

REPUBLICADA EM 27/02/07

CIB
RORAIMA

COMISSÃO INTERGESTORES BIPARTITE
SECRETARIA DE ESTADO DA
SAÚDE DE RORAIMA
SECRETARIAS MUNICIPAIS DE SAÚDE

RESOLUÇÃO
CIB N.º 03/07

O PRESIDENTE DA COMISSÃO INTERGESTORES BIPARTITE, no uso de suas atribuições legais,

RESOLVE:

Art. 1º – Aprovar o Projeto de Estruturação da Gestão do Trabalho e da Educação no SUS – PROGESUS, da Secretaria Municipal de Boa Vista, analisado, discutido e aprovado na Primeira Reunião Ordinária da CIB/RR, ocorrida em 12 de fevereiro de 2007.

Art. 2º - Esta Resolução entrará em vigor na data de sua aprovação.

Boa Vista, 13 de fevereiro de 2007.


EUGENIA GLAUCY MOURA FERREIRA
Presidente da CIB – RR


ÁLVARO TÚLIO FORTES
Presidente do COSEMS

REPUBLICADO NO DIÁRIO OFICIAL
Nº 526 27 03 07



**PREFEITURA MUNICIPAL DE BOA VISTA
SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE**

**PROJETO DE ESTRUTURAÇÃO DA GESTÃO DO TRABALHO E DA
EDUCAÇÃO NO SUS - PROGESUS**

**BOA VISTA -RR
Janeiro 2007**

[Handwritten signatures in blue ink]

PREFEITURA MUNICIPAL DE BOA VISTA
Iradilson Sampaio de Souza - Prefeito

SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE
Namis Levino da Silva Filho



Handwritten signatures in blue ink, including the name "Iradilson" and other illegible signatures.

1 - IDENTIFICAÇÃO

Município: Boa Vista – RR

Data de Criação: 09/07/1980

População IBGE 1996: 249.654 habitantes

Limites do Estado:

Norte: Venezuela

Sul: Estado do Amazonas

Leste: Guiana e Estado do Pará

Oeste: Estado do Amazonas e Venezuela

Secretaria Municipal de Saúde

Secretário Municipal de Saúde: Namis Levino da Silva Filho

CNPJ -059430300001-55

Endereço : Coronel Mota, 418- Centro

Fones: (95)3623-2005 (95)3623-1673



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature at the top right and several others below it.

2 - APRESENTAÇÃO

Situado no extremo norte brasileiro, o Estado de Roraima divide-se entre o Planalto das Guianas e a Planície Amazônica, o que lhe confere um relevo distribuído em patamares, com altitudes que variam dos 2.875m, no seu ponto culminante, o Monte Roraima, até aproximadamente os 70 m do nível do mar. Esse relevo é revestido por uma área de mata Amazônica ao Sul e Sudoeste do Estado, por uma área de savanas ao Centro e a Leste e por uma área de matas tropicais, acompanhando as formações montanhosas.

Na região de mata Amazônica predomina um clima quente e úmido, com chuvas bem distribuídas ao longo do ano. Na região de savanas ou lavrados de Roraima, o clima é quente, com dois períodos definidos de chuvas e de estiagem, e com as elevadas temperaturas amenizadas em alguns meses, pelo efeito dos ventos alíseos. A região de montanhas apresenta um clima subtropical de altitude, com temperaturas amenas e um período definido de chuvas e outro de estiagem.

A hidrografia do Estado é formada por rios que descem das regiões serranas, constituindo a bacia do Rio Branco, seu principal curso de água, que vai desaguar no Rio Negro.

Situado entre os paralelos de 5° 16'20'' de latitude norte e 1° 35'11'' de latitude sul e entre os meridianos de 60° 12'43'' e 61° 28' 30'' de longitude oeste, o Estado de Roraima possui uma área de 225.116,1 Km², limitando-se ao norte e a oeste com a Venezuela e a leste com a República da Guiana, num total de 1.922 KM de fronteiras internacionais. Limita-se ainda a sudeste com o Estado do Pará e a sul e a oeste com o Estado do Amazonas.

Handwritten signatures and initials in blue ink:
- A large signature on the left.
- A signature in the center with "m/g" written above it.
- A signature on the right with "Favaro" written above it.
- A signature at the bottom right with "4" written above it.
- A circled signature in the middle right.
- A signature on the far right.

3 - DADOS POPULACIONAIS:

Para a população de Boa Vista, a migração é o principal componente demográfico, sem contar a expressiva presença da população indígena. Diante da recente redivisão do mapa político administrativo, Boa Vista ficou com um remanescente populacional indígena pequeno.

POPULAÇÃO RESIDENTE POR FAIXA ETÁRIA, SEGUNDO SEXO

TOTAL = 249.654

Município: Boa Vista - Período: 2006

	< 1 ano	1-4 a	5-9 a	10-14 a	15-19a	20-29a	30-39a	40-49a	50-59a	60-69 a	70-79a	80a e +	Total
Total	6.641	26.085	29.951	27.503	29.108	49.258	37.196	23.232	11.086	5.608	2.967	1.019	249.654
M	3.300	13.307	15.204	13.779	14.126	23.921	18.787	11.918	5.878	2.782	1.415	473	124.890
F	3.341	12.778	14.747	13.724	14.982	25.337	18.409	11.314	5.208	2.826	1.552	546	124.764

Fonte: IBGE - Censos Demográficos e Contagem Populacional e MS/SE/Datasus, a partir de totais populacionais fornecidos pelo IBGE, para os anos intercensitários.

3.1 - SISTEMA DE SAÚDE

O Município de Boa Vista, através de sua Secretaria Municipal de Saúde, tem as competências de gerir e executar os serviços de saúde no âmbito municipal. Está habilitado na condição de Gestão Plena de Sistema Municipal (NOB/96) e vivencia, no momento, a necessidade de reordenamento de sua política de saúde, buscando cumprir as responsabilidades pela municipalização dos serviços de saúde, preconizadas pelo SUS – Sistema Único de Saúde, visando melhorar a oferta dos serviços prestados à população.

Para executar as ações previstas para essa condição de gestão o município conta com 53 equipes do Programa Saúde da Família e 3 equipes de saúde bucal, com o objetivo de inverter o Modelo Assistencial vigente, hospitalocêntrico e de alto custo, para o modelo calcado nas ações preventivas de saúde, onde as Unidades Básicas de Saúde, transformadas em Unidades de Saúde da Família, passando a resolver a maior parte dos problemas de saúde, através da incorporação de ações programáticas de uma forma mais abrangente e ações intersetoriais como educação, saneamento, meio ambiente e outros, promovendo a melhoria da qualidade de vida e intervindo nos fatores de risco.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and the number 5.

REDE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS MUNICIPAL:

A rede instalada para prestação de serviços de saúde em Boa Vista consta de:

- **HOSPITAL DA CRIANÇA SANTO ANTÔNIO**

O Hospital Municipal da Criança Santo Antônio é a referência estadual em média e alta complexidade na atenção à criança. A unidade foi projetada e estruturada para minimizar os danos e possíveis situações que levem a stress e posteriormente ao trauma.

- **47 CASAS DE SAÚDE DA FAMÍLIA:**

O município dispõe de 53 equipes de PSF, formadas por: 01 médico, 01 enfermeiro, 01 auxiliar de enfermagem e agentes comunitários de saúde que varia entre 04 a 07 agentes, de acordo com a necessidade de cada equipe. As cobrem aproximadamente 73% da população do município.

- **13 CENTROS DE SAÚDE:**

Essas unidades funcionam como unidades de Saúde da Família, tendo uma média de três equipes para cada centro.

- **CENTRO DE RECUPERAÇÃO NUTRICIONAL (CERNUTRI)**

É referência para o Estado o Cernutri (Centro de Recuperação Nutricional Infantil), que além da recuperação nutricional, orienta as mães na confecção do cardápio adequado, com a utilização dos produtos regionais e reaproveitamento de cascas de frutas.

- **CASA DO ÍNDIO**
- **CENTRO DE ZOONOSES**
- **VIGILÂNCIA SANITÁRIA**
- **UNIDADE MÓVEL DE OFTALMOLOGIA**
- **UNIDADE MÓVEL CLÍNICO-ODONTOLÓGICA**
- **UNIDADE MÓVEL CONSULTÓRIO MÉDICO**

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the bottom and several smaller ones to the right.

4. - ORGANIZAÇÃO E FUNCIONAMENTO

A Secretaria Municipal de Saúde - SMSA, para operacionalização do Sistema Municipal de Saúde, apresenta uma estrutura organizacional, que foi oficializada na criação da secretaria e sofreu algumas alterações, operacionais, não oficiais, ao longo do tempo. Esta situação levou a necessidade da revisão dessa estrutura modernizando-a, adequando-a as demandas de implantação de novos serviços e reestruturação de áreas já existentes. Este estudo está sendo realizado por uma equipe técnica que contemplará todas as áreas incluindo a de gestão do trabalho e da educação na saúde.

O Fundo Municipal de Saúde, criado pela lei nº 236 de 04 de abril de 1991, encontra-se em fase de implementação, uma vez que algumas ações dependem de outras secretarias do município, para sua operacionalização.

O Conselho Municipal de Saúde, órgão deliberativo, permanente e co-gestor do sistema municipal, foi criado através do decreto nº 1318, de 15 de abril de 1991 e atua na formulação das políticas de saúde, com o objetivo de definir, estabelecer, deliberar e fiscalizar as ações e serviços de saúde no âmbito municipal.

4. - RECURSOS HUMANOS (Profissionais Vinculados a SMSA)

FORMAÇÃO	QUANTIDADE
Administrador	01
Biólogo	04
Biomédico	07
Bioquímico	25
Contador	01
Assistente Social	16
Enfermeiro	120
Engenheiro Civil	01
Farmacêutico	27
Economista	03
Fisioterapeuta	14
Fonoaudiólogo	06
Médico	164

Diário
PA
7

Nutricionista	06
Odontólogo	68
Técnico Nível Superior	22
Psicólogos	12
Professor	02
Químicos	03
Terapeuta Ocupacional	01
Agente Sanitário	01
Veterinário	01
ACD	37
ACS	321
Agente de Endemias	186
Auxiliar de Enfermagem	375
Técnico de Laboratório	60
Técnico de Higiene Bucal	01
Técnico de Patologia	02
Técnico de Raios-X	12
Nível Medio	1236
Nível Básico	554

Concursados = 460

Profissionais com outros vínculos=2.890

4.1 JUSTIFICATIVA:

A realidade da precarização da área de recursos humanos em todos os municípios brasileiros, que é desenvolvida, no SUS, de forma empírica e extremamente burocratizada, leva a necessidade de se modernizar a área de gestão do trabalho visando a promoção da qualidade de vida dos trabalhadores e humanização do trabalho e integração com a educação permanente na saúde.

Além de contar com quadro de pessoal insuficiente para o desenvolvimento de suas ações, o município, realizou concurso público em 2004, não conseguindo preencher todas as vagas existentes, principalmente as de nível superior, obrigando, assim, a contratação de pessoal através de outras modalidades de contratação, o que ocasiona uma dificuldade de fixação do profissional.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature that appears to be "Humberto" and another that looks like "Diana".

O município possui um PCCR - Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração, aprovado sobre a Lei nº 712, de 09/12/2003, para todo o funcionalismo público municipal

Os profissionais diante deste quadro acabam saindo do município em busca de proposta melhores ou segurança, acarretando perdas constantes, pois é feito todo um investimento em capacitação. Mesmo com a preocupação do município em qualificar os profissionais, há uma rotatividade decorrente da fragilidade do vínculo.

Dentre as atribuições da área de Recursos Humanos, podemos destacar:

- Atendimento ao servidor
- Elaboração da folha de pagamento
- Controle de frequência
- Controle de atestados e afastamentos

A área de educação na saúde, ainda funciona de forma isolada e em ações que contemplam a educação em saúde e não na lógica de qualificação dos profissionais. Quadro esse que já está sendo revisto para sofrer as adequações necessárias, de acordo com as diretrizes operacionais do Pacto pela Saúde 2006.

A área de Recursos humanos, assim como as demais, funcionam em área física mínima, dificultando a implementação dos serviços, deficiência de equipamentos e recursos humanos qualificados para desenvolverem as ações previstas para essa área.

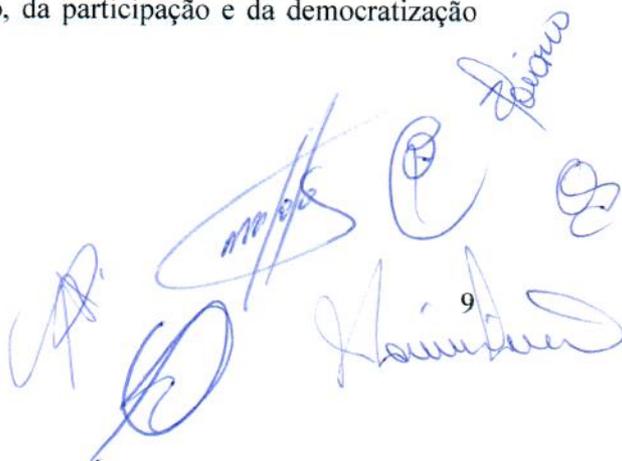
A SMSA espera com esse incentivo organizar e estruturas a Área da Gestão do Trabalho e Educação na Saúde, nos componentes I, II, III e IV, conforme aportaria nº 2261 de 22 de setembro de 2006.

5 Objetivo Geral

Implantar e implementar a gestão do trabalho e educação na saúde na Secretaria Municipal de Saúde de Boa Vista.

5.1 Objetivos Específicos

- Promover e desenvolver políticas de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde, considerando os princípios da humanização, da participação e da democratização das relações de trabalho;



9

- Adotar vínculos de trabalho que garantam os direitos sociais e previdenciários dos trabalhadores da saúde na sua esfera de gestão e de serviço, promovendo ações de adequação de vínculo, conforme legislação vigente;
- Estabelecer espaço de negociação permanente entre trabalhadores e gestores;
- Reformular o PPCS, considerando as diretrizes nacionais para o PCCS/SUS no âmbito da gestão local;
- Implementar e pactuar diretrizes para políticas de educação permanente e gestão do trabalho que favoreça a fixação do trabalhador em saúde, no município.
- Implantar o Sistema informação INFORSUS

6. PLANILHA DE CUSTO

Item	Descrição do equipamento	Quant.	Preço unit.	Total
01	Linha Polaris CG 0225 cadeira giratória (Tipo secretária/Digitador) espaldar baixo assento e encosto em compensado multilaminado plano, fixados na estrutura através de parafusos com "porcas de garras", colocadas internamente. Encosto com capa de proteção injetada em polipropileno e acabamento texturizado. Estofado revestido em tecido 100% polipropileno, com acabamento das bordas do assento em perfil de PVC flexível tipo Francis encosto interligada, sendo 08 na cor cinza e 03 na cor azul.	08	180,00	1.440,00
02	Mesas para escritório com 03 gavetas laterais, em madeira MDF, com chave estrutura em aço reforçado, tampo com revestimento metamínico medindo: entre 1,25 a 1,30 de comprimento X 0,60 a 0,65 de largura, sendo 06 na cor cinza e 03 na cor azul	04	680,00	2.720,00
03	Armário de aço, com 02 portas, c/ chaves, 04 prateleiras, medindo entre 1,85 a 1,90 mts de altura x 0,40 a 0,50 mts de profundidade, cor cinza.	03	710,00	2.130,00
04	Arquivo ofício 03 gavetas com deslizador medindo 1,02 x 0,47 x 0,71 chapa 24, na cor cinza	03	400,00	1.200,00
05	Computador com processador intel pentium 4 2.8-1MB CACHE, Placa Mãe 775 Gigabytes GA-8I915MEGL, Memória DDR 512 MB PC 3200 400-GENERIC, HD SATA 80 GB Wester digital 7200 RPM, Drive 3,5 1.44 MB cinza, Drive DVD RW LG 4167B cinza, gabinete ATX-A baias- fonte 400W cinza-CLO, monitor 17" proview cinza T.S plana TA-77, mouse óptico UBS Microsoft, teclado office PS-2 gold Ship leadership, Windows XP pro oem português, placa de fax moden encore 56K PCI	04	3.636,58	14.546,32
06	Impressora à laser tipo Laserjet 1320N – HP; velocidade mono(ppm): até 22 ppm; processador:133 Mhz; capacidade entrada padrão 250 fls, bandeja entrada/saída padrão: entrada máxima: 2501 fls, bandeja entrada/saída: 1 ciclo mensal : 10.000 páginas; linguagem: PCL6 + PS2 e; memória padrão: 16 Mb, memória máxima até 144Mb, duplex:sim – manual, envelopes,papel A4, papel A5, papel carta, papel executivo, papel ofício; resolução máxima: até 1200 dpi; rede: inclusa 10/100Mbps; garantia: 1 ano; voltagem: 110 volts; conectividade: USB + Rede; toner compatível: Q594A – 2.500 páginas; com opcionais compatíveis: memória Q1887A- Memória 64 MB P/laserjet, 16 MB,C9121A – memória p/ laserjet 9000 128MB, C7845A – memória para laserjet 32MB sdrum	01	1.663,68	1.663,68

	dimm			
07	Mesa para computador em madeira MDF com revestimento melamínico azul com estrutura de aço, acomodações de espaço na disposição vertical, com acomodação para CPU, monitor e impressora, sendo: 01 compartimento principal (tambo inferior-acomodação do mouse, teclado e monitor) medindo entre 60 a 70cm de largura e comprimento:01 compartimento intermediário(tambo intermediária-acomodação cpu)medindo entre 60 a 70cm de laargura x 40 a 50m de comprimento; 01 compartimento superior(tampo superior-acomodação da impressora)medindo entre 60 a 70 cm de largura x 35 a 45 cm de comprimento	04	300,00	1.200,00
08	Quadro Magnético branco 100cm x 80cm	01	100,00	100,00
TOTAL = 25.000,00				

Instituição da área de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde

Atividade	Prazo
Elaboração de Projeto de lei para formalização da área	2007
Publicação do Ato Formal	2007
Designação do Coordenador da área	2006
Definição de local para sediar o setor	2007
Adequação da área física	2007
Levantamento do perfil dos profissionais que comporão a equipe da área	2007
Ato de lotação da equipe	2007
Instalação do setor	2007

3. PLANO DE QUALIFICAÇÃO DA GESTÃO DO TRABALHO E DA EDUCAÇÃO NA SAÚDE

Justificativa:

A Secretaria Municipal de Saúde de Boa Vista tem hoje a sua área de recursos humanos a exercendo ações pontuais, com profissionais sem qualificação específica, não havendo articulação da vida funcional, dos servidores, com o setor, dificultando assim, a atualização dos dados de formação, atualização e atuação dos mesmos.

O Plano de Cargos Carreiras e Salários não obedece às especificidades da área de saúde, o que contribui para a não fixação dos profissionais.

A organização da área de Gestão do Trabalho e Educação Permanente trás a possibilidade de superação dessas dificuldades.






 11

3.1 Objetivo:

Estruturar e Organizar a Gestão do Trabalho e Educação na Saúde.

3.2 Objetivos Específicos:

- Qualificar os profissionais da área de gestão do trabalho e educação na saúde;
- Subsidiar a elaboração da proposta do PCCS
- Realizar concurso público;
- Realizar levantamento do perfil dos profissionais vinculados a secretaria municipal de saúde.

3.3 PROBLEMAS PRIORIZADOS

Descrição do Problema	Ação	Prazo
Reformulação de PCCS	1. Criação de Comissão para Desenvolvimento da Proposta do Plano	2007
	2. Elaboração de proposta	2007
Existência de diversas modalidades de contratação	Levantar as necessidades para realização do concurso público	2007
Vínculos de trabalho precários	1. Levantamento dos diversos tipos de vínculos existentes	2007

Configuração do(s) equipamentos destinados à operação do Sistema
Computador com processador Intel Pentium 4 2.8-1MB CACHE, Placa Mãe 775 Gigabytes GA-8I915MEGL, Memória DDR 512 MB PC 3200 400- GENERICA, HD SATA 80 GB Wester digital 7200 RPM, Drive 3,5 1.44 MB cinza, Drive DVD RW LG 4167B cinza, gabinete ATX-A baias- fonte 400W cinza-CLO, monitor 17" proview zaT.S plana TA-77, mouse óptico UBS Microsoft, teclado Office PS-2 gold Ship leadership, Windows XP pro oem português, placa de fax modem encore 56K PCI
Descrição das necessidades de conhecimento
- Negociação Permanente no SUS
-Gestão de Recursos Humanos
-Educação Permanente
-Planejamento Estratégico
-Relacionamento Interpessoal
-Saúde do Trabalhador

decaro

Handwritten signatures and initials in blue ink.

CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO DAS ATIVIDADES DO PROGE/SUS							
Atividades	meses						
	1º	2º	3º	4º	5º	6º	7º
1.Modernização e qualificação do setor de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde.				X			
1.1.Aquisição de Mobiliário			X				
1.2 Aquisição de Equipamento de Informática			X				
2. Implementação de Sistema de Informação Gerenciais para o setor.				X			
3. Alimentação do Sistema Nacional de Informações em Gestão do trabalho no SUS-INFORSUS.					X		
4. Desenvolver processos de qualificação dos gestores e técnico do setor.			X				
4.1 Promover reuniões e/ou oficinas internas com a equipe do setor.		X					
4.2 Disponibiliza material pedagógico fornecido pelo Ministério da Saúde, para equipe técnica.		X					
4.3 Implantar manuais de apoio à gestão, fornecidos pelo Ministério da Saúde				X			

Os itens 1.1, 1.2, 2, 3, dependerá do repasse do recursos financeiros no Fundo de Saúde.

13