

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



GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO

Tarcísio de Freitas

SECRETÁRIO DE ESTADO DA SAÚDE

Eleuses Paiva

GRUPO CONDUTOR DO PEGTES SP

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

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

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

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

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Cargos providos por meio de Concurso Público (Efetivos)	20
Quadro 2: Contratações Temporárias	20
Quadro 3: Funcionários vinculados às seguintes Autarquias e Fundações de Apoio	21
Quadro 4: Oferta de cursos na modalidade EAD - para servidores da Administração Direta e público externo que contemplam os trabalhadores do SUS	23
Quadro 05: Escolas Técnicas do SUS mantidas pelo Estado	24
Quadro 06: Distribuição das Bolsas de Especialização <i>Lato Sensu</i> em 2023.	28
Quadro 07: Quantidade de Licença Saúde Favorável, de servidores do sexo masculino, em cargo Efetivo, da Secretaria de Estado da Saúde, entre 2020-2021	38
Quadro 08: Quantidade de Licença Saúde Favorável, de servidores do sexo feminino, em cargo Efetivo, da Secretaria de Estado da Saúde, entre 2020-2021	39

LISTA DE TABELAS

Tabela 01: Número Total de Programas de Residência Multiprofissional e em Área Profissional da Saúde (por Área Profissional). São Paulo, agosto de 2023	30
Tabela 02: Número Total de tipos de órgão financiador do Programas de Residência Multiprofissional e em Área Profissional da Saúde (por Área Profissional) São Paulo, agosto de 2023	30
Tabela 03: Número Total de Programas de Residência Multiprofissional e em Área Profissional da Saúde (por Área Profissional) distribuídos em Departamentos Regionais de Saúde (DRS) de São Paulo, São Paulo, agosto de 2023.....	31
Tabela 04: Número Total de Programas de Residência Multiprofissional e em Área Profissional da Saúde (por Área Profissional) classificados por Nível de Assistência, São Paulo, agosto de 2023	32
Tabela 05: Número Total de Vagas (R1, R2, R3) dos Programas de Residência Multiprofissional e em Área Profissional da Saúde por Tipo de Instituição, São Paulo, agosto de 2023	32

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Total de Servidores ativos por Classe	16
Gráfico 2: Total de servidores ativos por sexo	17
Gráfico 3: Total de servidores ativos por faixa etária	17
Gráfico 4: Nível de Escolaridade dos servidores	18
Gráfico 5: Total de Vacâncias por ano	18
Gráfico 6: Total de Aposentadorias por ano	19

APRESENTAÇÃO

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

“A persistência é o caminho do êxito”

Charles Chaplin

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

Paulo Freire

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1. ANÁLISE DA SITUAÇÃO DE GTES NO ESTADO DE SÃO PAULO	11
1.1 Gestão do Trabalho nos municípios	12
1.2 Gestão do Trabalho na SES/SP	15
a) Sistema de Trabalho	16
b) Educação, treinamento e desenvolvimento das pessoas	22
c) Bem-estar e satisfação das pessoas	35
1.3 GTES no Estado: Principais Problemas	40
2. PRINCÍPIOS E DIRETRIZES DO PEGTES NO ESTADO DE SÃO PAULO	41
3. MÓDULOS OPERACIONAIS	42
3.1 – Módulo Operacional Gestão do Trabalho	43
3.2 – Módulo Operacional Gestão da Educação na Saúde	50
4. PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA POR MÓDULO OPERACIONAL	56
5. PROCEDIMENTO E INDICADORES DE MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO DO PGETS	57
6. REVISÃO DAS MATRIZES OPERACIONAIS	57
6.1. Proposta de repasse a Fundo Municipal de Saúde	57
6.2. Proposta de readequação das matrizes operacionais	58
7. REAJUSTE ORÇAMENTÁRIO POR MÓDULO OPERACIONAL	59
8. CONSIDERAÇÕES FINAIS	60
REFERÊNCIAS	61
ANEXOS	63
APÊNDICES	77

INTRODUÇÃO

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

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

Como apoio a essa construção, foi disponibilizado um curso de atualização, ofertado em parceria com a Universidade Federal da Bahia (UFBA), aos atores estratégicos no processo, material didático (Guia de Planejamento e Caderno de Indicadores) e 02 Apoiaadores Institucionais por Estado, sendo 01 para a Gestão do Trabalho e 01 para a Gestão da Educação na Saúde.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Salienta-se também que não dispomos de um observatório destinado ao levantamento de força de trabalho do estado de São Paulo, que inclua o conjunto dos municípios. Sendo assim, essa será uma necessidade a ser contemplada no Plano. A SES dispõe somente de dados dos trabalhadores da própria Secretaria, assim como cada um dos 645 municípios dispõe de dados quantitativos de sua força de trabalho, embora não haja um banco de dados estadual que contemple tanto os trabalhadores da SES, como os trabalhadores dos municípios.

1.1. Gestão do Trabalho nos municípios

Os municípios paulistas contam com número expressivo de serviços de saúde, o que implica em quantidade significativa de trabalhadores, tanto no campo da gestão como na assistência, que operam cotidianamente as Redes Municipais de Atenção à Saúde.

Assim como na SES/SP, os municípios contam com trabalhadores vinculados à administração direta, indireta, com servidores públicos efetivos, temporários, celetistas, contratados por tempo determinado, e profissionais contratados através das OSS.

Cada Município dispõe, no mínimo, de um banco de dados sobre sua força de trabalho para elaboração da Folha de Pagamento de Pessoal, com informações individuais com a categoria profissional, cargo, salário, jornada de trabalho, lotação, entre outros. A responsabilidade pelo preenchimento e atualização desses dados cabe aos Departamentos de Gestão de Pessoas/Departamento de Pessoal/Departamento de Recursos Humanos, e trabalham articulados com a área financeira, responsável pelo planejamento e execução

orçamentaria, incluindo a Folha de Pessoal. E no caso dos contratos por OSS, na contratualização é obrigatório a discriminação detalhada de dados da força de trabalho contratada para cada serviço.

Além dos dados de caráter mais administrativo financeiro da Folha de Pagamento e Contratos com as OSS citados acima, todo serviço e servidor municipal deve ser, obrigatoriamente, cadastrado no Sistema de Informação do Cadastro Nacional de Estabelecimentos de Saúde - SCNES, visto que todo e qualquer repasse financeiro de recursos federais para os municípios exige o cadastro e atualização dos dados no CNES.

Há ainda outra fonte de dados parcial sobre a força de trabalho nos municípios referente a repasses financeiros federais vinculados à Políticas Nacionais do SUS, que exigem determinadas composições de equipes, com definição das categorias profissionais e carga horária, como é o caso das Equipes de Saúde da Família/ESF, incluindo Agentes Comunitários de Saúde; Equipes de Atenção Primária/EAP; equipes multiprofissionais da APS (antigo NASF); Equipes de CAPS I, II, e III, CAPS de Álcool e Drogas, CAPS Infanto Juvenil, equipes das UPA, Agentes de Combate as Endemias, entre outros.

A consolidação desses dados pela gestão municipal e a utilização de informações da força de trabalho para o planejamento e gestão da Rede de Atenção Municipal, é muito diversa entre os municípios, pois depende da capacidade de gestão da equipe gestora local. Considerando que mais de 60% dos municípios paulistas tem menos de 20 mil habitantes, e em geral contam com equipes de gestão reduzidas, é provável que tenham dificuldades para executar uma política de gestão do trabalho que contemple todos os aspectos e complexidade envolvidos na gestão de pessoas.

Mas é importante registrar que já existe um conjunto de dados sobre a força de trabalho nos municípios, conhecido pelos gestores municipais, que precisariam ser conhecidos, consolidados, e passarem a fazer parte de um Banco de Dados Estadual, com informações da força de trabalho do SUS, seja da SES/SP seja dos 645 municípios paulistas, motivo pelo qual uma das prioridades apontadas nesse Plano, é criar um Observatório Estadual da Força de Trabalho do SUS do ESP.

Além do tema do dimensionamento da força de trabalho existente nos municípios e SES, há que se discutir critérios para dimensionamento da força de trabalho **necessária** em cada um dos serviços para atender as necessidades de saúde da população, e deve fazer parte das atribuições

desse Observatório Estadual trabalhar também este aspecto, e a SES/SP pode cumprir um importante papel de apoiar efetivamente os municípios nesse trabalho essencial de planejamento e gestão, vinculado ao tema de gestão de pessoas. Hoje os municípios se sentem pressionados pelos Conselhos de Exercício Profissional por um lado, e por outro lado pelo subfinanciamento do SUS e Lei de Responsabilidade Fiscal, e seria fundamental contar com propostas do próprio SUS Estadual para o trabalho no município.

Outra realidade hoje presente em alguns municípios é a parceria com as instituições de ensino para utilização da rede municipal como campo de estágios para formação de profissionais de saúde, buscando transformar a rede assistencial numa rede escola do SUS. Com a expansão das escolas de medicina ocorrida nos últimos 10 anos, as unidades do SUS passaram a ser campo de estágio de centenas de estudantes de medicina, e essa realidade tem modificado o cotidiano dos serviços, particularmente das Unidades Básica de Saúde, com impactos tanto para as ESF e EAP, como para os estudantes, que até algum tempo atrás faziam todo o período de estágio nos hospitais. Há também em poucos municípios, os de grande porte, Residência Médica e Residência Multiprofissional.

As atividades de Educação Permanente e capacitações da força de trabalho nos municípios, principalmente nos de pequeno porte, são desenvolvidas em parcerias com a SES/SP e, eventualmente, com instituições de ensino, que contam com unidades no próprio município ou na região, e parte dos municípios de grande porte contam com equipes ou estruturas voltadas para capacitações, mas também participam de atividades de Educação em Saúde em parceria com a SES/SP.

1.2. Gestão do Trabalho na SES/SP

A SES/SP conta com **35.273 (trinta e cinco mil, duzentos e setenta e três) servidores ativos** lotados nas Unidades da Administração Direta, geridos pela Coordenadoria de Recursos Humanos – CRH, que tem por responsabilidades regimentais a finalidade de planejar, elaborar estudos, coordenar e executar políticas de gestão de pessoas.

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

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

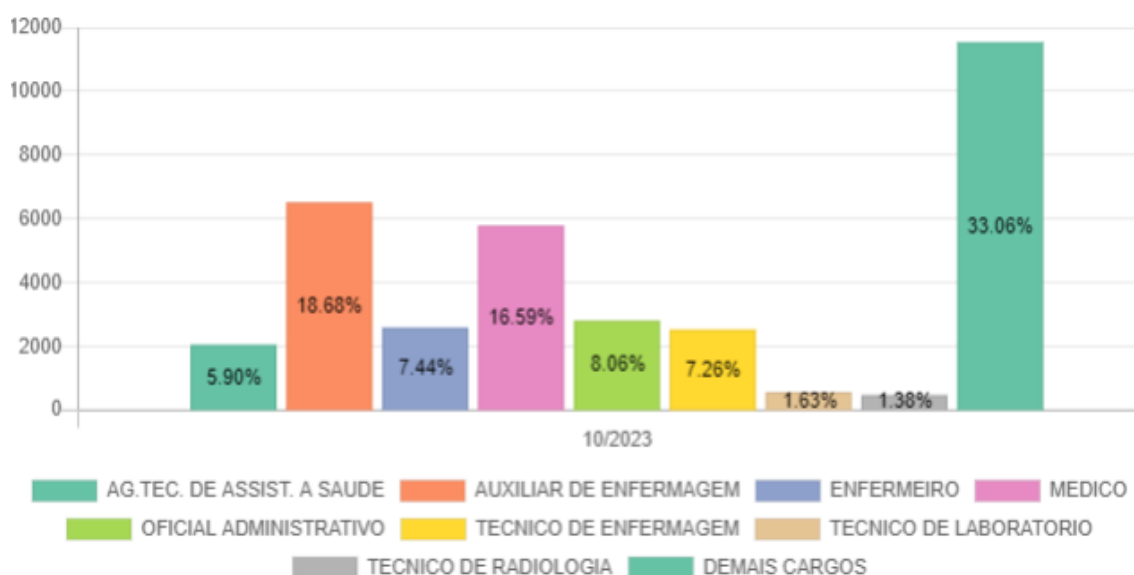
Integradas às diretrizes de recursos humanos da administração pública paulista, a CRH visa à produção e análise das informações referentes à gestão de pessoal da SES/SP e o incentivo a estudos referentes aos gastos públicos e ao mercado de trabalho em saúde em São Paulo.

a) Sistemas de trabalho

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

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

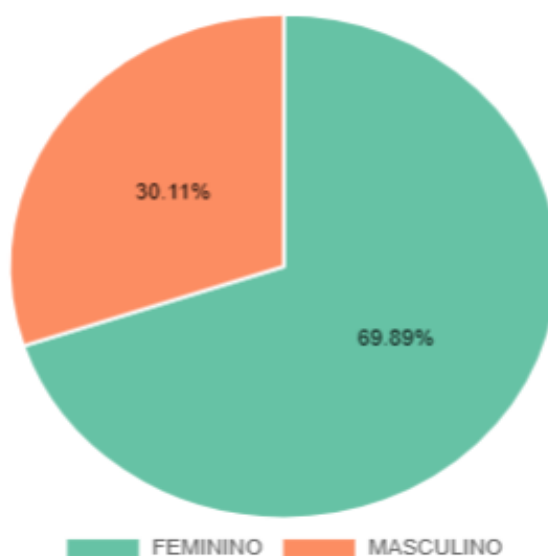
Gráfico 1: Total de Servidores ativos por Classe



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

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

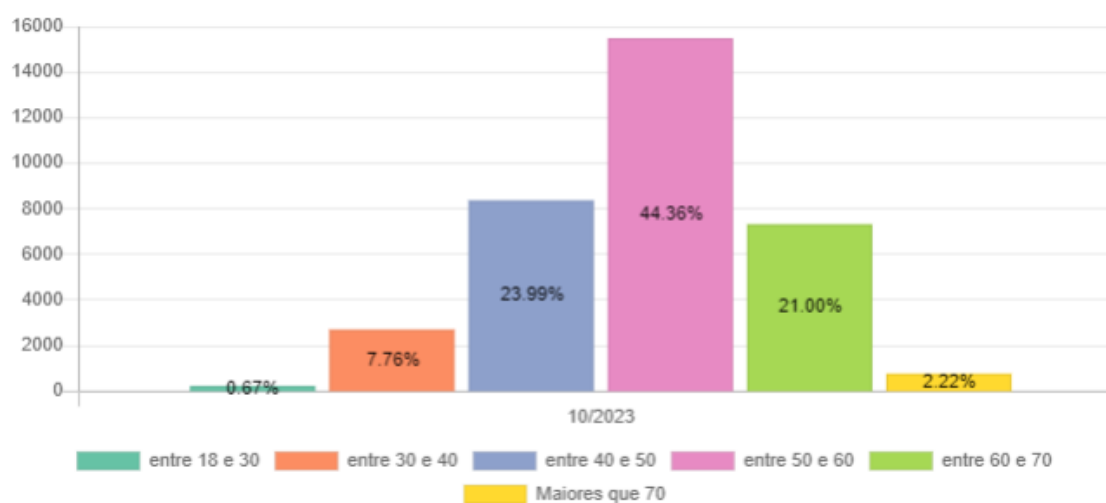
Gráfico 2: Total de servidores ativos por sexo



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

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

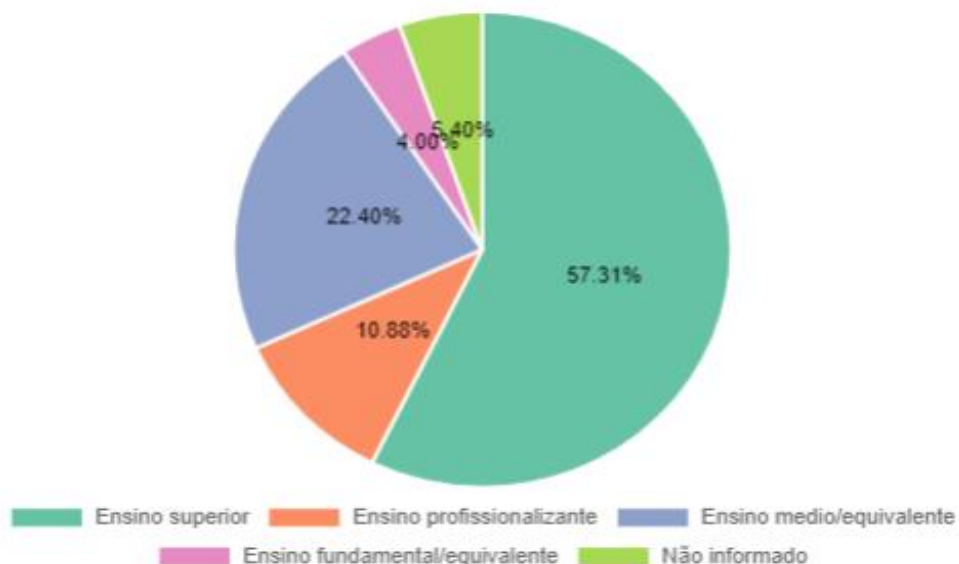
Gráfico 3: Total de servidores ativos por faixa etária



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

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

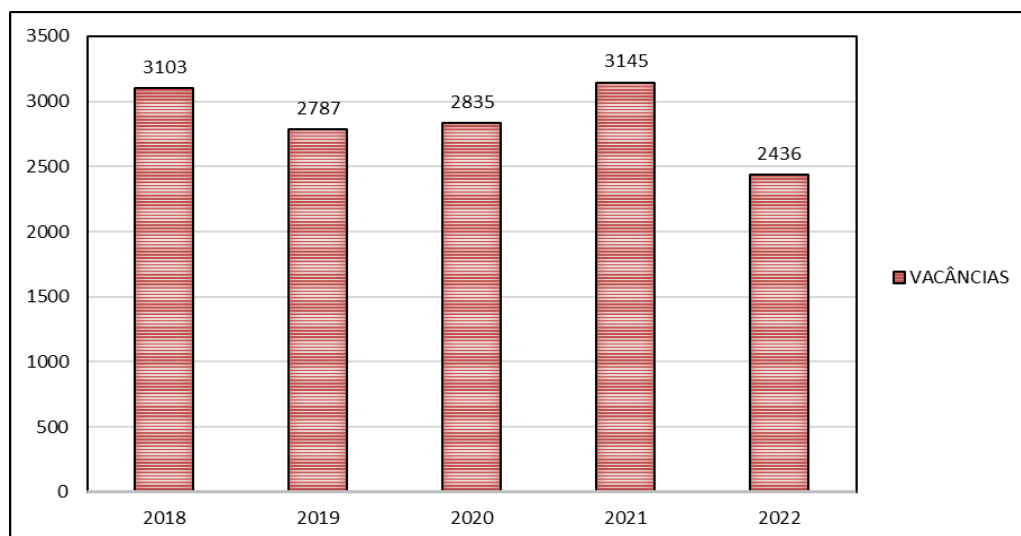
Gráfico 4: Nível de Escolaridade dos servidores



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

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

Gráfico 5: Total de Vacâncias por ano



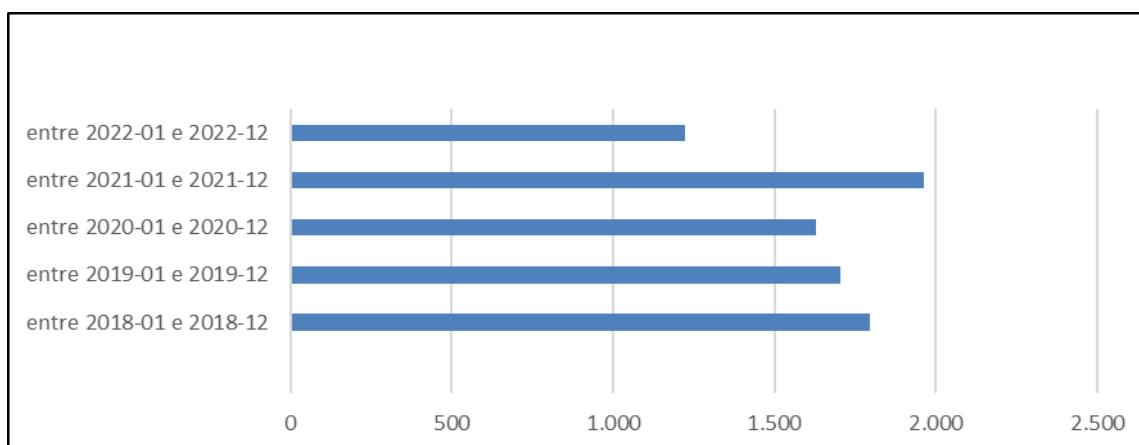
Fonte: Banco de Cargos e Funções, do Núcleo de Cargos e Funções, da Coordenadoria de Recursos Humanos/SES

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

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

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

Gráfico 6: Total de Aposentadorias por ano



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

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

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

Quadro 1: Cargos providos por meio de Concurso Público (Efetivos)

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

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

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

Quadro 2: Contratações Temporárias

Cargos	2019	2020	2021	2022	Total
Agente de Saúde	2	117	9	140	268
Auxiliar de Laboratório		17	8	0	25
Enfermeiro		224	43	219	486
Médico I	3	116	21	78	218

Médico Veterinário		60	5	196	261
Técnico de Enfermagem		223	175	240	638
Técnico de Laboratório		23	3	0	26
Total	5	780	264	873	1.922

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

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

Administração Indireta

A Administração indireta refere-se aos serviços prestados por pessoas jurídicas criadas pelo poder público para exercer tal atividade. No caso de São Paulo, temos 04 (quatro) Autarquias, conforme quadro 3.

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

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

Fonte: Recursos Humanos das Autarquias (março, 2023)

Organizações Sociais de Saúde

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

Instituições Conveniadas

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

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

b) Educação, treinamento e desenvolvimento das pessoas

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

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

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

Treinamento e Desenvolvimento

No que se refere a treinamentos e capacitações da força de trabalho, nos últimos três anos, por meio dos Centros de Treinamento (CT&D) e

de Metodologias de Ensino em Saúde (CMES), do GDRH, foram realizadas ações de treinamento na modalidade à distância (síncrono ou assíncrono) e presencial e remoto ao vivo, conforme quadro 9:

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

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

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

Ensino Profissional Técnico de Nível Médio

No âmbito do Estado fazem parte da Rede de Escolas Técnicas do SUS - RET-SUS **06 Centros Formadores de Pessoal para a Área da Saúde/Escolas Técnicas do SUS**, sendo 05 do Estado e mantidos pela Secretaria de Estado da Saúde (SES) e 01 municipal, mantida pela Secretaria Municipal de Saúde (SMS) de São Paulo.

Oferecem, além dos Cursos Técnicos de Nível Médio, Especializações Técnicas e Cursos de Formação Inicial e Continuada (FIC), autorizados e regulamentados pelo Conselho Estadual de Educação (CEE), e emitem certificação com validade nacional.

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

Dentre suas atribuições, desenvolvem diferentes estratégias de capacitação/qualificação profissional para atender as demandas dos

municípios de São Paulo, na área da saúde, por meio de Classes Descentralizadas. Possuem supervisão delegada para zelar pela regularidade da vida escolar dos alunos e a inserção de informações atualizadas no sistema de informação corporativos da Secretaria da Educação.

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

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

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

Quadro 05: Escolas Técnicas do SUS mantidas pelo Estado

ETSUS ARARAQUARA	
Denominação:	Centro de Formação de Recursos Humanos Para o SUS de Araraquara “ <i>Profª. Maria Helena de Oliveira e Silva De Nardi</i> ”
Autorização de Funcionamento:	Parecer CEE/274/90, DOE de 10/04/1990
Nº municípios atendidos no Estado:	191 municípios
Inserção no Organograma da SES:	Coordenadoria de Recursos Humanos (CRH)
Dados de Produção:	15.260 alunos formados (1990/2022)

Turmas em andamento	2 Turmas de Habilitação Técnica em Enfermagem (Módulo II) - Classes Descentralizadas de Araraquara e São José do Rio Preto (processo seletivo de alunos e docentes)
ETSUS ASSIS	
Denominação:	Centro Formador de Pessoal para a Área da Saúde de Assis – CEFOR Assis –
Autorização de Funcionamento:	Portaria CEE 42/82, DOE 03/12/1982
Nº de Municípios atendidos no Estado:	215 municípios
Inserção no Organograma da SES:	Coordenadoria de Regiões de Saúde (CRS)
Dados de Produção:	15.432 (1968/2022)
Turmas em andamento	2 Turmas - Qualificação de Auxiliar em Saúde Bucal - Turma Descentralizada de Bauru; Especialização Pós Técnica em Enfermagem em Urgência e Emergência/APH - Turma Descentralizada de Promissão - início em agosto/23
ETSUS FRANCO DA ROCHA	
Denominação:	Centro Formador de Pessoal Para a Área da Saúde de Franco da Rocha – CEFOR Franco da Rocha
Autorização de Funcionamento:	Parecer CEE 1297/1987, DOE 04/09/1987
Nº de municípios atendidos no Estado:	95 municípios
Inserção no Organograma da SES	Coordenadoria de Serviços de Saúde (CSS)
Dados de Produção:	22.665 alunos formados (1959/2022)

Turmas em andamento	1 Turma de Habilitação Técnica em Enfermagem - Classe Descentralizada Franco da Rocha - início setembro/2023
ETSUS PARIQUERA-AÇU	
Denominação:	Centro Formador de Pessoal Para a Área da Saúde de Pariquera-Açu – CEFOR Pariquera-Açu
Autorização de Funcionamento:	Parecer CEE 03/1980, DOE 09/09/1980
Nº de municípios atendidos:	15 municípios
Inserção no Organograma da SES	Coordenadoria de Gestão de Contratos e Serviços de Saúde (CGCSS)
Dados de Produção:	4.271 alunos formados (1968/2022)
Turmas em andamento	Previsão de oferta de 1 Turma de Habilitação Técnica em Segurança do Trabalho e 1 Turma de Especialização Pós Técnica em Neonatologia
ETSUS SÃO PAULO	
Denominação:	Centro Formador de Pessoal Para a Área da Saúde de São Paulo – CEFOR São Paulo
Autorização de Funcionamento:	Parecer CEE 1296/1987, DOE 04/09/1987
Nº de municípios atendidos:	129 municípios
Inserção no Organograma da SES	Coordenadoria de Recursos Humanos (CRH)
Dados de Produção:	14.582 alunos formados (1977/2022)
Turmas em Andamento	1 Turma de Habilitação Técnica em Segurança do Trabalho - Classe Descentralizada CEFOR/CQV-CRH - início Agosto/2022

Fonte: Documentos internos da ETSUS consultados

Ensino Superior

Pós-graduação - Especialização *Lato Sensu*

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

Conta com a capacidade técnica instalada de sua estrutura hierárquica, prevista no Decreto nº 51.767/2007, e possui 03 (três) Unidades Didáticas de Apoio, discriminadas na conformidade que segue:

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

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

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

Às Unidades Didáticas de Apoio cabem oferecer o aporte técnico e operacional às ações de planejamento, execução e avaliação dos Cursos de Pós-graduação *Lato sensu* realizadas nas Unidades de Saúde do Estado de São Paulo.

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

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

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

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

Instituições	Bolsas Autorizadas
Centro de Atenção Psicossocial Professor Luís da Rocha Cerqueira – CAPS Itapeva	20
Escola Superior do Instituto Butantan- ESIB	85
Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo HCFM USP	280
Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina de Botucatu – HCFMB USP	119
Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto – HCFMRP USP	113
Instituto Adolfo Lutz – IAL	89
Instituto Dante Pazzanese de Cardiologia – IDPC	11
Instituto de Infectologia Emílio Ribas – IIER	13
Instituto de Saúde – IS	20
Instituto Lauro de Souza Lima – ILSL	10
Instituto Pasteur- IP	8
Instituto Paulista de Geriatria e Gerontologia – IPGG	4
Total	772

Fonte: Diário Oficial do Estado

O Conselho Estadual de Educação (CEE), da Secretaria da Educação do Estado de São Paulo, aprovou, em 2017, o credenciamento do Centro de Formação de Recursos Humanos Para o SUS/SP “Dr. Antônio Guilherme

de Souza" – CEFORSUS/SP como Escola Superior através da [Portaria CEE-GP 403/2017](#), de 28/08/2017, publicada no DOE-SP de 29/08/2017, pelo prazo de cinco anos, permitindo que fossem oferecidos Cursos de Especialização *Lato sensu*. Foi recredenciado através da [Portaria CEE-GP 495](#), de 18 de novembro de 2022, publicado no DOE-SP de 19/11/2022.

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

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

Residência Médica (SES/SP)

A Comissão Especial de Residência Médica (CERM) é responsável pela coordenação da Seleção Pública da Secretaria de Estado da Saúde – Sistema Único de Saúde – SUS/SP, para convocação de residentes médicos. Participam do processo **mais de 62 instituições de saúde, com mais de 1.400 vagas em disputa, tendo a média de participação de 13 mil candidatos.**

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

Residências Multiprofissionais

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

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

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

Tipo de Programa	Número
Multiprofissional	447
Uniprofissional	56
Total	503

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

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

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

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

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

A tabela 03 retrata a distribuição territorial dos Programas de Residência Multi ou Área da Saúde, pelos Departamentos Regionais de Saúde (DRS), destacando-se a alta concentração de programas no DRS 1, da Região Metropolitana da Grande São Paulo

Tabela 03 - Número Total de Programas de Residência Multiprofissional e em Área Profissional da Saúde (por Área Profissional) distribuídos em Departamentos Regionais de Saúde (DRS) de São Paulo, São Paulo, agosto de 2023.

DRS	Número
1-São Paulo	314
9-Marília	40
7-Campinas	40
5-Barretos	24
15-São José do Rio Preto	23
16-Sorocaba	16
13-Ribeirão Preto	15
4-Baixada Santista	12
11-Presidente Prudente	12
3-Araraquara	4
6-Bauru	3
2-Araçatuba	0
8-Franca	0
10-Piracicaba	0
12-Registro	0
14-São João da Boa Vista	0
17-Taubaté	0
Total Geral	503

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

A tabela 04, a seguir, aponta o total de Programas, por nível de complexidade da Assistência e da mesma forma, com maior concentração na Alta Complexidade, em relação à Atenção Básica.

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

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

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

Já na tabela 05 estão definidos os tipos de instituição (esfera) e a respectiva distribuição pelos anos de Residência (1, 2 ou 3):

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

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

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

Pós-graduação – *Stricto sensu*

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

Áreas de Concentração

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

Instituições Participantes:

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

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

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

Área de Concentração

- Gestão e Práticas em Saúde

Educação Permanente em Saúde

A Constituição Federal de 1988 previu a formação de recursos humanos para o SUS em todas as esferas de governo. Com a criação da Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde (SGTES) se instituiu, em 2004, a Política Nacional de Educação Permanente (PNEP) como estratégia de formação e desenvolvimento dos trabalhadores do SUS com a finalidade de produzir mudanças na gestão, atenção, formação, participação social em saúde, modificando os processos de trabalho no Sistema Único de Saúde (SUS), promovendo a integração dos processos de desenvolvimento de pessoas, numa perspectiva multiprofissional, interdisciplinar e intersetorial.

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

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

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

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

A equipe de Educação Permanente do Centro de Projetos de Educação Para o Trabalho do Grupo de Desenvolvimento de Recursos Humanos da Coordenadoria de Recursos Humanos (GDRH/SES) tem como objetivo difundir e propor ações indutoras para disseminar em todo o Estado essa Política de Educação Permanente de forma articulada com outros atores, visando um processo de construção coletiva.

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

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

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

c) Bem-estar e satisfação das pessoas

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

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

Fontes de levantamento dos dados:

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

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

- Sistema Estadual de Vigilância Sanitária (SEVISA).

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

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

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

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

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

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

Quadro 07: Quantidade de Licença Saúde Favorável, de servidores do sexo masculino, em cargo Efetivo, da Secretaria de Estado da Saúde, entre 2020-2021

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

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

Quadro 08: Quantidade de Licença Saúde Favorável, de servidores do sexo feminino, em cargo Efetivo, da Secretaria de Estado da Saúde, entre 2020-2021

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

Fonte: DPME_jun/2021

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

1.3 CTES no Estado: Principais problemas

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

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

2. PRINCÍPIOS E DIRETRIZES DO PEGETS ESTADUAL

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

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

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

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

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

V - Humanização das relações e dos processos de trabalho;

VI - Saúde e segurança do/no trabalho e do trabalhador;

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

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

IX - Qualificação dos processos de trabalho em saúde;

X - Valorização do trabalho e do trabalhador em saúde;

XI - Equidade de gênero, raça, etnia no trabalho;

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

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

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

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

3. MÓDULOS OPERACIONAIS

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

1ª Etapa: construção das ações

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

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

2ª Etapa: Revisão e priorização das ações

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

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

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

Problema: Informações sobre a força de trabalho no SUS/SP insuficientes, gerando dificuldade nos parâmetros de dimensionamento e planejamento da força de trabalho no SUS						
Objetivo Geral: Propor a criação do Observatório Estadual da Força de Trabalho do SUS/SP com participação da SES e dos municípios e COSEMS						
Objetivos Específicos	Ações/atividades	Responsável	Participantes	Prazo de execução	Recursos necessários	Observações
Identificar as informações sobre a força de trabalho no SUS, gerando parâmetros para dimensionamento e planejamento voltados à gestão municipal e estadual	Identificar o funcionamento e quais Observatórios de RH's existem no âmbito do Estado de São Paulo, funcionais ou organizacionais e respectivos marcos legais	Observatório GTE da SES	Representantes do grupo de trabalho Bipartite GTE	1º SEM 2024	R\$ 30.000,00	Investimento inicial para aquisição de notebook e aparelhos de telefonia celular
	Mapear os sistemas de coleta de dados utilizados, pelos Observatórios de RH's, no âmbito do Estado de São Paulo	Observatório GTE da SES	Representantes do grupo de trabalho Bipartite GTE	2º SEM 2024		Considerar a necessidade de designar um Coordenador do Projeto, Assessor Técnico, 3 Estagiários, despesas com estrutura de divulgação e publicação, serviço de viagens (se necessário)
	Identificar e descrever os eixos de investigação dos Observatórios de RH's no âmbito do Estado de São Paulo	Observatório GTE da SES	Representantes do grupo de trabalho Bipartite GTE	1º SEM 2024		

Apoiar a estruturação e as atribuições do observatório estadual pela SES/SP	Estimular a criação de uma rede de informações de recursos humanos para o SUS/SP atualizadas de forma periódica	Observatório GTE da SES	Representantes do grupo de trabalho Bipartite GTE	2025	R\$ 600.000,00 /ano	Adoção de uma denominação comum para o Observatório ou a Rede de Observatórios
	Construir Banco de Dados e Indicadores da força de trabalho para o SUS/SP	Observatório GTE da SES	Representantes do grupo de trabalho Bipartite GTE	2025		Adoção de uma arquitetura básica comum a todos os sítios, sem prejuízo da autonomia de cada instituição agregar outros elementos a seus respectivos sítios Web.
	Sistematizar, analisar e disponibilizar, de maneira fácil e acessível, informações sobre a força de trabalho do SUS/SP	Observatório GTE da SES	Representantes do grupo de trabalho Bipartite GTE	2025		
	Estruturar um site que deve ser periodicamente atualizado e onde haja um newsletter que possa ser enviada aos stakeholders (prefeituras, estado, instituições filantrópicas e organizações sociais, fundações e instituições privadas)	Observatório GTE da SES	Representantes do grupo de trabalho Bipartite GTE	2025		Adoção de identidade visual comum

Produzir estudos, a partir dos eixos temáticos, para subsidiar ações estratégicas para o adequado dimensionamento e planejamento da força de trabalho, bem como ações de formação, prevenção e promoção da saúde do trabalhador	Estimular a produção e divulgação do conhecimento existente	Observatório de RH – SP	Observatorio da Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto FOUSP CRH/SES	2025		
	Elaborar pesquisas temáticas que contribuam para prospecção de informações relacionadas ao tema	Observatório de RH – SP	Observatorio da Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto FOUSP CRH/SES	2025		

Problema: Informações insuficientes relativas ao quesito gênero, raça, etnia, etarismo e sexualidade das trabalhadoras do SUS						
Objetivo Geral: Identificar sistemas de coleta para informações relativas ao quesito gênero, raça, etnia, etarismo e sexualidade dos trabalhadores do SUS						
Objetivos Específicos	Ações/atividades	Responsável	Participantes	Prazo de execução	Recursos necessários	Observações
Mapear os Sistemas de coleta para informações relativas ao quesito gênero, raça, etnia e sexualidade dos trabalhadores do SUS/SP	Sistematizar instrumento para coleta de informações sobre o quesito: raça, etnia, etarismo e sexualidade dos trabalhadores do SUS/SP	Centro de Referência em Saúde do Trabalhador - CEREST	Centro de Qualidade de Vida da Coordenadoria de Recursos Humanos-SES/SP. PMSP	2024/2025	R\$ 100.000,00	Recursos para estrutura: Servidor, banco de dados, notebooks, armazenamento, backup
	Mapear e compartilhar informações relativas o quesito: raça, etnia, etarismo e sexualidade dos trabalhadores do SUS/SP	Centro de Referência em Saúde do Trabalhador - CEREST	Centro de Qualidade de Vida da Coordenadoria de Recursos Humanos-SES/SP. PMSP	2024/2025	R\$ 40.000,00/ano	Recursos para serviços profissionais, incluindo consultoria técnica, Analista de dados, Desenvolvedor, Docente técnico, Gerente de projeto, Estagiários
	Criar mecanismo/protocolo para registro periódico de atualização de dados	Centro de Referência em Saúde do Trabalhador - CEREST	Centro de Qualidade de Vida da Coordenadoria de Recursos Humanos-SES/SP. PMSP	2025/2026		
	Organizar Comitê Bipartite para analisar dados sobre diversidade e inclusão com vistas a promover ações de equidade, bem-estar e satisfação no ambiente de trabalho	Centro de Referência em Saúde do Trabalhador - CEREST	Centro de Qualidade de Vida da Coordenadoria de Recursos Humanos-SES/SP. PMSP	2025/2026		

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

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

Objetivos Específicos	Ações/atividades	Responsável	Participantes	Prazo de execução	Recursos necessários	Observações
Desenvolver sistemas de acompanhamento para mitigar os riscos à saúde do trabalhador e ações de prevenção e promoção de saúde, bem-estar e satisfação no ambiente de trabalho.	Criar mecanismo para registro e caracterização de doenças e acidentes relacionadas ao trabalho, para os trabalhadores estatutários	Centro de Qualidade de Vida da Coordenadoria de Recursos Humanos-SES/SP. PMSP	Centro de Referência em Saúde do Trabalhador - CEREST	2024/2025	R\$ 100.000,00	Recursos para estrutura: Servidor, banco de dados, notebooks, armazenamento, backup
	Desenvolver estratégias de Monitoramento dos Planos de Prevenção de Riscos de Acidentes no ambiente de trabalho	Centro de Qualidade de Vida da Coordenadoria de Recursos Humanos-SES/SP. PMSP	Centro de Referência em Saúde do Trabalhador - CEREST	2024/2027	R\$ 85.000,00/mês sugestão colocar os valores que irão ser utilizados ao longo do ano	Recursos para serviços profissionais, incluindo consultoria técnica, Analista de dados, Desenvolvedor, Docente técnico, Gerente de projeto, Estagiários
	Capacitar trabalhadores e gestores, de forma continuada e transversal, sobre promoção de saúde e prevenção de risco, relacionado ao ambiente de trabalho	Centro de Qualidade de Vida da Coordenadoria de Recursos Humanos-SES/SP. PMSP	Centro de Referência em Saúde do Trabalhador - CEREST	2024/2027		

Problema: Inequidade nas relações de trabalho relativas ao quesito gênero, raça, etnia, etarismo e sexualidade das (os) trabalhadoras (os) do SUS						
Objetivo Geral: Promover a equidade das relações no trabalho relativas ao quesito gênero, raça, etnia, etarismo e sexualidade das (os) trabalhadoras (os) do SUS						
Objetivos Específicos	Ações/atividades	Responsável	Participantes	Prazo de execução	Recursos necessários	Observações
Promover a Equidade de gênero, raça e etnia da valorização das trabalhadoras no SUS	Propor a discussão da criação de uma política de ações afirmativas na gestão do trabalho, visando garantir uma representatividade crítica e reflexiva	CRH*	Esfera Municipal/Estadual/Federal	2024/2027		

3.2. Módulo Operacional – Gestão da Educação na Saúde

50

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Do total de 20 ações propostas no Módulo Operacional de Gestão da Educação na Saúde, 13 foram classificadas como alta prioridade, 1 como média prioridade, 3 como baixa prioridade e 03 ações como baixíssima prioridade (Apêndice C).

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

4. PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA (INICIAL) POR MÓDULO OPERACIONAL

56

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

Observação: Para execução dos Módulos Operacionais estão previstas despesas de custeio e de investimentos. A Portaria GM/MS nº 2.168, de 05 de dezembro de 2023, prevê o incentivo financeiro no valor de R\$ 5.000.000,00 (cinco milhões de reais), para o Estado de São Paulo. Cabe observar que o incentivo previsto, conforme artigo 11 da referida Portaria, trata de recursos de custeio, para implantação das ações do PEGTES. Deste modo, as ações previstas para aquisição de material permanente e obras/e ou reformas não estão contempladas no repasse do incentivo.

5. PROCEDIMENTO E INDICADORES DE MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO DO PGETS 57

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

Gestão do Trabalho e Gestão da Educação na Saúde

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

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

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

6. REVISÃO DAS MATRIZES OPERACIONAIS

6.1. Proposta de repasse a FMS

Considerando a **Portaria GM/MS nº 4.874, de 24 de julho de 2024**, que regulamenta o uso do saldo da primeira parcela do incentivo financeiro para custeio das ações do Programa ValorizaGTES; a Orientação Técnica nº 01/2024, que esclarece o encaminhamento dos Planos Estaduais e a adesão municipal à segunda parcela do recurso; e a manifestação dos municípios sobre a intenção de aderir ao Programa, o Estado de São Paulo, por meio do Grupo Condutor do PEGTES e do Grupo Técnico Bipartite, pactuou destinar 50% da segunda parcela para apoiar financeiramente projetos municipais, reconhecendo a importância do envolvimento dos gestores no debate sobre gestão do trabalho e educação na saúde.

Para orientar os municípios, foi publicada em **26 de junho de 2024 a Deliberação CIB nº 82 (Anexo 3)**, estabelecendo que os recursos seriam distribuídos entre as Comissões Intergestoras Regionais (CIR) com base no critério populacional, conforme o que determina a Portaria GM/MS nº 2.168/2023. Entre os meses de maio e junho de 2024, esse direcionamento foi pactuado.

Em 25 de junho de 2024, foi realizada uma Webconferência para apresentar os critérios e prazos e esclarecer dúvidas dos representantes municipais.

Como resultado deste processo, de julho a setembro de 2024, foram apresentados 95 projetos por 92 municípios, abrangendo 47 das 63 CIR, totalizando **R\$ 1.775.592,73**, conforme autorizado pela Deliberação CIB nº 129, de 30 de setembro de 2024, republicada em 09 de outubro de 2024 (Anexo 4).

Para viabilizar a adesão, foi elaborado um tutorial para acesso ao sistema SIMAPES e oferecidas orientações aos gestores pelos Centros de Desenvolvimento e Qualificação para o SUS – CDQSUS.

6.2. Proposta de readequação das matrizes operacionais

Considerando as orientações do Ministério da Saúde sobre a readequação da previsão orçamentária, as Matrizes Operacionais do Estado de São Paulo foram revisadas para alinhar-se às dinâmicas do contexto estadual, com o objetivo de otimizar a alocação dos recursos disponíveis.

Após os ajustes necessários, a proposta foi apresentada ao GT Bipartite de Gestão do Trabalho e Educação em Saúde durante a reunião realizada em 30 de outubro de 2024. A readequação das matrizes (Apêndices E e F) e o reajuste orçamentário foram aprovados, conforme detalhado abaixo:

7. REAJUSTE ORÇAMENTÁRIO POR MÓDULO OPERACIONAL

MÓDULO OPERACIONAL	2024	2025	2026	2027	TOTAL
1. GESTÃO DO TRABALHO	–	R\$ 766.666,67	R\$ 766.666,67	R\$ 766.666,66	R\$ 2.300.000,00
2. GESTÃO DA EDUCAÇÃO NA SAÚDE	R\$ 1.775.407,27	R\$ 308.197,58	R\$ 308.197,58	R\$ 308.197,57	R\$ 2.700.000,00
TOTAL GERAL	R\$ 1.775.407,27	R\$ 1.074.864,25	R\$ 1.074.864,25	R\$ 1.074.864,23	R\$ 5.000.000,00

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

No Estado de São Paulo, o PEGTES será acompanhado, monitorado e avaliado por meio de Grupo Técnico Bipartite, que deverá ser reconstituído para atender as necessidades relativas à Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde.

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

Considerando o processo de realização da etapa estadual da 4ª Conferência Estadual de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde, as proposições do relatório final serão incorporadas, no que se aplicarem, às ações do PEGTES.

REFERÊNCIAS

AITH, F. **Regulação da força de trabalho da saúde no Brasil**: Características e desafios. SGTES. Painel Temático. Encontro Nacional de Trabalho e Educação na Saúde do SUS. Brasília. Março/2023.

BATISTA, K. B. C. **O Estado da Arte da Educação na Saúde no SUS**. SGTES. Painel Temático. Encontro Nacional de Trabalho e Educação na Saúde do SUS. Brasília. Março/2023.

BRASIL. Conselho Nacional de Secretários Municipais de Saúde. CONASEMS. Disponível em: <https://portal.conasems.org.br/paineis-de-apoio>. Acesso em: 27/09/2023

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria da Gestão do Trabalho e Educação na Saúde. Departamento de Gestão e Regulação do Trabalho em Saúde. Departamento de Gestão da Educação na Saúde. **Guia de Planejamento da gestão do trabalho e da educação na saúde no âmbito estadual e municipal do sistema único de saúde (SUS)**/Ministério da Saúde, Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. Brasília. 2023. 45 p.

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria GM/MS nº 2.168, de 05 de dezembro de 2023. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-gm/ms-n-2.168-de-5-de-dezembro-de-2023-528588815>. Acesso em: janeiro/2024.

CYRINO, E. **O Estado da Arte da Gestão da Educação na Saúde no Brasil**. SGTES. Painel Temático. Encontro Nacional de Trabalho e Educação na Saúde do SUS. Brasília. Março/2023.

MOROSINI, M. **Os trabalhadores técnicos do SUS**: desafios para a educação profissional em saúde. SGTES. Painel Temático. Encontro Nacional de Trabalho e Educação na Saúde do SUS. Brasília. Março/2023.

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

PAIM, J. **Constituição de sujeitos na práxis da Reforma Sanitária Brasileira (RSB)**. SGTES. Conferência de abertura do Encontro Nacional de Trabalho e Educação na Saúde do SUS. Brasília. Março/2023.

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

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

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

ANEXOS

Anexo 1: Deliberação CIB, nº 116/2023

terça-feira, 5 de dezembro de 2023

Diário Oficial Caderno Executivo - Seção I

São Paulo, 133 (127) - 57

Deliberação CIB nº 116/2023

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

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

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

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

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

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

Anexo 2: Súmula de Aprovação no CES

ção em até 3 (três) dias úteis.

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

e) Caberá recurso da inabilitação dirigido à Comissão Eleitoral, no prazo de até 5 (cinco) dias úteis, por meio do envio eletrônico ao CES-SP pelo endereço: eleicaocessp2023@gmail.com;

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

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

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

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

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

5. DOS PRAZOS:

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

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

Associações: <https://forms.gle/b9K4VoHA5Wqm8oe26>

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

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

5.5 A entidade ou o movimento popular e social que tiver sua habilitação indeferida poderá apresentar "recurso ao ato de indeferimento", por correspondência eletrônica no endereço: eleicaocessp2023@gmail.com, em até 05 (cinco) dias úteis, a contar da publicação no DOE;

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

5.7 A entidade ou o movimento popular e social poderá apresentar "recurso de contestação à Plenária Eleitoral", por correspondência eletrônica no endereço: eleicaocessp2023@gmail.com, em até 05 (cinco) dias úteis, a contar da data da Plenária de Eleição;

6. DA PLENÁRIA ELEITORAL:

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

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

7. DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

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

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

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

SÚMULA DAS DELIBERAÇÕES

Data: 27/11/2023

Horário: 09h00 às 13h00

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

DELIBERAÇÃO Nº 01

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

DELIBERAÇÃO Nº 12

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

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

DELIBERAÇÃO Nº 13

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

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

DELIBERAÇÃO Nº 14

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Anexo 3: Deliberação CIB 82/2024

Diário Oficial

Estado de São Paulo

Poder Executivo

Seção I

Palácio dos Bandeirantes
Av. Morumbi, 4.500 - Morumbi - CEP 05698-900 - Fone: 3745-3344
Nº 121 - DOE - 27/06/2024 - p.80

Coordenadoria de Planejamento de Saúde

Deliberação CIB nº 82, 26/06/2024

Considerando a **Portaria GM/MS nº 2.168, de 05/12/2023**, que institui o Programa de Valorização da Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde – ValorizaGTES-SUS e o repasse de recursos ao Estado de São Paulo, mediante a formulação do Plano Estadual de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde - PEGTES;

Considerando a **Orientação Técnica nº 01, de 07/12/2023**, que dispõe sobre os pressupostos para o planejamento das atividades, resultados esperados e a adesão, referentes ao ValorizaGTES-SUS;

Considerando a **Portaria MS/SGTES nº 21, de 18/12/2023**, que dispõe sobre a formalização das adesões de Estados e do DF, para o repasse dos valores referentes à primeira parcela do incentivo de custeio do ValorizaGTES-SUS;

Considerando a **Orientação Técnica 01, de 12/04/2024**, que visa dirimir questões acerca do encaminhamento dos Planos Estaduais e Distrital, da Resolução/Deliberação CIB, da adesão dos municípios e do repasse dos recursos referentes ao ValorizaGTES-SUS;

Considerando a elaboração desta Nota Técnica CIB pelo Grupo Técnico Bipartite de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde, que recomenda os critérios e orientações, para que os municípios apresentem Planos de Ação e/ou Projetos de Valorização da Gestão do Trabalho e Educação na Saúde, para acesso a 50% (cinquenta por cento) dos recursos da segunda parcela do PEGTES 2024/2027;

A Comissão Intergestores Bipartite do Estado de São Paulo – CIB/SP, em sua 346ª reunião ordinária realizada em 20/06/2024, aprova a *Nota Técnica CIB – Orientações para Repasse da Segunda Parcela dos Recursos do Plano de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde*, do Estado de São Paulo, conforme Anexos I, II e III.

Secretaria de Estado da Saúde
Centro de Documentação
ctd@saude.sp.gov.br

ANEXO I

NOTA TÉCNICA CIB

ORIENTAÇÕES PARA REPASSE DA SEGUNDA PARCELA DOS RECURSOS DO PLANO DE GESTÃO DO TRABALHO E EDUCAÇÃO NA SAÚDE, DO ESTADO DE SÃO PAULO

O prazo para elaboração e aprovação dos referidos Planos de Ação e/ou projetos em ATA da CIR, será de 25 de junho de 2024 a 31 de agosto de 2024, impreterivelmente.

Os critérios para o repasse Fundo a Fundo, são:

- ✓ O município não pode estar inadimplente com prestação de contas dos recursos da Educação Permanente em Saúde anteriormente recebidos. Considera-se para estes fins, inadimplente, o município que não apresentou qualquer documentação, à Coordenadoria de Recursos Humanos ou ao Conselho Municipal de Saúde, em Relatório Anual de Gestão – RAG;
- ✓ Os recursos destinam-se exclusivamente ao custeio dos Planos de Ação ou projetos e, devem prioritariamente, contemplar ações que respondam aos problemas levantados nas oficinas de Regionalização. Na impossibilidade, devem contemplar ações ligadas à gestão do trabalho e da educação na saúde, ou ainda, ações que o município considere relevantes, conforme orientações do Anexo II;
- ✓ Os municípios contemplados, poderão ofertar 20% das vagas para os demais municípios da CIR, quando se tratar de ações de capacitação e desenvolvimento das trabalhadoras e trabalhadores do SUS.

Para a operacionalização do repasse, os DRS, por meio, dos Centros de Desenvolvimento e Qualificação para o SUS – CDQ SUS devem realizar duas etapas:

1. A partir de 25 de junho/2024, apresentar os valores (**Anexo I**) e critérios de repasse às CIR, discutir e aprovar de forma consensual qual (is) município (s) irá(ão) propor Plano de Ação e/ou projeto. Caso haja mais de um município interessado, o rateio do recurso deve seguir o critério de população (per capita).
2. **Até 31 de agosto/2024, APROVAR em CIR e registro em ATA ou Ad Referendum**, os Planos de Ação ou projetos e municípios contemplados, com respectivos valores. Após a aprovação, os CDQ-SUS deverão encaminhar ao Grupo de Desenvolvimento de Recursos Humanos, os respectivos Planos de Ação e/ou Projetos e a(s) ATA(S) contendo o(s) município(s) contemplado(s) e respectivo(s) valor(es);

Para aprovação do respectivo repasse, o Grupo Técnico Bipartite se responsabilizará pela apresentação da relação de municípios, na reunião da CIB do mês de setembro/2024.

Após aprovação em CIB, os CDQ-SUS orientarão os municípios quanto à **adesão** no Sistema de Mapeamento da Educação na Saúde – SIMAPES, bem como, ao monitoramento e prestação de contas, nos termos da Orientação Técnica nº 01/2024.

ANEXO II
DISTRIBUIÇÃO GERAL DOS RECURSOS FINANCEIROS FUNDO A FUNDO, PARA OS
PLANOS MUNICIPAIS DO PGTES POR REGIÃO DE SAÚDE – RS

RRAS	DRS	REGIAO DE SAUDE	QTD MUNICIPIO	POP SEADE 2023 (pós censo 2022)	% POPULACIONAL	DIVISÃO DOS RECURSOS FINANCEIROS POR RS (r\$)
1	1	GRANDE ABC	7	2.699.074	6,06	121.199,86
1 Total			7	2.699.074		
2	1	ALTO DO TIETE	11	2.930.468	6,58	131.590,44
2 Total			11	2.930.468		
3	1	FRANCO DA ROCHA	5	595.749	1,34	26.751,66
3 Total			5	595.749		
4	1	MANANCIAIS	8	1.123.972	2,52	50.471,11
4 Total			8	1.123.972		
5	1	ROTA DOS BANDEIRANTES	7	1.967.778	4,42	88.361,57
5 Total			7	1.967.778		
6	1	SAO PAULO	1	11.429.865	25,66	513.249,39
6 Total			1	11.429.865		
7	4	BAIXADA SANTISTA	9	1.811.914	4,07	81.362,62
	12	VALE DO RIBEIRA	15	277.403	0,62	12.456,57
7 Total			24	2.089.317		
8	16	ITAPETININGA	13	498.875	1,12	22.401,60
		ITAPEVA	15	272.679	0,61	12.244,44
		SOROCABA	20	1.797.818	4,04	80.729,65
8 Total			48	2.569.372		
9	6	BAURU	18	647.675	1,45	29.083,35
		JAU	12	324.736	0,73	14.582,02
		LINS	8	157.728	0,35	7.082,66
		POLO CUESTA	13	303.930	0,68	13.647,75
		VALE DO JURUMIRIM	17	304.855	0,68	13.689,28
9 Total			68	1.738.924		
10	9	ADAMANTINA	10	130.763	0,29	5.871,81
		ASSIS	12	234.267	0,53	10.519,58
		MARILIA	19	382.830	0,86	17.190,69
		OURINHOS	13	230.519	0,52	10.351,28
		TUPA	8	125.720	0,28	5.645,36
10 Total			62	1.104.099		
11	11	ALTA PAULISTA	12	132.807	0,30	5.963,60
		ALTA SOROCABANA	19	406.807	0,91	18.267,36
		ALTO CAPIVARI	5	56.267	0,13	2.526,63
		EXTREMO OESTE PAULISTA	5	87.345	0,20	3.922,16
		PONTAL DO PARANAPANEMA	4	62.859	0,14	2.822,64

Secretaria de Estado da Saúde
Centro de Documentação
ctd@saude.sp.gov.br

11 Total			45	746.085		
12	2	CENTRAL DO DRS II	11	298.895	0,67	13.421,65
		DOS CONSORCIOS DO DRS II	17	264.082	0,59	11.858,40
		DOS LAGOS do DRS II	12	197.612	0,44	8.873,62
	15	CATANDUVA	19	298.418	0,67	13.400,23
		FERNANDOPOLIS	13	122.265	0,27	5.490,22
		JALES	16	102.261	0,23	4.591,95
		JOSE BONIFACIO	11	101.979	0,23	4.579,29
		SANTA FE DO SUL	6	53.321	0,12	2.394,34
		SAO JOSE DO RIO PRETO	20	773.561	1,74	34.736,17
		VOTUPORANGA	17	198.834	0,45	8.928,49
12 Total			142	2.411.228		
13	5	NORTE-BARRETOS	10	286.609	0,64	12.869,96
		SUL-BARRETOS	8	142.715	0,32	6.408,51
	8	ALTA ANHANGUERA	6	147.885	0,33	6.640,66
		ALTA MOGIANA	6	110.987	0,25	4.983,79
		TRES COLINAS	10	426.218	0,96	19.138,99
	13	AQUIFERO GUARANI	10	921.966	2,07	41.400,18
		HORIZONTE VERDE	9	414.261	0,93	18.602,07
		VALE DAS CACHOEIRAS	7	136.305	0,31	6.120,67
13 Total			66	2.586.946		
14	10	ARARAS	5	336.034	0,75	15.089,35
		LIMEIRA	4	359.330	0,81	16.135,44
		PIRACICABA	11	609.551	1,37	27.371,42
		RIO CLARO	6	257.767	0,58	11.574,83
14 Total			26	1.562.682		
15	7	CIRCUITO DAS ÁGUAS	5	131.745	0,30	5.915,91
		REG METRO CAMPINAS	19	3.180.388	7,14	142.812,90
	14	BAIXA MOGIANA	4	330.854	0,74	14.856,75
		MANTIQUEIRA	8	268.453	0,60	12.054,68
		RIO PARDO	8	205.891	0,46	9.245,38
15 Total			44	4.117.331		
16	7	BRAGANCA	11	498.988	1,12	22.406,68
		JUNDIAI	7	853.296	1,92	38.316,61
16 Total			18	1.352.284		
17	17	ALTO VALE DO PARAIBA	8	1.092.037	2,45	49.037,09
		CIRCUITO DA FE - VALE HISTORICO	17	454.345	1,02	20.402,02
		LITORAL NORTE	4	348.635	0,78	15.655,19
		VALE DO PARAIBA/REG.SERRANA	10	623.542	1,40	27.999,68
17 Total			39	2.518.559		
18	3	CENTRAL DO DRS III	8	316.398	0,71	14.207,61
		CORACAO DO DRS III	6	392.220	0,88	17.612,34
		NOROESTE DO DRS III	10	286.874	0,64	12.881,86
18 Total			24	995.492		
Total Geral			645	44.539.225	100,00	2.000.000,00

ANEXO III

ORIENTAÇÕES AOS MUNICÍPIOS PARA A CONSTRUÇÃO DE PLANOS DE AÇÃO E/OU PROJETOS DE VALORIZAÇÃO DA GESTÃO DO TRABALHO E EDUCAÇÃO NA SAÚDE.

Os recursos destinam-se exclusivamente ao custeio de Planos de Ação ou Projetos de capacitação ou contratação de serviços, sendo vedada qualquer utilização de natureza divergente (por exemplo, aquisição de bens e materiais permanentes, obras de construção e ampliação de imóveis da saúde). Os Planos de Ação e/ou Projetos são documentos utilizados para planejar todas as ações necessárias, para atingir um resultado desejado ou resolução de problemas. Devem conter todos os elementos necessários, para que se conheça o problema, as intervenções sobre o problema e o alcance de novos resultados.

Devem conter:

- Caracterização breve do município
- Justificativa
- Objetivos geral e específicos
- Público-alvo ou serviço contemplado
- Número de vagas (no caso de capacitação)
- Metodologia ou descrição dos serviços
- Cronograma
- Resultados esperados
- Orçamento

Dentre os objetivos (finalidade) dos Planos de Ação e/ou Projetos de Valorização da Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde do município, contemplar:

1. Levantamento sobre a força de trabalho do município considerando as seguintes características:

- Número de funcionários por categoria profissional, sexo, escolaridade e faixa etária;
- Quadro de funcionários efetivos (concursados), por local de trabalho e categoria profissional;
- Quadro de funcionários contratados celetistas, por local de trabalho e categoria profissional;
- Quadro de cargos e salários por categoria profissional;
- Quadro de funcionários contratados por OSS, por local de trabalho e categoria profissional;
- Quadro de funcionários contratados, por autarquias ou Fundações por local de trabalho e categoria profissional;
- Gráfico com número de trabalhadores: efetivos, contratados por OSS, contratados por Autarquias/Fundações, outros tipos de contratos, e o total de trabalhadores;

2. Criar mecanismos, inclusive com uso de ferramentas tecnológicas, para atualização periódica desses levantamentos, com elaboração de Relatórios Gerenciais para orientar os gestores na tomada de decisão em relação à força de trabalho;

3. Elaborar propostas de planejamento e dimensionamento da força de trabalho a ser incorporada nos instrumentos de planejamento do SUS: Plano Municipal de Saúde e Programação Anual de Saúde, integrada com os objetivos de qualificação da gestão, da assistência e vigilância em saúde, estabelecidos nesses instrumentos;
4. Disponibilizar essas informações para a Secretaria Municipal da Saúde e para o Controle Social, com objetivo de dar transparência, nos temas da gestão do trabalho da Saúde no município;
5. Construir Planos de Cargos, Salário e Carreira – PCCS para os trabalhadores do município, de acordo com a realidade do município e da Prefeitura;

Para realizar o levantamento sugerido acima, o município pode utilizar os dados da Folha de Pessoal e do CNES. Para completar esses dados, o município pode contar com a ajuda de seus funcionários inclusive, com pagamento de horas extras, para realização desse levantamento. Outra opção pode ser, uma contratação temporária exclusiva, para coletar e organizar os dados, e desenvolver ou adquirir ferramenta tecnológica para essa finalidade, principalmente, para o monitoramento das informações gerenciais.

Considerando a complexidade da organização de um PCCS, é fundamental contratar consultoria especializada no tema, que deverá realizar um bom diagnóstico da situação da força de trabalho do município, discutir de forma aprofundada com os gestores e trabalhadores, avaliar impacto orçamentário e financeiro ao longo do tempo. O gestor municipal pode decidir aperfeiçoar seu Plano de Cargos e Salários, e contar com consultoria especializada para estudar e propor alterações, sempre discutindo com gestores, trabalhadores, área orçamentaria e financeira, utilizando recursos do repasse federal para GTES.

6. Desenvolver atividades de promoção da equidade nas relações de trabalho nos diferentes serviços e pontos de atenção da rede municipal de saúde, enfrentando o desafio institucional de combater as várias formas de violência, racismo e assédio nos ambientes de trabalho:
 - Organizar rodas de conversa com as trabalhadoras/trabalhadores para discutir equidade de gênero, raça, e etnia, podendo contar com convidados externos que possam contribuir com a temática, a partir da fala das vivências das trabalhadoras/trabalhadores em seus ambientes de trabalho. As rodas podem ser por unidade/serviço, ou congregando mais trabalhadores, e ter como referência O Programa Nacional de Equidade de Gênero, Raça, Etnia e Valorização das Trabalhadoras e Trabalhadores do SUS (portaria GM/MS nº 230, de 07/03/2023);
 - Criar sistemática de reuniões periódicas para discutir esse tema, buscando estratégias para superar ou minimizar o racismo institucional e demais formas de discriminação no ambiente de trabalho.
7. Realizar capacitação para equipes da AB sobre diagnóstico situacional do território de cada equipe e da UBS, rever territorialização, e construir coletivamente plano de trabalho, com foco na interdisciplinaridade e trabalho comunitário;

8. Realizar capacitação para equipes da AB sobre ações de promoção da saúde, de acordo com propostas da PNAB e do SUS, e para responder às necessidades dos municípios;
9. Realizar capacitação sobre o eSUS AB para as equipes da AB;
10. Realizar atividades de EPS, voltadas para prevenção e diagnóstico precoce dos cânceres mais prevalentes no município, para trabalhadores da AB e AE, conforme Protocolo Estadual de Alta Suspeição em Oncologia (Deliberação CIB nº 53, de 21/05/2021);
11. Realizar atividades de EPS sobre Cuidado em Saúde Mental na AB e sua articulação com a RAPS;
12. Realizar atividades de EPS sobre TEA, com foco nos critérios de diagnóstico, cuidado e encaminhamentos;
13. Realizar atividades sobre PICS para profissionais da AB e AE;
14. Realizar atividades de EPS para equipes de gestão voltadas à elaboração dos instrumentos de planejamento do SUS: Plano Municipal de Saúde, Programação Anual de Saúde (PAS), Relatório Detalhado do Quadrimestre Anterior (RDQA), Relatório Anual de Gestão (RAG), e o uso qualificado da ferramenta digital do MS, que é o DigiSUS;
15. Realizar atividades de EPS para equipes de gestão voltadas para o tema do planejamento e execução do orçamento municipal, em sintonia com os instrumentos de planejamento do SUS;
16. Realizar atividades de capacitação das equipes dos CAPS sobre cuidado integral, articulação com os SRT, e manejo clínico de crises, e integração com a Rede Assistencial do Município;
17. Realizar capacitação sobre Sala de Vacinas para equipes da VS e AB;
18. Realizar capacitação sobre prevenção e manejo clínico das arboviroses urbanas;
19. Realizar atividade de capacitação sobre regulação do acesso e uso dos sistemas de informação próprios ou da SES SP;
20. Realizar atividades de EPS para trabalhadoras e trabalhadores da Atenção Especializada, voltadas para temas de interesse do Município.

As atividades de Educação em Saúde devem ser desenvolvidas na lógica da Educação Permanente em Saúde, partindo sempre dos problemas identificados pelos gestores e trabalhadores dos diferentes serviços e pontos de atenção à saúde do município:

Para realizar uma ou várias dessas atividades, o município pode contar com seus funcionários, inclusive com pagamento de horas extras para realização dessas capacitações; ou remunerar a participação de convidados externos especialistas na temática. Poderá ainda, custear despesas de deslocamentos de especialistas de universidades, de outros municípios, ou do COSEMS/SP, utilizando recursos do repasse federal para GTES. O gestor municipal e sua equipe deverá definir o conteúdo de cada atividade ou processo de EPS, bem como, a duração e quais trabalhadoras e trabalhadores estarão envolvidos, utilizando recursos do repasse federal para GTES, e recursos

municipais. Poderá também organizar Oficinas presenciais com as trabalhadoras/trabalhadores, com ou sem especialistas, e custear despesas de alimentação para os participantes.

Os Planos de Ação Municipais devem ser apresentados, para aprovação da CIR e registro na Ata da CIR. O prazo para discussão e deliberação em CIR será de 25 de junho a 31 de agosto de 2024. O município não pode estar inadimplente com prestação de contas dos recursos da Educação Permanente em Saúde anteriormente recebidos. Os recursos destinam-se exclusivamente ao custeio dos Planos de Ação ou projetos.

Os CDQ SUS dos DRS irão colocar na pauta das CIR as orientações sobre os Planos de Ação, com o valor por CIR do recurso financeiro do MS, e a CIR deverá aprovar qual ou quais municípios tem interesse, em elaborar e executar seu Plano de Ação. No caso de haver mais de um município interessado, o recurso destinado a CIR será distribuído segundo critério populacional (per capita).

A CIR deve aprovar, até 31/08/2024, os Planos de Ação e municípios contemplados, com respectivos valores. Após a aprovação, os CDQ-SUS deverão encaminhar ao Grupo de Desenvolvimento de Recursos Humanos, os respectivos Planos de Ação e atas, contendo o(s) município(s) contemplados e respectivo(s) valor(es);

Os Planos de Ação e/ou Projetos deverão ser executados dentro da vigência do PEGETS (2024/2027) e devem basear-se nas seguintes diretrizes e conceitos:

- ✓ **Na Política Nacional de Educação Permanente em Saúde – PNEPS**, como estratégia do SUS que visa contribuir para a organização dos serviços de saúde, com a qualificação e a transformação das práticas em saúde, por meio da formação e do desenvolvimento dos profissionais e trabalhadores da saúde, buscando articular a integração entre ensino e serviço, com vistas ao fortalecimento dos princípios fundamentais do SUS;
- ✓ **Na Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde** – conjunto de iniciativas desenvolvidas no âmbito do SUS para conferir uma direcionalidade ao processo de gestão, formação e organização do trabalho no setor saúde, coerente com os princípios e diretrizes constitucionais, o que implica assumir como finalidade o reordenamento da formação de pessoal, de modo a contemplar as necessidades do sistema, em termos quantitativos e qualitativos (número e tipo de pessoal formado, com perfis profissionais adequados às necessidades dos serviços), e reorganização dos processos de trabalho em função da mudança do modelo de atenção à saúde, visando a superação do modelo assistencial hegemônico (hospitalocêntrico), consolidação da Atenção Básica e organização de Redes territorializadas e integradas de serviços de saúde, com ênfase nas ações de promoção e vigilância em saúde, atenção a problemas prioritários e grupos vulnerabilizados, bem como garantia da assistência de qualidade e humanizada à população;
- ✓ **Na inadmissibilidade de todas as formas de discriminação e preconceito de gênero, raça ou de qualquer tipo violência no âmbito do trabalho na saúde;** esse

princípio aponta que devem ser refutados quaisquer comportamentos, prática e discursos que gerem atos discriminatórios e preconceituosos e que consistam em meios de expressar e institucionalizar relações sociais de dominação e opressão;

- ✓ **Na laicidade do Estado** - as políticas públicas devem ser formuladas, implementadas, monitoradas e avaliadas de maneira independente de princípios religiosos;
- ✓ **Equidade** - tratar desigualmente os desiguais na medida de sua desigualdade, no intuito de atingir a justiça social e assegurar os direitos humanos dos diferentes grupos sociais das trabalhadoras do SUS;
- ✓ **Transversalidade da política de equidade de gênero e raça em todas as políticas públicas** - estar presente em todos os programas e políticas do SUS. Com isso, o resultado esperado é ampliação do grau de contato e comunicação entre pessoas e grupos, sem hierarquia, reforçando sua capilaridade no trabalho na saúde;
- ✓ **Defesa ampla na isonomia de direitos entre gênero e raça** – adoção de práticas de igualdade entre mulheres e homens, considerando a diversidade de raça e etnia, constituindo-se como pilar fundamental da gestão organizacional e do êxito institucional;
- ✓ **Interseccionalidade como influência na produção de desigualdade de gênero e raça no trabalho na saúde** - as categorias de raça, classe, gênero, orientação sexual, nacionalidade, capacidade, etnia e faixa etária são inter-relacionadas e moldam-se mutuamente tendo o poder de influenciar as relações sociais, a fim de compreender o trabalho na saúde;
- ✓ **Participação e controle social** - garantia do debate e da participação dos trabalhadores e trabalhadoras do SUS na formulação, implementação, avaliação e controle social das políticas públicas.

Anexo 4: Deliberação CIB 129/2024



DIÁRIO OFICIAL DO ESTADO DE SÃO PAULO

Publicado na Edição de 9 de outubro de 2024 | Caderno Executivo | Seção Atos Normativos

DELIBERAÇÃO CIB nº 129, de 30/09/2024

COMISSÃO INTERGESTORES BIPARTITE - CIB

ESTADO DE SÃO PAULO

REPUBLICAÇÃO da Deliberação CIB nº. 129, de 30/09/2024, publicada em 01/10/2024 por apresentar alterações nos valores.

Considerando a Portaria GM/MS nº 2.168, de 05/12/2023, que institui o Programa de Valorização da Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde – ValorizaGTES-SUS e o repasse de recursos ao Estado de São Paulo, mediante a formulação do Plano Estadual de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde - PEGTES;

Considerando a Orientação Técnica nº 01, de 07/12/2023, que dispõe sobre os pressupostos para o planejamento das atividades, resultados esperados e a adesão, referentes ao ValorizaGTES-SUS;

Considerando a Portaria MS/SGTES nº 21, de 18/12/2023, que dispõe sobre a formalização das adesões de Estados e do DF, para o repasse dos valores referentes à primeira parcela do incentivo de custeio do ValorizaGTES-SUS;

Considerando a Orientação Técnica 01, de 12/04/2024, que visa dirimir questões acerca do encaminhamento dos Planos Estaduais e Distrital, da Resolução/Deliberação CIB, da adesão dos municípios e do repasse dos recursos referentes ao ValorizaGTES-SUS;

Considerando a elaboração do Plano Estadual de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde, do Estado de São Paulo – PEGTES, pelo Grupo Condutor e aprovado pela CIB, conforme Deliberação CIB 116, de 04/12/2023; e,

Considerando a Deliberação CIB 82, de 26/06/2024, publicada em 27/06/2024 que aprovou a Nota Técnica CIB – Orientações para Repasse da Segunda Parcela dos Recursos do Plano de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde, do Estado de São Paulo;

A Comissão Intergestores Bipartite do Estado de São Paulo – CIB/SP, em sua 349ª reunião ordinária realizada em 19/09/2024 aprova o repasse da segunda parcela dos recursos financeiros federais, provenientes da Portaria GM/MS 2.168/2023 - ValorizaGTES-SUS, na seguinte conformidade:

R\$ 2.224.592,73 (dois milhões, duzentos e vinte e quatro mil, quinhentos e noventa e dois reais e setenta e três centavos) para custeio das ações prioritárias do Plano Estadual de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde, sob gestão estadual e acompanhamento do Grupo Técnico Bipartite de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde

R\$ 1.775.407,27 (um milhão, setecentos e setenta e cinco mil, quatrocentos e sete reais e vinte e sete centavos) para custeio dos Planos de Ação e/ ou Projetos Municipais, repasse fundo a fundo (FNS para FMS), aprovados em CIR, conforme Anexo I.

ANEXO I

RELAÇÃO DOS MUNICÍPIOS COM PLANOS DE AÇÃO E/OU PROJETOS MUNICIPAIS POR RRAS E CIR.

ESTADO				INSTRUMENTO	VALOR DO REPASSE
SP				Plano Estadual de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde	R\$ 2.224.592,73
RRAS	DRS	CIR	MUNICÍPIO	INSTRUMENTO	VALOR DO REPASSE
01	1	GRANDE ABC	DIADEMA	Projeto	R\$ 17.455,56
			MAUÁ	Projeto	R\$ 18.566,36
			RIBEIRÃO PIRES	Projeto	R\$ 5.129,60
			RIO GRANDE DA SERRA	Projeto	R\$ 3.458,93
			SANTO ANDRÉ	Projeto	R\$ 33.244,08
			SÃO BERNARDO DO CAMPO	Projeto	R\$ 35.992,00
			SÃO CAETANO DO SUL	Projeto	R\$ 7.353,33
02	1	ALTO DO TIETÊ	ARUJÁ	Projeto	R\$ 4.000,52
			BIRITIBA MIRIM	Projeto	R\$ 1.369,98
			FERRAZ DE VASCONCELOS	Projeto	R\$ 8.270,66
			GUARAREMA	Projeto	R\$ 1.441,66
			ITAQUAQUECETUBA	Projeto	R\$ 17.043,43
			MOGI DAS CRUZES	Projeto	R\$ 20.838,66
			POÁ	Projeto	R\$ 4.789,15
			SALESÓPOLIS	Projeto	R\$ 701,63
			SANTA ISABEL	Projeto	R\$ 2.454,18
			SUZANO	Projeto	R\$ 14.189,01
03	1	FRANCO DA ROCHA	GUARULHOS	Projeto	R\$ 56.491,56
			CAIEIRAS	Projeto	R\$ 4.428,19
			CAJAMAR	Projeto	R\$ 4.319,01
			FRANCISCO MORATO	Projeto	R\$ 7.281,71
			FRANCO DA ROCHA	Projeto	R\$ 6.349,50
04	1	MANANCIAIS	MAIRIPORÃ	Projeto	R\$ 4.373,25
			COTIA	Projeto	R\$ 19.346,11

			EMBU DAS ARTES	Projeto	R\$ 19.194,00
			ITAPECERICA DA SERRA	Projeto	R\$ 11.931,00
05	1	ROTA DOS BANDEIRANTES	BARUERI	Projeto	R\$ 13.535,32
			CARAPICUÍBA	Projeto	R\$ 16.551,03
			ITAPEVI	Projeto	R\$ 9.935,18
			JANDIRA	Projeto	R\$ 5.048,70
			OSASCO	Projeto	R\$ 35.914,71
			PIRAPORA DE BOM JESUS	Projeto	R\$ 785,67
			SANTANA DO PARNAÍBA	Projeto	R\$ 6.590,96
06	1	SÃO PAULO	SÃO PAULO	Plano de Ação	R\$ 513.249,39
07	4	BAIXADA SANTISTA	PRAIA GRANDE	Projeto	R\$ 81.132,96
	12	VALE DO RIBEIRA	JACUPIRANGA	Projeto	R\$ 4.134,70
			ITARIRI	Projeto	R\$ 4.134,70
			PARIQUERA-AÇU	Projeto	R\$ 4.134,70
08	16	ITAPETININGA	CAPÃO BONITO	Projeto	R\$ 5.550,00
			TATUI	Projeto	R\$ 15.622,00
		ITAPEVA	TAQUARIVAÍ	Projeto	R\$ 12.244,44
		SOROCABA	PIEIDADE	Projeto	R\$ 22.652,27
			SALTO DE PIRAPORA	Projeto	R\$ 18.360,00
			SÃO ROQUE	Projeto	R\$ 39.368,84
09	6	BAURU	BAURU	Projeto	R\$ 26.468,36
			PIRAJUI	Projeto	R\$ 1.550,69
			PIRATININGA	Projeto	R\$ 1.064,30
		JAÚ	BORACEIA	Projeto	R\$ 503,18
			JAÚ	Projeto	R\$ 14.078,84
		LINS	LINS	Projeto	R\$ 7.082,68
		POLO CUESTA (BOTUCATU)	BOTUCATU	Projeto	R\$ 10.882,78
			SÃO MANUEL	Projeto	R\$ 2.764,47
		VALE DO JURUMIRIM (AVARÉ)	AVARÉ	Projeto	R\$ 10.776,24
			ITAÍ	Projeto	R\$ 2.913,04
10	9	ADAMANTINA	ADAMANTINA	Projeto	R\$ 5.871,81
		ASSIS	CÂNDIDO MOTA	Projeto	R\$ 10.519,58
		MARÍLIA	MARÍLIA	Projeto	R\$ 17.190,69
		OURINHOS	RIBEIRÃO DO SUL	Projeto	R\$ 10.351,28
		TUPÃ	BASTOS	Projeto	R\$ 5.645,36
12	2	CENTRAL	ARAÇATUBA	Projeto	R\$ 13.421,65
		CONSÓRCIOS	BIRIGUI	Projeto	R\$ 11.858,40
		LAGOS	ANDRADINA	Projeto	R\$ 8.873,62
	15	CATANDUVA	SALES	Projeto	R\$ 13.400,23
		FERNANDÓPOLIS	INDIAPORÃ	Projeto	R\$ 5.400,00

13	8	JALES	JALES	Projeto	R\$ 4.591,95
		JOSÉ BONIFÁCIO	MONTE APRAZÍVEL	Projeto	R\$ 4.579,29
		SÃO JOSÉ DO RIO PRETO	SÃO JOSÉ DO RIO PRETO	Projeto	R\$ 34.717,50
		SANTA FÉ DO SUL	SANTA FÉ DO SUL	Projeto	R\$ 2.240,00
		VOTUPORANGA	VOTUPORANGA	Projeto	R\$ 8.855,00
		ALTA ANHANGUERA	IPUÃ	Projeto	R\$ 6.640,66
		ALTA MOGIANA	GUARÁ	Projeto	R\$ 4.983,79
14	13	AQUÍFERO GUARANI	RIBEIRÃO PRETO	Projeto	R\$ 41.400,18
		HORIZONTE VERDE	JABOTICABAL	Projeto	R\$ 18.602,07
14	10	VALE DAS CACHOEIRAS	BATATAIS	Projeto	R\$ 6.120,67
		PIRACICABA	PIRACICABA	Projeto	R\$ 25.792,94
15	7	RIO CLARO	RIO CLARO	Projeto	R\$ 7.531,00
		RM DE CAMPINAS	CAMPINAS	Projeto	R\$ 93.885,20
16	14	CAMPINAS	INDAIATUBA	Projeto	R\$ 21.379,09
			SERRA NEGRA	Projeto	R\$ 5.915,91
			VALINHOS	Projeto	R\$ 10.511,03
		CIRCUITO DAS ÁGUAS	SANTA BÁRBARA D'OESTE	Projeto	R\$ 15.095,32
			SANTO ANTONIO DE POSSE	Projeto	R\$ 1.927,97
		BAIXA MOGIANA	ITAPIRA	Projeto	R\$ 3.237,67
			MOGI GUAÇU	Projeto	R\$ 6.907,42
18	7		MOGI MIRIM	Projeto	R\$ 4.191,61
		MANTIQUEIRA	ESPÍRITO SANTO DO PINHAL	Projeto	R\$ 12.054,68
			CACONDE	Projeto	R\$ 9.245,38
		RIO PARDO BRAGANÇA PAULISTA	ATIBAIA	Projeto	R\$ 22.406,68
18	3	JUNDIAÍ	JUNDIAÍ	Projeto	R\$ 38.316,61
		CENTRAL	ARARAQUARA	Projeto	R\$ 14.207,61
		CORAÇÃO NOROESTE	DESCALVADO	Projeto	R\$ 17.612,34
			MATÃO	Projeto	R\$ 12.881,86
TOTAL DO REPASSE					R\$ 4.000.000,00

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

Encontro Nacional Trabalho e Educação na Saúde do SUS - Brasília

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

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

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

Matriz de análise de problemas e necessidades – Região Sudeste

Problemas/Necessidades	Propostas de Ações
Ausência de espaços de negociação coletiva para discussão e tratamento das demandas, direito e proteção social dos trabalhadores	Retomar as atividades de negociação com ênfase na criação de espaços regionais a partir de financiamento federal
Vínculos precários no âmbito do SUS, fragilizando as relações, processos e condições de trabalho	Estabelecer parâmetros e instrumentos que garantam a dignidade da pessoa humana para priorização das relações de vínculo

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

¹ RET-SUS – Rede de Escolas Técnicas do SUS

Oficina Macrorregional da Região Sudeste

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

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

Oficina Virtual do Grupo Condutor de São Paulo

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

Oficina Presencial

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

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

Gestão do Trabalho

- Caracterização do número da FTS por gênero, raça/cor, idade, formação;
- Tipo de vínculo da FTS;
- Número de Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) implantados e ativos;
- Número de denúncias de violências no trabalho;
- Número de acidentes de trabalho;
- Número de afastamentos por licença médica;

- Levantamento das Licenças médicas por Código Internacional de Doenças (CID);
- Média salarial por categoria profissional (área da saúde e área administrativa);
- Número de sistemas de informação sobre Gestão do Trabalho em Saúde por município;
- Número de municípios com planos de cargos e carreiras instituídos;
- Número de municípios com instrumentos de Avaliação de Desempenho instituídos;
- Número de Serviços de Saúde Suplementar com instrumentos de Avaliação de Desempenho instituídos;
- Número de Municípios com Política ou Programa de Saúde do Trabalhador instituído;
- Número de municípios com mesa de negociação coletiva instituído;
- Número de Conselhos de Saúde no Estado (estadual e municipais);
- Número de ouvidorias (estadual e municipais);
- Número de municípios com trabalho remoto implantado;

Gestão da Educação na Saúde

- Número de cursos de Educação Profissional Técnica e Tecnológica na área da saúde (Estado e municípios);
- Número de cursos de Graduação na área da saúde (Estado e municípios);
- Número de cursos de Pós-graduação (*lato sensu* e *stricto sensu*) na área da saúde (inclui cursos de especialização, residência médica, residência multiprofissional e uniprofissional);
- Número de vagas ofertadas por níveis de escolaridade (Estado e municípios);
- Número de Serviços de Saúde com áreas de Treinamento e Desenvolvimento (T&D) ativas;
- Número de ações de Educação Permanente em Saúde realizadas com recurso federal no âmbito do estado;
- Número de cursos de nível médio e profissionalizante realizados pelas Escolas Técnicas do SUS estaduais e municipais;
- Número de médicos cursando o Programa de Residência Médica no estado de SP;
- Número de bolsas e instituições financiadas pela SES/SP do Programa de Residência Médica;
- Número de vagas de Residência Médica financiadas pela SES/SP, MS e por instituições próprias e privadas (considerar municípios).

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

Fontes de levantamento dos dados:

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

Oficina Virtual: Construção da Matriz do Módulo Operacional

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

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

Oficina Presencial

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

Demais Encontros

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

MOMENTOS DO PROCESSO DE PLANEJAMENTO SITUACIONAL

A elaboração do PGTES contemplará os seguintes momentos:

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

PROCESSO DE PACTUAÇÃO

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

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

Critérios da Matriz RUF:

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

Problema: Informações sobre a força de trabalho no SUS/SP insuficientes, gerando dificuldade nos parâmetros de dimensionamento e planejamento da força de trabalho no SUS					
Objetivo Geral: Ampliar o escopo dos Observatórios de RH's para o SUS/SP					
Objetivos Específicos	Ações/atividades	R	U	F	Resultado
Identificar as causas que levam à ausência de informações sobre a força de trabalho no SUS/SP, gerando dificuldade nos parâmetros de dimensionamento e planejamento da força de trabalho no SUS	Identificar o funcionamento e quais Observatórios de RH's existem no âmbito do Estado de São Paulo, funcionais ou organizacionais e respectivos marcos legais	3	3	3	9
	Mapear os sistemas de coleta de dados utilizados, pelos Observatórios de RH's, no âmbito do Estado de São Paulo	3	3	1	7
	Identificar e descrever os eixos de investigação dos Observatórios de RH's no âmbito do Estado de São Paulo	3	2	1	6
	Identificar e relacionar, cronologicamente, a produção científica dos Observatórios de RH's no âmbito do Estado de São Paulo	3	1	1	5

Ampliar as atribuições dos Observatórios de RH's, para a produção de informações integradas da força de trabalho para a permitir o melhor planejamento da força de trabalho no SUS.	Estimular a criação de uma rede de informações de recursos humanos para o SUS/SP	3	2	1	6
	Construir Banco de Dados e Indicadores da força de trabalho para o SUS/SP	3	3	1	7
	Sistematizar, analisar e disponibilizar, de maneira fácil e acessível, informações sobre a força de trabalho do SUS/SP	3	2	1	6
	Estruturar um site que deve ser periodicamente atualizado e onde haja um newsletter que possa ser enviada aos stakeholders (prefeituras, estado, instituições filantrópicas e organizações sociais, fundações e instituições privadas)	3	2	2	7

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

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

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

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

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

Critérios da Matriz RUF:

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

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

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

Qualificar os projetos e ações de Educação na Saúde de acordo com as necessidades municipais, regionais e estadual	Construir diagnóstico necessidades de formação e capacitação, a partir da identificação das demandas do processo de regionalização e outras prioridades loco-regionais e das políticas do SUS, com vistas a elaboração dos Planos Regionais de Educação da Saúde.	3	3	2	8
	Elaborar e sistematizar os Planos Regionais de Gestão do Trabalho e Educação e na Saúde a partir do diagnóstico definido.	3	2	1	6
	compartilhar as diretrizes e orientações para a formulação de projetos de Educação na Saúde com os atores do SUS.	3	2	3	8
	Formar e capacitar os facilitadores municipais e estaduais que atuam no âmbito da educação na saúde.	3	3	2	8
	Desenvolver uma ferramenta de TI para gestão para acompanhamento, monitoramento e avaliação dos projetos iniciados e em andamento.	2	1	0	3
	Implantar e capacitar os profissionais responsáveis pela utilização da ferramenta de TI para de acompanhamento, monitoramento e avaliação definidos.	1	1	0	2

Elaborar e executar Projetos de Educação na Saúde para trabalhadores do SUS	Qualificar os trabalhadores da AB do estado em consonância com a PNAB e política estadual.	3	3	2	8
	Construir e executar projetos de educação alinhadas às demandas e necessidades identificadas nos Grupos Técnicos Bipartites e Grupos Condutores de Redes	3	2	2	7
	Formar lideranças comunitárias e <u>Conselheiros de Saúde</u>	3	2	1	6
	Qualificar e formar profissionais de nível médio conforme o diagnóstico definido	3	2	1	6
	Qualificar e formar profissionais de nível superior conforme o diagnóstico definido - de serviços de saúde conforme definido	3	2	1	6
Promover a abordagem da Equidade de gênero, raça e etnia nas ações educativas no âmbito do SUS SP	Formar e capacitar os facilitadores municipais e estaduais que atuam no âmbito da educação na saúde, acerca das temáticas das relações étnico-raciais dentro da perspectiva interseccional	3	3	2	8

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

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

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

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

Apêndice E - Matriz Operacional – Gestão do Trabalho revisada

Problema: Informações sobre a força de trabalho no SUS/SP insuficientes, gerando dificuldade nos parâmetros de dimensionamento e planejamento da força de trabalho no SUS							
Objetivo Geral: Propor a criação do Observatório Estadual da Força de Trabalho do SUS/SP com participação da SES e dos municípios e COSEMS							
Objetivos Específicos	Ações/atividades	Responsável	Participantes	Início da execução	Término da execução	Recursos necessários	Observações
Identificar as informações sobre a força de trabalho no SUS, gerando parâmetros para dimensionamento e planejamento voltados à gestão municipal e estadual	Estimular a criação de uma rede de informações de recursos humanos para o SUS/SP atualizadas de forma periódica	Observatório GTE da SES	Representantes do grupo de trabalho Bipartite GTE	jul/24	dez/25	R\$ 2.000.000,00	Adoção de uma denominação comum para o Observatório ou a Rede de Observatórios
	Identificar os sistemas de informação e os bancos de dados necessários para as análises da Força de Trabalho	Observatório GTE da SES	Representantes do grupo de trabalho Bipartite GTE	abr/24	jun/24		Considerar a necessidade de designar um Coordenador do Projeto, Assessor Técnico, 3 Estagiários, despesas com estrutura de divulgação e publicação, serviço de viagens (se necessário)
	Identificar e descrever os eixos de investigação do Observatório de RH's no âmbito do Estado de São Paulo	Observatório GTE da SES	Representantes do grupo de trabalho Bipartite GTE	abr/24	dez/24		
Apoiar a estruturação e as atribuições do observatório estadual pela SES/SP	Estimular a criação de uma rede de informações de recursos humanos para o SUS/SP atualizadas de forma periódica	Observatório GTE da SES	Representantes do grupo de trabalho Bipartite GTE	jul/24	dez/26		Adoção de uma denominação comum para o Observatório ou a Rede de Observatórios
	Construir Banco de Dados e Indicadores da força de trabalho para o SUS/SP	Observatório GTE da SES	Representantes do grupo de trabalho Bipartite GTE	jul/24	dez/26		Adoção de uma arquitetura básica comum a todos os sítios, sem prejuízo da autonomia de cada instituição agregar outros elementos a seus respectivos sítios Web.
	Sistematizar, analisar e disponibilizar, de maneira fácil e acessível, informações sobre a força de trabalho do SUS/SP	Observatório GTE da SES	Representantes do grupo de trabalho Bipartite GTE	jul/24	dez/26		
	Estruturar um site que deve ser periodicamente atualizado e onde haja um newsletter que possa ser enviada aos stakeholders (prefeituras, estado, instituições filantrópicas e organizações sociais, fundações e instituições privadas)	Observatório GTE da SES	Representantes do grupo de trabalho Bipartite GTE	jul/24	dez/26		Adoção de identidade visual comum
Produzir estudos, a partir dos eixos temáticos, para subsidiar ações estratégicas para o adequado dimensionamento e planejamento da força de trabalho, bem como ações de formação, prevenção e promoção da saúde do trabalhador	Estimular a produção e divulgação do conhecimento existente	Observatório de RH – SP	Observatorio da Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto FOUESP	jan/25	dez/26		
	Elaborar pesquisas temáticas que contribuam para prospecção de informações relacionadas ao tema	Observatório de RH – SP	Observatorio da Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto FOUESP CRH/SES	jan/25	dez/26		

Problema: Informações insuficientes relativas ao quesito gênero, raça, etnia, etarismo e sexualidade das trabalhadoras do SUS							
Objetivo Geral: Identificar sistemas de coleta para informações relativas ao quesito gênero, raça, etnia, etarismo e sexualidade dos trabalhadores do SUS							
Objetivos Específicos	Ações/atividades	Responsável	Participantes	Início da execução	Término da execução	Recursos necessários	Observações
Mapear os Sistemas de coleta para informações relativas ao quesito gênero, raça, etnia e sexualidade dos trabalhadores do SUS/SP	Sistematizar instrumento para coleta de informações sobre o quesito: raça, etnia, etarismo e sexualidade dos trabalhadores do SUS/SP	Centro de Referência em Saúde do Trabalhador - CEREST	Centro de Qualidade de Vida da Coordenadoria de Recursos Humanos-SES/SP. PMSP	out/24	dez/27	R\$ 150.000,00	Recursos para estrutura: Servidor, banco de dados, armazenamento, backup
	Mapear e compartilhar informações relativas o quesito: raça, etnia, etarismo e sexualidade dos trabalhadores do SUS/SP	Centro de Referência em Saúde do Trabalhador - CEREST	Centro de Qualidade de Vida da Coordenadoria de Recursos Humanos-SES/SP. PMSP	out/24	dez/27		Recursos para serviços profissionais, incluindo consultoria técnica, Analista de dados, Desenvolvedor, Docente técnico, Gerente de projeto, Estagiários
	Criar mecanismo/protocolo para registro periódico de atualização de dados	Centro de Referência em Saúde do Trabalhador - CEREST	Centro de Qualidade de Vida da Coordenadoria de Recursos Humanos-SES/SP. PMSP	out/24	dez/27		
	Organizar Comitê Bipartite para analisar dados sobre diversidade e inclusão com vistas a promover ações de equidade, bem-estar e satisfação no ambiente de trabalho	Centro de Referência em Saúde do Trabalhador - CEREST	Centro de Qualidade de Vida da Coordenadoria de Recursos Humanos-SES/SP. PMSP	out/24	dez/27		

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

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

Objetivos Específicos	Ações/atividades	Responsável	Participantes	Início da execução	Termino da execução	Recursos necessários	Observações
Desenvolver sistemas de acompanhamento para mitigar os riscos à saúde do trabalhador e ações de prevenção e promoção de saúde, bem-estar e satisfação no ambiente de trabalho.	Criar mecanismo para registro e caracterização de doenças e acidentes relacionadas ao trabalho, para os trabalhadores estatutários	Centro de Qualidade de Vida da Coordenadoria de Recursos Humanos-SES/SP. SMS	Centro de Referência em Saúde do Trabalhador - CEREST	jul/24	dez/27	R\$ 150.000,00	Recursos para estrutura: Servidor, banco de dados, notebooks, armazenamento, backup
	Desenvolver estratégias de Monitoramento dos Planos de Prevenção de Riscos de Acidentes no ambiente de trabalho	Centro de Qualidade de Vida da Coordenadoria de Recursos Humanos-SES/SP. SMS	Centro de Referência em Saúde do Trabalhador - CEREST	jul/24	dez/27		Recursos para serviços profissionais, incluindo consultoria técnica, Analista de dados, Desenvolvedor, Docente técnico, Gerente de projeto, Estagiários
	Capacitar trabalhadores e gestores, de forma continuada e transversal, sobre promoção de saúde e prevenção de risco, relacionado ao ambiente de trabalho	Centro de Qualidade de Vida da Coordenadoria de Recursos Humanos-SES/SP. SMS	Centro de Referência em Saúde do Trabalhador - CEREST	jul/24	dez/27		

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

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

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

Apêndice F - Matriz Operacional – Gestão da Educação na Saúde revisada

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

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

Objetivos Específicos	Ações/atividades	Responsável	Participantes	Início execução	Término execução	Recursos necessários	Observações
Reorganizar espaços coletivos regionais para planejamento e execução das ações, alinhadas às necessidades municipais, regionais e estadual	Identificar as áreas e os profissionais responsáveis pela Educação na Saúde e suas necessidades de qualificação, nos âmbitos municipal, regional e estadual.	GT Bipartite; Escola Estadual de Saúde Pública -GDRH-CEFOR/SP; DRS por meio do CDQ SUS	Profissionais responsáveis pela Educação na Saúde municipais, regionais e estaduais; Escola Estadual de Saúde Pública/GDRH/CEFOR/SP e ETSUS	out/24	dez/24	recursos próprios	Levantar os dados com o auxílio dos CDQ SUS Previsão de Oficinas regionais remotas
	Mobilizar os gestores municipais para inclusão das ações de educação na saúde nos Instrumentos de Planejamento do SUS municipais.	GT Bipartite; Escola Estadual de Saúde Pública -GDRH-CEFOR/SP e CDQ SUS	Gestores municipais e estaduais	nov/24	jun/25	recursos próprios	Oficinas estaduais (remotas), contemplando as 63 regiões do Estado (Apresentação do PEGTES + cronograma de trabalho com as regiões)
	Oficializar os coletivos responsáveis pela gestão das ações de Educação na Saúde no estado.	GT Bipartite e CIR	Coletivos responsáveis pela gestão das ações de Educação na Rede Regionalizada de Atenção à Saúde - RRAS (macrorregiões), das 63 CIR, Comissões de Integração Ensino-Serviço - CIES, áreas técnicas dos municípios e da SES/SP, Grupos Técnicos Bipartite da CIB	nov/24	jul/25	recursos próprios	Deliberações, publicações ou Notas Técnicas
	Definir fluxo de responsabilidades e atribuições para o desenvolvimento das ações de educação na saúde.	GT Bipartite, CIR, Escolas	Coletivos responsáveis pela gestão das ações de Educação na Saúde no estado	out/24	dez/24	recursos próprios	03 Encontros com facilitadores (técnicos do COSEMS e SES/SP) para o desenho de processos: definição de fluxos e atribuições dos processos de Educação na Saúde
	Instituir um plano de comunicação das ações de educação.	GT Bipartite	Coletivos responsáveis pela gestão das ações de Educação na Saúde no estado e usuários do SUS	set/24	dez/25	R\$ 100.000,00	Criação e manutenção contínua para produção de materiais e meios de comunicação - sites, ebooks, etc.

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

Qualificar os projetos e ações de Educação na Saúde de acordo com as necessidades municipais, regionais e estadual	Construir diagnóstico necessidades de formação e capacitação, a partir da identificação das demandas do processo de regionalização e outras prioridades loco-regionais e das políticas do SUS, com vistas a elaboração dos Planos Regionais de Educação da Saúde.	GT Bipartite, EESP e CDQ SUS	Territórios municipais, regionais e estadual, ETSUS, EESP, Instituições de ensino parceiras, gestores do SUS, representantes dos trabalhadores, controle social e DRS, por meio dos CDQ SUS	abr/25	dez/25	R\$ 224.592,73	06 oficinas presenciais macrorregionais de 2 dias, com aproximadamente 100 participantes e 20 facilitadores (COSEMS e SES) identificação das demandas (hospedagem, alimentação, transporte, material didático, preparo dos facilitadores, pagamento de honorários de facilitação e relatoria)
	Apoiar projetos de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde municipais	GT Bipartite e EESP	DRS/CDQs e municípios	mai/24	dez/24	R\$ 1.775.407,27	Notas técnicas e orientações. Web Conferência e Deliberação CIB
	Elaborar e sistematizar os Planos Regionais de Gestão do Trabalho e Educação e na Saúde a partir do diagnóstico definido.	63 CIR e CDQ SUS, CIES	coletivos responsáveis pela gestão das ações de Educação na Saúde no Estado	mai/25	dez/25		
	compartilhar as diretrizes e orientações para a formulação de projetos de Educação na Saúde com os atores do SUS.	GT Bipartite	esferas municipais, regional e estadual	abr/24	dez/27		notas técnicas e orientações
	Formar e capacitar os facilitadores municipais e estaduais que atuam no âmbito da educação na saúde.	EESP, 6 ETSUS, COSEMS, representantes dos municípios	facilitadores, docentes, tutores, preceptores e articuladores	ago/24	dez/26	outras fontes	construir projetos
	Desenvolver uma ferramenta de TI para gestão para acompanhamento, monitoramento e avaliação dos projetos iniciados e em andamento.	SES em parceria com instituição externa	GT Bipartite, EESP, ETSUS, DRS por meio dos CDQ SUS, instituições parceiras, Núcleos de EPS dos territórios (CIES)	jan/25	dez/2025	outras fontes	customização e desenvolvimento de Sistema de monitoramento das ações de educação na saúde
	Implantar e capacitar os profissionais responsáveis pela utilização da ferramenta de TU para de acompanhamento, monitoramento e avaliação definidos.	SES em parceria com instituição externa	GT Bipartite, EESP, ETSUS, DRS por meio dos CDQ SUS, instituições parceiras, Núcleos de EPS dos territórios	jan/25	dez/2025	outras fontes	05 oficinas remotas com especialista no sistema de monitoramento

Elaborar e executar Projetos de Educação na Saúde para trabalhadores do SUS	Qualificar os trabalhadores da AB do estado em consonância com a PNAB e política estadual.	GT Bipartite da AB e GT GTE	equipes de gestão (secretários municipais, coordenadores de AB, gerentes de UBS e trabalhadores	abr/24	dez/27	recurso transversal da EPS (R\$1.700.000,00)	projeto a construir
	Construir e executar projetos de educação alinhadas às demandas e necessidades identificadas nos Grupos Técnicos Bipartites e Grupos Condutores de Redes	Grupos Técnicos Bipartite e Grupo Condutor de Redes	Gestores e trabalhadores que atuam na rede de atenção especializada e vigilância em saúde	abr/24	dez/27	R\$ 400.000,00	projetos a construir
	Formar lideranças comunitárias e Conselheiros de Saúde	GT Bipartite, ETSUS em parceria com o CES, CDQ SUS	Lideranças comunitárias, conselheiros municipais e estaduais de saúde	abr/24	dez/27	outras fontes	projetos a construir
	Qualificar e formar profissionais de nível médio conforme o diagnóstico definido	GT Bipartite, ETSUS, áreas da SES/SP	profissionais de nível médio da área de abrangência das ETSUS	abr/24	dez/2027	outras fontes	projetos a construir
	Qualificar e formar profissionais de nível superior conforme o diagnóstico definido - de serviços de saúde conforme definido	GT Bipartite, EESP	profissionais de nível superior	abr/24	dez/2027	outras fontes	projetos a construir
Promover a abordagem da Equidade de gênero, raça e etnia nas ações educativas no âmbito do SUS SP	Formar e capacitar os facilitadores municipais e estaduais que atuam no âmbito da educação na saúde, acerca das temáticas das relações étnico-raciais dentro da perspectiva interseccional	EESP, 6 ETSUS, COSEMS, representantes dos municípios	facilitadores, docentes, tutores, preceptores e articuladores	abr/24	dez/27	R\$ 100.000,00	projetos a construir