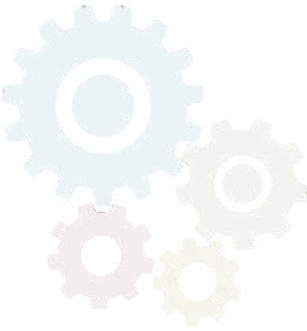


SESAU
Secretaria de Estado
da Saúde

RONDÔNIA
★
Governo do Estado



**PLANO ESTADUAL DE GESTÃO
DO TRABALHO E DA EDUCAÇÃO
NA SAÚDE DE RONDÔNIA
2024-2027
(PEGTES/RO)**



2024



RONDÔNIA

**PLANO ESTADUAL DE GESTÃO DO TRABALHO E DA EDUCAÇÃO NA SAÚDE
DE RONDÔNIA 2024-2027 (PEGTES/RO)**

2024

Ficha Catalográfica

Rondônia, Secretaria de Estado da Saúde de Rondônia. Centro de Educação Técnica Profissional da Área de Saúde. Coordenadoria de Gestão do Trabalho em Saúde. Plano estadual de gestão do trabalho e da educação na saúde (2024-2027) de Rondônia: Secretaria de Estado da Saúde de Rondônia, 2024.

Xx p.: il.

1. Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. 2. Saúde Pública. 3. SUS.

APRESENTAÇÃO

O planejamento estratégico desempenha um papel fundamental na gestão da educação na saúde e na gestão do trabalho no contexto do Sistema Único de Saúde (SUS). Essa prática de planejar visa antecipar desafios, otimizar recursos e promover uma abordagem sistêmica, garantindo a eficiência e eficácia das atividades relacionadas à saúde pública de modo a melhorar sua capacidade de resposta aos problemas, demandas e necessidades de saúde da população e suas diversidades loco regionais em especial na Amazônia Ocidental, Região Norte do Brasil.

Além disso, o planejamento no âmbito da educação e do trabalho no SUS, facilita a introdução de inovações e avanços tecnológicos na área da saúde, garantindo que essas mudanças sejam incorporadas de maneira eficaz e sustentável. A atualização constante dos métodos de trabalho é essencial para enfrentar os desafios dinâmicos e complexos do setor de saúde para Rondônia.

O presente Plano Estadual de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde, como instrumento de gestão para o quadriênio 2024-2027, é resultante de uma construção compartilhada e esforço coletivo entre Secretaria de Estado de Saúde de Rondônia (SES/RO) – por meio da Coordenação Estadual de Gestão de Pessoas e da Coordenadoria Estadual de Educação Permanente em Saúde do Centro de Educação Técnica Profissional da Área de Saúde (CETAS/RO), Técnicos e trabalhadores da Secretaria Estadual de Saúde, Conselho de Secretarias Municipais de Saúde (COSEMS/RO) e Conselho Estadual de Saúde (CES/RO) e aprovado em Comissão Intergestores Bipartite (CIB).

Para sua implementação, serão considerados a qualificação, a profissionalização, as mudanças de processos de trabalho, o trabalho em rede, a humanização, a equidade, às necessidades de saúde da população, as obrigações éticas dos trabalhadores no exercício de suas funções, definidos através de planejamento estratégico como essenciais na formação de multiplicadores e monitoramento de ações.

Com isso, acreditamos fortalecer a gestão descentralizada e participativa no SUS para enfrentar os desafios atuais e futuros, promovendo a excelência na prestação de serviços de saúde que contribuam para o aperfeiçoamento das condições de trabalho e a adequação dos perfis profissionais dos trabalhadores e trabalhadoras às necessidades do sistema e à melhoria da qualidade da atenção prestada à população rondoniense.

Jefferson Ribeiro da Rocha
Secretário de Estado da Saúde de Rondônia

SUMÁRIO

| | |
|---|------------|
| INTRODUÇÃO | 5 |
| CAPÍTULO 1 – ANÁLISE DA SITUAÇÃO DA GTES NO ESTADO DE RONDÔNIA..... | 7 |
| 1.1 CENÁRIO: O ESTADO DE RONDÔNIA..... | 7 |
| 1.2 INFORMAÇÕES SOBRE A FORÇA DE TRABALHO EM SAÚDE DE RONDÔNIA.... | 10 |
| 1.3 TRABALHO EM SAÚDE E EDUCAÇÃO NA SAÚDE: principais problemas..... | 25 |
| 1.4 GESTÃO NO TRABALHO E EDUCAÇÃO NA SAÚDE..... | 41 |
| CAPÍTULO 2 – PRINCÍPIOS E DIRETRIZES DA PGTES..... | 43 |
| CAPÍTULO 3 – MÓDULOS OPERACIONAIS | 45 |
| MÓDULO OPERACIONAL 1 - Governança/Capacidade de Governo da área de GTES na SES..... | 45 |
| MÓDULO OPERACIONAL 2 - Gestão do Trabalho em Saúde no Âmbito Estadual | 46 |
| MÓDULO OPERACIONAL 3 - Gestão da Educação na Saúde no Âmbito Estadual | 49 |
| CAPÍTULO 4 – PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA | 54 |
| CAPÍTULO 5 – PROCEDIMENTOS E INDICADORES DE MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO DO PEGTES..... | 56 |
| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 61 |
| ANEXO 1..... | 62 |
| ANEXO 2..... | 626 |
| ANEXO 3..... | 628 |

INTRODUÇÃO

A elaboração e implementação de um plano estadual de gestão do trabalho e da educação na saúde (PEGTES) revelam-se imperativos estratégicos para assegurar a eficiência, qualidade e sustentabilidade para o SUS de Rondônia. Diante da complexidade inerente à prestação de serviços de saúde em uma região com inúmeros vazios assistenciais com fragilidades para a gestão do trabalho, a articulação integrada entre gestão do trabalho e educação, torna-se decisivo para enfrentar os desafios que se apresentam e garantir a oferta de cuidados de saúde eficazes e equitativos.

No âmbito da educação na saúde, o planejamento permite a estruturação de programas de formação e capacitação de profissionais, assegurando que estes estejam alinhados com as demandas do sistema de saúde. Ao planejar ações de educação, é possível promover o desenvolvimento contínuo dos profissionais da saúde, capacitando-os para lidar com os desafios emergentes e oferecer um atendimento de qualidade à população.

No que diz respeito à gestão do trabalho no SUS de Rondônia, este documento inédito intitulado “Plano Estadual de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde 2024-2027 (PEGTES)”, apresenta um olhar interlocutor legítimo e de fundamental relevância para o dimensionamento adequado de recursos humanos, evitando sobrecargas em determinadas áreas e garantindo uma força de trabalho equilibrada e qualificada. Além disso, o planejamento estratégico contribui para a prevenção de problemas relacionados à escassez ou excesso de profissionais em determinados espaços de trabalho, promovendo uma distribuição mais justa e eficiente e atento à saúde do trabalhador.

A implementação de ações planejadas também colabora para a melhoria das condições de trabalho, considerando aspectos como a promoção de ambientes saudáveis e a valorização profissional. Isso não apenas impacta positivamente a satisfação e o desempenho dos colaboradores, mas também reflete diretamente na qualidade dos serviços prestados à comunidade.

Como estratégia metodológica, nos apoiaremos no Guia de Planejamento da Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde no âmbito estadual e municipal do Sistema Único de Saúde proposto pela Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde (SGTES) do Ministério da Saúde (MS) (2023) com o objetivo de fortalecer a gestão descentralizada e participativa do SUS, com ênfase especial na construção de políticas, planos e projetos que contribuam para o enfrentamento dos problemas da área de GATES (Gestão do Trabalho e Educação na Saúde), visando a racionalização e aperfeiçoamento das condições de trabalho e a adequação dos perfis profissionais dos trabalhadores e trabalhadoras do SUS às necessidades do sistema e à melhoria da qualidade da atenção prestada à população.

A estratégia divide o PEGTES em cinco capítulos. No primeiro capítulo, apresenta-se uma análise da situação da GTES no Estado de Rondônia, ainda com fragilidades que será potencializada no âmbito das informações da área para a gestão do trabalho. Neste capítulo ainda, registra-se os principais problemas apontados em reuniões participativas. No segundo capítulo, descreve-se os princípios e diretrizes do PEGTES do Estado de Rondônia, considerando as diretrizes nacionais para a reconstrução do SUS e desenvolvimento da área de GTES.

O capítulo 3 trará a descrição dos módulos operacionais: governança sobre o Trabalho e Educação na Saúde (TES), Educação na Saúde e Gestão do trabalho em saúde. O capítulo 4 descreve a previsão orçamentária para a execução do PEGTES e por fim, no capítulo 5, procedimentos e indicadores para monitoramento e avaliação do referido plano.

Em síntese, a elaboração deste PEGTES é um passo fundamental na busca por um sistema de saúde rondoniense eficiente, equitativo e sustentável. Ao articular estratégias que consideram as particularidades regionais, o plano proporciona alicerces sólidos para a construção de uma saúde pública robusta, capaz de atender às necessidades da população de maneira eficaz e humanizada.

CAPÍTULO 1 – ANÁLISE DA SITUAÇÃO DA GTS NO ESTADO DE RONDÔNIA

1.1 CENÁRIO: O ESTADO DE RONDÔNIA

Localizado na região Norte do Brasil, na Amazônia Ocidental, o estado de Rondônia, com uma área de cerca de 237.590 km² e uma população estimada em mais de 1,8 milhão de habitantes, de acordo com dados do IBGE (2023). Faz fronteira com a República da Bolívia ao Sul e Sudoeste, e limita-se com outros três estados brasileiros: ao Norte e Nordeste com o Estado do Amazonas, ao Leste e Sudeste com o Estado do Mato Grosso e a Oeste e Noroeste com o Estado do Acre. Apresenta área territorial de 238.512,8 km², correspondendo a 6,19% da Região Norte e a 2,79% do território nacional.

Figura 1 – Informações territoriais do Estado de Rondônia.



Fonte: IBGE 2023, IDH estimativa 2020, Elaboração ASTEC-SESAU

No quadro a seguir é detalhada a população, segundo estimativa de cada macrorregião de saúde com subdivisão por Região de Saúde. Deste, a Macrorregião I compreende três Regiões de Saúde, dentre ele a mais populosa de Rondônia.

Tabela 1 – Regionalização da Saúde de Rondônia.

| Macrorregião de Saúde | Região de Saúde | Área (Km ²) | População (Hab) | Densidade |
|-----------------------|-----------------|-------------------------|------------------|-------------|
| Macro I | Madeira-Mamoré | 79.935,02 | 666.953 | 8,34 |
| | Vale do Jamari | 31.770,23 | 284.003 | 8,94 |
| | Central | 13.344,03 | 80.492 | 1,37 |
| Macro II | Central | 25.918,64 | 260.834 | 10,06 |
| | Café | 16.497,17 | 173.643 | 10,53 |
| | Cone Sul | 31.269,37 | 161.819 | 5,18 |
| | Vale do Guaporé | 19.720,44 | 52.189 | 2,65 |
| | Zona da Mata | 19.121,28 | 135.345 | 7,08 |
| Total | Total | 237.576,18 | 1.815.278 | 7,63 |

Fonte: DATASUS – Elaboração ASTEC - SESAU

A lógica utilizada para a construção do Mapa de Saúde do Estado de Rondônia foi a organização das Regiões de Saúde por critérios de interligação territorial dos pontos assistenciais e serviços de saúde, considerando a infraestrutura tecnológica e técnico-profissional e a cobertura dos vazios assistenciais.

O início da conformação das regiões de saúde, se deu sob à luz do Decreto Federal nº 7.508, de 28 de junho de 2011, Resolução CIT nº 01 de setembro de 2011, homologado pela Resolução/CIB/RO Nº 50 de 19/04/2014 e Resolução CIB/RO Nº 41. Em 08 de maio de 2014, por meio da Resolução CIB/RO nº 87 foram homologadas as 07 (sete) Regiões de Saúde. A partir da homologação da Resolução CIB/RO nº 17/2015, as duas Macrorregiões de Saúde I e II foram constituídas, com a finalidade de organizar e implantar a Rede de Urgência e Emergência – RUE em cada Macrorregião de Saúde.

Figura 2– Macrorregiões de Saúde de Rondônia.



Fonte: PES SESAU RO, 2024-2027.

Quadro 1 - Característica Populacional das Cidades do Estado de Rondônia.

| Macrorregião de Saúde | Região de Saúde | Município | População Estimada | % |
|-----------------------|-----------------|---------------------------|---------------------|-------------|
| Macro I | Madeira Mamoré | Porto Velho | 548.952,00 | 0,30 |
| | | Guajará-Mirim | 46.930,00 | 0,03 |
| | | Nova Mamoré | 32.184,00 | 0,02 |
| | | Candeias do Jamari | 28.068,00 | 0,02 |
| | | Itapuã do Oeste | 10.819,00 | 0,01 |
| Macro I | Vale do Jamari | Ariquemes | 111.148,00 | 0,06 |
| | | Machadinho D'Oeste | 41.724,00 | 0,02 |
| | | Buritis | 41.043,00 | 0,02 |
| | | Cujubim | 27.131,00 | 0,01 |
| | | Alto Paraíso | 22.258,00 | 0,01 |
| | | Monte Negro | 16.158,00 | 0,01 |
| | | Campo Novo de Rondônia | 14.391,00 | 0,01 |
| | | Cacaulândia | 6.307,00 | 0,00 |
| | | Rio Crespo | 3.843,00 | 0,00 |
| Macro I | Central | Jaru | 51.469,00 | 0,03 |
| | | Vale do Anari | 11.545,00 | 0,01 |
| | | Theobroma | 10.348,00 | 0,01 |
| | | Governador Jorge Teixeira | 7.130,00 | 0,00 |
| Macro II | | Ji-Paraná | 131.026,00 | 0,07 |
| | | Ouro Preto do Oeste | 35.445,00 | 0,02 |
| | | São Miguel do Guaporé | 23.147,00 | 0,01 |
| | | Presidente Médici | 18.165,00 | 0,01 |
| | | Alvorada D'Oeste | 13.807,00 | 0,01 |
| | | Urupá | 11.081,00 | 0,01 |
| | | Mirante da Serra | 10.691,00 | 0,01 |
| | | Nova União | 6.822,00 | 0,00 |
| | | Vale do Paraíso | 6.490,00 | 0,00 |
| | | Teixeirópolis | 4.160,00 | 0,002 |
| Macro II | Café | Cacoal | 86.416,00 | 0,05 |
| | | Pimenta Bueno | 37.098,00 | 0,02 |
| | | Espigão D'Oeste | 33.009,00 | 0,02 |
| | | Ministro Andreazza | 9.461,00 | 0,01 |
| | | São Felipe D'Oeste | 4.962,00 | 0,00 |
| | | Primavera de Rondônia | 2.697,00 | 0,001 |
| Macro II | Zona da Mata | Rolim de Moura | 55.748,00 | 0,03 |
| | | Alta Floresta D'Oeste | 22.516,00 | 0,01 |
| | | Nova Brasilândia D'Oeste | 20.504,00 | 0,01 |
| | | Alto Alegre dos Parecis | 13.268,00 | 0,01 |
| | | Novo Horizonte do Oeste | 8.125,00 | 0,00 |
| | | Parecis | 6.319,00 | 0,00 |
| | | Santa Luzia D'Oeste | 5.942,00 | 0,00 |
| | | Castanheiras | 2.923,00 | 0,002 |
| Macro II | Vale do Guaporé | São Francisco do Guaporé | 21.088,00 | 0,01 |
| | | Costa Marques | 19.255,00 | 0,01 |
| | | Seringueiras | 11.846,00 | 0,01 |
| MACRO II | Cone Sul | Vilhena | 104.517,00 | 0,06 |
| | | Cerejeiras | 16.088,00 | 0,01 |
| | | Colorado do Oeste | 15.213,00 | 0,01 |
| | | Chupinguaia | 11.755,00 | 0,01 |
| | | Corumbiara | 7.052,00 | 0,00 |
| | | Cabixi | 5.067,00 | 0,00 |
| Pimenteiras do Oeste | 2.127,00 | 0,001 | | |
| Total | | | 1.815.278,00 | 100% |

Fonte: IBGE, 2023 - Elaboração (ASTEC - SESAUI)

1.2 INFORMAÇÕES SOBRE A FORÇA DE TRABALHO EM SAÚDE DE RONDÔNIA

O primeiro passo a ser dado para o desencadeamento do processo de elaboração deste PEGTES, trata-se do levantamento de informações, disponíveis no âmbito do Estado, acerca da configuração do sistema educacional na área de saúde, das características do mercado de trabalho no setor saúde e das ações e projetos que vêm sendo desenvolvidos pelo setor responsável pela GTES da SES, com vistas a intervir, direcionar, regular e aperfeiçoar os processos de formação de pessoal e as condições de trabalho e remuneração dos profissionais e trabalhadores de saúde (BRASIL, 2023).

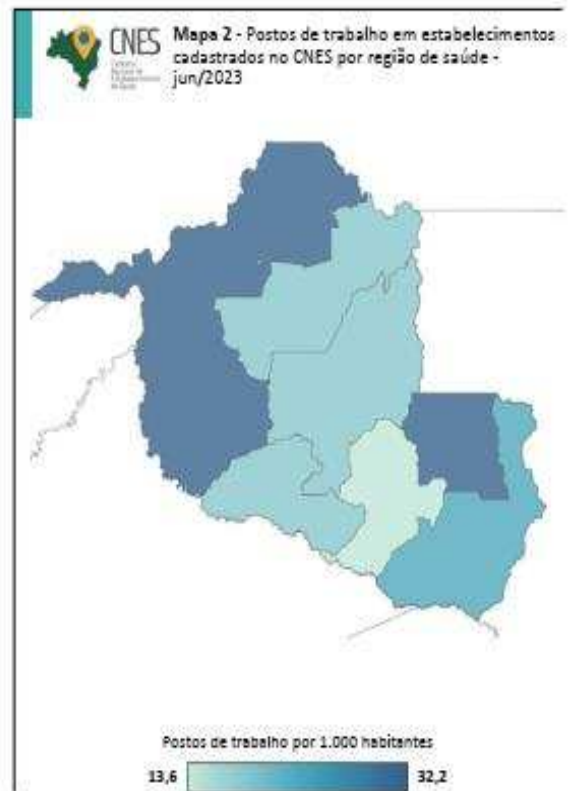
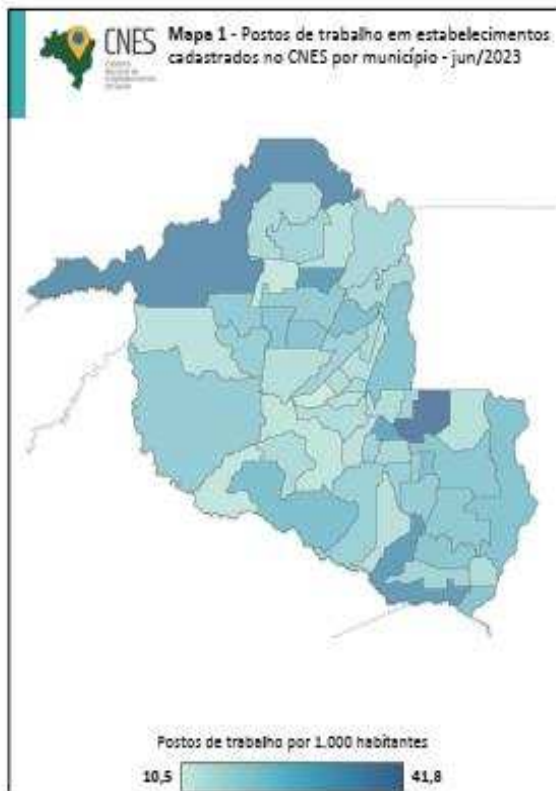
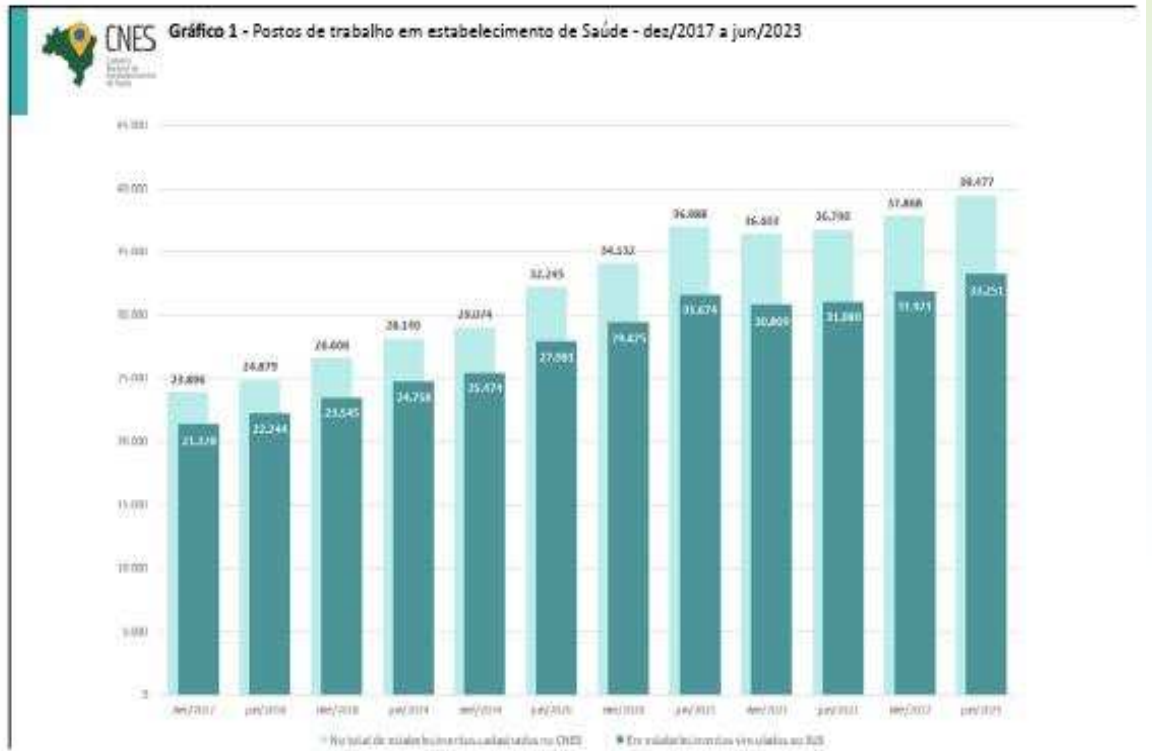
Com apoio da Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação do Ministério da Saúde, foram sistematizados dados e informações sobre dois “grandes números” de interesse para a análise da dinâmica entre oferta e demanda de força de trabalho em saúde, contemplados no diagrama sobre a estrutura do mercado de trabalho em saúde publicado no Manual das Contas Nacionais de Força de Trabalho em Saúde (OPAS, 2020) com informações provenientes do Censo Demográfico e do Censo da Educação Superior e o Censo Escolar da Educação Básica, realizados anualmente pelo INEP:

1) o conjunto de “profissionais de saúde qualificados”, ou seja, concluintes de cursos de graduação de nível superior e/ou cursos de educação profissional técnica de nível médio na área da saúde, e,

2) o subconjunto de profissionais de saúde qualificados “empregados no setor saúde”, ou seja, inseridos no mercado formal ou informal como trabalhadores que exercem atividades econômicas de atenção à saúde humana.

Outras fontes de dados de abrangência nacional para estimar o subconjunto de profissionais de saúde qualificados “empregados no setor saúde” foram: 1) a RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), atualizada anualmente pelo Ministério do Trabalho e Emprego; e 2) o CNES (Cadastro Nacional de Estabelecimentos de Saúde), atualizado mensalmente pelo Ministério da Saúde.

Registra-se abaixo informações sobre a força de trabalho em saúde de Rondônia de acordo com Curso de atualização: Planejamento da gestão do trabalho e educação na saúde. Caderno de informações, Rondônia (2023) compiladas pela SGETS/DEGES.



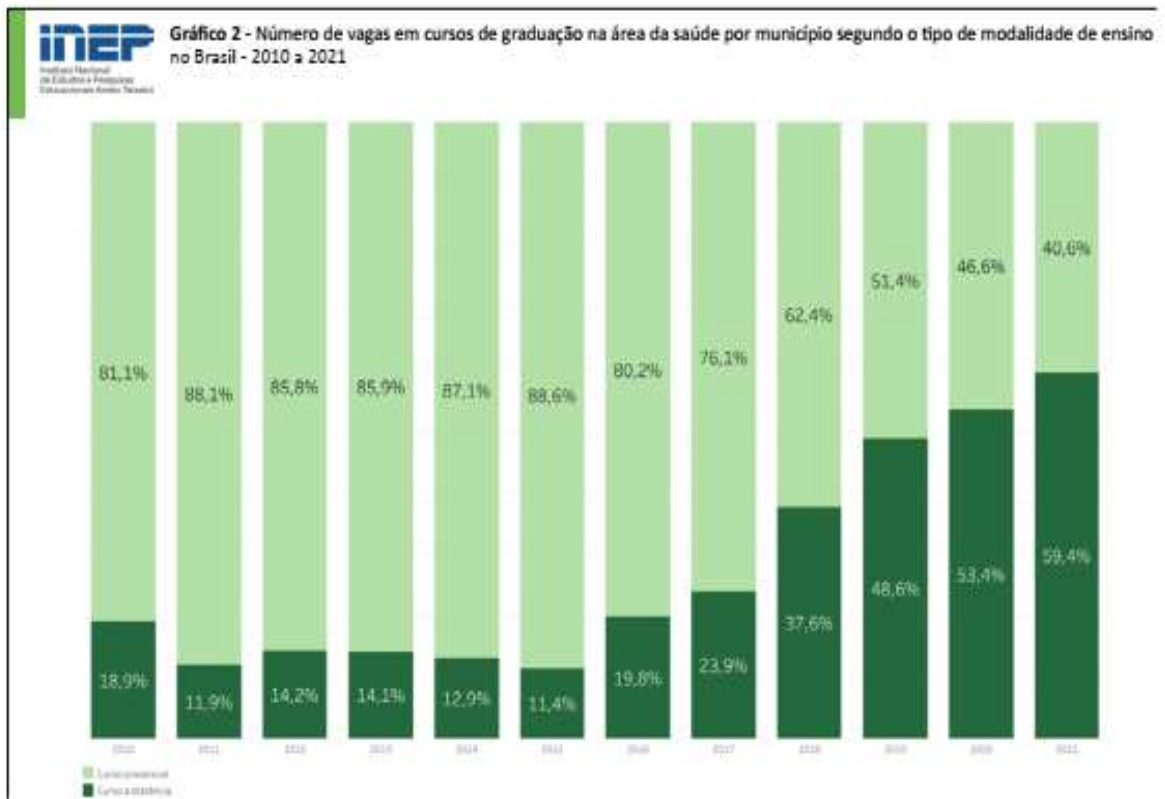
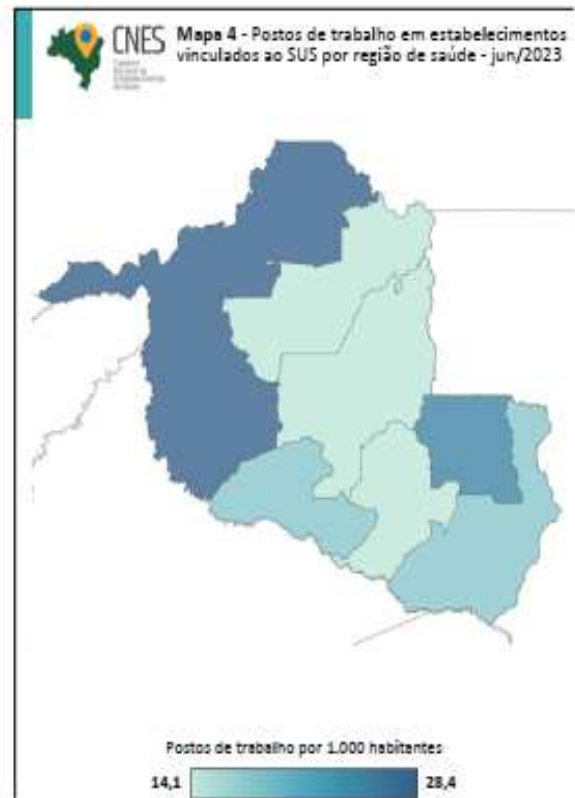
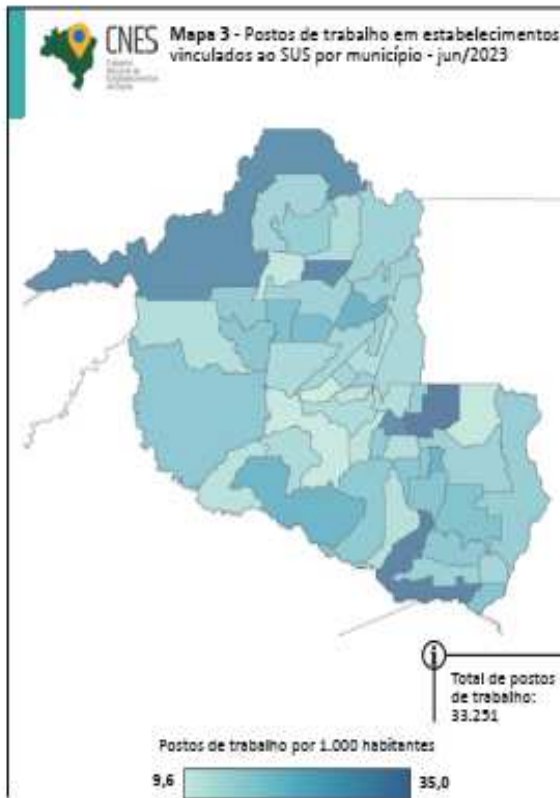




Gráfico 3 - Evolução da do número de matrículas em cursos de graduação na área da saúde por município segundo o tipo de modalidade de ensino no Brasil - 2010 a 2021

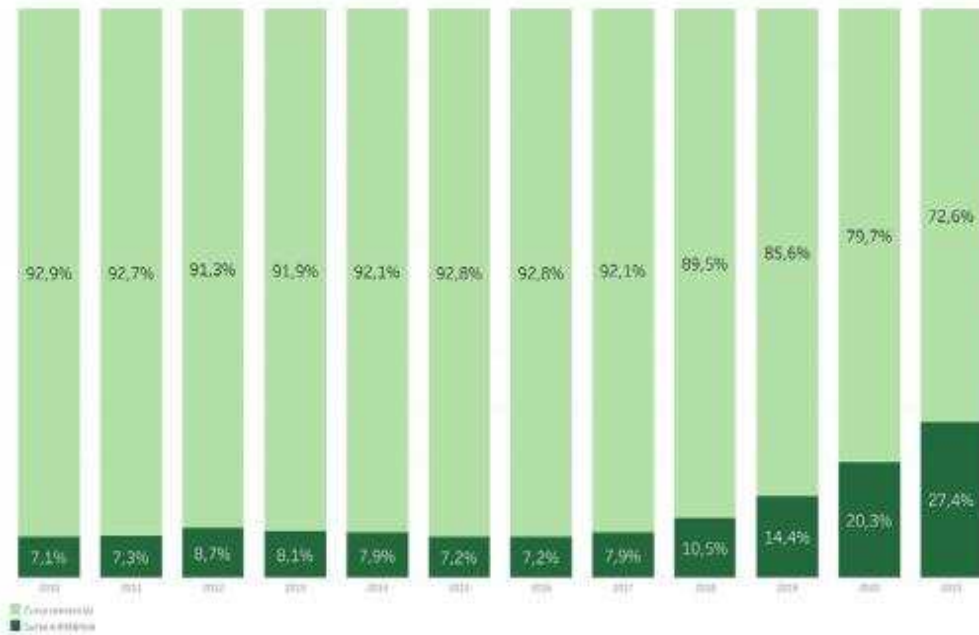


Gráfico 4 - Número de matrículas, de ingressantes e de concluintes em cursos presenciais de graduação na área da saúde - 2010 a 2021

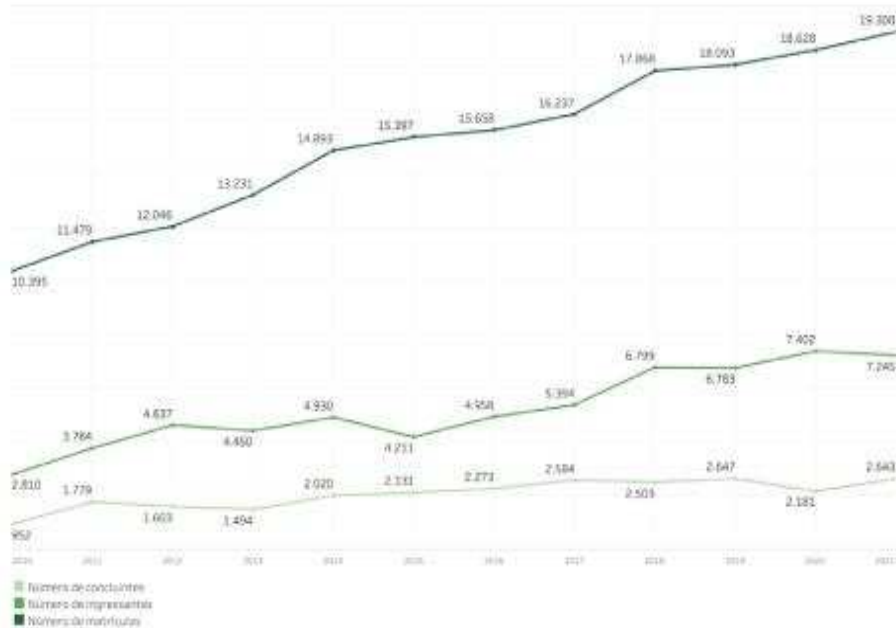




Gráfico 5 - Número de matrículas, de ingressantes e de concluintes em cursos presenciais de graduação na área da saúde oferecidos por IES privadas - 2010 a 2021

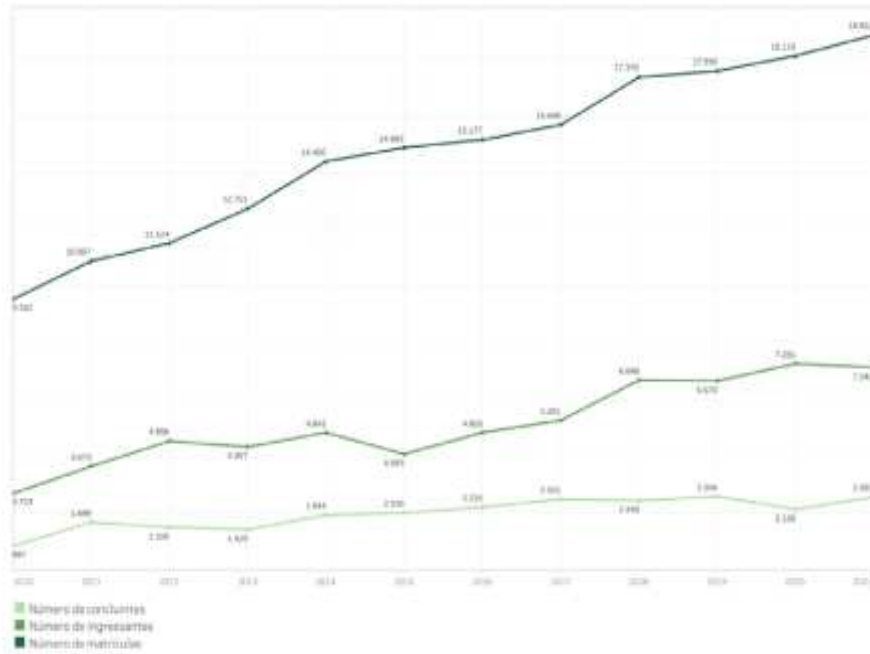
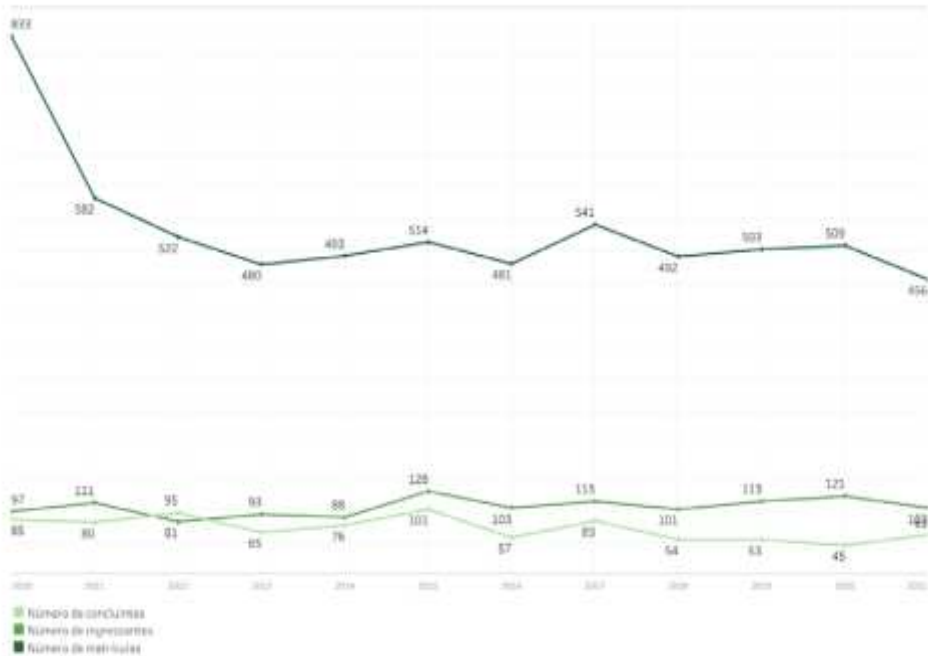
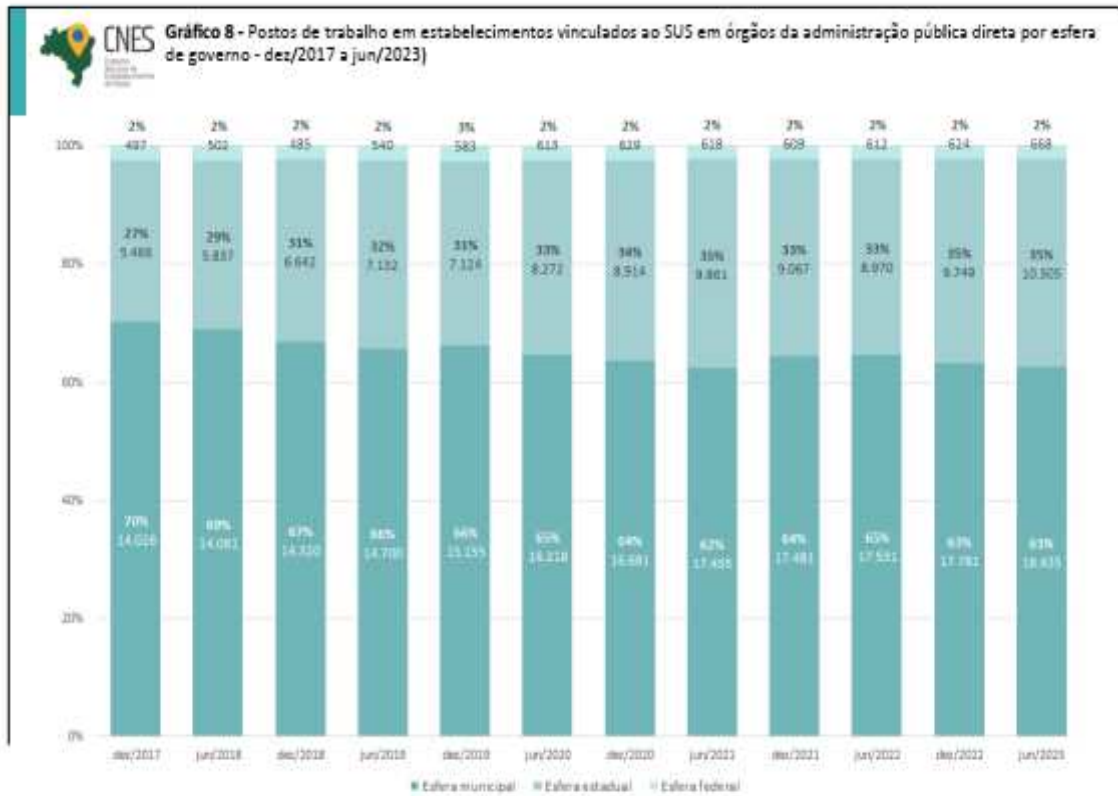
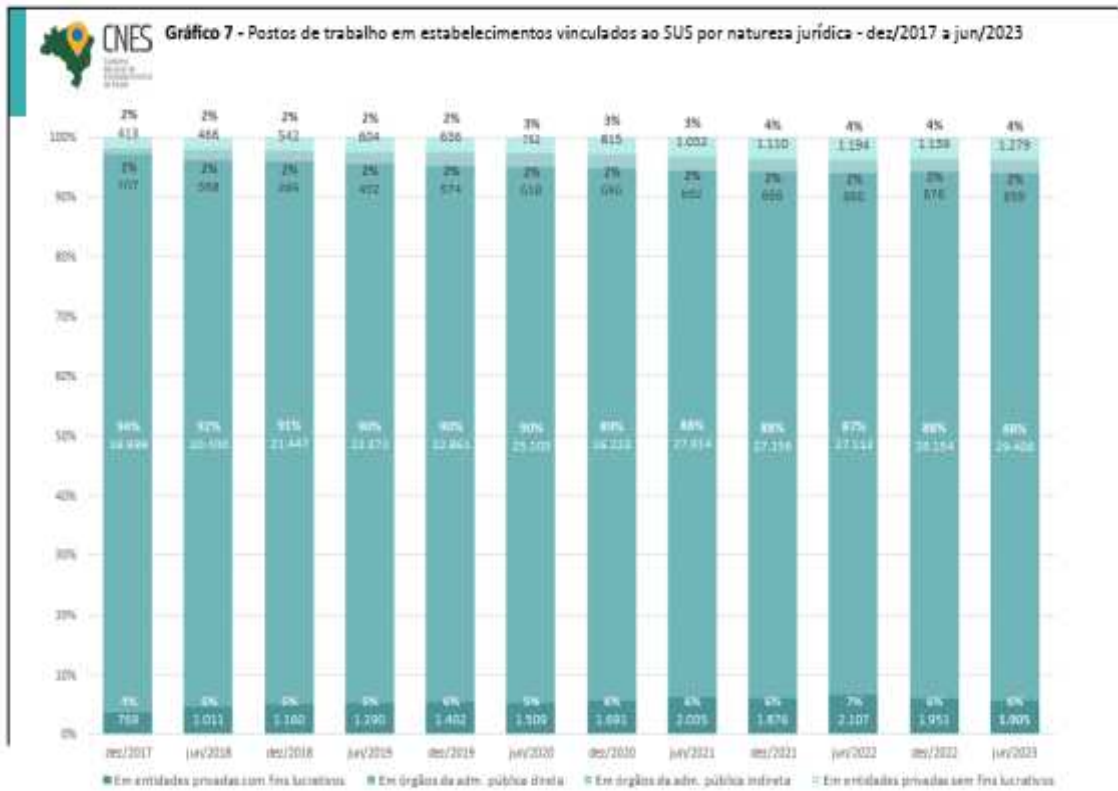
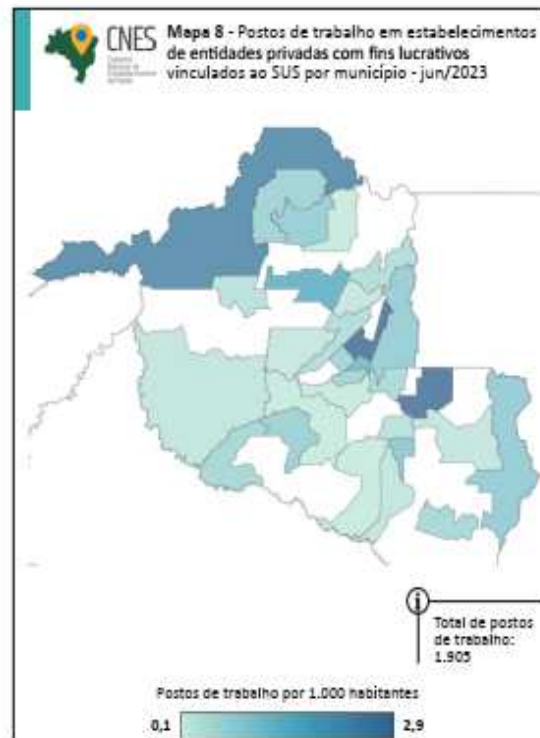
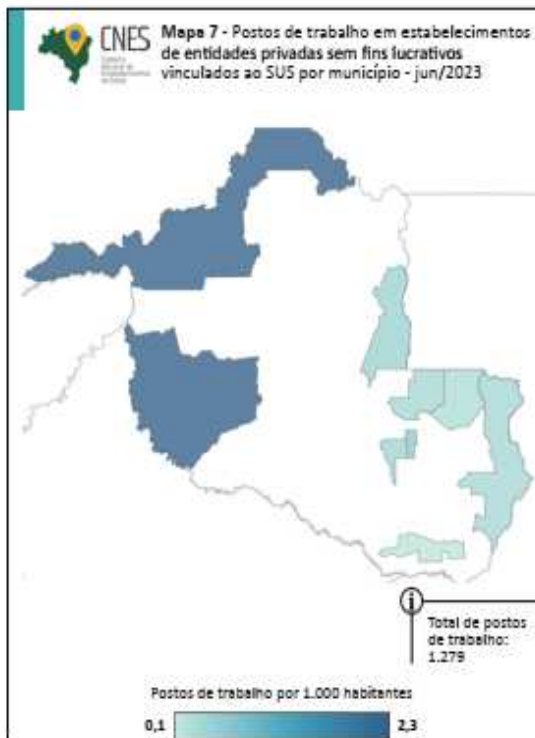
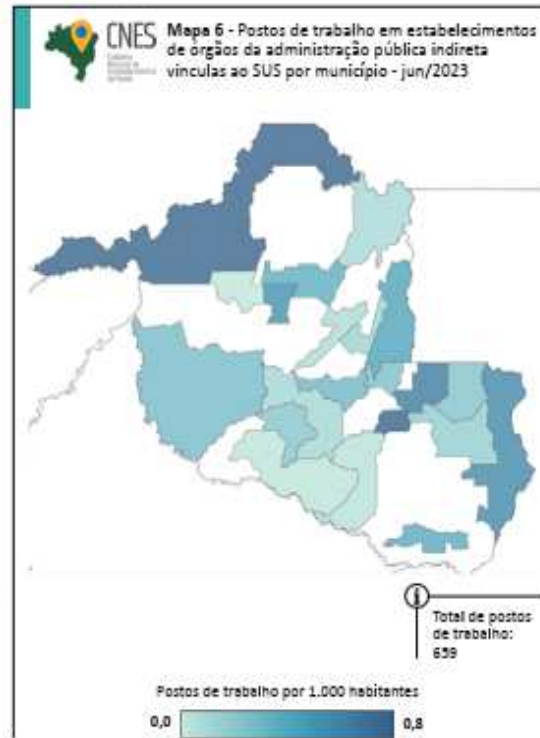
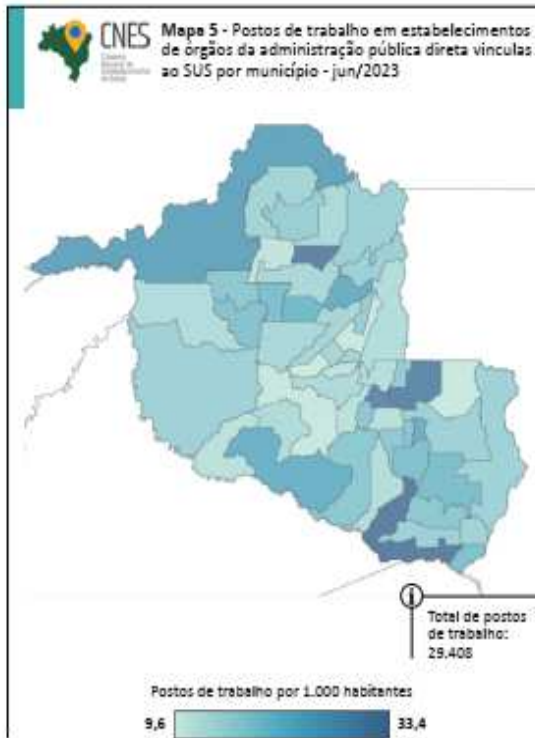
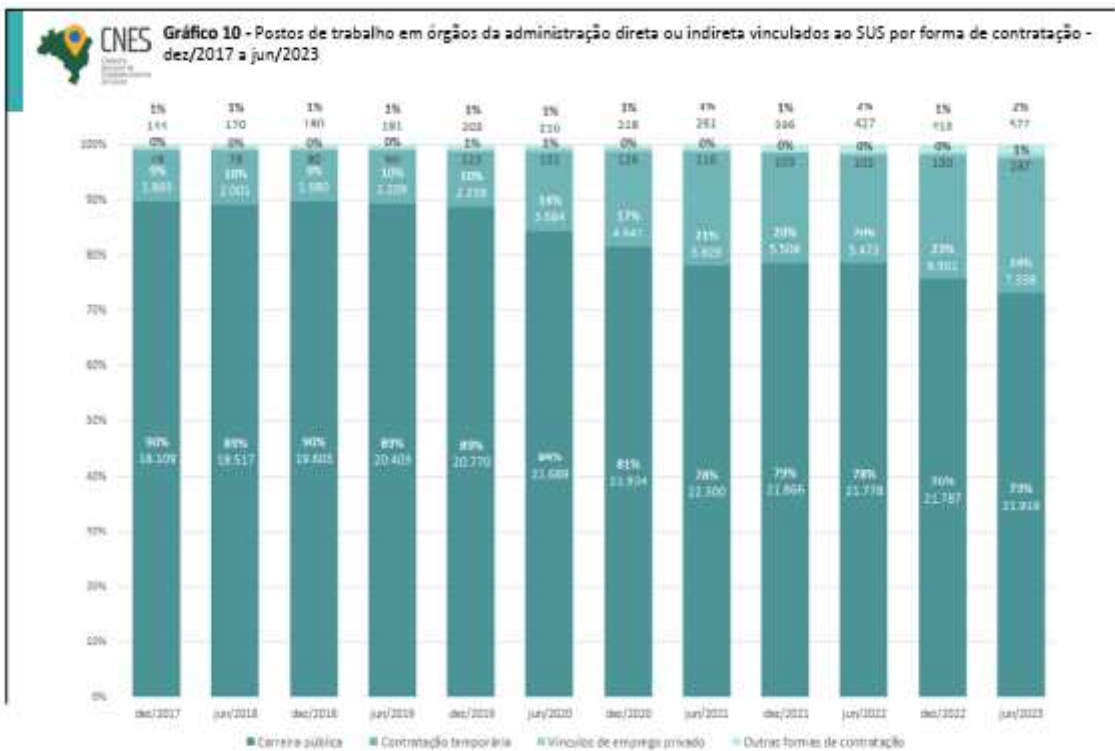
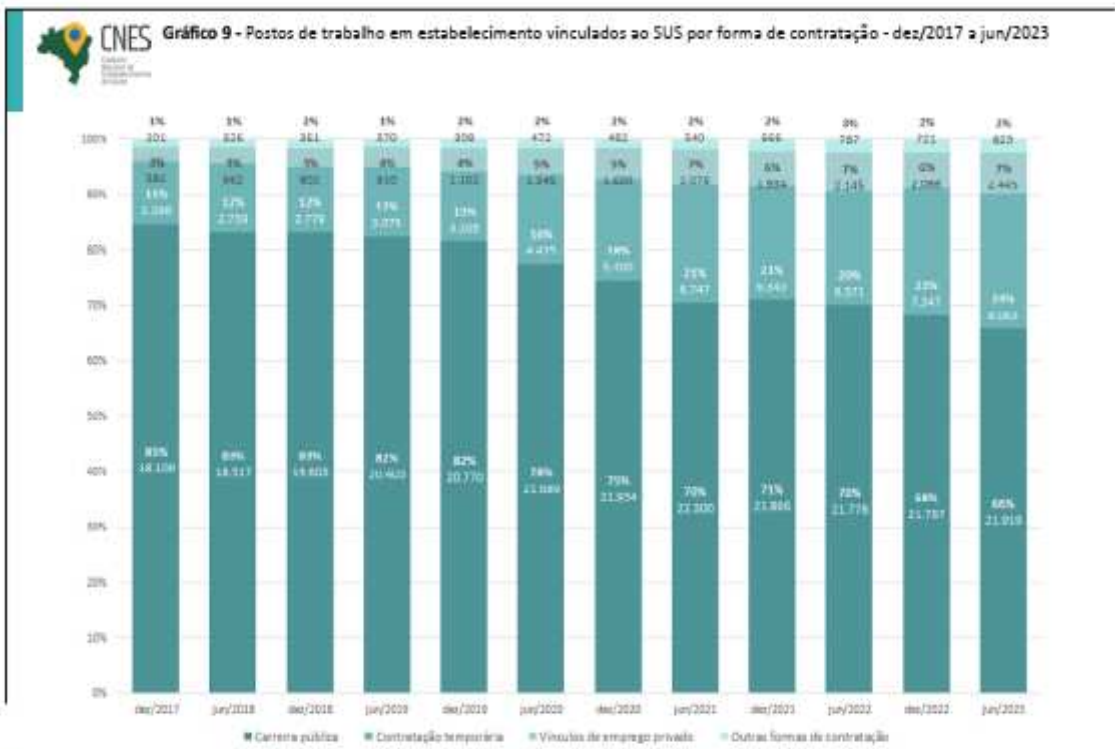


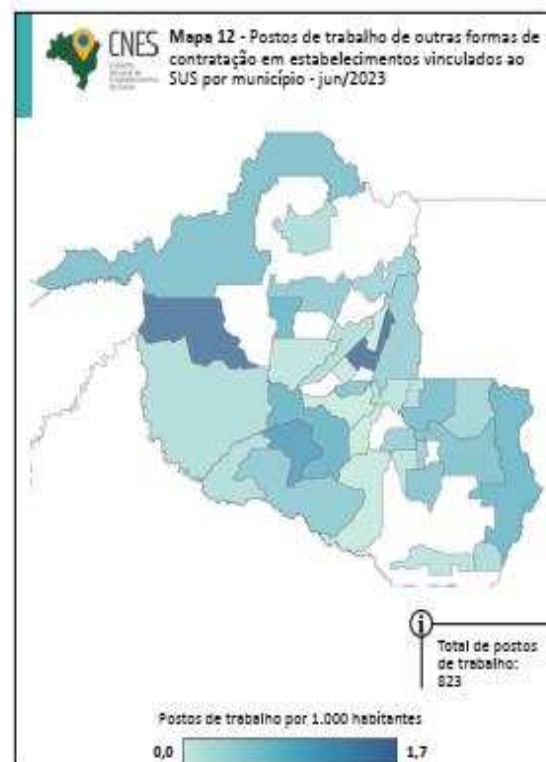
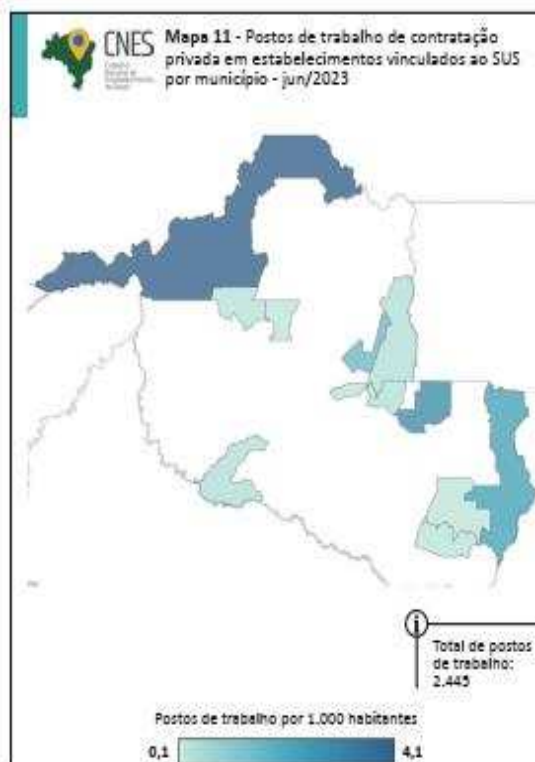
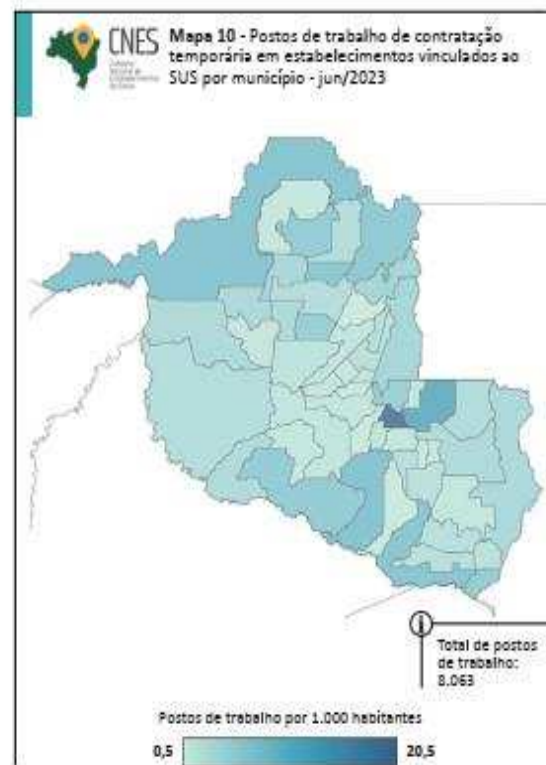
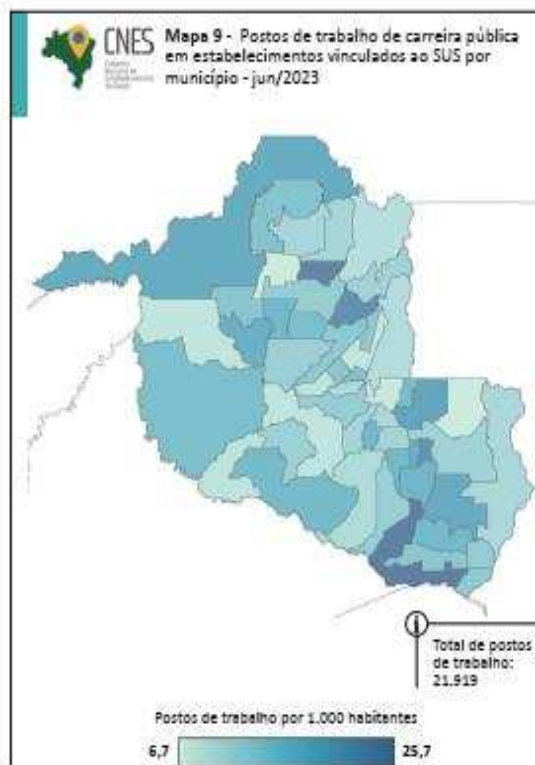
Gráfico 6 - Número de matrículas, de ingressantes e de concluintes em cursos presenciais de graduação na área da saúde oferecidos por IES públicas - 2010 a 2021

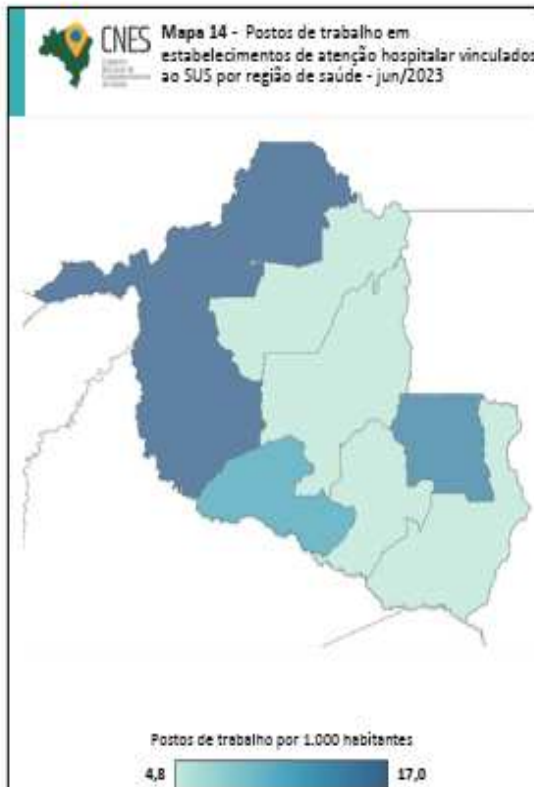
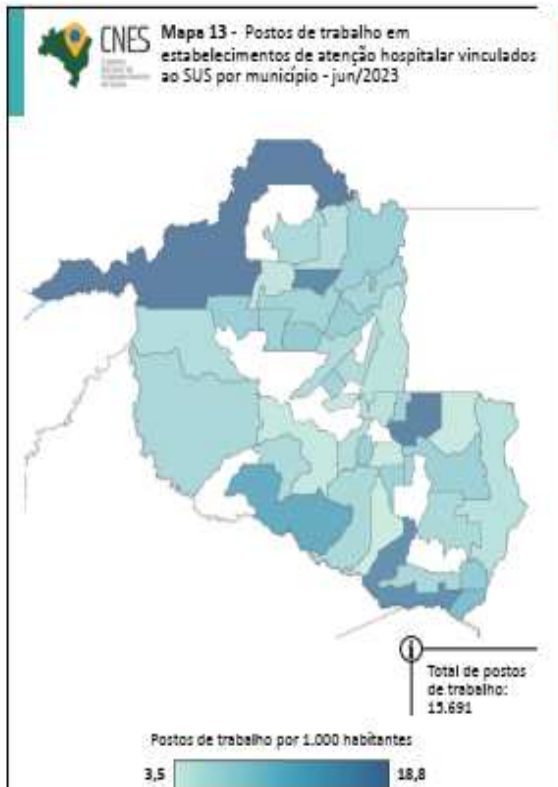
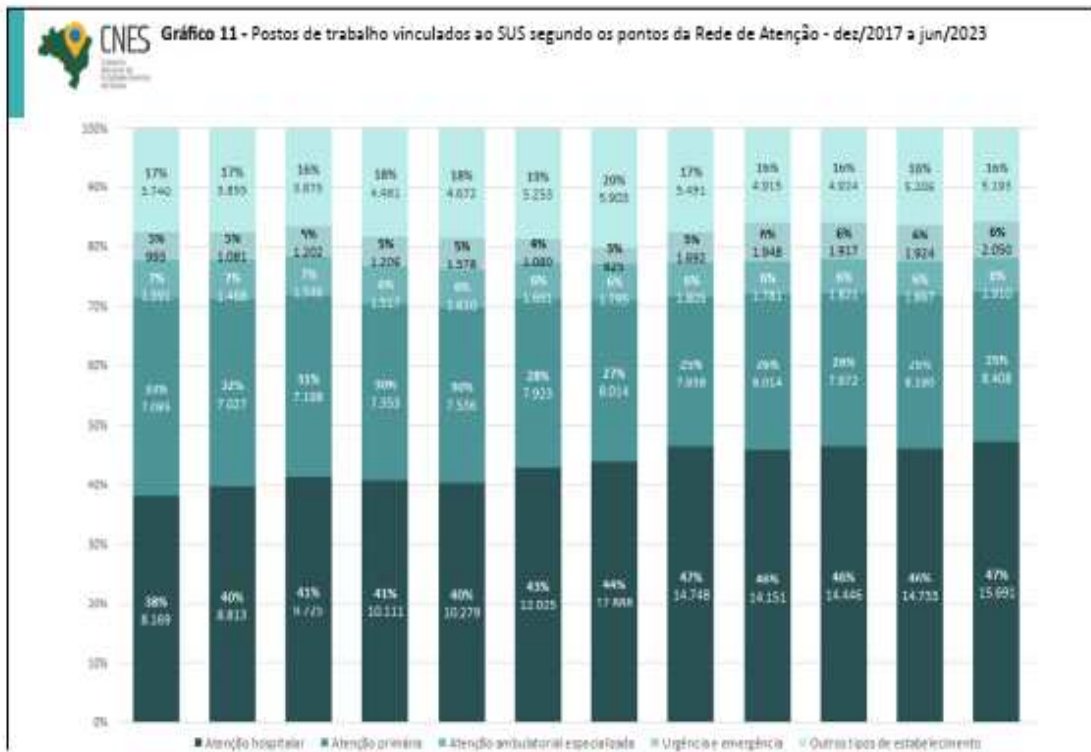


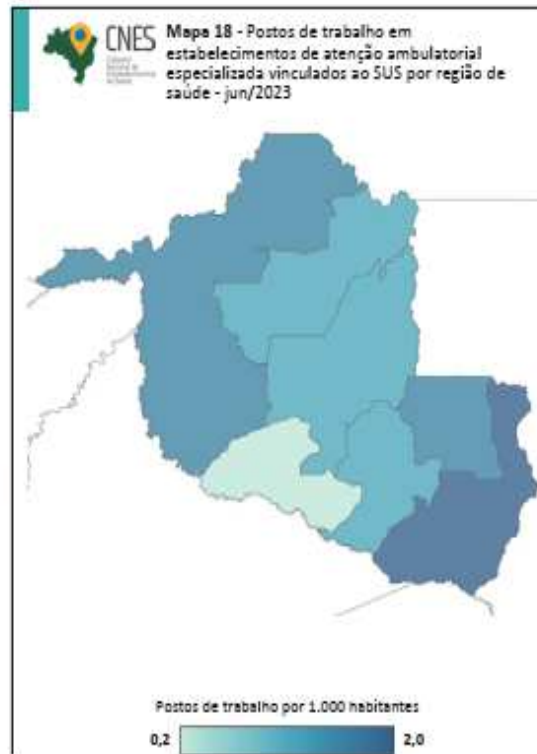
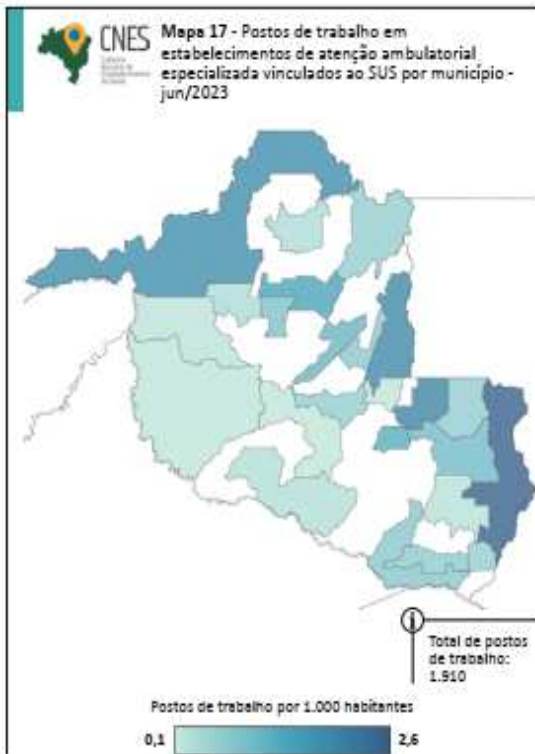
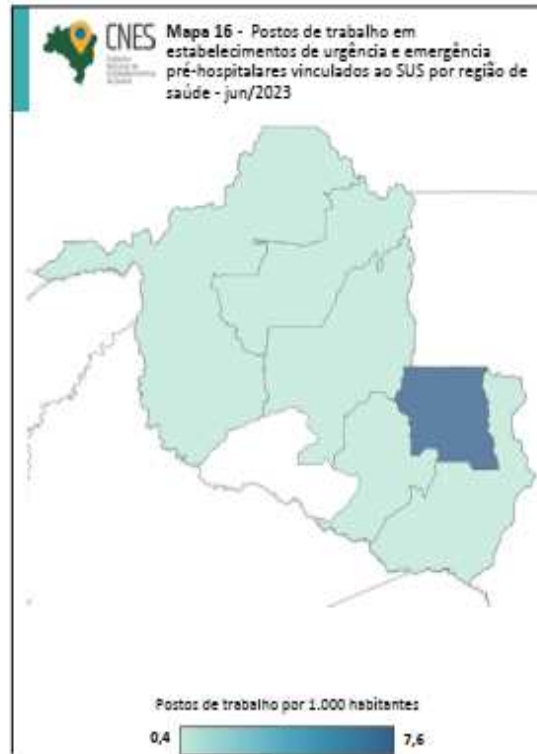
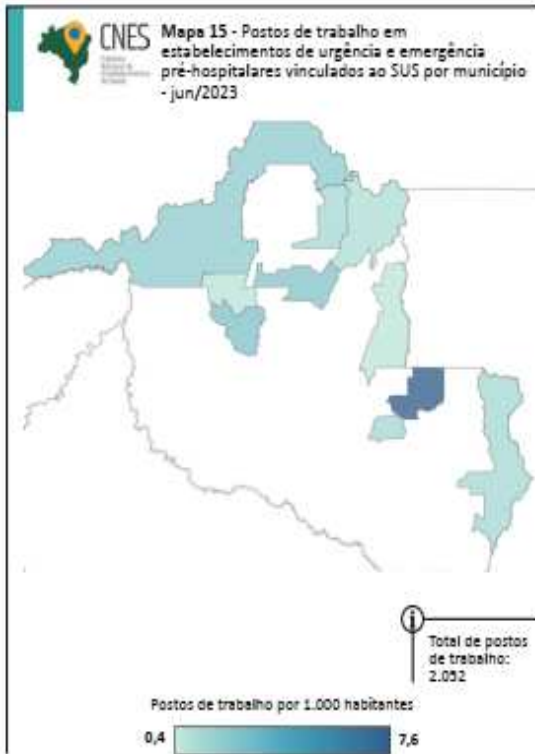


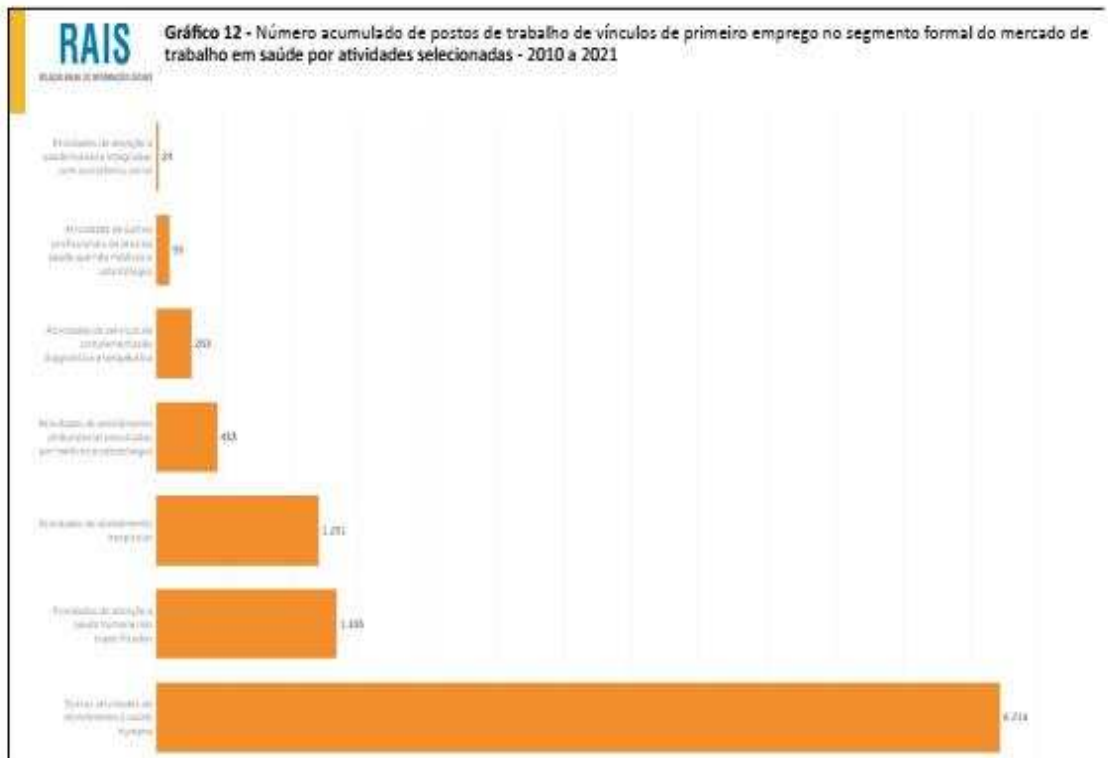
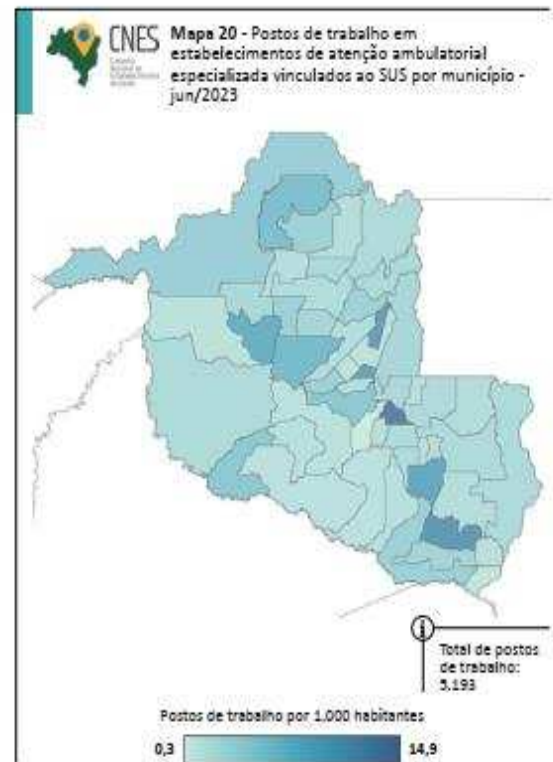
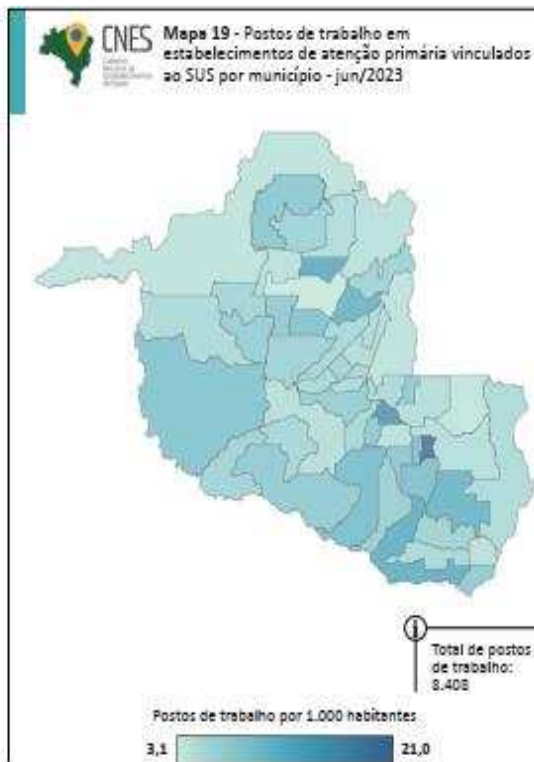


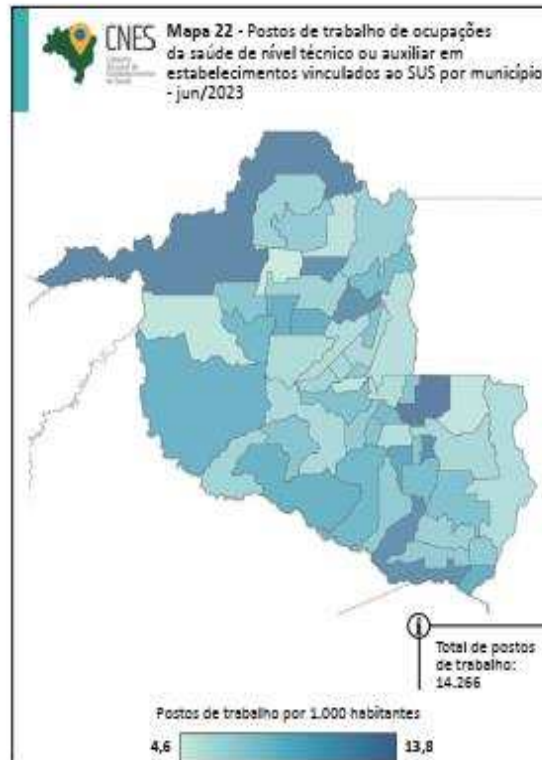
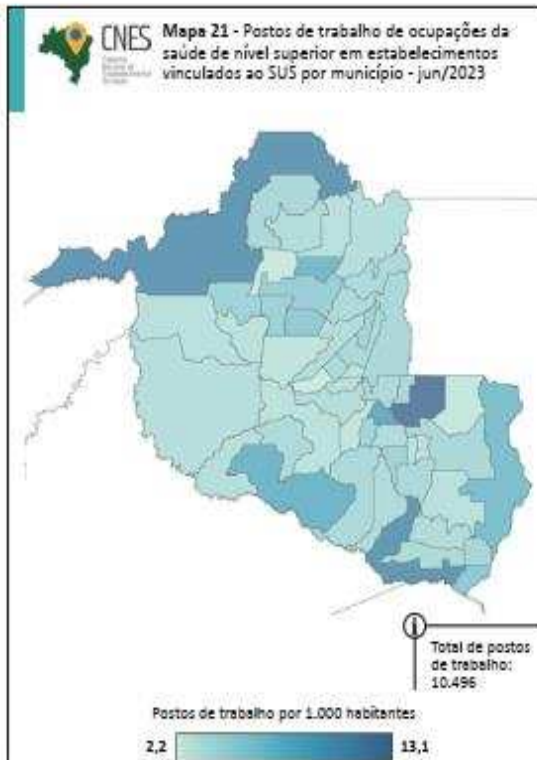
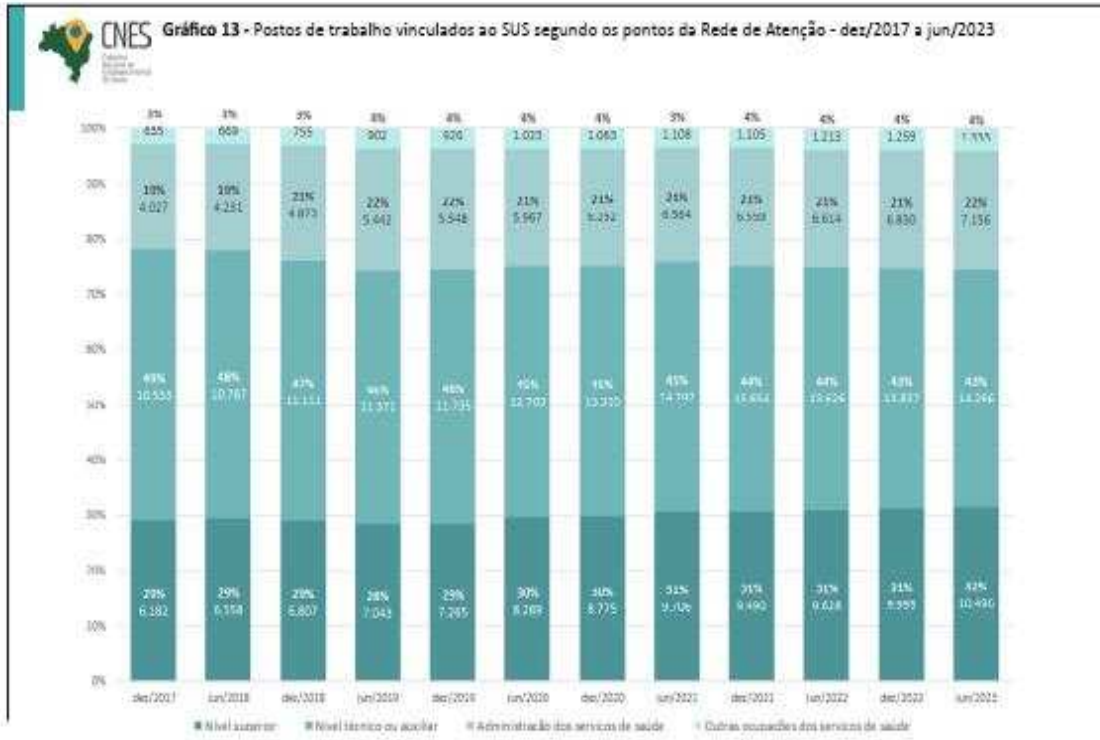


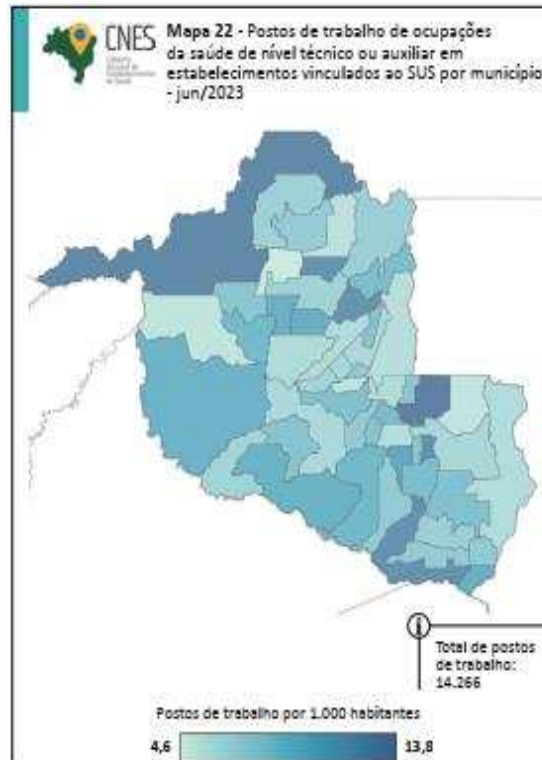
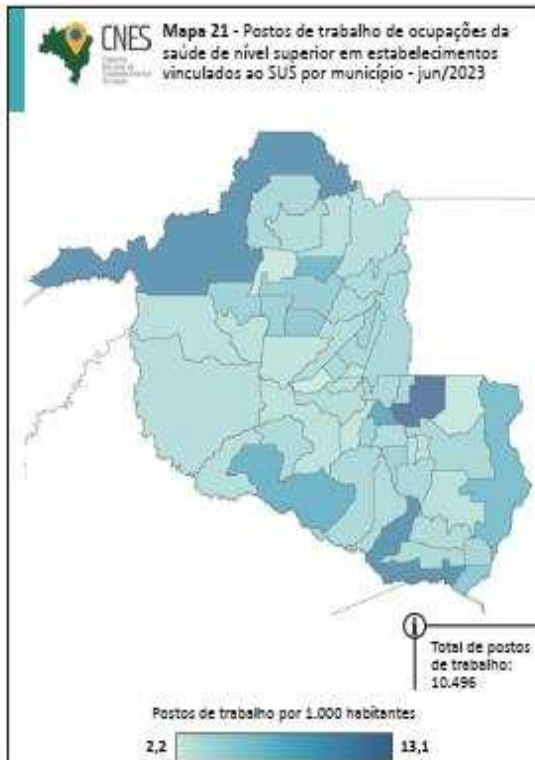
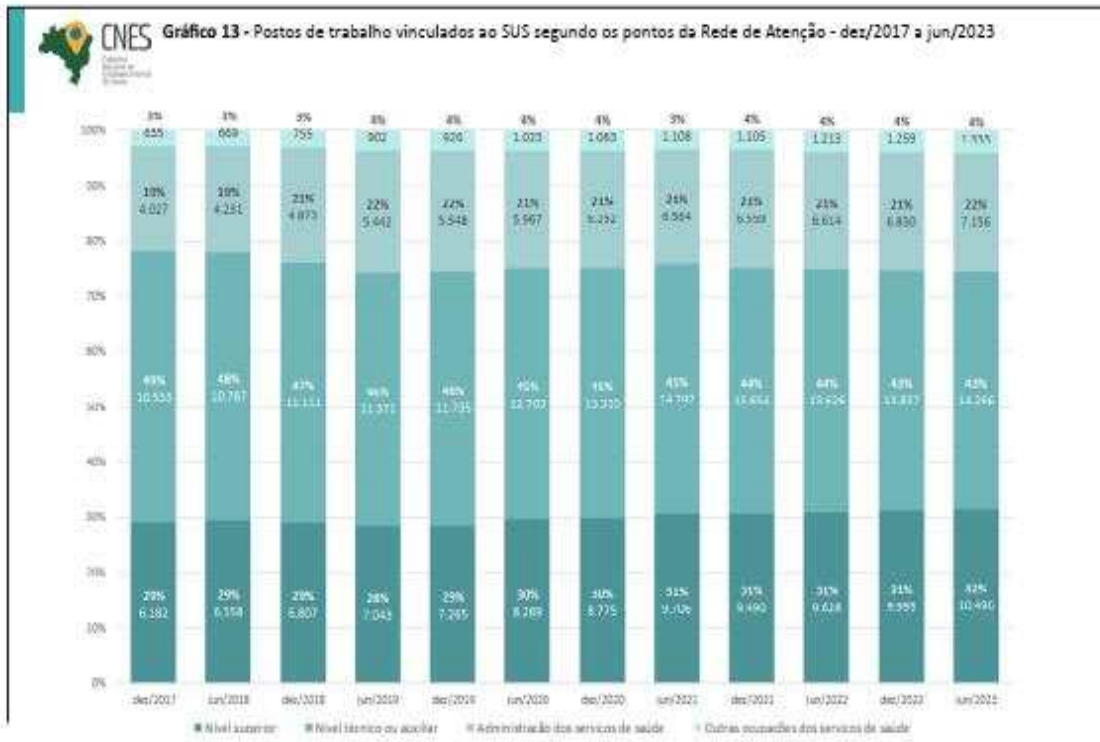


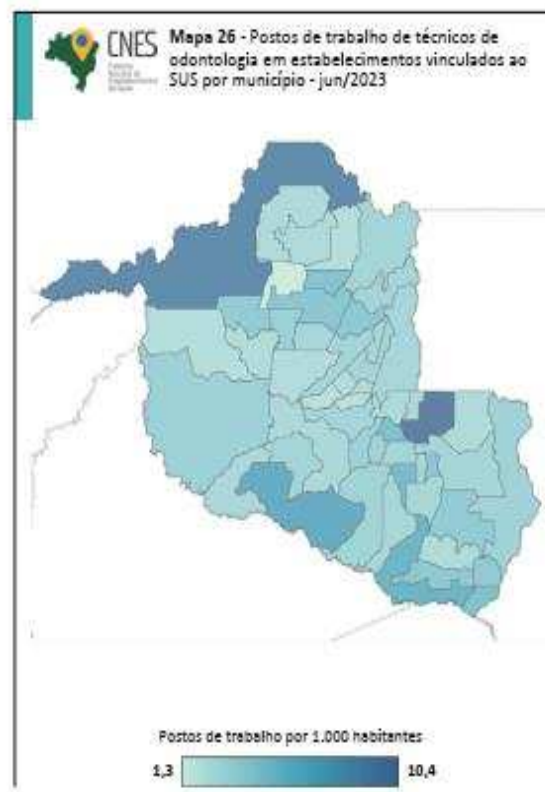
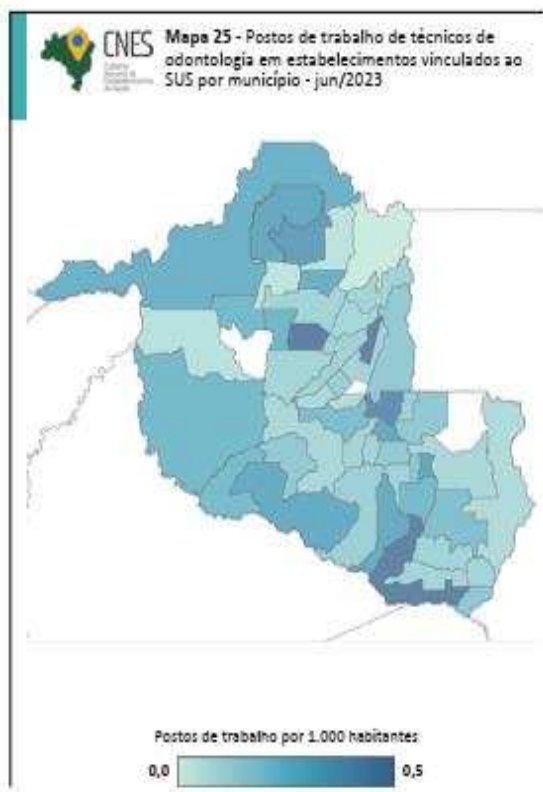
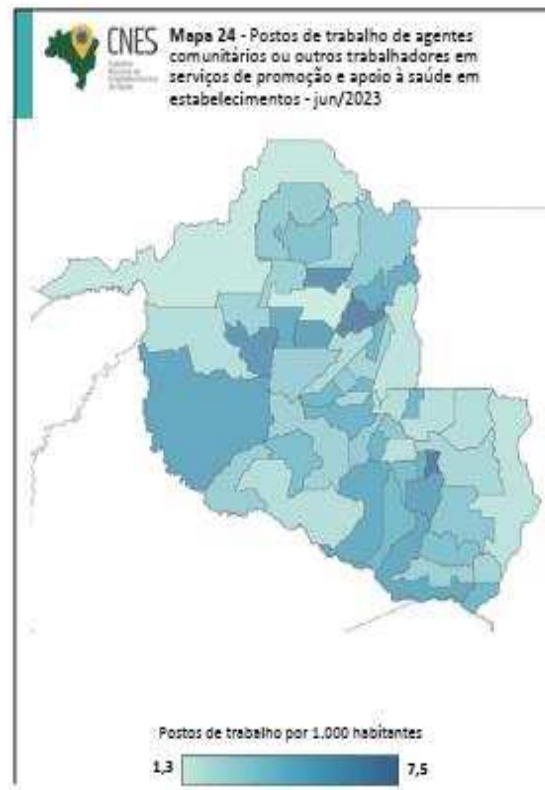
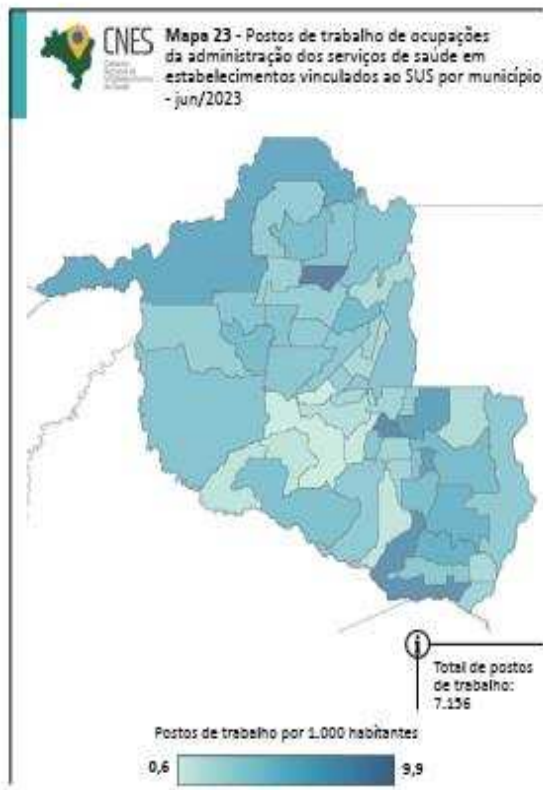












1.3 TRABALHO EM SAÚDE E EDUCAÇÃO NA SAÚDE: PRINCIPAIS PROBLEMAS

Com o objetivo de se realizar uma análise situacional da GTES de Rondônia, categorizamos uma Matriz de Problemas contemplando três dimensões (BRASIL, 2023):

a) **Governança**, isto é, a análise da “capacidade de governo” da SES (através do órgão responsável pela GTES). Contempla cinco aspectos que contribuem para a análise da capacidade de governo da SES com relação às tendências do sistema educacional e do mercado de trabalho em saúde, incluindo o grau de articulação do setor responsável pela GTES com instituições de ensino da área de saúde e com prestadores de serviços de saúde (públicos e privados) no âmbito estadual, o grau de desenvolvimento do Planejamento integrado nesta área, a análise da posição ocupada pelo setor de GTES na estrutura organizacional e a disponibilidade de financiamento para as ações de GTES, o grau de desenvolvimento e integração do sistema de informação sobre trabalho e educação na saúde no âmbito estadual e a existência (ou não) de ações de cooperação técnica interestadual (com outras SES da região e do país);

b) **Gestão da Educação na saúde**: Refere-se aos problemas específicos detectados nesta área, as categorias de análise correspondem a distintos aspectos do “sistema educacional” na área de saúde, que se constituem em objetos de intervenção por parte do setor responsável pela GTES na SES. Assim, contempla uma avaliação do que vem sendo feito em cada “linha de ação” (com base nas perguntas geradoras colocadas abaixo da descrição da categoria de análise) visando a expansão, desenvolvimento e adequação do sistema de formação de pessoal em saúde para o planejamento, programação, execução, monitoramento e avaliação de ações de formação de pessoal (nos diversos níveis – técnico, graduação, especialização, residências, mestrados e doutorados), bem como para o desenvolvimento do processo de implementação da Política Estadual de Educação Permanente em Saúde, e para o desenvolvimento de ações de Educação Popular em saúde.

c) **Gestão do Trabalho em saúde**, contemplando categorias de análise equivalentes à diversas “linhas de ação” incluindo o planejamento e dimensionamento da Força de trabalho em saúde necessária para o funcionamento pleno do SUS estadual (tanto da rede de atenção à saúde, incluindo as ações de promoção e vigilância em saúde, atenção primária, especializada, hospitalar, apoio laboratorial, etc. - quanto ao nível da gestão técnica e político-administrativa do SUS). As demais categorias de análise referem-se a diversos aspectos da Gestão do trabalho em saúde – como o funcionamento da Mesa de Negociação Coletiva, a elaboração do Plano de Cargos, Carreiras e Salários, a Avaliação do desempenho e as ações e projetos voltados para o desenvolvimento funcional dos (as) trabalhadores (as) do SUS, as

medidas adotadas para a promoção da humanização nas relações de trabalho e a garantia da segurança e saúde dos (as) trabalhadores do SUS, as iniciativas na regulação da força de trabalho e ao funcionamento do setor responsável pela administração de pessoal, a implantação e gerenciamento do Sistema de Informação da Força de trabalho em Saúde e as ações de Comunicação em saúde voltadas para potencializar a GTES no âmbito do SUS estadual.

A **Matriz 1** retrata a análise da Situação da Gestão Estadual do Trabalho e da Educação na Saúde no Estado de Rondônia. A equipe técnica estadual, em reunião específica aprazada para este fim, constituindo, assim, o ponto de partida para a definição de prioridades, construiu então a **Matriz de priorização (Matriz 2)**, da qual constam como critérios, a apreciação da Relevância e da Urgência em se enfrentar o problema, bem como a Factibilidade de enfrentamento, ou seja a disponibilidade de recursos (conhecimentos, tecnologias, recursos materiais e financeiros), necessários para o desencadeamento de ações voltadas à intervenção sobre o problema em análise. A partir dos problemas priorizados, foram elaborados na **Matriz 3**, os objetivos para a construção do PEGTES.

MATRIZ 1 - ANÁLISE DA SITUAÇÃO DA GESTÃO ESTADUAL DO TRABALHO E DA EDUCAÇÃO NA SAÚDE NO ESTADO DE RONDÔNIA. Órgão/setor da SES responsável pela GETS: SESAU/RO.

| DIMENSÃO | PROBLEMA CENTRAL | CATEGORIAS DE ANÁLISE* | PROBLEMAS ESPECÍFICOS | NECESSIDADES (o que é necessário?) | GRAU DE PRIORIDADE |
|--|---|--|---|--|--------------------|
| Governança/ Capacidade de Governo | 1 - Gestão de Pessoas focada apenas em processos administrativos (férias, direitos patronais, folha de pagamentos etc..). | 1 - Gestão participativa do Trabalho e Educação na Saúde (TES (articulação do setor responsável pela GETS com instituições de ensino da área de saúde e com prestadores de serviços de saúde (públicos e privados) no âmbito estadual; | 1 – Desarticulação do setor responsável pela GETS com instituições de ensino na área da saúde ou instituições da área de saúde públicas ou privadas em âmbito estadual. | 1 – Implementar estratégias que integrem a GETS com as instituições de ensino e instituições de saúde públicas e/ou privadas por meio de termos de cooperação, convênios e oferta de estágios voluntários/remunerados; 2-Realização de parcerias com instituições de ensino e pesquisa para a realização de estudos de GT baseados em evidências científicas. | Média |
| | | 2 – Desenvolvimento do Planejamento integrado das intervenções nas áreas de Educação na saúde e Gestão do trabalho em saúde no Estado; | 2- Insuficiência da política de valorização de saúde do trabalhador com precarização do trabalho e alta rotatividade de trabalhadores do SUS. | 1- Realização de planejamento integrado que priorizem intervenções voltadas para a fixação do trabalhador (a) no SUS; 2- Implementação de ações de educação na saúde para a qualificação do cuidado; 3- Estratégias de intervenção que se preocupem com a saúde do trabalhador (a); 4- Revisão do PCCR; 5- Realização de Concurso Público. | Alta |
| | | 3 - Articulação da área de GETS com outros setores da SES (posição ocupada na estrutura organizacional e peso político nas decisões do Colegiado de gestão); | 3- Ausência de definição das atribuições e institucionalização dos processos de Gestão do Trabalho; | 1- Reestruturação/ Reativação da mesa de negociação; 2- Elaboração de instrumentos organizativos e normativos que direcionem os processos de trabalho das | Alta |

| | | | | | |
|------------------------------------|---|---|--|--|-------|
| | | | | setoriais que se ocupam da gestão do trabalho da SES | |
| | | 4- Desenvolvimento e integração do sistema de informação sobre trabalho e educação na saúde no âmbito estadual; | 4- Ausência de ouvidoria para o trabalhador; 5- Ausência de tecnologia de informação para a gestão de pessoas; | 1- Implantação de um Sistema de Ouvidoria específico para trabalhadores (as) do SUS; 2- Implementação de estratégias de tecnologia e informação para a GATES; 3- Desenvolvimento de sistemas tecnológicos que fortaleçam a comunicação, a integração das ações, a divulgação e a transparência. | Alta |
| | | 5 - Cooperação técnica interestadual (expertise da área de GATES que possa ser compartilhada com outras SES da região e do país); | 6-Número insuficiente de programas de cooperação técnica da SESAU com outras instituições de expertise na área de GATES | 1- Fortalecimento e estabelecimento de cooperações técnicas interestaduais com expertise na área de GATES para o compartilhamento e aproveitamento das experiências exitosas. | Média |
| Gestão da Educação na Saúde | 1 - Necessidade de qualificação contínua e permanente de gestores, profissionais e controle social sobre temáticas relacionadas à política de educação na saúde no âmbito do SUS. | 1 - Política estadual de formação e desenvolvimento de pessoal para o SUS (<i>foi formulada? Tem sido implementada? Como tem sido gerida?</i>) | 7- Encaminhamento e Aprovação da Lei que transforma a Escola Técnica de Saúde em Instituto de Educação na Saúde Pública de Rondônia – IESP/RO. 8 – Necessidade do fortalecimento de uma política ministerial financiável para gestão da educação na saúde; 9 - Fragilidade nos mecanismos de gestão orçamentária e financeira que garanta os recursos para educação na saúde em âmbito estadual; | 1- Fortalecer a Política Estadual de Educação Permanente através da criação e implementação do Instituto de Educação na Saúde Pública de Rondônia. 2- Avaliação do Plano Estadual de Educação Permanente em Saúde (2024-2027); 3 - Investimento orçamentário e financeiro pela SES e MS para a execução de ações para a formação e desenvolvimento de pessoal para o SUS; 4- Investimento orçamentário e financeiro para a estruturação | Alta |

| | | | | | |
|--|--|---|--|--|-------|
| | | | | <p>da ambiência física e de materiais permanentes para a qualificação dos profissionais do SUS de RO.</p> <p>5- Implementação e fortalecimento de Núcleos de Educação Permanente nas Unidades de Saúde do Governo do Estado e municípios.</p> <p>6- Implementação de monitoramento e avaliação do Plano Estadual de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde de RO.</p> <p>7- Apoiar ações estratégicas de educação na saúde voltadas para a saúde indígena de Rondônia.</p> <p>8- Qualificar de forma permanente gestores e trabalhadores do SUS de RO a partir das necessidades locais regionais e em atenção às Redes de Atenção à Saúde (RAS) de maneira Regionalizada e Descentralizada.</p> | |
| | | <p>2 - Formação de pessoal de nível superior (integração ensino-serviço; estágios de alunos de cursos de graduação em saúde; articulação das escolas de RO com IES- universidades, faculdades, e centros universitários)</p> | <p>10-Limitações na articulação para ações de GES (Gestão da Educação na Saúde) e as Instituições de ensino e pesquisa;</p> <p>11-Ausência de COAPES – (Contrato Organizativo de Ação Pública de Ensino-Saúde) entre a SESAU e</p> | <p>1- Necessidade de Implantação do COAPES. entre as IES e a SESAU;</p> <p>2-Necessidade de implementação de programas de estágio voluntário/remunerado em áreas estratégicas da GTES.</p> | Média |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|-------------|
| | | | <p>Instituições de Ensino. Atualmente são implementados termos de cooperação técnica entre as IES (Instituições de Ensino Superior) e a SESAU por meio de contrapartida;</p> <p>12- Ausência de programas de estágio voluntário/remunerado em áreas estratégicas da GTES.</p> <p>13- Ausência de um Núcleo de Evidências (NEv) e de um Comitê de Ética no Instituto de Ensino em Saúde Pública que incentivem a realização de projetos e pesquisas de intervenção e atendam as necessidades de saúde do SUS.</p> | <p>3- Pactuação junto às instituições de ensino, pesquisa, ciência e tecnologia.</p> <p>4- Implantação de um Comitê de Ética em pesquisa e um Núcleo de Evidências para a tomada de decisão pela gestão em parceria com instituições de ensino e pesquisa;</p> <p>5- Apoio financeiro para a realização de pesquisas para o SUS de RO a partir das necessidades loco regionais.</p> <p>6- Estabelecer o Instituto de Educação em Saúde Pública de Rondônia como o ponto articulador junto às instituições formadoras que usam os espaços para práticas assistenciais, garantindo assim que os processos formativos estejam alinhados aos princípios do SUS e particularidades do território Rondoniense.</p> | |
| | | <p>3 -Formação de pessoal de nível médio (escolas técnicas estaduais de Saúde, cursos de capacitação etc.) <i>(que ações têm sido realizadas nessa área?)</i></p> | <p>13- Necessidade de reformulação de estratégias e ampliação de ações de educação na saúde para profissionais de nível médio de acordo com as necessidades dos municípios;</p> <p>14- Fragilidades na execução de cursos técnicos e pós técnicos;</p> | <p>1- Reformulação de estratégias educacionais ativas que colaborem e potencializem a educação na saúde (metodologias de ensino aprendizagem, tipo de ações educativas, carga horária, adaptações de acordo com as necessidades dos municípios etc.);</p> <p>2- Apoio do COSEMS, CIB, Superintendência do Ministério</p> | <p>Alta</p> |

| | | | | | |
|--|--|---|--|--|-------------|
| | | | <p>15- Fragilidade sobre a governabilidade de execução de ações de educação que necessitam da liberação dos trabalhadores do SUS para a qualificação, adesão pelos gestores municipais e interesse dos trabalhadores em se qualificarem;</p> | <p>da Saúde e Secretarias municipais para as negociações e sensibilização dos gestores sobre a importância da qualificação do trabalhador (a) para a qualidade do cuidado ao usuário do SUS, redução de custos e minimização de mortes evitáveis.</p> <p>3- Fomentar atividades formativas que atendam as particularidades dos territórios e especificidades regionais na assistência à saúde.</p> | |
| | | <p>4 - Gestão das Residências (médica, multiprofissional etc.) e de Cursos de especialização em saúde, mestrados profissionais, etc. <i>(que ações têm sido realizadas nessa área?)</i></p> | <p>16- Necessidade de fortalecimento dos programas de residências médicas e em área profissional da saúde; Ampliação de oferta de especializações, programas de mestrado e doutorado profissional na área da saúde de acordo com as necessidades loco regionais;</p> | <p>1- Criação de estratégia de incentivo financeiro para coordenadores, tutores e preceptores de programas de residências na área da saúde;</p> <p>2- Aprovação de lei para a fixação de profissionais egressos de programas de residências na área da saúde no âmbito do SUS;</p> <p>3- Criação de novos programas de residências na área da saúde em áreas de necessidades de atenção à saúde da população rondoniense e de vazios assistenciais;</p> <p>4- Fortalecimento dos programas de residências na área da saúde já existentes.</p> <p>5 - Oferta de especializações, programas de mestrado e doutorado profissional na área</p> | <p>Alta</p> |

| | | | | | |
|------------------------------------|--|---|---|--|-------|
| | | | | da saúde de acordo com as necessidades loco regionais. | |
| | | 5 - Educação permanente e continuada (grau de implementação da PNEPS no âmbito estadual) <i>(que ações têm sido realizadas nessa área?)</i> | 17 - Fragilidade nos processos contínuos de ações de integração ensino, serviço e comunidade; | 1- Implementação de CIES (Comissões de Integração Ensino e Serviço) regionalizadas; e reestruturação e fortalecimento da CIES estadual; 2- Qualificar de forma permanente gestores e trabalhadores do SUS de RO a partir das necessidades loco regionais e em atenção às Redes de Atenção à Saúde (RAS) de maneira Regionalizada e Descentralizada. | Alta |
| | | 6 - Educação popular em saúde <i>(que ações têm sido realizadas nessa área?)</i> | 18 – Limitadas ações têm sido implementadas relacionadas a educação popular; | 1- Elaborar projetos que priorizem a educação popular em saúde; 2- Ampliar estratégias de educação na saúde para o controle social e comunidade; | Média |
| Gestão do Trabalho em saúde | 1- Em Rondônia não existe uma Política Estadual de Gestão de Trabalho. | 1 - Planejamento e Dimensionamento da Força de trabalho no SUS estadual <i>(como vem sendo feito?)</i> | 19 - Ausência de estratégias de dimensionamento da força de trabalho na SESAU-RO; | 1 – Realizar revisão do dimensionamento da força de trabalho na SESAU-RO que reflitam a realidade situacional; | Alta |
| | | 2 - Negociação Coletiva (implantação e funcionamento da Mesa de Negociação Permanente em Saúde e estabelecimento de espaços de cogestão do Trabalho no SUS; <i>(como tem se dado o funcionamento da Mesa?)</i>) | 20 – Desarticulação da Mesa de Negociação Permanente em Saúde | 1- Articular a reestruturação da Mesa Estadual de Negociação Permanente em Saúde; 2 - Estimular e apoiar a criação de mesas regionais de negociação permanente em saúde; 3- Fortalecimento e potencialização dos espaços | Alta |

| | | | | | |
|--|--|---|---|---|-------|
| | | | de cogestão do Trabalho no SUS; | | |
| | | 3 - Plano de Cargos, carreiras e vencimentos/ salários (PCCR);(que ações têm sido realizadas nessa área?) | 21- O PCCR implantado no ano de 2021 não atende em sua totalidade as demandas atuais de GT; | 1- Necessidade de revisão do PCCR implantado no ano de 2021 que atendam as demandas atuais; | Média |
| | | 4 - Avaliação de Desempenho dos (as) profissionais e trabalhadores (as) do SUS; (como tem sido feita a avaliação de desempenho?) | 22- Avaliação de desempenho dos profissionais do SUS é realizada periodicamente, porém, novos instrumentos precisam ser implementados de modo a refletir as necessidades de GT; | 1- Realizar consultorias para o uso de ferramentas de avaliação de desempenho dos (as) profissionais trabalhadores do SUS; | Alta |
| | | 5 - Desenvolvimento Funcional dos(as) trabalhadores(as) do SUS estadual; (que ações têm sido realizadas?) | 23- Atualmente o PCCR garante a progressão funcional dos trabalhadores do SUS, porém, necessita de revisão a fim de garantir as necessidades atuais de acordo com o cenário no âmbito da SESAU; | 1- Realizar consultorias que se relacionem ao desenvolvimento funcional dos trabalhadores do SUS do Estado de RO; 2- Revisão do PCCR; 3- Potencialização dos instrumentos de desempenho; 4- Qualificação contínua dos trabalhadores (as) do SUS; | Alta |
| | | 6 - Humanização das relações e condições de trabalho;(que ações têm sido realizadas?) | 24 - Necessidade de um olhar específico à saúde do trabalhador e a garantia da equidade de gênero, raça e etnias das trabalhadoras (es) do SUS. | 1-Implementação de estratégias educacionais, programas, processos que contemplem especificamente as trabalhadoras do SUS; sua saúde mental e física, e a garantia da equidade de gênero, raça e etnias e o empoderamento das trabalhadoras (es) do SUS. | Alta |
| | | 7 - Incorporação de novas modalidades de trabalho no setor saúde (teletrabalho ou | 25-Necessidade de aprimoramento dos processos de trabalho que se | 1 - Aprimoramento dos processos de trabalho que se relacionem a incorporação de | Média |

| | | | | | |
|--|--|--|---|--|-------|
| | | trabalho remoto e seus congêneres – home office, trabalho a distância, remoto, modelo híbrido de trabalho, entre outros); <i>(como tem se dado esse processo?)</i> | relacionem a incorporação de novas modalidades de trabalho no âmbito da SESAU. | novas modalidades de trabalho no âmbito da SESAU. | |
| | | 8 - Saúde e segurança dos(as) trabalhadores(as); <i>(que ações têm sido realizadas)</i> | 26-Política de saúde e segurança do trabalhador não consolidada no estado e municípios de RO | 1 - Ofertar apoio técnico para os municípios implantarem os núcleos de saúde e segurança dos trabalhadores. 2 - Implementar estratégias de cuidado à saúde do cuidador (o profissional do SUS) 3 - Apoiar e fortalecer as ações dos Núcleos de saúde do trabalhador institucionalizados nas unidades no âmbito da SESAU. | Alta |
| | | 9 - Regulação da força de trabalho em saúde (FTS); <i>(Como tem acontecido a regulação da FTS?)</i> | 27-Fragilidades na regulação da força de trabalho em saúde no âmbito da SESAU que refletem na precarização do trabalho, no uso de trabalho temporário, no adoecimento do profissional do SUS etc. | 1 - Fortalecer estratégias de regulação da força de trabalho em saúde no âmbito da SESAU; 2 - Realizar Concurso Público; 3 - Realizar qualificação contínua de profissionais do SUS; 4 - Priorizar a saúde do trabalhador (a) 5 - Criar mecanismos de apoio à saúde física e mental do trabalhador. | Alta |
| | | 10 - Administração de pessoal (direitos, benefícios e deveres); <i>(como tem sido feita a administração de pessoal?)</i> | 28-Necessidade de qualificação/capacitação dos gestores e trabalhadores para a GT (Gestão do Trabalho) de forma regionalizada no estado de RO; | 1 - Qualificar gestores e trabalhadores de Recursos Humanos sobre a temática GT e gerenciamento de pessoal. | Média |

| | | | | |
|--|--|--|--|------|
| | 11- Sistemas de Informação sobre gestão do trabalho na saúde; <i>(o que tem sido feito para implantar um SI sobre GTES?)</i> | 29- Ausência de um sistema de gestão da saúde (base de dados) compartilhável entre as áreas da SESAU e outros Estados da federação sobre gestão do trabalho; | 1 - Criar o sistema de gestão da saúde (base de dados) compartilhável entre as áreas da SESAU e outros Estados da federação sobre gestão do trabalho; 2 - Criar um canal de transparência para acompanhamento em tempo real das escalas de plantão das unidades de saúde. | Alta |
| | 12 - Redes de Comunicação da GTES Desenvolvimento de estratégias de comunicação na área de GTES <i>(que ações têm sido realizadas?)</i> | | | |

⁹ Utilizado, paralelamente, a matriz de priorização dos problemas (Matriz 2), e transportado a pontuação dos problemas para esta coluna, explicitando grau de prioridade (Alta, Média e Baixa).

| MATRIZ 2. NECESSIDADES DA GESTÃO DO TRABALHO E DA EDUCAÇÃO NA SAÚDE NO ÂMBITO DA SECRETARIA DE SAÚDE DE RONDÔNIA. | | | | | | |
|--|---|---|--------------------------------|-----------------|----------------------|------------------------|
| DIMENSÃO | PROBLEMA CENTRAL | PROBLEMAS ESPECÍFICOS | Relevância¹⁰ | Urgência | Factibilidade | Total de pontos |
| Governança/ Capacidade de Governo | 1 - Gestão de Pessoas focada apenas em processos administrativos (férias, folha de pagamentos). | 1- Insuficiência da política de valorização de saúde do trabalhador com precarização do trabalho e alta rotatividade de trabalhadores do SUS. | 3 | Sim | Factível | 8 |
| | | 2- Ausência de definição das atribuições e institucionalização dos processos de Gestão do Trabalho; | 3 | | | |
| | | 3- Ausência de tecnologia de informação para a gestão de pessoas; | 2 | | | |
| Gestão da Educação na Saúde | 1 - Necessidade de qualificação contínua e permanente de gestores, profissionais e controle social sobre temáticas relacionadas à política de educação na saúde no âmbito do SUS. | 4 - Fragilidade de uma política ministerial financiável para gestão da educação na saúde; | 3 | | | 12 |
| | | 5 - Fragilidade nos mecanismos de gestão financeira que garantam os recursos para educação na saúde; | 3 | | | |
| | | 6 - Fragilidade nos processos contínuos de ações de integração ensino, serviço e comunidade; | 2 | | | |
| | | 7 -Necessidade de fortalecimento dos programas de residências médicas e em área profissional da saúde; | 2 | | | |
| Gestão do Trabalho em saúde | 1- Em Rondônia não existe uma Política Estadual de Gestão de Trabalho. | 8 - Necessidade de fortalecimento das estratégias de inovação, pesquisa e extensão; | 2 | | | 10 |
| | | 9 - Ausência de estratégias de dimensionamento da força de trabalho na SESAU-RO e no âmbito dos municípios; | 2 | | | |
| | | 10 - Necessidade de um olhar específico à saúde do trabalhador e a garantia da equidade de gênero, raça e etnias das trabalhadoras (es) do SUS. | 3 | | | |
| | | 11- Ausência de ouvidoria para o trabalhador; | 2 | | | |
| | | 12 -Desarticulação de mesa de negociação do SUS na gestão do trabalho; | 3 | | | |

¹⁰ Pontuação dos critérios: Baixa (0); Significativa (1); alta (2); muito alta (3).

MATRIZ 3 - PROBLEMAS/OBJETIVOS

| DIMENSÃO | PROBLEMA CENTRAL | OBJETIVO GERAL¹¹ | Problemas específicos prioritizados¹² | OBJETIVOS ESPECÍFICOS |
|--|---|--|--|---|
| Governança/ Capacidade de Governo | Gestão de Pessoas focada apenas em processos administrativos | Implantar a política estadual de gestão do trabalho em saúde | 1-Insuficiência da política de valorização de saúde do trabalhador com precarização do trabalho e alta rotatividade de trabalhadores do SUS. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Qualificar de forma permanente gestores e trabalhadores; ▪ Priorizar concurso público. |
| | | | 2- Ausência de definição das atribuições e institucionalização dos processos de Gestão do Trabalho; | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Formular política estadual de dimensionamento da força de trabalho com qualificação profissional; |
| | | | 3- Ausência de tecnologia de informação para a gestão de pessoas; | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Implementar estratégias de comunicação e gestão organizacional dos Serviços de Saúde. |
| Gestão da Educação na Saúde | Insuficiência de Financiamento Inter federativo para ações de educação permanente em saúde; | Necessidade de qualificação contínua e permanente de gestores, profissionais e controle social sobre temáticas relacionadas à política de educação na saúde no âmbito do SUS. | 1 - Fragilidade de uma política ministerial financiável para gestão da educação na saúde; | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Apresentar projetos para aporte de recursos financeiros. |
| | | | 2- Fragilidade nos mecanismos de gestão financeira que garanta os recursos para educação na saúde no âmbito estadual; | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Articular junto aos setores envolvidos para a garantia da gestão adequada dos recursos financeiros disponibilizados pelo Ministério da Saúde. ▪ Realizar levantamento diagnóstico situacional de gestão estadual e municipais de ações de educação na saúde, baseada nas necessidades loco regionais e indicadores de saúde. ▪ Qualificar de forma permanente gestores e trabalhadores do SUS de RO a partir das necessidades loco regionais e em atenção às Redes de |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | <p>Atenção à Saúde (RAS) de maneira Regionalizada e Descentralizada.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Descentralizar o planejamento, monitoramento e avaliação das ações de gestão da educação nas regiões e municípios. ▪ Fortalecer o Controle Social no Estado de RO e conselhos municipais. ▪ Implantar, implementar, monitorar, avaliar ações de gestão do trabalho e educação na saúde no Estado de Rondônia. ▪ Investir na infraestrutura física e dos equipamentos de saúde para o Instituto de Saúde Pública. ▪ Participar ativamente de processos estratégicos de mobilização para a gestão do trabalho e da educação na saúde como por exemplo Conferências, Comitês Gestores, Grupos de Trabalho, e outros. ▪ Implementação de CIES (Comissões de Integração Ensino e Serviço) regionalizadas; e reestruturação e fortalecimento da CIES estadual; | |
| | | | | <p>3- Fragilidade nos processos contínuos de ações de integração ensino, serviço e comunidade;</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fortalecer a Comissão Estadual e Comissões Regionais de Integração Ensino e implantar COAPES. |
| | | | | <p>4- Necessidade de fortalecimento dos programas de residências médicas e em área profissional da saúde;</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Criar incentivo financeiro intermediário diferenciado para valorização e interiorização dos programas de residência. ▪ Oferta de especializações, programas de mestrado e |

| | | | | |
|------------------------------------|---|--|---|--|
| | | | | doutorado profissional na área da saúde de acordo com as necessidades loco regionais. |
| Gestão do Trabalho em saúde | Em Rondônia não existe uma Política Estadual de Gestão de Trabalho. | Institucionalizar a lógica de gestão do trabalho em saúde no Estado de Rondônia | 5 - Necessidade de fortalecimento das estratégias de inovação, pesquisa e extensão; | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ampliar e integrações de ensino, pesquisa e extensão de acordo com as necessidades do SUS. |
| | | | 1- Ausência de estratégias de dimensionamento da força de trabalho na SESAU-RO e nos municípios. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Institucionalizar as atribuições da gestão do trabalho de forma intersetorial; ▪ Implantar sistema de TI para gestão do trabalho em saúde. ▪ Auxiliar no estabelecimento de estratégias de dimensionamento de pessoal no âmbito dos municípios. |
| | | | 2- Necessidade de um olhar específico à saúde do trabalhador e a garantia da equidade de gênero, raça e etnias das trabalhadoras (es) do SUS. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Consolidar PNSST e criação de núcleos de saúde e segurança no estado e municípios; ▪ Executar estratégias de enfrentamento as diversas formas de violência, preconceito e discriminação no âmbito da saúde a fim de garantir a equidade de gênero, raça e etnia das trabalhadoras do SUS; ▪ Realizar ações estratégicas de educação sobre a temática promoção da saúde mental considerando as especificidades de gênero, raça e etnia; ▪ Oferecer cursos de comunicação eficaz, acolhimento e empatia para que as (os) profissionais de saúde possam lidar com usuários do SUS de diferentes origens de maneira respeitosa e inclusiva. |

| | | | | |
|--|--|--|---|---|
| | | | 3- Desarticulação da mesa de negociação do SUS para a gestão do trabalho; | ▪ Reestruturar e implementar mesa de negociação do SUS para a gestão do trabalho; |
| | | | 4- Ausência de tecnologia de informação para a gestão de pessoas; | ▪ Implementar estratégias de comunicação e gestão organizacional dos Serviços de Saúde. |

11 Formulado um objetivo geral para cada problema central correspondente às 3 dimensões.

12 Preenchido esta coluna transportando para esta matriz os problemas que alcançaram pontuação alta na Matriz 2.

13 Formulado objetivos específicos que detalhem cada Objetivo geral (máximo de 3 específicos para cada objetivo geral).

1.4 GESTÃO NO TRABALHO E EDUCAÇÃO NA SAÚDE

Visando estimular, acompanhar e fortalecer a qualificação profissional dos trabalhadores da área de saúde para transformação das práticas de saúde em direção ao atendimento dos princípios fundamentais do SUS a partir da realidade coletiva dos processos de trabalho, inicialmente são apontadas diversas necessidades de modo transversal para a gestão do trabalho e da educação na saúde (GTES) como a adoção de diferentes modalidades de ensino nos processos educativos, e metodologias de aprendizagem baseadas na problematização, considerando as diferentes realidades, podendo ocorrer por território, por categorias, por ação interdisciplinar, tendo como ponto de partida e de chegada uma realidade a ser transformada para produção de saúde, firmando parcerias com instituições públicas e privadas.

Este PEGTES encontra-se alinhado ao Mapa Estratégico da SESAU RO (2024-2027) e ao Plano Estadual de Saúde (PES 2024-2027), convergindo com a missão de “Promover saúde individual e coletiva para a melhoria da qualidade de vida das pessoas”, expressa o grande compromisso da gestão, para um sistema de saúde acessível, sustentável e de equidade, gerador de conhecimento e inovação e planejamento, para definição e implementação de todas as iniciativas no âmbito da saúde.

No Mapa Estratégico (2024-2027) a Missão, Visão e Valores da SESAU RO são:

Missão: Cuidar da população coordenando as políticas públicas de saúde com vistas a assegurar acesso e qualidade, seguindo os princípios do sus, por meio de uma gestão regionalizada e transparente.

Visão: Ser uma instituição modelo na promoção de saúde pública, pautada na Inovação e resolutividade de forma eficiente, efetiva e eficaz.

Valores: Valorização do servidor, transparência, ética, justiça social, inovação, qualidade, eficiência, integração e sustentabilidade.

Além disso, no Mapa, dois eixos reforçam a importância da gestão do trabalho e educação na saúde, ao inserir no Eixo “PROCESSOS” ao propor **FORTALECER A POLÍTICA ESTADUAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE**. E, no Eixo “GESTÃO REGIONALIZADA”: **VALORIZAR OS PROFISSIONAIS E TRABALHADORES DA SAÚDE, INCENTIVAR E APOIAR AÇÕES DE CIÊNCIA, TECNOLOGIA E INOVAÇÃO EM SAÚDE**.

A partir da descrição do cenário, foi possível identificar os grandes blocos de necessidades para a GTES, conforme apontados abaixo:

- Estruturação de uma Política Estadual de Gestão do Trabalho no Estado de Rondônia;

- Fortalecimento da Política de Educação Permanente no Estado de Rondônia, no âmbito da Secretaria de Estado da Saúde e rede regionalizada com as ações de gestão na educação na saúde;
- Potencialização na implementação das CIES regionalizadas e do trabalho em redes regionalizadas, viabilizando a implantação de linhas de cuidado, com a realização de oficinas, capacitações e outras ações educativas que proporcionem a reflexão sobre as Redes de Atenção à Saúde no Estado, e busquem a sua reorganização, com a ciência de que as linhas de cuidado perpassam os diferentes níveis do SUS, tendo o usuário como centro do cuidado;
- Qualificação do cuidado, fortalecendo a articulação entre as equipes e técnicos da rede estadual e municipais de saúde para o processo de gestão da educação na saúde de forma regionalizada;
- Retomada da mesa de negociação para o SUS de Rondônia;
- Promoção de práticas da Política de Humanização;
- Ampliação das competências, motivação e co-responsabilidade dos trabalhadores do SUS;
- Aprimoramento da gestão de informação em saúde, evidenciando a transparência e eficiência das ações de gestão do trabalho e da educação na saúde;
- Implementação e ampliação das residências em área profissional da saúde em especialidades estratégicas do SUS;
- Fortalecimento do Controle Social no SUS;
- Implementação de estratégias que possibilitem olhar específico à saúde do trabalhador e a garantia da equidade de gênero, raça e etnias das trabalhadoras (es) do SUS.
- Potencialização de estratégias e mecanismos de ensino, pesquisa e inovação tecnológica, de modo a fortalecer a rede SUS.
- Implementar estratégias de educação na saúde voltadas para as necessidades locais dos povos e comunidades tradicionais (indígenas, ribeirinhos, quilombolas e outros grupos com identidades e saberes específicos), de Rondônia.
- O processo formativo a partir das necessidades de saúde considerando as regiões de saúde e os seus 52 municípios no Estado de Rondônia.
- Participar ativamente de processos estratégicos de mobilização para a gestão do trabalho e da educação na saúde como por exemplo Conferências, Comitês Gestores, Grupos de Trabalho, e outros.
- Transformação da Escola Técnica de Saúde em Instituto de Educação em Saúde Pública de Rondônia.

CAPÍTULO 2 – PRINCÍPIOS E DIRETRIZES DA PGTES

O Estado de Rondônia a partir da Secretaria de Estado da Saúde de Rondônia - SESAU RO, aderiu ao *Programa de Valorização da Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde no âmbito do Sistema Único de Saúde – ValorizaGTES-SUS* de acordo com a Portaria **GM/MS nº 2.168, de 5 de dezembro de 2023** com o objetivo de incentivar o fortalecimento e a consolidação das áreas de gestão do trabalho e da educação na saúde no SUS.

Em consonância, o Estado de Rondônia se propõe a alinhar este Plano Estadual de GTES à Política Nacional de GTES.

Em seu Artigo 2, são objetivos do ValorizaGTES-SUS:

- I – Planejar ações e iniciativas relacionadas à gestão do trabalho e da educação na saúde, de acordo com o Planejamento Regional Integrado – PRI, com vistas a estimular, acompanhar e fortalecer o trabalho na saúde;
- II – Fortalecer a capacidade técnico-administrativa dos municípios, estados e Distrito Federal nas áreas de gestão do trabalho e da educação na saúde, tendo em vista a necessidade de investimento na melhoria das condições e relações de trabalho no SUS, bem como no aperfeiçoamento do perfil dos trabalhadores da saúde;
- III – Constituir uma rede de intercâmbio de experiências relacionadas à gestão do trabalho e da educação na saúde, visando ampliar o acesso e o compartilhamento de informações para a organização do sistema nos âmbitos local e regional, colaborando para o fortalecimento das instâncias gestoras e de pactuação do SUS;
- IV – Consolidar a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde – PNEPS como orientadora dos processos de formação e qualificação dos trabalhadores do SUS, de modo a garantir a resolubilidade, integralidade, equidade e humanização do cuidado em saúde;
- V – Incentivar a implantação e implementação de políticas e planos de gestão do trabalho e da educação na saúde no SUS, nos níveis municipal, estadual e distrital;
- VI – Fortalecer a integração ensino-serviço-comunidade, considerando a importância dos trabalhadores do SUS nos processos de formação em saúde;
- VII – Incentivar o desenvolvimento de estratégias para a gestão e regulação do trabalho na saúde, na perspectiva do trabalho decente, digno, seguro, equânime, humanizado e democrático;
- VIII – Fortalecer o controle social articulado à gestão do trabalho e da educação na saúde nos municípios, estados e Distrito Federal, visando ao desenvolvimento de estratégias e processos para a integralidade da atenção à saúde individual e coletiva, de forma eficiente, qualificada e humanizada;

- IX – Ativar espaços coletivos que promovam a interação entre sujeitos, reconhecendo as relações de intersubjetividade, poder e de circulação de saberes, a fim de constituir objetivos comuns e a viabilidade de estratégias para a gestão do trabalho e da educação na saúde;
- X – Realizar processo sistemático e contínuo de acompanhamento e avaliação de dados, informações e indicadores estratégicos de gestão do trabalho e da educação na saúde; e
- XI – implementar o financiamento e transferência de recursos federais para as ações de gestão do trabalho e da educação na saúde nos municípios, estados e Distrito Federal.

O Artigo 3º traz as diretrizes do Programa de Valorização da Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde no âmbito do SUS:

- I – Integração de ações e estratégias de gestão do trabalho e da educação na saúde;
- II – Fortalecimento da Política Nacional de Educação Permanente em Saúde (PNEPS);
- III – Consolidação e estruturação da Gestão do Trabalho na Saúde (GTS);
- IV – Fomento a conformação de redes colaborativas de gestão do trabalho e da educação na saúde por meio da estratégia de apoio institucional para o desenvolvimento e expansão das áreas do trabalho e da educação na saúde;
- V – Humanização das relações e dos processos de trabalho;
- VI – Saúde e segurança do/no trabalho e do trabalhador;
- VII – Trabalho interprofissional, colaborativo e focado nas necessidades dos usuários do sistema;
- VIII – Fortalecimento da capacidade técnico-administrativa na área de gestão do trabalho e da educação na saúde;
- IX – Qualificação dos processos de trabalho em saúde;
- X – Valorização do trabalho e do trabalhador em saúde;
- XI – Equidade de gênero, raça, etnia no trabalho;
- XII – Regionalização das práticas de gestão do trabalho e da educação na saúde;
- XIII – Ordenamento da formação em saúde considerando as especificidades da gestão do trabalho e da educação na saúde; e
- XIV – Fortalecimento da participação e do controle social nas áreas de gestão do trabalho e da educação na saúde no SUS.

CAPÍTULO 3 – MÓDULOS OPERACIONAIS

Para a construção dos Módulos Operacionais tomou-se como base a necessidade da elaboração de propostas de ação para o alcance dos Objetivos definidos no PGTES inclui a escolha das ações e atividades a serem realizadas, paralelamente à análise de viabilidade das ações propostas de modo que estas não se limitem à enunciação de desejos, contemplando ações que possam efetivamente serem implementadas e, especialmente, tenham capacidade de incidir sobre o problema priorizado para a GTES em Rondônia.

MÓDULO OPERACIONAL 1 - GOVERNANÇA/CAPACIDADE DE GOVERNO DA ÁREA DE GTES NA SES

| PROBLEMA: Ausência de uma Política Estadual de Gestão do Trabalho em Saúde | | | | | |
|---|---|--------------------|---------------------------|--------------------------|--|
| OBJETIVO GERAL: Implantar a política estadual de gestão do trabalho em saúde | | | | | |
| Objetivos específicos | Ações/atividades | Responsável | Participantes | Prazo de execução | Recursos necessários |
| Priorizar concurso público. | Realizar diagnóstico situacional dos trabalhadores do SUS no âmbito do governo do Estado de RO. | CGT | SDTECS UNIDADES DE SAÚDE | até 2024 | Equipe responsável pela condução do diagnóstico, incluindo pesquisadores, técnicos e administrativos; equipamentos (computadores, softwares) e materiais necessários para a coleta e análise de dados. |
| | Realizar diagnóstico situacional quanto ao vazio de profissionais de saúde por rede de atenção à saúde. | CGT | SDTECS UNIDADES DE SAÚDE | até 2024 | Equipe responsável pela condução do diagnóstico, incluindo pesquisadores, técnicos e administrativos; equipamentos (computadores, softwares) e materiais necessários para a coleta e análise de dados. |
| Formular política estadual de dimensionamento da força de trabalho com qualificação profissional. | Formular programa de avaliação do trabalhador vinculado ao PCCR. | CGT | CRH DAS UNIDADES DE SAÚDE | até 2025 | Equipe técnica/Assessoria para a elaboração de instrumentos de avaliação do trabalhador. |
| | Realizar convênios e parcerias para programas de qualidade de vida para os trabalhadores da saúde. | CGT | SESMET | 2024-2027 | Termos de Cooperação, Convênios, articulação de espaços para a |

| | | | | |
|---|---|-----|---------------|---|
| | | | | implantação de programas de qualidade de vida. |
| | Formular políticas de incentivo salariais para fixação de profissionais de saúde. | CGT | CFES/ CPOP | Equipe técnica/Assessoria para estudos de viabilidade e execução; garantia de recursos orçamentários e financeiros. |
| Implementar estratégias de comunicação e gestão organizacional dos Serviços de Saúde. | Desenvolver ações de políticas, práticas e estratégias de comunicação na saúde inclusiva e acessível. | CGT | CETAS | Assessoria de marketing e comunicação; TI; material didático impresso e digital acessível e inclusivo, consultoria para elaboração de conteúdo. |

1 – CGT – Coordenadoria de Gestão do Trabalho; SDTECS – Subdiretoria Técnica em Cuidados em Saúde; CRH – Coordenação de Recursos Humanos; CETAS- Centro de Educação Técnico Profissional da Área da Saúde; CPOP – Coordenadoria de Planejamento, Orçamento e Projetos; CFES – Coordenadoria do Fundo Estadual de Saúde; SESMT – Serviços Especializados de Engenharia, Segurança e Medicina do Trabalho.

MÓDULO OPERACIONAL 2 - GESTÃO DO TRABALHO EM SAÚDE NO ÂMBITO ESTADUAL

| PROBLEMA: Não institucionalização da lógica de gestão do trabalho em saúde | | | | | |
|--|---|--------------------|--|--------------------------|--|
| OBJETIVO GERAL: Institucionalizar a lógica de gestão do trabalho em saúde no Estado de Rondônia | | | | | |
| Objetivos específicos | Ações/atividades | Responsável | Participantes | Prazo de execução | Recursos necessários |
| Institucionalizar as atribuições da gestão do trabalho de forma intersetorial. | Confecção de conteúdo educativo sobre gestão do trabalho. Realização de ações educativas. | CGT | ASTEC/ SECOM/ COSEMS SMS GRS | 2024-2027 | Consultores para elaboração de conteúdos educacionais/Instrucionais, material gráfico, instrutores, ambiência, alimentação. |
| Implantar sistema de TI para gestão do trabalho em saúde. | Criar o sistema de gestão da saúde (base de dados) compartilhável entre as áreas da SESAU e outros Estados da federação sobre gestão do trabalho. | CTI | CGT | até 2025 | Equipe técnica e TI, banco de dados, rede de computadores; Equipamentos (computadores, softwares, equipamentos de armazenamento; |
| | Criar um canal de transparência para acompanhamento em tempo real das escalas de plantão das unidades de saúde. | CTI | CGP / UNIDADES DE SAÚDE | até 2026 | Materiais de consumo. |

| | | | | | |
|--|---|------------------|--|------------------|---|
| Consolidar PNSST e criação de núcleos de saúde e segurança no estado e municípios. | Implementar em todas as unidades de saúde estadual, setores voltados para a qualidade de vida dos servidores. | CGT | SESMET | até 2027 | Ambiência e estrutura física, recursos humanos. |
| | Ofertar apoio técnico para os municípios implantarem os núcleos de saúde e segurança dos trabalhadores. | CGT | SESMET COSEMS SMS GRS | 2024-2027 | Material de consumo; Diárias; passagem aérea, alimentação, hospedagem; Material gráfico. |
| | Implementação de estratégias de cuidado à saúde do cuidador (o profissional do SUS) | CGT | SESMT/ CEREST COSEMS SMS GRS | | Parcerias, Termos de Cooperação, Ambiência e estrutura física, recursos humanos; |
| Executar estratégias de enfrentamento as diversas formas de violência, preconceito e discriminação no âmbito da saúde a fim de garantir a equidade de gênero, raça e etnia das trabalhadoras do SUS. | Criação de Grupos de Trabalho (GT) para execução de projetos essenciais relacionados à equidade de gênero, raça e etnias das trabalhadoras (es) do SUS incluindo temáticas como: assédio, violência, racismo, desigualdades de gênero e raça, religiosa e outros. | CGT | SESAU/ CETAS COSEMS SMS GRS | | Identificação de instrutores/facilitadores com expertise; Material de consumo; Material gráfico, Diárias; Plataforma digital. |
| | Realização de ações educativas, seminários, oficinas que relacionem a diversidade étnica, racial, identidade de gênero, sexualidade, assédio, violência nos espaços de trabalho, machismo, sexismo, etarismo e outros relacionados. | CGT | SESAU/ CETAS/ COSEMS SMS GRS | | |
| | Criar estratégias de acolhimento das trabalhadoras da saúde no processo de maternagem. | SDTECS | CGT | | |
| | Implantação de um Programa de desenvolvimento de liderança empoderamento para trabalhadoras de saúde do SUS". Com a necessidade de identificação de instrutores/facilitadores com expertise em liderança, autoconhecimento, comunicação, igualdade de gênero, resolução de conflitos e estratégias para a promoção da diversidade e de superação de barreiras de gênero para o avanço profissional. Divulgação das ações, | CGT/CETAS | SESMT/ CEREST/ SESAU COSEMS SMS GRS | | |

| | | | | | |
|--|---|------------------|--|------------------|---|
| | engajamento, realização de cursos presenciais e ou remotos, simulações, avaliação e feedback. | | | | |
| Realizar ações estratégicas de educação sobre a temática promoção da saúde mental considerando as especificidades de gênero, raça e etnia. | Realizar Seminário interseccional de Promoção da Saúde Mental, palestras, painéis de discussão, experiências compartilhadas, oficinas regionalizadas, desafios e estratégias para a prevenção da saúde mental; acesso aos serviços e redes de apoio, sensibilização para uma linguagem inclusiva e acessível. | CGT/CETAS | SESAU, SESMT, CEREST, Instituições de ensino COSEMS SMS GRS | | Identificação de instrutores/facilitadores com expertise em saúde mental; Material de consumo; Diárias; Passagem, contratação de empresa para coffee break, Hospedagem; Material gráfico; |
| Oferecer cursos de comunicação eficaz, acolhimento e empatia para que as (os) profissionais de saúde possam lidar com usuários do SUS de diferentes origens de maneira respeitosa e inclusiva. | Programa de capacitação em comunicação efetiva e acolhimento ao usuário do SUS. Com a necessidade de identificação de instrutores/facilitadores com expertise em comunicação, acolhimento e empatia; estabelecimento de um cronograma de cursos na perspectiva das sete regiões de saúde de RO; divulgação das ações, engajamento; realização de cursos presenciais e ou remotos, simulações, reconhecimento de profissionais com habilidades exemplares em acolhimento, comunicação e empatia. | CGT/CETAS | SESAU, SESMT, CEREST, Instituições de ensino COSEMS SMS GRS | 2024-2027 | Identificação de instrutores/facilitadores com expertise em saúde mental; Material de consumo; Diárias; Plataforma digital. |
| Reestruturar e implementar a mesa de negociação do SUS para a gestão do trabalho. | Reestruturar a equipe que compõe a mesa estadual de negociação do SUS. | SESAU | ASTEC/SDTECS/CETAS/CGP | 2024-2027 | Ambiência para espaços de reuniões, instrumentos tecnológicos para videoconferências, materiais de consumo/gráficos. |
| | Realizar levantamento de demandas para a mesa de negociação. | SESAU | ASTEC/SDTECS/CETAS/CGP | | Assessoria técnica/consultoria para apoiar estudos de análise diagnóstica. |
| Implementar a ouvidoria do trabalhador no âmbito da ouvidoria do SUS. | Implantar dentro da Ouvidoria Geral da SESAU um núcleo voltado para as demandas dos trabalhadores. | OUV-SESAU | OUVIDORIA S DAS UNIDADES DE SAÚDE | | Estruturação de estrutura física, recursos humanos e ambiência. |
| | Confecionar material educativo e de esclarecimento quanto a função e | OUV-SESAU | ASTEC SECOM | | Consultoria para elaboração de material didático, Material |

| | | | | | |
|--|---|--|--|--|---|
| | competência do núcleo dentro da ouvidoria para as demandas dos trabalhadores. | | | | Gráfico; Assessoria de marketing e comunicação. |
|--|---|--|--|--|---|

1 – CGT – Coordenadoria de Gestão do Trabalho; CTI – Coordenadoria de Tecnologia e Informação; ASTEC – Assessoria Técnica; SECOM – Secretaria de Comunicação; OUV – Ouvidoria; SDTECS – Subdiretoria Técnica em Cuidados em Saúde; CRH – Coordenação de Recursos Humanos; CETAS- Centro de Educação Técnico Profissional da Área da Saúde; CPOP – Coordenadoria de Planejamento, Orçamento e Projetos; CFES – Coordenadoria do Fundo Estadual de Saúde; SESMT – Serviços Especializados de Engenharia, Segurança e Medicina do Trabalho; CEREST – Centro de Referência em Saúde do Trabalhador; SESAU - Secretaria de Estado da Saúde.

MÓDULO OPERACIONAL 3 - GESTÃO DA EDUCAÇÃO NA SAÚDE NO ÂMBITO ESTADUAL

| PROBLEMA: Necessidade de qualificação contínua e permanente de gestores, profissionais e controle social sobre temáticas relacionadas à política de educação na saúde no âmbito do SUS. | | | | | |
|--|---|---------------------|--|-------------------|--|
| OBJETIVO GERAL: Implementar e fortalecer as ações de educação permanente e continuada de programas de capacitação para gestores, profissionais e controle social. | | | | | |
| Objetivos específicos | Ações/atividades | Responsável | Participantes | Prazo de execução | Recursos necessários |
| Realizar levantamento diagnóstico situacional de gestão estadual e municipais de ações de educação na saúde, baseada nas necessidades loco regionais e indicadores de saúde. | Estudo diagnóstico situacional de gestão estadual e municipais de ações de educação na saúde, baseada nas necessidades loco regionais e indicadores de saúde. | CETAS/ SESAU | Instituições de ensino e pesquisa | 2024 | Parcerias com Instituições de ensino e pesquisa, fomento em pesquisa. |
| Qualificar de forma permanente gestores e trabalhadores do SUS de RO. | Oferta de cursos de aproximadamente 06 programas de pós-graduação <i>Lato e Strictu sensu</i> dentro das áreas temáticas das redes de atenção à saúde baseada nas necessidades loco regionais e indicadores de saúde. | CETAS | SDTECS FAPERO Instituições de Ensino | 2024-2027 | Equipamentos e materiais didáticos; Materiais gráficos; Diárias; Passagens aéreas; Hospedagem; Alimentação |
| | Realização de 82 oficinas, eventos científicos, cursos de capacitação permanente e continuada, cursos de curta duração, pós técnicos, especializações baseadas nas necessidades loco regionais e | CETAS | SESAU, Instituições de ensino e pesquisa COSEMS SMS | | Material de consumo; Diárias; Passagens, alimentação, Hospedagem; Material gráfico. |

| | | | | | |
|--|---|-------------------------|--|------------------|--|
| | indicadores de saúde para servidores, residentes, preceptores, gestores em saúde, incluindo à saúde indígena. | | GRS | | |
| | Fomento à participação de gestores, trabalhadoras do SUS em eventos regionais, nacionais e ou internacionais que discutam temáticas de relevância para o SUS. | CETAS | SESAU | | Diárias, passagens aéreas. |
| | Implantação de programa de bolsa de estudo/pesquisa para trabalhadores e gestores para programas de mestrado e doutorado. | CETAS | CGP SDTECS FAPERO | 2024-2027 | Equipe (com coordenadores, administrativos e técnicos); Salas de aula; Laboratórios; Biblioteca; Equipamentos (Computadores); Softwares; Bolsas de estudo para trabalhadores e gestores; Diárias, Material de consumo; Material Gráfico. |
| Descentralizar o planejamento, monitoramento e avaliação das ações de gestão da educação nas regiões e municípios. | Implementação de monitoramento e avaliação do Plano Estadual de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde de RO. | CETAS | ASTE/ SDTECS | | Diárias/Passagens, material de consumo, alimentação, material gráfico. |
| | Implementação e fortalecimento de Núcleos de Educação Permanente nas Unidades de Saúde do Governo do Estado. | CETAS | SESAU | | Notebook NEP, Datashow NEP/Bolsa NEP, Diárias/NEP, Material de consumo, Material gráfico, hospedagem, alimentação. |
| | Incentivo e articulação para a implantação de Núcleos de Educação Permanente em Saúde (NEPs) no âmbito dos municípios. | CETAS | SESAU/ COSEMS/ SMS GRS | | |
| | Implementação e fortalecimento de Núcleos de Coordenação de práticas assistenciais nas unidades de saúde do governo do estado. | CETAS | SESAU | | Bolsa Estágio, Material de consumo Material gráfico. |
| Incorporar a gestão dos Programas de Residências em Saúde à gestão de educação na saúde. | Constituição de gestões de articulação dos programas de residências médicas e multiprofissionais de saúde no âmbito da SES. | CETAS/ SESAU | COREMUS/ COREMES CODEMU CEREM | | Bolsas; Diárias; Passagens; material de consumo; material gráfico. |
| | Apoio na estruturação dos espaços/ambientes para a realização das práticas assistenciais dos Programas de Residências em Saúde | CETAS/ SESAU | COREMUS/ COREMES | | Consultoria técnico-pedagógica, estrutura física e recursos humanos, incentivo financeiro, parcerias e termos de cooperação. |

| | | | | | |
|--|--|--------------------|---|-----------|--|
| | Médica e Multiprofissionais nas unidades de saúde do Estado de RO. | | | | |
| | Estruturar 23 Programas de residências na área da saúde e ampliar no mínimo mais 07 programas de residências médicas e multiprofissionais em saúde. | CETAS/SESAU | COREMUS/ COREMES CODEMU CEREM | | |
| Fortalecer as Comissão Estadual e Comissões Regionais (CIES) e implantar COAPES. | Fortalecer a Comissão Estadual e Comissões Regionais de Integração Ensino, Serviço e Comunidade (CIES). | CETAS | SESAU/ Gerências Regionais de Saúde | 2024-2027 | Diárias, Material de consumo, Material gráfico, Hospedagem, alimentação. |
| | Implantação de COAPES no estado de RO. | CETAS | SESAU/ NUCONV | | Diárias, Material de consumo. Material gráfico. |
| Criar incentivo financeiro intermediário diferenciado para valorização e interiorização dos programas de residência. | Oferta de bolsas para preceptores, coordenadores e tutores dos programas de residências em área profissional da saúde integrado a projetos que se relacionem a mudanças de processos de trabalho nos espaços do SUS. | CETAS/SESAU | COREMUS | | Bolsas de incentivo aos envolvidos aos programas de residências da SESAU. |
| | Fixação de egressos das residências que têm a SESAU como proponente. | CETAS/SESAU | COREMUS | | Aprovação de Projeto de Lei que possibilite a fixação de egressos de PRAPS nos serviços de saúde da SESAU. |
| Fortalecer o Controle Social no Estado de RO e conselhos municipais. | Capacitação de conselheiros de saúde e lideranças de segmentos sociais. | CETAS | CES | | Material gráfico; alimentação, material de consumo; passagem aérea, hospedagem, diárias. |
| Ampliar e integrações de ensino, pesquisa e extensão de acordo com as necessidades do SUS. | Implantação de um Núcleo de Evidências Científicas para a tomada de decisão da Gestão para saúde pública em parceria com outras instituições de ensino e pesquisa. | CETAS | SESAU, Instituições de Ensino e Pesquisa | | Material gráfico; alimentação, material de consumo; passagem aérea, hospedagem, diárias. |
| | Realização de eventos científicos que fortaleçam a integração, ensino, serviço, pesquisa e extensão. | CETAS | SESAU, Instituições de Ensino e Pesquisa | | Material gráfico; alimentação, material de consumo; passagem, hospedagem, diárias. |

| | | | | | |
|---|--|--------------|---|-----------------|---|
| | Pactuação junto às instituições de ensino, pesquisa, ciência e tecnologia. a realização de 48 pesquisas de acordo com as necessidades do SUS de RO. | CETAS | SESAU, Instituições de Ensino e Pesquisa | | Salas de reunião, laboratórios, biblioteca; computadores, softwares, equipamentos de comunicação; Material de consumo. |
| | Implantação de um Comitê de Ética em Pesquisa (CEP). | CETAS | SESAU | | Equipe (técnico e administrativa), material gráfico, Material de consumo, Equipamentos (computadores, notebook). |
| Implantar, implementar, monitorar, avaliar ações de gestão do trabalho e educação na saúde no Estado de Rondônia. | Implantação de um observatório para monitoramento das ações de gestão do trabalho e educação na saúde. | CETAS | CGP Instituições de Ensino e Pesquisa | | Equipe (técnico e administrativa), material gráfico, material de consumo, Equipamentos (computadores, notebook). |
| | Criação de um periódico científico para a publicação de pesquisas institucionais de saúde. | CETAS | SESAU | | Contratação de serviço para produção do periódico. |
| Investir na infraestrutura física e dos equipamentos de saúde para o Instituto de Educação em Saúde Pública. | Readequação da estrutura física do Instituto de Saúde Pública para ampliação das ações de educação na saúde (laboratórios de simulação realística, salas de aula, auditório, mobiliários, equipamentos). | CETAS | SESAU | | Estudo técnico de engenharia e arquitetura, recursos financeiros, materiais e equipamentos permanentes (mobiliário, carros, laboratórios e manequins para simulação realística, equipamentos de tecnologia e informação). |
| | Investimento na estrutura de equipamentos para atender as ações de educação na saúde. | CETAS | SESAU | Até 2027 | |

1 – CGT – Coordenadoria de Gestão do Trabalho; ASTEC – Assessoria Técnica; SDTECS – Subdiretoria Técnica em Cuidados em Saúde; CETAS- Centro de Educação Técnico Profissional da Área da Saúde; SESAU - Secretaria de Estado da Saúde/ COSEMS - Conselho de Secretarias Municipais de Saúde; SMS – Secretarias Municipais de Saúde; CES – Conselho Estadual de Saúde; COREMUs – Comissões de Residências em Área Multiprofissional e Uniprofissional em Saúde; COREMEs – Comissões de Residências Médicas em Saúde; NUCONV – Núcleos .

MATRIZ 5 – ANÁLISE DE VIABILIDADE DAS AÇÕES PROPOSTAS

| | | FATORES INTERNOS | |
|-------------------------|--|---|--|
| | | FACILIDADES | FRAGILIDADES |
| FATORES EXTERNOS | OPORTUNIDADES 1. Articulação e parcerias com: Instituições de Ensino, Controle Social (estado e municípios), COSEMS, Superintendência do Ministério da Saúde, Ministério Público, Ouvidoria, | Viabilidade alta 1. Participação efetiva e apoio dos Gestores em Saúde quanto a relevância do planejamento estratégico; | Viabilidade média 1. Precarização do Trabalho na Saúde; Números elevados de trabalhadores com contratos temporários; Rotatividade de gestores, técnicos e trabalhadores; |

| | | | |
|--|--|---|--|
| | <p>Defensoria Pública, Sindicatos dos Trabalhadores, Conselhos de Classe Profissional, Secretaria de Estado da Saúde, Secretarias Municipais de Saúde, Órgãos de Controle, Distritos Sanitários, Ministério da Saúde entre outros;</p> <p>2. Reestruturação das políticas públicas no âmbito federal para a GTES com viabilidade de aporte financeiro para garantir as ações de GES;</p> <p>3. Possibilidades do trabalho da GTES em redes colaborativas;</p> <p>4. Apoio do CONASS e a proatividade da Câmara Técnica de GTES com representantes estaduais;</p> <p>5. Possibilidades de cooperações técnicas com entes estaduais e ou nacional.</p> | <p>2. Facilidade de interlocução entre gestores, entes parceiros, controle social, por exemplo;</p> <p>3. Transformação do Centro de Educação Técnica Profissional da Área de Saúde (Escola Técnica de Saúde) em Instituto de Saúde Pública de Rondônia (IESP/RO);</p> <p>4. Inserção das políticas e ações de educação na saúde no PPA, LOA e LDO;</p> <p>5. Construção Coletiva de planos estratégicos;</p> | <p>adoecimento dos (as) trabalhadores do SUS;</p> <p>2. Invisibilidade de trabalhadores na área de gestão do trabalho e da educação na saúde como por exemplo: agentes de endemias, agentes indígenas;</p> <p>3. Fragilidades de indicadores de gestão do trabalho e da educação na saúde;</p> <p>4. Ausência de sistemas integrados de informação para GTES;</p> <p>5. Necessidade de reestruturação da gestão do trabalho em âmbito estadual da saúde.</p> |
| | <p>AMEAÇAS</p> <p>1. Incertezas políticas, econômicas, sociais e ambientais.</p> <p>2. Limitações de acesso aos instrumentos de gestão dos municípios de Rondônia;</p> <p>3. Ausência de planos municipais de educação permanente em saúde;</p> <p>4. Ausência de práticas de gestão do trabalho nas esferas municipais;</p> <p>5. Tomadas de decisão e aprovação de projetos com dependência do legislativo.</p> | <p>Viabilidade média</p> <p>1. Acesso aos instrumentos de gestão estadual (PES, PAS, RAG, relatórios trimestrais etc.);</p> <p>2. Infraestrutura e ambiência para ações de gestão do trabalho e educação na saúde;</p> <p>3. Garantia do uso de recursos financeiros direcionados para a gestão do trabalho e da educação na saúde;</p> <p>4. Incorporação de novas modalidades de trabalho na saúde, como por exemplo o tele trabalho;</p> <p>5. Fortalecimento do uso de tecnologias para ações de GTES.</p> | <p>Viabilidade baixa</p> <p>1. Fragilidade na integração e comunicação entre gestores, trabalhadores e controle social;</p> <p>2. Fragilidade no conhecimento sobre a temática 'gestão de pessoas', limitando-se aos trâmites burocráticos;</p> <p>3. Necessidade de revisão do plano de cargos carreiras e salários dos (as) trabalhadores do SUS;</p> <p>4. Vazios assistenciais e limitações na fixação de profissionais em saúde para atender a população rondoniense;</p> <p>5. Dificuldades de implantação de programas de residências em áreas de vazios assistenciais prioritários e específicos.</p> |

CAPÍTULO 4 – PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA

Matriz 6 - PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA (ESTIMATIVA DE CUSTOS POR MÓDULO OPERACIONAL)

| Módulo Operacional | Ano 2024 | Ano 2025 | Ano 2026 | Ano 2027 | Total |
|--|--|--|--|--|----------------|
| 1. Capacidade de Governo da área de GTEs na SES | Sem ônus | Sem ônus | Sem ônus | Sem ônus | 0,00 |
| 2- Gestão do Trabalho em Saúde no Âmbito Estadual | <p>Passagens aéreas (Ida e Volta), diárias (Interestadual), diárias (Nacionais), materiais gráficos, hospedagem, alimentação/Pessoa serviço de coffee break, contratação de serviços para divulgação e mídia, contratação de consultoria para ações de capacitação em saúde, contratação de serviço especializado para ações de educação, contratação temporária de sistema (plataforma) para atividades remotas com até 500 pessoas por 12 meses.</p> <p>VALOR ANUAL R\$ 201.590,00</p> | <p>Passagens aéreas (Ida e Volta), diárias (Interestadual), diárias (Nacionais), materiais gráficos, hospedagem, alimentação/Pessoa serviço de coffee break, contratação de serviços para divulgação e mídia, contratação de consultoria para ações de capacitação em saúde, contratação de serviço especializado para ações de educação, contratação temporária de sistema (plataforma) para atividades remotas com até 500 pessoas por 12 meses.</p> <p>VALOR ANUAL R\$ 211.669,50</p> | <p>Passagens aéreas (Ida e Volta), diárias (Interestadual), diárias (Nacionais), materiais gráficos, hospedagem, alimentação/Pessoa serviço de coffee break, contratação de serviços para divulgação e mídia, contratação de consultoria para ações de capacitação em saúde, contratação de serviço especializado para ações de educação, contratação temporária de sistema (plataforma) para atividades remotas com até 500 pessoas por 12 meses.</p> <p>VALOR ANUAL R\$ 222.252,98</p> | <p>Passagens aéreas (Ida e Volta), diárias (Interestadual), diárias (Nacionais), materiais gráficos, hospedagem, alimentação/Pessoa serviço de coffee break, contratação de serviços para divulgação e mídia, contratação de consultoria para ações de capacitação em saúde, contratação de serviço especializado para ações de educação, contratação temporária de sistema (plataforma) para atividades remotas com até 500 pessoas por 12 meses.</p> <p>VALOR ANUAL R\$ 233.365,62</p> | R\$ 868.878,10 |

| | | | | | |
|---|--|---|---|---|--------------------------------------|
| 3 – Gestão da Educação na Saúde no Âmbito Estadual | <p>Passagens aéreas (Ida e Volta), diárias (Interestadual), diárias (Nacionais), materiais gráficos, hospedagem, alimentação/Pessoa serviço de coffee break, contratação de serviços para divulgação e mídia, contratação de consultoria para ações de capacitação em saúde, contratação de serviço especializado para ações de educação, contratação temporária de sistema (plataforma) para atividades remotas com até 500 pessoas por 12 meses, pagamento de bolsas para colaboradores/apoiadores para monitoramento e avaliação.</p> <p>VALOR ANUAL R\$ 4.928.184,90</p> | <p>Passagens aéreas (Ida e Volta), diárias (Interestadual), diárias (Nacionais), materiais gráficos, hospedagem, alimentação/Pessoa serviço de coffee break, contratação de serviços para divulgação e mídia, contratação de consultoria para ações de capacitação em saúde, contratação de serviço especializado para ações de educação, contratação temporária de sistema (plataforma) para atividades remotas com até 500 pessoas por 12 meses, pagamento de bolsas para colaboradores/apoiadores para monitoramento e avaliação.</p> <p>VALOR ANUAL R\$ 5.174.594,145</p> | <p>Passagens aéreas (Ida e Volta), diárias (Interestadual), diárias (Nacionais), materiais gráficos, hospedagem, alimentação/Pessoa serviço de coffee break, contratação de serviços para divulgação e mídia, contratação de consultoria para ações de capacitação em saúde, contratação de serviço especializado para ações de educação, contratação temporária de sistema (plataforma) para atividades remotas com até 500 pessoas por 12 meses, pagamento de bolsas para colaboradores/apoiadores para monitoramento e avaliação.</p> <p>VALOR ANUAL R\$ 5.433.323,852</p> | <p>Passagens aéreas (Ida e Volta), diárias (Interestadual), diárias (Nacionais), materiais gráficos, hospedagem, alimentação/Pessoa serviço de coffee break, contratação de serviços para divulgação e mídia, contratação de consultoria para ações de capacitação em saúde, contratação de serviço especializado para ações de educação, contratação temporária de sistema (plataforma) para atividades remotas com até 500 pessoas por 12 meses, pagamento de bolsas para colaboradores/apoiadores para monitoramento e avaliação.</p> <p>VALOR ANUAL R\$ 5.704.990,045</p> | <p>R\$ 21.241.092,94</p> |
| TOTAL GERAL | R\$ 5.129.774,90 | R\$ 5.386.263,64 | R\$ 5.655.576,83 | R\$ 5.938.355,66 | R\$ 22.109.971,03¹ |

¹ De acordo com o Programa de Valorização da Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde no âmbito do Sistema Único de Saúde – ValorizaGTES-SUS publicado na Portaria GM/MS nº 2.168, de 5 de dezembro de 2023, o aporte de recursos financeiros para a execução deste PEGTES/RO pelo Ministério da Saúde será no valor de R\$ 2.500.000,00 (dois milhões e quinhentos mil reais) para o período de 4 anos (Vide anexo 1, estabelecimento de prioridades a partir dos recursos financeiros do Programa ValorizaGTES-SUS).

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

Para a realização do monitoramento e avaliação do PEGTES, utilizaremos como instrumento orientador, a Portaria GM/MS nº 2.168, de 5 de dezembro de 2023, que trata do *Programa de Valorização da Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde no âmbito do Sistema Único de Saúde – ValorizaGATES-SUS*.

De maneira tripartite, espera-se que, ocorra por meio do Grupo de Trabalho de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde, da SGETS, vinculado à Comissão Intergestores Tripartite - CIT.

Em nível de Estado, o monitoramento e avaliação deste PEGTES tem com a finalidade de:

I - acompanhar o processo de desenvolvimento dos planejamentos estadual das áreas de gestão do trabalho e da educação na saúde;

II - articular as demandas estaduais de gestão do trabalho e da educação na saúde, considerando as especificidades regionais e municipais do Estado de Rondônia;

III - monitorar o recebimento e o uso do incentivo financeiro, o qual deverá ser destinado, exclusivamente, à execução das ações de gestão do trabalho e da educação na saúde;

IV - monitorar o desenvolvimento das ações planejadas nos PEGTES;

V - estabelecer diálogo contínuo e permanente com os apoiadores institucionais da Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde, visando articular e encaminhar demandas relacionadas à execução do Programa;

VI - divulgar as ações do PEGTES/RO;

VII - elaborar os relatórios de execução, acompanhamento e monitoramento do PEGTES/RO.

Como instrumento norteador, utilizaremos os elementos estruturantes da Matriz Avaliativa de Monitoramento e Avaliação da Política Nacional de Educação Permanente em Saúde (BRASIL, 2022) e que está estruturada em três dimensões:

1.DIMENSÃO POLÍTICO-GERENCIAL: tem como objetivo avaliar a implementação da Política Nacional de Educação Permanente em Saúde em distintas esferas de gestão e sua formalização nos instrumentos legais e nas instâncias colegiadas do SUS.

2.DIMENSÃO PROCESSO EDUCATIVO: tem como objetivo avaliar a operacionalização e o desenvolvimento das ações de Educação Permanente em Saúde no âmbito institucional das Secretarias de Saúde.

3.DIMENSÃO EFEITOS: tem como objetivo avaliar os resultados obtidos e as inovações presentes no cotidiano de trabalho dos serviços advindas da implementação da Política Nacional de Educação Permanente em Saúde.

Importante destacar, que precipuamente serão considerados os produtos oriundos das Conferências Municipais e do Estado de Rondônia (2ª Conferência Estadual de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde - CEGTES) e da 4ª Conferência Nacional de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde que acontecerão neste ano de 2024, como estratégia de readequação, monitoramento e avaliação do PEGTES de Rondônia em atenção ao documento orientador da 4ª Conferência Nacional de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde que terá como tema central: Democracia, trabalho e educação na saúde para o desenvolvimento: gente que faz o SUS acontecer proposto pelo Conselho Nacional de Saúde (CNS).

Estarão inclusos como objetivos para a 2ª CEGTES de Rondônia e como norteadores para a realização das conferências municipais e/ou regionais e que convergem com o presente PEGTES (2024-2027):

I- Debater o tema da Conferência, com enfoque na garantia dos direitos e na defesa do SUS, do trabalho digno, decente, seguro, humanizado, equânime e democrático;

II- Propor diretrizes para a formulação da Política Nacional e Estadual de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde, centrada nas demandas atuais das trabalhadoras e dos trabalhadores do SUS;

III- Reafirmar, impulsionar e efetivar os princípios e diretrizes do SUS, da universalidade, integralidade e equidade para garantia da saúde como direito humano, no âmbito da formulação da Política Nacional de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde, e alicerçada em um SUS público, equânime e de qualidade;

IV- Mobilizar e estabelecer diálogos diretos com a classe trabalhadora brasileira acerca do trabalho e da educação na saúde, a partir das diretrizes e dos princípios democráticos, equânimes e do controle social em saúde como um direito constitucional e da defesa do SUS;

V- Fortalecer os territórios como espaços fundamentais para a implementação da política e das práticas da Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde;

VI- Avaliar a situação do trabalho em saúde, da educação na saúde em seus aspectos de raça, etnia, classe, identidade de gênero, sexualidade, geração, patologias e deficiências, a fim de elaborar propostas que atendam às demandas das trabalhadoras e trabalhadores, e

definir as diretrizes que devem ser incorporadas na elaboração dos instrumentos de gestão da saúde (Planos Nacional, Estaduais e Municipais de Saúde);

VII- Estimular a criação das Comissões Intersetoriais de Relações de Trabalho e Recursos Humanos nos âmbitos estadual e municipal dos conselhos de saúde, fortalecendo a participação social na Gestão do Trabalho e Educação na Saúde;

VIII- Fomentar o debate acerca da prerrogativa constitucional do SUS em ordenar a formação das trabalhadoras e dos trabalhadores da área da saúde, desde o ensino técnico, graduação, residências em saúde e pós-graduação *Lato sensu* (especializações) e *Stricto sensu* (mestrados e doutorados);

IX- Fomentar o debate acerca da Educação Permanente em Saúde (EPS), articulada com a Educação Popular em Saúde, e na relação entre profissionais de saúde e a comunidade, com novas abordagens baseadas na relação dialógica entre o conhecimento técnico-científico e a sabedoria popular;

X- Discutir as responsabilidades do Estado e dos governos com a formação, qualificação, processos e condições de trabalho na saúde, em conjunto com as trabalhadoras e os trabalhadores, para o SUS, no SUS e com o SUS;

XI – Colaborar com a valorização do trabalho na perspectiva de assegurar um trabalho decente, digno, seguro, equânime, humanizado e democrático na saúde como ação estratégica e fundamental para qualificar as relações, processos, vínculos e condições de trabalho e atenção às demandas da população; e,

XII – Possibilitar a democratização das relações de trabalho na área da saúde a partir da negociação que incluam a interlocução permanente entre trabalhadoras e trabalhadores, por meio de suas entidades representativas e os gestores da saúde do Estado, municípios e instituições privadas.

QUADRO 5 - MATRIZ DE MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO DO PGETS/RO

| Dimensões | Crterios de Avaliao | Indicadores | Base de Evidncias |
|---|---|---|--|
| Dimensao Poltico-Gerencial | 1. Aprovao do PEGTES/RO em CIB; | 1.1 Existncia do PEGTES aprovado e publicado. | PEGTES/RO |
| | 2. Financiamento das aes para o PEGTES (2024-2027); 3. Capacidade de execuo financeira | 2.1 Provimento de recursos federais para as aes. 2.2 Provimento de recursos estaduais/municipais para as aes. 3.1 Percentual de utilizao dos recursos financeiros destinados s aes de EPS de acordo com o planejado | RAG; LDO e LOA; PPA; PAS; Publicao dos editais e portarias no Dirio Oficial da Unio (DOU). |
| | 4. Capacidade de articulao com as regionais de sade, municpios e iniciativas de integrao ensino e servio. | 4.1 Proporo de iniciativas de articulao para execuo das aes. | Documentos normatizados, termos de compromissos, portarias CIB, atas de reunies. |
| | 5. Oferta de aes de GTES | 5.1 Nmero de aes planejadas segundo as necessidades de GTES identificadas no plano. | PEGTES/RO; Portflio das aes, boletins, publicaes virtuais. |
| | 6. Cobertura das aes contidas no PEGTES | 6.1 Nmero total de participantes/nmero total de trabalhadoras (es) que necessitam da ao. | Dados das instituies, listas de inscritos e participantes. |
| | 7. Monitoramento e Avaliao | 7.1 Existncia de iniciativas de monitoramento e avaliao. | Sistema de mecanismo de monitoramento e avaliao. |
| | Dimensao Processo Educativo | 8. Coerncia entre a ao planejada e as necessidades de formao das trabalhadoras (es) para o processo de trabalho em sade. | 8.1 Percentual de aes que consideram as necessidades de formao das trabalhadoras (es) dos servios de sade. |
| 9. Ao promove colaborao entre sujeitos e equipes. | | 9.1 Percentual de aes que contemplem a interprofissionalidade /prtica colaborativa | Dados, relatrios. |
| Dimensao Efeitos | 10. Avaliao da percepo quanto a ao planejada. | 10.1 Satisfao do participante com a ao educativa. | Uso de instrumentos de avaliao da ao pelo participante. |

| | | | |
|--|---|---|-----------------------------|
| | 11. Incorporação de inovações/tecnologias que permitam o enfrentamento dos problemas do serviço | 11.1 Percentual de projetos de intervenção/ produtos gerados a partir da ação. 11.2 Número de Inovações, no âmbito do trabalho, relacionadas com a ação educativa (protocolos, manuais, pop, fluxos). 11.3 Número de publicações ou apresentações da produção de conhecimento oriundas das ações. | Relatório das ações, dados. |
|--|---|---|-----------------------------|

QUADRO 6 – MODELO PARA MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO CONTÍNUO DOS INDICADORES DO PEGTES/RO

| Resultado esperado 1: | | | |
|----------------------------------|----------|--------------|-------------------------------|
| Opção (es): | | | |
| Indicadores de resultado: | | | |
| Atividades | Situação | Dificuldades | Novas atividades e/ou ajustes |

Legenda: Concluída (C); Não concluída (NC) e Em andamento (EA), levando em conta os indicadores de monitoramento previamente estabelecidos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL, Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde - SGETS. Guia de Planejamento da Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde no âmbito estadual e municipal do Sistema Único de Saúde. 2023.

BRASIL, Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde - SGETS. Curso de atualização: Planejamento da gestão do trabalho e educação na saúde. Caderno de informações, Rondônia. 2023.

BRASIL, Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde - SGETS. Portaria GM/MS nº 2.168, de 5 de dezembro de 2023. Programa de Valorização da Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde no âmbito do Sistema Único de Saúde – ValorizaGTES-SUS. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. Departamento de Gestão da Educação na Saúde. Orientações para monitoramento e avaliação da Política Nacional de Educação Permanente em Saúde / Ministério da Saúde, Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde, Departamento de Gestão da Educação na Saúde. – Brasília: Ministério da Saúde, 2022.

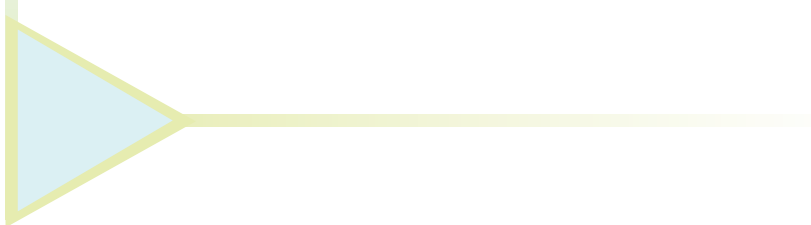
CNS, Conselho Nacional de Saúde. Documento orientador da 4ª Conferência Nacional de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. Tema Central: Democracia, trabalho e educação na saúde para o desenvolvimento: gente que faz o SUS acontecer, 2024.

PINTO, I.C.M.; ESPERIDIÃO, M. (org.) Política nacional de Educação Permanente em saúde: monitoramento e avaliação. Salvador -Ba, EDUFBA, 2022.

OPAS, Organização Pan-Americana de Saúde. Contas Nacionais da Força de Trabalho em Saúde: um manual. Brasília, Organização Pan-Americana de Saúde, 2020.

SESAU RO, Secretaria de Estado da Saúde de Rondônia. Relatório Anual de Gestão 2022. Governo do Estado de Rondônia, 2023.

SESAU RO, Secretaria de Estado da Saúde de Rondônia. Plano Estadual de Saúde – PES (2024-2027). Governo do Estado de Rondônia, 2023.



ANEXO 1

Plano Estadual de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde, para o quadriênio 2024-2027

Primeira parcela do repasse correspondente aos 20%

| Responsável | Descrição da Ação | Valor por ação | Ano |
|-------------|--|----------------|------|
| CETAS | Formulação e construção do plano PEGTES. | 500.000,00 | 2023 |

MÓDULO OPERACIONAL 1 - Governança/Capacidade de Governo da área de GTES na SES

| Responsável | Descrição da Ação | Valor por ação | Ano |
|-------------|---|----------------|-----------|
| CGT | Realizar diagnóstico situacional dos trabalhadores do SUS no âmbito do governo do Estado de RO. | Sem ônus | 2024 |
| | Realizar diagnóstico situacional quanto ao vazio de profissionais de saúde por rede de atenção à saúde. | Sem ônus | 2024 |
| | Formular programa de avaliação do trabalhador vinculado ao PCCR. | Sem ônus | 2025 |
| | Realizar convênios e parcerias para programas de qualidade de vida para os trabalhadores da saúde. | Sem ônus | 2024-2027 |
| | Formular políticas de incentivo salariais para fixação de profissionais de saúde. | Sem ônus | 2024-2027 |
| | Desenvolver ações de políticas, práticas e estratégias de comunicação na saúde inclusiva e acessível. | Sem ônus | 2024-2027 |

¹ – CGT – Coordenadoria de Gestão do Trabalho; CTI – Coordenadoria de Tecnologia e Informação; ASTEC – Assessoria Técnica; SECOM – Secretaria de Comunicação; OUV – Ouvidoria; SDTECS – Subdiretoria Técnica em Cuidados em Saúde; CRH – Coordenação de Recursos Humanos; CETAS- Centro de Educação Técnico Profissional da Área da Saúde; CPOP – Coordenadoria de Planejamento, Orçamento e Projetos; CFES – Coordenadoria do Fundo Estadual de Saúde; SESMT – Serviços Especializados de Engenharia, Segurança e Medicina do Trabalho; CEREST – Centro de Referência em Saúde do Trabalhador; SESAU - Secretaria de Estado da Saúde.

MÓDULO OPERACIONAL 2 - Gestão do Trabalho em Saúde no Âmbito Estadual

| Responsável | Descrição da Ação | Valor por ação | Ano |
|-------------|--|----------------|-----------|
| CGT | Confecção de conteúdo educativo sobre gestão do trabalho. | R\$ 54.041,10 | 2024-2027 |
| CTI | Criar o sistema de gestão da saúde (base de dados) compartilhável entre as áreas da SESAU e outros Estados da federaçãosobre gestão do trabalho. | R\$ 27.020,56 | 2025 |
| | Criar um canal de transparência para acompanhamento em tempo real das escalas de plantão das unidades de saúde. | R\$ 27.020,56 | 2026 |

| | | | |
|-----------------------------------|---|-----------------------|-----------|
| CGT | Implementar em todas as unidades de saúde estadual, setores voltados para a qualidade de vida dos servidores. | Sem ônus | Até 2027 |
| | Ofertar apoio técnico para os municípios implantarem os núcleos de saúde e segurança dos trabalhadores. | R\$ 54.041,13 | 2024-2027 |
| | Implementação de estratégias de cuidado à saúde do cuidador (o profissional do SUS). | Sem ônus | 2024-2027 |
| | Criação de Grupos de Trabalho (GT) para execução de projetos essenciais relacionados à equidade de gênero, raça e etnias das trabalhadoras (es) do SUS incluindo temáticas como: assédio, violência, racismo, desigualdades de gênero e raça, religiosa e outros. | R\$ 54.041,13 | |
| | Realização de ações educativas, seminários, oficinas que relacionem a diversidade étnica, racial, identidade de gênero, sexualidade, assédio, violência nos espaços de trabalho, machismo, sexismo, etarismo e outros relacionados. | R\$ 54.041,13 | |
| | Criar estratégias de acolhimento das trabalhadoras da saúde no processo de maternagem. | Sem ônus | 2024-2027 |
| CGT-CETAS | Implantação de um Programa de desenvolvimento de liderança empoderamento para trabalhadoras de saúde do SUS". Com a necessidade de identificação de instrutores/facilitadores com expertise em liderança, autoconhecimento, comunicação, igualdade de gênero, resolução de conflitos e estratégias para a promoção da diversidade e de superação de barreiras de gênero para o avanço profissional. Divulgação das ações, engajamento, realização de cursos presenciais e ou remotos, simulações, avaliação e feedback. | R\$ 54.041,13 | 2024-2027 |
| | Realizar Seminário interseccional de Promoção da Saúde Mental, palestras, painéis de discussão, experiências compartilhadas, oficinas regionalizadas, desafios e estratégias para a prevenção da saúde mental; acesso aos serviços e redes de apoio, sensibilização para uma linguagem inclusiva e acessível. | R\$ 54.041,13 | 2024-2027 |
| SESAU | Reestruturar a equipe que compõe a mesa estadual de negociação do SUS. | Sem ônus | 2024-2027 |
| SESAU | Realizar levantamento de demandas para a mesa de negociação. | Sem ônus | 2024-2027 |
| OUV-SESAU | Implantar dentro da Ouvidoria Geral da SESAU um núcleo voltado para as demandas dos trabalhadores. | Sem ônus | 2024-2027 |
| OUV-SESAU | Confeccionar material educativo e de esclarecimento quanto a função e competência do núcleo dentro da ouvidoria para as demandas dos trabalhadores. | R\$ 54.041,13 | 2024-2027 |
| TOTAL DO RECURSO UTILIZADO | | R\$ 432.329,00 | |

¹ – CGT – Coordenadoria de Gestão do Trabalho; CTI – Coordenadoria de Tecnologia e Informação; ASTEC – Assessoria Técnica; SECOM – Secretaria de Comunicação; OUV – Ouvidoria; SDTECS – Subdiretoria Técnica em Cuidados em Saúde; CRH – Coordenação de Recursos Humanos; CETAS- Centro de Educação Técnico Profissional da Área da Saúde; CPOP – Coordenadoria de Planejamento, Orçamento e Projetos; CFES – Coordenadoria do Fundo Estadual de Saúde; SESMT – Serviços Especializados de Engenharia, Segurança e Medicina do Trabalho; CEREST – Centro de Referência em Saúde do Trabalhador; SESAU - Secretaria de Estado da Saúde.

MÓDULO OPERACIONAL 3 - Gestão da Educação na Saúde no Âmbito Estadual

| Responsável | Descrição da Ação | Valor por ação | Ano |
|-------------|---|----------------|-----------|
| CETAS/SESAU | Estudo diagnóstico situacional de gestão estadual e municipais de ações de educação na saúde, baseada nas necessidades loco regionais e indicadores de saúde. | Sem ônus | 2024 |
| CETAS | Oferta de cursos de aproximadamente 06 programas de pós-graduação <i>Lato e Strictu sensu</i> dentro das áreas temáticas das redes de atenção à saúde baseada nas necessidades loco regionais e indicadores de saúde. | R\$ 102.757,00 | 2024-2027 |
| | Realização de 82 oficinas, eventos científicos, cursos de capacitação permanente e continuada, cursos de curta duração, pós técnicos, especializações baseadas nas necessidades loco regionais e indicadores de saúde paraservidores, residentes, preceptores, gestores em saúde, incluindo à saúde indígena. | R\$ 102.757,00 | 2024-2027 |
| | Fomento à participação de gestores, trabalhadoras do SUS em eventos regionais, nacionais e ou internacionais que discutam temáticas de relevância para o SUS. | R\$ 102.757,00 | 2024-2027 |
| CETAS | Implantação de programa de bolsa de estudo/pesquisa para trabalhadores e gestores para programas de mestrado edoutorado. | R\$ 102.757,00 | 2024-2027 |
| CETAS | Implementação de monitoramento e avaliação do Plano Estadual de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde de RO. | R\$ 102.757,00 | 2024-2027 |
| CETAS | Implementação e fortalecimento de Núcleos de Educação Permanente nas Unidades de Saúde do Governo doEstado. | R\$ 102.757,00 | 2024-2027 |
| CETAS | Incentivo e articulação para a implantação de Núcleos de Educação Permanente em Saúde (NEPs) no âmbito dos municípios. | | 2024-2027 |
| CETAS | Implementação e fortalecimento de Núcleos de Coordenação de práticas assistenciais nas unidades de saúde dogoverno do estado. | R\$ 102.757,00 | 2024-2027 |
| CETAS/SESAU | Constituição de gestões de articulação dos programas de residências médicas e multiprofissionais de saúde noâmbito da SES. | R\$ 102.757,00 | 2024-2027 |
| CETAS/SESAU | Apoio na estruturação dos espaços/ambientes para a realização das práticas assistenciais dos Programas deResidências em Saúde Médica e Multiprofissionais nas unidades de saúde do Estado de RO. | R\$ 102.757,00 | 2024-2027 |
| | Estruturar 23 Programas de residências na área da saúde e ampliar no mínimo mais 07 programas de residênciasmédicas e multiprofissionais em saúde. | | 2024-2027 |

| | | | |
|--------------------------|---|-------------------------|-----------|
| CETAS | Fortalecer a Comissão Estadual e Comissões Regionais de Integração Ensino, Serviço Comunidade (CIES) regionalizadas no Estado de Rondônia. | R\$ 102.757,00 | 2024-2027 |
| CETAS | Implantação de COAPES no estado de RO. | R\$ 26.316,00 | 2025 |
| CETAS/SESAU | Oferta de bolsas para preceptores, coordenadores e tutores dos programas de residências em área profissional da saúde integrado a projetos que se relacionem a mudanças de processos de trabalho nos espaços do SUS. | R\$ 102.757,00 | 2024-2027 |
| | Fixação de egressos das residências que têm a SESAU como proponente. | R\$ 102.757,00 | 2024-2027 |
| CETAS | Capacitação de conselheiros de saúde e lideranças de segmentos sociais. | R\$ 102.757,00. | 2024-2027 |
| CETAS | Implantação de um Núcleo de Evidências Científicas para a tomada de decisão da Gestão para saúde pública em parceria com outras instituições de ensino e pesquisa. | | 2024-2027 |
| CETAS | Realização de eventos científicos que fortaleçam a integração, ensino, serviço, pesquisa e extensão. | R\$ 102.757,00 | |
| CETAS | Pactuação junto às instituições de ensino, pesquisa, ciência e tecnologia. a realização de 48 pesquisas de acordo com as necessidades do SUS de RO. | Sem ônus | 2024-2027 |
| | Implantação de um Comitê de Ética em Pesquisa (CEP). | R\$ 102.757,00 | |
| | Implantação de um observatório para monitoramento das ações de gestão do trabalho e educação na saúde. | | |
| | Criação de um periódico científico para a publicação de pesquisas institucionais de saúde. | R\$ 102.757,00 | |
| SEOSP/SESAU/CETAS | Elaboração de projeto arquitetônico para readequação da estrutura física do Instituto de Saúde Pública para ampliação das ações de educação na saúde (laboratórios de simulação realística, salas de aula, auditório, mobiliários, equipamentos). | Sem ônus | 2027 |
| | TOTAL DO RECURSO UTILIZADO | R\$ 1.567.671,00 | |
| | TOTAL DO REPASSE | R\$ 2.500.000,00 | |

¹ – CGT – Coordenadoria de Gestão do Trabalho; CTI – Coordenadoria de Tecnologia e Informação; ASTEC – Assessoria Técnica; SECOM – Secretaria de Comunicação; OUV – Ouvidoria; SDTECS – Subdiretoria Técnica em Cuidados em Saúde; CRH – Coordenação de Recursos Humanos; CETAS- Centro de Educação Técnico Profissional da Área da Saúde; CPOP – Coordenadoria de Planejamento, Orçamento e Projetos; CFES

– Coordenadoria do Fundo Estadual de Saúde; SESMT – Serviços Especializados de Engenharia, Segurança e Medicina do Trabalho; CEREST – Centro de Referência em Saúde do Trabalhador; SESAU - Secretaria de Estado da Saúde.

² - De acordo com o Programa de Valorização da Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde no âmbito do Sistema Único de Saúde – Valoriza GATES-SUS publicado na Portaria GM/MS nº 2.168, de 5 de dezembro de 2023, o aporte de recursos financeiros para a execução deste PEGTES/RO pelo Ministério da Saúde será no valor de R\$ 2.500.000,00 (dois milhões e quinhentos mil reais) para o período de 4 anos, correspondendo a aproximadamente 10% (dez por cento) do custeio para a execução do PEGETS (2024-2027) para o Estado de Rondônia.

ANEXO 2



Diário Oficial do Estado de Rondônia nº 80
Disponibilização: 01/05/2024
Publicação: 02/05/2024

GOVERNO DO ESTADO DE RONDÔNIA
Secretaria de Estado da Saúde - SESAU

RESOLUÇÃO N. 154/2024/SESAU-CIB

Porto Velho, 23 de abril de 2024.

Aprova o repasse de incentivo financeiro de custeio para a implantação das ações do Programa Valoriza GTES-SUS a ser transferido do Fundo Estadual de Saúde de Rondônia para o Centro de Educação TécnicoProfissional na Área de Saúde Rondônia –CETAS/RO.

O SECRETÁRIO DE ESTADO DA SAÚDE E COORDENADOR DA COMISSÃO INTERGESTORES BIPARTITE - CIB/RO, no uso de suas atribuições legais conferidas pelo art. 4º do Regimento Interno da Comissão Intergestores Bipartite - CIB/RO e conforme registro em ATA da 3ª Reunião Ordinária de CIB realizada em 23 de abril de 2024 no município de Porto Velho e;

Considerando a criação por meio da Lei Estadual nº1339 em 20 de maio de 2004, publicada no DOE n. 0030, de 25 de maio de 2004 (alterada pelas Leis Complementares n. 332/2005 e 378/2007, de 27.12.2005 e 30.05.2007, respectivamente) e demais legislações aplicáveis à espécie, denominada de Centro de Educação TécnicoProfissional na Área de Saúde Rondônia – CETAS/RO;

Considerando que o CETAS/RO tem como função promover a habilitação, qualificação, integração ensino, serviço e comunidade, especialização e aperfeiçoamento dos recursos humanos na área da saúde, visando à qualidade dos serviços oferecidos à população de Rondônia;

Considerando a Portaria nº 2.311 de 02 outubro de 2022 a qual atribui a CETAS a execução das ações de Educação Permanente em Saúde;

Considerando a Portaria GM/MS Nº 2.168 de 05 de dezembro de 2023, que institui o Programa de Valorização da Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde no âmbito do Sistema Único de Saúde – Valoriza GTES-SUS e dispõem sobre o financiamento e dos recursos que serão transferidos pelo Fundo Nacional de Saúde aos Fundos de Saúde dos estados, na modalidade fundo a fundo federais para as ações do Plano Estadual de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde – PEGTES.

Considerando a Adesão realizada pelo Secretário de Estado da Saúde de Rondônia, conforme Art. 4º da Portaria GM/MS Nº 2.168 de 05 de dezembro de 2023.

Considerando as discussões realizadas nas Comissões Intergestores Regionais - CIRs das seis Regionais de Saúde do Estado, compreendendo 07 Regiões de Saúde, no período de 02 a 11 de abril de 2024, para apresentação do PEGTES RO (2024-2027) e apreciação pelos Secretários e Técnicos Municipais de Saúde.

Considerando o Plano da Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde (PEGTES) que apresenta as ações a serem desenvolvidas para as áreas da gestão do trabalho e da educação na saúde em todo o estado de Rondônia, conforme ANEXO I publicado no link: <https://rondonia.ro.gov.br/sesau/institucional/instrumento-de-gestao/>.

RESOLVE :

Art. 1º Aprovar o Plano de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde de Rondônia (PEGTES RO 2024-2027) para o desenvolvimento das ações nas respectivas regiões de saúde do estado de Rondônia, contido no ANEXO I publicado no sítio: <https://rondonia.ro.gov.br/sesau/institucional/instrumento-de-gestao/>.

Art. 2º Aprovar o repasse financeiro de custeio no valor de R\$ 2.500.000,00 (dois milhões e quinhentos mil reais) para o CETAS/RO executar as ações regionalizadas do PEGTES, através de transferência fundo a fundo a partir do exercício de 2024 conforme Portaria nº 2.168/GM/MS de 05 de dezembro de 2023.

Parágrafo único. Os valores dos recursos liberados para o Estado de Rondônia, incluem tanto os valores referentes à adesão do Programa Valoriza GTES-SUS, quanto os valores previstos para o desenvolvimento das ações do PEGTES, conforme artigo 12 da Portaria nº 2.168/GM/MS de 05 de dezembro de 2023. Ressalta-se ainda o ANEXO IV da referida Portaria, que trata da destinação de recursos, considera os componentes estratégicos do Programa.

REGISTRE-SE, PUBLIQUE-SE E CUMPRA-SE.

Jefferson Ribeiro da Rocha
Secretário de Estado da Saúde

Vera Lúcia Quadros
Presidente do COSEMS/RO



Documento assinado eletronicamente por **Vera Lúcia Quadros**, **Presidente**, em 30/04/2024, às 12:16, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no artigo 18 caput e seus §§ 1º e 2º, do [Decreto nº 21.794, de 5 Abril de 2017](#).



Documento assinado eletronicamente por **JEFFERSON RIBEIRO DA ROCHA**, **Secretário(a)**, em 30/04/2024, às 18:20, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no artigo 18 caput e seus §§ 1º e 2º, do [Decreto nº 21.794, de 5 Abril de 2017](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [portal do SEI](#), informando o código verificador **0048126731** e o código CRC **775C6AAA**.

ANEXO 3

Quinta-feira, 2 de maio de 2024



Rondônia, ed. 80 - 188

II - Análise do Relatório Anual de Gestão - RAG, no que se refere ao serviço de UTI Adulto Tipo II. Relatório este que deverá ser analisado pela equipe técnica da Gerência Regional de Saúde da Região a qual o serviço está sendo ofertado e posteriormente pela técnica da Rede de Atenção às Urgências da SESAU.

Parágrafo Único: O monitoramento e avaliação "in loco" poderá ser realizado por excepcionalidade em caso de necessidade.

Art. 9º Esta Resolução entra em vigor a partir da publicação.

ANEXO I
Exercício 2024

Diária UTI -Valor do incentivo: R\$ 2.038,17*

*O valor definido para o incentivo é calculado considerando 70% do valor estipulado na tabela complementar do estado, sendo: R\$ 2.911,68 (70% R\$ 2.038,17)

| Resolução no 045/2024/SESAU-CIB, de 07 de Março de 2024 | | | |
|---|-----------------|-------------------------|------------------------|
| Município | Total de Leitos | Estimativa Valor mensal | Estimativa Valor Anual |
| VILHENA | 10 | R\$ 611.451,00 | R\$ 7.337.412,00 |
| Ampliação de leitos de UTI tipo II em Vilhena | | | |
| VILHENA | 07 | R\$ 428.015,70 | R\$ 5.136.188,40 |

REGISTRE-SE, PUBLIQUE-SE E CUMPRA-SE.

| | |
|--------------------------------------|--------------------------------|
| Jefferson Ribeiro da Rocha | Vera Lúcia Quadros |
| Secretário de Estado da Saúde | Presidente do COSEMS/RO |

Protocolo 0048123317

RESOLUÇÃO N. 154/2024/SESAU-CIB

Porto Velho, 23 de abril de 2024.

Aprova o repasse de incentivo financeiro de custeio para a implantação das ações do Programa Valoriza GTES-SUS a ser transferido do Fundo Estadual de Saúde de Rondônia para o Centro de Educação Técnico Profissional na Área de Saúde Rondônia - CETAS/RO.

O SECRETÁRIO DE ESTADO DA SAÚDE E COORDENADOR DA COMISSÃO INTERGESTORES BIPARTITE - CIB/RO, no uso de suas atribuições legais conferidas pelo art. 4º do Regimento Interno da Comissão Intergestores Bipartite - CIB/RO e conforme registro em ATAd 3ª Reunião Ordinária de CIB realizada em 23 de abril de 2024 no município de Porto Velho e;

Considerando a criação por meio da Lei Estadual nº 1339 em 20 de maio de 2004, publicada no DOE n. 0030, de 25 de maio de 2004 (alterada pelas Leis Complementares n. 332/2005 e 378/2007, de 27.12.2005 e 30.05.2007, respectivamente) e demais legislações aplicáveis à espécie, denominada de Centro de Educação Técnico Profissional na Área de Saúde Rondônia - CETAS/RO;

Considerando que o CETAS/RO tem como função promover a habilitação, qualificação, integração ensino, serviço e comunidade, especialização e aperfeiçoamento dos recursos humanos na área da saúde, visando à qualidade dos serviços oferecidos à população de Rondônia;

Considerando a Portaria nº 2.311 de 02 outubro de 2022 a qual atribui a CETAS a execução das ações de Educação Permanente em Saúde;

Considerando a Portaria GM/MS Nº 2.168 de 05 de dezembro de 2023, que institui o Programa de Valorização da Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde no âmbito do Sistema Único de Saúde - Valoriza GTES-SUS e dispõem sobre o financiamento e dos recursos que serão transferidos pelo Fundo Nacional de Saúde aos Fundos de Saúde dos estados, na modalidade fundo a fundo federais para as ações do Plano Estadual de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde - PEGTES.

Autenticidade pode ser verificada em: <https://ppe.sistemas.ro.gov.br/Diof/Pdf/20931>

Diário assinado eletronicamente por EDUARDO FELIPHE ALMEIDA DOS SANTOS - Diretor, em 02/05/2024, às 14:06

