

Secretaria da
Saúde



SALVADOR
PREFEITURA

ES+PS

ESCOLA DE SAÚDE PÚBLICA DE SALVADOR



MANUAL DOS NÚCLEOS DE GESTÃO DO TRABALHO E EDUCAÇÃO NA SAÚDE DA SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE DE SALVADOR

PREFEITO

Bruno Soares Reis

VICE-PREFEITA

Ana Paula Andrade Matos Moreira

SECRETÁRIO MUNICIPAL DE SAÚDE

Alexandre Reis (Junho de 2024 a fevereiro de 2025)

Rodrigo Santos Alves (Fevereiro de 2025 - atual)

SUBSECRETARIA DE SAÚDE

Edriene Barros Teixeira

DIRETORIA ESTRATÉGIA DE GESTÃO DE PESSOAS E PROCESSOS DE SAÚDE

Marcia Pereira Fernandes de Barros (Maio de 2023 a Fevereiro de 2025)

Mariana Trocoli Nunes Guedes (Fevereiro de 2025 - atual)

GERÊNCIA EXECUTIVA DE GESTÃO DE PESSOAS

Maria do Socorro Tanure Telles

GERÊNCIA EXECUTIVA DE PROCESSOS DE EXCELÊNCIA EM SAÚDE

Sara Cristina Carvalho Cerqueira

GERÊNCIA EXECUTIVA DA ESCOLA DE SAÚDE PÚBLICA DE SALVADOR

Christian Tirelli

Diego Edington Argolo (Maio de 2025 – atual)

UNIDADE DE EDUCAÇÃO NA SAÚDE

Daniela Rocha Fontoura Câmara de Almeida

UNIDADE DE INTEGRAÇÃO ENSINO-SERVIÇO

Melícia Maria da Conceição Silva Reis Góes

UNIDADE DE EDUCAÇÃO DIGITAL

Aécio de Oliveira Lima

UNIDADE DE GESTÃO DA SECRETARIA ACADÊMICA

Tassia Lacerda de Queiroz

Núcleos de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde (NUGETES)

Distrito Sanitário Barra Rio Vermelho

Carla Wirz Leite Sá

Distrito Sanitário Boca do Rio

Vera Lucia Batista Borges da Silva

Distrito Sanitário Brotas

Welma F. da Anunciação

Distrito Sanitário Cabula Beiru

Rosicleide Araújo Freitas Machado

Distrito Sanitário Cajazeiras

Adriana Araújo

Distrito Sanitário Centro Histórico

Margarida Maria de Siqueira França

Distrito Sanitário Itapuã

Gabriela Rebouças Ferreira Abreu Ribeiro

Distrito Sanitário Liberdade

Simone Santos Ferreira

Distrito Sanitário São Caetano Valéria

Jacqueline Kleide Cruz Oliveira

Distrito Sanitário Subúrbio Ferroviário

Silvania Kátia Simões Silva

Distrito Sanitário Pau da Lima

Rita Janaina da Silva Fiscina

Diretoria de Vigilância em Saúde (DVIS)

Maria do Socorro Farias Chaves

Centro de Controle de Zoonoses/DVIS

Péricles Pires Pereira Filho

Participantes das Oficinas NUGETES 2024

Alaide dos Santos Bonfim Filha
Alana Oliveira da Cunha
Ana Lima de Souza
Ana Lima Kruschewsky
Ana Luísa Ribeiro de Santana Elbachá
Anderson Murtha da Silva
Ayana Queiroz Lira
Camila Fonseca Figueiredo
Christian Tirelli
Daiane Santos Oliveira
Dandara Carolina Guerra Bezerra
Daniela de Jesus Nobre
Evilásio Alves Pequeno Júnior
Gabriela Rebouças Ferreira Abreu Ribeiro
Getisêmani Kundsén Menezes Santos
Isabela Almeida silva
Jacqueline Kleide Cruz Oliveira
Jorge Luis Lima da Cruz
Lara de Jesus da Silva
Lavinia Regina Silva dos Santos
Levi Moura Santos
Lidiane Carmo Alves
Lorena Oliveira dos Santos
Lorena Vaz Souza Santos
Márcia Viviane Santos Pita
Marcos Paulo Lopes da Silva
Margarida Maria de Siqueira França
Maria Cândida Alencar de Queiroz
Maria Tereza Lopes Correia Noblat
Marlene de Sousa Santos
Miriam Flores Rebouças
Rita de Cássia Farias Perrucho
Rosângela Fontes Santos
Rosicleide Araújo Freitas Machado
Sara Cristina Carvalho Cerqueira
Sara Jane de Carvalho Valejo
Shirley Lima Rocha santos
Silvania Kátia Simões Silva
Simone Santos Ferreira
Vera Lucia Batista Borges Marinho
Waine da Silva Pereira Santos

Grupo de Trabalho

Getsêmani Menezes
Kedryn Cerqueira Cardoso
Maria Cândida Queiroz
Maria do Socorro Tanure Telles
Sara Jane Valejo
Sara Cristina Carvalho Cerqueira
Sonia Maria Pereira dos Santos

Equipe de elaboração

Alana Oliveira da Cunha
Kedryn Cerqueira Cardoso
Maria Cândida Queiroz
Sara Jane Valejo
Sara Cristina Carvalho Cerqueira

Revisão final

Yago Pinto Cardoso
Mônica da Silva Santos
Sara Cristina Carvalho Cerqueira

Diagramação

Iris Santos

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO

1. INTRODUÇÃO
2. OBJETIVOS
3. GESTÃO DO TRABALHO E EDUCAÇÃO NA SAÚDE – CONCEITOS
 - 3.1. GESTÃO DO TRABALHO
 - 3.2. GESTÃO DA EDUCAÇÃO NA SAÚDE
4. GESTÃO DO TRABALHO E EDUCAÇÃO NA SAÚDE NA SMS SALVADOR
 - 4.1. LINHA DO TEMPO
5. NUGETES - ESTRATÉGIA DE OPERACIONALIZAÇÃO DA GESTÃO DO TRABALHO E EDUCAÇÃO NA SAÚDE
 - 5.1. GESTÃO DOS NUGETES
 - 5.2. COMPOSIÇÃO E DINÂMICA DE FUNCIONAMENTO
 - 5.3. ATRIBUIÇÕES
6. ARCABOUÇO LEGISLATIVO DA GESTÃO DO TRABALHO E EDUCAÇÃO NA SAÚDE
7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS
8. APÊNDICE

APRESENTAÇÃO

O presente manual é fruto do reconhecimento da relevância do trabalho realizado pelos Núcleos de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde (NUGETES) no município de Salvador na última década, e da identificação da necessidade de sistematizar e tornar público os movimentos e produções dos NUGETES ao longo desses dez anos. Além disso, a elaboração do manual também consistiu em uma das metas definidas na Programação Anual de Saúde (PAS) da Secretaria Municipal de Saúde de Salvador para o ano de 2024.

O manual está organizado em 08 capítulos: introdução, objetivos, gestão do trabalho e educação na saúde – conceitos; gestão do trabalho e educação na saúde na SMS com o recurso da linha do tempo; NUGETES - estratégia de operacionalização da gestão do trabalho e educação na saúde; arcabouço legislativo da gestão do trabalho e educação na saúde; referências bibliográficas; apêndices.

Tomamos como ponto de partida uma breve conceituação sobre a Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde, e como este campo vem sendo construído na Secretaria Municipal de Saúde (SMS) de Salvador ao longo dos anos. Em seguida, apresentamos os NUGETES assumidos como uma estratégia de operacionalização da política de gestão do trabalho e de educação na saúde no âmbito do município de Salvador, destacando a gestão, composição e dinâmica de funcionamento e as atribuições.

Após as referências bibliográficas, é apresentado no apêndice um modelo de súmula que pode ser utilizada para registro das reuniões da comissão executiva e do colegiado dos NUGETES. Esperamos que as informações aqui contidas neste Manual possam subsidiar e nortear o seu trabalho no âmbito do SUS, em especial, com relação à Gestão do Trabalho e Educação na Saúde e com os NUGETES.

1. INTRODUÇÃO

O Manual dos Núcleos de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde (NUGETES) da Secretaria Municipal de Saúde de Salvador foi elaborado com o propósito de sistematizar e tornar público o papel fundamental desses núcleos na gestão do trabalho e na educação em saúde no município de Salvador. A publicação reflete uma década de experiências e avanços no fortalecimento da qualificação profissional dos trabalhadores do Sistema Único de Saúde (SUS) e na estruturação de práticas educativas voltadas para a melhoria dos serviços de saúde.

As competências na área de gestão do trabalho e educação na saúde, direcionadas aos NUGETES, constituem um conjunto articulado de conhecimentos, habilidades e atitudes que visam promover a integração entre a prática do trabalho e os processos formativos no âmbito do SUS. Essas competências se estruturam em diferentes dimensões, que se inter-relacionam para fortalecer a gestão dos serviços e a formação contínua dos profissionais de saúde.

Um dos pontos centrais é a necessidade de unir a gestão do trabalho com a educação permanente. Nesse sentido, os NUGETES devem atuar na construção de espaços colaborativos, que estimulem a troca de experiências e o aprendizado constante. Essa articulação envolve a promoção de metodologias ativas, o uso de tecnologias educativas e a criação de redes de apoio que valorizem a experiência prática e a inovação pedagógica.

Outra competência essencial refere-se à capacidade de planejar e coordenar ações que contemplem tanto os desafios do cotidiano do serviço de saúde quanto às demandas formativas dos trabalhadores. Isso inclui a elaboração de planos estratégicos que integrem políticas de recursos humanos com programas de capacitação, bem como a definição de metas e indicadores para avaliar o impacto das ações implementadas. Essa visão estratégica permite alinhar os objetivos organizacionais com as necessidades reais dos profissionais e da comunidade atendida.

Os NUGETES também devem desenvolver competências de liderança, que vão além do gerenciamento tradicional. A gestão participativa é apontada como um elemento fundamental, pois envolve o engajamento dos trabalhadores na tomada de decisões e na definição das diretrizes dos processos educativos e administrativos. Dessa forma, a liderança se transforma em uma ferramenta para promover o diálogo, a inclusão e a valorização do saber coletivo, fortalecendo a cultura do cuidado e da responsabilidade compartilhada.

Ademais, a atuação dos NUGETES se beneficia da capacidade de articular parcerias e interagir com outros setores e instituições. Essa competência intersetorial possibilita o

intercâmbio de saberes e práticas que enriquecem tanto a gestão quanto a educação na saúde. A inovação surge como um fator determinante para a construção de estratégias que respondam às mudanças sociais e tecnológicas, incentivando a criatividade e a adaptação contínua dos processos.

2. OBJETIVOS

O objetivo deste Manual é contribuir com o processo de implantação e organização dos Núcleos de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde (NUGETES) na Secretaria Municipal de Saúde de Salvador, bem como:

- Apresentar os conceitos de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde;
- Recuperar o processo e os principais fatos produzidos na área de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde na SMS, com o apoio da linha do tempo;
- Orientar a constituição e o funcionamento dos NUGETES no âmbito central e distrital da SMS Salvador;
- Propor a formação do colegiado e da comissão executiva enquanto instâncias de gestão dos NUGETES na SMS.
- Qualificar os processos de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde no âmbito da Secretaria Municipal da Saúde.

3. GESTÃO DO TRABALHO E EDUCAÇÃO NA SAÚDE – CONCEITOS

Trabalho e Educação na Saúde trata-se de um campo que articula um amplo conjunto de questões relacionadas tanto à esfera da formação e educação profissional quanto à inserção dos profissionais no SUS. Machado e Neto (2018) destacam que a gestão do trabalho e da educação na saúde “tem merecido atenção por parte dos gestores e instituições que buscam a correta adequação entre as necessidades da população usuária e seus objetivos institucionais”.

Além disso, “Trabalho e Educação na Saúde” também se constitui como campo de pesquisa na temática sobre a análise da força de trabalho no SUS, a qual envolve olhares e abordagens diversificadas na produção de conhecimento acerca das práticas e das políticas públicas relacionadas à formação de pessoal, distribuição e inserção da força de trabalho em saúde nos sistemas e instituições do setor (SILVA *et al*, 2017).

Inicialmente, o campo era conhecido como Recursos Humanos em Saúde (RHS), mas com a construção do SUS houve uma mudança no enfoque conceitual decorrente da

compreensão de que as práticas de saúde e a educação e a formação dos profissionais são processos profundamente imbricados, que se constituem historicamente de forma articulada e interdependente (PEDUZZI, 2013).

Desta forma, pode-se afirmar que a Política da Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde inova ao colocar o trabalhador e a trabalhadora do SUS como atores do processo de gestão e da prestação da assistência, o que significa reconhecê-los como sujeito e agente transformador de seu espaço de trabalho, protagonista de práticas e saberes durante o processo de trabalho (individual e coletivo), cuja participação é fundamental para a efetividade e eficiência do SUS (MACHADO e NETO, 2018).

3.1. Gestão do Trabalho

Desde a sua instituição por meio da Lei 8.080/90, o SUS prevê, em seu aspecto organizativo e de gestão, a integração entre serviços de saúde e instituições de ensino, visando à formação e à educação permanente de profissionais de saúde em seu âmbito (Brasil, 1990). Além disso, determina que os serviços que compõem o SUS são campos de prática destinados ao ensino e à realização de pesquisas, os quais deveriam ser ordenados e regulados respeitando as especificidades locais e regionais. Nesse contexto, as entidades federadas tornam-se responsáveis por estabelecer suas políticas de formação e desenvolvimento de recursos humanos em saúde.

Nos anos subsequentes à promulgação da supracitada lei, diferentes instrumentos legais foram instituídos para fomentar ações educativas no SUS nas esferas federal, estadual e municipal, em consonância com os princípios e diretrizes do SUS. Por exemplo, em 2003, a Resolução do Conselho Nacional de Saúde (CNS) nº. 330 (Brasil, 2003) instituiu a NOB-RH/SUS, conferindo aos gestores de diferentes esferas do governo a atribuição de participar da formulação e execução da política de formação e desenvolvimento dos trabalhadores (a) para a saúde.

Um dos avanços promovidos pela NOB/RH - SUS é a conceituação do termo gestão do trabalho. Este é entendido como:

a gestão e a gerência de toda e qualquer relação de trabalho necessária ao funcionamento do Sistema, desde a prestação dos cuidados diretos à Saúde dos seus usuários até as atividades-meio necessárias ao seu desenvolvimento. O Trabalho no SUS refere-se àquele que é exercido pelos trabalhadores dos serviços públicos e privados de saúde (contratados ou conveniados). Diz respeito às relações de trabalho precárias e de caráter permanente, desde que exercidas no interior do Sistema Único de Saúde (BRASIL, 2003, p. 27 - 28).

Contudo, na XI Conferência Nacional de Saúde, aponta-se para ajustes na NOB/RH-SUS 2003, segundo as necessidades e contextos institucionais de cada região e de acordo com o papel de cada esfera do governo. Com isto, em 2005, o Ministério da Saúde atualiza e divulga a terceira edição da NOB/RH-SUS, considerada como a expressão da Política Nacional de Gestão do Trabalho e da Educação em Saúde no âmbito do SUS (BRASIL, 2005).

Com a NOB/RH - SUS 2005 verifica-se que para implementação do SUS e para o alcance dos objetivos e metas propostas pelos planos de saúde nas três esferas de gestão, é necessário abordar a área de Recursos Humanos como gestão do trabalho. Este pressuposto indica que a qualidade das ações e serviços de saúde oferecidos aos usuários do sistema equivalem, na mesma medida, ao resultado da forma e das condições como são tratados, em cada local, os trabalhadores que neles atuam (BRASIL, 2005).

A substituição do termo ‘Recursos Humanos’ por ‘Gestão do Trabalho’ ocorreu a partir da reflexão de que os trabalhadores da saúde não são um insumo adicional que se agrega aos recursos financeiros, tecnológicos e de infraestrutura para produzir serviços: eles são os próprios serviços de saúde.

Foi também em 2003 que o Ministério da Saúde criou a Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde (SGTES) visando reorganizar a gestão do trabalho e da educação na saúde nas três esferas de governo, mediante, sobretudo, a proposição de políticas de formação e de desenvolvimento profissional para essa área e a integração de saúde e educação para fortalecer as instituições formadoras de profissionais de saúde (BRASIL, 2021).

A Gestão do Trabalho em Saúde tem como campos de atuação a qualificação dos gestores e a estruturação de setores da Gestão do Trabalho nas secretarias estaduais e municipais de saúde; fomento ao Plano de Carreira, Cargos e Salários; combate à precarização do trabalho; inovação; promoção da política de saúde do trabalhador e o desenvolvimento de instrumentos para o auxílio de gestores na tomada de decisão e formulação de políticas para a gestão do trabalho em saúde (BRASIL, 2019).

De acordo com Góes (2020), a Gestão do Trabalho em Saúde passou a constituir-se em um espaço social no qual se relacionam gestores, trabalhadores e acadêmicos, com seus interesses específicos, mas também com contribuições para o aperfeiçoamento do conhecimento, para a formulação de políticas e para a adoção de novas práticas. Além do aprimoramento das práticas no SUS, se busca garantir o exercício do trabalho com as condições adequadas para desenvolvê-lo, bem como os direitos para aqueles que produzem as ações e serviços de saúde, além de ordenar a formação em saúde, isto é, intervir para que os futuros

profissionais da área atendam, pelo trabalho, aos interesses do SUS e às necessidades de saúde da população brasileira.

3.2. Gestão da Educação na Saúde

A gestão da educação na saúde é um conjunto de políticas e ações que envolvem a formação, o desenvolvimento profissional e a educação permanente dos trabalhadores do SUS. O trabalho em saúde é carregado de subjetividade, sendo em sua essência relacional, agregando tecnologias durante o processo saúde-doença-cuidado, e os cenários de atuação dos profissionais da saúde são os mais diversos, o que resulta em uma realidade que exige dos trabalhadores uma formação de qualidade alinhada à realidade do trabalho nos serviços (MACHADO e NETO, 2018).

Falkenberg *et al* (2014) destacam como fundamental nesse processo de múltiplas determinações e relações, o papel dos setores de gestão dos serviços do SUS para o desenvolvimento das capacidades dos profissionais, de maneira a contribuir para essa formação, com o objetivo de garantir a integralidade do cuidado, a segurança dos trabalhadores, dos usuários e a resolubilidade do sistema.

A formação e a qualificação dos profissionais da saúde devem ser orientadas pelas necessidades da população. Assim se faz necessário maior aproximação entre o ensino e o serviço, cuja articulação deve ter em vista a necessidade de transformação das práticas profissionais e da própria organização do trabalho (ALBUQUERQUE *et al*, 2008).

Góes (2020) reafirma a importância de fomentar os processos de integração ensino-serviço para que docentes, estudantes, movimentos sociais, trabalhadores e gestores de saúde envolvidos possam se corresponsabilizar pelas mudanças a serem feitas, a partir da definição de políticas de reorientação da formação e da existência formal de propostas que possibilitem a interferência nos processos de formação de profissionais no âmbito da saúde.

Podemos dizer que a educação na saúde é diretriz para a qualidade do cuidado, devendo ser pautada com base nos determinantes sociais da saúde, nas necessidades da população e de grupos vulneráveis, no perfil epidemiológico locorregional, com vivências teórico-práticas voltadas para a realidade local, com um currículo que permita a inserção do estudante de graduação em cenários de práticas, desde o primeiro semestre da universidade (MACHADO e NETO, 2018).

De acordo com Falkenberg *et al* (2014), no trabalho em saúde são duas as abordagens educacionais que orientam os processos de formação dos trabalhadores do SUS, a educação continuada e a educação permanente.

A educação continuada envolve as atividades de ensino após a graduação, possui duração definida e utiliza metodologia tradicional, tais como as pós-graduações, enquanto a educação permanente estrutura-se a partir de dois elementos: as necessidades do processo de trabalho e o processo crítico como inclusivo ao trabalho (FALKENBERG *et al*, 2014).

Do ponto de vista pedagógico, a educação permanente fundamenta-se na aprendizagem significativa, ou seja, parte dos problemas enfrentados na realidade e considera os conhecimentos e experiências prévias, levantando-se questões de aprendizagem capazes de mobilizar o público alvo. Pode ser entendida como a aprendizagem-trabalho, renovando e acumulando novas experiências, em contraponto às práticas educativas tradicionais, na qual há uma mera retenção de conteúdo.

A preocupação, com o cumprimento do princípio constitucional e legal do SUS como ordenador da formação de Recursos Humanos, levou à construção, em conjunto com as áreas da educação e da saúde, da Política Nacional de Educação Permanente em Saúde (PNEPS), instituída por meio da Portaria nº 198/GM, de 13 de fevereiro de 2004, como estratégia do SUS para a formação e desenvolvimento de trabalhadores (as) para o setor (NUNES *et al*, 2024).

A Política Nacional de Educação Permanente, Portaria GM/MS nº 198/2004, embasa-se na pedagogia da problematização, priorizando uma reflexão sobre a prática, identificando a partir daí propostas e hipóteses de solução para os problemas encontrados, onde os saberes precisam ser significados para que possam produzir mudanças (BRASIL, 2004).

Nessa perspectiva, a utilização das metodologias ativas de ensino-aprendizagem na área de Integração, Ensino, Serviço e Comunidade é uma estratégia para romper com as práticas vigentes de formação e com a lógica fragmentada própria do cientificismo.

Góes (2020) destaca que os municípios e os estados, como responsáveis pela operacionalização da Política Nacional de Educação Permanente em Saúde (PNEPS), devem estimular, acompanhar e fortalecer a qualificação profissional dos trabalhadores da área da saúde para a transformação das práticas em direção ao atendimento dos princípios fundamentais do SUS, a partir da realidade local e da análise coletiva dos processos de trabalho.

A Política de Educação Permanente em Saúde constitui um caminho para que municípios e estados possam desenvolver estratégias e disponham de recursos financeiros para a implementação das ações educativas. Além disso, a PNEPS propicia também o desenvolvimento de uma cultura de agir no processo de trabalho em saúde e de reconhecer a centralidade da formação do trabalhador para a consolidação do SUS (GÓES, 2020).

É importante destacar também as contribuições da Educação Popular em Saúde para o processo de formação dos trabalhadores do SUS. Inspirada no Movimento de Educação Popular, protagonizado pelo educador Paulo Freire, na década de 1960.

A Educação Popular em Saúde foi inicialmente proposta por profissionais de saúde insatisfeitos com as práticas mercantilizadas e repetitivas dos serviços de saúde, que não atendiam às camadas mais necessitadas da população brasileira. É uma proposta que se dá por meio da aproximação com outros sujeitos no espaço comunitário, privilegiando os movimentos sociais locais, num entendimento de saúde como prática social e global e tendo como balizador ético-político os interesses das classes populares. Baseia-se no diálogo com os saberes prévios dos usuários dos serviços de saúde, seus saberes “populares”, e na análise crítica da realidade (FALKENBERG *et al* 2014).

4. GESTÃO DO TRABALHO E EDUCAÇÃO NA SAÚDE NA SMS SALVADOR

A linha do tempo é uma ferramenta metodológica extremamente útil para a análise de processos históricos e evolutivos, permitindo uma visualização clara das mudanças e transformações ao longo de um determinado período. No caso da gestão do trabalho e da educação na saúde na Secretaria Municipal de Saúde de Salvador, a linha do tempo oferece um panorama abrangente das principais legislações, políticas públicas e reformas que moldaram o Sistema Único de Saúde (SUS) desde a promulgação da Constituição Federal de 1988, até os dias atuais, e suas implicações para o município de Salvador.

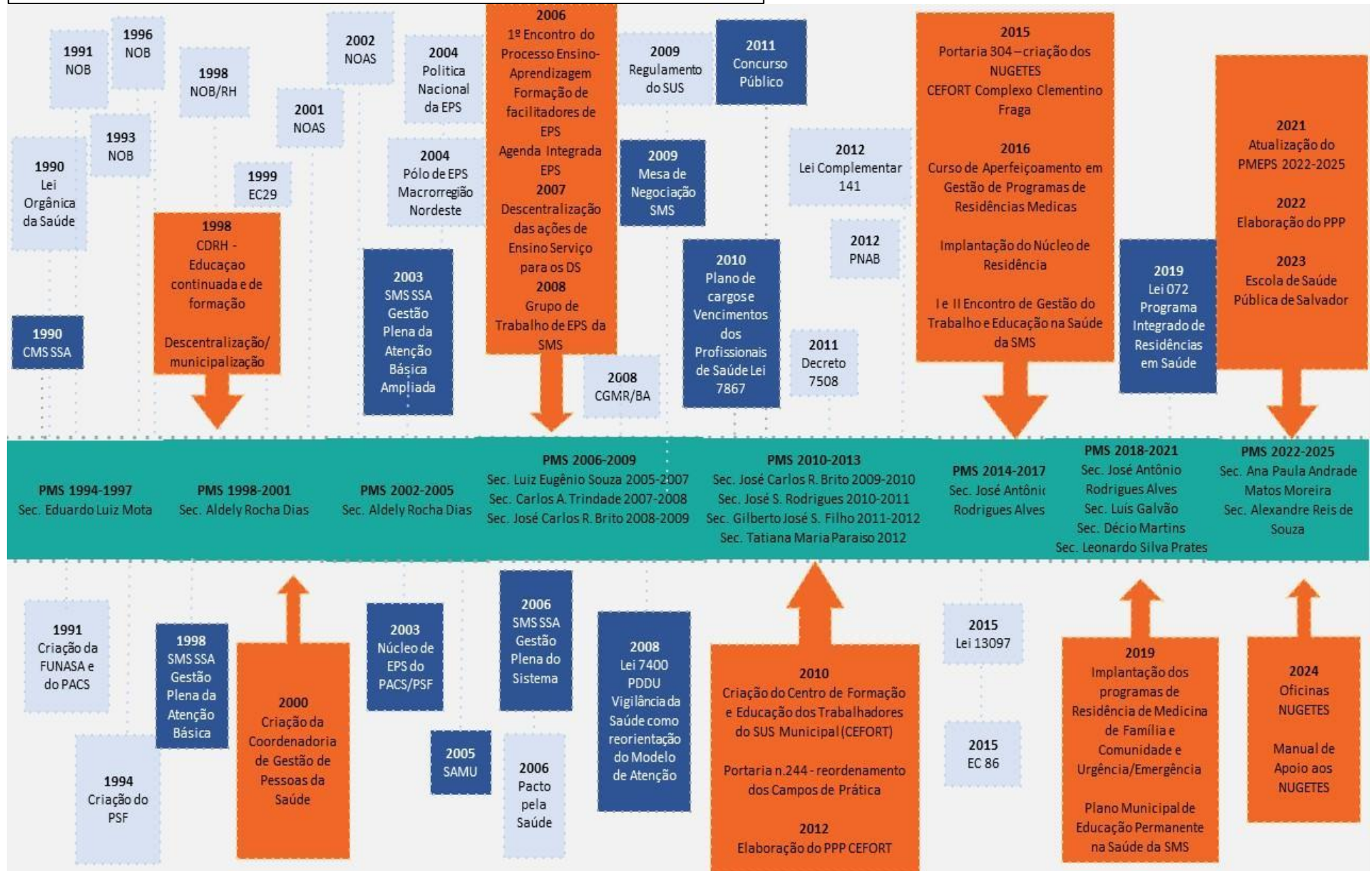
Com a promulgação da Constituição de 1988, o Brasil estabeleceu a saúde como um direito fundamental, o que possibilitou a criação do Sistema Único de Saúde (SUS). A gestão do trabalho no SUS, assim como a educação permanente dos profissionais de saúde, passaram a ser aspectos essenciais para garantir a eficácia do novo sistema. A Lei nº 8.080/1990, que regulamentou o SUS, foi um marco importante ao definir a saúde como direito de todos e responsabilidade do Estado, e ao estabelecer a necessidade de qualificação dos recursos humanos para atender à demanda de saúde da população.

A Lei nº 8.142/1993, por sua vez, fortaleceu a participação popular na gestão do SUS e a gestão do trabalho no sistema, destacando a importância da formação e qualificação dos profissionais para que houvesse um atendimento de qualidade. Nesse período inicial, o Brasil passou a reconhecer a necessidade de um trabalho mais articulado entre os gestores e os trabalhadores da saúde, bem como da integração de práticas educativas que garantisse a formação contínua desses profissionais.

Nos anos seguintes, o Brasil começou a implementar políticas públicas voltadas para a qualificação dos profissionais que atuavam no SUS. A criação de programas de educação permanente em saúde, como a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde (PNEPS), foi um avanço importante na década de 2000. A Portaria MS nº 2.064/2004 (que regulamenta a PNEPS) consolidou a educação permanente como uma estratégia essencial para a melhoria dos serviços de saúde no país.

Além disso, a Lei nº 10.507/2002, que tratava da formação de profissionais de saúde, ajudou a dar forma a um sistema de formação mais alinhado com as necessidades do SUS. O programa de formação técnica e profissional foi expandido e fortaleceu a ideia de que a educação dos trabalhadores da saúde precisava ser contínua e integrada com as práticas no campo da saúde pública.

Linha do tempo da gestão do trabalho e educação na saúde na SMS Salvador



Na década de 2000, com a criação de novos programas e políticas, a gestão do trabalho no SUS passou a incorporar maior complexidade. A década foi marcada pelo crescente número de iniciativas que buscavam melhorar a condição de trabalho dos profissionais da saúde, além da promoção da educação continuada. A Lei nº 11.350/2006 e a Portaria MS nº 2.527/2011 foram marcos significativos ao regulamentar a atuação de profissionais como os agentes comunitários de saúde e ao reforçar o papel da educação permanente no contexto do SUS.

A educação permanente passou a ser vista como uma estratégia não apenas para qualificar os profissionais, mas também para garantir que eles estivessem aptos a enfrentar as complexas demandas do sistema de saúde brasileiro. Nesse período, as políticas de gestão do trabalho se tornaram mais articuladas com as necessidades de melhoria da qualidade no atendimento, abordando desde a capacitação até a valorização dos profissionais da saúde.

Nos últimos anos, a gestão do trabalho no SUS tem sido cada vez mais voltada para a inovação tecnológica e a integração de novas ferramentas na formação dos trabalhadores da saúde. As plataformas digitais de educação e capacitação têm se consolidado como ferramentas essenciais para a educação permanente, enquanto novas políticas de valorização profissional têm surgido com o intuito de melhorar as condições de trabalho dos profissionais, como a Lei nº 13.595/201, que trata da formação dos trabalhadores da saúde.

Em Salvador, as iniciativas voltadas à qualificação e formação dos trabalhadores do SUS iniciaram seu processo de fortalecimento de forma mais sistemática em 2000, a partir da criação da Coordenadoria de Gestão de Pessoas da Saúde (CGPS). Uma das ações implementadas por esta Coordenadoria foi a criação do Centro de Formação e Educação dos Trabalhadores do SUS Municipal (CEFORT) em 2010, com a finalidade de atender às necessidades de formação, qualificação e desenvolvimento dos trabalhadores de nível médio e superior, bem como o ordenamento das ações de integração ensino-serviço-comunidade na SMS.

Em 2015, foram criados os Núcleos de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde (NUGETES), através da Portaria Municipal nº 304 de 21 de maio, instituindo estes núcleos nas Diretorias e Coordenadorias da SMS, e definindo-os como instâncias de planejamento, organização, execução, monitoramento e avaliação das ações referentes à Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. Dentre as suas competências, destaca-se que estes núcleos deverão desenvolver ações educativas em saúde voltadas para as necessidades de aprendizagem dos trabalhadores, considerando o perfil epidemiológico e a necessidade de saúde da população

(SALVADOR, 2015). Desta forma, os NUGETES se constituem em estratégia privilegiada para o planejamento e a execução das ações de Educação Permanente em Saúde (EPS) em Salvador.

Em 2016, a CGPS coordenou a construção da primeira Agenda Integrada de Ações Educativas em Saúde (AIAE). Esta Agenda teve por finalidade diminuir a fragmentação das ações educativas realizadas por diferentes diretorias e coordenadorias, além de permitir a melhoria do monitoramento e avaliação das ações de EPS realizadas pela SMS. Com a implantação da AIAE, a CGPS efetiva a cogestão dos processos formativos em saúde, com a melhoria do monitoramento e da avaliação das ações de EPS realizadas, o que a transformou em um importante instrumento de planejamento e gestão dessas ações, inclusive com a construção de indicadores de acompanhamento. (SALVADOR, Agenda Integrada/Ações Educacionais da SMS, 2019-2022).

Neste contexto, visando à efetivação da Política de Educação Permanente em Saúde no município, a Subcoordenadoria de Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas, por meio do CEFORT, propôs em 2019 a elaboração do primeiro Plano Municipal de Educação Permanente do Município do Salvador (PMEPS) 2020-2021, compreendido como um instrumento de gestão da Política de Educação Permanente, induzido pelo Ministério da Saúde - MS com a proposta do Programa para o Fortalecimento das Práticas de EPS no SUS (PRO EPS SUS), que trouxe como dispositivo a elaboração dos Planos de Educação Permanente, com intuito de fortalecimento da EPS local.

É importante salientar que esse plano foi construído de forma ascendente e participativa, oriundo do esforço coletivo, a partir das oficinas realizadas nos doze distritos sanitários, com as coordenadorias e diretorias, envolvendo os atores sociais, como trabalhadora/es, gestora/es, representantes do controle social e das Instituições de Ensino Superior (IES) conveniadas com a SMS.

Assim, o PMEPS de Salvador é fruto de movimentos coletivos e reflexivos, envolvendo os distintos sujeitos e atores responsáveis pelas ações de educação no município, que promovam oportunidades de aprendizagem significativa sobre o fazer em saúde em seus diversos níveis de atenção do cuidado à saúde. Após um processo de atualização, passou a ter a vigência de 2022 a 2025, compatibilizando com o Plano Municipal de Saúde (PMS), e em consonância com a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde (PNEPS).

Gradativamente a SMS se consolida como um potente campo de ensino-aprendizagem para estudantes de diversos níveis de ensino na saúde e amplia suas articulações com as IES que utilizavam a rede municipal de serviços como cenários de ensino-aprendizagem. Essa ação

regulou o aumento da demanda de estudantes em nossa rede, promovido pela ampliação dos cursos na área da saúde em Salvador.

Além dos estágios de graduação e de nível médio, a SMS vem desde o ano de 2014, reconhecendo a importância de investir na formação de pós-graduação dos profissionais de saúde, mediante os programas de residências em saúde, que são modalidades reconhecidas pelos MS e o Ministério da Educação e Cultura (MEC), como ‘padrão-ouro’ de formação.

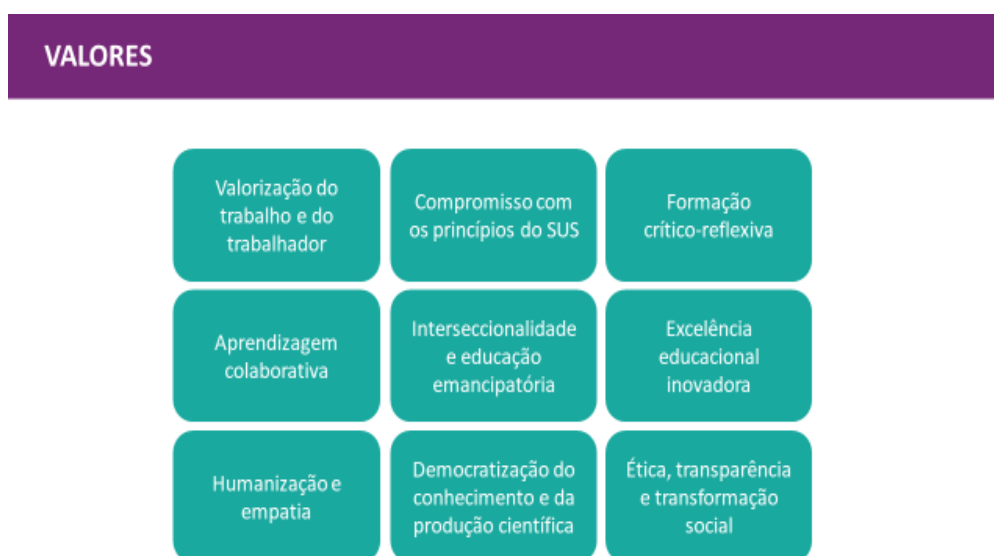
Nesse sentido, além de investir na organização das residências de instituições parceiras/conveniadas inseridas no território do município, a SMS fez a aposta na implantação de dois programas próprios de residência médica, sendo um de Medicina de Emergência (PRMI) e outro de Medicina de Família e Comunidade (PRMFC). Esses dois, tiveram início no ano de 2019, o que intensificou as discussões sobre a implantação de uma escola de saúde pública, com vistas a coordenar a organização, o planejamento e a execução das ações de educação no município de Salvador, fortalecendo assim os processos de trabalho e melhorando a qualidade da atenção aos usuários/as do SUS.

A implantação dos programas de residência próprios possibilitou que a SMS institísse o Programa Integrado de Residências em Saúde (PIRS), mediante a Lei Complementar nº 072/2019, que tem como principal propósito o financiamento de bolsas de educação para o trabalho. Os coordenadores do programa, preceptores e apoiadores pedagógicos, bem como, os residentes de Medicina de Família e Comunidade, tanto dos programas próprios da SMS, quanto dos programas das instituições parceiras/conveniadas, que estão inseridos na rede municipal de APS, recebem bolsas, com vistas à implementação e o fortalecimento dos programas de residência.

Nesse percurso de se instituir e se fortalecer enquanto instituição formadora, a SMS em 2023 implantou novos Programas de Residência: Medicina Intensiva (PRMI) e de residência opcional (R3) do PRMFC, com foco em Saúde Mental e população em Situação de Rua (primeira R3 nesta área do Brasil).

A partir desse contexto e seguindo o movimento de fortalecimento das ações de educação e formação no SUS, reafirma-se a importância da criação de uma escola de saúde pública em Salvador que promova a consolidação da política de EPS do município. A proposta da escola é de ser um espaço político-pedagógico democrático e plural, devendo neste processo, valorizar os problemas vivenciados no cotidiano do trabalho, de modo crítico e criativo com o objetivo de transformá-lo, tendo como princípio o cuidado integral da população de Salvador. (SALVADOR, 2010).

Assim, a Escola de Saúde Pública de Salvador (ESPS) foi criada através do Decreto Nº 37.586 de nove de outubro de 2023, publicada no Diário Oficial do Município (DOM), ano XXXVI, Nº 8.637, vinculada à Secretaria Municipal de Saúde. A sua estrutura organizacional foi aprovada pelo Decreto de nº 37.586, registrada no mesmo diário da criação da Escola, tendo como missão o fortalecimento da educação na saúde para trabalhadora/es e estudantes, por meio de propostas pedagógicas inovadoras e dialógicas, integrando ensino-serviço e comunidade, desenvolvendo gestores/as e contribuindo para a qualificação da atenção e gestão no SUS. Tendo os seguintes valores:



Fonte: Projeto Político Pedagógico da ESPS

O Projeto Político Pedagógico da ESPS foi resultante do trabalho realizado coletivamente em oficinas pedagógicas, coordenadas pela Universidade Federal da Bahia (UFBA), a partir do acordo de cooperação técnica, tendo a participação de diversas representações das diretorias, coordenações e NUGETES da SMS, das IES e do controle social, orientado pelo PPP do CEFORT.

Assim, para efetivar suas ações educacionais, a ESPS apresenta alguns princípios e fundamentos que direcionam suas práticas e orientam para um processo educativo crítico reflexivo, democrático, dialógico e comprometido com a transformação da realidade e defesa intransigente do SUS. São eles: Educação Crítica, Abordagem Interseccional, Educação Antirracista, Educação Permanente e Educação Interprofissional.

Tais princípios guardam coerência com as diretrizes gerais do SUS, a saber: universalização, equidade, integralidade, descentralização e participação popular e visam guiar a construção de seus processos educacionais desenvolvidos em um espaço democrático atento às necessidades pedagógicas essenciais à formação das/os trabalhadora/es de saúde no SUS. À luz desses fundamentos e dos valores propostos, a ESPS vem se consolidando enquanto a condutora da gestão da Educação na Saúde da SMS Salvador.

5. NUGETES - ESTRATÉGIA DE OPERACIONALIZAÇÃO DA GESTÃO DO TRABALHO E EDUCAÇÃO NA SAÚDE¹

Os NUGETES foram propostos como uma tentativa de superar a fragmentação das ações de gestão do trabalho e de educação na saúde, constituindo-se como uma estratégia para qualificar os processos de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde, a partir da estruturação de setores e, além disso, instituir a gestão em rede dos processos de trabalho na área.

A finalidade desses núcleos é promover ações para mudar práticas, democratizar as relações da gestão, propor estratégias para melhoria dos processos organizativos do trabalho, integrar a rede de ensino, valorizar o trabalho e os trabalhadores, estimular práticas de promoção da autonomia, desprecarizar os vínculos, atuar como protagonista e valorizar os sujeitos visando a transformação dos processos de trabalho (GÓES, 2020).

Os NUGETES são uma iniciativa que se destaca por ter o processo de trabalho em saúde como eixo norteador das práticas de gestão do trabalho e da educação, considerando o lugar onde a prática cotidiana acontece, na qual os trabalhadores envolvidos são os que melhor conhecem os problemas e podem indicar prioridades e definir suas ações educativas.

5.1. GESTÃO DOS NUGETES

As instâncias de gestão do NUGETES na SMS são a comissão executiva e o colegiado. A **Comissão Executiva** é responsável por garantir a governabilidade na execução das ações e competências, coordenando e definindo diretrizes, estratégias e condutas objetivas para o desenvolvimento das atividades. Uma de suas funções principais é comunicar informações concretas às equipes, assegurando que as atividades planejadas sejam devidamente executadas. Para isso, deve realizar reuniões periódicas com os NUGETES distritais, com encontros mensais para alinhar as ações.

¹ Este capítulo foi elaborado a partir do registro das contribuições dos participantes das Oficinas NUGETES realizadas em 24 de outubro e 19 de dezembro de 2024.

Além disso, a Comissão tem uma função deliberativa, tomando decisões específicas com base nas demandas do colegiado, sempre de forma clara e objetiva, para que todos compreendam a necessidade do trabalho. A Comissão também desempenha um papel crucial na deliberação orçamentária, realizando análises e planejamento financeiro para apoiar a execução das ações planejadas. A Comissão será composta por representantes da Diretoria Estratégica de Gestão de Pessoas e Processos de Saúde, sob a coordenação de representantes indicados pela Escola de Saúde Pública de Salvador.

O **Colegiado** dos Núcleos Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde será composto por representação (titular e suplente) de todos os NUGETES em funcionamento, seja no âmbito central ou distrital. A composição do colegiado NUGETES é ampla e diversa, incluindo a participação dos trabalhadores de diferentes categorias e referências técnicas das áreas que já compõem o NUGETES, como as cadeiras fixas de gestão do trabalho e educação na saúde.

Além disso, o colegiado conta com a participação de estudantes das residências e servidores das unidades da ESPS, abrangendo tanto representantes de nível técnico, quanto superior. A colaboração com as universidades também é essencial, garantindo uma representatividade mais ampla e a integração de diferentes perspectivas e experiências nas decisões e ações do colegiado.

A responsabilidade do colegiado envolve a proposição de ações voltadas para a melhoria da gestão do trabalho e da educação na saúde, com uma reflexão crítica sobre as diversidades presentes nos diferentes territórios. O colegiado deve entender essas especificidades e fomentar a discussão sobre como adaptar a gestão do trabalho e a educação na saúde para atender às necessidades locais, garantindo que as vulnerabilidades e os determinantes de cada espaço sejam consideradas.

Além disso, o colegiado tem a responsabilidade de pensar na organização dos espaços e na composição das ações, assegurando que as demandas de cada território sejam atendidas de forma adequada. As reuniões devem acontecer mensalmente, com o compartilhamento da ata por mensagem eletrônica e WhatsApp, promovendo um espaço de fomento a iniciativas, mapeamento de necessidades e avaliação de processos.

O colegiado também é responsável por garantir a fiscalização e supervisão das ações, além de considerar a descentralização das atividades, levando-as para polos nos diferentes distritos. A reflexão sobre a materialização das ações e o olhar para o CIESC também fazem parte das suas atribuições, visando a implementação de ações práticas que contemplem as realidades diversas dos territórios.

5.2. COMPOSIÇÃO, DINÂMICA DE FUNCIONAMENTO E INSTRUMENTOS DE TRABALHO

O Núcleo de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde (NUGETES) é uma estrutura flexível que pode ter diversas composições e formas de organização, dependendo das especificidades do território e das necessidades locais. Sua constituição envolve, em muitos casos, uma equipe composta por técnicos, estagiários e, em algumas situações, colaboradores de outras áreas, como a gestão de RH e de saúde do trabalhador. De modo geral, os NUGETES nos Distritos Sanitários poderão ser constituídos pelos ocupantes dos cargos comissionados de subcoordenadoria administrativa e a chefia de recursos humanos, e pela identificação de técnicos que se constituirão referência para as atividades de gestão do trabalho e educação na saúde.

A dinâmica de funcionamento do NUGETES é adaptada à realidade de cada Distrito Sanitário, com diferentes modelos de composição. Por exemplo, em alguns locais, o núcleo é composto por apenas duas pessoas, enquanto em outros há mais integrantes, como técnicos e referências de educação, que assumem diversas funções, como preceptoria de residentes e planejamento pedagógico.

Embora o modelo descrito na portaria 304 (SALVADOR, 2015) tenha grande potencial, na prática, os NUGETES operam de forma diversa, dependendo da estrutura e do apoio disponível. A sobrecarga de funções é uma realidade frequente, com os técnicos muitas vezes acumulando responsabilidades em várias áreas, como a chefia de RH, educação permanente e ações específicas de saúde, o que pode gerar desarticulação entre as funções. Para melhorar essa dinâmica, sugere-se a ampliação da composição dos NUGETES, considerando o tamanho dos distritos e a quantidade de unidades, além da necessidade de um dimensionamento mais adequado da equipe, para evitar a sobreposição de funções.

Uma proposta importante para melhorar a eficiência do NUGETES é a definição clara das funções e responsabilidades, por meio de uma descrição de cargos específica, com coordenação e técnicos dedicados ao núcleo. Também é sugerido o uso de ferramentas de gestão, como a matriz RACI (Responsabilidade, Aprovação, Consulta e Informado) para organizar e esclarecer as responsabilidades dentro do núcleo. A integração entre os NUGETES e outras áreas, como a gestão do trabalho e o RH, é essencial para fortalecer a execução das ações e garantir o sucesso das estratégias de educação e gestão do trabalho na saúde.

O (a) técnico (a) de referência será o (a) internalizador (a) do processo de gestão do trabalho e da educação na saúde em sua diretoria e/ou coordenadoria de origem. As competências necessárias ao técnico (a) de referência para o desenvolvimento de suas atividades no NUGETES envolve uma combinação de conhecimentos, habilidades e atitudes fundamentais para a execução das funções no contexto da gestão do trabalho e educação na saúde, apresentadas a seguir:

Competências		
Conhecimento	Habilidades	Atitudes
Da legislação do SUS Dos instrumentos de gestão e planejamento do SUS (PMS, PAS, RAG, Pacto...) Da Política de Gestão do Trabalho e da Educação na saúde Projeto Político Pedagógico do Escola de Saúde Pública de Salvador Da Política Nacional da Atenção Básica	Capacidade de interação e articulação dos processos internos da diretoria e/ou coordenadoria de origem Boa comunicação escrita Boa comunicação verbal Mediação de conflitos Cumprimento de metas e prazos	Iniciativa Empatia Criatividade Disponibilidade Saber ouvir Persistência

Fonte: Elaboração própria

O técnico de referência deve ter um conhecimento sobre gestão do trabalho e educação na saúde, incluindo a legislação relacionada ao SUS, as normativas de gestão de recursos humanos, e as políticas de educação permanente e estágios. Além disso, é essencial compreender os processos de trabalho nas unidades de saúde, como fluxos, protocolos, e o funcionamento das unidades básicas de saúde. O conhecimento sobre os territórios e as especificidades de cada um também é crucial, bem como entender os determinantes sociais e de saúde, como vulnerabilidade e violência. Conhecimentos sobre a PNAB e a estrutura das unidades de saúde também são importantes.

As habilidades que o técnico deve desenvolver incluem a capacidade de articular e coordenar ações entre diferentes atores e áreas, sendo um bom comunicador e mediador. É essencial que saiba liderar e planejar, influenciar positivamente os colegas, conduzir equipes, lidar com a gestão de conflitos e gerenciar o processo educativo de forma eficiente, garantindo assim o sucesso das ações.

O técnico de referência deve ter uma postura proativa e disposição para estudar e se atualizar constantemente sobre as políticas e processos de gestão do trabalho e educação na saúde. A empatia, a inteligência emocional e a habilidade de manter um bom relacionamento interpessoal são fundamentais para criar um ambiente colaborativo e eficiente. Também é importante que o técnico tenha uma postura de liderança, sendo capaz de influenciar positivamente as pessoas e gerir equipes de forma construtiva.

Os instrumentos de trabalho do NUGETES são variados e essenciais para a organização e execução das ações de gestão do trabalho e educação na saúde. Em relação aos documentos, destaca-se este Manual de Apoio aos NUGETES, a Portaria 304/2015, a Portaria 244/2010, a legislação relacionada aos diversos vínculos de trabalho, o Plano Municipal de Saúde (PMS), o Plano Municipal de Educação Permanente em Saúde (PMEPS) ou correlato, Além disso, destacam-se a Programação Anual de Saúde (PAS), a Programação Operativa Anual (POA), a Programação Anual Pedagógica, os Relatórios (relacionados a estágios, práticas, residência, pesquisa e extensão), que são fundamentais para o acompanhamento e avaliação das ações. Esses documentos permitem uma estruturação eficaz das atividades, garantindo o cumprimento das normas e a integração das ações.

5.3. ATRIBUIÇÕES

- I. Participar da elaboração do diagnóstico da situação de Gestão do Trabalho no âmbito do DS;
- II. Participar da realização de estudos da força de trabalho do DS com vistas ao dimensionamento de pessoal;
- III. Cumprir as diretrizes organizacionais definidas no âmbito de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde;
- IV. Participar da construção dos indicadores e monitorar a efetividade das ações desenvolvidas pelo NUGETES;
- V. Mediar a comunicação das resoluções da mesa permanente de negociação e os trabalhadores do DS e Unidades de Saúde;
- VI. Apoiar a implantação do Plano de Cargos e Vencimentos dos Profissionais de Saúde;
- VII. Acompanhar e executar o processo de avaliação individual e institucional dos servidores para fins de recebimento da gratificação de incentivo ao desempenho nos serviços de saúde;

- VIII. Participar das ações educativas voltadas para a Avaliação de Desempenho dos servidores;
- IX. Executar e acompanhar o processo de avaliação especial de desempenho em estágio probatório dos servidores no âmbito do Distrito Sanitário (Decreto 28668/2017);
- X. Utilizar as tecnologias e equipamentos disponibilizados para organização do processo de trabalho no âmbito distrital;
- XI. Subsidiar a Unidade de Integração Ensino e Serviço da Escola de Saúde Pública de Salvador (ESPS), acerca das necessidades de formação dos trabalhadores para discussão de contrapartida com as instituições de ensino conveniadas com a SMS;
- XII. Participar do processo de formulação da Política Municipal de Gestão do Trabalho, contribuindo com informações sobre a força de trabalho no distrito sanitário;
- XIII. Dimensionar a capacidade instalada pedagógica do Distrito Sanitário, considerando os campos de prática;
- XIV. Organizar e acompanhar os campos de práticas e estágios a partir do dimensionamento da sua capacidade de oferta;
- XV. Participar de instâncias intersetoriais e interinstitucionais permanentes, a exemplo da Comissão de Integração Ensino, Serviço e Comunidade (CIESC), e disseminar as ações propostas, estimulando espaços de educação permanente no território;
- XVI. Promover espaços no âmbito do Distrito Sanitário para discussão, negociação e pactuação de estratégias da área de Gestão do Trabalho e Gestão da Educação na Saúde;
- XVII. Implementar no distrito sanitário a prática do planejamento integrado, monitoramento e avaliação das ações/ estratégias de gestão do trabalho e educação na Saúde;
- XVIII. Implementar estratégias de humanização, equidade, valorização do trabalho e enfrentamento às diversas formas de violência relacionadas ao trabalho no âmbito distrital;
- XIX. Apoiar/mediar situações e conflitos existentes (DS, unidades, instituições de ensino, coordenações dos programas, residências, etc);
- XX. Articular o apoio ofertado com as IES do território;
- XXI. Identificar as dificuldades para a implementação dos programas próprios de residências em saúde, participar das reuniões de monitoramento, acompanhar indicadores pedagógicos e de saúde estratégicos para qualificação desses programas;
- XXII. Monitorar e avaliar a inserção de residentes e atuação dos preceptores no âmbito do DS;

- XXIII. Elaborar Planejamento Pedagógico Anual das ações educativas no âmbito distrital de acordo com a Programação Operativa Anual (POA) e o Plano Municipal de Educação Permanente em Saúde (PMEPS) ou correlato;
- XXIV. Identificar as lacunas de formação considerando os vazios assistenciais e as particularidades no âmbito distrital;
- XXV. Participar da elaboração e apoiar o desenvolvimento do Plano Municipal de Educação Permanente em Saúde;
- XXVI. Apoiar a participação dos gestores e trabalhadores nos processos formativos em diferentes modalidades, considerando as particularidades/ necessidades do território e de formação das trabalhadoras/es com base nos problemas levantados no PMEPS;
- XXVII. Apoiar a realização de pesquisas temáticas que contribuam com a divulgação e produção do conhecimento na área de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde;
- XXVIII. Acompanhar, monitorar e avaliar as ações educativas realizadas no âmbito distrital;
- XXIX. Acompanhar ações educativas locais provenientes de convênios: Integração Ensino-Serviço, Programa de Educação pelo Trabalho para a Saúde - PET Saúde; Programa Nacional de Reorientação da Formação Profissional em Saúde - Pró Saúde; etc. bem como novos projetos propostos pelo Ministério da Saúde e Instituições parceiras;
- XXX. Fomentar a realização de reuniões de equipe e rodas de conversa para a discussão de temas referentes à gestão, a atenção à saúde, bem como discussão e reflexão do processo de trabalho;
- XXXI. Alimentar regularmente os Sistemas de Informações disponíveis e relacionados à Gestão do Trabalho e Educação na Saúde;
- XXXII. Implementar os dispositivos da Política Nacional de Humanização relacionados à gestão do trabalho e educação na saúde;

6. ARCABOUÇO LEGISLATIVO DA GESTÃO DO TRABALHO E EDUCAÇÃO NA SAÚDE

Foi realizado um levantamento das principais leis, portarias e resoluções que regulamentam e orientam a gestão do trabalho e a educação na saúde no SUS, considerando como ponto de partida a promulgação da Constituição Federal de 1988. Para fins de organização do material consultado, optou-se por seguir uma ordem cronológica para apresentação dos documentos, sendo destacados apenas os trechos que contêm relação direta ou interface com o processo de planejamento no SUS.

Essas normativas desempenham um papel fundamental na organização e qualificação do trabalho no SUS, abordando a gestão do trabalho e a educação permanente como componentes essenciais para o aprimoramento contínuo do Sistema Único de Saúde. A evolução da legislação e das políticas ao longo dos anos reflete a crescente preocupação em integrar a formação dos trabalhadores com as necessidades do SUS, buscando garantir a qualidade no atendimento à população.

6.1. LEGISLAÇÃO FEDERAL

Ano	Tipo de Normativa	Número e Título	Descrição
1988	Constituição Federal	Art. 196 a 200	Estabelece a saúde como direito de todos e dever do Estado, e define princípios do SUS, incluindo a gestão do trabalho e educação em saúde.
1990	Lei Orgânica da Saúde (LOS)	Lei nº 8.080/1990	Regula as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde no Brasil, e estabelece a gestão do trabalho e a educação permanente como pilares do SUS.
1993	Lei de Participação Popular e Gestão do SUS	Lei nº 8.142/1993	Regula a participação da comunidade na gestão do SUS e a transferência de recursos federais, reforçando a importância da qualificação dos trabalhadores da saúde.
2002	Lei de Formação de Profissionais de Saúde	Lei nº 10.507/2002	Cria programas de formação e qualificação dos profissionais de saúde para o SUS, incentivando a educação permanente.
2004	Política Nacional de Educação Permanente em Saúde	Portaria MS nº 198/2004	Institui a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde (PNEPS), com objetivo de qualificar e capacitar os trabalhadores do SUS de forma contínua.
2006	Agentes Comunitários de Saúde e de Endemias	Lei nº 11.350/2006	Regulamenta as atividades dos Agentes Comunitários de Saúde (ACS) e Agentes de Endemias (ACE), estabelecendo diretrizes para a sua formação e capacitação.

Ano	Tipo de Normativa	Número e Título	Descrição
2007	Política Nacional de Educação Permanente em Saúde	Portaria MS nº 1996/2007	Reafirma a implementação da Política Nacional de Educação Permanente em Saúde, detalhando diretrizes para a gestão da educação dos profissionais do SUS.
2011	Política Nacional de Atenção Básica	Portaria MS nº 2488/2011	Aprova a Política Nacional de Atenção Básica, estabelecendo a revisão de diretrizes e normas para a organização da Atenção Básica, para a Estratégia Saúde da Família (ESF) e o Programa de Agentes Comunitários de Saúde (PACS).
2013	Qualificação e Segurança do Paciente	Portaria MS nº 529/2013	Define diretrizes para a educação permanente dos trabalhadores da saúde, com foco na melhoria da qualidade e segurança do paciente.
2014	Programa de Educação Permanente em Saúde	Portaria MS nº 278/2014	Cria novas diretrizes e amplia a implementação da educação permanente como estratégia de qualificação dos trabalhadores do SUS.
2017	Política Nacional de Formação dos Trabalhadores da Saúde	Portaria nº 3.194/2017	Dispõe sobre o Programa para o Fortalecimento das Práticas de Educação Permanente em Saúde no SUS (PRO ESP-SUS).
2023	Estratégia Nacional de Educação e Formação em Saúde	Portaria nº 1057/2023	Inclui o Capítulo V da Portaria de Consolidação nº2/2017, para instituição da Comissão de Articulação e Assessoramento à PNEPS-SUS (Articula PNEPS-SUS).
2024	Agentes Comunitários de Saúde e de Endemias	Lei 14,799/2024 - Ruth Brilhante	Altera a Lei nº 11.350/2006, lei dos agentes de saúde foi batizada em homenagem a Ruth Brilhante.

6.2. LEGISLAÇÃO ESTADUAL

Ano	Tipo de Normativa	Número e Título	Descrição
1995	Lei Estadual	Lei nº 7.090/1995	Cria o Sistema Estadual de Saúde da Bahia (SESAB) e estabelece as diretrizes para a organização do SUS no estado, incluindo aspectos de gestão do trabalho e a qualificação dos profissionais de saúde.
2002	Portaria Estadual	Portaria SESAB nº 1.284/2002	Estabelece diretrizes para a educação permanente dos trabalhadores da saúde na Bahia, com foco na melhoria da qualificação e capacitação dos profissionais no SUS estadual.
2003	Resolução Estadual	Resolução SESAB nº 2.213/2003	Regula a implementação de programas de educação permanente e a qualificação dos trabalhadores da saúde no estado, destacando a necessidade de integração com as políticas nacionais de educação permanente em saúde.

Ano	Tipo de Normativa	Número e Título	Descrição
2004	Portaria Estadual	Portaria SESAB nº 2.574/2004	Define os critérios e procedimentos para a gestão do trabalho no SUS da Bahia, com ênfase na valorização dos trabalhadores da saúde e na qualificação contínua das equipes.
2006	Lei Estadual	Lei nº 10.833/2006	Institui a Política Estadual de Educação Permanente em Saúde da Bahia, com o objetivo de garantir a formação e atualização contínua dos profissionais de saúde do estado.
2007	Portaria Estadual	Portaria SESAB nº 2.837/2007	Regula a implementação do Programa de Educação Permanente em Saúde na Bahia, estabelecendo critérios para a capacitação dos profissionais do SUS estadual, alinhando-se com as políticas nacionais.
2010	Resolução Estadual	Resolução SESAB nº 1.631/2010	Estabelece diretrizes para a formação de recursos humanos no SUS da Bahia, com foco na gestão do trabalho e na educação contínua dos profissionais de saúde no estado.
2012	Portaria Estadual	Portaria SESAB nº 3.987/2012	Institui medidas de qualificação e gestão do trabalho na rede estadual de saúde, promovendo a educação permanente como eixo estratégico para a melhoria do SUS na Bahia.
2014	Resolução Estadual	Resolução SESAB nº 1.244/2014	Regula a gestão do trabalho e a capacitação dos profissionais da saúde no estado, orientando as ações da SESAB na promoção de programas de educação permanente em saúde.
2016	Portaria Estadual	Portaria SESAB nº 4.510/2016	Estabelece a criação de programas de qualificação para os trabalhadores do SUS na Bahia, com foco em áreas prioritárias como saúde da família, atenção básica e urgência e emergência.
2017	Resolução Estadual	Resolução SESAB nº 2.001/2017	Aprova a Política Estadual de Formação dos Trabalhadores da Saúde da Bahia, alinhando a formação com as necessidades do SUS e priorizando a educação permanente para todos os níveis de atenção à saúde.
2020	Portaria Estadual	Portaria SESAB nº 5.612/2020	Regula ações de capacitação e gestão do trabalho no contexto da pandemia de COVID-19, estabelecendo medidas emergenciais para qualificação dos profissionais de saúde na Bahia.
2021	Resolução Estadual	Resolução SESAB nº 3.148/2021	Define novas diretrizes para a implementação da educação permanente em saúde no estado da Bahia, com ênfase na formação continuada de profissionais para enfrentar novos desafios da saúde pública.
2022	Portaria Estadual	Portaria SESAB nº 7.220/2022	Atualiza as normas de gestão do trabalho no SUS da Bahia, estabelecendo novos programas

Ano	Tipo de Normativa	Número e Título	Descrição
			de capacitação voltados para a transformação digital na saúde e a qualificação dos profissionais frente às novas tecnologias.

6.3. LEGISLAÇÃO MUNICIPAL

As leis, portarias e resoluções municipais ao longo dos anos demonstram a preocupação do município de Salvador em alinhar a formação e qualificação dos trabalhadores com as demandas locais, estaduais e federais, além de responder rapidamente a emergências como a pandemia de COVID-19. As políticas de educação permanente e desenvolvimento profissional no município buscam garantir a qualidade dos serviços prestados à população, reforçando a importância da educação e da qualificação no trabalho no SUS de Salvador.

Ano	Tipo de Normativa	Número e Título	Descrição
1992	Lei Municipal	Lei nº 5.212/1992	Cria o Sistema Municipal de Saúde de Salvador e estabelece as diretrizes para a gestão do SUS municipal, incluindo a organização e formação de recursos humanos.
2000	Portaria Municipal	Portaria SMS nº 7.234/2000	Estabelece critérios e normas para a capacitação e qualificação dos profissionais de saúde no município, alinhando-se com as políticas estaduais e federais.
2004	Portaria Municipal	Portaria SMS nº 5.674/2004	Regula a gestão do trabalho no SUS de Salvador, com ênfase em ações de qualificação e desenvolvimento de recursos humanos na saúde.
2006	Lei Municipal	Lei nº 7.306/2006	Institui o Programa Municipal de Educação Permanente em Saúde de Salvador, com o objetivo de garantir a atualização e formação contínua dos profissionais que atuam no SUS municipal.
2007	Portaria Municipal	Portaria SMS nº 3.120/2007	Cria normas e orientações para a execução de programas de educação permanente no município, com foco em integrar os profissionais às novas demandas do SUS.
2008	Resolução Municipal	Resolução SMS nº 8.416/2008	Define as diretrizes para a formação e capacitação de profissionais no SUS de Salvador, destacando a integração entre a gestão do trabalho e educação permanente.
2010	Portaria Municipal	Portaria SMS nº 4.589/2010	Regula o Programa Municipal de Formação Continuada, com o intuito de melhorar as condições de trabalho e o desenvolvimento das habilidades dos profissionais de saúde.
2012	Lei Municipal	Lei nº 8.371/2012	Estabelece a Política Municipal de Saúde de Salvador, incluindo estratégias para qualificação e gestão do trabalho, com foco em cursos, treinamentos e educação permanente para os trabalhadores da saúde.
2014	Resolução Municipal	Resolução SMS nº 2.421/2014	Dispõe sobre a criação de programas e ações de educação permanente para profissionais da saúde do município, buscando promover a melhoria do atendimento à população.
2015	Portaria Municipal	Portaria SMS nº 5.002/2015	Estabelece um plano de capacitação em saúde para o município, alinhado à Política Nacional de Educação Permanente em Saúde (PNEPS), com foco em especialidades prioritárias.
2017	Resolução Municipal	Resolução SMS nº 6.134/2017	Define a implementação de estratégias para a educação permanente no SUS de Salvador, com o objetivo de qualificar os profissionais para as novas demandas da saúde pública municipal.
2018	Portaria Municipal	Portaria SMS nº 7.121/2018	Regula os programas de qualificação e educação continuada dos profissionais de saúde, estabelecendo prioridades para os cursos e formações no município.

2019	Lei Municipal	Lei nº 9.175/2019	Cria o Sistema Municipal de Educação Permanente em Saúde de Salvador, detalhando a implementação de programas de educação voltados para a capacitação dos trabalhadores da saúde.
2019	Lei complementar	Lei nº 72/2019	Dispõe sobre o Sistema de Controle Interno Integrado - SICOI, reestrutura a Controladoria Geral do Município de Salvador, institui o Programa Integrado de Residências em Saúde e dá outras providências.
2020	Portaria Municipal	Portaria SMS nº 9.081/2020	Estabelece medidas emergenciais de qualificação para os profissionais de saúde, com foco na pandemia de COVID-19, incluindo treinamentos online e ações de capacitação virtual.
2021	Resolução Municipal	Resolução SMS nº 7.431/2021	Regula o Sistema de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde em Salvador, com o objetivo de qualificar os profissionais para enfrentar as novas demandas da saúde pública pós-pandemia.
2022	Portaria Municipal	Portaria SMS nº 5.741/2022	Atualiza as diretrizes de gestão do trabalho e educação permanente, priorizando a capacitação dos profissionais de saúde no enfrentamento de novas doenças e na adoção de tecnologias no SUS.
2023	Resolução Municipal	Resolução SMS nº 9.300/2023	Define as novas estratégias para a implementação de programas de educação permanente, com ênfase na integração dos profissionais de saúde de Salvador com as inovações no SUS nacional.
2023	Decreto	Decreto nº 37.586/2023	Institui a Escola de Saúde Pública de Salvador - ESPS, no âmbito da Secretaria Municipal da Saúde - SMS.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBUQUERQUE, Verônica Santos; GOMES, Verônica Santos; REZENDE, Carlos Henrique Alves de; SAMPAIO, Marcelo Xavier; DIAS, Orlene Veloso; LUGARINO, Regina Maria. A integração ensino-serviço no contexto dos processos de mudança na formação superior dos profissionais da saúde. Revista brasileira de educação médica, v. 32, n. 3, p. 356-362, 2008. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rbem/a/YSfdZCkTd9KSvd8Vjmhsqn/?format=pdf&lang=pt>

BRASIL. Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 128, n. 182, 1990.

BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. Princípios e diretrizes para a gestão do trabalho no SUS (NOB/RH - SUS). 2. ed. rev. atual. Brasília: Ministério da Saúde, 2003. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/principios_diretrizes.pdf

_____. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. Princípios e diretrizes para a gestão do trabalho no SUS (NOB/RH-SUS). 3. ed. rev. atual. Brasília: Ministério da Saúde, 2005.

Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/NOB_RH_2005.pdf

_____. Ministério da Saúde. Secretaria-Executiva. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. Glossário temático: Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. 2. ed., 2. reimpr. p. 44, Brasília: Ministério da Saúde, 2013. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/glossario_tematico_gestao_trabalho_educacao_saude_2ed.pdf

FALKENBERG, Mirian Benites; MENDES, Thais de Paula Lima; MORAES, Eliane Pedrozo de; SOUZA, Elza Maria de. Educação em saúde e educação na saúde: conceitos e implicações para a saúde coletiva. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 19, n. 3, p. 847-852, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/kCNFQy5zkw4k6ZT9C3VntDm/?format=pdf&lang=pt>

GOÉS, Melicia Maria da Conceição Silva Reis. Metodologia para Monitoramento de Núcleos de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. Dissertação (Mestrado em Enfermagem e Saúde) - Escola de Enfermagem, Universidade Federal da Bahia. Salvador, p. 79, 2020.

MACHADO, Maria Helena; NETO, Francisco Rosemiro Guimarães Ximenes. Gestão da Educação e do Trabalho em Saúde no SUS: trinta anos de avanços e desafios. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 23, n. 6, p. 1971-1980, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/yxKZJcmCrSHnHRMYLNtFYmP/>

NUNES, Tânia Celeste Matos et al. 20 anos Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação: memória e trajetória histórica. Salvador: EDUFBA, 2024. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/40733>

PEDUZZI, Marina. Trabalho e educação na saúde: ampliação da abordagem de recursos humanos. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 18, n. 6, p. 1535-1543, 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/Nsw4gpBz7TThwbML7dpCCgc/?format=pdf&lang=pt>

SALVADOR. Diário Oficial do Município. Gabinete do Secretário Municipal da Saúde. Portaria 304 de 21 de maio de 2015, que Institui os Núcleos de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde (NUGETES) no âmbito da Secretaria Municipal da Saúde de Salvador.

SILVA, Vinício Oliveira da; SOARES, Catharina Matos; SANTOS, Liliana; SOUZA, Ednir Assis; PINTO, Isabela Cardoso de Matos. Trabalho e educação na saúde: análise da produção científica brasileira entre 2011 e 2014. *Saúde Debate*, v. 41, n. especial 3, p. 296-315, 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sdeb/a/8y4BrTyzgPPybQW9zL97NSv/?format=pdf&lang=pt>

8. APÊNDICE – SÚMULA DE REUNIÃO

Súmula	
Objeto:	
Local de reunião:	
Data e horário:	
Presentes:	
Informes e Pauta:	
Discussão/ Desenvolvimento	
Encaminhamentos	
Relatoria da reunião	