



MINISTÉRIO DA
SAÚDE



Introdução

- **SGTES: responde pela gestão federal do Sistema Único de Saúde (SUS) no que se refere à **formulação de políticas orientadoras da gestão, formação, qualificação dos trabalhadores e da regulação do trabalho na área da saúde no Brasil;****
- **Premissas estruturantes que norteiam as políticas propostas pela SGTES:** necessidades do SUS, defesa da democracia, defesa de direitos, defesa de condições, relações, processos e vínculos de trabalho dignos e humanizados, transversalizados por ações de formação, qualificação e distribuição de ofertas de educação na saúde
- Debate sobre carreiras e a Política de Valorização das trabalhadoras e trabalhadores do SUS

MISSÃO DA SGTES

Espaço democrático de defesa das trabalhadoras e trabalhadores da saúde, assim como do SUS enquanto bem público, por meio da gestão do trabalho e da educação na saúde.



Identidade Organizacional

GOV.BR/SAUDE

 minsaude

VALORES SGTES

- ✓ **Compromisso Social**
- ✓ **Responsabilidade**
- ✓ **Equidade Social**
- ✓ **Trabalho Digno**

Elementos que integram a Política de Gestão do Trabalho na Saúde

GOV.BR/SAUDE

 minsauade



Vínculos



Processos



Relações



Condições

← TRABALHO DECENTE, DIGNO, SEGURO, HUMANIZADO E DEMOCRÁTICO →



MINISTÉRIO DA
SAÚDE



NOB RH



Das Atribuições e Responsabilidades dos Gestores Municipais, Estaduais e Federal sobre a Gestão do Trabalho no SUS

- 3.1.1 Dos gestores do SUS das três esferas de gestão:
 - 3.1.1.1 elaborar um diagnóstico da situação de Gestão do Trabalho
 - 3.1.1.2 elaborar quadro de necessidades de trabalhadores para a implementação do respectivo Plano de Saúde e para a manutenção da estrutura gestora do SUS em cada esfera de governo;
 - 3.1.1.8 encaminhar projeto de lei de criação ou reformulação do respectivo Plano de Carreira, Cargos e Salários ao Poder Legislativo;
 - 3.1.1.9 implementar o Plano de Carreira, Cargos e Salários do setor Saúde

CENÁRIO

GOV.BR/SAUDE

f t i+ m minsaude



DIMENSÕES DE ANÁLISE:

Política: necessário refletir sobre o mundo do trabalho na saúde; desregulamentação da proteção do trabalho, multiplicidade de vínculos e modelos de gestão

Econômica: o retrocesso produzido pela implementação de políticas de austeridade fiscal e as condições de viabilidade para a proposta de carreira ;

Gestora: responsabilidade tripartite, desafio da gestão descentralizada e a necessidade de alinhamento das estratégias de gestão do trabalho ;

Dialógica: na qual se enfatiza a importância de explorar o potencial da comunicação e da gestão do conhecimento para a formulação e implementação de ações concretas que favoreçam as mudanças;

Democrática: envolvendo ampla participação e representatividade

FORÇA DE TRABALHO NA SAÚDE

FONTE: CNES(12/2023)

3.033.298

TRABALHADORAS(ES) DA SAÚDE EM EXERCÍCIO



FEMININO

2.273.691

74,96%



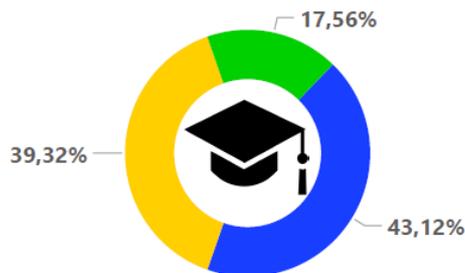
MASCULINO

759.482

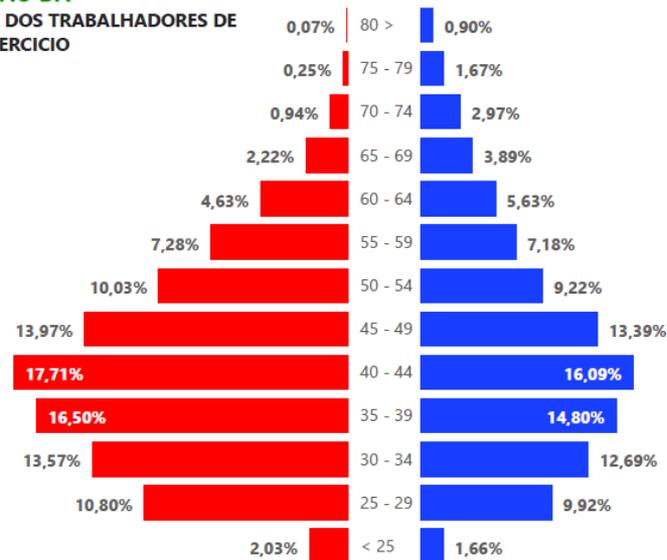
25,04%

DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORAS(ES) POR ESCOLARIDADE

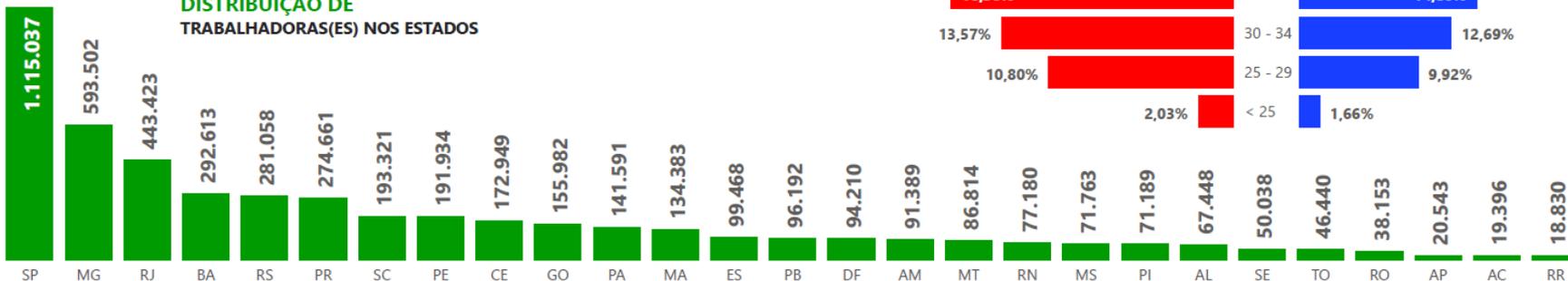
● SUPERIOR ● TÉCNICOS DE NÍVEL MÉDIO ● FUNDAMENTAL



DISTRIBUIÇÃO DA FAIXA ETÁRIA DOS TRABALHADORES DE SAÚDE EM EXERCÍCIO



DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORAS(ES) NOS ESTADOS



FORÇA DE TRABALHO NA SAÚDE

FORTE: CNES(12/2023)

4.639.708

TOTAL DE VÍNCULOS ATIVOS DAS(OS) TRABALHADORAS(OS) DA SAÚDE



FEMININO

3.112.743
67,09%

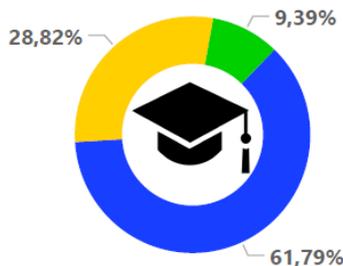


MASCULINO

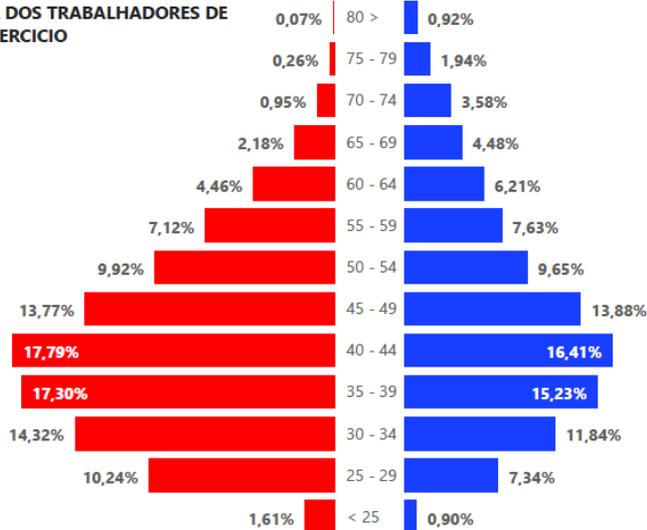
1.526.777
32,91%

DISTRIBUIÇÃO DE VÍNCULOS POR ESCOLARIDADE

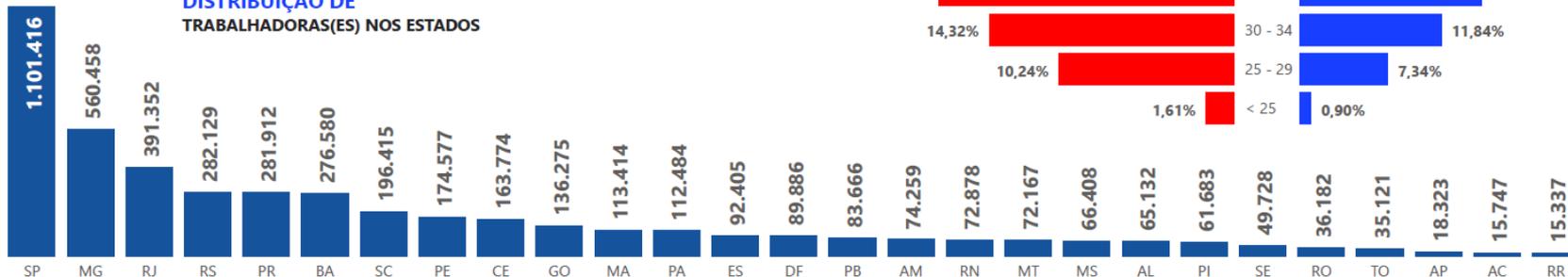
● SUPERIOR ● TÉCNICOS DE NÍVEL MÉDIO ● FUNDAMENTAL



DISTRIBUIÇÃO DA FAIXA ETÁRIA DOS TRABALHADORES DE SAÚDE EM EXERCÍCIO



DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORAS(ES) NOS ESTADOS



PÚBLICA

1.787.360

FILANTRÓPICO

638.627

PRIVADO COM FINS LUCRATIVOS

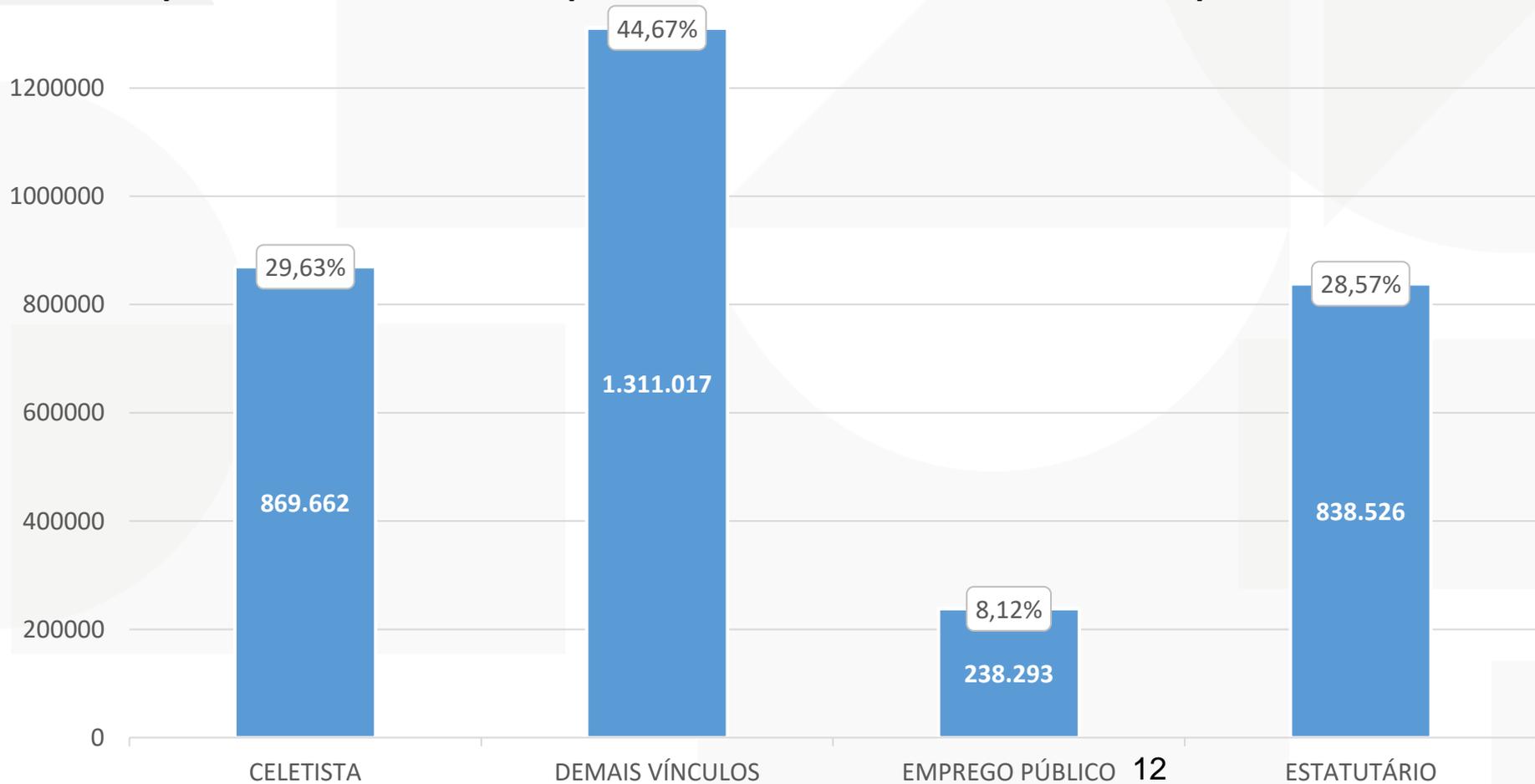
626.721

DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES DE SAÚDE POR NATUREZA JURÍDICA NAS REGIÕES

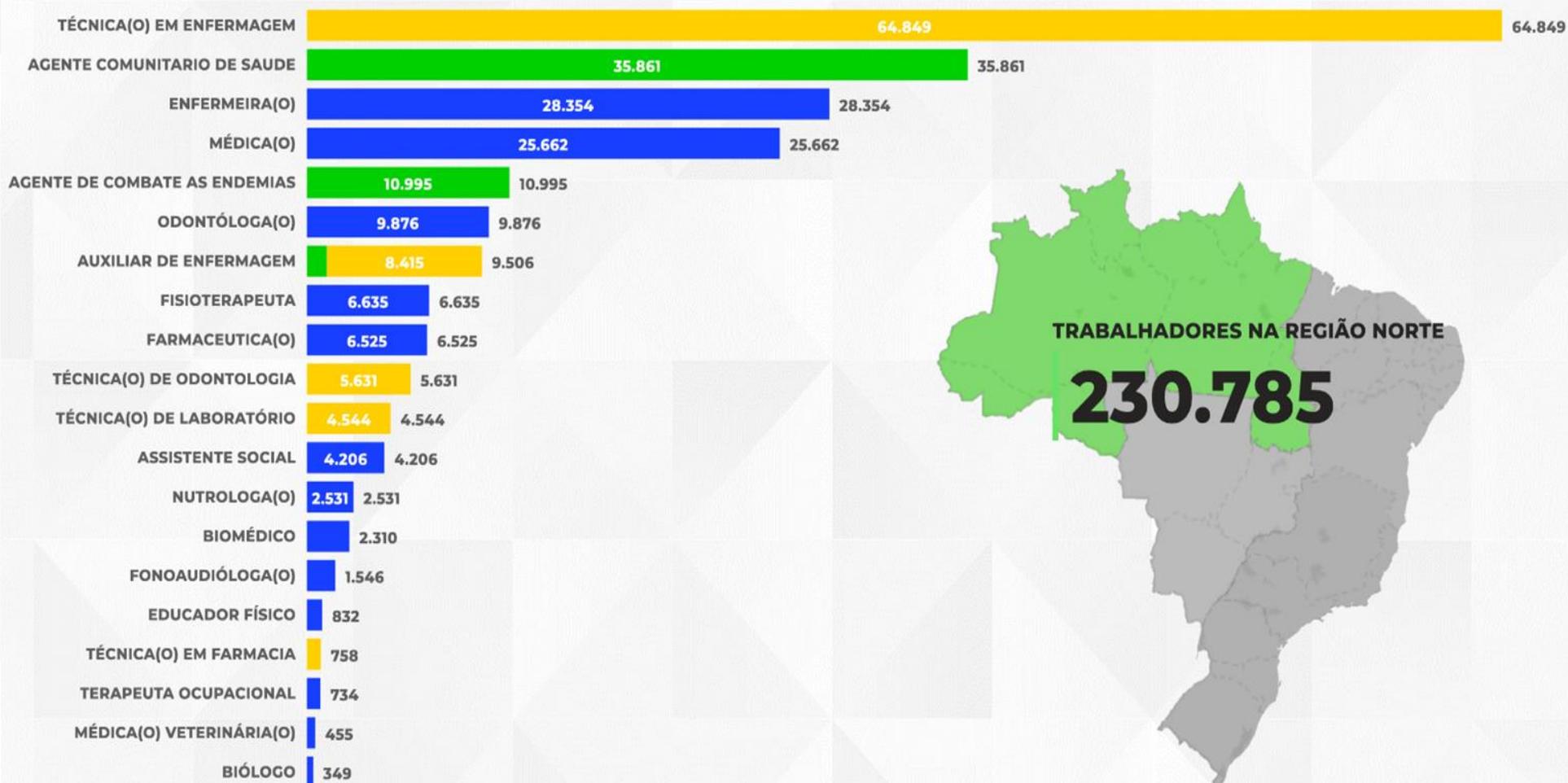
DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES DE SAÚDE POR NATUREZA JURÍDICA NAS REGIÕES



Tipos de vínculos predominantes no setor público

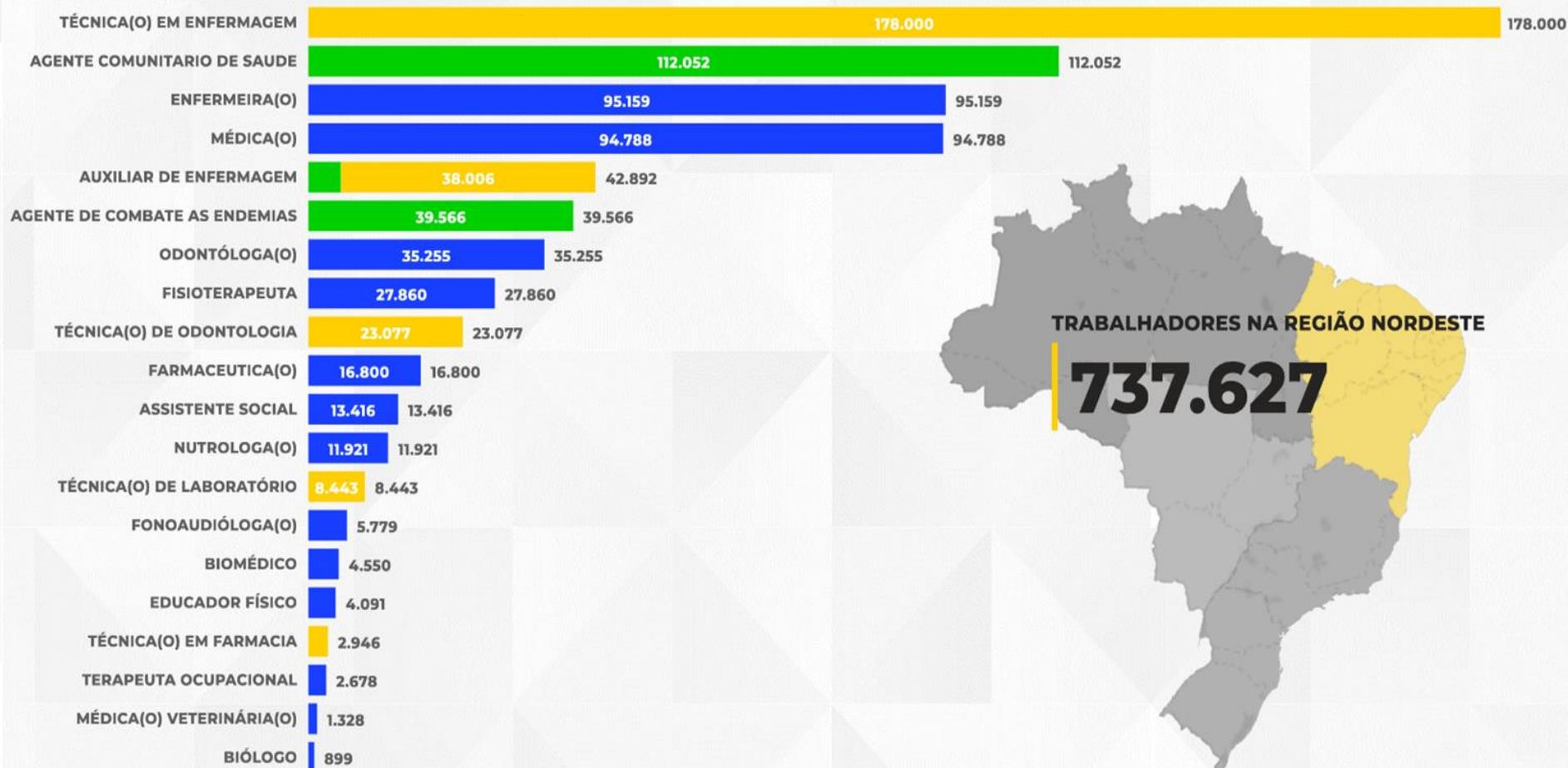


TRABALHADORES DE SAÚDE POR REGIÃO



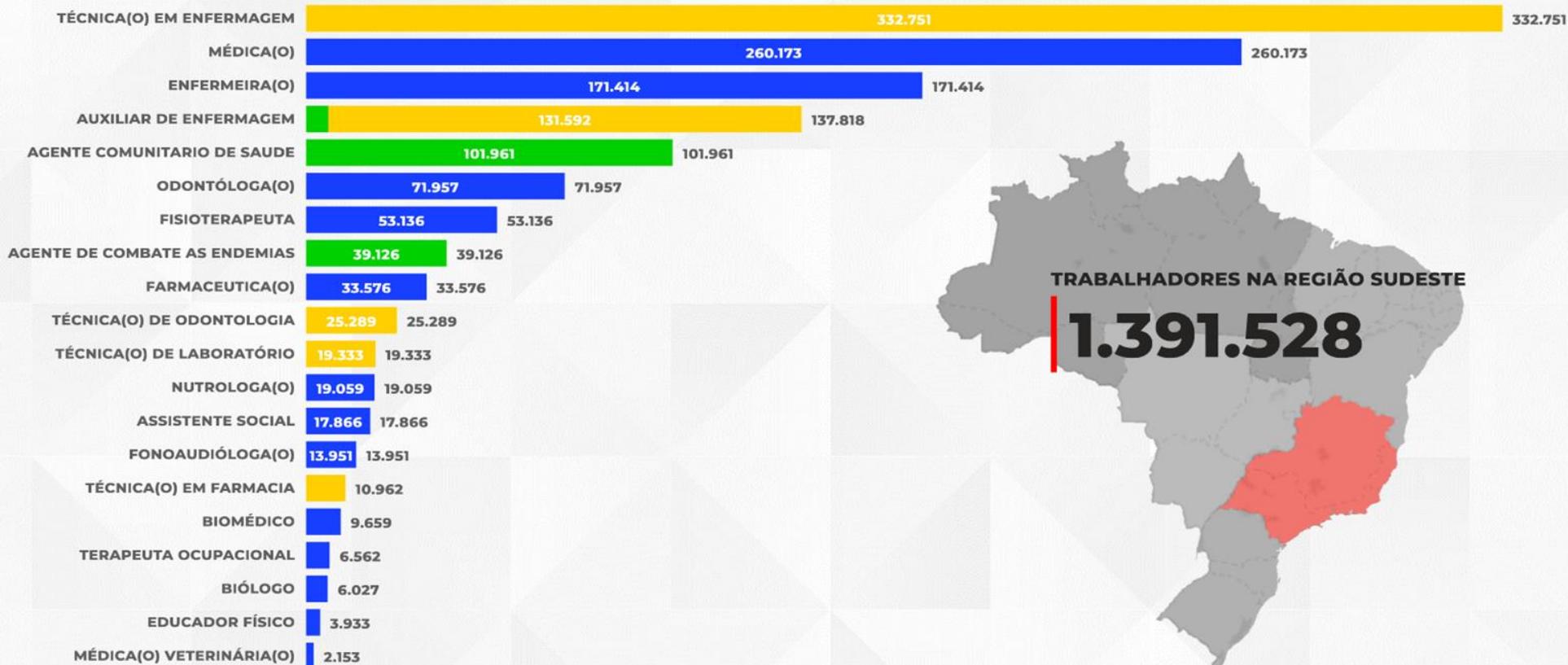
● 1 - FUNDAMENTAL ● 2 - MÉDIO ● 3 - SUPERIOR

TRABALHADORES DE SAÚDE POR REGIÃO



● 1 - FUNDAMENTAL ● 2 - MÉDIO ● 3 - SUPERIOR

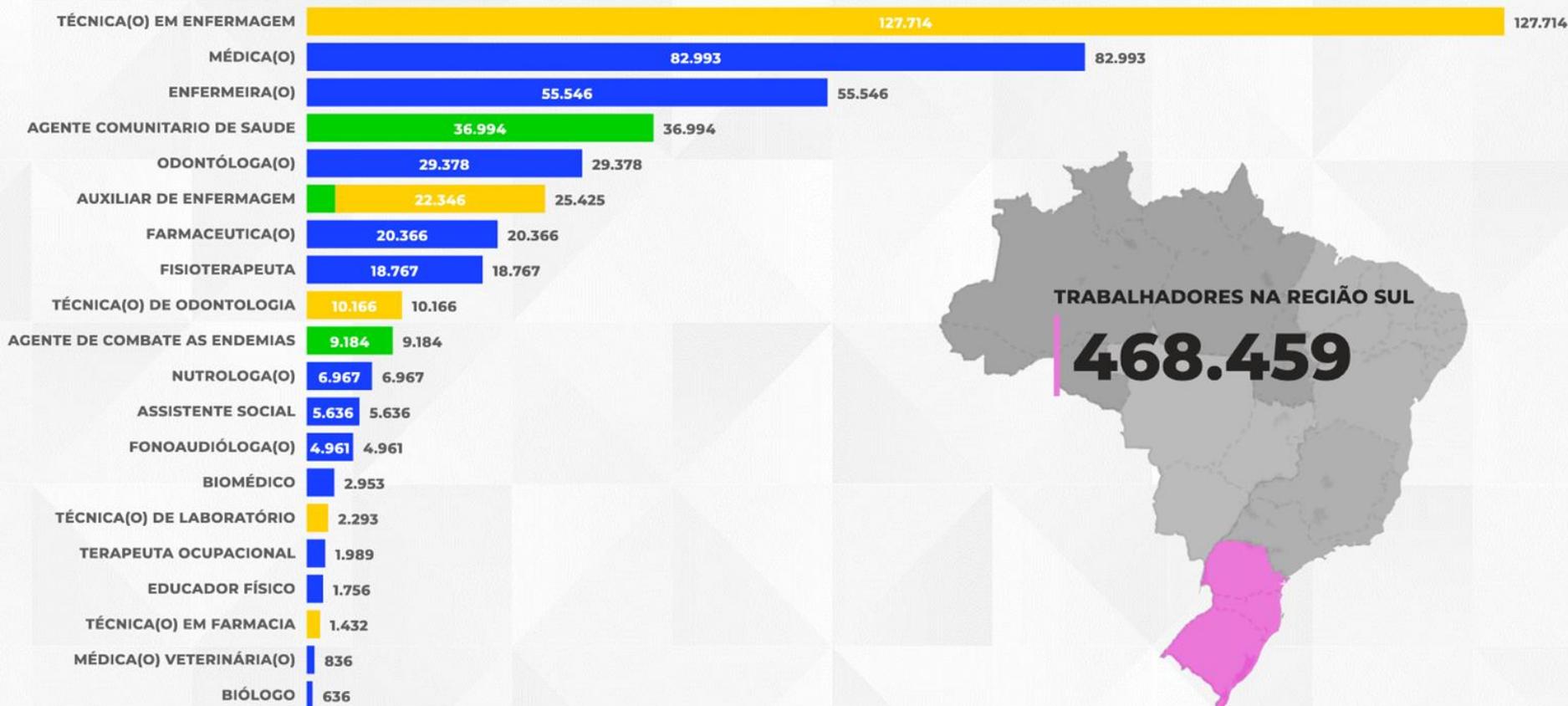
TRABALHADORES DE SAÚDE POR REGIÃO



● 1 - FUNDAMENTAL ● 2 - MÉDIO ● 3 - SUPERIOR

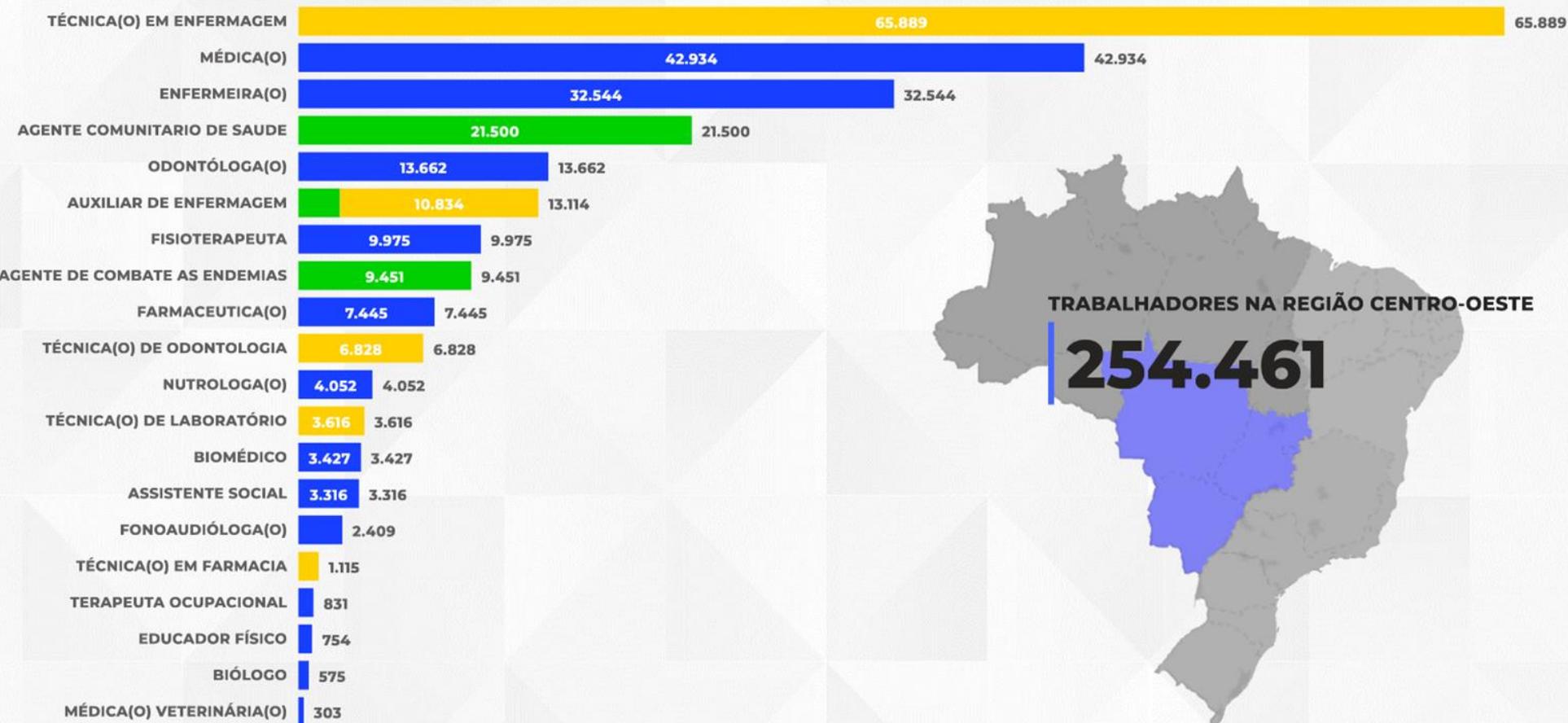


TRABALHADORES DE SAÚDE POR REGIÃO



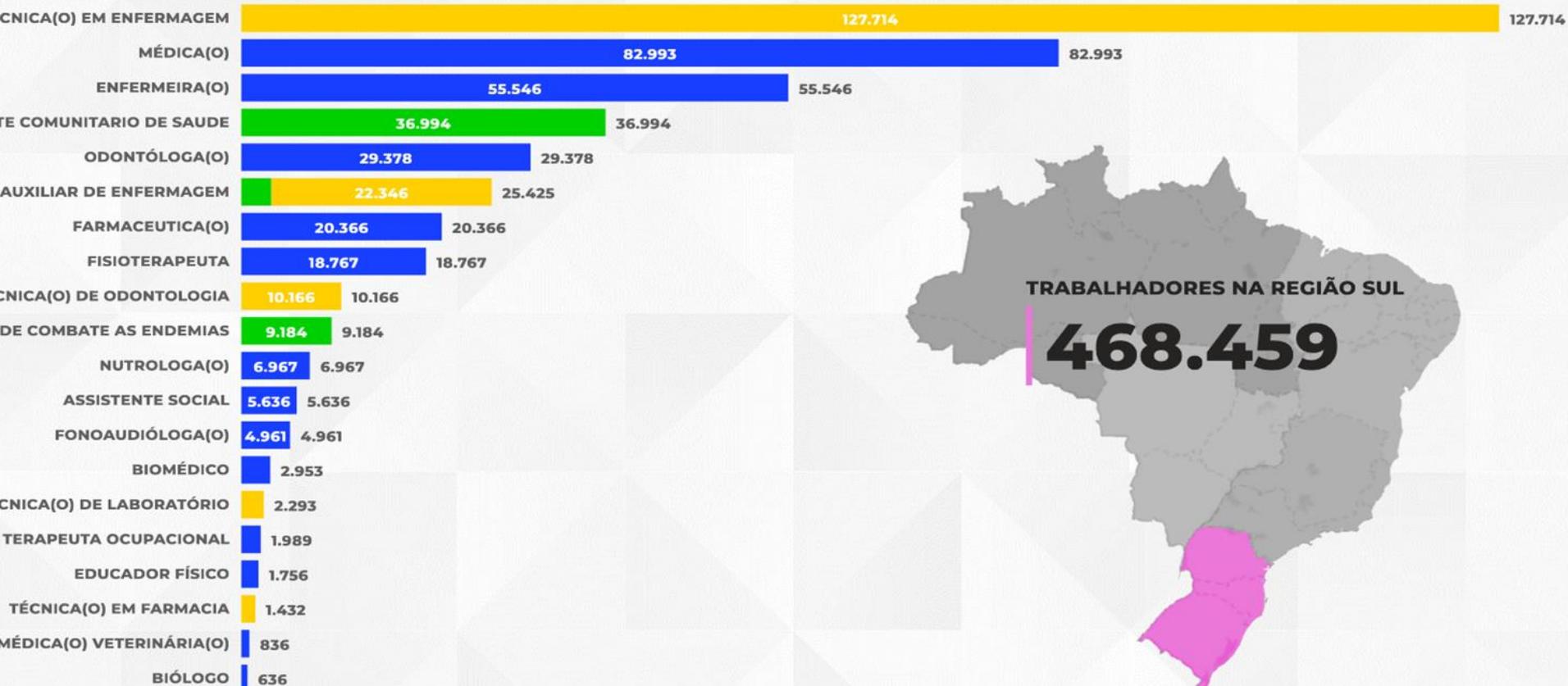
● 1 - FUNDAMENTAL ● 2 - MÉDIO ● 3 - SUPERIOR

TRABALHADORES DE SAÚDE POR REGIÃO

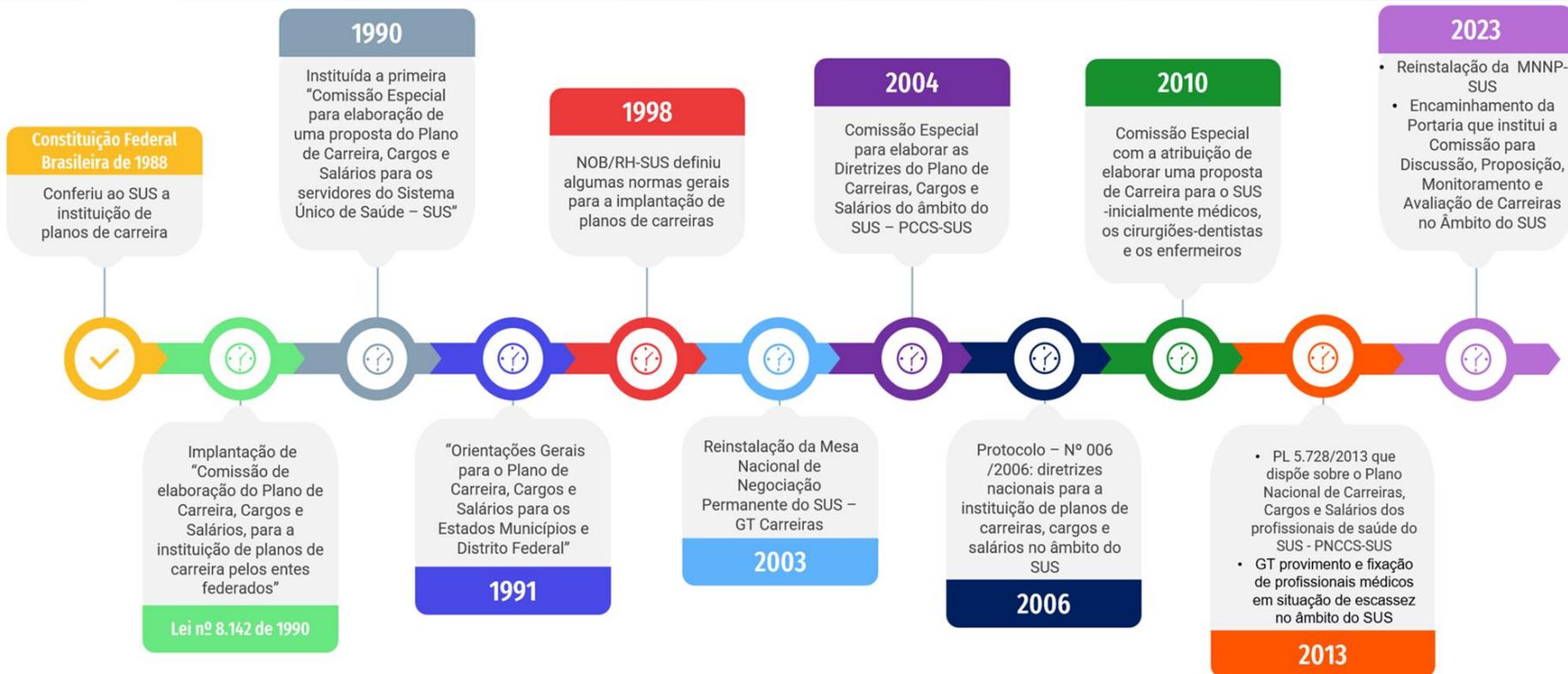


● 1 - FUNDAMENTAL ● 2 - MÉDIO ● 3 - SUPERIOR

PROFISSIONAIS DE SAÚDE POR REGIÃO



Marcos Temporais do Debate Sobre Carreiras no SUS



Marcos Temporais do Debate Sobre Carreiras no SUS

Conforme documento da Comissão Nacional da Reforma Sanitária, de maio de 1987, “a lei do Sistema Nacional de Saúde deveria fixar alguns elementos que sirvam de ‘matriz’ que garanta a compatibilidade dos planos de carreira das instituições federais, estaduais e municipais. Deverão estar aí consagrados pisos salariais para as diferentes categorias profissionais e outras normas genéricas que garantam o mínimo de uniformidade na carreira dos trabalhadores de saúde, sem prejuízo dos acréscimos que possam ser feitos por conta das particularidades regionais.

Devem estar contemplados, neste caso, o incentivo ao exercício em condições adversas (interior, periferias urbanas, áreas de fronteiras, horário noturno, entre outros) de forma a tornar atrativo o deslocamento dos profissionais para estas situações. [...] A progressão na carreira deverá ocorrer sempre pela avaliação do mérito, experiência e do compromisso com o serviço”.

Marcos Temporais do Debate Sobre Carreiras no SUS

A Lei Federal nº 8080, nos termos em que foi aprovado pelo Congresso Nacional, em 23 de agosto de 1990, o seu Art. 27 estabelecia “que a política de recursos humanos na área da saúde será formalizada e executada, articuladamente, pelas diferentes esferas de governo, em cumprimento dos seguintes objetivos:

II - instituição, em cada esfera de governo, de planos de cargos e salários e de carreira para o pessoal do Sistema Único de Saúde (SUS), da administração direta e indireta, baseados em critérios definidos nacionalmente;

III - fixação de pisos nacionais de salários para cada categoria profissional, sem prejuízo da adoção, pelos estados e municípios, de remuneração complementar para atender às peculiaridades regionais”

Estes dois incisos foram vetados pelo Presidente Collor, em 19 de setembro de 1990.

(BRASIL, 2006)



A Lei Federal nº 8142/90 ficou estabelecido no art 4º:

“Para receberem os recursos, de que trata o art. 3º desta lei, os Municípios, os Estados e o Distrito Federal deverão contar com:

VI - Comissão de elaboração do Plano de Carreira, Cargos e Salários (PCCS), previsto o prazo de dois anos para sua implantação.

A necessidade de uma carreira do SUS foi aprovada em todas as Conferências Nacionais de Saúde e ratificada na 17ª Conferência Nacional de Saúde

RESOLUÇÃO Nº 715, DE 20 DE JULHO DE 2023.

Conselho Nacional de Saúde (CNS)

Dispõe sobre as orientações estratégicas para o Plano Plurianual e para o Plano Nacional de Saúde provenientes da 17ª Conferência Nacional de Saúde e sobre as prioridades para as ações e serviços públicos de saúde aprovadas pelo Conselho Nacional de Saúde.

14. Implementar o SUS através de serviços e servidores públicos, superando todas as formas de privatização na saúde (...).

50. Criar a Carreira Única Interfederativa, com financiamento tripartite, piso salarial nacional para todas as categorias profissionais, com contratação exclusiva por concurso público, combate à terceirização, valorização das pessoas trabalhadoras da saúde e priorização das que trabalham no território, ampliação das políticas de educação permanente, atendendo as reais necessidades da população brasileira.

Quem são os trabalhadores do SUS?

NOB-RH SUS

2.8 Trabalhadores do SUS: São todos aqueles que realizam ações e exercem as suas atividades ou funções em serviços públicos de saúde e em serviços de saúde privados, conveniados e contratados pelo SUS.

**Profissões típicas regulamentadas +
“Trabalhadores invisíveis da saúde”**

(Maria Helena Machado/Fiocruz)





Levantamentos gerais sobre os PPCV's

CONCEITOS

VI - plano de carreira 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;

VII - carreira é a trajetória do trabalhador desde o seu ingresso no cargo ou emprego até o seu desligamento, regida por regras específicas de ingresso, desenvolvimento profissional, remuneração e avaliação de desempenho;

(BRASIL, 2006)

Procedimentos metodológicos

A investigação dos planos estaduais de cargos, carreiras e salários foi conduzida mediante colaboração de representantes dos estados e pesquisa nos sítios oficiais dos estados.

Após localização, as legislações foram minuciosamente examinadas, e, com base nas similaridades estruturais identificadas, procedeu-se à conversão das informações em dados.

A análise abrangeu os seguintes parâmetros: estrutura da carreira, desenvolvimento profissional (progressão e promoção), modalidades de ingresso, e remuneração/gratificações. A partir dessas categorias foi preenchido uma planilha em excel.

Apesar das disparidades nas respostas a esses critérios, os planos apresentam uma estrutura básica comum, mas poucos planos incluem trabalhadores que não pertencem ao trabalhadores típicos regulamentados. Quatro estados possuem dois planos, distinguindo a categoria médica dos demais.

482

Nº de categoria ocupacional - PCCV

28

Nº de leis

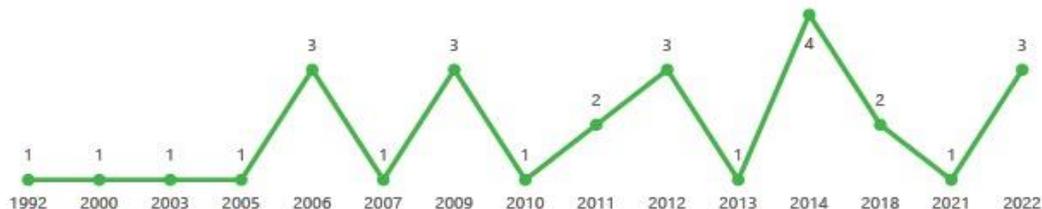
178

Nº de categoria ocupacional - CBO

24

Nº de UF

HISTÓRICO DE CRIAÇÃO DE LEIS



QUANTIDADE DE FORMAS DE INGRESSO

1

CONCURSO PÚBLICO DE PROVAS

2

CONCURSO PÚBLICO DE PROVAS E TÍTULOS

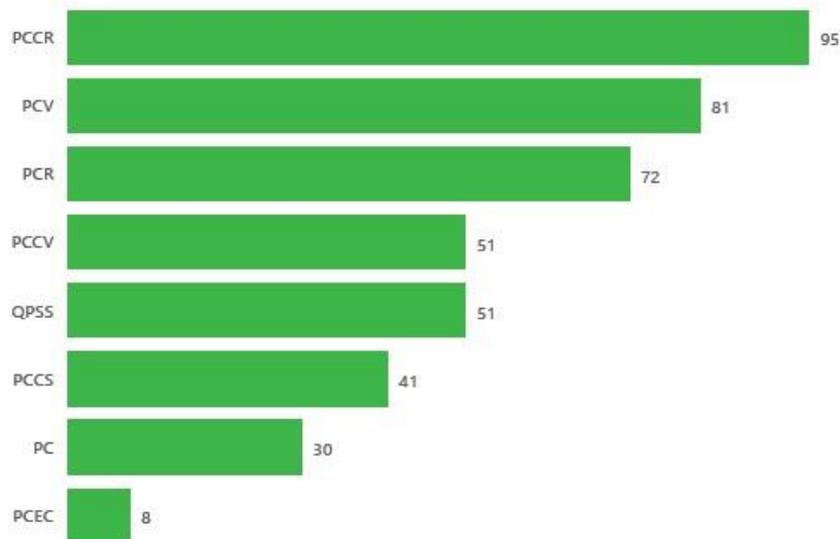
25

CONCURSO PÚBLICO DE PROVAS OU DE PROVAS E TÍTULOS

QUANTIDADE DE CATEGORIA OCUPACIONAL POR UF



QUANTIDADE DE CATEGORIA OCUPACIONAL POR PLANO DE CARREIRA



Fonte: CENITS

REGULAÇÃO IMOBILIZAÇÃO
FÍSICA MÉDICA TELEFONISTA SANEAMENTO

TÉCNICO

ASSISTÊNCIA
FONOAUDIÓLOGO
PATOLOGIA
ATENDENTE

TRABALHO HIGIENE
VIGILÂNCIA EDUCAÇÃO
PRÓTESE FISIOTERAPEUTA
MANUTENÇÃO BIÓLOGO
BIOLOGIA OCUPACIONAL
GERAIS

SAÚDE

SOCIAL

EM

AUXILIAR

DA ENFERMAGEM

APOIO NÃO ASSISTENTE

ANALISTA

CIRURGIÃO DO BUCAL
DENTAL PSICÓLOGO
QUÍMICO

LOCALIZADO AGENTE

SERVIÇOS

CLÍNICA

MÉDICO

FARMACÊUTICO
FISIOTERAPIA ENFERMEIRO

SANITÁRIA ADMINISTRAÇÃO

NUTRIÇÃO

RADIOLOGIA

ENGENHEIRO VETERINÁRIO

BIOQUÍMICO MOTORISTA

PESQUISADOR ADMINISTRATIVO

LABORATÓRIO

ESPECIALISTA

BIOQUÍMICA SEGURANÇA

SANITARISTA ADMINISTRATIVO

NUTRICIONISTA DENTISTA

LABORATÓRIO

HOSPITALARES

ORTOPÉDICA

BIOMEDICINA ODONTÓLOGO

AMBIENTAL FARMÁCIA

CONSULTÓRIO

ADMINISTRADOR DENTÁRIO

COMPUTAÇÃO FÍSICO

EQUIPAMENTOS

Mapeamento dos Planos de Carreiras hoje existentes nos estados

UF	LEI
AC	Lei Complementar nº 84, de 28 de fevereiro de 2000
AL	Lei nº 8.633, de 28 de março de 2022
AL	Lei nº 8.634, de 28 de março de 2022
AM	Lei nº 3.469, de 24 de dezembro de 2009
AM	Lei nº 70, de 16 de Julho de 2009
AP	Lei nº 1059, de 12 de dezembro de 2006
BA	Lei nº 11.373 de 05 de fevereiro de 2009
BA	Lei nº 12.822, de 04 de julho de 2013
CE	Lei nº 11.965, de 17 de junho de 1992
DF	NÃO LOCALIZADO
ES	Lei Complementar nº 639, de 11 de setembro de 2012
GO	Lei nº 18.464, de 13 de maio de 2014
MA	NÃO LOCALIZADO
MG	Lei nº 15.462 de 13 de janeiro de 2005
MS	Lei nº 5.175, de 6 de abril de 2018

UF	LEI
MT	Lei Complementar nº 441, de 24 de outubro de 2011
PA	NÃO LOCALIZADO
PB	Lei nº 7.376, de agosto de 2003
PE	Lei Complementar nº 84, de 30 de março de 2006
PI	Lei Complementar nº 90, de 26 de outubro de 2007
PI	Lei Ordinária nº 6.201, de 27 de março de 2012
PR	Lei nº 18.136, de 03 de julho de 2014
RJ	Lei nº 7.946, de 27 de abril de 2018
RN	Lei Complementar nº 694, de 17 de fevereiro de 2022
RO	Lei ordinária nº 5.243, de 28 de dezembro de 2021
RR	Lei nº 948 de 09 de janeiro de 2014
RS	Lei nº 13.417, de 05 de abril de 2010
SC	Lei Complementar nº 323, de 02 de março de 2006
SE	Lei nº 7.821, de 04 de abril de 2014
SP	Lei complementar nº 1.157, de 02 de dezembro de 2011
TO	Lei nº 2.670, de 19 de dezembro de 2012

DESENVOLVIMENTO DA CARREIRA

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO



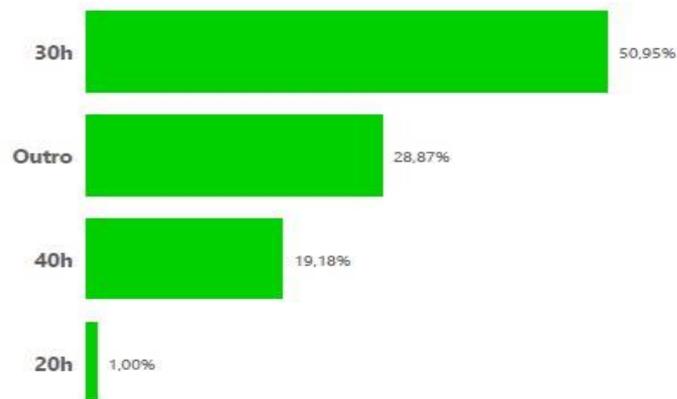
MÉRITO / HABILITAÇÃO



QUALIFICAÇÃO / APERFEIÇOAMENTO



RESUMO - CARGA HORARIA



CONTAGEM DE UF POR TIPO DE REMUNERAÇÃO



Fonte: CENITS

APONTAMENTOS DO DEBATE ATUAL

- Carreira Única
- Carreira Nacional do SUS
- Carreira Interfederativa
- Carreira Especial no âmbito do SUS
- Carreira da Atenção Primária à Saúde
- Carreira Única de Médico

CARREIRAS

PCCS

- Conjunto de princípios e diretrizes que orientam o ingresso e que instituem oportunidades e estímulos ao desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores com o objetivo de contribuir para a qualificação dos serviços prestados

Mesa de
Negociação
Permanente do
SUS

Avaliação de
Desempenho

- Negociação Coletiva
- Discussão
- Protocolos

- Instrumentos
- Elementos estratégicos

DESAFIOS

- **Heterogeneidade da força de trabalho no SUS:**
 - Participação crescente de OSS e filantrópicas
 - Diferentes formas de gestão do trabalho nos diferentes entes da federação
 - os médicos que reivindicam uma especificidade na carreira;
 - Particularidades territoriais a exemplo do trabalho da atenção à saúde indígena (incentivo ao exercício em condições adversas)
- **Transformações do mundo do trabalho:**
 - Novas tecnologias, telemedicina – transformação digital : qual é o profissional?
 - Saúde permanecerá como grande frente de geração de empregos de qualidade, sendo menos impactada pelas tecnologias poupadoras de mão de obra (em comparação a outros setores)
 - Potencial de transformação substantiva nas ocupações em saúde, exigindo formação mais interdisciplinar, inclusive para capacitar profissionais de outras áreas para atuação na saúde.
- **Financiamento:**
 - Dimensionamento e impacto orçamentário-financeiro X subfinanciamento estrutural, piso salarial
- **Limites fiscais:**
 - LRF, arcabouço fiscal

QUESTÕES PARA O DEBATE

- **Qual modelo de carreira do SUS é viável? (porque, como, com quanto)**
- **Quais elementos são imprescindíveis para uma carreira do SUS?**
- **Qual o impacto da carreira na desprecarização das relações e condições do trabalho na saúde?**
- **Jornada e trabalho/tabela salarial?**
- **De que forma a carreira pode impactar na qualidade da prestação de serviços do SUS?**

PORTARIA QUE INSTITUI A COMISSÃO TÉCNICA PARA DISCUSSÃO DE CARREIRA NO SUS

GOV.BR/SAUDE

f @ t+ minsaude

ISSN 1677-7042

Nº 14, sexta-feira, 19 de janeiro de 2024

PORTARIA GM/SM Nº 3.100, DE 18 DE JANEIRO DE 2024

Institui a Comissão para Discussão e Elaboração de Proposta de Carreira no Âmbito do Sistema Único de Saúde - (CDEPCA/SUS)

A MINISTRA DE ESTADO DA SAÚDE, no uso das atribuições que lhe conferem os incisos I e II do parágrafo único do art. 87, da Constituição, resolve:

Art. 1º Fica instituída a Comissão para Discussão e Elaboração de Proposta de Carreira no Âmbito do Sistema Único de Saúde - CDEPCA/SUS, de caráter propositivo e temporário, com objetivo de fomentar a realização de debates, estudos, pesquisas e diagnósticos voltados ao aprimoramento das carreiras no âmbito do SUS.

Parágrafo único. Os debates, estudos, pesquisas e diagnósticos de que trata o caput apoiarão os municípios, estados e Distrito Federal na formulação e adequação de políticas públicas relacionadas ao desenvolvimento de carreiras no âmbito do SUS, considerando suas respectivas esferas de atuação e competências.

Art. 2º Compete à CDEPCA/SUS:

I - fomentar a discussão acerca da elaboração de proposta de carreira no âmbito do SUS, apoiando os municípios, estados e Distrito Federal no processo de formulação e adequação de políticas públicas relacionadas ao tema;

Comissão para Discussão e Elaboração de Proposta de Carreira no Âmbito do Sistema Único de Saúde - (CDEPCA/SUS)

GOV.BR/SAUDE

 minsaude



FINALIDADE:

Fomentar a realização de debates, estudos, pesquisas e diagnósticos voltados ao aprimoramento das carreiras no âmbito do SUS.

Competências

Fomentar a discussão acerca da elaboração de proposta de carreira no âmbito do SUS, apoiando os municípios, estados e Distrito Federal no processo de formulação e adequação de políticas públicas relacionadas ao tema;

Promover estudos e pesquisas relativos ao aprimoramento dos planos de carreira no âmbito do SUS;

Articular ações intersetoriais com órgãos e entidades públicos e privados para a elaboração de estratégias voltadas à análise de metodologias de avaliação de desempenho das carreiras no âmbito do SUS; e

Acompanhar a dinamicidade do mundo do trabalho, monitorando suas transformações visando contribuir para a garantia da proteção social da trabalhadora e do trabalhador do SUS.

Ações desenvolvidas



Instalação da Comissão Técnica para discussão e elaboração de carreira no âmbito do sistema único de saúde em 28 de fevereiro de 2024

Seminário sobre carreiras no âmbito da MNNP-SUS

Articulação com entidades sindicais (federações e confederações) a discussão de carreira do SUS

Realização do 1º Encontro Internacional sobre trabalho decente, digno, seguro e democrático no SUS

Estudos e desenvolvimento dos indicadores Nacionais de Trabalho Decente e Digno no SUS para os modelos alternativos a gestão direta do SUS

Mapeamento de carreiras no SUS publicado no Centro Nacional de Informações sobre Trabalho na Saúde

Articulação da discussão proposição de carreira junto a Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUS – MNNP-SUS (previsão de 1ª minuta em 6 meses)

Estabelecimento de medidas de proteção social para os trabalhadores do subsistema de Atenção à Saúde Indígena

GOV.BR/SAUDE

f t y c minsaude

VISÃO SGTES

Trabalhadoras e trabalhadores de saúde com trabalho digno, seguro e humanizado

ARTICULAÇÕES COMO ESTRATÉGIA DE GESTÃO

GOV.BR/SAUDE

 minsaudef

UNIVERSIDADES

FIOCRUZ

Secretarias
Estaduais de
Saúde

Institutos de Pesquisa

REDESCOLA
REDE BRASILEIRA DE ESCOLAS DE SAÚDE PÚBLICA

MINISTÉRIOS

Cosems

MOVIMENTOS
SOCIAIS

**CONASS**
Conselho Nacional de Secretários de Saúde



Escolas Técnicas

**REDECOESP**
REDE COLABORATIVA DAS ESCOLAS ESTADUAIS DE SAÚDE PÚBLICA

Escolas de
Saúde
Pública

**UNA-SUS**
Universidade Aberta do SUS

**ABRASCO**



OPAS
Organização
Pan-Americana
da Saúde

Associações

**MERCOSUL**



Congresso
Nacional



REGTES
Rede Colaborativa
DE GESTÃO DO TRABALHO E DA
EDUCAÇÃO NA SAÚDE NO SUS



Conselhos Profissionais



**CONASEMS**
CONSELHO NACIONAL DE SECRETARIAS MUNICIPAIS DE SAÚDE

Secretarias Municipais
de Saúde



Organizações Internacionais

INSTALAÇÃO DA COMISSÃO



A pauta da carreira se apresenta como demanda dos estados e municípios, evidenciada no processo de planejamento da GTEs



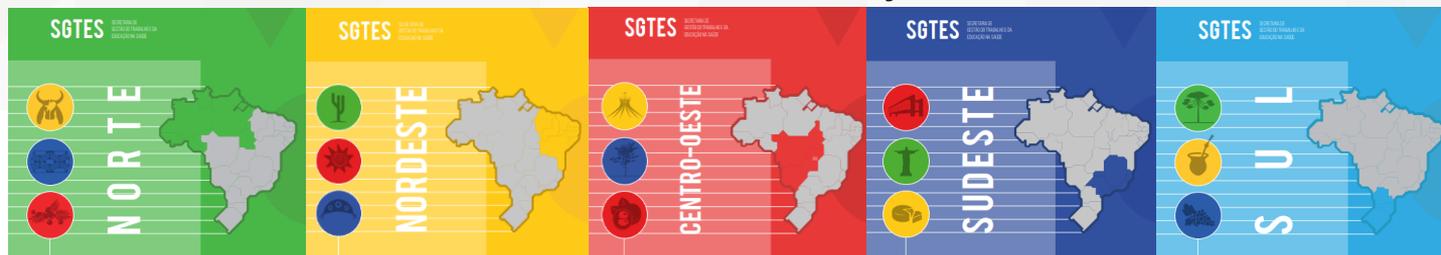
GOV.BR/SAUDE

f t i+ m minsaude

As iniciativas buscaram consolidar o processo de planejamento participativo, construído de forma ascendente, coletiva e compartilhada, agregando os diversos atores do campo do trabalho e educação na saúde no âmbito nacional, estadual e municipal.

OFICINAS REGIONAIS

PLANEJAMENTO DA ÁREA DE GESTÃO DO TRABALHO E EDUCAÇÃO NA SAÚDE NO SUS



Institui o Programa de Valorização da Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde no âmbito do Sistema Único de Saúde - ValorizaGATES-SUS.

A MINISTRA DE ESTADO DA SAÚDE, no uso das atribuições que lhe conferem os incisos I e II do parágrafo único do art. 87 da Constituição, resolve:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 1º Fica instituído o Programa de Valorização da Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde no âmbito do Sistema Único de Saúde - ValorizaGATES-SUS com o objetivo de incentivar o fortalecimento e a consolidação das áreas de gestão do trabalho e da educação na saúde no SUS.

ValorizaGATES- SUS **PROGRAMA DE VALORIZAÇÃO DA GESTÃO DO** **TRABALHO E EDUCAÇÃO NA SAÚDE NO SUS**

O ValorizaGATES como instrumento de fomento à discussão de carreira do SUS nos estados e municípios.

REPASSE FUNDO A FUNDO de 72.250.000,00
para Estados e Municípios

POLÍTICA NACIONAL DE GESTÃO DO TRABALHO E DA EDUCAÇÃO NA SAÚDE

A PNGTES se constitui como dispositivo para valorização e proteção social das(os) trabalhadoras(res) da saúde, sendo a carreira parte da política



VISÃO SGTES

Referência nacional e internacional como espaço democrático e de inovação na valorização dos trabalhadores e das trabalhadoras da saúde reconhecendo as interseccionalidades



**Trabalho Decente,
Digno, Humanizado e
Democrático no SUS**

Se, na verdade, não estou no mundo para simplesmente a ele me adaptar, mas para transformá-lo; se não é possível mudá-lo sem um certo sonho ou projeto de mundo, devo usar toda possibilidade que tenho para não apenas falar de minha utopia, mas participar de práticas com ela coerentes.

Paulo Freire

PARA FINALIZAR:



1º FÓRUM INTERNACIONAL
DE RHS das Américas

Tema Central:

Democracia, trabalho e educação na saúde para o desenvolvimento: gente que faz o SUS acontecer



MINISTÉRIO DA
SAÚDE





MINISTÉRIO DA
SAÚDE



CANAIS INSTITUCIONAIS DE COMUNICAÇÃO



www.saude.gov.br/sgtes



E-mail: sgtes@saude.gov.br



cenits.saude.gov.br



Obrigada!



Siga:
[@_isabela.pinto](https://www.instagram.com/_isabela.pinto)

