

Secretaria de Estado de Saúde Pública
Diretoria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde - DGTES
Coordenação de Educação na Saúde - CES
Gerência de Formação e Desenvolvimento - GFD

PERFIL SOCIOEDUCACIONAL DOS SERVIDORES DA SESPA / 2016 – 2018



PERFIL SOCIOEDUCACIONAL DOS SERVIDORES DA SESPA - 2016 A 2018

A elaboração do perfil socioeducacional dos servidores da Sespa é uma das etapas do projeto *MAPEAR PARA EDUCAR: descobrindo e valorizando talentos*, cujo propósito é fomentar processos que conduzam ao desenvolvimento de uma cultura de aprendizagem organizacional no âmbito da SESPA, tendo como premissa a compreensão de que a administração dos seus ativos de conhecimento permitirá à organização “saber o que ela sabe”; Somente a organização pode oferecer a continuidade básica de que os trabalhadores precisam para serem eficazes e transformar o conhecimento especializado do trabalhador em desempenho”. (DRUCKER, 1999)

As ações propostas no projeto encontram respaldo no conceito de Gestão do Conhecimento, compreendido como um processo sistemático de identificação, criação, renovação e aplicação dos conhecimentos que são estratégicos na vida de uma organização. Parte da premissa de que todo o conhecimento existente nas organizações, na cabeça das pessoas, nas veias dos processos e no coração dos departamentos, pertence, também, a organização. Em contrapartida, todos os trabalhadores podem e devem usufruir deste conhecimento.

De forma empírica, conhecimento é o fato ou a condição do saber, obtido através da vivência, da experiência ou de uma associação. Todo este saber reside, ou tem potencial para ser guardado na nossa mente, e/ou ser armazenado em uma organização, nos seus processos, produtos, serviços, sistemas e documentos. Nas organizações institucionais, o conhecimento coletivo representa o maior diferencial. É no conhecimento coletivo que se baseiam as competências essenciais ao desenvolvimento do trabalho.

A gestão do conhecimento remete a um processo corporativo, focado nas estratégias adotadas pela organização e que envolve: a gestão das competências; a gestão do capital intelectual; a aprendizagem organizacional e a educação corporativa. Este processo exige, em primeiro lugar, que se conheçam os sujeitos intervenientes na construção e socialização do conhecimento. Exige, também, a construção de ambientes de aprendizagem contínua, em que a organização exercita a sua competência e inteligência coletiva para responder ao seu ambiente interno (objetivos, metas, resultados) e externo (suas estratégias), por meio da adoção de ferramentas que viabilizem, de forma sistematizada, a coleta, a análise e a disseminação / ou compartilhamento do conhecimento. Algumas indagações se impõem quando se deseja desenvolver processos de gestão do conhecimento: Como mapear o conhecimento existente na organização? Onde se encontram as habilidades e competências centrais da organização? Como facilitar e estimular a explicitação do conhecimento tácito dos trabalhadores? Como atrair,

selecionar e reter pessoas com as requeridas competências, habilidades e atitudes para compartilhar o conhecimento?

Nesse sentido, o projeto vem sendo desenvolvido em várias etapas geradoras de produtos específicos, a partir dos seguintes objetivos: Promover o desenvolvimento de uma cultura de aprendizagem organizacional no âmbito da SESPÁ por meio da gestão do conhecimento; Traçar o perfil socioeducacional dos servidores, conhecendo seus talentos, suas habilidades, competências e expertises, com vistas à potencialização dos conhecimentos tácito e explícito mapeados; Conhecer as necessidades e interesses dos servidores no que tange à sua qualificação profissional com vista a maiores investimentos na sua formação pessoal e profissional para o trabalho na área saúde; Instalar um sistema informatizado de dados denominado “Banco de Talentos” capaz de armazenar e manter atualizadas as informações socioeducacionais dos servidores, fomentar o processo de gestão do trabalho e educação na saúde e socializar o conhecimento produzido pelos servidores no âmbito da Sespá.

Para traçar o perfil, a equipe da GFD/CES/DGTES, desenvolveu a pesquisa em parceria com a Coordenação de Tecnologia e Informática em Saúde – CTIS / Sespá, utilizando uma base de dados especialmente pensada para este fim, estruturada a partir de um formulário eletrônico disponível *on line* no Portal da Sespá. Foram utilizados, também, como fonte de informações, os dados do Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos - SIGIRH - que permitiu a caracterização geral do quadro de servidores da Sespá e identificação do total de servidores ativos (5.970), possibilitando a definição do universo amostral da pesquisa, totalizando 1.075 servidores, que corresponde a 18% dos servidores que estão efetivamente laborando.

Partindo-se da compreensão de que o conhecimento acerca do perfil socioeducacional dos servidores da Sespá pode traduzir a identidade institucional, e se configura como um dos principais irradiadores das mudanças que se pretende alcançar no que tange aos processos de qualificação e valorização do trabalhador da saúde, torna-se necessário compreender de que forma essas mudanças poderão agir como vetores de transformação para a configuração de uma institucionalidade que atenda às exigências contemporâneas da moderna gestão do trabalho, da gestão de pessoas e da educação na saúde.

Os resultados do projeto Mapear para Educar até novembro de 2018, incluindo a elaboração do perfil socioeducacional dos servidores estão aqui descritos em quatro tópicos: no primeiro, são apresentados os dados de caracterização geral dos servidores da Sespá, atualizados até novembro de 2018. No segundo tópico,

resgatamos a evolução do projeto no período de 2009 a 2018. No terceiro tópico apresentamos o perfil e, por fim, as análises e proposições.

1. COMPOSIÇÃO DO QUADRO DE SERVIDORES DA SESP

A Sesp conta hoje com 7.825 servidores com diferentes tipos de vínculo, sendo o maior contingente formado por servidores efetivos que totalizam (6.211). Destes, 5.063 estão efetivamente laborando.

Para a elaboração do perfil socioeducacional dos servidores, definiu-se como universo da pesquisa os servidores que se encontravam efetivamente laborando até novembro de 2018, totalizando 5.970 servidores.

A amostra analisada compreende 1.075 servidores que responderam o formulário eletrônico no período de novembro de 2016 a novembro de 2018.

Quadro 1. Nº de servidores da Sesp

Tipo de vínculo	Total de servidores (A)	Unidades sob adm. direta (B)	Unidades descentral. (C)	Servidores afastados *AGA / LSP (D)	Servidores efetivamente laborando (A - (C + D))
Exclusivamente. comissão	281	281	-	-	281
Contrato temporário	269	269	-	-	269
Efetivo	6211	5687	524	624	5063
Estável (CF)	14	14		9	5
Não estável	1050	621	429	269	352
Total geral	7825	6872	953	902	5970

Fonte: Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos – SIGIRH

*AGA - Servidores aguardando aposentadoria / LSP - Servidores de licença saúde por incapacidade definitiva.

2. EVOLUÇÃO DO PROJETO MAPEAR PARA EDUCAR: descobrindo e valorizando talentos

O projeto Mapear para Educar surgiu em 2009. Em 2012, em face do avanço das discussões acerca dos processos de gestão do trabalho e educação na saúde no âmbito da Sesp, a equipe técnica da antiga Divisão de Treinamento - DITRE, atual Gerência de Formação e Desenvolvimento – GFD, subordinada à Coordenação de Educação na Saúde – CES / Diretoria de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde - DGTES, apresentou um novo formato para o projeto, redefinindo sua concepção teórico-metodológica e ampliando seus objetivos. O projeto passou a se chamar *Mapear Para Educar: descobrindo e valorizando talentos* baseado no conceito de gestão do conhecimento, compreendida como uma modalidade de gestão que facilita o controle e o acesso às informações relevantes no processo de trabalho e sua administração.

Em 2016, foi feita a revisão do instrumento de coleta de dados utilizado em 2009 para identificar o perfil sócio educacional dos servidores. Tratava-se de um questionário em formato impresso aplicado junto aos servidores ativos em 2009. O novo instrumento, um formulário em formato eletrônico, foi construído pela equipe técnica da GFD/CES, em parceria com o CTIS, e disponibilizado para teste no Portal Sesp, em setembro de 2016. Em outubro foi feito novo ajuste, e a versão final do novo formulário foi disponibilizada no Portal em novembro de 2016. Até o final deste ano, 24 (vinte e quatro) servidores preencheram o formulário.

Em 2017, foram desenvolvidas várias ações para a divulgação do projeto e sensibilização e adesão dos gestores e servidores à ações propostas. Além das orientações no Portal Sesp, foram feitas divulgações nas mídias sociais, envio de e-mail's aos gestores, distribuição de folders e cartazes em todas as unidades e setores da Sesp, incluindo todos os Centros Regionais de Saúde.

O quantitativo de servidores que preencheram o formulário eletrônico no período de 2016 a 2018, totalizou 1.075 servidores.

O gráfico 1 demonstra que o projeto teve maior adesão dos servidores no ano de 2017, totalizando 712 formulários preenchidos. Os meses de maior adesão, em 2017, foram novembro e dezembro, conforme demonstra o gráfico 2.

Gráfico 1. Quantitativo anual de servidores da SESP/PA que preencheram o formulário Mapear para Educar no período de 2016 a 2018.

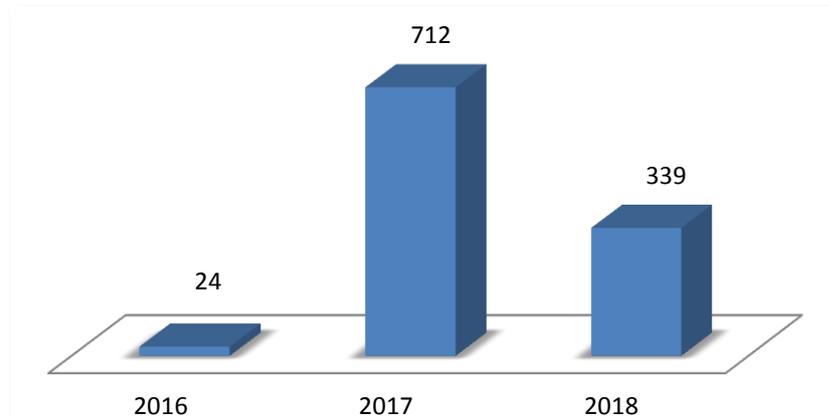
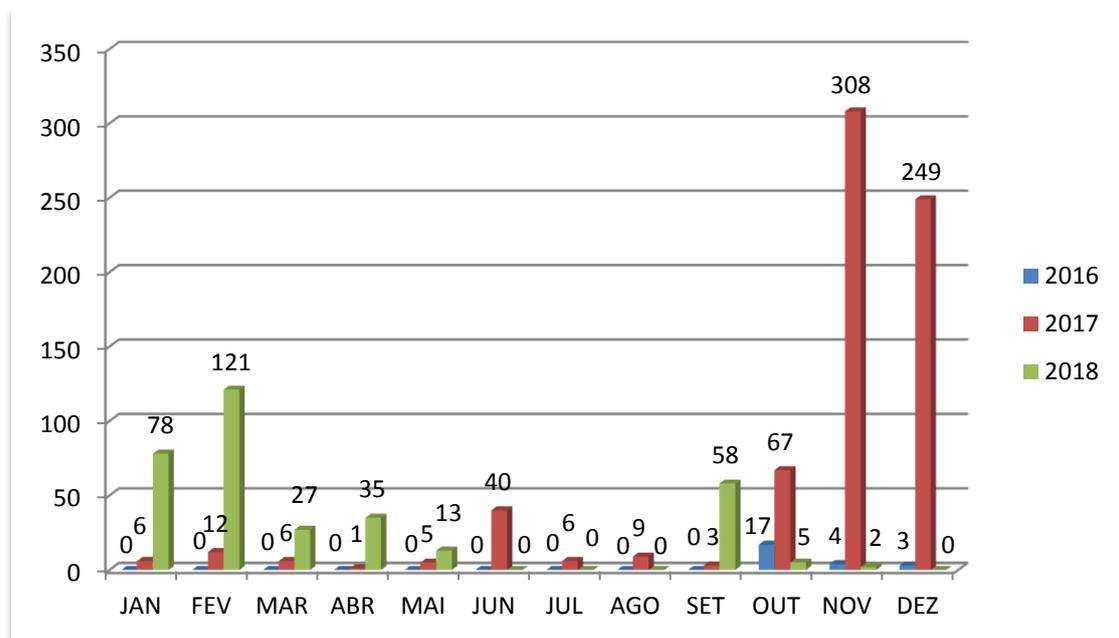
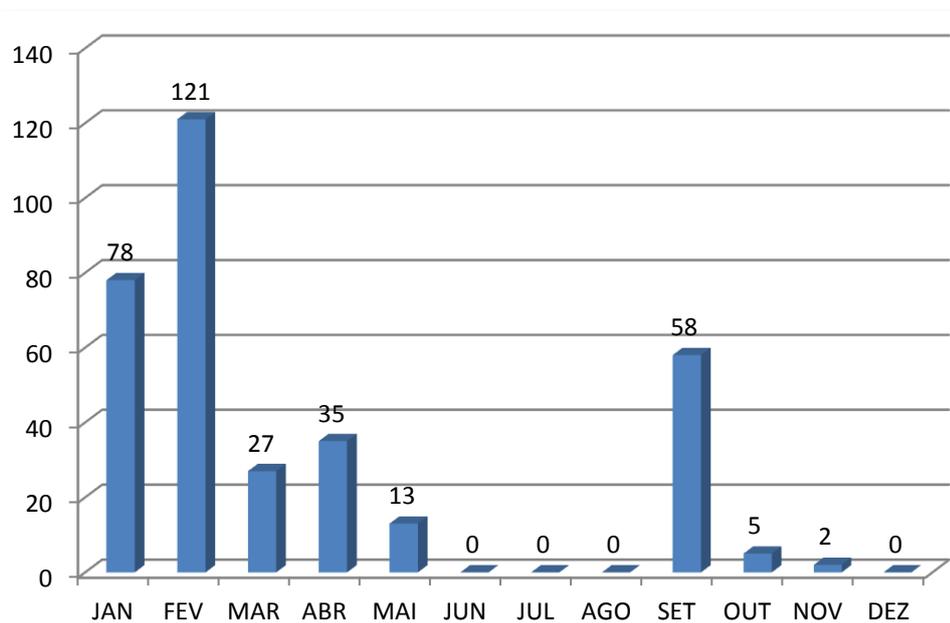


Gráfico 2. Quantitativo mensal de servidores da SESP/PA que preencheram o formulário no período de 2016 a 2018



Em 2018, os meses de janeiro e fevereiro de 2018, seguiram com boa participação dos servidores no projeto com o preenchimento de 199 formulários, totalizando, ao final de novembro de 2018 (data limite para o preenchimento), 339 servidores, com 1.075 formulários preenchidos ao longo de 2016 a 2018.

Gráfico 3. Quantitativo mensal de servidores da SESPÁ que preencheram o formulário em 2018



3. PERFIL SOCIOEDUCACIONAL DOS SERVIDORES DA SESPÁ

O retrato do perfil socioeducacional dos servidores na data de referência (2016 - 2018), foi construído a partir da análise dos dados socioinstitucionais dos servidores estruturado com perguntas fechadas / questões objetivas (com alternativas) incluindo as seguintes variáveis: data de nascimento, sexo, estado civil, religião, renda, profissão, cargo, escolaridade e titulação dos servidores e perguntas abertas (discursivas) relacionadas à descrição de talentos dos servidores, habilidades, atitudes, conhecimentos adquiridos, temáticas de domínio dos servidores e produção de material bibliográfico, agregando, desse modo, os componentes subjetivos, aos componentes objetivos declarados, de forma a responder os objetivos da pesquisa.

A tabulação e análise dos dados ocorreu durante o mês de dezembro adotando-se como recursos metodológicos de tratamento, análise e sistematização dos dados, a transcrição dos dados contidos no formulário eletrônico para o programa de tabulação de dados Excel, a categorização / agrupamento das respostas, geração de gráficos, cruzamento de dados, análise dos resultados e sistematização.

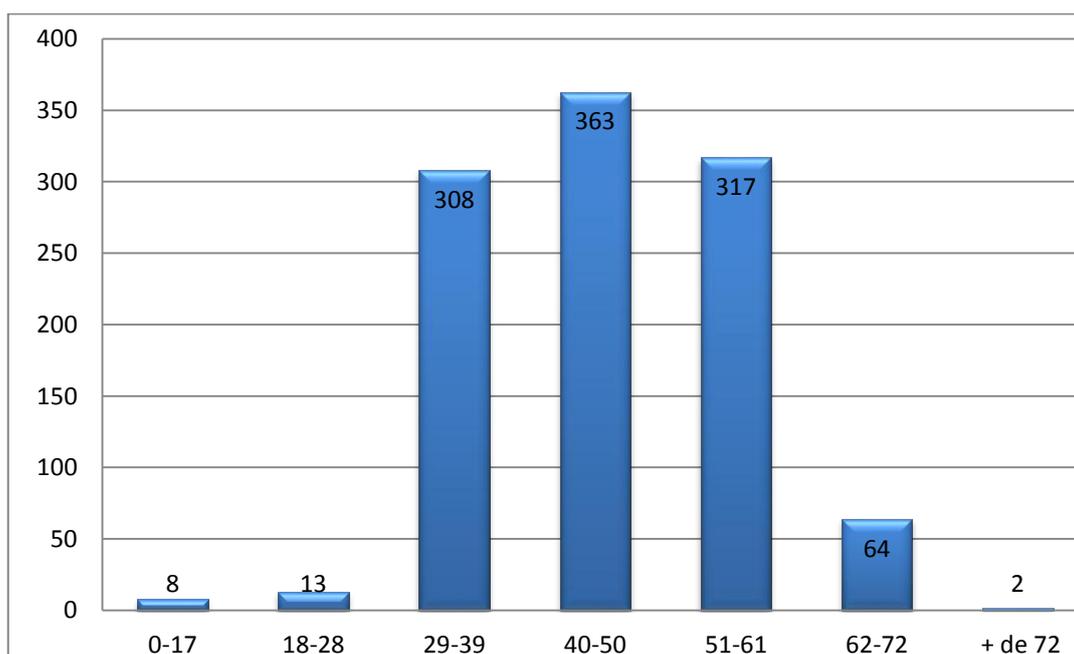
Tiveram acesso às informações apenas a equipe técnica da Gerência de Formação e Desenvolvimento – GFD e equipe técnica do setor de Tecnologia da Informação – CTIS. Os dados armazenados no sistema de informações da Sespá

foram tabulados e analisados pela equipe da GFD e CTIS no período de 15/11 a 15/12/2018.

Desse modo, o perfil ora apresentado, está contido e delimitado pela realidade expressada pelos 1.075 servidores que preencheram o formulário, com análise fundamentada em fontes secundárias, como o Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos – SIGIRH e registros de processos da Gerência de Formação e Desenvolvimento – GFD/CES/DGTES/SESPA, especialmente no que tange aos processos de liberação de servidores para estudos (cursos de curta, média e longa duração) dentro e fora do estado, consoante à Portaria Sespa 1.475/2015.

A análise dos dados evidenciou que 363 servidores estão na faixa entre 40 e 50 anos; 317 servidores têm idade entre 51 e 61 anos; 308 servidores estão na faixa entre 29 e 39 anos; 64 têm entre 62 e 72 anos e apenas 2 têm mais de 72 anos.

Gráfico 4. Faixa etária dos servidores da Sespa

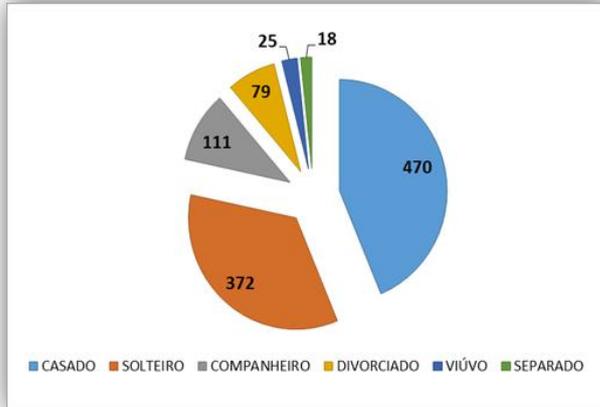


Quanto à distribuição por **sexo**, a maioria dos servidores que responderam o formulário, é do sexo feminino (709), o que corresponde 65,9% do total pesquisado; 366 servidores são do sexo masculino.

Acerca do **estado civil** dos servidores pesquisados, (43,7%) é casado, seguido de solteiros (34,6%). Os servidores que informaram manter união estável somam 111,

que corresponde a 10,3%; os divorciados são 79 (7,3%). Vinte e cinco servidores são viúvos (2,3%), e 1,6% são separados, conforme demonstra o gráfico 5:

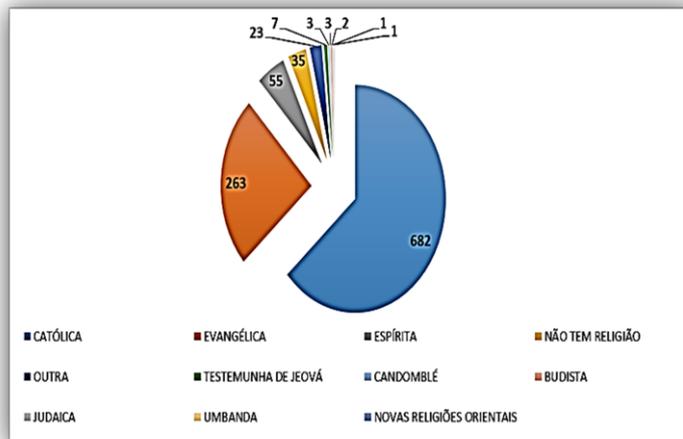
Gráfico 5. Estado civil dos servidores da Sespa



Casado	43,7
Solteiro	34,6
Companheiro (união estável)	10,3
Divorciado	7,3
Viúvo	2,3
Separado	1,6

Acerca da **religião**, a maioria dos servidores respondentes (682), declarou professar a religião católica, seguido das religiões evangélica (263) e espírita (55). Declararam outras religiões, 23 servidores. Os que disseram não ter religião somam 35 servidores, o que corresponde a 3,26 do total.

Gráfico 6. Religião dos servidores da Sespa



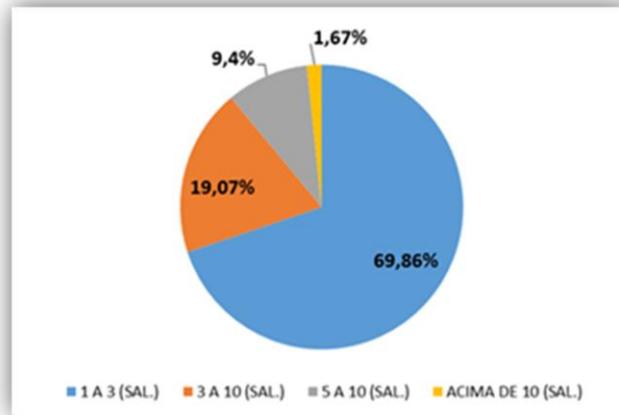
Católica	63,4
Evangélica	24,4
Espírita	5,1
Testemunha de Jeová	0,6
Candomblé	0,2
Budista	0,2
Judaica	0,1
Umbanda	0,09
Novas Religiões orientais	0,09
Outras	2,1
Não tem religião	3,2

Quanto à **renda**, o gráfico 7 demonstra que a maioria dos servidores (751) está na faixa salarial entre um e três salários mínimos; 205 têm renda entre três e dez

salários mínimos. Apenas 18 dos 1.075 servidores respondentes estão na faixa acima de dez salários mínimos.

Gráfico 7. Renda dos servidores da Sesp

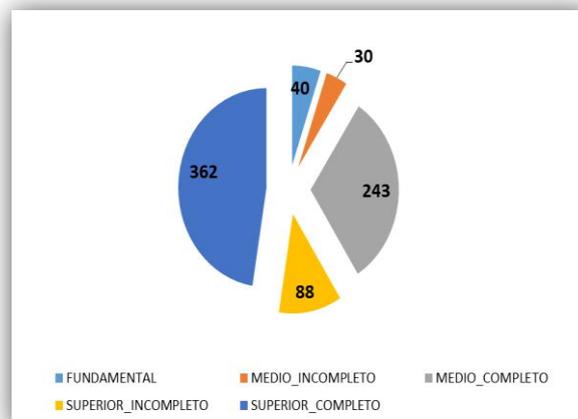
1 a 3 SM	751
3 a 10 SM	205
5 a 10 SM	101
Acima de 10 SM	18



Quanto ao nível de **escolaridade**, constatou-se que a maioria dos servidores respondentes (362) tem o grau superior completo, seguido de servidores com o grau médio completo (243); os que ingressaram em curso superior, mas não completaram os estudos, somam 88 servidores. Dos 1.075 servidores que responderam o formulário, 30 têm o ensino médio incompleto, e 40 concluíram o ensino fundamental, conforme disposto no gráfico a seguir:

Gráfico 8. Nível de escolaridade dos servidores da Sesp

Superior completo	33,6 %
Médio completo	22,6 %
Superior incompleto	8,1 %
Fundamental	3,7 %
Médio incompleto	2,7 %

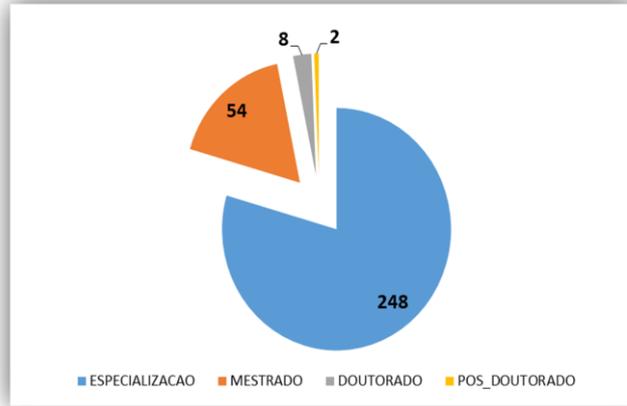


Quanto à **titulação acadêmica**, a pesquisa demonstrou que a Sesp possui um quadro significativo de servidores com formação qualificada. Dos 1.075 servidores

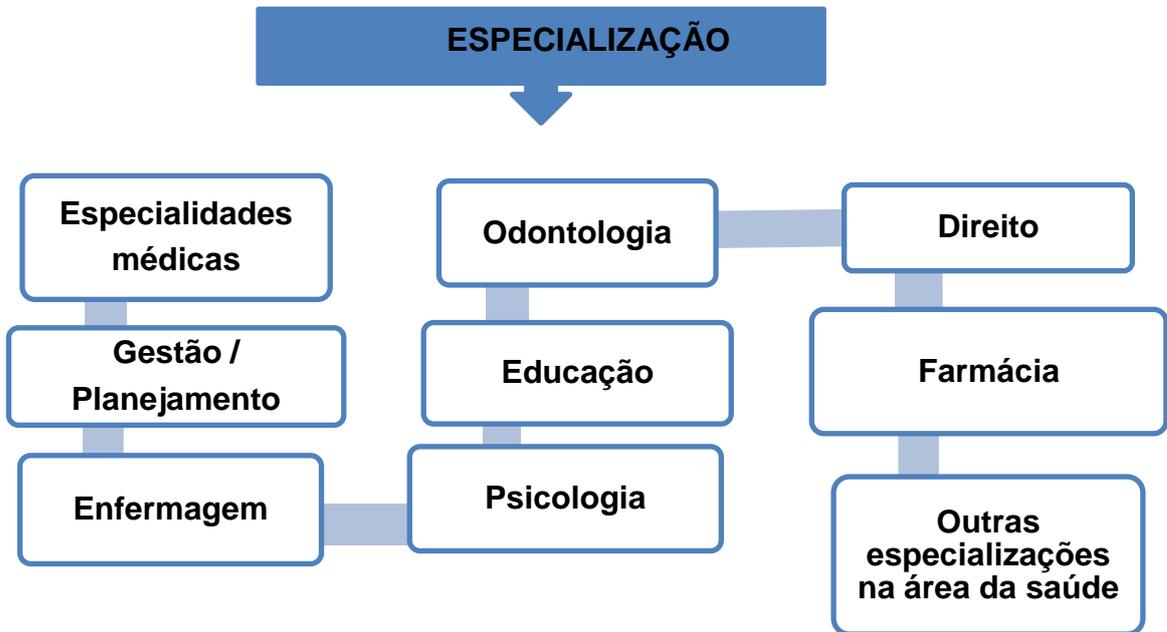
mapeados, 23% possuem títulos de especialista, 5% têm mestrado, 0,7% têm doutorado, e apenas 0,1% têm pós-doutorado.

Gráfico 9. Titulação acadêmica dos servidores ativos da Sespa

Especialização	23,6 %
Mestrado	5,0 %
Doutorado	0,7 %
Pós-doutorado	0,1 %



O perfil de titulação indica um contingente maior de servidores especialistas (248), com destaque para a pós-graduação *lato sensu* nas áreas de Especialidades Médicas, Enfermagem e Gestão / Planejamento.



Os servidores declararam as seguintes especializações por áreas do conhecimento ou temáticas:

Área médica:

- Citopatologia clínica com ênfase no trato genital feminino
- Otorrinolaringologia
- Clínica médica
- Urologia
- Hematologia clínica com ênfase em citologia hematológica
- Medicina nuclear
- Gastroenterologia
- Endoscopia digestiva
- Alergologia
- Diagnóstico laboratorial com ênfase em doenças infecciosas e parasitárias
- Ortopedia
- Entomologia médica
- Instrumentação cirúrgica

Gestão e Planejamento

- Gestão organizacional
- Gestão de serviços sociais
- Planejamento e gestão do ecoturismo
- Desenvolvimento de recursos humanos
- Gestão de projetos na administração pública
- Planejamento em gestão penitenciária
- Gestão hídrica e ambiental
- Gestão urbana e desenvolvimento local
- Gestão da qualidade em unidades produtoras de refeições
- Planejamento e desenvolvimento regional
- Gerência de projetos na área social
- Gestão da qualidade em unidades produtoras de refeições
- Gestão e tutorial em educação à distância

Enfermagem

- Enfermagem obstétrica e neonatal
- Enfermagem obstétrica e ginecológica
- Enfermagem neonatal e pediátrica
- Enfermagem pediátrica

- Enfermagem e urgência e emergência
- Pedagogia em enfermagem
- Gestão em enfermagem
- Docência na área da enfermagem
- Enfermagem médico cirúrgica
- Administração da assistência de enfermagem em serviço de saúde
- Enfermagem em nefrologia
- Prevenção e controle de infecções hospitalares

Psicologia

- Psicopedagogia institucional
- Avaliação psicológica
- Psicologia clínica
- Formação em psicanálise
- Psicologia clínica de base psicanalítica
- Psicologia jurídica
- Psico-oncologia
- Psicopatologia clínica
- Psicologia na rede básica de atenção à saúde
- Psicologia pastoral
- Psicologia Hospitalar e Saúde

Educação

- Pedagogia em saúde
- Educação especial e TGD
- Metodologia da educação superior
- Pedagogia hospitalar
- Docência em nível superior e educação de jovens e adultos
- Metodologia do ensino de língua portuguesa e estrangeira
- Educação em direitos humanos
- Relações étnico-raciais para o ensino fundamental

Odontologia

- Odontologia em saúde pública
- Odontologia em saúde coletiva

- Disfunção têmporo-mandibular
- Prótese dentária
- Odontologia para pacientes com necessidades especiais

Direito

- Direito público: administrativo, constitucional e tributário
- Saúde prisional
- Perícia criminal
- Direito administrativo
- Manipulação magistral

Farmácia

- Farmácia estética
- Farmácia clínica e dispensação farmacêutica
- Gestão estratégica de farmácia
- Economia da saúde e farmacoeconomia

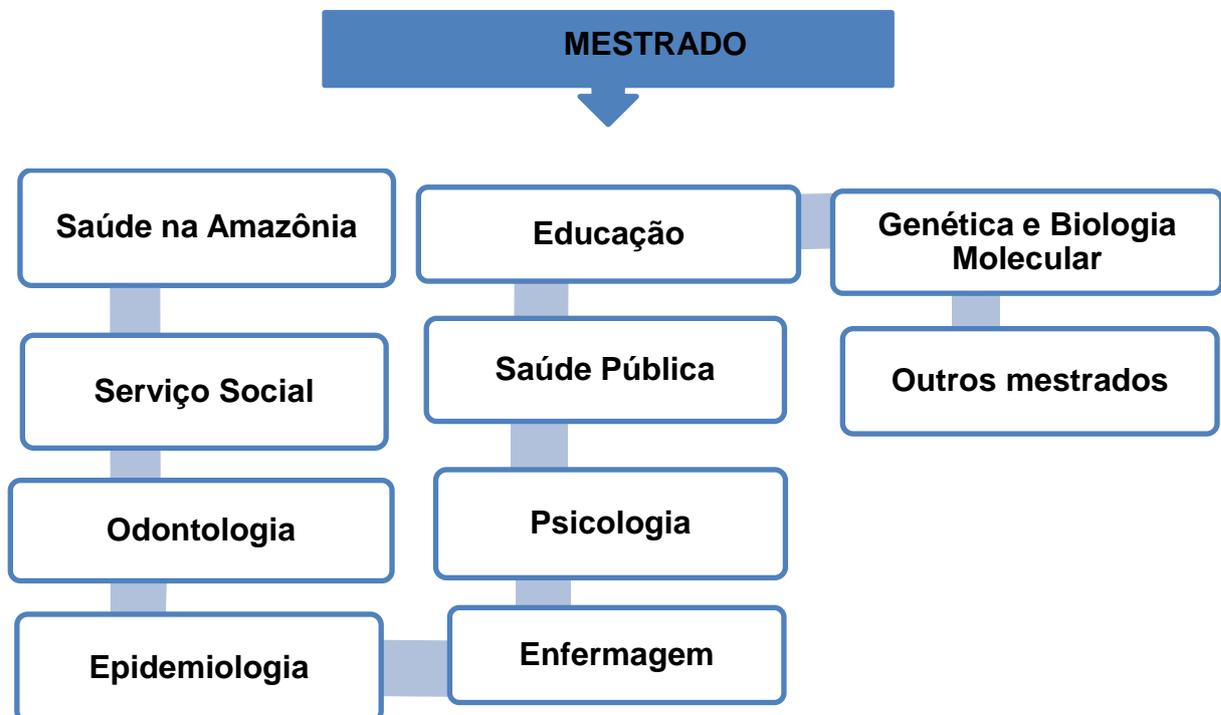
Outras especializações na área da saúde

- Envelhecimento e saúde do idoso
- Saúde do trabalhador
- Motricidade humana
- Atendimento pré-hospitalar
- Captação, doação e transplantes de órgãos e tecidos
- Saúde e ciências sócio-ambientais
- Educação permanente em saúde pública
- Impactos da violência na saúde
- Saúde pública com ênfase em PSF
- Saúde mental
- Epidemiologia dos serviços de saúde
- Epidemiologia e controle da malária
- Auditoria ambiental
- Vigilância em saúde ambiental
- Nutrição em saúde e desporto
- Terapia nutricional

Especializações em outras áreas

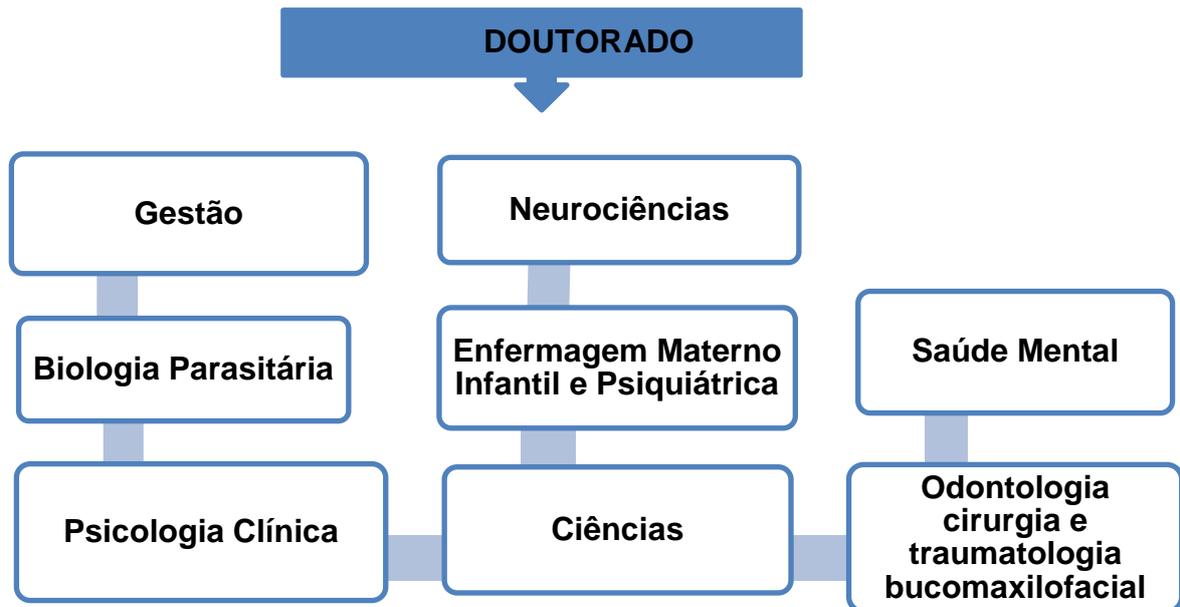
- Administração pública e gerência de cidades
- Infraestrutura de transporte e rodovia
- Contabilidade pública
- Entomologia
- Ventilação mecânica e terapia intensiva em animais
- Distúrbio da comunicação - audiologia
- Publicidade e propaganda
- Violências no território contra mulheres
- Engenharia de segurança do trabalho
- Engenharia de produção
- Serviço social de empresa
- Serviço social e segurança do trabalho

Quanto à pós-graduação *stricto sensu* 54 servidores registraram a titulação de mestrado (acadêmico e profissional) em diferentes áreas do saber:



Alguns servidores informaram suas produções nos cursos de mestrado. As produções revelam uma diversidade de temas e problemas estudados:

- ❖ Tecnologia na educação: uma abordagem psicopedagógica
- ❖ Construção de políticas públicas de Educação Ambiental em Belém do Pará - 1997/2004
- ❖ Práticas educativas de agentes comunitários de saúde em comunidades quilombolas
- ❖ Educação e Tecnologia de enfermagem
- ❖ Análise microbiológica do Mapará (*hypophthalmus maginatus*) comercializado em feiras e supermercados da cidade de Tucuruí/PA
- ❖ Análise ecoepidemiológica da malária no município de Anajás, Pará, utilizando o geoprocessamento.
- ❖ Repensando o processo de reabilitação do portador de hanseníase com incapacidades físicas
- ❖ Caracterização Molecular de Variantes de G6 PD em populações da Amazônia
- ❖ Teoria e Pesquisa do Comportamento: o comportamento infantil no espaço lúdico
- ❖ Adoecer e adolecer com câncer e suas repercussões para o cuidado de si: um estudo de representações sociais
- ❖ Gestão e Auditoria Ambiental
- ❖ Gestão e Planejamento da Saúde na Amazônia
- ❖ Suicídio Juvenil: as representações sociais dos profissionais da saúde pública de Belém
- ❖ Teoria e metodologia do Serviço Social
- ❖ Políticas públicas na Amazônia
- ❖ Políticas Sociais e Cidadania
- ❖ Efeito do uso de diferentes inoculantes microbianos à fresco e liofilizados sobre a silagem de sorgo
- ❖ Juvenilização da EJA: uma análise do fenômeno em Castanhal
- ❖ Defensor de direitos humanos ameaçados de morte no Estado do Pará
- ❖ Assistência integral a crianças e adolescentes vítimas de violências, nos serviços especializados em Belém
- ❖ Indicadores epidemiológicos de infecção hospitalar dos hospitais de Belém sob a ótica da vigilância sanitária.



Dentre as produções dos servidores no doutorado, foram informadas:

- ❖ Cirurgia e Traumatologia Bucomaxilofacial
- ❖ O stress do profissional de enfermagem do centro cirúrgico e central de material e esterilização: vivências e enfrentamentos
- ❖ A formação e a informação como base para a tomada de decisão gerencial nas organizações hospitalares públicas.
- ❖ Aspectos epidemiológicos do uso de álcool e outras drogas em comunidades quilombolas
- ❖ Saúde mental e uso de drogas

PÓS - DOUTORADO

Dos 1.075 servidores pesquisados, apenas dois, informaram terem titulação superior no nível de pós-doutoramento.

O perfil da titulação apontado na pesquisa refere-se à qualificação dos servidores ao longo de suas trajetórias profissionais.

Até 2014 os servidores poderiam ser liberados para estudos com amparo na Portaria 602 de 17/12/2001. A partir de 2015, passa a vigorar a Portaria Sespa 1.475/2015 que normatiza a participação de servidores em treinamentos, cursos, congressos, seminários e outros, dentro e fora do estado visando a melhoria e

eficiência do processo de qualificação, aperfeiçoamento e valorização do servidor, com vistas à qualidade dos serviços prestados à população.

A análise dos processos de solicitação de liberação dos servidores para estudo com base na Portaria 1.475/2015, no período de 2016 a 2018, indica uma oscilação decrescente (Tabela 1).

O maior número de servidores que solicitaram liberação para estudos com base nesta Portaria, no período citado, foi para cursar Mestrado, totalizando 28 servidores, seguido de liberações para Doutorados (24), todos liberados com ônus parcial para a Sespa, ou seja, tendo a garantia de seus vencimentos.

Destaca-se, no que tange às especializações, que o registro na Tabela 1 abaixo não reflete o total de servidores inseridos nas pós-graduações *lato sensu*, haja vista que um número significativo de servidores cursou especializações neste período, resultado de parcerias firmadas entre o Ministério da Saúde e o Instituto Sírio-Libanês de Ensino e Pesquisa (IEP/HSL) e UFRN, sem afastamento das suas atividades na Sespa e sem ônus para o órgão.

Tabela 1. Nº de servidores liberados para estudos de 2016 a 2018

CURSO	2016	2017	2018	TOTAL
Pós – doutorado	-	2	0	2
Doutorado	13	4	7	24
Mestrado	16	5	7	28
Especialização	3	2	4	9
Aperfeiçoamento	-	2	3	5
Outros (cursos de curta duração)	-	8	1	9
TOTAL	32	23	22	76

Considera-se que alguns fatores podem ter interferido na tendência decrescente de liberações de servidores para estudos entre 2016 e 2017, dentre estes, os decretos Estaduais Nº 1.513, de 30 de março de 2016 e nº 1.739, de 7 de abril de 2017, que estabeleceram medidas de contenção de gastos com pessoal e outras despesas correntes, no âmbito da Administração Direta, Autárquica e Fundacional, Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista dependentes do Orçamento Fiscal e da Seguridade Social do Poder Executivo, inviabilizando despesas com a participação de

servidores em cursos, congressos, seminários e outros eventos congêneres dentro e fora do Estado, inclusive no exterior. Outro fator que também pode ter influenciado é a existência de um expressivo quadro de servidores com contratos temporários com vínculo de, no máximo, 2 anos, o que inviabiliza a qualificação de longo prazo para este grupo.

Ao analisar a **profissão** dos servidores mapeados, pode-se verificar que o maior contingente de servidores declarantes foi o de técnicos de enfermagem (158), seguidos de assistentes administrativos (133), enfermeiros (92), agentes de saúde pública (74), assistentes sociais (71), administradores (51), Agentes de portaria (36), farmacêuticos (33), seguidos de pedagogos (27), professores (27), psicólogos (27), técnicos em patologia clínica (27), médicos (25) e odontólogos (24).

O gráfico 10 demonstra as profissões declaradas com maior frequência. Outras 216 profissões apareceram com menor frequência.

Gráfico 10. Profissão dos servidores da Sesp

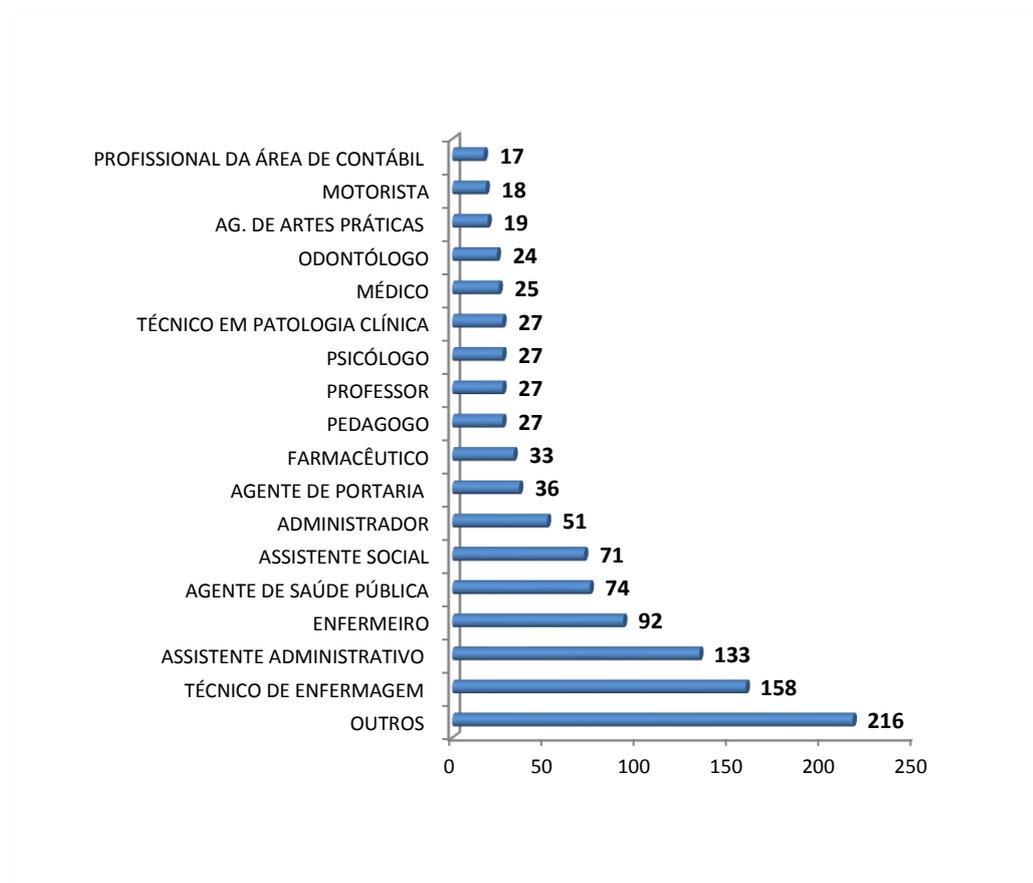
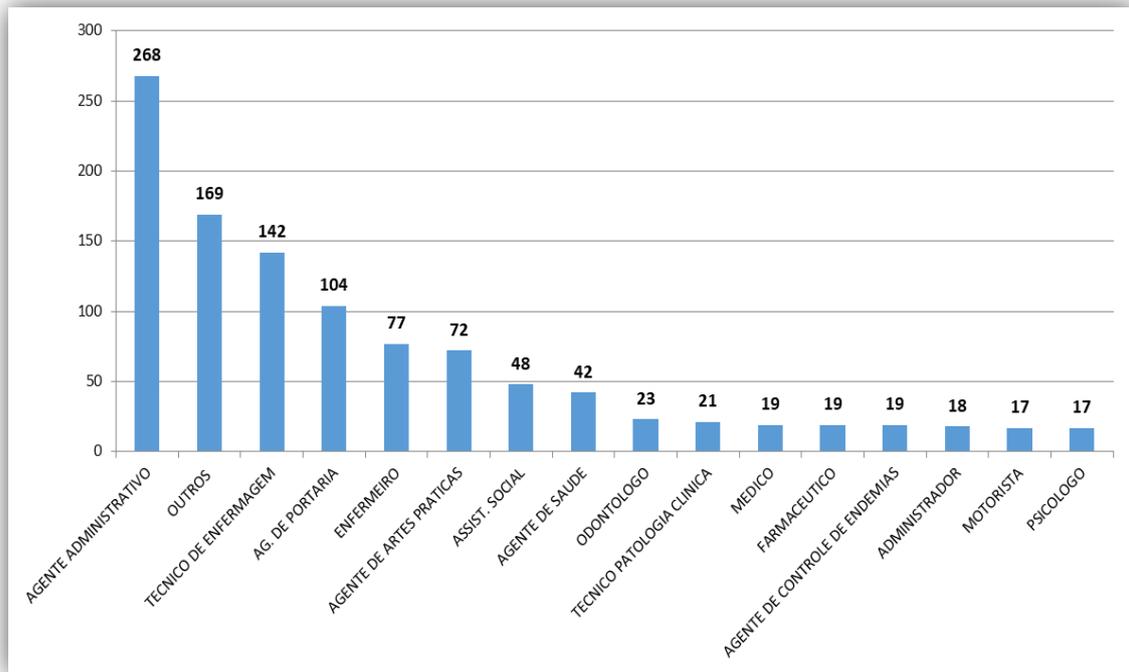


Gráfico 11. Cargo dos servidores da Sesp

O cruzamento dos dados dos formulários acerca da profissão, com o cargo exercido pelos servidores na Sesp, mostrou que um número considerável de servidores ocupa cargos diferentes da sua formação profissional, especialmente os servidores que atuam na área meio na Sesp (administrativa). O quadro 2 demonstra que, especialmente os servidores das categorias profissionais de enfermeiros, assistentes sociais, administradores, farmacêuticos e psicólogos ocupam cargos diferentes de suas profissões e grande parte em cargos de nível médio.

Quadro 2. Comparativo entre profissões e cargos dos servidores da Sesp

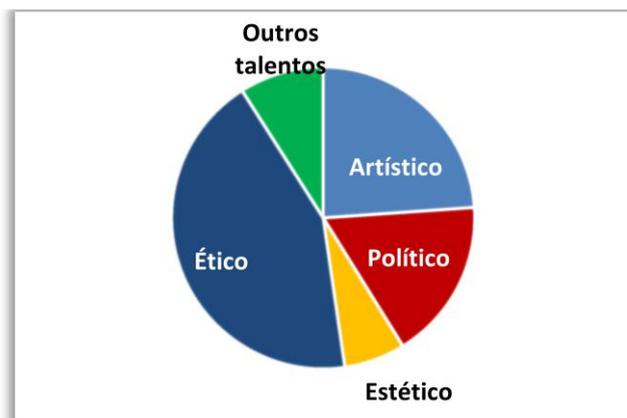
O formulário preenchido pelos servidores contemplou também, questões subjetivas quando foi possível identificar: a descrição de **talentos**, a **produção de material bibliográfico**, **conhecimentos adquiridos**, **habilidades**, **temáticas de domínio dos servidores**, e **atitudes**.

Ao perguntarmos aos servidores “*Você é detentor de algum talento?*”, os servidores declararam talentos variados, assim categorizados: talentos políticos, éticos, artísticos, estéticos e outros (os servidores poderiam registrar mais de um talento).

A categoria que registrou o maior quantitativo de respostas (596) foi a de talentos éticos, incluindo valores e princípios como: solidariedade, coletividade, fraternidade, alteridade, respeito, empatia, humanização, justiça, confiabilidade e caridade.

Gráfico 12. Talentos dos servidores da SESP

Éticos	596
Artísticos	329
Políticos	239
Estéticos	90
Outros talentos	124



Quanto aos talentos artísticos, os servidores destacaram: dança, música, artesanato, pintura, teatro, canto, desenho, arte culinária, costura, poesia, arte com papel (scrapbook), fotografia e decoração.

Sobre o talento político, os respondentes registraram respostas incluindo: mobilização, controle social, participação em movimentos sociais, atividades políticas, trabalho social, ações sociais, trabalho voluntário, talento para lidar com o público, trabalhar em equipe e liderança.

Os servidores também destacaram talentos estéticos relacionados a: cosmética, cabelereiro, barbearia, manicure, maquiagem, podologia, terapias (holística, cristais, massoterapia, aromaterapia, ioga, meditação, terapia de grupos, musicoterapia, auriculoterapia), acupuntura, drenagem linfática e talentos para o desenvolvimento de

atividades físicas como: treinamento muscular, técnicas de relaxamento, ginástica laboral, pilates, capoterapia, caminhada.

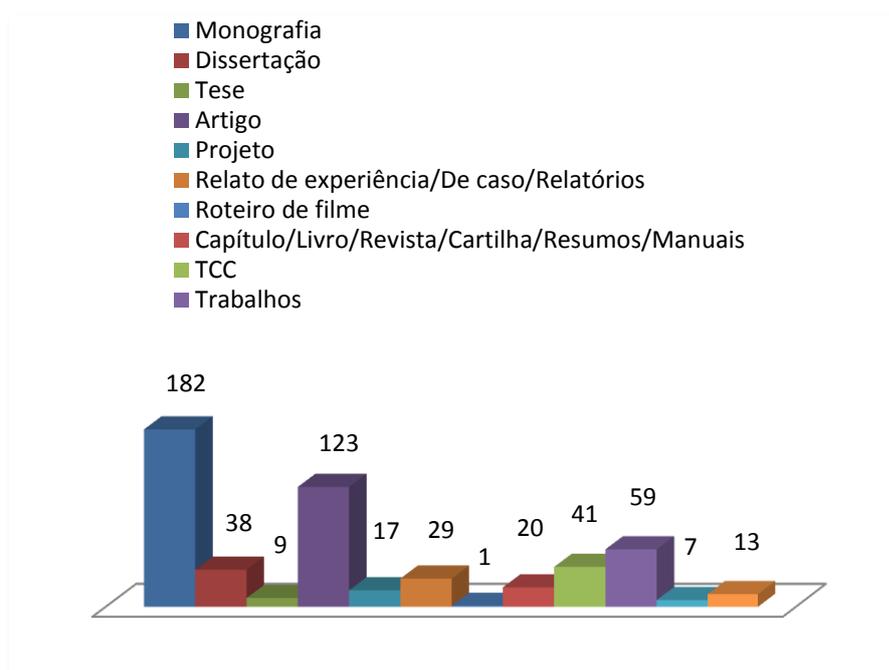
Em outros talentos referiram-se ao talento para educar, ensinar, cuidar de animais, evangelizar, talentos na área tecnológica, de informática, métodos científicos e pesquisa, atividade religiosa, administração, organização, investigação e comércio, redação, esporte, cuidados na área da saúde, escuta, observação e oratória.

Os servidores foram indagados se já tinham produzido algum **material bibliográfico** na área da saúde, e se gostariam de publicar.

Os resultados evidenciam que um número expressivo de servidores tem material bibliográfico produzido e gostariam de publicar (os servidores poderiam indicar várias produções). Foram identificados diferentes tipos de produções bibliográficas: artigos, monografias, dissertações, teses, relatos de experiência, livro, trabalhos de conclusão de curso, projetos, roteiro de filme.

A maioria dos servidores (182) produziu monografias; 123 servidores relataram ter produzido artigos, 41 trabalhos de conclusão de curso e 38 produziram dissertações; 59 servidores registraram que produziram “trabalhos”, mas não especificaram o tipo. Ressalta-se que, ao todo, foram 539 produções desenvolvidas por servidores da SESPA, conforme demonstra o gráfico abaixo:

Gráfico 13. Produção de material bibliográfico por servidores da SESPA

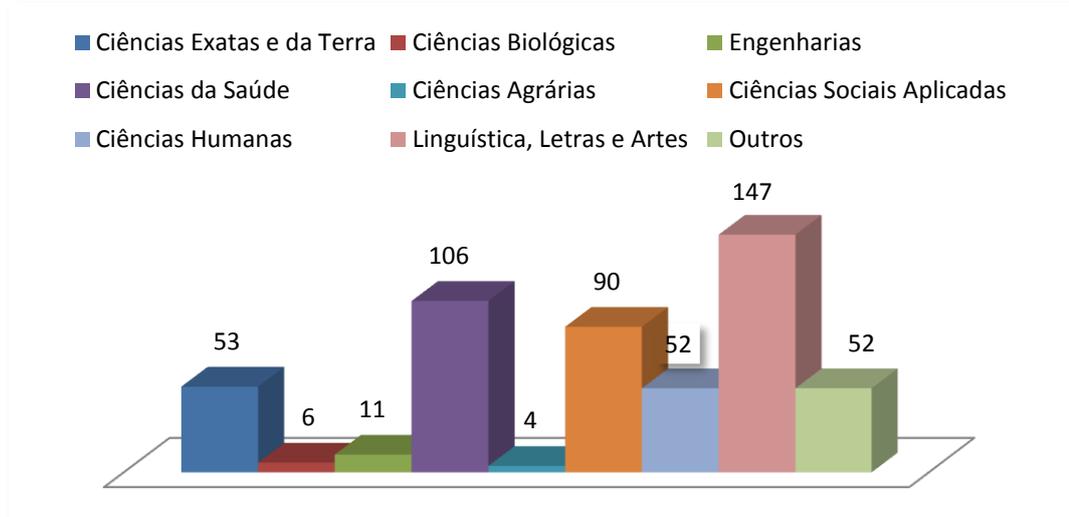


As áreas em que se observou o maior número de produções foram: Assistência em Saúde / Saúde Pública / Saúde Coletiva, Educação, Farmácia / bioquímica, Epidemiologia, Violência e não-violência, Enfermagem, Gestão e Planejamento, Informação, Tecnologia e Sistemas de Informação, Vigilância em Saúde, Economia e Finanças, Gestão do Trabalho e Saúde do Trabalhador, Educação Permanente em Saúde/Integração Ensino-Serviço / Metodologias Ativas, Fisioterapia, Odontologia, Participação e Controle Social, Serviço Social, Direito, Saúde Mental e Uso de Drogas, Cuidados em Saúde, Odontologia, Psicologia, Alimentos, dentre outros.

As produções bibliográficas declaradas pelos servidores estão elencadas no Anexo 1, indicando sua diversidade em diferentes eixos temáticos.

Quanto aos **conhecimentos adquiridos** pelos servidores, foi perguntado: “Compreendendo que os conhecimentos são adquiridos de maneira formal ou não, pela leitura, estudos, aulas etc, descreva os conhecimentos que você domina”.

Os servidores declararam que acumulam conhecimento em áreas diversificadas. O gráfico 14 mostra que a área do conhecimento mais citada foi a de **Linguística, Letras e Artes** (Línguas, Literaturas, Artes, Artes Plásticas, Música, Dança, Teatro, Ópera, Fotografia, Cinema, Educação Artística) com 147 registros, seguida de **Ciências da Saúde** (Medicina, Odontologia, Farmácia, Enfermagem, Nutrição, Saúde Coletiva, Fonoaudiologia, Fisioterapia e Terapia Ocupacional, Educação Física) com 106 e **Ciências Sociais Aplicadas** (Direito, Administração, Economia, Arquitetura e Urbanismo, Planejamento Urbano e Regional, Demografia, Ciência da Informação, Museologia, Comunicação, Serviço Social, Economia Doméstica, Desenho Industrial, Turismo) com 90 registros, **Ciências Exatas e da Terra** (Probabilidade e Estatística, Ciência da Computação, Astronomia, Física, Química, Geociências, Oceanografia) com 53; **Ciências Humanas** (Filosofia, Sociologia, Antropologia, Arqueologia, História, Geografia, Psicologia, Educação, Ciência Política, Teologia) com 52 e **Engenharias** (Engenharia Civil, Engenharia de Minas, Engenharia de Materiais e Metalúrgica, Engenharia Elétrica, Engenharia Mecânica, Engenharia Química, Engenharia Sanitária, Engenharia de Produção, Engenharia Nuclear, Engenharia de Transportes, Engenharia Naval e Oceânica, Engenharia Aeroespacial, Engenharia Biomédica) com 11 registros.

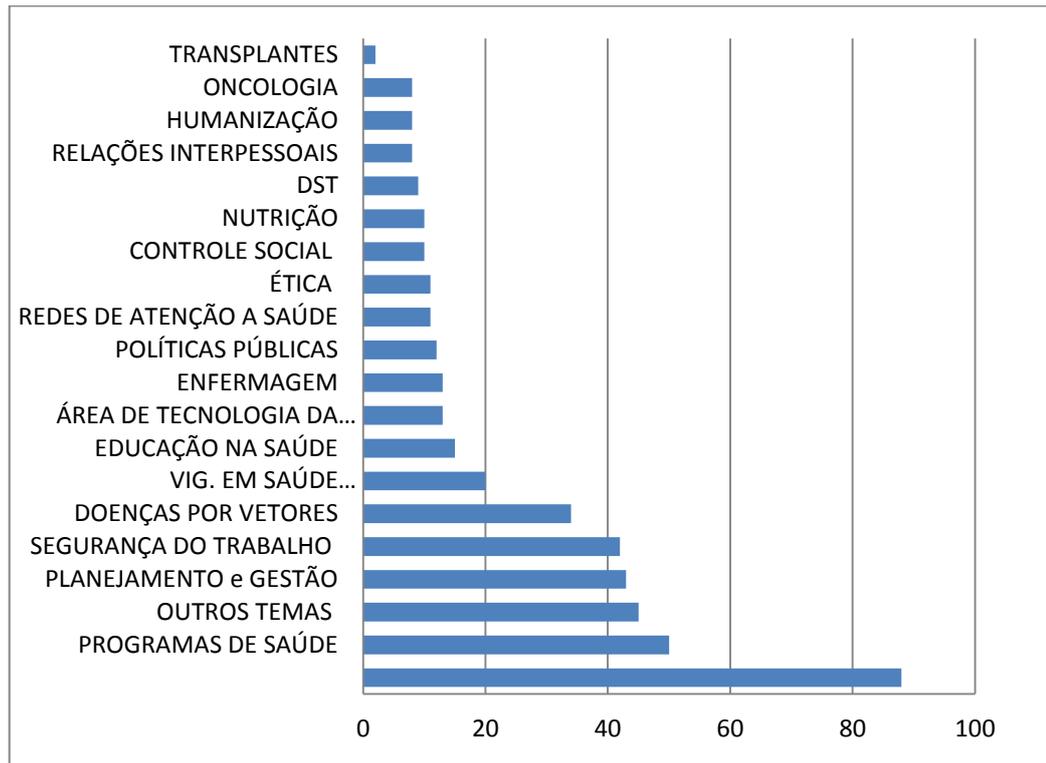
Gráfico 14. Conhecimentos adquiridos pelos servidores

As áreas com menor número de registros foram: **Ciências Biológicas** (Biologia Geral, Genética, Botânica, Zoologia, Ecologia, Morfologia, Fisiologia, Bioquímica, Biofísica, Farmacologia, Imunologia, Microbiologia, Parasitologia) com 6, e **Ciências Agrárias** (Agronomia, Recursos Florestais e Engenharia Florestal, Engenharia Agrícola, Zootecnia, Medicina Veterinária, Recursos Pesqueiros e Engenharia de Pesca, Ciência e Tecnologia de Alimentos) com apenas 4 registros.

Os servidores declararam, também, deterem conhecimentos específicos em: terapias alternativas, religião, conhecimento na área militar, *coaching*, instrutor de resgate, empreendedorismo, esportes, promoção de eventos, misticismo, gerenciamento de organização não governamental, entre **outros** (52).

Ao serem perguntados se **ministram aulas ou palestras**, e **em quais temáticas**, 377 servidores responderam sim, 612 declararam que não.

Os servidores informaram ter domínio de temáticas diversificadas, destacando-se: Política Pública de Saúde / SUS, Programas de Saúde (Mulher, Homem, Criança e do Adolescente, Idoso), Planejamento e Gestão, Segurança do Trabalho, Doenças por Vetores, Vigilância em Saúde e Epidemiologia, Educação na Saúde, Tecnologia da Informação, Enfermagem, Políticas Públicas, Redes de Atenção à saúde, Ética, Controle Social, Nutrição, Doenças Sexualmente Transmissíveis, Relações interpessoais, Humanização, Oncologia, Transplantes, entre outros temas, como: Humanização, Qualidade de vida, Direitos Sociais, Regulação e Auditoria em Saúde.

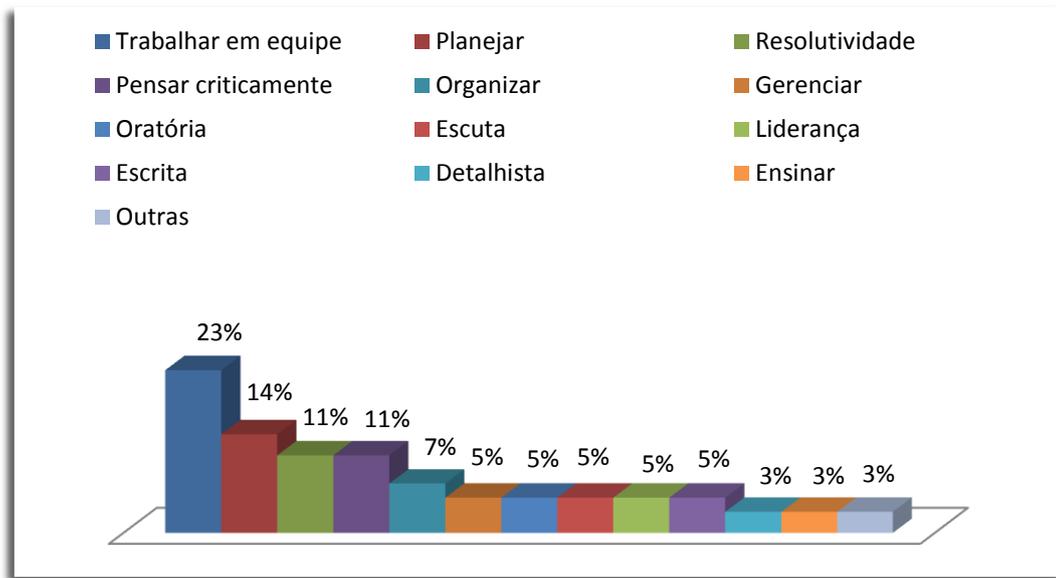
Gráfico 15. Temáticas de domínio dos servidores

O gráfico acima evidencia que o maior número de temáticas referidas pelos servidores foi sobre o Sistema Único de Saúde e outras temáticas relacionadas à saúde.

Em relação às **habilidades**, foi proposta aos servidores a seguinte indagação: *“Entendendo que habilidade é o saber fazer, é a aplicação dos conhecimentos na prática, informe que habilidades você possui”*.

Os servidores informaram as seguintes habilidades agrupadas em 14 categorias: trabalhar em equipe, planejar, resolutividade, pensar criticamente, organizar, gerenciar, oratória, escuta, liderança, escrita, detalhista, ensinar e outras.

Observa-se que 23% dos respondentes são hábeis em trabalhar em equipe, 14% em planejar, 11% apresentam respectivamente resolutividade e pensamento crítico, 7% possuem a habilidade de organização; os servidores manifestaram também habilidades em gerenciar (5%), falar em público (5%), escutar (5%), liderar (5%) e escrever (5%). Três categorias apresentaram 3% das respostas, a saber: habilidade para lidar com detalhes (minuciosidade), habilidade de ensinar e outras, conforme demonstra o gráfico 16.

Gráfico 16 - Habilidades dos servidores

A categoria “outras” refere-se às habilidades que foram registradas com menor frequência, incluindo: resiliência, habilidade para avaliar, cuidar, inovar, raciocinar logicamente, problematizar, aplicar metodologias ativas, auditar, lidar com o público e desenvolver tecnologias.

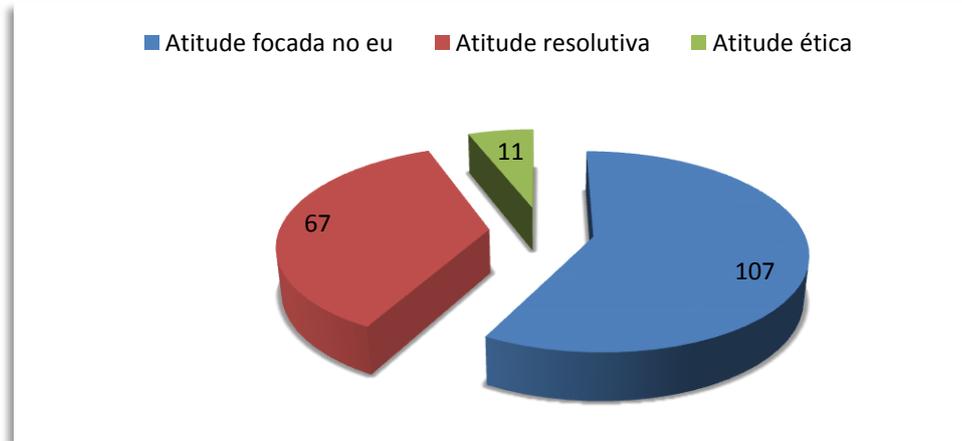
Ao serem perguntados sobre suas **atitudes** (querer fazer), diante dos seus conhecimentos e habilidades, os servidores declararam as atitudes abaixo descritas, organizadas em três categorias: atitudes com ênfase na resolutividade, atitudes éticas e atitudes com ênfase no eu.

O gráfico 17 mostra que 67 servidores (36%) enfatizaram a atitude resolutiva, 11 servidores (6%) enfatizaram a atitude ética e 107 servidores (58%) enfatizaram a atitude centrada no eu.

Considerou-se atitude resolutiva como aquela em que a pessoa é considerada proativa no trabalho, apresentando iniciativa e domínio de suas atividades laborais. Dentre as atitudes resolutivas, os servidores citaram: desburocratização, dinamismo, responsabilidade, colaboração, solução de conflitos, comunicabilidade, motivação, integração, iniciativa, agregamento, engajamento, sociabilidade.

Quanto à atitude ética, categorizada como aquela pautada em princípios e valores éticos, com foco no coletivo, os servidores declararam: profissionalismo, bom relacionamento, comprometimento, humanização, acolhimento, atenção, compartilhamento, coerência, empatia.

Gráfico 17. Atitudes dos servidores quanto aos seus conhecimentos / habilidades



A atitude focada no eu está centrada nos atributos pessoais, nas qualidades que os servidores atribuem a si mesmos. Os servidores registraram, dentre outras, as seguintes atitudes: autocontrole, iniciativa, comprometimento, engajamento, proatividade, organização, agilidade, flexibilidade, criatividade, autoconfiança, autocontrole, paciência, segurança, confiabilidade.

ANÁLISE E PROPOSIÇÕES

A análise do perfil socioeducacional dos servidores da Sespa revelou que a maioria dos respondentes tem entre 40 e 50 anos, é do sexo feminino, casada, professa a religião católica, tem renda na faixa salarial entre um e três salários mínimos, grau de escolaridade superior completo e, pelo menos, um título de Especialista. Verificou-se que um expressivo número de profissionais tem buscado cursar Mestrados, e poucos servidores com titulação em Doutorado e Pós-doutorado.

Acerca da profissão, o maior contingente de servidores declarantes foi o de técnicos de enfermagem, seguidos de assistentes administrativos, enfermeiros, agentes de saúde pública, assistentes sociais e administradores.

Constatou-se que muitos servidores ocupam cargos diferentes de suas profissões, destacando-se as categorias profissionais de enfermeiros, assistentes sociais, administradores, farmacêuticos e psicólogos, a maioria em cargos de nível médio.

O perfil socioeducacional dos servidores da Sespa permitiu identificar seus talentos, suas habilidades, a produção de material bibliográfico, os conhecimentos acumulados em suas trajetórias, as temáticas de domínio e suas atitudes diante das habilidades e conhecimentos adquiridos, revelando suas competências.

Os servidores evidenciaram deterem talentos políticos, éticos, artísticos, estéticos e outros, com destaque para os talentos éticos, revelando valores e princípios fundamentais para o trabalho na área da saúde.

Foi possível identificar que os servidores apresentam um quantitativo importante de produções bibliográficas resultados de pesquisas e trabalhos técnicos, com enfoque ampliado nos diferentes níveis de atenção à saúde e outras áreas, em âmbito local regional e no contexto amazônico.

Os servidores declararam que acumulam conhecimento em áreas diversificadas, com destaque para a área de Linguística, Letras e Artes, Ciências da Saúde e Ciências Sociais Aplicadas. Destacaram suas habilidades para trabalhar em equipe, planejar, organizar, gerenciar, ouvir, discursar, liderar, escrever, ensinar, dentre outras, e suas competências pessoais reveladas por atitudes resolutivas, éticas e referidas às singulares de cada servidor.

O perfil revelou a busca pela construção de uma nova identidade institucional no que tange à qualificação dos profissionais. Dentre os aspectos constituidores dessa nova identidade, destacam-se:

- Os avanços em direção ao estabelecimento de processos instituintes de valorização e qualificação dos trabalhadores da Sespa, a exemplo do fortalecimento da Política de Educação Permanente em Saúde no estado, e a construção do Plano Estadual de Educação na Saúde, aprovado pelo Conselho Estadual de Saúde.
- Acompanhamento sistemático dos processos de liberação de servidores para participação em cursos e eventos dentro e fora do estado, com ou sem ônus para a Secretaria, a partir dos critérios definidos pela Portaria 1.475/2015, que visam incentivar o servidor público a estudar, aprimorar e adquirir novos conhecimentos, tendo como consequência a melhoria da qualidade da gestão e da prestação dos serviços públicos de saúde;
- Desenvolvimento das ações do Projeto Mapear para Educar com a atualização do perfil socioeducacional dos servidores e proposição da instalação de um sistema informatizado de dados educacionais e de qualificação dos servidores (Banco de Talentos da Sespa) previsto para 2019;

- O estabelecimento de parcerias / convênios com instituições formadoras com vistas à maior qualificação acadêmica dos servidores com ênfase nas pós-graduações *lato sensu* (especializações), como as estabelecidas, em 2018, entre a Sespa e a UFPA, e com o Sírio Libanês.
- Estímulo à socialização do conhecimento produzido pelos servidores da Sespa e fomento de processos que conduzam ao desenvolvimento de uma cultura de aprendizagem organizacional no âmbito da SESP, a exemplo da Jornada Técnico-Científica de Educação na Saúde da Sespa, instituída em 2015.

Considera-se que o fortalecimento desta nova identidade institucional deve levar em conta a qualificação da mão de obra da Sespa e colocar na pauta de discussões:

- 1) O fortalecimento das ações de educação na saúde em curso, incluídas as ações de educação permanente e continuada em curso na Sespa;
- 2) A avaliação dos processos de contratação de servidores temporários, cujo tipo de vínculo inviabiliza a qualificação de longo prazo para este grupo, posto que período de contrato máximo é de 02 (dois) anos. Compreende-se que o quadro de servidores e o vínculo estabelecido podem ser importantes indicadores de avaliação para novos investimentos nas políticas de incentivo à formação / qualificação dos servidores;
- 3) A urgência na instituição do Plano de Carreiras, Cargos e Salários (PCCS) que alcance todas as categorias profissionais, conforme apontam as Diretrizes Nacionais do Ministério da Saúde para a instituição de Planos de Carreiras, Cargos e Salários no âmbito do Sistema Único de Saúde (BRASIL, MS, 2006).

O PCCS é o conjunto de normas que disciplinam o ingresso e instituem oportunidades e estímulos ao desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores de forma a contribuir com a qualificação dos serviços prestados pelos órgãos e instituições, constituindo-se em instrumento de gestão da política de pessoal.

As Diretrizes Nacionais para a instituição de Planos de Carreiras, Cargos e Salários no âmbito do Sistema Único de Saúde preveem a Organização das Carreiras, o Desenvolvimento na Carreira e o Plano de Desenvolvimento de Pessoal, assim descritos:

Os planos de carreiras devem ser estruturados em cargos ou empregos, classes e padrões de vencimentos ou de salários. Os interstícios para o desenvolvimento na carreira e o número dos padrões de vencimentos ou de salários deverão ser

estabelecidos de forma que seja possível ao trabalhador que nela ingresse alcançar o último padrão de vencimento da classe ou de salário do seu cargo ou emprego.

Os cargos ou empregos estruturantes, propostos para os Planos de Carreiras dos trabalhadores do SUS, são os seguintes:

a) Assistente em Saúde - compreende as categorias profissionais cujas atribuições integram um campo profissional ou ocupacional de atuação para o qual se exige nível de educação básica, completo ou incompleto, profissionalizante ou não; e

b) Especialista em Saúde - compreende as categorias profissionais cujas atribuições integram um campo profissional de atuação para o qual se exige nível de escolaridade mínimo correspondente ao ensino superior.

O desenvolvimento do trabalhador na carreira dar-se-á através de promoção e progressão. Promoção é a passagem do trabalhador de uma classe para outra, no mesmo cargo ou emprego, mediante o cumprimento de interstício e atendimento de requisitos de formação, qualificação ou experiência profissional. As atividades de qualificação e capacitação deverão ser previamente divulgadas, garantindo-se nelas a ampla participação dos trabalhadores. Deverá ser instituído incentivo financeiro à obtenção de nível de escolaridade, profissional ou não, superior ao exigido para o exercício do cargo ou emprego.

Progressão é a passagem do trabalhador de um padrão de vencimento ou de salário para outro, na mesma classe, por mérito, mediante resultado satisfatório obtido em avaliação de desempenho periódica, segundo o disposto no programa de avaliação instituído e vinculado ao plano de carreiras, e por tempo de serviço, mediante o cumprimento de requisito de tempo de efetivo exercício no cargo.

Ao plano de carreiras deve ser integrado o Plano Institucional de Desenvolvimento de Pessoal, embasado no princípio da educação permanente, que deve ser pactuado como um conjunto gerencial articulado e vinculado ao planejamento das ações institucionais, garantindo um programa de integração institucional para os trabalhadores recém-admitidos; condições institucionais para a qualificação e a avaliação que propiciem a realização profissional e o pleno desenvolvimento das potencialidades dos trabalhadores do SUS. Deve garantir, também, a qualificação dos trabalhadores para o implemento do desenvolvimento organizacional do órgão e de sua correspondente função social, bem como, a criação de mecanismos que estimulem o crescimento funcional e favoreçam a motivação dos trabalhadores.

Desse modo, o Plano Institucional de Desenvolvimento de Pessoal deve incorporar metas preestabelecidas contendo:

a) Programa Institucional de Qualificação com os instrumentos necessários à consecução dos seguintes objetivos: a conscientização do trabalhador, visando sua atuação no âmbito da função social do SUS e o exercício pleno de sua cidadania, para propiciar ao usuário um serviço de qualidade; o desenvolvimento integral do cidadão trabalhador; e a otimização da capacidade técnica dos trabalhadores.

b) Programa Institucional de Avaliação de Desempenho que deve constituir-se em um processo pedagógico e participativo, abrangendo, de forma integrada: a avaliação das atividades dos trabalhadores, a avaliação das atividades dos coletivos de trabalho e a avaliação das atividades do órgão.

O processo de avaliação de desempenho deverá gerar elementos que subsidiem a avaliação sistemática da política de pessoal e a formulação ou adequação do planejamento das ações institucionais, visando ao cumprimento da função social do SUS.

Os instrumentos utilizados para avaliar o desempenho deverão ser estruturados com objetividade, precisão, validade, legitimidade, publicidade e adequação aos objetivos, métodos e resultados definidos no plano de carreiras.

A fixação dos valores dos padrões de vencimentos ou de salários deverá obedecer critérios definidos.

Quanto ao enquadramento, os cargos ou empregos preexistentes serão transpostos para o plano de carreiras em conformidade com o que segue: a) os cargos ou empregos com exigência de escolaridade de educação básica completa ou incompleta, em cargos ou empregos de Assistente em Saúde; e b) os cargos ou empregos com exigência de escolaridade de ensino superior completo, em cargos ou empregos de Especialista em Saúde.

O perfil socioeducacional dos servidores, ora apresentado, não obstante os limites da caracterização obtida, reflete o esforço da Diretoria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde – DGTES e de toda a sua equipe em oferecer subsídios que venham a contribuir com o fortalecimento das ações de gestão do trabalho e de educação em curso na Sespa, e a requerida instituição do PCCS, consoante às Diretrizes Nacionais do Ministério da Saúde para a instituição de Planos de Carreiras, Cargos e Salários no âmbito do Sistema Único de Saúde que garantam a valorização dos trabalhadores através da equidade de oportunidades de desenvolvimento profissional em carreiras que associem a evolução funcional a um sistema permanente de qualificação, como forma de melhorar a qualidade da prestação dos serviços de saúde.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério da Saúde. Departamento de Gestão da Educação na Saúde. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. PCCS – SUS: diretrizes nacionais para a instituição de planos de carreiras, cargos e salários no âmbito do SUS, 2006.

DRUCKER, Peter. Desafios Gerenciais para o Século XXI. São Paulo: Pioneira, 1999.

TERRA, José Cláudio Cyrineu. Gestão do Conhecimento: O grande desafio Empresarial. São Paulo: Negócio, 2000.



SECRETÁRIO DE ESTADO DE SAÚDE PÚBLICA
Vitor Manuel Jesus Mateus

SECRETÁRIA ADJUNTA DE GESTÃO DE POLÍTICAS DE SAÚDE
Heloísa Maria Melo e Silva Guimarães
Arthur de Paula Lobo

SECRETÁRIA ADJUNTA DE GESTÃO ADMINISTRATIVA
Maria do Céu Guimarães de Alencar

DIRETORIA DE GESTÃO DO TRABALHO E EDUCAÇÃO NA SAÚDE
David Souza Figueiredo

COORDENAÇÃO DE EDUCAÇÃO NA SAÚDE
Sônia Cristina Arias Bahia

EQUIPE EXECUTORA DO PROJETO

GERÊNCIA DE FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO (GFD/CES/DGTES/SESPA)

Marilda Martins Moraes – Assistente Social /Gerente
Kelly do Socorro Machado Lopes Cardoso - Psicóloga
Nice Léa Jardim de Almeida Silva – Psicóloga
José Henrique Cardoso de Paula – Agente administrativo
Dralmar Dalton Silva Gouvêa – Agente de portaria

COORDENAÇÃO DE TECNOLOGIA E INFORMÁTICA EM SAÚDE – CTIS / SESP

Gustavo Dias da Gama Rodrigues – Analista de Sistema