

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

APRESENTAÇÃO

Este documento é uma versão preliminar do Plano Estadual de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde de São Paulo (PEGETS-SP), elaborado 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 para construção do processo de Planejamento Estratégico Situacional do PEGTES, com vigência 2024 a 2027, conforme critérios estabelecidos pelo Ministério da Saúde (MS) do Programa Valoriza GTES-SUS da Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde (SGTES).

Assinatura do Secretário de Estado da Saúde

INTRODUÇÃO

Para a construção do presente Plano Estadual, o Ministério da Saúde (MS), por meio da Secretaria de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde (SGTES), com apoio da Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS), propõe um percurso que vai além do campo metodológico, para retomada das pautas de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde. O diálogo e as pactuações entre a União, Estados e Municípios são feitas por meio de representações nas instâncias deliberativas e gestoras (CONASS, CONASEMS, COSEMS, CNS, CES, CIB).

O Ministério da Saúde adotou como estratégias a curto, médio e longo prazo, o apoio institucional composto por um Curso de Atualização do Planejamento em Gestão do Trabalho e Educação na Saúde por meio de Oficinas Regionais para a construção da Política Nacional de GATES, com 1 (um) apoiador para a Gestão do Trabalho e 1 (um) 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, bem como apoiar a elaboração do Plano Estadual de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde.

Os encontros descritos a seguir fazem parte do percurso metodológico, que tem como produto a entrega de um Plano Estadual, com vigência 2024/2027.

1. 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 Intersetorial 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:

Tabela 1: 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	Criar linha de investimento para estruturação da formação dos trabalhadores do nível médio, para monitoramento e avaliação

¹ RET-SUS – Rede de Escolas Técnicas do SUS

trabalhadores	
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

Fonte: Matriz de análise dos Estados/apresentações do Encontro Nacional

2. 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.

3. 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.

4. 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 Forms*, aprovado pelos Coordenadores de Saúde da SES/SP, e encaminhado aos municípios (Anexo IV).
- *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.

5. 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.

6. 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.

7. Demais Encontros

Para a continuidade dos trabalhos, o grupo condutor vem realizando 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

A. Levantamento e análise de dados e informações

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).

B. Análise da situação da GTES no âmbito do Estado de São Paulo

A força de trabalho da Secretaria de Estado da Saúde de São Paulo - SES/SP é formada por servidores públicos: efetivos, temporários, celetistas e contratados por tempo determinado (CTD) e profissionais que prestam serviços por meio de convênios e organizações sociais de saúde.

Assim, a gestão do SUS no âmbito da SES/SP é composta por um total de 117.840 (cento e dezessete mil, oitocentos e quarenta) trabalhadores de saúde, distribuídos da seguinte forma:

Administração Direta da 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.

Para os servidores lotados no **âmbito da Administração Direta**, a SES/SP conta com a Coordenadoria de Recursos Humanos – CRH, que tem por responsabilidades regimentais a finalidade de planejar, elaborar estudos, coordenar e executar políticas de gestão de pessoas.

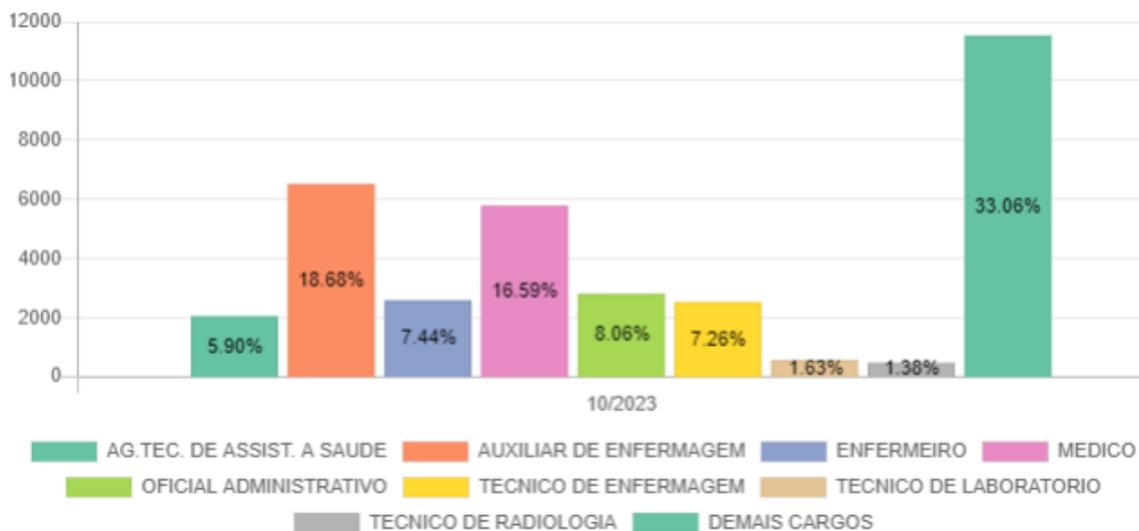
As ações da CRH são voltadas para o público interno da SES/SP e orientadas, conceitualmente, por uma **Política de Gestão de Pessoas** que engloba 3 (três) eixos:

- 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

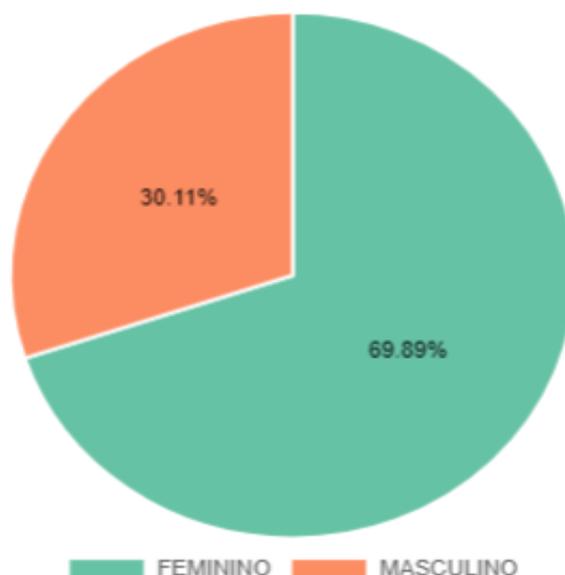
Quadro 1: Total de Servidores ativos por Classe



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.

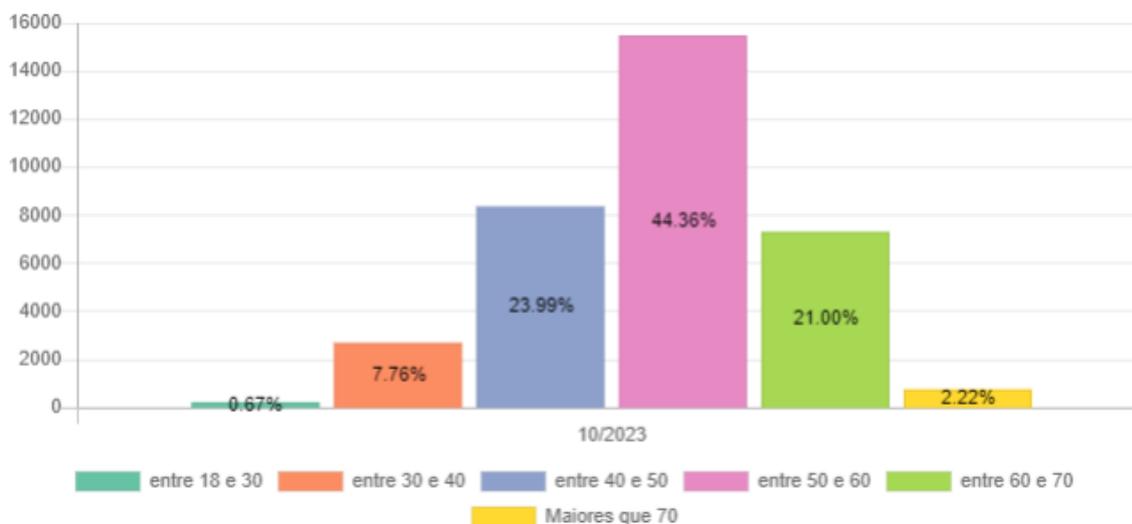
Quadro 2: Total de servidores ativos por sexo



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.

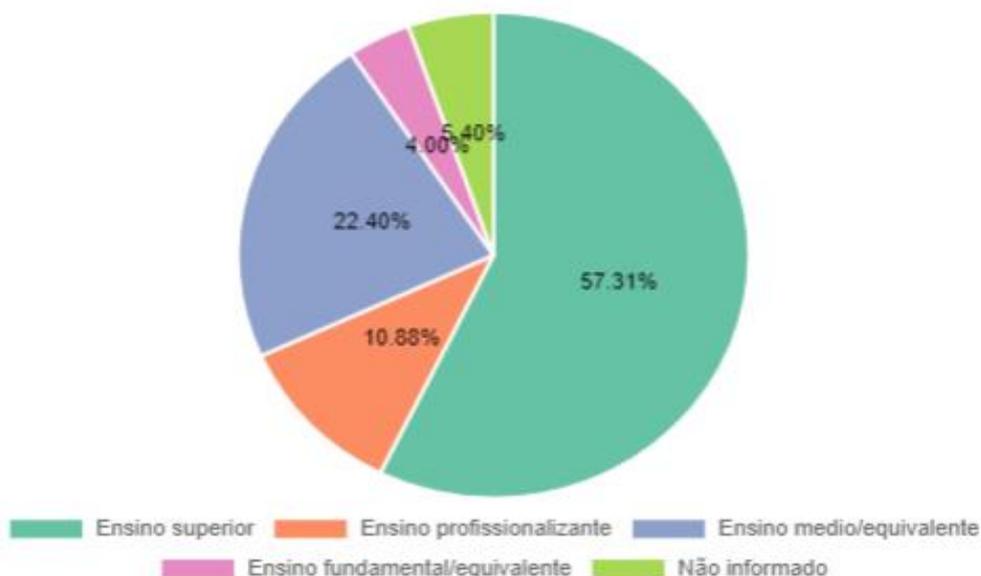
Quadro 3: Total de servidores ativos por faixa etária



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.

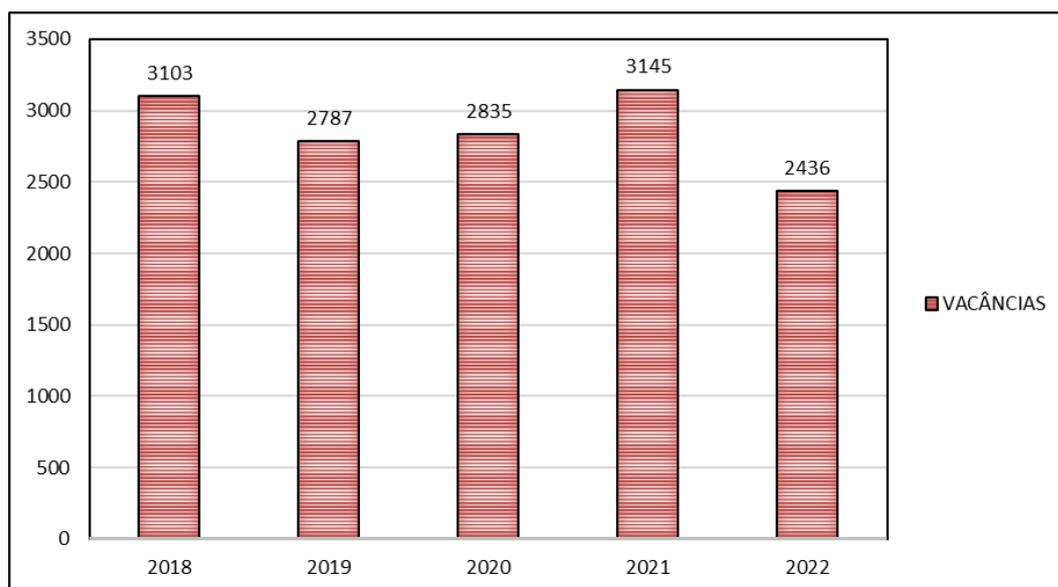
Quadro 4: Nível de Escolaridade dos servidores



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

Conforme demonstrado no gráfico a seguir, as vacâncias, em virtude de desligamento por aposentadoria, exoneração, falecimento, entre outros, representam uma perda média de 2.500 (dois mil e quinhentos) servidores anualmente.

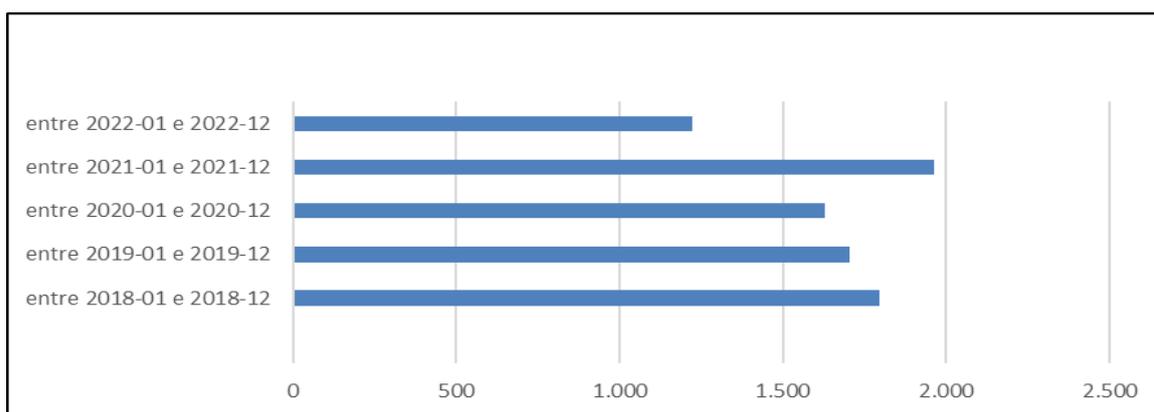
Quadro 5: Vacâncias no período 2018 a 2022



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

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, tem ocorrido, em **média, 1.600 (mil e seiscentas) aposentadorias por ano.**



Quadro 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. Neste último caso, decorrente majoritariamente da pandemia ocasionada pela COVID-19.

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

Versão Preliminar

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

Quadro 7: Cargos providos por meio de Concurso Público (Efetivos)

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

Quadro 8: 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 diminuição do quadro de servidores da administração direta devido a aposentadoria e não reposição.

b) Educação, treinamento e desenvolvimento das pessoas

O Grupo de Desenvolvimento de Recursos Humanos, conhecido como Centro de Formação de Recursos Humanos, GDRH/CEFOR, vinculado à Secretaria de Estado da Saúde de São Paulo, está localizado na rua Dona Inácia Uchoa, 574 – Vila Mariana, São

Paulo/SP e foi reconhecido pelo Conselho Nacional de Secretários de Saúde (CONASS) em 2020 como Escola Estadual de Saúde Pública.

Sua estrutura está vinculada à Coordenadoria de Recursos Humanos da Secretaria de Estado da Saúde de São Paulo (CRH-SES/SP), 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.

1. 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 9: 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

2. Ensino Profissional Técnico de Nível Médio

No âmbito do Estado de São Paulo 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).

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

Dentre suas atribuições, desenvolve diferentes estratégias de capacitação/qualificação profissional que atendam às demandas dos municípios de São Paulo da 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 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 as turmas de Qualificação e Habilitação Técnica (quatro em andamento) 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, de janeiro até o presente momento, **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 11: Escolas Técnicas do SUS mantidas pelo Estado

ETSUS ARARAQUARA	
Denominação:	Centro de Formação de Recursos Humanos Para o SUS de Araraquara “Prof ^a . Maria Helena de Oliveira e Silva de Nardi”
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

Versão Preliminar

São Paulo
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

3. Ensino Superior

a) 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 cabe 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 ambulatórios 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 12: 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 reconhecido 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)

b) 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,

Versão Preliminar

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.

c) Residências Multiprofissionais

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

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

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

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

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

d) Pós-graduação

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

e) 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.

f) 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 a seguir:

Quadro 10: 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 11: 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

B. Administração Indireta

Quadro 1: 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)

Versão Preliminar

São Paulo
2023

a) Organizações Sociais de Saúde

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

b) 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). Tem como missão a formação e qualificação dos trabalhadores, visando ao aprimoramento e à qualidade na prestação de serviços de saúde à população.

1.3. GTES no Estado: Principais problemas

- 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
- 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 PGETS

Deste modo, a SES/SP, por meio do Grupo Condutor e das instâncias deliberativas e consultivas do SUS São Paulo (COSEMS, CIB, CES), **aprova** o presente Plano Estadual de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde, 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

3.1. Módulo operacional - Educação na Saúde

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	Prazo de 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; Departamentos Regionais de Saúde – 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 Escolas Técnicas do SUS-ETSUS	1º trimestre	Recursos próprios	Levantar os dados com auxílio dos Centros de Desenvolvimento e Qualificação para o 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 de EP, Escola de Saúde Pública GDRH e CDQ-SUS	Gestores municipais, regionais e estadual	2024 e 2025		Oficinas estaduais (remotas), contemplando as 63 regiões do estado. (Apresentação do PGTES + cronograma de trabalho com as regiões).
	Oficializar os coletivos responsáveis pela gestão das ações de Educação na Saúde no estado.	GT Bipartite de EP e CIR	Coletivos responsáveis pela gestão das ações de Educação na Rede Regionalizada de Atenção à Saúde – RRAS (macrorregiões), das	1º semestre/2024		(Deliberações/publicações ou notas técnicas)

Versão Preliminar

São Paulo
2023

		sessenta e três Comissões Intergestoras Regionais – CIR, as Comissões de Integração de Ensino e Serviço – CIES, as áreas técnicas dos municípios e da SES/SP, os Grupos Técnicos Bipartite da CIB.				
	Definir fluxo de responsabilidades e atribuições para o desenvolvimento das ações de educação na saúde.	GT Bipartite, CIR, Escola Estadual de Saúde Pública/GDRH/CEFOR e Escolas Técnicas do SUS-ETSUS.	Coletivos responsáveis pela gestão das ações de Educação na Saúde no estado	1º semestre/2024	RS 160.000,00	03 encontros com os 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. a dez. 2024	RS 500.000,00	Criação manutenção contínua para produção de materiais e meios de comunicação – sites, <i>ebooks</i> , 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 ETSUS da SES-SP e 01 do Município de São Paulo) e Escola Estadual de Saúde Pública	CRH Ordenadora do recurso	Escola Estadual de Saúde Pública – GDRH/CEFOR das ETSUS estaduais e municipal.	jan. a dez. 2024	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	CRS/DRS/ CDQ-SUS	áreas de educação na saúde municipais	jan. a dez. 2024		

Versão Preliminar

São Paulo
2023

	municipais					
	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	Ordenadora do recurso	Escola Estadual de Saúde Pública – GDRH/CEFOR das ETSUS estaduais e municipal e demais espaços de formação e capacitação do SUS.	ago. 2024 a dez. 2027	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 dos territórios municipais, regionais e estadual, 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 de EP, Escola de Saúde Pública GDRH e CDQ	Territórios municipais, regionais e estadual. Escolas Técnicas do SUS-ETSUS, Escola Estadual de Saúde Pública/GDRH/CEFOR, e das Instituições de ensino parceiras, gestores do SUS, representante dos trabalhadores e do controle social e Departamentos Regionais de Saúde – DRS por meio do CDQ.	1º semestre/ 2024	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.	Regiões de Saúde (63 CIES) e CDQ	Coletivos responsáveis pela gestão das ações de Educação na Saúde no estado	1º semestre/ 2024 a 1º semestre de 2025		Elaboração e compartilhamento de documento para gestores, trabalhadores e Conselhos de Saúde
	Atualizar e compartilhar as diretrizes e orientações para a formulação de projetos de Educação na Saúde com os	GT Bipartite	Esferas municipais, regionais e estadual	jan. 2024 a dez. 2027		

	atores do SUS.				
	Formar e capacitar os facilitadores municipais e estaduais que atuam no âmbito da educação na saúde.	Escola Estadual de Saúde Pública – GDRH/CEFOR as ETSUS estaduais e municipais	Facilitadores, docentes, tutores, preceptores e articuladores.	ago. 2024 a dez. 2026	R\$ 1.500.000,00 (construir projetos)
	Implantar uma ferramenta de gestão para acompanhamento, monitoramento e avaliação dos projetos iniciados e em andamento.	SES em parceria com Instituição externa.	GT Bipartite, Escola Estadual de Saúde Pública/GDRH/CEFOR, Escolas Técnicas do SUS-ETSUS e Departamentos Regionais de Saúde – DRS por meio do CDQ-SUS, instituições parceiras e Núcleos de Educação Permanente dos territórios.	jan. 2025 a dez. 2027	R\$ 280.000,00 (Customização e desenvolvimento de Sistema de monitoramento das ações de educação na saúde)
	Capacitar os profissionais responsáveis pela utilização dos modelos e ferramentas de acompanhamento, monitoramento e avaliação definidos.	SES em parceria com Instituição externa.	GT Bipartite, Escola Estadual de Saúde Pública/GDRH/CEFOR, Escolas Técnicas do SUS-ETSUS e Departamentos Regionais de Saúde – DRS por meio do CDQ, instituições parceiras e núcleos de educação permanente dos territórios.	jan. 2025 a dez. 2025	R\$ 20.000,00 05 oficinas remotas com especialista pelo sistema de monitoramento
Elaborar e executar Projetos transversais de Educação na Saúde	Qualificar os trabalhadores da AB do estado em consonância com a PNAB e política estadual.	GT Bipartite da AB	Equipes de gestão (secretários municipais, coordenadores de AB, gerentes de unidades básicas e trabalhadores)	2024 a 2027	R\$ 2.000.000,00 Projeto a construir
	Construir e executar projetos	Grupos de Trabalho	Gestores e trabalhadores	2024 a 2027	R\$3.000.000,00 Projetos a construir

Versão Preliminar

São Paulo
2023

	de educação alinhadas às demandas e necessidades identificadas nos Grupos Técnicos Bipartites e Grupos Condutores de Redes	Bipartite e Grupo Condutores de Rede	que atuam na rede de atenção especializada e vigilância em saúde			
	Formar lideranças comunitárias e Conselhos de Saúde	GT Bipartite, Escolas Técnicas do SUS em parceria com o CES, CDQ-SUS	Lideranças comunitárias, conselheiros municipais e estaduais de saúde	mar./24 a dez./27	R\$500.000,00	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	mar./24 a dez./27	R\$2.000.000,00	Projetos a construir
	Qualificar e formar profissionais de nível superior conforme o diagnóstico definido	GT Bipartite, Escola Estadual de Saúde Pública/ GDRH/CEFORS-SP	Profissionais de nível superior	mar./24 a dez./27	R\$2.000.000,00	Projetos a construir
Promover a abordagem da Equidade de gênero, raça e etnia nas ações educativas no âmbito do SUS	Formar e capacitar os facilitadores municipais e estaduais que atuam no âmbito da educação na saúde acerca da temática das relações ético raciais dentro da perspectiva interseccional	Escola Estadual de Saúde Pública – GDRH/CEFORS as ETSUS estaduais e municipais	Facilitadores, docentes, tutores, preceptores e articuladores.	jan. 2024 a dez. 2027	R\$200.000,00	

3.2. Módulo Operacional – Gestão do Trabalho em Saúde

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	Responsável	Participantes	Prazo de execução	Recursos necessários	Observações
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	Observatórios de RH's no âmbito do Estado de São Paulo, funcionais ou organizacionais e respectivos marcos legais	CRH-SES/SP	Observatório de RH – SP Observatório da Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto FOU SP	1º semestre de 2024	R\$ 30.000,00	Investimento inicial para aquisição de notebook e aparelhos de telefonia celular
	Identificar e descrever os eixos de investigação dos Observatórios de RH's no âmbito do Estado de São Paulo	CRH-SES/SP	Observatório de RH – SP Observatório da Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto FOU SP	1º semestre de 2024	R\$ 600.000,00/ano	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 relacionar, cronologicamente, a produção científica dos Observatórios de RH's no âmbito do Estado de São Paulo	CRH-SES/SP	Observatório de RH – SP Observatório da Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto FOU SP	1º semestre de 2024		
	Mapear os sistemas de coleta de dados utilizados, pelos Observatórios de RH's, no âmbito do Estado de São Paulo		Observatório de RH – SP Observatório da Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto FOU SP	1º semestre de 2024		
Ampliar as atribuições dos Observatórios de RH's, para a produção de informações integradas da força de trabalho para a permitir o melhor	Estimular a criação de uma rede de informações de recursos humanos para o SUS/SP	Observatório de RH – SP	Observatório da Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto. FOU SP e CRH-SES/SP	2º semestre de 2024 e ano de 2025		
	Construir Banco de Dados e Indicadores da força de trabalho para o SUS/SP	Observatório de RH – SP	Observatório da Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto. FOU SP e CRH-SES/SP	2º semestre de 2024 e ano de 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

Versão Preliminar

São Paulo
2023

planejamento da força de trabalho no SUS.	Sistematizar, analisar e disponibilizar, de maneira fácil e acessível, informações sobre a força de trabalho do SUS/SP	Observatório de RH – SP	Observatório da Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto. FOUSP e CRH-SES/SP	2º semestre de 2024 e ano de 2025	Web.	
	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 de RH – SP	Observatório da Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto. FOUSP e CRH-SES/SP	2º semestre de 2024 e ano de 2025		Adoção 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	Observatório da Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto. FOUSP e CRH-SES/SP	anos de 2025/2026		
	Elaborar pesquisas temáticas que contribuam para prospecção de informações relacionadas ao tema	Observatório de RH – SP	Observatório da Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto. FOUSP e CRH-SES/SP	anos de 2025/2026		
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	Sistematizar instrumento para	Centro de	Centro de Qualidade de	2024/2025	R\$ 100.000,00	Recursos para estrutura:

Versão Preliminar

São Paulo
2023

de coleta para informações relativas ao quesito gênero, raça, etnia e sexualidade dos trabalhadores do SUS/SP	coleta de informações sobre o quesito: raça, etnia, etarismo e sexualidade dos trabalhadores do SUS/SP	Referência em Saúde do Trabalhador - CEREST	Vida da Coordenadoria de Recursos Humanos-SES/SP. PMSP			Servidor, banco de dados, notebooks, armazenamento, monitoramento, 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 e profissionais, incluindo: consultoria técnica, Analista de Dados, Desenvolvedor, Docente técnico, Gerenciador do 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	2024/2025		Decreto nº 54.739, de 2 de setembro de 2009 Do Centro de Referência em Saúde do Trabalhador - CEREST
	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	2024/2025		Artigo 12 - O Centro de Referência em Saúde do Trabalhador - CEREST tem as seguintes atribuições: I - Promover, em articulação com outros setores e instituições, ações voltadas à saúde do trabalhador, com foco no fluxo e na produção de informações para subsidiar: a) as proposições de políticas na área de saúde do trabalhador; b) o estabelecimento da relação causal entre o processo de trabalho e o adoecimento; II - Cooperar com os demais órgãos da Pasta no desenvolvimento de política de qualidade de vida e segurança no trabalho no âmbito da Secretaria.

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
Promover a Equidade de gênero, raça e etnia da valorização das trabalhadoras no SUS	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	2024/2027	R\$ 100.000,00	Recursos para estrutura: Servidor, banco de dados, notebooks, armazenamento, monitoramento, 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	Recursos para serviços e profissionais, incluindo: consultoria técnica, Analista de Dados, Desenvolvedor, Docente técnico, Gerenciador do Projeto, Estagiários. Decreto nº 54.739, de 2 de setembro de 2009. Do Centro de Referência em Saúde do Trabalhador - CEREST Artigo 12 - O Centro de Referência em Saúde do Trabalhador - CEREST tem as seguintes atribuições: I - Promover, em articulação com outros setores e instituições, ações voltadas à

Versão Preliminar

São Paulo
2023

						saúde do trabalhador, com foco no fluxo e na produção de informações para subsidiar: a) as proposições de políticas na área de saúde do trabalhador; b) o estabelecimento da relação causal entre o processo de trabalho e o adoecimento; II - Cooperar com os demais órgãos da Pasta no desenvolvimento de política de qualidade de vida e segurança no trabalho no âmbito da Secretaria.
	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	Trabalhadores do SUS			

O Módulo Operacional governança/capacidade de governo sobre TES está contemplado nos objetivos e ações propostas nos Módulos Operacionais de Educação na Saúde e Gestão do Trabalho.

4. PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA

5. PROCEDIMENTO E INDICADORES DE MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO DO PGETS

6. Considerações Finais

O Grupo Técnico Conductor de São Paulo, até o presente momento, construiu a versão preliminar do Plano Estadual para ser entregue em 30 de novembro de 2023, conforme orientação do Ministério da Saúde.

A partir dessa data, o grupo continuará realizando os encontros para novas discussões, readequações e finalização do PEGETS 2024-2027, previsto para março de 2024.

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

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, 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