

**PLANO ESTADUAL DE GESTÃO DO TRABALHO E DE EDUCAÇÃO
NA SAÚDE – SECRETARIA DE ESTADO DE SAÚDE DE MATO
GROSSO- SES/MT**

Cuiabá, Junho/2024



Autenticado com senha por HELIANE LINO DE PAULA SALIES - PROFIS TEC NIV SUPERIOR SERV SAUDE SUS / NGER -
23/08/2024 às 08:48:47.
Documento Nº: 20128739-2682 - consulta à autenticidade em
<https://www.sigadoc.mt.gov.br/sigaex/public/app/autenticar?n=20128739-2682>

SIGA 



Governador

Mauro Mendes Ferreira

Secretário de Estado de Saúde

Gilberto Gomes de Figueiredo

Secretária Adjunta Executiva de Saúde

Kelluby de Oliveira

Superintendência da Escola de Saúde Pública

Silvia Aparecida Tomaz

Secretária Adjunta de Administração Sistêmica

Cristiane Cruz dos Santos Mello

Superintendência de Gestão de Pessoas

Izabela Santann'a Siqueira

Conselho Estadual de Saúde

Ricardo Alexandre Correa Bueno

Conselho de Secretarias Municipais de Saúde

Flávio Alexandria dos Santos

Núcleo de Gestão Estratégica para Resultados

Claudete de Souza Maria

Grupo de Trabalho

Izabella Santana Siqueira

Marcella Auxiliadora Figueiredo da Silva

Leonor Cristina Alves Pereira

Conceição Rosa Paula Ferreira

Raquel Arévalo de Camargo

Giancarla Fontes de Almeida Santos

Heliane Lino de Paula Saliés

Alessandra Stefan Potratz

Luany Cardoso de Oliveira

Miriam Estela de Souza Freire

Maria Pinheiro Fernandes

Ana Paula Louzada dos Anjos

Pedro Reis de Oliveira

Edson Lima Ferreira

Leandro Moraes Dias Ribeiro

Ficha catalográfica

Permitida a reprodução parcial desde que citada a fonte

M433p Mato Grosso. Secretaria de Estado de Saúde.

Plano estadual de gestão do trabalho e de educação na saúde:
Secretaria de Estado de Mato Grosso. / Secretaria de Estado de Saúde de
Mato Grosso. Escola de Saúde Pública. - Cuiabá: SES/MT, 2022.
45.: il. color.; 30 cm.
Inclui anexos

1. Gestão do Trabalho. 2. Gestão da educação. 3. Planejamento. I.
Título.

CDU: 614.2(817.2)

Junho/2024



SESCAP2024543725A



Autenticado com senha por HELIANE LINO DE PAULA SALIES - PROFIS TEC NIV SUPERIOR SERV SAUDE SUS / NGER -
23/08/2024 às 08:48:47.
Documento Nº: 20128739-2682 - consulta à autenticidade em
<https://www.sigadoc.mt.gov.br/sigaex/public/app/autenticar?n=20128739-2682>

SIGA

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Lotacionograma da Secretaria do Estado de Mato Grosso	9
Quadro 2 - Distribuição dos cargos de Contrato Temporário	10
Quadro 3 : Distribuição das despesas de pessoal por vínculo e cargo na secretaria de estado de saúde	10
Quadro 4 : Quantitativo de matrículas, de ingressantes, concluintes em cursos presenciais de graduação na área da saúde oferecidos por IES públicas e privadas - 2010 a 2021	11
Quadro 5 : Cursos de graduação da área da saúde da Universidade Federal de Mato Grosso – UFMT	13
Quadro 6 : Cursos de graduação da área de saúde da UFR	13
Quadro 7 : Cursos de graduação na área da saúde da Universidade Estadual de Mato Grosso – UNEMAT	14
Quadro 8 : Gestão da Educação em Saúde - Potencialidades e Fragilidades na Secretaria do Estado de Mato Grosso e nas Secretarias Municipais de Saúde.....	19
Quadro 9 : Gestão do Trabalho em Saúde - Potencialidades e Fragilidades na Secretaria do Estado de Mato Grosso e nas Secretarias Municipais de Saúde.....	20



SESCAP2024543725A



Autenticado com senha por HELIANE LINO DE PAULA SALIES - PROFIS TEC NIV SUPERIOR SERV SAUDE SUS / NGER -
23/08/2024 às 08:48:47.
Documento Nº: 20128739-2682 - consulta à autenticidade em
<https://www.sigadoc.mt.gov.br/sigaex/public/app/autenticar?n=20128739-2682>

SIGA

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Regiões de saúde do Estado de Mato Grosso16

Figura 2: Slogan de identidade e divulgação dos caminhos da educação permanente em saúde no Estado de Mato Grosso.....18

Figura 3: Encontros macrorregionais da gestão do trabalho e educação na saúde.....18



Autenticado com senha por HELIANE LINO DE PAULA SALIES - PROFIS TEC NIV SUPERIOR SERV SAUDE SUS / NGER - 23/08/2024 às 08:48:47.
 Documento Nº: 20128739-2682 - consulta à autenticidade em
<https://www.sigadoc.mt.gov.br/sigaex/public/app/autenticar?n=20128739-2682>

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....	4
INTRODUÇÃO	4
1 CAPÍTULO 1- Análise da Situação da Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde no Estado de Mato Grosso	6
1.1-Gestão do Trabalho na Saúde	6
1.2 - Gestão da Educação na saúde	11
1.3 - Gestão do Trabalho e Educação na Saúde: principais problemas	17
CAPÍTULO 2- Princípios e Diretrizes do Plano de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde.....	23
CAPÍTULO 3-Módulos Operacionais.....	26
3.1-Módulo Operacional – Governança/Capacidade de governo sobre TES	26
3.2- Módulo Operacional – Gestão do Trabalho na Saúde.....	30
3.3- Módulo Operacional – Gestão da Educação na Saúde	34
CAPÍTULO 4 – Previsão Orçamentária.....	42
REFERÊNCIAS	43
ANEXOS	44



SESCAP2024543725A



Autenticado com senha por HELIANE LINO DE PAULA SALIES - PROFIS TEC NIV SUPERIOR SERV SAUDE SUS / NGER -
23/08/2024 às 08:48:47.
Documento Nº: 20128739-2682 - consulta à autenticidade em
<https://www.sigadoc.mt.gov.br/sigaex/public/app/autenticar?n=20128739-2682>

SIGA

APRESENTAÇÃO

INTRODUÇÃO

Tendo como premissa, que cabe ao SUS por meio da ação coordenada das diversas instâncias de gestão (Ministério da Saúde, Secretarias de Estados e Secretarias municipais) elaborar e implementar políticas, planos e projetos que incidam sobre tendências configuradas no sistema educacional em saúde e tendências do mercado de trabalho no setor saúde (BRASIL, 2023).

Dessa forma, o Plano Estadual de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde de Mato Grosso (PEGTES-MT) é apresentado neste contexto como um documento de referência. Ele visa promover e refletir a condução de ações tangíveis e no progresso de formação de profissionais de saúde, na educação em saúde e gestão do trabalho em saúde no âmbito do Sistema Único de Saúde em Mato Grosso (SUS-MT).

A Gestão do Trabalho em Saúde tem o desafio de avançar o conceito que representa os trabalhadores e trabalhadoras da Saúde como um recurso que deve ser gerenciado. Pensar o SUS é reconhecer que este está implicado em uma gama de diversidades, dentre estas, uma multiplicidade de pessoas: gestores, trabalhadores, usuários, que se conectam e interagem a todo instante. Assim, reconhecer e valorizar esse coletivo organizado, que são os trabalhadores e trabalhadoras do SUS, como nos apresenta Ceccim (2005) deve ser um dos pontos em destaque neste plano.

A capacitação de profissionais para trabalhar no sistema de saúde, com um foco especial na rede pública, sempre foi um desafio. Portanto, é crucial incorporar a experiência do dia a dia de profissionais, usuários e gestores no processo de resolução dos problemas encontrados na prestação de serviços de saúde, bem como no aprimoramento da qualidade do cuidado oferecido aos pacientes. Acredita-se que a formação e a melhoria na qualidade do cuidado devem ser aspectos centrais dos processos de educação destinados aos profissionais da área da saúde. Logo, é de fundamental importância a elaboração do planejamento a fim de programar e facilitar a execução das atividades, assim como proporcionar maior efetividade no processo de tomada de decisão por meio de um plano de trabalho.



SESCAP2024543725A



Autenticado com senha por HELIANE LINO DE PAULA SALIES - PROFIS TEC NIV SUPERIOR SERV SAUDE SUS / NGER -
23/08/2024 às 08:48:47.
Documento Nº: 20128739-2682 - consulta à autenticidade em
<https://www.sigadoc.mt.gov.br/sigaex/public/app/autenticar?n=20128739-2682>

SIGA

O processo de elaboração do PEGTES teve início com a participação ativa do estado em eventos como o Encontro Nacional da Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde, seguido pela presença na Oficina Regional de Planejamento da Área de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde. Essa iniciativa contou com a colaboração de representantes de diferentes áreas, incluindo vigilância em saúde, atenção à saúde, educação em saúde, gestão do trabalho, planejamento da Secretaria de Estado de Saúde de Mato Grosso - SES/MT e representantes dos municípios, através de membros do Conselho de Secretarias Municipais de Saúde (COSEMS).

Por meio da metodologia adotada durante o curso, foram identificados os principais desafios na perspectiva dos participantes presentes no evento. Esses desafios estavam relacionados à governança, gestão do trabalho em saúde e gestão da educação em saúde. Durante esse processo, foram priorizados os desafios mais relevantes em cada uma dessas áreas. Paralelamente, foram definidos os objetivos para a elaboração do Plano Estadual de Gestão do Trabalho e da Educação em Saúde, referido como PEGTES.

Posteriormente, foram realizados workshops presenciais e web reuniões que ampliaram a participação de outros atores importantes. Isso incluiu a representação dos Distritos Sanitários Indígenas (DSEI) e o Conselho Estadual de Saúde (CES), enriquecendo ainda mais o processo de elaboração do plano.

É importante ressaltar que de forma ímpar também foram elementos para compor o PEGTES, o produto dos Encontros da Gestão de Trabalho e da Educação Permanente em Saúde nas Macrorregionais realizados no segundo semestre do ano de 2023 e início de 2024, que oportunizou a escuta e participação de diversos atores de todas as macrorregiões do estado de Mato Grosso, como membros das Comissões de Integração Ensino e Serviço (CIES); Núcleo de Educação Permanente em Saúde (NEPS).



CAPÍTULO 1- Análise da Situação da Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde no Estado de Mato Grosso.**1.1-Gestão do Trabalho na Saúde**

A análise da força de trabalho no contexto do trabalho e da educação em Mato Grosso baseou-se em documentos e informações institucionais da SES/MT e principalmente, nos dados disponibilizados no caderno de informações de MT, elaborado pela Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde-SGTEs, do Ministério da Saúde, que apresenta a sistematização de dados e informações de interesse para a análise da dinâmica entre oferta e demanda da força de trabalho em saúde.

Em Mato Grosso verifica-se uma ampliação dos postos de trabalho em estabelecimentos de saúde, no período de dezembro de 2017 a junho de 2023, aumentou de 32,643% destes postos de trabalho, e continuou a expansão na pandemia da COVID-19. Sendo que os leitos hospitalares implantados, não foram extintos com a decretação do fim da pandemia. Ressalta-se que a expansão dos serviços, antecedeu a pandemia no período de dezembro de 2017 a dezembro de 2019, verifica-se crescimento de 13,01% dos postos de trabalho em estabelecimentos de saúde. Observa-se ainda uma tendência de crescimento no estado dos postos de trabalho, já que no período de junho de 2022 a junho de 2023 foi verificado aumento de 3,96%.

Observa-se no caderno SGTEs a informações de MT que os postos de trabalho em estabelecimentos vinculados ao SUS em órgãos da administração pública direta, por esfera de governo, no período de dezembro de 2017 a junho de 2023 teve ampliação de 8 % dos postos de trabalho na esfera estadual e diminuição dos postos de trabalho nas demais esferas, respectivamente 7% e 1% na esfera municipal e esfera federal. Apesar deste aumento na esfera estadual, verifica-se que a esfera municipal continua ainda a esfera que mais oferta de postos de trabalho no SUS.

Esses dados retratam a retomada dos Hospitais Regionais para a administração direta da SES/MT, em 2017 os quais antes eram gerenciados por Organizações Sociais-OSS. Iniciando com 05 unidades hospitalares (Hospital Estadual Lousite Ferreira da Silva-Metropolitano de Várzea Grande, Hospital Regional de Cáceres, Hospital Regional de



Colider, Hospital Regional de Sorriso e Hospital Regional de Alta Floresta), e em 2019, com mais 02 hospitais, Hospital Regional de Sinop e Hospital Regional de Rondonópolis.

Além do Hospital Santa Casa (atual Hospital Estadual Santa Casa-Cuiabá), que foi requisitado pelo Governo do Estado para assunção direta da administração, haja vista, dificuldades no gerenciamento do recurso financeiro repassado do Estado ao município de Cuiabá. Já em 2022, houve requisição administrativa do Hospital São Luiz (Hospital Regional de Cáceres-Anexo I), portanto, 09 (nove) hospitais com a administração direta do Estado de Mato Grosso. Consequentemente, houve aumento nos postos de trabalho dos estabelecimentos de saúde, com gestão direta pela SES/MT.

Há uma tendência a médio prazo na ampliação dos postos de trabalho em hospitais de gestão estadual, uma vez que encontram-se em construção mais dois Hospitais Regionais nos municípios de Tangará da Serra e Confresa, e em Cuiabá, o Hospital Central.

Ainda conforme o caderno SGTES em relação ao trabalho na saúde pode-se aferir que o perfil de profissionais que estão ocupando esses postos de trabalho em Mato Grosso são egressos de instituições de ensino privado, uma vez que essas instituições no período de 2017 a 2023 formam mais profissionais da área de saúde do que as instituições de ensino públicas.

Outro ponto que merece atenção em relação ao perfil de profissionais que estão ocupando os postos de trabalho, é a verificação da oferta de cursos de graduação na área de saúde, de que no estado há preponderância dos cursos na modalidade EAD em detrimento aos cursos de graduação na modalidade presencial. Observa-se que 59% das vagas de cursos de graduação da área da saúde são em cursos de graduação na modalidade EAD, ressaltamos que no período de 2017 a 2019 houve exponencial aumento de 24,70% nesta modalidade de ensino.

Observa-se que em Mato Grosso no período de dezembro/2017 a junho/2023, a maior concentração de postos de trabalho vinculados ao SUS, conforme os pontos da Rede de Atenção, a maior concentração é na atenção hospitalar com 44%, em seguida na atenção primária com 30%, e na atenção ambulatorial especializada com 6% e na urgência e emergência 4%. Essas informações demonstram que em Mato Grosso a atenção à saúde está concentrada na atenção hospitalar, ambulatorial e urgência e emergência, o que se pode aferir um modelo de atenção hospitalocêntrico voltada às condições agudas, resultado de



cobertura não adequada de atenção primária ou uma atenção não resolutiva deste ponto de atenção.

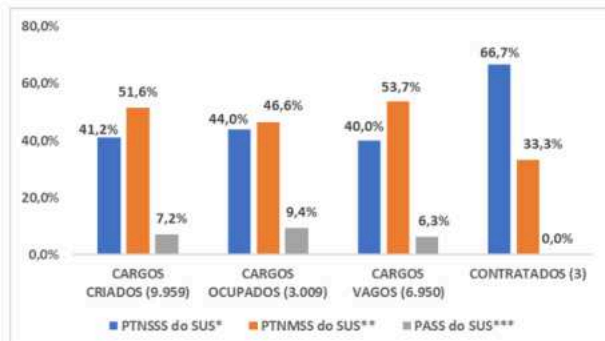
Em relação ao tipo de vínculos no período de 2017 a 2023 observa-se que proporcionalmente ao decréscimo 16% dos vínculos da carreira pública, houve aumento de 5% nos vínculos de contratos temporários e 6% de vínculos de emprego privado e 4% de outras formas de contratação, aumento proporcional de outras formas de contrato ao decréscimo do vínculo efetivo.

Outros documentos analisados, divulgados pelo Governo do Estado, corroboram com as informações, como o Lotacionograma da Secretaria de Estado de Saúde relativo ao terceiro trimestre de 2023, que tem como base a Lei Complementar nº 441 de 24/10/2011, que institui a carreira dos profissionais do Sistema Único de Saúde da Secretaria de Estado de Saúde. Verifica-se que dos cargos criados na carreira (9.959) 69,79% estão vagos. Os trabalhadores contratados, em conformidade com a Lei Complementar nº 600/2017, que regulamenta a contratação temporária, representam 59,55% do total de trabalhadores (cargos ocupados + Contratados). Vale lembrar que o último concurso público realizado para a Secretaria de Estado de Saúde - SES/MT, foi no ano de 2002. E atualmente, encontra-se em curso a realização de um novo Concurso Público para o provimento de 406 profissionais para os cargos de Profissional Técnico de Nível Superior em Serviços de Saúde do SUS e Profissional Técnico de Nível Médio em Serviços de Saúde do SUS.

No que diz respeito às despesas de pessoal por vínculo e carga, que estão disponíveis no portal de transparência do governo do estado, também observamos a presença de estagiários dentro do conjunto da força de trabalho. Ademais, conforme Lei nº 9.538/2011, de 26/05/2011, e a Lei nº 10.079, de 01/04/2014, juntamente com o Decreto N.º 344, publicado no Diário Oficial do Estado em 27/06/2023, esses tratam sobre os subsídios de carreira dos Profissionais do Sistema Único de Saúde. Nesse contexto, a distribuição do percentual da carreira dos profissionais do SUS na Secretaria de Estado de Saúde, referente ao 3º trimestre de 2023, segue as diretrizes determinantes na Lei Complementar nº 441 de 24/10/2012. O lotacionograma da SES segue essa orientação.



Quadro 1: Lotacionograma da Secretaria do Estado de Saúde de Mato Grosso



Fonte: Diário Oficial do Estado de Mato Grosso, 2023.

*PTNSSS do SUS = Profissional Técnico de Nível Superior em Serviços de Saúde do SUS

**PTNMSS do SUS = Profissional Técnico de Nível Médio em Serviços de Saúde do SUS

***PASS do SUS = Profissional de Apoio em Serviços de Saúde do SUS

A distribuição dos profissionais, de acordo com seu cargo para a execução das atividades laborais, pode ser visualizada na tabela abaixo, com base nas informações disponíveis no portal de transparência do Estado de Mato Grosso:



Quadro 2: Distribuição dos cargos de Contrato Temporário

CARGOS	CONTRATADOS
Assessor Técnico de Direção II	191
Assistente de Direção III	58
Diretor Técnico de Unidade Hospitalar	8
Nível Auxiliar Assistencial	92
Nível Fundamental	22
Nível Superior Assistencial	1.366
Nível Técnico Assistencial	1.689
Nível Superior Administrativo	181
Nível Médio Administrativo	570
Nível Fundamental Administrativo	182
Nível Técnico Operacional	7
Nível Médio Assistencial	64
TOTAL	4.430

Fonte: Portal da transparência de Mato Grosso, 2023.

As despesas financeiras associadas à vinculação profissional e o quantitativo de trabalhadores envolvidos na Secretaria de Estado de Mato Grosso são apresentados de acordo com a seguinte distribuição:

Quadro 3: Distribuição das despesas de pessoal por vínculo e quantitativo na Secretaria de Estado de Saúde

Vínculo	Quantidade	Valor Total
CONTRATO TEMPORÁRIO	4.535	23.216.980,29
ESTABILIZADO CONSTITUCIONAL	22	357.953,84
ESTAGIÁRIO	63	105.110,41
EXCLUSIVAMENTE COMISSÃO	178	1.406.728,01
NOMEADO EFETIVO	2.861	43.954.701,99
TOTAL	7.659	69.041.474,54

Fonte: Portal da transparência de Mato Grosso, 2023.

Importante constar que, no âmbito estadual, a gestão do trabalho é de responsabilidade da Superintendência de Gestão de Pessoas, subordinada ao Gabinete da Secretaria Adjunta de Administração Sistêmica, atualmente a Superintendência tem 05



SESCAP2024543725A

Coordenadorias: Coordenadoria de Provimento e Movimentação de Pessoal, Coordenadoria de Monitoramento e Vida Funcional, Coordenadoria de Gestão da Folha de Pagamento, Coordenadoria de Aplicação e Desenvolvimento e Coordenadoria de Saúde e Segurança no Trabalho, conforme Decreto nº 667/2024 do Regimento Interno da SES/MT. A Superintendência de Gestão de Pessoas é responsável por prover e monitorar a força de trabalho, realizando a gestão da folha de pagamento, a progressão funcional, e atuando na saúde e segurança dos trabalhadores que atuam nas unidades de saúde da SES/MT.

1.2 - Gestão da Educação na saúde

Com relação aos dados apresentados no caderno de informações fornecido pelo Ministério da Saúde/2023, quanto a formação dos trabalhadores da saúde/oferta de cursos para área de saúde, observa-se que nos últimos 12 (doze) anos, de 2010 a 2021, foram realizadas 310.175 matrículas, 119.512 ingressantes e 41.075 concluintes, 38,5% dos matriculados ingressam no curso, destes 34,36% finalizam a graduação. Os dados demonstram um aumento gradual de matrículas no período analisado, 16.220 (2010) e 31.691 (2021), que reflete no número ingressantes 5.572 (2010) e 13.851 (2021) e concluintes, 1.877 (2010) e 4.969 (2021), com oscilações de quantitativo ao longo dos anos.

Quadro 4: Quantitativo de matrículas, de ingressantes, concluintes em cursos presenciais e graduação na área da saúde oferecidos por IES públicas e privadas - 2010 a 2021

IES	Nº matrículas	%	Nº Ingressantes	%	Nº Concluintes	%
Privadas	261.529	84,32	107.614	90,04	35.111	85,48
Públicas	48.616	15,68	11.898	9,96	5.964	14,52
Total	310.145	100	119.512	100	41.075	100,00

Fonte: Caderno de Informações/MT. Curso de Atualização-Planejamento da Gestão do Trabalho e Educação na saúde



Em análise do quadro, verifica-se que do total de 310.145 matrículas, 261.529 foram realizadas em instituições privadas, representando 84,32%, e 15,68 % em instituições públicas, deste total de matrículas, 119.512, cerca de 38,53% ingressaram, nos cursos, sendo 90,04% em IES privadas e 9,96 % públicas, e somente 41.075 concluem os cursos de graduação, 85,48% de instituições privadas e 14,52% públicas.

Os dados demonstram a preponderância dos cursos na modalidade EAD em detrimento aos cursos de graduação na modalidade presencial. Em relação a oferta de cursos de graduação na área de saúde, verifica-se aumento de vagas em cursos de graduação a partir de 2018, 37,6% vagas cursos presenciais, 62,4% cursos à distância, este percentual tem crescimento gradual chegando a 40,6% presencial e 59,4% vagas para curso a distância em 2021. Observa-se que 59% das vagas de cursos de graduação da área da saúde são em cursos de graduação na modalidade EAD.

O panorama da formação em saúde no estado é marcado pelo crescimento significativo de instituições de ensino superior e técnico privado, orientado pela lógica de mercado em consonância com a agenda neoliberal. Desde a década de 1990 a expansão das Instituições de Ensino privadas constitui uma das mais significativas mudanças no ensino superior. De acordo com Fávero e Sguissardi (2012), entre os anos de 1999 e 2010, houve o crescimento do número de matrículas no ensino superior privado de forma extremamente desigual quando comparados aos subsetores privados não lucrativos e lucrativos. O primeiro aumento 420% no total de matrículas e o segundo, apresentou decréscimo de 32,3%.

Em contraste, o número limitado de instituições públicas oferece oportunidades de formação em saúde, incluindo a Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT), com campus em Cuiabá, Várzea Grande, Sinop e Barra do Garças; a Universidade Federal de Rondonópolis (UFR), localizada em Rondonópolis; e a Universidade do Estado de Mato Grosso (UNEMAT), composta por 13 campus em todo o estado, dos quais apenas 5 oferecem cursos na área da saúde. Por outro lado, há mais de 50 instituições de ensino superior privado, das quais estimamos que aproximadamente 80% oferecem programas de formação na área da saúde.



Quadro 5: Cursos de graduação da área da saúde da Universidade Federal de Mato Grosso - UFMT

Campus - UFMT	Curso de Graduação
Campus Araguaia- Barra do Garças	Biomedicina
	Enfermagem
	Farmácia
Campus Cuiabá	Ciências Biológicas
	Enfermagem
	Educação Física
	Medicina
	Medicina Veterinária
	Nutrição
	Psicologia
	Serviço Social
	Saúde Coletiva
Campus Sinop	Enfermagem
	Farmácia
	Medicina
	Medicina veterinária

Fonte: Elaboração Própria (2023)

A seguir, apresentamos um quadro dos cursos de graduação oferecidos pela Universidade Federal de Rondonópolis (UFR) na área de saúde.

Quadro 6: Cursos de graduação da área de saúde da UFR

Campus - UFR	Curso de Graduação
Rondonópolis	Ciências Biológicas
	Enfermagem
	Medicina



	Psicologia
--	------------

Fonte: Elaboração Própria (2023)

Na tabela a seguir, são apresentados os programas de graduação disponibilizados pela Universidade do Estado de Mato Grosso, destacando um total de cinco opções de cursos na área da saúde.

Quadro 7: Cursos de graduação na área da saúde da Universidade Estadual de Mato Grosso - UNEMAT

Campus -UNEMAT	Curso de Graduação
Alta Floresta	Ciências Biológicas
Cáceres	Ciências Biológicas
	Educação Física
	Enfermagem
	Medicina
Diamantino	Enfermagem
	Educação Física
Nova Xavantina	Ciências Biológicas
Tangará da Serra	Ciências Biológicas
	Enfermagem

Fonte: Elaboração Própria (2023)

Neste sentido a SES, mais especificamente por meio da Escola de Saúde Pública vem atuando desde a sua institucionalização, conforme estabelecido na Lei Complementar nº 161/04 de 29 de março de 2004 de forma estratégica buscando realizar formação dos trabalhadores do e para o SUS. Recentemente em 2020 a ESP/MT assume o papel de gestora da educação na saúde, e vem trabalhando no sentido de fortalecer, promover e realizar processos educacionais na ótica da Educação Permanente em Saúde, em todo estado de Mato Grosso, inclusive tem expandido sua ação por meio de parcerias interinstitucionais no âmbito nacional.



No período da pandemia COVID-19, ampliou-se de forma significativa as ações educacionais mediadas por tecnologia utilizando as plataformas da ESP/MT e *youtube*. Em 2020 a 2022 destacamos a execução de uma variedade de cursos na modalidade EAD e alguns cursos presenciais.

Os desafios e possibilidades apresentados durante o processo de construção do plano de desenvolvimento institucional - PDI 2023 -2027 revelam a complexidade da gestão da saúde no estado de Mato Grosso. A responsabilidade de organizar a educação na saúde e fortalecer os processos educacionais, principalmente sob a ótica da Educação Permanente em Saúde, que abrange um território geográfico vasto e diverso. A gestão estadual tem trabalhado para promover parcerias, planejando enriquecer e expandir suas ações educacionais.

A Secretaria Estadual de Saúde do Estado de Mato Grosso (SESMT) apresenta em sua estrutura organizacional, áreas que desenvolvem ações que permeiam o mundo do trabalho, seus processos e necessidades de qualificação, capacitação e até mesmo de formação. Desta forma, para este documento destacamos a Superintendência de Gestão de Pessoas e a Superintendência da Escola de Saúde Pública.

A Escola de Saúde Pública do Estado de Mato Grosso (ESPMT), gestora da Educação Permanente em Saúde (Resolução CIB nº 012/2020), e que tem por missão:

“Proporcionar formação e desenvolvimento de trabalhadores do setor sanitário em cumprimento da política setorial do estado de Mato Grosso, garantindo os princípios e as diretrizes do Sistema Único de Saúde, em consonância com a política nacional de educação permanente em saúde, visando à melhoria e à mais alta qualidade dos serviços prestados à população mato-grossense, atendendo aos seus anseios e aos determinantes da municipalização, regionalização, integração ensino-serviço e controle social em saúde, assim como às potências e possibilidades das interlocuções nacionais e internacionais” (Plano de Desenvolvimento Institucional, p. 69 2023).

Enquanto gestora da Educação Permanente em Saúde, destacamos a ação que ESPMT está desenvolvendo a elaboração de um Plano de Trabalho que prevê ações de análise de território junto ao olhar de seus atores, assim como, o planejamento estratégico das ações para a Educação Permanente em Saúde.



Orientados pelo Plano Anual da ESP/MT e pelos encaminhamentos da oficina realizada entre 08, 09 e 10 de agosto de 2023 “o Educar para TransFORMAR: Encontro de Fortalecimento dos Núcleos de Educação Permanente em Saúde, das CIES e dos cenários de práticas da SES-MT” e a pactuação junto ao Ministério da Saúde de elaboração do PGTES.

Definiu-se a realização de articulação e planejamento junto às Comissões de Integração Ensino e Serviço, Núcleos de Educação Permanente em Saúde, Escritórios Regionais, e Áreas Técnicas: Encontros da Gestão de Trabalho e da Educação Permanente em Saúde nas Macrorregionais: Caminhos Pantaneiros; Caminhos do Cerrado e; Caminhos Amazônicos. Com a realização de 6 (seis) encontros macrorregionais, nas seguintes macrorregionais de saúde, que compõe a Estrutura Organizacional do SUS de Mato Grosso, sendo estas; Macrorregião Norte; Macrorregião Sul; Macrorregião Leste; Macrorregião Oeste; Macrorregião Centro Norte e; Macrorregião Centro Noroeste.

Figura 1: Macrorregiões de Saúde do Estado de Mato Grosso



Fonte: Secretaria de Estado de Saúde de Mato Grosso / Resolução CIB 57/2018

Ao findar os encontros macrorregionais que tem por objetivo, reunir os seus atores, para a construção coletiva dos Planos Macrorregionais da Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde, subsidiarão a elaboração do Plano Estadual, a ser construído coletivamente em outubro no Encontro Estadual para a consolidação das estratégias e ações para definir



prioridades junto à Gestão do Trabalho e a Educação na Saúde no Território do SUS Matogrossense.

1.3 - Gestão do Trabalho e Educação na Saúde: principais problemas

O processo de construção e elaboração do PEGTES iniciou-se na Oficina Regional de Planejamento das Áreas de Gestão do Trabalho e de Educação na Saúde no SUS, realizada em junho de 2023, em Brasília, esta contou a participação de representantes da área da Gestão do Trabalho, Gestão da Educação, Planejamento, Atenção Primária à Saúde, Atenção Especializada, Vigilância à Saúde, Conselho de Secretarias Municipais de Saúde – COSEMS/MT, Conselho Estadual de Saúde – CES, Distritos Sanitários Especiais Indígenas – DISEI e da Escola de Saúde do SUS. Naquele evento, foram priorizados problemas na dimensão da Governança/ Capacidade de Governo na Gestão do Trabalho na Saúde e na Gestão da Educação na Saúde.

No mês de agosto/2023 foi definida a equipe de para coordenar o processo de elaboração do PEGTES e realizado um processo de discussão e reflexão a partir de um questionário orientador para subsidiar a análise da situação da GTES no âmbito estadual. Foram levantados com o grupo, informações sobre formação de pessoal em saúde, situação da Força de Trabalho em saúde e ações de GTES desenvolvidas pela SES e municípios.

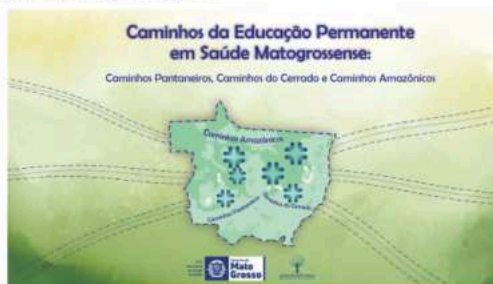
Além destes, foram considerados os Macroproblemas Priorizados nas Oficinas do Plano Estadual de Saúde - PES/SES/MT 2024-2027 e o produto dos Encontros Macrorregionais da Gestão de Trabalho e da Educação Permanente em Saúde.

Em junho/2024 foi realizada a 2ª Conferência Estadual de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde do Estado de Mato Grosso (CEGTES) com o tema “Democracia, Trabalho e Educação na Saúde para o Desenvolvimento: Gente que faz o SUS acontecer”. O evento teve como objetivo debater as políticas públicas de saúde e propor novas diretrizes para a formulação da política Estadual de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde centrada nas demandas atuais das pessoas trabalhadoras do SUS. Os trabalhos foram desenvolvidos sob 3 eixos de discussão, com seus respectivos subeixos, visando debater toda a complexidade e riqueza do trabalho e da educação na saúde. Os assuntos debatidos na



conferência vieram de encontro as demandas já elencadas nos trabalhos de diagnóstico, realizados anteriormente nas oficinas e encontros regionais.

Figura 2: Banner de identidade e divulgação dos caminhos da educação permanente em saúde no Estado de Mato Grosso



Fonte: Coordenadoria de Tecnologia e Ensino à Distância da Escola de Saúde Pública do Estado de Mato Grosso.

Figura 3: Encontros macrorregionais da gestão do trabalho e educação na saúde



Fonte: Registro realizados nos encontros macrorregionais 2023/2024



Da esquerda para a direita, por ordem cronológica de realização das oficinas:

Macrorregional Norte, realizado entre os dias 28 e 29/09/2023, no município de Sinop;

Macrorregional Sul, realizado entre os dias 10 e 11/10/2023, no município de Rondonópolis;

Macrorregional Leste, realizado entre os dias 17 e 18/10/2023, no município de Água Boa;

Macrorregional Oeste, realizado entre os dias 18 e 19/10/2023, no município de Cáceres;

Macrorregional Centro Norte, realizado entre os dias 10 e 11/11/2023, no município de Cuiabá;

Macrorregional Centro Noroeste, realizado entre os dias 28 e 29/02/2024, no município de Tangará da Serra;

No processo de construção e elaboração do PEGTES, foram elencados os principais potencialidades e fragilidades da Gestão da Educação na Saúde e da Gestão do Trabalho no estado de MT (Quadro 08 e 09).

Quadro 8: Gestão da Educação em Saúde - Potencialidades e Fragilidades na Secretaria do Estado de Mato Grosso e nas Secretarias Municipais de Saúde

Potencialidades	Fragilidades
A ESPMT é reconhecida no SUS de Mato Grosso, como gestora da Educação Permanente em Saúde, pactuação em CIB.	Ausência estruturar área de avaliação e monitoramento (estabelecer indicadores, mensurar resultados e impactos)
Fortalecimento da formação (especialização em hanseníase – teoria e prática; TEA; curso técnico de enfermagem, saúde mental, auditoria, fitoterapia);	Pouco Investimento tecnológico (equipamentos tecnológicos)
Fortalecimento da atenção primária: QualiAPS e QualiAPS Indígena;	Ausência de um corpo/estrutura ou núcleo de pesquisa e de publicações
Qualificação da gestão do SUS: Qualigestão (gestão do SUS);	Pouco financiamento/investimento para as Ações de educação permanente Financiamento insuficiente para a educação



Programa para Saúde mental: Cuidando cuidador (trabalhadores da saúde na pandemia);	Ausência de um sistema de informação sobre gestão da educação na saúde; Ausência de sistemas e mecanismos tecnológicos de gerenciamento de educação na saúde e para o desenvolvimento de programa de formação; (oficina);
Cursos com oferta de vagas para comunidade;	Necessidade de fortalecimento da política de educação na saúde nas esferas estadual e municipal. (oficina)
Plataforma: Moodle/AVA-SUS (cursos on-line);	Incipiência de instrumentos de contratualização/acordos/cooperação entre serviços de saúde e instituições formadoras;
Reconhecimento da qualidade das ações educacionais da EPS por parte da sociedade e dos gestores;	
Escola é certificadora (reconhecida pelo MEC/CEE)	
Atuação das CIES	
Banco interno e externo de colaboradores/tutores/formadores;	
Municípios têm instituído nos Planos Municipais de Saúde ações voltadas para qualificação e formação permanente dos profissionais	Financiamento insuficiente para garantir a educação na saúde
Municípios com termo de cooperação ativo junto a Universidades para programas de estágio supervisionado	Necessidade de expansão de termo de cooperação entre as universidades junto aos municípios para campo de estágio e ações de educação na saúde.

Fonte: Elaboração Própria (2023)

No que diz respeito à gestão do trabalho em saúde no estado, é possível identificar uma ampla gama de oportunidades e desafios que merecem atenção e ação estratégica. O contexto de trabalho dos servidores de saúde reflete diretamente nas condições em que desenvolvem suas atividades profissionais, o que, por sua vez, influencia na eficácia do sistema de saúde como um todo. Portanto, a análise dessas questões, não apenas revela as



potencialidades existentes, mas também as fragilidades que serão endereçadas pela Secretaria de Estado de Saúde (SES). Assim, a gestão do trabalho em saúde no estado de Mato Grosso enfrenta um importante desafio: a busca constante pelo aprimoramento das condições de trabalho, garantindo que os servidores desempenhem suas funções de maneira eficiente e satisfatória, refletindo, assim, na melhoria da qualidade dos serviços de saúde prestados à população.

Quadro 9: Gestão do Trabalho em Saúde - Potencialidades e Fragilidades na Secretaria do Estado de Mato Grosso e nas Secretarias Municipais de Saúde

Potencialidades	Fragilidades
Política estadual de saúde e segurança do trabalho - instituída pela Lei Complementar nº 502/2003 e Decreto nº 1919/2003;	Ausência de normatização e incentivos (financeiro, carga horária) para os profissionais/servidores para atuação como formador;
Comissão Local de Saúde no Trabalho - CLST (32 comissões instituídas nas Unidades Estaduais) instituída por meio do Manual de saúde e segurança no trabalho - Decreto nº 1919/2003.	Necessidade de instituir uma Política de valorização do trabalhador do SUS; Na Política estadual de saúde e segurança no trabalho possui capítulo sobre o Programa de Valorização do trabalhador (Poder executivo estadual) - Prêmio de inovação anunciado pelo Governador do Estado que premia as boas práticas no Poder Executivo).
Avaliação de desempenho anual	Rotatividade em razão da precarização de vínculos;
	Necessidade de implementar um espaço de acolhimento/cuidado dos trabalhadores com práticas integrativas perene para tratar relações interpessoais/assédios/saúde mental, etc.
	Falta fortalecer e descentralizar o acompanhamento aos trabalhadores da saúde.
	Ausência de Núcleo de Ações para Combate ao Assédio Moral (ações promoção, intervenção, denúncia etc)



	PCCS estadual desatualizados, necessidade de revisão
	Ausência de Concurso Público
	Ausência da implementação da Mesa de Negociação
	Ausência de um dimensionamento que representa a atual realidade da força de trabalho;
	Flexibilização e precarização do trabalho em saúde com perda de direitos trabalhistas e da proteção social;
	Dificuldade de municípios e estados em realizar o dimensionamento da força de trabalho, considerando as necessidades de saúde da população.
	Ausência de PCCS na maioria dos municípios
	Necessidade de implementar um espaço de acolhimento/cuidado dos trabalhadores com práticas integrativas perene para tratar relações interpessoais/assédios/saúde mental, etc nos municípios;
	Necessidade de um diálogo integrado entre gestores municipais de saúde e os trabalhadores

Fonte: Elaboração Própria (2023)



CAPÍTULO 2- PRINCÍPIOS E DIRETRIZES DO PLANO DE GESTÃO DO TRABALHO E EDUCAÇÃO NA SAÚDE.

O planejamento e elaboração do PGTES, é parte de um processo de retomada e reconstrução de políticas estratégicas para fortalecer a Gestão do Trabalho e Educação na Saúde no SUS, por meio processo planejamento participativo, com participação ativa de diversos atores dos 26 estados, iniciado a partir do Encontro Nacional de GTES promovido pela SGTES/MS em março de 2023, este evento pontua o início de todo o movimento de reestruturação de ações estratégicas para impulsionar nos estados e municípios a volta do diálogo sobre Gestão do Trabalho e Educação na Saúde e a inclusão de ações no planejamento e elaboração de planos estaduais - PPA e PES.

Contextualizando historicamente a importância e relevância destas áreas para o SUS, entendemos que não se trata de algo novo, na Lei n.º 8.080/1990, destaca-se que compete ao SUS “ordenar a formação de recursos humanos em saúde”, bem como desenvolver políticas e estratégias que conduzam à conformação de um sistema universal, que garanta, a todos os brasileiros e brasileiras, o gozo pleno do direito à saúde, de modo igualitário e equitativo.

Desse modo, é incumbência do SUS, mediante ação coordenada das diversas instâncias de gestão – MS, SES e SMS –, elaborar e implementar políticas, planos e projetos que incidam sobre as tendências configuradas no sistema educacional em saúde e nas tendências do mercado de trabalho no setor.

Neste contexto, convém destacar os esforços da Secretaria de Gestão de Trabalho e da Educação na Saúde -SGTES - no planejamento de ações a serem desenvolvidas pelas instituições gestoras do SUS, nos vários níveis de governo, principalmente, diante da atual conjuntura, depois de um período de desfinanciamento, privatização da gestão e desmonte de políticas estratégicas (TEIXEIRA, 2023).

Colaborando com essa retomada, temos no fortalecimento das práticas de Educação Permanente em Saúde, consolidada através da Portaria GM/MS nº 3.194 de 28 de novembro de 2017, em seu artigo 2º, cujo objetivo:

[...] estimular, acompanhar e fortalecer a qualificação profissional dos trabalhadores da área da saúde para a transformação das práticas



de saúde em direção ao atendimento dos princípios fundamentais do SUS, a partir da realidade local e da análise coletiva dos processos de trabalho.

Nesse sentido, o planejamento na área da Gestão do Trabalho e Educação na Saúde surge como estratégia para o enfrentamento dos desafios no que diz respeito à formação de pessoal, distribuição territorial, alocação da força de trabalho em saúde no estado de Mato Grosso, impulsionar e garantir o processo de formação permanente dos trabalhadores da saúde, reativação e/ou implantação de mesas de negociação permanente. Além de contribuir na elaboração de ações com vistas à correção dos desequilíbrios na oferta-demanda por profissionais qualificados em determinadas áreas, bem como a melhoria das condições de trabalho e a garantia da segurança e saúde dos trabalhadores de saúde.

Como resultado inicial da trilha percorrida a partir encontro nacional GTES/MS surge o Programa de Valorização da Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde-ValorizaGTES-SUS, que tem como diretrizes: integração de ações estratégicas; fortalecimento da PNEPS; humanização das relações e dos processos de trabalho; trabalho interprofissional; valorização do trabalho e do trabalhador; equidade gênero, raça, etnia no trabalho; regionalização das práticas da GTES e fortalecimento e participação do controle social dentre outras. No Estado de Mato Grosso o PGTES, está sendo elaborado com base nas propostas extraída das mesas de diálogo, parte da programação dos 6 (seis) encontros macrorregionais, são espaços onde os trabalhadores da saúde, controle social, CIES, instituições de ensino problematizam as fragilidades e potencialidades da Gestão do Trabalho e Educação na Saúde nos municípios e macrorregional, um avanço conseguir mobilizar vários atores para dialogar sobre estes temas.



CAPÍTULO 3-MÓDULOS OPERACIONAIS

3.1-Módulo Operacional – Governança/Capacidade de governo sobre TES

Problema: Fragilidade na institucionalização da Política de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde no âmbito do Estado e Municípios de Mato Grosso.					
Objetivo Geral: Implementar a política de gestão do trabalho e educação na saúde por meio de ações estratégicas na SES e municípios de Mato Grosso					
Objetivos Específicos	Ações	Atividades/tarefas	Meta da Ação	Indicadores	Prazos responsáveis/participantes
1-Desenvolver ações estratégicas para efetivação da Política de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde (PGTES) no Estado Mato Grosso por meio de incentivo e assessoramento aos municípios	1-Mobilizar os municípios para a implantação e implementação da política de gestão do trabalho e da educação na saúde com inclusão dos seguintes mecanismos da política: concurso público, planos de cargos, carreiras e salários (PCCS) no SUS municipal; mesa de negociação, saúde e segurança do trabalho e trabalhador, valorização do trabalho e trabalhador da saúde, dispensa para qualificação profissional para a realização das ações de educação permanente (qualificação, aperfeiçoamento, pós graduação).	1.1- Realizar levantamento situacional dos municípios referente à estrutura de Gestão do Trabalho;	1- GT com a proposta de trabalho; 2-Plano de trabalho elaborado e executado	1 – Apresentação dos resultados do levantamento situacional a nível de SES e SMS.	2024 a 2027 SES: SGP; SUESP. SMS de MT
		1.2- Qualificar os gestores quanto a Política de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde.	1- Elaborar projeto de qualificação; 2-Execução do projeto de qualificação;	1-Quantitativo de gestores e trabalhadores do SUS de MT qualificados.	2024 a 2027 SES: SGP; SUESP. SMS de MT
		1.3- Qualificar os trabalhadores e gestores quanto a Mesa de Negociação.	1- Elaborar projeto de qualificação; 2-Execução do projeto de qualificação;	1-Quantitativo de gestores e trabalhadores do SUS de MT qualificados.	2024 a 2027 SES: SGP; SUESP. SMS de MT -Conselho de Secretários municipais;



		1.4-Qualificar gestores e trabalhadores das SMS para a revisão e atualização dos PCCS das Sec. Administrativas e Sec. da Saúde.	1- Elaborar projeto de qualificação; 2-Execução do projeto de qualificação;	1-Quantitativo de gestores e trabalhadores do SUS de MT qualificados.	2024 a 2027 SES: SGP; SUESP. SMS de MT
		1.5- Realizar encontros Estadual da Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde.	1-Elaborar projeto de encontro da gestão do trabalho e da educação na Saúde no Estado de Mato Grosso.	- Nº de encontros estaduais da gestão do trabalho e da educação na saúde realizados.	2024 a 2027 SES: SGP; SUESP. SMS de MT
	2- Reinstalar a Mesa de Negociação Permanente do SUS na Secretaria de Estado de Saúde Mato Grosso.	2.1-Mobilizar a gestão sobre a importância da instalação da mesa de negociação no SUS.	1-Definir a composição da mesa de negociação do SUS.	1- Portaria publicada no DOE;	2024-2027 Secretário de Estado de Saúde; Secretaria Adjunta de Gestão do Trabalho.
		2.2-Apresentar no Conselho Estadual de Saúde, a instalação da mesa de negociação.	1- Elaborar Plano de Trabalho da mesa de negociação junto ao Conselho Estadual de Saúde.	2- Plano Elaborado e em execução;	2024 a 2027 Secretário de Estado de Saúde; Secretaria Adjunta de Gestão do Trabalho.
		2.3-Realizar seminário de mobilização para instalação da mesa de negociação.	1- Elaborar projeto de qualificação; 2-Execução do projeto de qualificação; 3.Estabelecer parceria com o	1-Quantitativo de gestores e trabalhadores do SUS de MT qualificados.	2024 a 2027 -Secretário de Estado de Saúde -Secretaria Adjunta Gestão do Trabalho;



			Ministério da Saúde para realizar o curso de qualificação dos membros,		-Conselho Estadual de Saúde - CES; -Ministério da saúde; Secretária Adjunta Executiva; -SUEPS
3- Realizar ações de prevenção e intervenção, relacionadas ao Assédio Moral nas Unidades da SES MT e SMS.	3.1 - Identificar/diagramar quais ações (palestras/ cartilhas/fóruns)	100% das denúncias apuradas;	Nº de processos constituídos e concluídos	2024-2027 Secretários adjuntos das áreas afins;	
	3.2 - Mapear o número de denúncias e os principais casos de assédio;	100% ações de prevenção e intervenção realizadas de acordo com as denúncias;	Nº de ações de prevenção realizadas Nº de intervenções realizadas.	Superintendência de gestão de pessoas; OUVIDORIA -PGE Outros envolvidos: SEPLAG, CLSTs, Cosems.	
	3.3-Realizar encontro com as Comissões Locais de Saúde no Trabalho.				
	3.4-Promover rodas de conversas nas unidades de saúde, por meio das CLST.				



		3.5-Fortalecer e divulgar nos canais de comunicação da SES para o trabalhador (ouvidoria, Comissão Local de Saúde do Trabalhador) orientações quanto Assédio Moral, outras violências e discriminações;			
		3.6 - Cooperação técnica entre SES e SMS para ações de combate ao assédio nos municípios;	- Constituir equipe técnica para realização de cooperação técnica.	1- Quantitativo de cooperação técnica entre a SES e as SMS realizadas.	2024-2027 Sec. Estadual de Saúde; SGP; CLSTs COSEMS SMS
	4- Implantar a área técnica do trabalho e da educação na saúde nos municípios.	4.1-Identificar dentre os trabalhadores dos municípios os profissionais para atuar junto a gestão do trabalho e educação na saúde.	Elaborar o Programa Municipal de Valorização do trabalhador do SUS do município.	Programa Municipal de Valorização do trabalhador do SUS no Estado	2024-2027 SGT SUESP COSEMS SMS



3.2-MÓDULO OPERACIONAL 2 –Gestão do Trabalho na Saúde

Problema: Fragilidade na implantação das ações de gestão do trabalho, saúde e segurança para o trabalhador do SUS/MT					
Objetivo Geral: Implementar ações de segurança, prevenção e cuidado para o trabalhador da saúde.					
Objetivos Específicos	Ações	Atividades/tarefas	Meta da Ação	Indicadores (quantitativo e qual)	Prazos e responsáveis
Elaborar e instituir ações de cuidado integral e de valorização do trabalhador no âmbito do SUS.	1)Constituir equipe multiprofissional com técnicos da SES para elaborar projetos voltados para o cuidado e valorização do trabalhador da saúde;	1.1-Identificar técnicos na SES com perfil necessário; 1.2-Constituir equipe multiprofissional com técnicos da SES; 1.3- Elaborar projetos voltados para o cuidado e valorização do trabalhador da saúde;	Elaborar x projetos voltados para o cuidado e valorização do trabalhador da saúde;	Nº de projetos voltados para o cuidado e valorização do trabalhador da saúde publicados	2024 a 2027 Superintendência de Gestão de Pessoas Escola de Saúde Pública
	2)Fortalecer e ampliar as Práticas Integrativas em Saúde para todas as unidades da SES interessadas;	2.1-Ampliar as Práticas Integrativas em Saúde em 100% unidades da SES interessadas.	- Elaborar a Política Estadual de Práticas Integrativas.	- Política aprovada; - % de unidades com as Práticas Integrativas em Saúde implantadas.	2024-2027 Superintendência de Gestão de Pessoas; Superintendência de Atenção à Saúde – COPS.



		2.2-Realizar qualificação para as equipes em processo de implantação de práticas integrativas em saúde na SES e o nos municípios; 2.3-Implantar Sala PICS na ESPMT	- Elaborar e executar projeto de qualificação	- Elaborar e executar projeto de qualificação; - % de equipes qualificadas. -Sala implantada ESPMT	2024-2027 Adjunta Executiva; Superintendência da Escola de Saúde Pública/COEP; Superintendência de Gestão de Pessoas; SAS; COPS
	3)Incentivar nos municípios a implantação de Práticas Integrativas em Saúde (PICS) aos trabalhadores do SUS;	3.1- Realizar cooperação técnica entre a SES e as SMS para elaboração de Programa Municipal de Práticas Integrativas	-Cooperação técnica realizada conforme demanda dos municípios; - Implantar PICS em 100% municípios Interessados/solicitantes;	-Nº de municípios com PICS implantadas; - Programa municipal de práticas integrativas elaborados e pactuados;	2024-2027 SGTS SAS/COPS SGP/ESP/SAS/COPS
	4) Levantar dados científicos quanto as causas do adoecimento dos trabalhadores do SUS de Mato Grosso para subsidiar as tomadas de decisões	4.1-Realizar pesquisa quanto às causas do adoecimento dos trabalhadores do SUS de Mato Grosso;	2-Elaborar projeto de pesquisa com foco no adoecimento dos trabalhadores da SES;	Projeto de pesquisa executado e com resultados apresentados;	2024-2027 Superintendência de Gestão de Pessoas Superintendência da Escola de Saúde Pública/COEPE ESP/OBSERVATÓRIO DE RH (UFMT)
	5) Construir indicadores de monitoramento para a gestão do trabalho em Saúde;	5.1-Levantamento de indicadores na gestão do trabalho. 5.2- Estudo para a construção de indicadores de monitoramento, em conjunto	1 Documento preliminar com descrição indicadores	Nº de indicadores de gestão do trabalho construídos.	2024-2027 Superintendência de Gestão de Pessoas



		com as Coordenadorias da SGP;			
6) Instituir equipe multiprofissional nas unidades da SES para acompanhamento aos trabalhadores da saúde. (afastamento, absenteísmo, doença)	6.1- Levantamento do quantitativo de unidade da SES que já realizam o acompanhamento do trabalhador por meio de equipe multiprofissional; 7.2-Sensibilização junto a gestão do trabalho das unidades da importância do acompanhamento do trabalhador; 6.3- levantamento do quantitativo mínimo de profissionais (psicólogo, assistente social) disponível no quadro de trabalhadores da Unidade.	Equipe de acompanhamento instituída nas unidades solicitadas/demandadas;	equipe de acompanhamento instituída em todas as unidades da SES. Nº de unidades da SES com equipe de multiprofissionais instituída	2024-2027 Superintendência de Gestão de Pessoas Unidades da SES	



Estruturar e efetivar a Gestão do Trabalho na SES.	1- Construir metodologia de dimensionamento considerando as diversidades das unidades e processos de trabalho na SES;	1.1- Buscar apoio institucional junto ao MS quanto às metodologias existentes. 1.2- Solicitar aos Estados da federação e tutores que realizam apoio para a construção da metodologia; 1.3- Realizar Dimensionamento contínuo da força de trabalho no SUS, utilizando a metodologia elaborada;	(CONSTRUIR) Metodologia dimensionamento elaborada	- Documentos e textos analisados; - Propostas metodológicas analisadas; • Produção metodologia preliminar;	2024-2027 Superintendência de Gestão de Pessoas ESP/Unidades da SES
	2- Promover programa de acolhimento aos novos trabalhadores, orientação com contextualização do trabalho a ser desenvolvido no SUS.	2.1- Apresentar em conjunto com a ESP projeto para a realização do acolhimento de ingresso; 2.2- Construir metodologia para a capacitação; 2.3- Realizar capacitação de ingresso aos novos trabalhadores, orientação com contextualização do trabalho a ser desenvolvido no SUS;	x trabalhadores capacitados Capacitar X trabalhadores Realizar capacitação de 100% dos novos trabalhadores (contratados e concursados)	Nº de capacitações realizados Nº (%) de novos trabalhadores capacitados;	2024-2027 Superintendência de Gestão de Pessoas Gabinete SES; parceria com ESP/MT (especialistas banco);



3.3- Módulo Operacional – Gestão da Educação na Saúde

Problema: Fragilidade no processo de implementação da gestão da educação na saúde no SUS de Mato Grosso					
Objetivo Geral: Fortalecer as ações e pactuações existentes da gestão da educação na saúde, contemplando a execução dos eixos estruturantes do Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI Escola de Saúde Pública de Mato Grosso.					
Objetivos Específicos	Ações	Atividades/tarefas	Meta da Ação	Indicadores	Prazos e responsáveis
1-Implementar a Gestão da Educação na Saúde	1-Elaborar e desenvolver o Plano de Fortalecimento das Ações da Política de Educação Permanente em Saúde no SUS	1.1- Elaborar o Plano Estadual de Educação Permanente em Saúde.	1. 1(um) Plano Estadual de Educação Permanente em Saúde elaborado;	1-Plano de educação permanente na saúde pactuado na CIES e na CIB.	2024-2027 GBSAES SUESP CIES; NEPS
		1.2- Ampliar de 7 para 20 Núcleos de Educação Permanente em Saúde – NEPS, implantados na Secretaria de Estado de Saúde.	2- 20 Núcleos de educação permanente (NEPS) implantados na SES/MT;	2- Nº de NEPS implantado. 3- N.º de CIES e NEPS municipais implantados.	2024-2027 GBSAES SUESP CIES; NEPS
		1.3- Implantar 5 CIES municipais e 15 NEPS municipais, por meio da assessoria da CIES regionais e estadual;	3- 100% de CIES e NEPS implantados.	4- Percentual de cursos	2024-2027 GBSAES SUESP CIES; NEPS
		1.4- Realizar a descentralização das ações da educação na saúde desenvolvidas pela ESP/MT;	4- 20% dos cursos da ESP descentralizados.	4- Percentual de cursos descentralizado.	2024-2027 GBSAES SUESP CIES; NEPS



	2-Implementar a integração ensino e Serviço no SUS;	2.1-Instituir Fórum Estadual permanente de Integração Ensino-serviço, tendo como pautas permanentes: O SUS na formação curricular; cenários de práticas, termos de cooperação, estágios de graduação e pós graduação, residências em saúde, tutoria e preceptoria.	1- 01(um) Fórum Estadual de Integração ensino serviço instituído;	Fórum Estadual de Integração ensino serviço instituído e com cronograma de reuniões; Nº de curso e nº de trabalhadores do SUS qualificados como preceptores;	2024-2027 GBSAES SUESP CIES; NEPS Instituições de Ensino público/privada; áreas técnicas da SES COSEMS;
		2.2- Qualificar os trabalhadores do SUS de Mato Grosso para a preceptoria.	1- Projeto elaborado e executado de curso de preceptoria.	- nº profissionais qualificados em preceptoria	2024-2027 GBSAES SUESP CIES; NEPS Instituições de Ensino público/privada; áreas técnicas da SES COSEMS;
		2.3- Monitorar as vagas de estágio no SUS de MT.	- Realizar cooperação técnica para implantação de instrumento de monitoramento das vagas de estágios.	- Instrumento de monitoramento das vagas de estado implantado.	2024-2027 GBSAES/SUESP/COGEPE; CIES Estadual, SGP
2- Implementar as políticas de ensino, pesquisa, inovação e extensão no SUS, por meio da ESP/MT.	1-Desenvolver ações para implementação da política de ensino, pesquisa, inovação e extensão no SUS.	1.1-Realizar qualificação à Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde do SUS de Mato Grosso.	1- Realizar 16 Turmas do Curso de Especialização em Ead da Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde, nas 16 regionais de	1-16 Cursos de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde desenvolvimentos.	2024-2027 GBSAES/SUESP/COEPE; CIES Estadual; SGP; COSEMS



			saúde de Mato Grosso		
		1-Implantar o Núcleo de Pesquisa da ESPMT; -	1- Instituir Núcleo de pesquisa da ESP/MT	2-Núcleo de pesquisa implantado na ESP/MT	2024-2027 GBSAES/SUESP/COEPE; CIES Estadual; SGP; Instituições de Ensino público/privada; Áreas técnicas da SES;
		1.3-Desenvolver programa de extensão para SES/MT que atenda as demandas educativas, culturais e científicas, que articule o ensino, a pesquisa, a gestão e a interação com a sociedade, incluindo organizações governamentais e não governamentais, público interno e externo.	3-Programa de extensão elaborado e em execução;	-Número de projetos do programa executados;	2024-2027 GBSAES/SUESP/COEPE; CIES Estadual; SGP; Instituições de Ensino público/privada; Áreas técnicas da SES; CES e CMS.
		1.4- Ofertar cursos de qualificação para o Conselho Estadual de Saúde e os Conselhos Municipais de Saúde.	4- 100% dos conselhos de saúde municipais qualificados nas sedes das regionais prioritizadas; (16 regionais, priorizar 2 a 3)	4- 100% conselhos de saúde municipais qualificados das regionais prioritizadas;	2024-2027 GBSAES/SUESP/COEPE; CIES Estadual; SGP; Instituições de Ensino público/privada; Áreas técnicas da SES; CES e CMS.



3-Implantar o monitoramento e avaliação das ações de educação na saúde no SUS de MT;	3.1-Desenvolver ações que permitam institucionalizar o monitoramento e avaliação das ações de Educação permanente no SUS de MT;	1.1-Realizar 01 Oficina de qualificação em M&A profissionais da CIES, NEPS e ESP; 1.3-Desenhar uma proposta de avaliação das ações EPS no SUS de MT; 1.4-Elaborar instrumentos para acompanhamento das ações de EPS do SUS de MT; 1.5-Compôr a Comissão de Monitoramento e Avaliação (CPA) na ESP/MT; 1.6- Criar o Observatório de Educação Permanente em Saúde;	1- Oficina de M&A realizado; 2-Proposta de avaliação das ações educacionais desenhada; 3-Proposta de avaliação das ações EPS no SUS de MT desenhada; 4-Instrumentos de monitoramento elaborados; 5- CPA instituída em funcionamento; 6-01 Observatório de Educação Permanente em Saúde criado	-Nº de processos implantados; -CPA instituída com avaliação institucional realizada; -Publicação de criação observatório;	2024-2027 SUESP Coordenadorias da ESP, CIES;
4-Promover a equidade de gênero, raça e etnia e garantia de direitos a população em situação de vulnerabilidade no SUS	4.2- Implementar o Comitê Estadual de Equidade no âmbito do Trabalho e Educação no SUS;	4.1 - Elaborar regimento Interno do Comitê Estadual de Equidade; 4.2- Realizar o diagnóstico do trabalho, no que se refere às interseccionalidades de gênero, raça, etnia, maternagem, capacitismo, etarismo, sexualidade, pessoa com deficiência e outras diversidades no trabalho no SUS; 4.3 - Realizar o levantamento das necessidades de formação, apoio institucional e promoção de ações de equidade de gênero, raça, etnia e valorização das trabalhadoras e dos trabalhadores do SUS;	-Regimento Interno elaborado; - Diagnóstico realizado; -Levantamento de necessidade de formação realizado	-Regimento Interno publicado; -Indicadores elaborados a partir do diagnóstico realizado; -Número de projetos executados que garantam cuidados e qualificação à promoção da equidade no SUS de Mato Grosso.	2024-2027 SUESP/Coordenadorias ESPMT, CIES, NEPS SGT; COSEMS; SMS CES;



4.1- Qualificar os trabalhadores do SUS de Mato Grosso acerca do princípio da Equidade na Educação Permanente em Saúde;	- Implantar e Implementar o Programa Quali Equidade no SUS de MT;	-Programa Quali Equidade no SUS Elaborado;	-Quantitativo de projetos educacionais do programa executado; -Quantitativo de gestores e trabalhadores do SUS de Mato Grosso qualificados quanto a equidade no SUS	2024-2027 SUESP/Coordenadorias ESPMT, CIES, NEPS SGT; COSEMS; SMS CES;
4.3- Qualificar os trabalhadores e trabalhadoras do SUS para o atendimento e promoção da saúde à população privada de liberdade, Quilombola, Campo, Floresta e das Águas, População Cigana, LGBTQIA+, população indígena, população negra, em situação de rua, Pessoas com Albinismo, Imigrantes, refugiada e apátridas, Adolescentes em medida socioeducativa;	-Elaborar projetos de inclusão às diversidades: privada de liberdade, Quilombola, Campo, Floresta e das Águas, População Cigana, LGBTQIA+, população indígena, população negra, em situação de rua, Pessoas com Albinismo, Imigrantes, refugiada e apátridas, Adolescentes em medida socioeducativa;	-Executar projeto (s) que atendam as necessidades de qualificação ao atendimento diversidade no SUS de Mato Grosso.	- Números de projetos de qualificação ao atendimento no SUS de MT às seguintes populações: privada de liberdade, Quilombola, Campo, Floresta e das Águas, População Cigana, LGBTQIA+, população indígena, população negra, em situação de rua, Pessoas com Albinismo, Imigrantes, refugiada e apátridas, Adolescentes em medida socioeducativa. - nº de trabalhador(as) qualificados ao atendimento à diversidade.	2024-2027 SUESP/Coordenadorias ESPMT, CIES, NEPS SGT; COSEMS; SMS CES;



2) Realizar Especialização em Saúde e Segurança do trabalhador e trabalhadora do SUS.	1- Elaborar projeto de formação presencial;	2- Execução do projeto de formação;	1- Quantitativo de gestores e trabalhadores do SUS de MT formados.	2024 a 2027 Adjunta Executiva; Superintendência da Escola de Saúde Pública/COEP; Superintendência de Gestão de Pessoas; SAR; Vigilância em Saúde
---	---	-------------------------------------	--	--



MATRIZ- ANÁLISE DE VIABILIDADE DAS AÇÕES PROPOSTAS

Fatores externos	FATORES INTERNOS	
	Facilidades	Fragilidades
Oportunidades	Viabilidade alta	viabilidade média
1-Programa ValorizaGATES do MS para elaboração de Plano de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde financiamento para desenvolvimento das ações;	1-Escola de Saúde enquanto Superintendência e gestora da Educação Permanente no Estado;	1-CIES, com baixa atuação e participação em algumas regionais;
	2-Equipe de trabalhadores da ESPMT, constituída em sua maioria servidores concursados e qualificados;	-Enfraquecimento dos sindicatos no estado e pouca participação controle social na elaboração PEGTES-MT;
	3-Banco de docentes da ESPMT e publicação Lei das Bolsas para pagamento docentes;	
Ameaças	viabilidade média	viabilidade baixa
1-A secretaria de planejamento do Estado-SEPLAG/MT que define normas para Gestão de Pessoas no executivo do estado;	1-Realização de concurso público para atender as necessidades da SES/MT;	1-A área de gestão do trabalho e educação na saúde na SES estão separadas/desarticuladas no organograma da secretaria.
	2-Comissão Local de Saúde no Trabalho - CLST (32 comissões instituídas nas Unidades Estaduais) instituída por meio do Manual de saúde e segurança no trabalho	2-Área Gestão do Trabalho na SES, não é prioridade para Gestão Estadual, muitos trabalhadores contratados e sem qualificação técnica na área GT;
		3-Pouca participação dos membros do Grupo de trabalho para elaboração e finalização do PEGTES;
		4-Demora na análise e definição das ações pelos gestores da SES envolvidos no processo de elaboração PEGTES.



CAPÍTULO 4 – PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA

Módulo Operacional	2024	2025	2026	2027	TOTAL
1-Governança/capacidade de Governo da Área de GTEs na SES e Municípios de MT	245.672,25	245.670,25	0,00	0,00	491.342,50
2-Gestão Operacional-Gestão do Trabalho na Saúde.	213.030,50	213.030,50	0,00	0,00	426.061,00
3-Gestão Operacional- Gestão da Educação na Saúde;	400.000,00	1.182.596,50	500.000,00	0,00	2.082.596,50
Total	858.702,75	1.641.297,25	500.000,00	0,00	3.000.000,00

* Ações estão detalhadas em planilha específica



REFERÊNCIAS

BRASIL. Portaria GM/MS nº 2.168 de 05 de dezembro de 2023. Institui o programa de valorização da gestão do trabalho e da educação na saúde no âmbito do SUS. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 2023, 232, p. 114. Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br/composicao/sgtes/valorizagtes-sus>>. Acesso em: 10 out. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Caderno de Informações/MT**. Curso de atualização-planejamento da gestão do trabalho e Educação na saúde/MT- SGTES-Brasil, 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde-SGTES. **Orientação técnica nº 01/2023**. 2023. Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br/composicao/sgtes/valorizagtes-sus/publicacoes>>. Acesso em: 10 out. 2023.

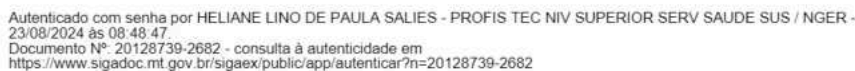
BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde-SGTES. **Relatório Final**: Encontro Nacional Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde do SUS. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde-SGTES. **Guia de Planejamento da Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde no âmbito Estadual e Municipal do SUS**. 2023/DF.

MATO GROSSO. Portal da Transparência do Governo do Estado de Mato Grosso; Serviços por categoria. Disponível em: <<https://www.transparencia.mt.gov.br/inicio>>. Acesso em: 09 out. 2023.

FÁVERO, Maria L. A.; SGUISSARDI, Valdemar. Quantidade/qualidade e educação superior. **Revista Educação em Questão**, Natal, v. 42, n. 28, p. 61-88, abr. 2012.





Anexo II - Relatório de execução dos encontros macrorregionais do Estado de Mato Grosso da gestão do trabalho e da educação da saúde

RELATÓRIO DE EXECUÇÃO DOS ENCONTROS MACRORREGIONAIS DO ESTADO DE MATO GROSSO DA GESTÃO DO TRABALHO E DA EDUCAÇÃO DA SAÚDE

1-Identificação

Título da Atividade: Encontros da Gestão do Trabalho e Educação na Saúde nas Macrorregionais: Caminhos Pantaneiros; Caminhos do Cerrado e; Caminhos Amazônicos;

Unidade proponente: Escola de Saúde Pública e Superintendência de Gestão do Trabalho;

Instituições envolvidas: 16 regionais

Coordenação da ação: ESPMT e Macrorregionais: Leste, Oeste, Centro Norte, Centro Noroeste, Sul e Norte

Equipe técnica responsável pela execução:

Macrorregião	Região de Saúde	Município Sede	Técnicos Responsáveis
Norte	51001 Alto Tapajós	Alta Floresta	Iraci Contro Boni
	51010 Norte Mato-grossense	Colider	
	51014 Teles Pires	Sinop	
	51015 Vale do Peixoto	Peixoto de Azevedo	
	51016 Vale dos Arinos	Juara	
Centro Norte	51002 Baixada Cuiabana	Cuiabá	Cláudia Regina Moreno
Leste	51003 Araguaia Xingu	Porto Alegre do Norte	Gilberto Oliveira de Jesus Cleunice Tavares de Farias Mara Simone de Quadros Lopes
	51005 Garças Araguaia	Barra do Garças	
	51006 Médio Araguaia	Água Boa	
	51009 Norte Araguaia Karajá	São Félix do Araguaia	
Oeste	51011 Oeste Mato-grossense	Cáceres	Rinaldo Pereira de Souza Elane Lima Santos
	51012 Sudoeste Mato-grossense	Pontes e Lacerda	
Sul	51013 Sul Mato-grossense	Rondonópolis	Maria Cristina Girardi Fagundes Mara Rúbia de Oliveira Domelles/ Franciele Rodrigues dos Santos
Centro Noroeste	51004 Centro Norte	Diamantino	Eulécio Santiago de Araújo Jucinei Cláudio Curvo da Boa Morte Ivanete Márcia Wiebbilling Pagnussat Joselina Auxiliadora Almeida Moares Souza
	51007 Médio Norte Mato-grossense	Tangará da Serra	
	51008 Noroeste Mato-grossense	Juina	

Período de realização: outubro/2023 a fevereiro/2024

Público Alvo: representantes dos municípios de cada macrorregional, que atuam na educação permanente, gestão do trabalho, CIES, NEPs, Conselhos municipais de saúde, Instituições de ensino;

Número de Participante:

Macrorregião	Nº de inscritos	Nº de aprovados
Centro Norte	63	45
Leste	57	56
Norte	100	71
Oeste	62	42
Sul	91	83
Centro Noroeste	107	86
Total	480	383



Carga Horária: 16 h por Encontro;

Local e data de Realização: municípios sede das regionais:

Norte – Sinop, 28 e 29/09/2023; **Centro Norte**-Cuiabá, 28 e 29/11/2023; **Leste** – Água Boa, 17 e 18/10/2023;

Oeste-Cáceres, 18 e 19/10/2023; **Sul**-Rondonópolis, 10 e 11/10/2023;

Centro Noroeste – Tangará da Serra, 28 e 29/02/2024;

2-Da execução das atividades programadas:

2.1- Objetivos alcançados:

Foram realizados 06 Encontros macrorregionais para elaboração de propostas de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde, considerando as especificidades elencadas pelas regiões de saúde para subsidiar a elaboração do Plano Estadual de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde como parte do processo e adesão Programa de Valorização da Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde no âmbito do Sistema Único de Saúde – ValorizaGATES - SUS, instituído através da Portaria GM n. 2.168 de 05 de dezembro de 2023. A princípio o projeto dos Encontros previa a elaboração de Planos Macrorregionais de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde, porém com a publicação da referida portaria GM 2.168/2023 o Ministério da Saúde solicitou adesão do Estado e municípios para repasse recursos mediante a apresentação somente do Plano Estadual de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde que contemple as ações e propostas das 06 macrorregiões.

2.2-Metodologia e recursos didáticos:

Foram realizadas 06 Encontros macrorregionais, presencial, com 16 horas de duração. A proposta é proporcionar momentos de escuta, reflexão e construção para os participantes quanto aos seguintes temas propostos:

- Desafios e caminhos da Gestão do trabalho e Educação na Saúde na macrorregião;
- Diretrizes da gestão do trabalho em saúde na macrorregional;
- Diretrizes da gestão da educação permanente em saúde na macrorregional;

Construção do Plano de Trabalho que definirá as ações da gestão do trabalho e da educação permanente em saúde na macrorregional

As oficinas serão realizadas de forma presencial, ocorrendo nos dias e locais pré definidos e sob a responsabilidade de coordenação/organização dos profissionais da regional sede da macrorregião.

2.3. Recursos didáticos e audiovisuais:

Foram utilizados textos de referência enviados previamente aos participantes inscritos nos Encontros para estudo e reflexão sobre Gestão do Trabalho e Educação na Saúde; perguntas norteadoras/disparadoras, tarjetas, pincéis atômicos, flip sharp, equipamentos de áudio e vídeo para transmissão do diálogo com os especialistas, vivências, elaboração do diário cartográfico, formulário de elaboração do Plano de Trabalho da ESPMT



2.4-Cronograma e/ou programação:



Encontros de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde nas Macrorregionais: Caminhos Pantaneiros; Caminhos do Cerrado e; Caminhos Amazônicos.

Inicia-se a estratégia com a leitura antes dos dias do encontro dos seguintes textos:

Texto 1-Onde se lê "recursos humanos da saúde", leia-se "coletivos organizados de produção da saúde": desafios para a educação.
Ricardo Burg **Cecim**.

Texto 2: Educação e trabalho em saúde: a importância do saber da experiência - EPS em Movimento.
Leitura do PDI - Trechos

Documento da agenda do Ministério da Saúde para a Gestão do Trabalho e a Educação na Saúde.
Programação de 2 dias

PRIMEIRO DIA	ATIVIDADE	HORÁRIO	RESPONSÁVEL
1. Abertura	1.1) Dinâmica de apresentação do vídeo construído no coletivo pelos representantes das 16 (CIES): Texto: ETERNO APRENDIZ – autora de Iraci Contro Boni . 1.2) Apresentação da proposta de trabalho do encontro; Objetivo e: Produto esperado	8:30	Coordenador local Macrorregião de Saúde
2. Diálogo de 2 (duas) especialistas convidados - 15 min de cada 30 min total - 5min de fala de reflexão representantes do Estado da Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde 10min total	2.1) Diálogo de especialista que tragam o Tema da Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. - Os desafios e os caminhos.... - Participação on-line dos palestrantes	10 min	Bruno – Ministério da Saúde; Cecim Silvia – Educação na Saúde



3. Grupo de Trabalho Encontro 2º dia Gestão do trabalho e educação na Saúde O grupo será dividido em subgrupos com a composição de grupo de 10 a 12 pessoas, que farão uma rodada de 10min em cada questão. Na rodada os participantes devem responder no tempo estimado a pergunta que consta na intencão. Ao final do tempo haverá uma única resposta de todo o grupo. Tempo total da atividade de mesa de diálogo 30 minutos. - Abertura de falas aos participantes.	Reflexão 1: Considerando suas experiências em relação à área de Gestão do Trabalho (MT, Administração de Recursos Humanos...) e Educação na Saúde, o que vocês reconheceriam como sendo Gestão do Trabalho e Educação na Saúde? Na opinião do grupo, quais ações ou atividades deveriam ser consideradas como componentes da área de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde? Reflexão 2: Na opinião do grupo, quais os problemas e desafios mais comuns que vêm impedindo e dificultando a Gestão do Trabalho e Educação na Saúde? Reflexão 3: Que ações e políticas poderiam ser desenvolvidas e implementadas pelas instâncias federal, estadual, e municipal na área de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde no SUS para os próximos anos? Apresentação das respostas construídas pelo grupo	9:00	Facilitador da Macrorregião de Saúde ou da FOPMT
ALMOÇO			
Mesa de diálogo: Macrorregião Diretores da Gestão do Trabalho	Diretores do Ministério Assessoria, carreira, regulação		Facilitador da Macrorregião de Saúde ou da FOPMT

Coordenadora de Gestão Pedagógica
E-mail: regiao@ses.mt.gov.br



SESCAP2024543725A



Autenticado com senha por HELIANE LINO DE PAULA SALIES - PROFIS TEC NIV SUPERIOR SERV SAUDE SUS / NGER -
23/08/2024 às 08:48:47.
Documento Nº: 20128739-2682 - consulta à autenticidade em
<https://www.sigadoc.mt.gov.br/sigaex/public/app/autenticar?n=20128739-2682>

	Rodada 1: Considerando a trajetória profissional de cada membro do grupo, como a precarização da força de trabalho impacta nos serviços oferecidos ao usuário do SUS na macro regional? Rodada 2: Que estratégias são desenvolvidas para o fortalecimento da carreira do profissional de saúde na região? Rodada 3: Que propostas o grupo faz para melhorias quanto à redução da precarização, fortalecimento de carreira e espaços de negociação na gestão do trabalho em saúde?		
Atividade 1: 15min	Realizar uma vivência que traga ânimo e integração aos participantes		Coordenador local Macrorregião de Saúde
Mesa de diálogo Temas para discussão: Temas de trabalho na Educação na Saúde	Educação profissional pesquisa Rodada 1: Que estratégias de integração ensino serviço o grupo identifica como importantes, considerando os diferentes níveis de formação na região? Rodada 2: Quanto à utilização de tecnologias educacionais (online), quais os desafios enfrentados na realização de atividades educacionais na região? Rodada 3: De que forma a ESPMT pode apoiar as atividades educacionais da região?		Facilitador da Macrorregião de Saúde ou da ESPMT
Atividade do encontro – primeiro dia	Atividade cartográfica Com base nas atividades realizadas no dia: Escrever no seu diário cartográfico: O que vivenciei? O que senti? Qual aprendizado? Como foi a minha cooperação com o momento? Como foi a cooperação das mediadoras? Quais os próximos passos? Me sinto pertencente ao processo que dialogamos o dia todo?		Facilitador da Macrorregião de Saúde ou da ESPMT

SEGUNDO DIA	ATIVIDADE	HORÁRIO	RESPONSÁVEL
Acolhimento	-Dinâmica de boas-vindas e retomada do trabalho	8:30	Coordenador local Macrorregião de Saúde
Construção do Plano de Trabalho macrorregional	Você agora é Gestor(a) do Trabalho e da Educação na Saúde. O seu desafio é pensar em um PLANO DE TRABALHO que definam as ações da Gestão do Trabalho e para a Educação na Saúde, de forma efetiva e viável e que atendam às necessidades de sua macrorregional de saúde. O PROJETO deverá ser elaborado pensando na articulação da Macro Região de Saúde e o apoio do Governo Federal e Estadual. O Plano deverá conter os seguintes aspectos: Objetivo; Quais entidades poderão ser envolvidas; Metodologia (Quais ações e atividades poderão ser desenvolvidas para atingir o objetivo); Formas de viabilizar o projeto (financiamento, parceria, contrapartidas...); resultados esperados. Elaboração do Plano de Trabalho da macrorregional para a gestão do trabalho e da educação na saúde Como gestores agora serão definidas as ações.	As macrorregionais apresentam a introdução do plano, justificativa previamente. As ações serão definidas no encontro. GT elaborar a escrita do Plano (2 a 3 pessoas)	Facilitador da Macrorregião de Saúde ou da ESPMT
Atividade do encontro – segundo dia	Atividade cartográfica Com base nas atividades realizadas no dia: Escrever no seu diário cartográfico: O que vivenciei? O que senti? Qual aprendizado? Como foi a minha cooperação com o momento? Como foi a cooperação das mediadoras? Quais os próximos passos? Me sinto pertencente ao processo que dialogamos o dia todo?		Facilitador da Macrorregião de Saúde ou da ESPMT



3-Resultados:

Eixo – Gestão do Trabalho

Propostas apresentadas na Macrorregião Oeste-Cáceres:

Gestão do Trabalho
Definir planejamento e avaliação das atividades a serem realizadas.
Realizar o dimensionamento de força de trabalho da macro região.
Implantar mesa de negociação na região Oeste.
Desenvolver ações para salva guarda do conhecimento, ou seja, gestão do conhecimento.
Estudo para viabilização de realização de concurso público.
Promover ações para desprecariar o trabalho em saúde na região.
Mapear os processos de trabalho.
Garantir horários protegidos de estudo aos profissionais da saúde.
Desenvolver ações voltadas para a saúde dos trabalhadores do SUS.
Elaborar diretrizes de um PCCS (Plano de Cargos, Carreira e Salários) que promova a valorização do (a) trabalhador (a) do SUS para região Oeste.
Criar ouvidoria dos trabalhadores do SUS.
Implementar Programa de Valorização dos Trabalhadores (as) do SUS.

Propostas apresentadas na Macrorregião Sul- Rondonópolis:

Gestão do Trabalho
Realizar qualificação profissional mediante diagnostico situacional;
Rever o organograma e incluir o serviço de Gestão do Trabalho (multiprofissional e parceria);
Garantir a inclusão nos instrumentos de Gestão (LOA, PAS, PPA etc.) com dotação orçamentaria;
Realizar Dimensionamento contínuo da força de trabalho;
Incluir nos sistemas de saúde informações da gestão do Trabalho;
Implantação do Núcleo de Segurança;
Dimensionamento na RAS;
Melhoria na integração do novo colaborador no serviço;
Retomada e ampliação de programas de saúde do trabalho e ocupacional;
Horário protegido para participação de reuniões e capacitações on-line;
Melhoria em estrutura física, financeira e organizacional;



Implementação de PCCS, fortalecimento de carreiras no SUS e Concurso Público

Propostas apresentadas na Macrorregião Norte-Sinop:

Gestão do Trabalho
Instituir mesas de negociação permanentes;
Reestruturar as ações da Política de Gestão do Trabalho e Educação Permanente no SUS;
Realizar oficinas com foco na EPS e Gestão do Trabalho para tensionar o conhecimento com trabalhadores do SUS municipais;
Proporcionar qualificação para pessoas que trabalham no setor de RH;

Propostas apresentadas na Macrorregião Leste-Água Boa:

Gestão do Trabalho
Implantar/implementar a política de gestão do trabalho e educação na saúde
Monitorar o cumprimento do horário protegido por lei que garante que o trabalhador participe de cursos e capacitações;
Sensibilizar a gestão municipal para a necessidade da criação e ou melhoria do PCCS.
Implantação e ou implementação do PCCS com atualização dos critérios de progressão de nível
Elaboração de métodos de avaliação da satisfação dos trabalhadores
Garantir aos profissionais de flexibilidade nos horários e funções para realização de capacitações.
Promoção de eventos/mostras da saúde para os trabalhadores de saúde nos três níveis

Propostas apresentadas na Macrorregião Centro Norte- Cuiabá:

Gestão do Trabalho
Fórum permanente de negociações de gestão de trabalho da macrorregião norte-baixada cuiabana
Incentivar a utilização da matriz de competências e habilidades para cada cargo e função.
Fomentar a criação de um banco de dados para o credenciamento de talentos para a valorização dos servidores da macrorregião;
Estimular o trabalhador da saúde a elaborar o seu plano de desenvolvimento individual.
Capacitação em dimensionamento de recursos humanos nos diferentes serviços de saúde (atenção primária, secundária e terciária) para a gestão em saúde.
Incentivar a promoção de carga horária protegida para as ações de Educação Permanente em Saúde conforme estabelecido pela portaria
Estimular a implantação e/ou atuação efetiva do Serviço Especializado de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT



nos municípios.
Criar programa de acolhimento e monitoramento acerca da integração de novos servidores nas Secretarias de Saúde que vise a integração para a atuação nos serviços de saúde de acordo com normas e rotinas pré-estabelecidas e protocolos de saúde vigentes.
Instituir ações para a melhoria nas relações interpessoais nos ambientes de trabalho.
Sensibilizar gestores para a realização de concursos públicos visando a redução da rotatividade de profissionais no serviço.
Institucionalizar os fluxos de atendimento em relação as situações de urgência e emergência.
Incentivar e implantar diretrizes no plano municipal e estadual de saúde que vise cuidar da saúde do trabalhador do SUS.

Propostas apresentadas na Macrorregião Centro Norte- Cuiabá:

Gestão do Trabalho
Diagnóstico situacional da macro em relação a gestão do trabalho e saúde
Valorização do trabalhador da Saúde;
Monitoramento do desempenho do trabalho;
Planejamento e qualificação e agregação dos vínculos no PCCS do SUS
Dimensionamento da força de trabalho
Fortalecimento e responsabilização com indução financeira para gestão do trabalho subsidiado pela educação permanente
Matriciamento das ações no trabalho
Fortalecimento/instituir as mesas de negociação
Estudo dos Planos de Cargos e Carreiras dos Municípios;
Promover o reconhecimento e articulações da macrorregião com intuito de gerir o trabalho de forma permanente
Implantação do SESMT com PCMSO/PPRA atuais PERA;
Pertencimento do trabalhador;

Eixo Gestão da Educação
Propostas apresentadas na Macrorregião Oeste-Cáceres:
EDUCAÇÃO NA SAÚDE

Estabelecer diálogo entre IES, CIES E ESP na Macrorregional Oeste
Implementar cursos a médio e longo prazo com objetivo de atualizar os profissionais da saúde.
Estreitar a relação Ensino-Serviço para oferta de residência, especialização Stricto-Sensu mediante necessidade local.



Atrair (monitoramento) ao cofinanciamento estadual através das Portarias 102 e 107 a realização e aplicação nos cenários de prática de cursos de extensão ofertados pela ESP. No mínimo 12 cursos por ano com comprovante de participação e plano de aplicação relacionado ao curso realizado.
Demandar as ESF e ESB, a realização de cursos baseados nos princípios da APS, utilizando metodologia do planejamento SUS, "modelo de atenção crônica". Realizando o monitoramento através das planilhas de ação.
Dar ênfase para as ações preventivas na Atenção Básica com discussão de casos.
Treinamento com a classificação de risco e vulnerabilidade do território.
Desenvolver um Programa de qualificação para APS, Vigilância e Gestão do SUS.
Desenvolver Programa de Educação Profissional para Macro Região Oeste.
Instituir monitoramento e avaliação da Macro Região Oeste.
Desenvolver um curso autoinstrucional para novos servidores do SUS.
Desenvolver a Educação Permanente em Saúde para Macrorregional Oeste Mato-Grossense, promovendo a descentralização.
Estabelecer diálogo com o Controle Social da Macrorregional Oeste.
Sistematizar os projetos de extensão desenvolvidos na Macrorregional Oeste (mural de vivências).
Financiar equipamentos tecnológicos visando o desenvolvimento de atividades educativas na Macrorregional Oeste Mato-grossense.
Instituir Comissão para fomentar as pesquisas na Macrorregional Oeste.

Propostas apresentadas na Macrorregião Sul- Rondonópolis:

EDUCAÇÃO NA SAÚDE
Pactuar financiamento em CIR, CIB e CIT para Educação na saúde
Institucionalizar Núcleo de Ed. Permanente;
Estabelecer parceria com Escola de Saúde Pública para implantação dos NEPS
Estabelecer parceria com instituições de ensino e pesquisa
Institucionalizar as ações de Educação na Saúde em MT;
Ampla divulgação das opções de cursos, capacitações disponíveis para que os municípios solicitem de acordo com a necessidade;
Descentralização dos serviços ofertados pela ESP
Fomentar a integração entre as diferentes áreas técnicas
Ampliar o perfil do público alvo das capacitações ofertadas pela USB
Apoio técnico e financeiro para pesquisas



Bolsa apoio a preceptor e instituição concedente (preceptor-banco interno –ESP);
Monitorar e avaliar as ações de EPS pactuadas
Capacitação para os trabalhadores – sistema de informação para ambiente virtual AVA;
Infraestrutura, equipamentos disponibilidade e velocidade de internet);

Propostas apresentadas na Macrorregião Norte-Sinop:

EDUCAÇÃO NA SAÚDE

Criação das CIES Municipais; Fortalecimento das CIES Municipais existentes; Fortalecimento das CIES Regionais; Fortalecimento da CIES Estadual;
Instituição dos Núcleos de Educação Permanente e fortalecimento dos Núcleos já existentes
Sensibilizar a participação dos gestores nas reuniões de CIES (ao menos semestralmente usando como estratégia mostra de saúde e/ou apresentação de experiências inovadoras;
Promover ações de Integração Ensino Serviço por meio das comissões;
Qualificar as macrorregiões na elaboração de projetos educacionais;
Qualificar os gestores da importância dos NEPS e Garantir a elaboração dos PAMEPS e PAREPS;
Análise situacional com levantamento das necessidades dos municípios;
Fortalecer a educação permanente em saúde voltada para profissionais de saúde que atendam a saúde indígena;
Propiciar EPS aos profissionais que atuam em equipes de atenção à saúde dos privados de liberdade;
Reestruturar as ações da Política de Gestão do Trabalho e Educação Permanente no SUS;
Criar estratégias para divulgação das ações de educação na saúde;
Ampliar a discussão sobre planejamento das práticas curriculares nas unidades públicas de saúde;
Tornar regular as especializações em saúde pública e em gestão do trabalho e educação na saúde;
Garantir estrutura tecnológica e física para educação permanente nos municípios e nas regionais de saúde;
Descentralizar os cursos técnicos, capacitações e especializações para macrorregião;
Realizar oficinas com foco na EPS e Gestão do Trabalho para tensionar o conhecimento com trabalhadores do SUS municipais;
Potencializar Planos de ação para o combate das doenças causadas por Arbovírus
Capacitar gestores municipais para atuação na gestão do SUS;
Formar e qualificar preceptores;
Qualificar profissionais para promoção, acolhimento, diagnóstico e tratamento em saúde mental;
Especializar em Gestão do Trabalho e Educação na saúde para gestores e profissionais;
Especialização Formação Integrada Multiprofissional em Educação Permanente em Saúde – EPS em Movimento;
Capacitar os profissionais em nível técnico e especialização na área de obstetrícia;
Formar profissionais para atuar na equipe de saúde bucal (ASB e TSB);
Capacitar os ACS e os ACE para realização de visitas domiciliares e capacitar médicos e enfermeiros na AIDPI; capacitar os ACS e os ACE para realização de visitas domiciliares;
Capacitar os profissionais em nível técnico e especialização para atuar na Urgência e Emergência;
Capacitar profissionais de ESF para planejamento de trabalho (ACS E ACE);



Proporcionar qualificação para pessoas que trabalham no setor de RH;
Qualificar profissionais prescritores, os profissionais dos níveis médio, técnico, superior quanto às doenças crônicas e infectocontagiosas, os profissionais para atuarem nos sistemas de informações do SUS, profissionais para atuarem como preceptores na EPS, os profissionais da Assistência Farmacêutica, os profissionais da APS e MAC (médio, técnico, superior) para atuarem na atenção à saúde mental, os gestores da importância da EPS;
Ofertar cursos de especialização em saúde indígena
Prevenção, promoção diagnóstico e tratamento de neoplasias;

Propostas apresentadas na Macrorregião Leste-Água Boa;
EDUCAÇÃO NA SAÚDE

Capacitação de agentes políticos, conselhos, profissionais na integralidade da assistência na implantação de núcleos regionais de especialidade em treinamentos
Fortalecer as CIES Regional;
Validar, em portaria municipal, a criação dos NEPS, com carga horária exclusiva para desenvolver atividades;
Promover a integração dos sistemas de informação e dos serviços com as políticas de saúde indígena;
Garantir orçamento para realização de EPS;
Financiamento federal na conta das ações estratégicas
Qualificar gestores, coordenadores dos NEPS para desenvolverem atividades de educação na saúde
Fortalecer o Conselho Municipal, dando mais autonomia, desenvolvendo educação permanente para os membros do mesmo com a criação dos NEPS;
Apoio com recursos tecnológicos e educacionais articulados em parceria com escolas universidades, para realização de ações educativas e participação de cursos e demais eventos ligados à saúde;
Fortalecer articulação entre gestores na educação e saúde para a melhoria na cooperação educacional;
Promoção da visibilidade da oferta de cursos;
Instituir um calendário de oficinas em EPS;
Tornar o Quali APS obrigatório e realizado a cada dois anos, estabelecendo uma constante atualização das equipes.
Analisar a oferta de cursos de capacitação, melhorando a logística, ampliando o perfil de profissionais que podem realizar as capacitações
Criação de uma sala equipada com computador (10 no mínimo) para oferta dos cursos mediados por tecnologia com a garantia da presença de um facilitador para esses eventos.
Fortalecimento da presença da CIES nos municípios;
Instituir/garantir o horário protegido para educação permanente em saúde (4 horas semanais).
Descentralizar a oferta de cursos, capacitações, melhorando a logística;
Melhorar a comunicação dos Escritórios Regionais de Saúde com os municípios

Propostas apresentadas na Macrorregião Centro Norte- Cuiabá



EDUCAÇÃO NA SAÚDE

Sensibilizar os gestores acerca da importância em se priorizar a qualificação dos profissionais
Sensibilizar os gestores e trabalhadores para a importância da implementação do Núcleo de Educação Permanente em Saúde (NEPS).
Realizar o levantamento de necessidades/ demandas de cada município para a qualificação profissional. (Diagnóstico situacional acerca das necessidades para a Educação na Saúde na macrorregião de saúde;
Especialização multiprofissional em reabilitação da macrorregião.
Capacitação na área de controle, avaliação e regulação da macrorregião.
Qualificar os profissionais nos instrumentos de planejamento do DIGISUS-módulo planejamento, para os perfis: gestor, técnico, analista e conselho de saúde.
Aumentar e qualificar a oferta de cursos para o SISREG-sistemas de regulação
Realizar encontros periódicos entre os representantes para elaboração do plano de ação anual do NEPS
Ação de extensão em saúde pública voltada para trabalhadores do Sistema Único de Saúde (SUS) e estudantes da macrorregião.
Qualificar as equipes multiprofissionais de todos os níveis de atenção sobre a assistência à saúde em todos os ciclos de vida (criança, adolescente, adulto, gestante e idoso) de acordo com as necessidades epidemiológicas da macrorregião.
Qualificar as equipes multiprofissionais para a atuação interdisciplinar em saúde
Fortalecer as cinco Redes de Atenção à Saúde (RAS) da macrorregião por meio da qualificação dos profissionais de saúde para atuarem em cada eixo temático.
Ampliar/fortalecer a integração ensino-serviço no contexto do planejamento das ações de saúde em âmbito local (serviço de saúde/ unidade de saúde), realização de intervenções relacionadas à saúde, análise dos resultados obtidos e o compartilhamento das ações exitosas com demais integrantes da instituição de ensino e servidores do serviço público de saúde
Capacitação para as equipes multiprofissionais nos três níveis de atenção acerca da temática: Atenção à pessoas em situação de violência interpessoal (física, psicológica, sexual, negligência e assédio)
Estimular o fortalecimento da integração entre o ensino e serviço para a produção de novos conhecimentos relevantes e aplicáveis ao serviço de saúde por meio de projetos de pesquisa financiados pelos entes responsáveis
Implementar programas de residências para profissionais de saúde (médico, enfermeiro, fisioterapeuta, dentre outros) nas diferentes áreas de atuação com incentivo financeiro para residentes e preceptores, segundo as necessidades do serviço. À exemplo têm-se: residência em saúde da família, unidade de terapia intensiva, unidade de terapia intensiva neonatal, cardiologia, ginecologia e obstetria, dentre outros
Realizar capacitação para área técnica das Secretarias Municipais acerca do assunto planejamento em saúde e monitoramento dos indicadores de saúde que avaliam as ações propostas (indicadores de processo e de resultado), com metodologia que proporcione a elaboração do planejamento em saúde e também de instrumentos que possam ser utilizados para o monitoramento dos indicadores (ações).
Estimular a implantação e o fortalecimento dos Núcleos de Educação Permanente em Saúde nos municípios da macrorregião (curto prazo).
Promover estratégias de divulgação e apoio ao Telessaúde.
Incentivar o estabelecimento de carga horária, por meio de portaria, a ser destinada para a participação/realização em treinamentos, cujo o objetivo será qualificar processos de trabalho e garantir processos eficientes.
Ampliar a divulgação de cursos de qualificação, aperfeiçoamento e de pós-graduação, por meio da sensibilização de trabalhadores e gestores.
Realizar capacitações: voltadas à qualificação do cuidado à Saúde da Mulher (curto prazo); voltadas à qualificação do controle da Tuberculose e Hanseníase (curto prazo); voltadas à qualificação do cuidado à Saúde do Homem (curto prazo);



voltadas à qualificação dos trabalhadores em funções administrativas das unidades de saúde (curto prazo); voltadas à qualificação da assistência à saúde no âmbito da Saúde Mental; voltadas à qualificação da assistência à saúde para o controle das Infecções Sexualmente Transmissíveis (IST's); voltadas para a qualificação da assistência à saúde mediante ao uso dos PCDT's (protocolos de saúde) vigentes atualmente; voltadas para a qualificação da assistência à saúde mediante ao uso dos PCDT's (protocolos de saúde) vigentes atualmente; voltadas para a qualificação sobre a utilização dos sistemas de informação e novas tecnologias; dimensionamento da força de trabalho (recursos humanos) em quantidades adequadas aos serviços de saúde;

Garantir a equidade na distribuição das vagas para a participação nos cursos/ treinamentos.

Institucionalizar os fluxos de atendimento em relação a demandas de serviços especializados.

Incentivar que seja garantido recursos/ fontes de financiamento (municipal, estadual, federal) para o desenvolvimento das ações para a gestão do trabalho e para a educação na saúde.

Propostas apresentadas na Macrorregião Centro Noroeste- Tangará da Serra

EDUCAÇÃO NA SAÚDE
Gestão da educação permanente em saúde;
Programa de qualificação dos trabalhadores;
Integração de processo de capacitação permanentes no âmbito da gestão regional;
Instituir uma rede de comunicação para informação de saúde para a população;
Implantar NEPs nos municípios da macrorregião;
Implantar as ações educacionais na média e alta complexidade;
Cultura educacional na comunidade;
Comunicação efetiva, empatia e integração

6-Anexos (fotos de reuniões on line ou presencial, lista de presença,)

56



SESCAP-2024543725A



Autenticado com senha por HELIANE LINO DE PAULA SALIES - PROFIS TEC NIV SUPERIOR SERV SAUDE SUS / NGER -
23/08/2024 às 08:48:47.
Documento Nº: 20128739-2682 - consulta à autenticidade em
<https://www.sigadoc.mt.gov.br/sigaex/public/app/autenticar?n=20128739-2682>

SIGA



Macrorregional Sul - Síntese

SÍNTESE DO RESULTADO DA OFICINA: EIXO GESTÃO DA EDUCAÇÃO NA SAÚDE

SITUAÇÃO PROBLEMA	FRAGILIDADES	AÇÕES ESTRATÉGICAS
Relações insipientes das parcerias institucionais e/ou intersetoriais.	Falta consolidar a Política de Educação Permanente em Saúde como estratégia de gestão e de transformação nos processos de trabalho.	*Efetivar a participação do Telessaúde nas CIEs para atender as necessidades regionais. *Envolver as diferentes instituições que compõe a CIES nas campanhas de prevenção e promoção da saúde.
Pouca efetividade na participação dos CMS nas CIEs		*Incentivo à pesquisa e participação em congressos, jornadas, mostras de experiências com suporte financeiro.
Pouca produção e divulgação científica e de boas práticas dos serviços.		*ESPMT assumir a gestão dos programas e ações educativas propostas pelo nível central SES e MS.
Programas e ações educativas do MS e nível central SES sem interlocução com a ESPMT.		*Integrar, atualizar e desburocratizar os sistemas de informação.
Estrutura física e recursos tecnológicos inadequados.		*Incentivar a implantação dos Núcleos (departamentos, setor) de EPS nos municípios, com por meio de legislação com incentivo financeiro tripartite para organizar e monitorar as ações de Educação.
Diminuição da interação pessoal e jornada de trabalho excedente pelo excesso de atividades EaD.		*Prover as unidades de saúde com acesso à internet e equipamentos tecnológicos adequados.
Dificuldade na análise dos dados dos sistemas de informação.		*Incrementar o compartilhamento de fontes bibliográficas seguras e biblioteca virtual da ESPMT.
Ausência de amparo legal para horário protegido para realização das capacitações.		*Vincular um indicador da EPS para financiamento e monitoramento das ações pactuadas no programa Previn Brasil (vigente).
Dificuldade de acesso a materiais educativos atualizados.		*Ofertar as qualificações advindas das demandas dos planos Municipais de Educação Permanente em Saúde (PAMEPS).
		*Descentralizar ações de qualificação por parte da ESPMT.
		*Instituir bolsa para preceptoria.
		*Apoiar na promoção de intercâmbio de experiências entre os municípios para disseminar tecnologias e conhecimentos.
		*Pactuar com os CMSs resolução sobre o horário protegido para a realização das capacitações nas unidades de saúde.





SÍNTESE DO RESULTADO DA OFICINA: EIXO GESTÃO DO TRABALHO		
SITUAÇÃO PROBLEMA	FRAGILIDADES	AÇÕES ESTRATÉGICAS
Falta de atendimento com qualidade e integralidade. Baixa resolutividade da Atenção à Saúde. Absenteísmo e sobrecarga profissional. Precarização da força de trabalho. Ineficiência do planejamento.	Ausência de políticas de gestão de pessoas com vínculos efetivos para atuar na rede e que contemplem a valorização, qualificação e segurança do trabalhador	*Realização de concurso público nos 3 entes federativos. *Implantação e/ou implementação de PCCS nos 3 entes federativos. *Dimensionamento contínuo da força de trabalho nas unidades de saúde. *Integração dos projetos da SES (PRI, PLANIFICASUS, Qualificação). *Incentivar a implantação dos Núcleos (departamentos, setor) de EPS nos municípios por meio de legislação com incentivo financeiro tripartite para organizar e monitorar as ações de Educação. *Descentralizar ações de qualificação por parte da ESPMT. *Assegurar a política de prevenção e promoção da saúde do trabalhador com garantia dos direitos trabalhistas. *Efetivar as mesas de negociação. *Criar legislação de incentivo financeiro para municípios com alcance de indicadores e experiências exitosas registradas. *Fortalecer Programa Mais Médico como incentivo para fixar os profissionais nos municípios. *Incentivar a adesão dos municípios ao Programa Saúde com Agente com gestão da ESPMT. *Firmar compromisso com a gestão, em CIR, para garantia da participação dos trabalhadores nas capacitações. *Garantir dotação orçamentária nos instrumentos de gestão (LOA, PPA, PES, PAS, ...). *Inserir e efetivar a gestão do trabalho no organograma do Estado e Municípios. *Rever a Lei Complementar nº 221/1992 para maior autonomia dos CMS. *Promover qualificação para a gestão com ênfase na Política de Humanização. *Selecionar, contratar e remunerar os profissionais com uma legislação trabalhista que garanta uma atenção integral e em conformidade com as diretrizes do SUS.



**CORRELAÇÃO DAS AÇÕES ESTRATÉGICAS PROPOSTAS COM OS MACROPROBLEMAS
PRIORIZADOS NA MACRORREGIÃO SUL**

MACROPROBLEMAS - PRI	GESTÃO DO TRABALHO	GESTÃO DA EDUCAÇÃO NA SAÚDE
1-ELEVADAS TAXAS MORTALIDADES POR DOENÇAS CRÔNICAS.	*Realização de concurso público nos 3 entes federativos. *Implantação e/ou implementação de PCCS nos 3 entes federativos.	*Efetivar a participação do Telessaúde nas CIEs para atender as necessidades regionais. *Envolver as diferentes instituições que compõe a CIES nas campanhas de prevenção e promoção da saúde.
2-INSUFICIÊNCIA E FRAGILIDADE NO APOIO DIAGNÓSTICO.	*Dimensionamento contínuo da força de trabalho nas unidades de saúde. *Integração dos projetos da SES (PRI, PLANIFICASUS, Qualificação, ...).	*Incentivo à pesquisa e participação em congressos, jornadas, mostras de experiências com suporte financeiro. *ESPMT assumir a gestão dos programas e ações educativas propostas pelo nível central SES e MS.
3-CRESCIMENTO DA DEMANDA NA ATENÇÃO INFANTO-JUVENIL NA RAPS.	*Incentivar a implantação dos Núcleos (departamentos, setor) de EPS nos municípios por meio de legislação com incentivo financeiro tripartite para organizar e monitorar as ações de Educação. *Descentralizar ações de qualificação por parte da ESPMT.	*Integrar, atualizar e desburocratizar os sistemas de informação. *Incentivar a implantação dos Núcleos (departamentos, setor) de EPS nos municípios, com por meio de legislação com incentivo financeiro tripartite para organizar e monitorar as ações de Educação.
4-CAPACIDADE REDUZIDA NA OFERTA DE SERVIÇOS ESPECIALIZADOS NO HOSPITAL DE REFERÊNCIA.	*Assegurar a política de prevenção e promoção da saúde do trabalhador com garantia dos direitos trabalhistas. *Efetivar as mesas de negociação. *Criar legislação de incentivo financeiro para municípios com alcance de indicadores e experiências exitosas registradas. *Fortalecer Programa Mais Médico como incentivo para fixar os profissionais nos municípios. *Incentivar a adesão dos municípios ao Programa Saúde com Agente com gestão da ESPMT. *Firmar compromisso com a gestão, em CIR, para garantia da participação dos trabalhadores nas capacitações. *Garantir dotação orçamentária nos instrumentos de gestão (LOA, PPA, PES, PAS, ...).	*Prover as unidades de saúde com acesso à internet e equipamentos tecnológicos adequados. *Incrementar o compartilhamento de fontes bibliográficas seguras e biblioteca virtual da ESPMT. *Vincular um indicador da EPS para financiamento e monitoramento das ações pactuadas no programa Previne Brasil (vigente). *Ofertar as qualificações advindas das demandas dos planos Municipais de Educação Permanente em Saúde (PAMEPS).
5-BAIXA RESOLUTIVIDADE DA APS.	*Inserir e efetivar a gestão do trabalho no organograma do Estado e Municípios. *Rever a Lei Complementar nº 221/1992 para maior autonomia dos CMS.	*Descentralizar ações de qualificação por parte da ESPMT. *Instituir bolsa para preceptoria. *Apoiar na promoção de intercâmbio de experiências entre os municípios para disseminar tecnologias e conhecimentos.
6-DESCUMPRIMENTO DE NORMAS E RESPONSABILIDADES NA GESTÃO DO TRANSPORTE SANITÁRIO ADEQUADO E SEGURO, NA MACRORREGIÃO SUL MATO-GROSSENSE	*Promover qualificação para a gestão com ênfase na Política de	*Pactuar com os CMSs resolução



	Humanização. *Selecionar, contratar e remunerar os profissionais com uma legislação trabalhista que garanta uma atenção integral e em conformidade com as diretrizes do SUS.	sobre o horário protegido para a realização das capacitações nas unidades de saúde.
--	---	---

Consolidado Encontro Macrorregião Centro Noroeste

TRANSCRIÇÃO DAS PERGUNTAS E RESPOSTAS DOS GRUPOS.

PERGUNTAS	RESPOSTAS DOS GRUPOS
1. Quanto à utilização de tecnologias educacionais (online), quais os desafios enfrentados na realização de atividades educacionais na região?	1. Má qualidade do sinal de Internet 2. Pertencimento/Protagonismo 3. Traduzir o conhecimento adquirido na prática do trabalho 4. Desmotivação do profissional 5. Não direcionamento de recursos 6. Não direcionamentos de perfis adequados 7. Dificuldade de utilizar a ferramenta da capacitação 8. Garantia de horário protegido 9. Layout da plataforma 10. Interação com a tutoria 11. Momentos síncronos 12. Linguagem da plataforma 13. Espaço adequado para estudar 14. Obrigatoriedade de meios oficiais de comunicação 15. Sistemas não unificados (vários sistemas) que não conversam 16. Gestão do tempo.
	1. Sensibilizar gestores/equipes e usuários quanto atividades educacionais online. (Não vê como trabalho) 2. Adequação de equipamentos utilizados nas atividades (computadores, webs com fones e internet), principalmente em locais distantes. 3. Falta de privacidade durante as capacitações nos locais de trabalho. 4. Limitações dos profissionais em lidar com as plataformas, conexões de links, etc. 5. Resistências de profissionais em querer aprender trabalhar com novas tecnologias. (baixa adesão) 6. Dificuldade em capacitações na zona rural por falta de estrutura física e tecnológica (local, equipamento e internet) 7. Programação/Divulgação com antecedência das capacitações, visto que prazos curtos dificultam adesão (Agendas feitas com antecedência)





	8. Incentivo financeiro para a aquisição de equipamentos (geralmente os incentivos são apenas de custos)
2. Que estratégias são desenvolvidas para o fortalecimento da carreira do profissional de saúde na região?	1. PCCS – para profissionais do SUS (Barra do Bugres, Campo Novo do Parecis, Sapezal) 2. CIES – Comissão de Educação Permanente em Saúde (Barra do Bugres) 3. Realização de Concursos (CNP, Sapezal, Nortelândia) 4. Monitoramento das capacitações em tempo oportuno 5. Implantação dos Núcleos de Educação Permanente em Saúde (NEPS) 6. Melhorar o PCCS (reestruturar unificar para os trabalhadores do SUS) 7. Garantir o financiamento em todas as esferas na área de gestão de trabalho e educação na saúde no SUS. 8. Garantir uma política de estruturação (RH/Infra estrutura/espço/lei) na gestão do trabalho e educação na saúde no SUS. 9. Qualificação anual dos profissionais e supervisão para motivação em todas as esferas 10. Garantir dentro dos orçamentos das esferas o programa gestão trabalho e educação na saúde 11. Criar no lotacionograma de RH a função/setor/núcleo de trabalho e educação. 1. Garantir aporte financeiros para capacitações e atualizações na área de atuação 2. Revisão e atualização da tabela salarial dos profissionais de saúde 3. Isonomia salarial (profissional nível superior) 4. Revisão do Plano de Previdência dos profissionais da saúde 5. Rever o percentual de insalubridade de acordo com a função e com uma comissão de saúde do trabalhador 6. Gestores com conhecimento do SUS
3. Que ações e políticas poderiam ser desenvolvidas e implementadas pelas instancias	1. Integrar a educação em saúde aos profissionais da educação 2. Práticas de valorização dos profissionais de saúde (Criar programa arara azul) 3. Traduzir as ações de educação permanente em metas e indicadores nos três níveis do governo.

b1



federal, estadual e municipal na área de gestão de trabalho e educação na saúde no SUS para os próximos anos?	4. Ampliar a educação em saúde entre os setores da secretaria municipal de saúde. 1. Estruturar os NEPS e as CIES nas regiões de saúde 2. Integração dos sistemas para o processo de implantação e avaliação 3. As propostas aprovadas em conferências, ser parte do orçamento, programa e indicadores na gestão de trabalho e educação na saúde do SUS 4. Identificar o perfil do profissional para melhor alocação dentro do fluxo de trabalho 5. Portaria 2436/2017 – estar em consonância com a produtividade e metas estabelecidas pelo programa PREVINE Brasil/Cadastro 6. Parceria da AMM/COSEMS/UCEMAT para capacitação representantes da gestão para gestão do trabalho e educação em saúde (prefeitos/vereadores/secretários/finanças/planejamento/control interno e procurador)
4. Na opinião do Grupo, quais os problemas e desafios mais comuns que vem impactando e dificultando a Gestão do trabalho e Educação no SUS?	1. Falta de compreensão dos gestores perante ao SUS. 2. Gestão não qualificada. 3. Descontinuidade dos processos trabalho, gestão e educação. 4. Interferência política. 5. Rotatividade de profissionais. 6. Falta de comprometimento dos gestores e servidores/trabalhadores. 7. Acumulo de funções/falta de RH. 8. Precarização do trabalho. 1. Precarização de vínculo (cooperativas/OS/etc.). 2. Falta de recursos, logística/má distribuição dos serviços/macro. 3. Respeito(des) ao horário protegido. 4. Desmotivação dos servidores. 5. Sobrecarga de trabalho. 6. Não repasse do conhecimento adquirido e não repasse, usando como moeda de troca. 7. Falta de capacitações continuada na média e alta complexidade. 8. Alguns setores da APS são esquecidos em capacitações ex. odontologia. 9. Os municípios não contemplam recursos destinados à Educação Permanente. 10. Apadrinhamento político.





	11. Alguns municípios não possuem Comissão de Educação Permanente em Saúde. 12. Falta de conhecimento/apoio da gestão saúde/ e gestão municipal. 13. Desconhecimento por parte de gestores/prefeitos/secretários do recurso disponibilizado pelo Ministério da Saúde. 14. Resistência à mudança no processo de trabalho. 15. Falta de equipamentos, mobiliários, para serem utilizados nas capacitações. 16. A saúde indígena e quilombolas sempre é esquecida em capacitações. 17. Falta sistematização das ações realizadas em educação permanente na realidade de cada região da macro. Ex. impacto na saúde da população ou serviços. Ex. Aumento do número de tutores/multiplicadores, como avaliar esse serviço/metodologia.
5. Que proposta o grupo faz para melhorias quanto à redução da precarização, fortalecimento de carreira e espaços de negociação na gestão do trabalho em saúde?	1. Criar espaços de negociações qualificados dentro dos poderes executivos, legislativos municipais e ou estaduais em suas instancias e no ministério com olhar a todos os trabalhadores do SUS. 2. Limitar a contratação em no máximo 10% do quadro concursado. 3. Inserir nos editais "perfil", requisitos mínimos para o trabalho 4. Discutir a minuta do edital com os servidores efetivos antes da publicação "comissão" 5. Reuniões com horário protegido. 6. Revisar a legislação para adequar o número de vagas e o orçamentário para efetivação de servidores – Dimensionamento. 7. Rever implantar planos de Cargo Carreira e Salários com atualizações salariais. 8. Incentivar a produtividade. 9. Instituir legalmente sindicato para fortalecer as negociações. 10. Ofertar cursos de negociações. 11. Contemplar na LOA e LDO recursos destinados à construção e reformas de espaços adequados (ambiência). 9. Capacitação dos profissionais independente dos vínculos. 10. Criar/atualizar os PCCS exclusivos para os servidores do SUS.

b3



SESCAP2024543725A



Autenticado com senha por HELIANE LINO DE PAULA SALIES - PROFIS TEC NIV SUPERIOR SERV SAUDE SUS / NGER -
23/08/2024 às 08:48:47.
Documento Nº: 20128739-2682 - consulta à autenticidade em
<https://www.sigadoc.mt.gov.br/sigaex/public/app/autenticar?n=20128739-2682>

SIGA



	11. Implantar e utilizar mesa de negociação/Conhecer a legislação, fazer dimensionamento da força de trabalho/da carga horária/necessidade e perfil profissional. O que tenho? O que preciso? 12. Diagnosticar/avaliar a saúde dos trabalhadores do SUS (mental, física). 13. Garantir os direitos trabalhistas nas OSS e testes seletivos. 14. Intensificar as fiscalizações sobre os testes seletivos e Organizações Sociais. 15. Espaço de negociação qualificada entre os executivos, legislativo, nas três instancias com olhar dos trabalhadores do SUS. 16. Responder a pergunta "Como conciliar a precarização da carreira e espaços de negociações diante do percentual da Lei de Responsabilidade Fiscal?"
6. Que estratégias de integração ensino e serviço o grupo identifica como importantes, considerando os diferentes níveis de formação na região?	1. Roda de conversa (saberes/vivências). 2. Aprendizado baseado em problemas. 3. Parcerias com instituições Município/Estado. 4. Uso de Tecnologias como ferramentas de ensino. 5. Fortalecer a Educação continuada e permanente. 6. Estabelecer Feedback construtivo e reflexivo das estratégias adotadas. 7. Criar Fórum permanente para discutir integração de ensino serviço. 8. Implantar núcleo de educação permanente com participação das instancias de ensinos nos diferentes níveis. 9. Realizar seminário itinerante para troca de experiências. 10. Ofertar qualificações pós-técnicos. 11. Adequar as facilidades para o servidor de acordo com a formação progressiva. 12. Formação, capacitação dos servidores/gestores quanto o fluxo de serviços/funcionamento dos NEPs e CIES. 13. Sensibilização das instituições de saúde quanto a importância de participação ativa na CIES.
	1. Implantação de NEPs. 2. Reuniões de equipes com horário protegido. 3. Criar Plano Anual de EPS, junto com instituições de ensino. 4. Encaminhar as necessidades do plano de EPS ao Conselho Municipal de Saúde.





7. De que forma a ESPMT pode apoiar as atividades educacionais da região	1. Realizar cursos de formação de Gestores/Liderança e negociação (formação de formadores). 2. Promover sensibilização como "café com gestores", uma abordagem simples com ramificações em outras secretarias/intersectoriais. 3. Implantar ou pensar outras metodologias criando a questão neuro cognitivas (visual, auditivas, sinestésicos e outros). 4. Proporcionar anualmente capacitações para gestores – Gestão da Saúde e ter critérios de avaliação anualmente como um indicador (PAS). 5. Melhorar a forma de divulgação dos cursos e outros. 6. Definir o perfil do profissional que vai representar a CIES Regional e Estadual e melhoria de dinamismo. 7. Simplificar o processo de solicitação de cursos (ex. hoje se demora de 3 a 4 meses para solicitação). 8. Readequação dos projetos, implantar mestrado e doutorado para região. 9. Implantar pós na região. 10. Realizar diagnóstico regional da educação permanente em saúde, incluindo os aspectos financeiros, tecnológicos cultural e estrutural. 11. Articular um financiamento para ter um ativador dentro do município para esse fim. 12. Inserir nas capacitações o olhar para a equipe (técnico/Enfermeiro/Médicos) olhar multidisciplinar na implantação de cursos. 13. Estabelecer parceria com instituições da região públicas e privadas. 14. Revisão e acompanhamento das atividades. 15. Implantar os cursos de especialização e outras formas de transferir conhecimento visando a PAS (municipal)
	1. Estabelecer dialogo junto ao COSEMS para apoiar a Criação do NEPS atuantes. 2. Manter e apoiar o fortalecimento da CIES regional. 3. Institucionalizar os NEPS dos municípios. 4. CIES Regional itinerante. 5. Capacitação dos integrantes dos NEPS/CIES



	6. Considerar as necessidades regionais nas capacitações/formações. 7. Olhar o PAREPS e PDR e apoiar e usar os profissionais do banco de docentes na execução das ações.
8. Considerando suas experiências em relação à área de Gestão do Trabalho (RH, Administração de recursos humanos) e educação na saúde, o que vocês reconhecem como sendo gestão do trabalho e educação na saúde? Na opinião do grupo, quais ações ou atividades deveriam ser consideradas como componentes da área de Gestão do Trabalho e Educação no SUS?	1. Organização, Planejamento, Rotina, condução do trabalho. 2. Reuniões Periódicas. 3. Capacitações Permanentes/ Perfil multiplicador 4. Sensibilização dos Gestores/administrativos/ legislativo e executivos. 5. Autonomia dos líderes. 6. Comunicação entre os servidores. 7. Envolver a Equipe ACS, Técnicos para educação continuada, trabalhar a integralidade. 8. Compartilhamento das qualificações e ações com toda a equipe. 9. Capacitação para os gestores. 10. Atenção à saúde do trabalhador (saúde física e mental). 11. Aposentadoria Especial. 1. TRABALHO – Continuidade no processo de trabalho. 2. Comprometimento e autonomia. 3. Reconhecimento da rede. 4. Definição do perfil epidemiológico e social. 5. Avaliação e monitoramento das ações de educação. 6. Diagnostico situacional do município em relação a gestão do trabalho e educação em saúde.
9. Considerando a trajetória profissional de cada membro do grupo, como a precarização da força de trabalho impacta nos serviços oferecidos ao usuário do SUS na macrorregional?	1 – Rotatividade Profissional: a) Remuneração baixa b) Qualidade no atendimento c) Vínculo com o usuário d) Descontinuidade no processo de atendimento 2 – Comprometimento na resolutividade nas demandas do usuário. 3 – Perda da longitudinalidade do cuidado do usuário na Atenção Básica e outros níveis de atenção. 1. Atendimento com pouca empatia 2. Subdiagnóstico. 3. Não adesão do usuário. 4. Baixa resolutividade na Atenção Primária. 5. Modalidade de contratação. 6. Concurso público.





	7. Diárias – formas de indenizações. 8. Qualidade do serviço ao usuário prestado precariamente acarretando aumento de atestado médico. 9. Rotatividade de profissionais que implica na descontinuidade do serviço. 10. Necessidade de regulamentação do exercício das vigilâncias. 11. Piso salarial. 12. Capacitações.
--	---



Anexo 3 - Lotacionograma - SES - 1º TRIMESTRE/2023

Diário Oficial Número: 28431

Data: 09/02/2023

Título: LOTACIONOGRAMA - SES - 1º TRIMESTRE/2023

Categoria: PODER EXECUTIVO - SECRETARIAS - SAÚDE - OUTROS

Link permanente: <https://www.sigadoc.mt.gov.br/sigadoc/public/app/autenticar?n=20128739-2682>

O Secretário de Estado de Saúde de Mato Grosso, no uso de suas atribuições legais e, considerando o Decreto Estadual nº 1.083 de 17/04/2012, que estabelece normas de padronização para elaboração e publicação dos Lotacionogramas nos Órgãos e Entidades do Poder Executivo do Estado de Mato Grosso.

LOTACIONOGRAMA					
ÓRGÃO: SECRETARIA DE ESTADO DE SAÚDE - SES - 1º TRIMESTRE/2023					
CARREIRA	CARGOS	CARGOS CRIADOS	CARGOS OCUPADOS	CARGOS CONTRATADOS	SUBSÍDIO
CARRERA DOS PROFISSIONAIS DO SISTEMA ÚNICO DE SAÚDE - LC 441 DE 24/10/2011	PROFISSIONAL TÉCNICO DE NÍVEL SUPERIOR EM SERVIÇOS DE SAÚDE DO SUS	4.167	1.339	2.764	LEI COMPLEMENTAR Nº 9.538/2011 DE 28/05/2011 E LEI ESTADUAL Nº 10.079 DE 01/04/2014
	PROFISSIONAL TÉCNICO DE NÍVEL MÉDIO EM SERVIÇOS DE SAÚDE DO SUS	5.137	1.428	3.711	
	PROFISSIONAL DE APOIO EM SERVIÇOS DE SAÚDE DO SUS	719	285	434	
	TÉCNICO DE NÍVEL SUPERIOR		1		
	ASSISTENTE TÉCNICO DE ORÇAMENTO		1		
SERVIDORES PCCB/92 - DECRETO 1.781 - DOE 09/12/2021 SITUAÇÃO DE EMERGENCIA DOS HOSPITAIS REGIONAIS - PROCESSO SELETIVO SIMPLIFICADO Nº 001/SES/2022	ASSISTENTE TÉCNICO DE ORÇAMENTO		145		PORTARIA Nº 155/GERES/SES/2017 DOE 29/08/17 ESTRUCTURA CARGOS E SALARIOS
	ASSISTENTE DE ORÇAMENTO		41		
	DIRETOR TÉCNICO UNO HOSPITALAR		8		
	NÍVEL ACPLAR ASSISTENCIAL		85		
	NÍVEL FUNDAMENTAL		228		
	NÍVEL SUPERIOR ASSISTENCIAL		139		
	NÍVEL TÉCNICO ASSISTENCIAL		1.543		

NÍVEL SUPERIOR ADMINISTRATIVO		176			
NÍVEL MÉDIO ADMINISTRATIVO		370			
NÍVEL FUNDAMENTAL ADMINISTRATIVO		183			
NÍVEL TÉCNICO OPERACIONAL		8			
NÍVEL MÉDIO ASSISTENCIAL		50			
*Considera Lei Complementar Nº 441, de 24 de outubro de 2011					
CARREIRA	CARGOS	CARGOS CRIADOS	CARGOS OCUPADOS	CARGOS CONTRATADOS	SUBSÍDIO
PROFISSIONAIS DA AREA MEC DA ADMINISTRACAO PUBLICA DO PODER EXECUTIVO DO ESTADO DE MATO GROSSO	ANALISTA ADMINISTRATIVO	18	14		LEI Nº 10.032/2014 DE 18 DE JANEIRO DE 2014
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	10	4	06	

*Considera Decreto Nº 181, de 18 de julho de 2018

SERVIDORES DE OUTROS ÓRGÃOS/ENTIDADES/PODERES CÉDULOS A SES - 1º TRIMESTRE/2023			QUANTIDADE
ORÇAMENTOS/ÓRGÃO			
GOVERNADORIA	ANALISTA ADMINISTRATIVO	CARGOS	1
GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL	TÉCNICA DE NÍVEL SUPERIOR - ENFERMEIRA		1
MINISTÉRIO DA SAÚDE	TÉCNICO DE NÍVEL MÉDIO		40
PREFEITURA DE PELOTÓ DE AZEVEDO	ASSISTENTE TÉCNICO ADMINISTRATIVO		1
PREFEITURA MUNICIPAL DE MAFURA	ASSISTENTE SOCIAL		1
SECRETARIA DE ESTADO DE JUSTIÇA E DIREITOS HUMANOS	PROF NÍVEL SUPERIOR SISTEMA PENITENCIÁRIO		1
SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE DE CUIABÁ	ENFERMEIRA		1
	ESPECIALISTA DE SAÚDE		2
	TÉCNICO DE NÍVEL SUPERIOR		2
SECRETARIA DE ESTADO DE PLANEJAMENTO E GESTÃO	ANALISTA ADMINISTRATIVO		2
	GESTOR GOVERNAMENTAL		2





	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	1
SECRETARIA DE ESTADO DE SEGURANÇA PÚBLICA	PROFISSIONAL DE NÍVEL SUPERIOR	2
	AGENTE DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO SOCIAL	1
SECRETARIA DE ESTADO DE ASSIST.SOCIAL E CIDADANIA	APOIO DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO SOCIAL	1
	TÉCNICO DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL	2
SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO	TÉCNICO DE NÍVEL SUPERIOR	1
SECRETARIA MUN. SAÚDE DE CHAPADA DOS GUAMARÃES	ODONTÓLOGO	1
SECRETARIA MUNICIPAL DE BARRA DO GARÇAS	TÉCNICO DE NÍVEL MÉDIO	1
	FISCAL DE SAÚDE PÚBLICA	1
SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE DE DIAMANTINO	TÉCNICO DE NÍVEL MÉDIO	1
	TÉCNICO DE NÍVEL SUPERIOR	1
SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE DE JUARA	TÉCNICO DE NÍVEL MÉDIO	1
SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE DE JUINA	TÉCNICO DE NÍVEL SUPERIOR	2
SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE DE LUCIARA	TÉCNICO DE NÍVEL MÉDIO	1
SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE DE MATUPÁ	TÉCNICO DE NÍVEL SUPERIOR	1
SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE DE PARANATIMBA	TÉCNICO DE NÍVEL SUPERIOR	1
SECRETARIA MUN. DE SAÚDE DE SANTA RITA DO TRIVELATO	TÉCNICO DE NÍVEL SUPERIOR	1
	MOTORISTA	1
SECRETARIA MUN. SAÚDE DE SÃO FÉLIX DO ARAGUAIA	TÉCNICO DE NÍVEL MÉDIO	2
	ENFERMEIRA	1
SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE DE SINOP	TÉCNICO DE NÍVEL SUPERIOR	2
SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE DE SORRISO	TÉCNICO DE NÍVEL MÉDIO	1
SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE DE VARZEA GRANDE	PROFISSIONAL DE NÍVEL SUPERIOR	1
UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO	TÉCNICO DE NÍVEL SUPERIOR	1
	ENFERMEIRA	2
UNEMAT	PROF. TÉCNICO EDUC. SUPERIOR	1
	TÉCNICO DE NÍVEL SUPERIOR	1

Fonte: Loteograma da SESMT - Coordenadoria de Planejamento e Monitorização de Pessoal/SEAP- Sistema Estadual de Administração de Pessoas /
junheiro de 2023
Publicação, registro, compra-se.

Cuiabá, 02 de fevereiro de 2023.



SESCAP2024543725A



Autenticado com senha por HELIANE LINO DE PAULA SALIES - PROFIS TEC NIV SUPERIOR SERV SAUDE SUS / NGER -
23/08/2024 às 08:48:47.
Documento Nº: 20128739-2682 - consulta à autenticidade em
<https://www.sigadoc.mt.gov.br/sigaex/public/app/autenticar?n=20128739-2682>