promovam a formação de profissionais de saúde alinhada às necessidades do SUS	Desenvolver a articulação entre instituições de ensino e serviços de saúde para alinhar a formação dos profissionais de saúde às demandas e necessidades SUS, como parte das estratégias, políticas e ações da gestão da educação na saúde

GOVERNANÇA

PROBLEMAS E OBJETIVOS ESPECÍFICOS

CATEGORIA DE ANÁLISE	
Gestão participativa do trabalho e educação na saúde	
PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVO ESPECÍFICO
Baixa execução orçamentaria	Aprimorar o processo de execução orçamentaria
CATEGORIA DE ANÁLISE	
Desenvolvimento de um planejamento integrado das intervenções nas áreas de Educação na saúde e Gestão do trabalho na Saúde	
PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVO ESPECÍFICO
Falta de alinhamento entre as ações de Educação na Saúde e Gestão do Trabalho na Saúde, dificultando a integração e efetividade das intervenções	Implantar a política de gestão do trabalho e educação na saúde

GESTÃO DO TRABALHO

PROBLEMAS E OBJETIVOS ESPECÍFICOS

NISE DA SILVEIRA

CATEGORIA DE ANÁLISE		
Humanização das relações e condições de trabalho		
PROBLEMAS	PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVO ESPECÍFICO
Falta de qualificação técnica para trabalhadores em cargos de chefia/gestão, comprometendo a comunicação dentro e entre as equipes	Falta de preparação e desenvolvimento de lideranças internas para assumir novas responsabilidades e cargos de gestão, comprometendo a implementação do programa de liderança, sucessão e gestão por competências	Desenvolver e implementar programa de liderança, sucessão e gestão por competências
Falta de empatia dos gestores na gestão por competência, com pouca escuta ativa dos trabalhadores e desconsideração das dificuldades e especificidades individuais		
Falta de adoção de estratégias de liderança participativa, limitando o aproveitamento das capacidades individuais		
Alta rotatividade nos cargos de gestão prejudicando as relações e a continuidade dos serviços da rede		

NISE DA SILVEIRA

CATEGORIA DE ANÁLISE		
Incorporação de novas modalidades de trabalho no setor de saúde		
PROBLEMAS	PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVO ESPECÍFICO
Resistência a mudanças	Resistência à adoção do novas modalidades de trabalho devido à falta de capacitação dos servidores e gestores para adaptação à mudança organizacional	Implementar e avaliar modelos inovadores de organização do trabalho que otimizem a eficiência operacional, promovam a flexibilidade funcional e se alinhem estrategicamente às demandas dinâmicas e objetivos de longo prazo da instituição
Falta de capacitação prejudica a eficácia na prestação dos serviços		
Barreiras regulatórias e impedimentos legais dificultam a adoção de novas modalidades		
Risco de comprometer a equidade no acesso aos serviços		

NISE DA SILVEIRA

CATEGORIA DE ANÁLISE		
Saúde e segurança das pessoas trabalhadoras		
PROBLEMAS	PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVO ESPECÍFICO
A cultura organizacional não favorece o direito dos servidores de cuidar da própria saúde	Falta de iniciativas e recursos destinados à promoção de um ambiente de trabalho saudável e seguro	Desenvolver o programa de qualidade de vida no trabalho
Alto índice de adoecimento e afastamentos, aumentando o absenteísmo e agravando a desassistência		
Falta de suporte psicológico para os servidores		
Oferta inadequada de serviços de saúde ocupacional		
Ausência de capacitação inicial e periódica dos trabalhadores		
Falta de conhecimento das normas de saúde e segurança no trabalho		

NISE DA SILVEIRA

CATEGORIA DE ANÁLISE	
Redes de comunicação da GTES	
PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVO ESPECÍFICO
Falta de comunicação efetiva entre as áreas e diferentes carreiras, resultando em falhas na padronização dos processos	Desenvolver a política de comunicação organizacional em todas as áreas da SES

NISE DA SILVEIRA



FOTO: ROSE LOPES | EQUIPE CIGEC

SÉRGIO AROUCA

CATEGORIA DE ANÁLISE		
Negociação coletiva		
PROBLEMAS	PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVO ESPECÍFICO
Falta de discussões sobre a qualidade de vida no trabalho e as condições do ambiente laboral	Falta de canal formal de negociação e diálogo entre os diferentes atores do Sistema Único de Saúde (SUS) no Distrito Federal	Reativar a Mesa de Negociação do SUS no DF
Conflitos e disputas entre diferentes categorias profissionais		
Ausência de escuta ativa das entidades para atender às demandas dos trabalhadores		

SÉRGIO AROUCA

CATEGORIA DE ANÁLISE		
Desenvolvimento funcional das pessoas trabalhadoras do SUS		
PROBLEMAS	PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVO ESPECÍFICO
Gestores sem a qualificação necessária	Falta de compartilhamento de informações e boas práticas entre os profissionais, prejudicando a eficiência e inovação	Implementar a gestão do conhecimento
Alta rotatividade em alguns setores prejudica o progresso		
Falta de continuidade na gestão e nas atividades laborais		
Limitação de informações no sistema Saúde Legal		

SÉRGIO AROUCA

CATEGORIA DE ANÁLISE		
Administração de pessoal		
PROBLEMAS	PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVO ESPECÍFICO
Aferição restrita apenas ao registro de frequência	Baixa eficiência na utilização dos recursos e tempo dos colaboradores, resultando em baixa produtividade e impactando negativamente nos resultados organizacionais	Implantar programa de gestão de produtividade
Falta de evidências da produtividade		

SÉRGIO AROUCA

CATEGORIA DE ANÁLISE	
Sistemas de Informação sobre gestão do trabalho na saúde	
PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVO ESPECÍFICO
Falta de sistema atualizado e unificado para Gestão de Pessoal	Implantar sistema integrado de Gestão de Pessoas

SÉRGIO AROUCA



FOTO: ANA C. O. M. ARAÚJO | EQUIPE CIGEC



FOTO: SARA M. M. BARBOSA | EQUIPE CIGEC

MYRIAN KREXU

CATEGORIA DE ANÁLISE		
Planejamento e dimensionamento da força de trabalho no SUS e Regulação da força de trabalho em saúde (FTS)		
PROBLEMAS	PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVO ESPECÍFICO
Ausência de sistema informatizado para gerenciar a força de trabalho, dimensionamento, absenteísmo, entre outros	Dimensionamento de pessoal ineficiente pela falta de sistema informatizado, cadastro inconsistente e dificuldades na gestão de carga horária, prejudicando a qualidade dos serviços de saúde	Aprimorar o Dimensionamento da Força de Trabalho
Falta de uniformidade no cadastro de informações dos colaboradores		
Dificuldade na redução do déficit de carga horária		
Desafios na ampliação da carga horária (concessão de 40 horas)		

MYRIAN KREXU

CATEGORIA DE ANÁLISE		
Plano de cargos, carreiras e remuneração		
PROBLEMAS	PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVO ESPECÍFICO
Defasagem salarial em relação a outras carreiras do GDF	Salários defasados, falta de padrão na progressão e gratificações desproporcionais na SES/DF	Reestruturar os Planos de Cargos, Carreira e Remuneração
Variação nos percentuais de progressão sem padrão entre as carreiras		
Gratificações desproporcionais e pouco atrativas		

MYRIAN KREXU

CATEGORIA DE ANÁLISE		
Avaliação de desempenho		
PROBLEMAS	PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVO ESPECÍFICO
Normativa desatualizada desde 1995	Desempenho dos servidores não é avaliado de forma eficaz, sem critérios claros de competências, prejudicando a gestão de pessoal na SES/DF	Implantar Avaliação de Desempenho baseada em competências
Instrumento de avaliação ineficaz, podendo causar tensão entre avaliador e avaliado		
Falta de suporte para negociação prévia e definição de metas em conjunto no instrumento		
Ausência de mensuração real da produtividade no instrumento de avaliação		

MYRIAN KREXU



FOTO: ROSE LOPES | EQUIPE CIGEC



FOTO: ROSE LOPES | EQUIPE CIGEC

EDUCAÇÃO NA SAÚDE

PROBLEMAS E OBJETIVOS ESPECÍFICOS

IZABEL MAIOR

CATEGORIA DE ANÁLISE		
Formação de nível superior		
PROBLEMAS	PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVO ESPECÍFICO
Falta de integração entre as preceptorias e as instituições de ensino	Desarticulação entre as preceptorias e as instituições de ensino	Desenvolver um sistema acadêmico integrado
Desvalorização dos educadores		

IZABEL MAIOR

CATEGORIA DE ANÁLISE		
Formação de nível médio		
PROBLEMAS	PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVO ESPECÍFICO
Escassez de professores qualificados	Falta de incentivo à carreira docente	Desenvolver uma política de valorização dos educadores
Dificuldade na decisão entre estudo e trabalho		
Excesso de burocracia		

IZABEL MAIOR

CATEGORIA DE ANÁLISE		
Gestão de residências		
PROBLEMAS	PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVO ESPECÍFICO
Falta de integração entre preceptoria e instituição de ensino	Desarticulação entre preceptoria e instituição, infraestrutura precária, desconhecimento dos gestores sobre o papel dos residentes e falta de suporte administrativo prejudicam formação na saúde.	Aprimorar a gestão dos programas de residência no SUS do Distrito Federal
Infraestrutura inadequada para as residências		
Desconhecimento dos gestores sobre o papel dos residentes		
Ausência de suporte administrativo para a coordenação das residências		

IZABEL MAIOR

CATEGORIA DE ANÁLISE		
Ensino e pesquisa		
PROBLEMAS	PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVO ESPECÍFICO
Insuficiência de financiamento	Desafios na estruturação e financiamento adequados dos programas de educação na saúde	Fortalecer o ensino e pesquisa no SUS do DF
Carência de profissionais qualificados		
Falta de integração entre teoria e prática clínica		
Disparidade no acesso à educação e pesquisa		

IZABEL MAIOR



FOTO: ROSE LOPES | EQUIPE CIGEC



FOTO: ROSE LOPES | EQUIPE CIGEC

JAQUELINE GOES DE JESUS

CATEGORIA DE ANÁLISE		
Política de formação e desenvolvimento de pessoas para o SUS		
PROBLEMAS	PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVO ESPECÍFICO
Ausência de carga horária protegida para participação dos servidores nos processos formativos	Falta de estrutura e apoio para a capacitação dos servidores	Desenvolver programa de capacitação integrada
Falta de tecnologias e infraestrutura adequadas para ações educativas		

JAQUELINE GOES DE JESUS

CATEGORIA DE ANÁLISE		
Educação permanente e continuada		
PROBLEMAS	PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVO ESPECÍFICO
Ausência de um Plano de Educação Permanente institucionalizado	Falta de estrutura para o financiamento e implementação de ações educativas permanentes	Implementar plano de educação permanente com foco nas diretrizes estratégicas da SES
Falta de fundo destinado às ações educativas		
Ausência de vinculação do orçamento às ações educativas		

JAQUELINE GOES DE JESUS

CATEGORIA DE ANÁLISE		
Educação popular		
PROBLEMAS	PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVO ESPECÍFICO
Baixo engajamento dos profissionais de saúde na educação popular	Baixo impacto das ações de educação popular em saúde devido à falta de engajamento	Aprimorar as ações de educação popular
Desafios em alcançar e envolver a população-alvo		
Resistência da comunidade e de outras organizações		
Escassez de facilitadores para conduzir a educação popular		
Limitada valorização do conhecimento popular como agente de mudança na saúde		

JAQUELINE GOES DE JESUS

CATEGORIA DE ANÁLISE		
Programas de estágio		
PROBLEMAS	PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVO ESPECÍFICO
Falta de clareza nas trilhas de conhecimento dos estágios curriculares	Dificuldades na organização e estruturação das atividades práticas curriculares na SES/DF	Desenvolver políticas de valorização dos servidores que atuam no âmbito das atividades práticas curriculares na SES/DF
Ausência de gratificação para supervisores de atividades práticas curriculares		
Carência de estrutura física para formação nas regiões de saúde e na FEPECS		

JAQUELINE GOES DE JESUS



FOTO: SARA M. M. BARBOSA | EQUIPE CIGEC



FOTO: SARA M. M. BARBOSA | EQUIPE CIGEC

GOVERNANÇA

Aprimorar o processo de execução orçamentaria

Desenvolver e implementar política de gestão do trabalho e educação em saúde

GESTÃO DO TRABALHO

Implantar modelo de gestão por competências

Desenvolver e implementar programa de liderança e sucessão

Implementar e avaliar modelos inovadores de organização do trabalho que otimizem a eficiência operacional, promovam a flexibilidade funcional e se alinhem estrategicamente às demandas dinâmicas e objetivos de longo prazo da instituição

Ampliar o programa de qualidade de vida no trabalho

Desenvolver a política de comunicação organizacional em todas as áreas da SES

Reativar a Mesa de Negociação do SUS no DF

Implementar a gestão do conhecimento

Implantar programa de gestão da produtividade

Implantar sistema integrado de Gestão de Pessoas

Aprimorar o Dimensionamento da Força de Trabalho

Reestruturar os Planos de Cargos, Carreira e Remuneração

Implantar Avaliação de Desempenho baseada em competências

EDUCAÇÃO NA SAÚDE

Desenvolver um sistema acadêmico integrado

Desenvolver uma política de valorização dos educadores

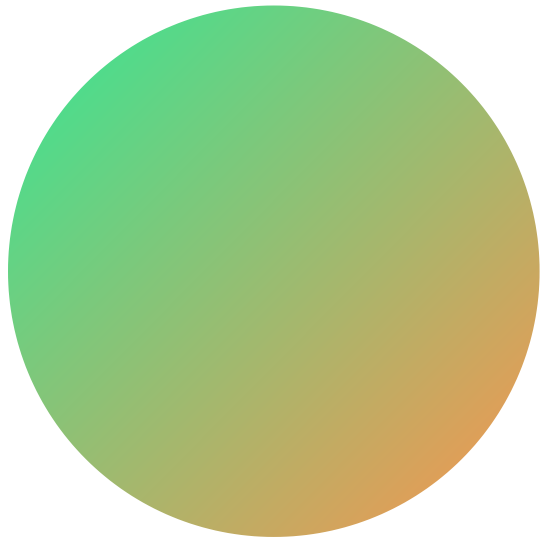
Apoiar a gestão dos programas de residência no SUS do Distrito Federal

Fortalecer o ensino e pesquisa no SUS do Distrito Federal

Implementar plano de educação permanente em saúde com foco nas diretrizes estratégicas da SES

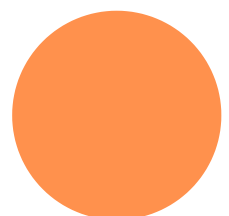
Aprimorar as ações de educação popular

Desenvolver políticas de valorização dos servidores que atuam no âmbito das atividades práticas curriculares na SES/DF



Capítulo IV

MÓDULOS OPERACIONAIS



CATEGORIAS DE ANÁLISE

MÓDULOS OPERACIONAIS:

2

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

2

INDICADORES:

2

AÇÕES:

8

PÁGINA 78 A 79

GOVERNANÇA

PÁGINA 80 A 91

GESTÃO DO
TRABALHO

MÓDULOS OPERACIONAIS:

12

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

12

INDICADORES:

13

AÇÕES:

31

MÓDULOS OPERACIONAIS:

7

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

7

INDICADORES:

7

AÇÕES:

22

PÁGINA 92 A 98

EDUCAÇÃO NA
SAÚDE

1. GOVERNANÇA

1.1

OBJETIVO ESPECÍFICO	
Aprimorar o processo de execução orçamentaria	
PRAZO	RECURSO NECESSÁRIO
2024	SIM
AÇÕES	
Implementar a adesão à Portaria ValorizaGTES	
Iniciar os Estudos Técnicos Preliminares (ETPs) dos projetos de contratação	
Monitorar a execução orçamentária do órgão	
Capacitar a equipe sobre execução de orçamento público	
INDICADOR(ES)	
Percentual de projetos com execução orçamentária conforme as diretrizes e capacitações	

1.2

OBJETIVO ESPECÍFICO	
Desenvolver e implementar política de gestão do trabalho e educação em saúde	
PRAZO	RECURSO NECESSÁRIO
2025	NÃO
AÇÕES	
Estabelecer um grupo de trabalho para desenvolver a política interna	
Alinhar metas e competências com a estratégia da SES-DF	
Criar comitê de promoção de diversidade, equidade e inclusão	
Promover diretrizes sobre diversidade, equidade e inclusão	
Publicizar a política para todos os servidores	
INDICADOR	
Percentual de servidores que atuam no âmbito da GTES treinados na nova política de gestão do trabalho e educação na saúde	

2. GESTÃO DO TRABALHO

2.1

OBJETIVO ESPECÍFICO	
Implantar modelo de gestão por competências	
PRAZO	RECURSO NECESSÁRIO
2027	SIM
AÇÕES	
Desenvolver um mapa de competências que inclua competências técnicas e comportamentais para cada carreira.	
Integrar o modelo de competências com os processos de provimento e seleção; lotação e remoção; avaliação de desempenho; e educação permanente.	
INDICADORES	
Percentual de carreiras com competências definidas	

2.2

OBJETIVO ESPECÍFICO	
Desenvolver e implementar programa de liderança e sucessão	
PRAZO	RECURSO NECESSÁRIO
2027	SIM
AÇÕES	
Capacitar os servidores em cargos de gestão para liderar e gerenciar equipes de forma eficaz	
Realizar mapeamento dos servidores com potencial de liderança e sucessão	
INDICADOR	
Proporção de servidores em cargos de chefia que completaram programas de capacitação em liderança e sucessão	
Percentual de gestores substituídos por sucessores	

2.3

OBJETIVO ESPECÍFICO	
Implementar e avaliar modelos inovadores de organização do trabalho que otimizem a eficiência operacional, promovam a flexibilidade funcional e se alinhem estrategicamente às demandas dinâmicas e objetivos de longo prazo da instituição	
PRAZO	RECURSO NECESSÁRIO
2025	NÃO
AÇÕES	
Realizar estudo para estruturar o outras modalidades de trabalho	
Promover capacitação para servidores e gestores para atuar com diferentes modalidades de trabalho	
Integrar a política de voluntariado ao regimento interno da instituição	
INDICADOR	
Número de gestores e de servidores capacitados, no âmbito das unidades aptas para implementação de modalidades alternativas de trabalho	

2.4

OBJETIVO ESPECÍFICO	
Ampliar o programa de qualidade de vida no trabalho	
PRAZO	RECURSO NECESSÁRIO
2027	SIM
AÇÕES	
Implementar políticas que facilitem o acesso do servidor ao direito de cuidar da própria saúde	
Desenvolver programas de promoção e bem estar do trabalhador	
Realizar treinamentos específicos sobre as normas de saúde e segurança no trabalho	
INDICADOR	
Percentual de implementação do programa de qualidade de vida no trabalho	

2.5

OBJETIVO ESPECÍFICO	
Desenvolver a política de comunicação organizacional em todas as áreas da SES	
PRAZO	RECURSO NECESSÁRIO
2027	SIM
AÇÕES	
Padronizar a comunicação na Secretaria para garantir uniformidade	
Descentralizar a Assessoria de Comunicação (ASCOM) para melhorar a comunicação entre os servidores	
Fortalecer e ampliar a gestão da comunicação interna e externa	
INDICADOR	
Percentual de desenvolvimento da política de comunicação organizacional	

2.6

OBJETIVO ESPECÍFICO	
Reativar a Mesa de Negociação do SUS no DF	
PRAZO	RECURSO NECESSÁRIO
2025	NÃO
AÇÕES	
Estabelecer mesas permanentes de negociação	
Designar pontos focais em cada unidade	
Democratizar os espaços de negociação	
Assegurar uma representação crescente dos trabalhadores nos espaços de negociação	
Permitir a análise e votação das propostas das mesas de negociação pelos trabalhadores da respectiva carreira	
INDICADOR	
Número de reuniões realizadas na Mesa de Permanentes de Negociação implementadas	

2.7

OBJETIVO ESPECÍFICO	
Implementar a gestão do conhecimento	
PRAZO	RECURSO NECESSÁRIO
2027	SIM
AÇÕES	
Estabelecer fluxos de trabalho e manuais para assegurar a continuidade dos serviços	
Realizar ações educativas contínuas para capacitar os profissionais	
Revisar e expandir o Saúde Legal para melhor atender às necessidades	
Implementar a automatização de processos de trabalho para aumentar a eficiência	
INDICADOR	
Número de servidores que participam em ações de gestão do conhecimento	

2.8

OBJETIVO ESPECÍFICO	
Implantar programa de gestão da produtividade	
PRAZO	RECURSO NECESSÁRIO
2026	SIM
AÇÕES	
Analisar o mapeamento dos processos de trabalho, identificando prioridades e metas de cada setor	
Identificar alternativas para medir a produtividade e o alcance das metas	
INDICADOR	
Número de setores com prioridades e metas definidas	

2.9

OBJETIVO ESPECÍFICO	
Implantar sistema integrado de Gestão de Pessoas	
PRAZO	RECURSO NECESSÁRIO
2027	SIM
AÇÕES	
Implementar um Sistema Integrado de Gestão de Pessoas, com módulos que atendam às necessidades específicas da SES/DF	
INDICADOR	
Percentual de implantação do sistema de Gestão de Pessoas	

2.10

OBJETIVO ESPECÍFICO	
Aprimorar o Dimensionamento da Força de Trabalho	
PRAZO	RECURSO NECESSÁRIO
2026	NÃO
AÇÕES	
Revisar o Manual de Dimensionamento da Força de Trabalho	
Desenvolver um sistema informatizado para gestão da força de trabalho	
Capacitar os servidores para operar o novo sistema informatizado	
INDICADOR	
Percentual de servidores capacitados nos novos parâmetros	

2.11

OBJETIVO ESPECÍFICO	
Reestruturar os Planos de Cargos, Carreira e Remuneração	
PRAZO	RECURSO NECESSÁRIO
2027	NÃO
AÇÕES	
Revisar os Planos de Carreira da SES/DF	
Revisar as Gratificações das Carreiras	
INDICADOR	
Percentual de atualização dos Planos de Cargos e Carreira	

2.12

OBJETIVO ESPECÍFICO	
Implantar Avaliação de Desempenho baseada em competências	
PRAZO	RECURSO NECESSÁRIO
2026	SIM
AÇÕES	
Revisar a legislação referente à Avaliação de Desempenho	
Revisar a metodologia dos instrumentos de avaliação	
INDICADOR	
Percentual de atualização do instrumento de avaliação de desempenho	

3. EDUCAÇÃO NA SAÚDE

3.1

OBJETIVO ESPECÍFICO	
Desenvolver um sistema acadêmico integrado	
PRAZO	RECURSO NECESSÁRIO
2027	SIM
AÇÕES	
Ampliar oferta de cursos de integração e capacitação para preceptores	
Informatizar a avaliação dos integrantes dos programas de residência	
Implementar a avaliação dos gestores do programa de residência	
Estabelecer o sistema acadêmico	
Criar canais de comunicação formais e aprimorar o processo de comunicação	
Facilitar oficinas colaborativas entre os envolvidos para construção conjunta	
INDICADOR	
Percentual de implementação do sistema acadêmico	

3.2

OBJETIVO ESPECÍFICO	
Desenvolver uma política de valorização dos educadores	
PRAZO	RECURSO NECESSÁRIO
2027	NÃO
AÇÕES	
Aumentar a contratação e a permanência de docentes qualificados	
Avaliar a criação de gratificação de ensino	
Criação do quadro próprio de docentes e pesquisadores na FEPECS	
INDICADOR	
Percentual de desenvolvimento da política de valorização dos educadores	

3.3

OBJETIVO ESPECÍFICO	
Apoiar a gestão dos programas de residência no SUS do Distrito Federal	
PRAZO	RECURSO NECESSÁRIO
2027	NÃO
AÇÕES	
Estabelecer espaço de diálogo entre os gestores dos programas de residência e os gestores dos cenários de prática	
Identificar os preceptores e monitorar as atividades desenvolvidas	
Instituir a avaliação dos gestores acerca do programa de residência	
INDICADOR	
Número de ações realizadas pela Escola de Saúde Pública para integração dos projetos de residência ao SUS	

3.4

OBJETIVO ESPECÍFICO	
Fortalecer o ensino e pesquisa no SUS do Distrito Federal	
PRAZO	RECURSO NECESSÁRIO
2027	NÃO
AÇÕES	
Capacitar os docentes e pesquisadores em implementação de pesquisa	
Mapear fluxos e necessidade de estruturas vinculados ao ensino e pesquisa entre SES e FEPECS	
Promover o ensino e pesquisa, incluindo o Conselho de Saúde	
Utilizar as tecnologias desenvolvidas no mestrado nos serviços aos usuários	
Fortalecer a Rede de Pesquisa para o SUS (REPESUS)	
INDICADOR	
Número de profissionais de saúde do DF treinados em temas relacionados à REPESUS	

3.5

OBJETIVO ESPECÍFICO	
Implementar plano de educação permanente em saúde com foco nas diretrizes estratégicas da SES	
PRAZO	RECURSO NECESSÁRIO
2027	SIM
AÇÕES	
Criar fundo específico para recebimento dos recursos de Educação	
Monitorar a execução orçamentária para garantir a destinação às ações educativas	
Viabilizar a participação dos profissionais nas atividades de Educação na Saúde por meio de horário protegido/liberação de carga horária	
Revisar as atribuições dos NEPS e NUPEP no regimento interno	
INDICADOR	
Percentual de desenvolvimento do plano de educação permanente 2024-2027	

3.6

OBJETIVO ESPECÍFICO	
Aprimorar as ações de educação popular	
PRAZO	RECURSO NECESSÁRIO
2025	NÃO
AÇÕES	
Executar a Resolução nº 10 (14/02/2024), que recomenda a criação de comissões intersetoriais de recursos humanos e relações de trabalho nos conselhos de Saúde	
Apoiar o Conselho de Saúde na execução do Planejamento Estratégico	
INDICADOR	
Número de ações de educação popular realizadas	

3.7

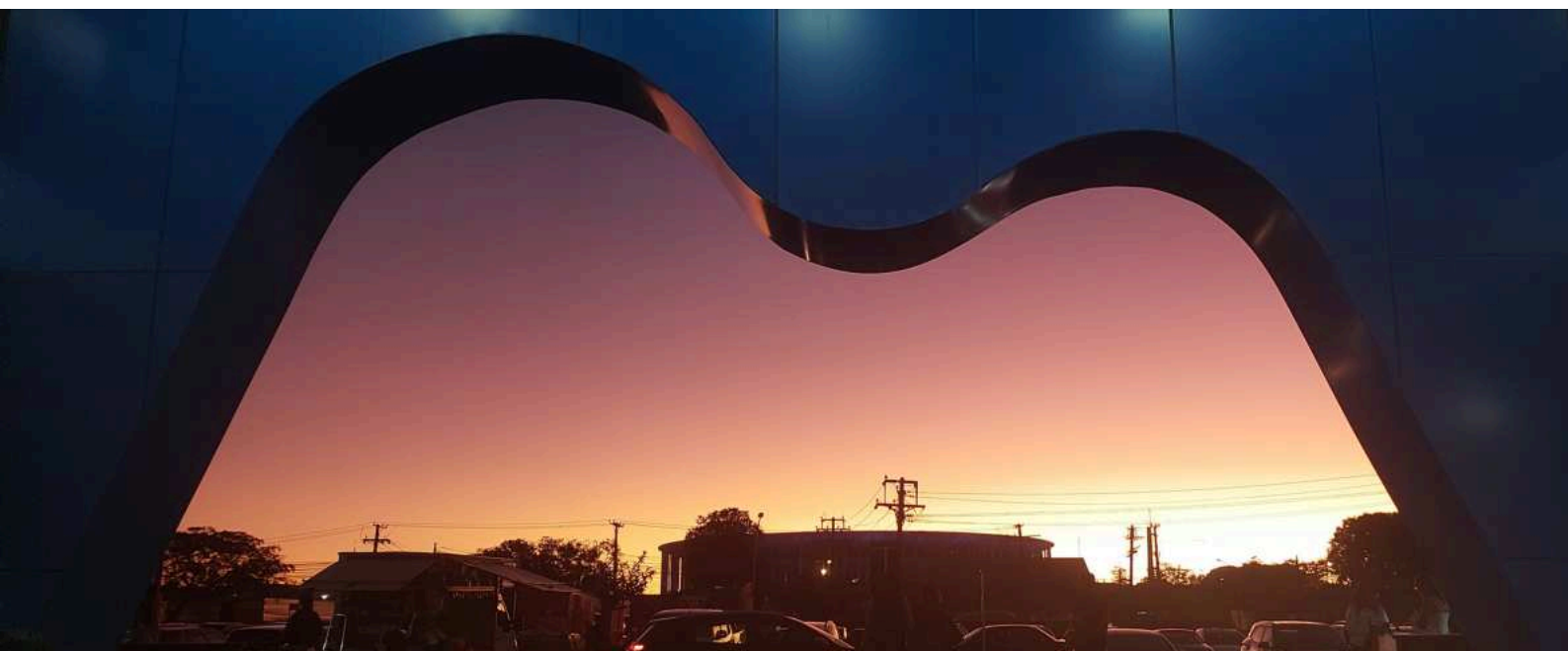
OBJETIVO ESPECÍFICO	
Desenvolver políticas de valorização dos servidores que atuam no âmbito das atividades práticas curriculares na SES/DF	
PRAZO	RECURSO NECESSÁRIO
2027	SIM
AÇÕES	
Reavaliar o Decreto nº 37.770 de de 14 de novembro de 2016 sobre a Promoção Funcional para inclusão na tabela de pontuação de "certificado emitido pela ESP/DF para supervisores/preceptores das atividades práticas curriculares na SES/DF	
Criar incentivo financeiro por meio de bolsa para os supervisores/preceptores de cenários da SES/DF	
Realizar o dimensionamento dos recursos humanos dos Núcleos de Educação Permanente das Regiões e URDs para mapeamento da força de trabalho.	
Parametrizar a força de trabalho dos NEPS no Manual de Parâmetros Mínimos da Força de Trabalho para Dimensionamento da Rede.	
Realocar recursos humanos para composição dos NEPS, conforme Manual de Parâmetros	
INDICADOR	
Percentual de desenvolvimento das políticas de valorização dos servidores que atuam nos cenários de ensino	



CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Plano Distrital de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde (PGTES) é um passo fundamental para construir um sistema de saúde mais humanizado, eficiente e sustentável. Ao fortalecer a governança, melhorar a gestão do trabalho e da educação na saúde e garantir a sustentabilidade das ações, o PGTES visa aprimorar a saúde pública do Distrito Federal.

O sucesso do plano depende do engajamento de todos os envolvidos e da implementação eficaz das ações propostas. Com a participação ativa de todos, o PGTES tem o potencial de transformar a saúde pública do Distrito Federal, garantindo um sistema de saúde de qualidade para todos.



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

TEIXEIRA, Carmen; SOLLA, Jorge. Modelo de atenção à saúde. 2006, p. 5. Disponível em: <https://pt.slideshare.net/slideshow/teixeira-9788523209209/56855504>.

DISTRITO FEDERAL. Plano de Saúde do Distrito Federal. Secretaria de Saúde, p. 35-62. Disponível em: https://www.saude.df.gov.br/documents/37101/0/Plano_134313_201_PDS_2024_FINAL_26.02.24.pdf/476f51b5-409f-2268-7231-1cd56069a882?t=1709309468501.

DISTRITO FEDERAL. Infosaúde - Organograma. Disponível em: <https://info.saude.df.gov.br/organogramas/>.

DISTRITO FEDERAL. Plano de Saúde do Distrito Federal. Secretaria de Saúde, p. 31-33. Disponível em: https://www.saude.df.gov.br/documents/37101/0/Plano_134313_201_PDS_2024_FINAL_26.02.24.pdf/476f51b5-409f-2268-7231-1cd56069a882?t=1709309468501.

LUSTOZA, Larissa; MOURA, Natália. Secretaria de Saúde institui centro de inteligência para análise de dados e tomada de decisões mais ágil. Agência Saúde-DF. Disponível em: <https://www.conass.org.br/secretaria-de-saude-institui-centro-de-inteligencia-para-analise-de-dados-e-tomada-de-decisoes-mais-agil/>.

DISTRITO FEDERAL. Plano de Saúde do Distrito Federal. Secretaria de Saúde, p. 167-175. Disponível em: https://www.saude.df.gov.br/documents/37101/0/Plano_134313_201_PDS_2024_FINAL_26.02.24.pdf/476f51b5-409f-2268-7231-1cd56069a882?t=1709309468501.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL, Guia de planejamento da gestão do trabalho e da educação na saúde no âmbito estadual e municipal do Sistema Único de Saúde (SUS). Ministério da Saúde. Disponível em: https://docs.bvsalud.org/biblioref/2023/08/1443726/guia-de-planejamento-sgtes-est-e-mun-sus_final-51.pdf

PINTO, Isabela Cardoso de Matos; ALMEIDA, Bruno Guimaraes de; GIL, Regina; REZENDE, Laise; TEIXEIRA, Carmen. Desenvolvimento do processo de planejamento da Gestão do Trabalho e Educação da Saúde no SUS em 2023: reconstrução e fortalecimento da capacidade técnica e política das equipes de GTES no âmbito municipal, estadual e nacional. p. 10. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/composicao/sgtes/eventos/oficinas-regionais-de-planejamento-da-area-de-gestao-do-trabalho-e-educacao-na-saude-no-sus/apresentacoes/ufba-carmen-teixeira-planejamento-da-area-de-gtes.pdf>.

VIANA, Karinne; BILICH, Leyla. Conferência Distrital discute futuro do trabalho e educação na saúde. Agência Saúde-DF. Edição: Camila Rodrigues. Disponível em: <https://www.saude.df.gov.br/web/guest/w/confer%C3%Aancia-distrital-discute-futuro-do-trabalho-e-educa%C3%A7%C3%A3o-na-sa%C3%BAde>.

DISTRITO FEDERAL. Relatório Técnico da Força de Trabalho. Secretaria de Saúde. p. 3-44. Disponível em: <https://www.cl.df.gov.br/documents/5744484/29294641/Apresenta%C3%A7%C3%A3o+Relat%C3%B3rio+T%C3%A9cnico+For%C3%A7a+de+Trabalho.pdf/b94d9540-29a0-1ab6-b105-ff5b05685ef7?version=1.0&t=1716990199582>.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

RIBEIRO, Thais; FRAGA, Maria. Extração da Gerência de Dimensionamento e Avaliação do Trabalho (GEDAT). 10 jun. 2024.

ASSESSORIA DE COMUNICAÇÃO - FEPECS. Programas de Pós-Graduação STRICTO SENSU. Disponível em: <https://www.fepecs.edu.br/programas-de-pos-graduacao-stricto-sensu/>.

GAMEIRO, Nathália. Fiocruz inicia capacitação de profissionais de saúde do DF. Agência Fiocruz. Disponível em: <https://www.fiocruzbrasil.fiocruz.br/fiocruz-inicia-capacitacao-de-profissionais-de-saude-do-df/>.

DISTRITO FEDERAL. Plano de Saúde do Distrito Federal. Secretaria de Saúde, p. 162-167. Disponível em: https://www.saude.df.gov.br/documents/37101/0/Plano_134313_201_PDS_2024_FINAL_26.02.24.pdf/476f51b5-409f-2268-7231-1cd56069a882?t=1709309468501.

DISTRITO FEDERAL. Infosaúde - Estabelecimentos de Saúde. Disponível em: <https://info.saude.df.gov.br/mapa-e-saude/>.

CENTRO CULTURAL DO MINISTÉRIO DA SAÚDE. Mostra virtual, Nise da Silveira. Disponível em: <http://www.ccms.saude.gov.br/nisedasilveira/uma-psiquiatra-rebelde.php>.

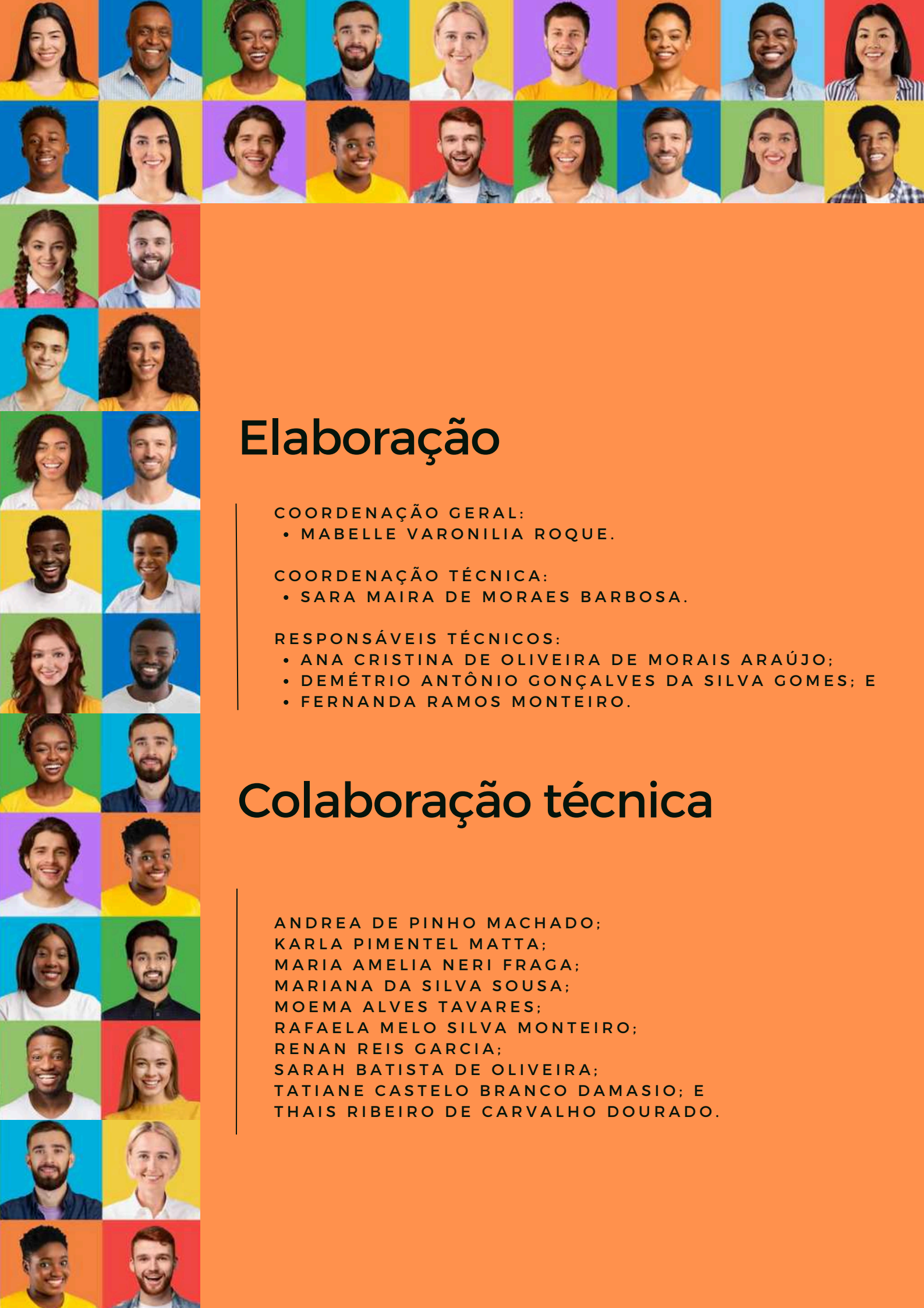
FIOCRUZ. Sergio Arouca. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/sergio-arouca>.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ELSEVIER. No Dia Internacional dos Povos Indígenas Myriam Krexu, a primeira cirurgiã cardiovascular indígena do Brasil, conversa com a Elsevier. Disponível em: <https://www.elsevier.com/pt-br/connect/no-dia-internacional-dos-povos-indigenas-myriam-krexu-a-primeira-cirurgia>.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO. Roda de Conversa com Izabel Maior. Disponível em: <https://acessibilidade.ufrj.br/eventos/roda-de-conversa-com-izabel-maior-avaliacao-biopsicossocial-da-deficiencia/#:~:text=Sobre%20Izabel%20Maior%3A,pessoas%20com%20defici%C3%Aancia%20desde%201977>. Acesso em: 17 jun. 2024.

REVISTA GALILEU. Jaqueline Goes de Jesus, “não podemos comunicar resultados científicos só entre pares”. Disponível em: <https://revistagalileu.globo.com/Ciencia/noticia/2022/07/jaqueline-goes-nao-podemos-comunicar-resultados-cientificos-so-entre-pares.html>. Acesso em: 17 jun. 2024.



Elaboração

COORDENAÇÃO GERAL:

- MABELLE VARONILIA ROQUE.

COORDENAÇÃO TÉCNICA:

- SARA MAIRA DE MORAES BARBOSA.

RESPONSÁVEIS TÉCNICOS:

- ANA CRISTINA DE OLIVEIRA DE MORAIS ARAÚJO;
- DEMÉTRIO ANTÔNIO GONÇALVES DA SILVA GOMES; E
- FERNANDA RAMOS MONTEIRO.

Colaboração técnica

ANDREA DE PINHO MACHADO;
KARLA PIMENTEL MATTA;
MARIA AMELIA NERI FRAGA;
MARIANA DA SILVA SOUSA;
MOEMA ALVES TAVARES;
RAFAELA MELO SILVA MONTEIRO;
RENAN REIS GARCIA;
SARAH BATISTA DE OLIVEIRA;
TATIANE CASTELO BRANCO DAMASIO; E
THAIS RIBEIRO DE CARVALHO DOURADO.



Agradecimentos

AOS PALESTRANTES:

- BRUNO GUIMARÃES DE ALMEIDA;
- DÉBORA MOURA PASSOS; E
- IZABELLE PINTO CÂMARA.

AOS FACILITADORES:

- ADRIANO DE OLIVEIRA;
- GISLENE SOUZA;
- IARA DE SOUSA CEZARIO JARDIM;
- JULIANA LEÃO SILVESTRE DE SOUZA; E
- NEWTON ALEX FELIPE DE SOUZA.

AOS RELATORES:

- ANA PAULA DA SILVA MORAES;
- DIÓGENES NERIS BENJAMIM;
- LEONARDO AUGUSTO OLIVEIRA SANTOS;
- LEYLAINÉ C. NUNES DE BARROS; E
- LUCIANA PASSOS GOMES.

À EQUIPE DE APOIO:

- ALEX XIMENES DE SOUZA;
- FABIANE DE ASSIS BONTEMPO;
- GRAZIANI IZIDORO FERREIRA;
- LAILA SILVA GONCALVES;
- LAÍS SILVA LIMA;
- LEILA PAULA SILVA ARAUJO DE OLIVEIRA;
- LIDIA TAYANE NUNES DE OLIVEIRA
- LYVIA APARECIDA DIAS FOLHA;
- MARILZA OLIVEIRA DE ALMEIDA;
- ROBERTA DE CARVALHO PEREIRA;
- ROSILENE MARIA LOPES MONTENEGRO TORRES;
- TARCILA GUALBERTO RODRIGUES;
- TATIANE COSTA DA SILVA; E
- WANESSA TENÓRIO RIBEIRO GARCEZ.





Revisão Geral

MABELLE VARONILIA ROQUE
INOCÊNCIA ROCHA DA CUNHA FERNANDES

Produção Editorial

SARA MAIRA DE MORAES BARBOSA



COORDENAÇÃO DE INOVAÇÃO E GESTÃO DO CONHECIMENTO - CIGEC

PGTES

PLANO DISTRIAL DE GESTÃO DO
TRABALHO E EDUCAÇÃO NA SAÚDE
2024-2027





ANEXO I

O ORÇAMENTO



1. GOVERNANÇA

1.1

OBJETIVO ESPECÍFICO	
Aprimorar o processo de execução orçamentaria	
PRAZO	RECURSO NECESSÁRIO
2024	SIM
AÇÕES	PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA
Implementar a adesão à Portaria ValorizaGTES	NÃO SE APLICA
Iniciar os Estudos Técnicos Preliminares (ETPs) dos projetos de contratação	NÃO SE APLICA
Monitorar a execução orçamentária do órgão	NÃO SE APLICA
Capacitar a equipe sobre execução de orçamento público	R\$ 200.000,00
INDICADOR(ES)	
Percentual de projetos com execução orçamentária conforme as diretrizes e capacitações	

1.2

OBJETIVO ESPECÍFICO	
Desenvolver e implementar política de gestão do trabalho e educação em saúde	
PRAZO	RECURSO NECESSÁRIO
2025	NÃO
AÇÕES	PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA
Estabelecer um grupo de trabalho para desenvolver a política interna	NÃO SE APLICA
Alinhar metas e competências com a estratégia da SES-DF	NÃO SE APLICA
Criar comitê de promoção de diversidade, equidade e inclusão	NÃO SE APLICA
Promover diretrizes sobre diversidade, equidade e inclusão	NÃO SE APLICA
Publicizar a política para todos os servidores	NÃO SE APLICA
INDICADOR	
Percentual de servidores que atuam no âmbito da GTES treinados na nova política de gestão do trabalho e educação na saúde	

2. GESTÃO DO TRABALHO

2.1

OBJETIVO ESPECÍFICO	
Implantar modelo de gestão por competências	
PRAZO	RECURSO NECESSÁRIO
2027	SIM
AÇÕES	PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA
Desenvolver um mapa de competências que inclua competências técnicas e comportamentais para cada carreira.	NÃO SE APLICA
Integrar o modelo de competências com os processos de provimento e seleção; lotação e remoção; avaliação de desempenho; e educação permanente.	R\$ 1.000.000,00
INDICADORES	
Percentual de carreiras com competências definidas	

2.2

OBJETIVO ESPECÍFICO	
Desenvolver e implementar programa de liderança e sucessão	
PRAZO	RECURSO NECESSÁRIO
2027	SIM
AÇÕES	PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA
Capacitar os servidores em cargos de gestão para liderar e gerenciar equipes de forma eficaz	R\$ 250.000,00
Realizar mapeamento dos servidores com potencial de liderança e sucessão	NÃO SE APLICA
INDICADOR	
Proporção de servidores em cargos de chefia que completaram programas de capacitação em liderança e sucessão	
Percentual de gestores substituídos por sucessores	

2.3

OBJETIVO ESPECÍFICO	
Implementar e avaliar modelos inovadores de organização do trabalho que otimizem a eficiência operacional, promovam a flexibilidade funcional e se alinhem estrategicamente às demandas dinâmicas e objetivos de longo prazo da instituição	
PRAZO	RECURSO NECESSÁRIO
2025	NÃO
AÇÕES	PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA
Realizar estudo para estruturar o outras modalidades de trabalho	NÃO SE APLICA
Promover capacitação para servidores e gestores para atuar com diferentes modalidades de trabalho	NÃO SE APLICA
Integrar a política de voluntariado ao regimento interno da instituição	NÃO SE APLICA
INDICADOR	
Número de gestores e de servidores capacitados, no âmbito das unidades aptas para implementação de modalidades alternativas de trabalho	

2.4

OBJETIVO ESPECÍFICO	
Ampliar o programa de qualidade de vida no trabalho	
PRAZO	RECURSO NECESSÁRIO
2027	SIM
AÇÕES	PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA
Implementar políticas que facilitem o acesso do servidor ao direito de cuidar da própria saúde	NÃO SE APLICA
Desenvolver programas de promoção e bem estar do trabalhador	NÃO SE APLICA
Realizar treinamentos específicos sobre as normas de saúde e segurança no trabalho	R\$ 100.000,00
INDICADOR	
Percentual de implementação do programa de qualidade de vida no trabalho	

2.5

OBJETIVO ESPECÍFICO	
Desenvolver a política de comunicação organizacional em todas as áreas da SES	
PRAZO	RECURSO NECESSÁRIO
2027	SIM
AÇÕES	PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA
Padronizar a comunicação na Secretaria para garantir uniformidade	NÃO SE APLICA
Descentralizar a Assessoria de Comunicação (ASCOM) para melhorar a comunicação entre os servidores	NÃO SE APLICA
Fortalecer e ampliar a gestão da comunicação interna e externa	R\$ 100.000,00
INDICADOR	
Percentual de desenvolvimento da política de comunicação organizacional	

2.6

OBJETIVO ESPECÍFICO	
Reativar a Mesa de Negociação do SUS no DF	
PRAZO	RECURSO NECESSÁRIO
2025	NÃO
AÇÕES	PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA
Estabelecer mesas permanentes de negociação	NÃO SE APLICA
Designar pontos focais em cada unidade	NÃO SE APLICA
Democratizar os espaços de negociação	NÃO SE APLICA
Assegurar uma representação crescente dos trabalhadores nos espaços de negociação	NÃO SE APLICA
Permitir a análise e votação das propostas das mesas de negociação pelos trabalhadores da respectiva carreira	NÃO SE APLICA
INDICADOR	
Número de reuniões realizadas na Mesa de Permanentes de Negociação implementadas	

2.7

OBJETIVO ESPECÍFICO	
Implementar a gestão do conhecimento	
PRAZO	RECURSO NECESSÁRIO
2027	SIM
AÇÕES	PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA
Estabelecer fluxos de trabalho e manuais para assegurar a continuidade dos serviços	NÃO SE APLICA
Realizar ações educativas contínuas para capacitar os profissionais	R\$ 1.000.000,00
Revisar e expandir o Saúde Legal para melhor atender às necessidades	NÃO SE APLICA
Implementar a automatização de processos de trabalho para aumentar a eficiência	R\$ 250.000,00
INDICADOR	
Número de servidores que participam em ações de gestão do conhecimento	

2.8

OBJETIVO ESPECÍFICO	
Implantar programa de gestão da produtividade	
PRAZO	RECURSO NECESSÁRIO
2026	SIM
AÇÕES	PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA
Analisar o mapeamento dos processos de trabalho, identificando prioridades e metas de cada setor	NÃO SE APLICA
Identificar alternativas para medir a produtividade e o alcance das metas	R\$ 100.000,00
INDICADOR	
Número de setores com prioridades e metas definidas	

2.9

OBJETIVO ESPECÍFICO	
Implantar sistema integrado de Gestão de Pessoas	
PRAZO	RECURSO NECESSÁRIO
2027	SIM
AÇÕES	PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA
Implementar um Sistema Integrado de Gestão de Pessoas, com módulos que atendam às necessidades específicas da SES/DF	R\$ 1.500.000,00
INDICADOR	
Percentual de implantação do sistema de Gestão de Pessoas	

2.10

OBJETIVO ESPECÍFICO	
Aprimorar o Dimensionamento da Força de Trabalho	
PRAZO	RECURSO NECESSÁRIO
2026	NÃO
AÇÕES	PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA
Revisar o Manual de Dimensionamento da Força de Trabalho	NÃO SE APLICA
Desenvolver um sistema informatizado para gestão da força de trabalho	NÃO SE APLICA
Capacitar os servidores para operar o novo sistema informatizado	NÃO SE APLICA
INDICADOR	
Percentual de servidores capacitados nos novos parâmetros	

2.11

OBJETIVO ESPECÍFICO	
Reestruturar os Planos de Cargos, Carreira e Remuneração	
PRAZO	RECURSO NECESSÁRIO
2027	NÃO
AÇÕES	PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA
Revisar os Planos de Carreira da SES/DF	NÃO SE APLICA
Revisar as Gratificações das Carreiras	NÃO SE APLICA
INDICADOR	
Percentual de atualização dos Planos de Cargos e Carreira	

2.12

OBJETIVO ESPECÍFICO	
Implantar Avaliação de Desempenho baseada em competências	
PRAZO	RECURSO NECESSÁRIO
2026	SIM
AÇÕES	PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA
Revisar a legislação referente à Avaliação de Desempenho	NÃO SE APLICA
Revisar a metodologia dos instrumentos de avaliação	NÃO SE APLICA
Automatizar o sistema de avaliação de desempenho junto ao sistema integrado de gestão de pessoas	R\$ 500.000,00
INDICADOR	
Percentual de atualização do instrumento de avaliação de desempenho	

3. EDUCAÇÃO NA SAÚDE

3.1

OBJETIVO ESPECÍFICO	
Desenvolver um sistema acadêmico integrado	
PRAZO	RECURSO NECESSÁRIO
2027	NÃO
AÇÕES	
Ampliar oferta de cursos de integração e capacitação para preceptores	
Informatizar a avaliação dos integrantes dos programas de residência	
Implementar a avaliação dos gestores do programa de residência	
Estabelecer o sistema acadêmico	
Criar canais de comunicação formais e aprimorar o processo de comunicação	
Facilitar oficinas colaborativas entre os envolvidos para construção conjunta	
INDICADOR	
Percentual de implementação do sistema acadêmico	
PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA	
R\$ 60.000,00	

3.2

OBJETIVO ESPECÍFICO	
Desenvolver uma política de valorização dos educadores	
PRAZO	RECURSO NECESSÁRIO
2027	NÃO
AÇÕES	
Aumentar a contratação e a permanência de docentes qualificados	
Avaliar a criação de gratificação de ensino	
Criação do quadro próprio de docentes e pesquisadores na FEPECS	
INDICADOR	
Percentual de desenvolvimento da política de valorização dos educadores	
PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA	
NÃO SE APLICA	

3.3

OBJETIVO ESPECÍFICO	
Aprimorar a gestão dos programas de residência no SUS do Distrito Federal	
PRAZO	RECURSO NECESSÁRIO
2027	NÃO
AÇÕES	
Identificar os preceptores e monitorar as atividades desenvolvidas	
Instituir a avaliação dos gestores acerca do programa de residência	
INDICADOR	
Número de ações realizadas pela Escola de Saúde Pública para integração dos projetos de residência ao SUS	
PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA	
NÃO SE APLICA	

3.4

OBJETIVO ESPECÍFICO	
Fortalecer o ensino e pesquisa no SUS do Distrito Federal	
PRAZO	RECURSO NECESSÁRIO
2027	SIM
AÇÕES	
Capacitar os docentes e pesquisadores em implementação de pesquisa	
Mapear fluxos e necessidade de estruturas vinculados ao ensino e pesquisa entre SES e FEPECS	
Promover o ensino e pesquisa, incluindo o Conselho de Saúde	
Utilizar as tecnologias desenvolvidas no mestrado nos serviços aos usuários	
Fortalecer a Rede de Pesquisa para o SUS (REPESUS)	
INDICADOR	
Número de profissionais de saúde do DF treinados em temas relacionados à REPESUS	
PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA	
NÃO SE APLICA	

3.5

OBJETIVO ESPECÍFICO	
Implementar plano de educação permanente em saúde com foco nas diretrizes estratégicas da SES	
PRAZO	RECURSO NECESSÁRIO
2027	SIM
AÇÕES	
Criar fundo específico para recebimento dos recursos de Educação	
Monitorar a execução orçamentária para garantir a destinação às ações educativas	
Viabilizar a participação dos profissionais nas atividades de Educação na Saúde por meio de horário protegido/liberação de carga horária	
Revisar as atribuições dos NEPS e NUPE no regimento interno	
INDICADOR	
Percentual de desenvolvimento do plano de educação permanente 2024-2027	
PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA	
2024	R\$ 500.000,00
2025	R\$ 1.000.000,00
2026	R\$ 1.500.000,00
2027	R\$ 2.000.000,00

3.6

OBJETIVO ESPECÍFICO	
Aprimorar as ações de educação popular	
PRAZO	RECURSO NECESSÁRIO
2025	NÃO
AÇÕES	
Executar a Resolução nº 10 (14/02/2024), que recomenda a criação de comissões intersetoriais de recursos humanos e relações de trabalho nos conselhos de Saúde	
Apoiar o Conselho de Saúde na execução do Planejamento Estratégico	
INDICADOR	
Número de ações de educação popular realizadas	
PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA	
NÃO SE APLICA	

3.7

OBJETIVO ESPECÍFICO	
Desenvolver políticas de valorização dos servidores que atuam no âmbito das atividades práticas curriculares na SES/DF	
PRAZO	RECURSO NECESSÁRIO
2027	SIM
AÇÕES	
Reavaliar o Decreto nº 37.770 de de 14 de novembro de 2016 sobre a Promoção Funcional para inclusão na tabela de pontuação de "certificado emitido pela ESP/DF para supervisores/preceptores das atividades práticas curriculares na SES/DF	
Criar incentivo financeiro por meio de bolsa para os supervisores/preceptores de cenários da SES/DF	
Realizar o dimensionamento dos recursos humanos dos Núcleos de Educação Permanente das Regiões e URDs para mapeamento da força de trabalho.	
Parametrizar a força de trabalho dos NEPS no Manual de Parâmetros Mínimos da Força de Trabalho para Dimensionamento da Rede.	
Realocar recursos humanos para composição dos NEPS, conforme Manual de Parâmetros	
INDICADOR	
Percentual de desenvolvimento das políticas de valorização dos servidores que atuam nos cenários de ensino	
PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA	
R\$ 2.500.000,00	