

Voz Ativa

INFORMATIVO



EDIÇÃO ESPECIAL Nº 25
JANEIRO . DEZEMBRO 2023

2023: Um ano inesquecível

Confira como a CGTES contribui para o sucesso das iniciativas da Sesap que impactam a saúde do RN

O desempenho das Subcoordenadorias que integram a CGTES

Páginas de 04 a 24

Retrospectiva: Avanços e conquistas da Escola de Saúde Pública do RN

Página 25

Mesa Estadual de Negociação Permanente do SUS/RN: Fortalecendo os direitos dos servidores da Sesap

Página 26

EDITORIAL

por *Avânia Dias de Almeida*

Coordenadora da Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde (CGTES)

Em meio aos desafios que permeiam a saúde pública, a eficácia na gestão de pessoas, se destaca como um pilar fundamental não apenas para garantir a presença de profissionais qualificados, mas também, para elevar a qualidade dos serviços oferecidos à população. Nesta edição do Voz Ativa Informativo, celebramos os avanços e conquistas alcançados pela Coordenadoria da Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde (CGTES) em 2023, graças ao trabalho incansável das equipes da Subcoordenadoria de Gestão do Trabalho (SGT), da Subcoordenadoria da Gestão da Educação na Saúde (SGES), da Subcoordenadoria de Informação em Gestão do Trabalho e da Educação (SIGTE), da Subcoordenadoria de Administração de Pessoal (SUAP), da Escola de Saúde Pública do Rio Grande do Norte (ESPRN) e da Mesa Estadual de Negociação Permanente do SUS/RN.



A SGT registrou neste ano conquistas significativas, por meio dos setores que a compõem, como a maior agilidade na concessão de licenças prêmio e adicionais de insalubridade, bem como, nas nomeações e contratações, fortalecendo o quadro de profissionais da Sesap. Além disso, houve a implantação do Assentamento Funcional Digital (AFD) que representa um marco na modernização dos processos de gestão de pessoal, pois substituiu as pastas funcionais físicas por digitais, trazendo mais economia, agilidade e transparência na gestão de pessoas. Além disso, 10.950 servidores tiveram suas progressões publicadas, representando um marco significativo no desenvolvimento profissional destes. Houve ainda, avanços na ferramenta de Avaliação de Desempenho, fortalecimento significativo dos Núcleos de saúde e segurança dos trabalhadores e expansão das Comissões de Qualidade de Vida e Saúde no Trabalho, zelando pelo bem-estar dos servidores.

A SGES obteve grandes destaques, através da entrega do selo SUS AQUI SE ENSINA a 46 unidades e instituições de ensino, do nosso Estado e promover a articulação para o desenvolvimento do projeto RN + Coração, evidenciando o compromisso com a formação de qualidade e investindo na qualificação dos servidores. As parcerias estabelecidas com instituições de ensino articuladas por esta Subcoordenadoria, neste ano, foi outro destaque a ser evidenciado. Pois, consolidam a busca por excelência na formação, ampliando as oportunidades de aprendizado e desenvolvimento profissional. Para este ano, também destaca-se ainda, os investimentos nos campos de estágio, da Residência em Saúde e na qualificação dos servidores da Sesap. Neste período, 4.099 servidores foram qualificados, o que corresponde a 27,32% do total de servidores da Secretaria.

A SIGTE comemora 20 anos de modernização dos sistemas de informação em gestão de recursos humanos na Sesap, aprimorando ferramentas e facilitando o acesso dos servidores. Além disso, o setor tem realizado um importante trabalho para consolidação do teletrabalho na Sesap, por meio das atividades realizadas pela Comissão Permanente de Gestão do Teletrabalho (CPGT) e participou ativamente de todo o processo para implantação do Piso Nacional da Enfermagem, aqui no Estado. A SUAP, por sua vez, automatizou processos, como o cálculo dos abonos de permanência e a solicitação de aposentadoria, otimizando recursos e agilizando procedimentos. Enquanto a Mesa Estadual de Negociação Permanente do SUS/RN, se destacou como mediadora entre gestores e trabalhadores do SUS potiguar, promovendo o diálogo e a construção conjunta de soluções para os desafios da saúde pública.

A ESPRN, em sintonia com o Plano Estadual de Saúde, estabeleceu seu Mapa Estratégico, reforçando a gestão participativa e promovendo uma gama diversificada de cursos e projetos educacionais e de comunicação, contribuindo assim, para a formação e capacitação contínua dos profissionais de saúde.

Em resumo, cada uma dessas subcoordenadorias e instituições desempenha um papel fundamental na construção de um sistema de saúde mais eficiente, acessível e empático. Nesta jornada contínua de aprimoramento, celebramos não apenas as conquistas do passado, mas também, nos comprometemos com os desafios do futuro, em busca de uma saúde pública de excelência para todos os cidadãos do Rio Grande do Norte.

Juntos, transformamos saúde em ação!

SUMÁRIO

EDIÇÃO 25 - ANO V

- 04 a 11** **SGT**
Matérias relativas a gestão do trabalho e sua atuação na Sesap
- 12 a 17** **SGES**
Os avanços da Educação Permanente em Saúde
- 18 a 19** **SUAP**
A administração de pessoal e as novidades dos últimos anos
- 20 a 24** **SIGTE**
Ações que promovem eficiência e modernização tecnológica na CGTES
- 25** **ESPRN**
Retrospectiva: Avanços e conquistas da Escola de Saúde Pública do RN
- 26** **MENP/SUS-RN**
Mesa Estadual de Negociação Permanente do SUS/RN: Fortalecendo os direitos dos servidores da Sesap

EXPEDIENTE

Voz Ativa informativo CGTES

Canal interno de divulgação criado pela Coordenadoria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde da Sesap para dar mais visibilidade as ações desenvolvidas pelo setor no campo da gestão de pessoas, do trabalho e da educação permanente em saúde.

Para envio de críticas ou sugestões utilize o e-mail vozativainformativo@gmail.com.

Produção textual e diagramação - Assessoria de Comunicação da Sesap RN: **M^a Eufrásia F. Ribeiro**.

Revisão: **Avânia Dias e Carlézia Alves (CGTES)**

Imagens: **CGTES, NucomESP, ESPRN, SGT, SUAP, SGES, SIGTE, MENP/SUS-RN, Freepik**

Maria de Fátima Bezerra

Governadora do Estado do Rio Grande do Norte

Walter Pereira Alves

Vice-governador

Lyane Ramalho Cortez

Secretária de Estado da Saúde Pública

Leidiane Fernandes de Queiroz

Secretária-Adjunta

Paulo Nascimento

Assessoria de Comunicação da Sesap RN

Avânia Dias de Almeida

Coordenadora da Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde

Ingrid Beatriz

Subcoordenadora da Gestão do Trabalho

José Evanildo Cândido

Subcoordenador de Administração de Pessoal

Marcelo Mafort

Subcoordenador de Informação em Gestão do Trabalho e da Educação

George Sillas Silva Gomes

Subcoordenador de Gestão da Educação na Saúde

Cláudia Frederico de Melo

Diretora da Escola de Saúde Pública do RN

SGT E SUA ATUAÇÃO NA SESAP

Transformando desafios em oportunidades



Ingrid Beatriz
Subcoordenadora da Gestão do Trabalho

A Subcoordenadoria de Gestão do Trabalho (SGT), integrante da Coordenadoria da Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde (CGTES), desempenha um papel crucial, na garantia de políticas de gestão do trabalho para os trabalhadores da saúde, no estado do Rio Grande do Norte.

Com a responsabilidade de realizar diagnósticos contínuos sobre a situação da força de trabalho, por meio de estudos e análises aprofundadas, a SGT tem sido capaz de compreender as necessidades e enfrentar os desafios que permeiam o trabalho realizado na Secretaria de Estado da Saúde Pública (Sesap). A partir desses diagnósticos, são elaboradas estratégias específicas para suprir as demandas de pessoal e conduzir os processos de trabalho, nas diversas unidades administrativas que compõem a Rede da Secretaria.

Por meio de seus grupos de trabalho, núcleos e comissões, a SGT implementa uma variedade de ações destinadas a garantir o bom funcionamento dos serviços de saúde, em todo o estado. Investindo em iniciativas que promovem um ambiente de trabalho mais seguro e saudável, além de cuidar do desenvolvimento profissional dos servidores, desde sua admissão, até sua aposentadoria. Essas medidas visam valorizar suas funções e habilidades, garantindo-lhes melhores condições laborais.

Uma gestão do trabalho eficaz não apenas garante a presença de profissionais qualificados, mas também, contribui significativamente, para aprimorar a qualidade dos serviços de saúde, oferecidos à população. Portanto, a atuação da SGT é fundamental na construção de um sistema de saúde mais robusto e eficiente no RN. Ao longo de 2023 os setores que integram a Subcoordenadoria de Gestão do Trabalho apresentaram resultados expressivos que serão detalhados nas páginas a seguir, aproveite a leitura!

EQUIPE



Maria José



Denilson



Fábio



Geraldo



Ilanna



Jane



Lúcia



Milena



Oode



Wander



Zé Maria

Grupo Auxiliar de Direitos e Vantagens (GADV)

O ano de 2023 foi marcado por muitas realizações no Grupo Auxiliar de Direitos e Vantagens (GADV), vinculado à Subcoordenadoria de Gestão do Trabalho (SGT) da CGTES. Neste período, a atividade que mais se destacou foi a instrução e despacho de processos administrativos. Conforme estatísticas do Sistema SEI, 11.870 processos foram gerados nesse ano, destes, 7.082 processos foram tramitados, tendo 6.273 concluídos na unidade ao final do período e 809 abertos na unidade.

Entre os processos tramitados, as licenças prêmio e os pedidos de insalubridade se destacaram, resultando em 1.879 e 1.005 processos, respectivamente. Não por acaso, que esses dois tipos de requerimento foram os que mais tiveram “andamento fechado na unidade ao final do período”, resultando em 1.551 licenças prêmio e 993 adicionais de insalubridade. Além disso, 6.206 despachos foram inseridos em processos, acompanhados de 2.663 portarias elaboradas para publicação no Diário Oficial do Estado e 1.045 Declarações Funcionais diversas, consolidando a atuação abrangente do GADV em múltiplas frentes administrativas.

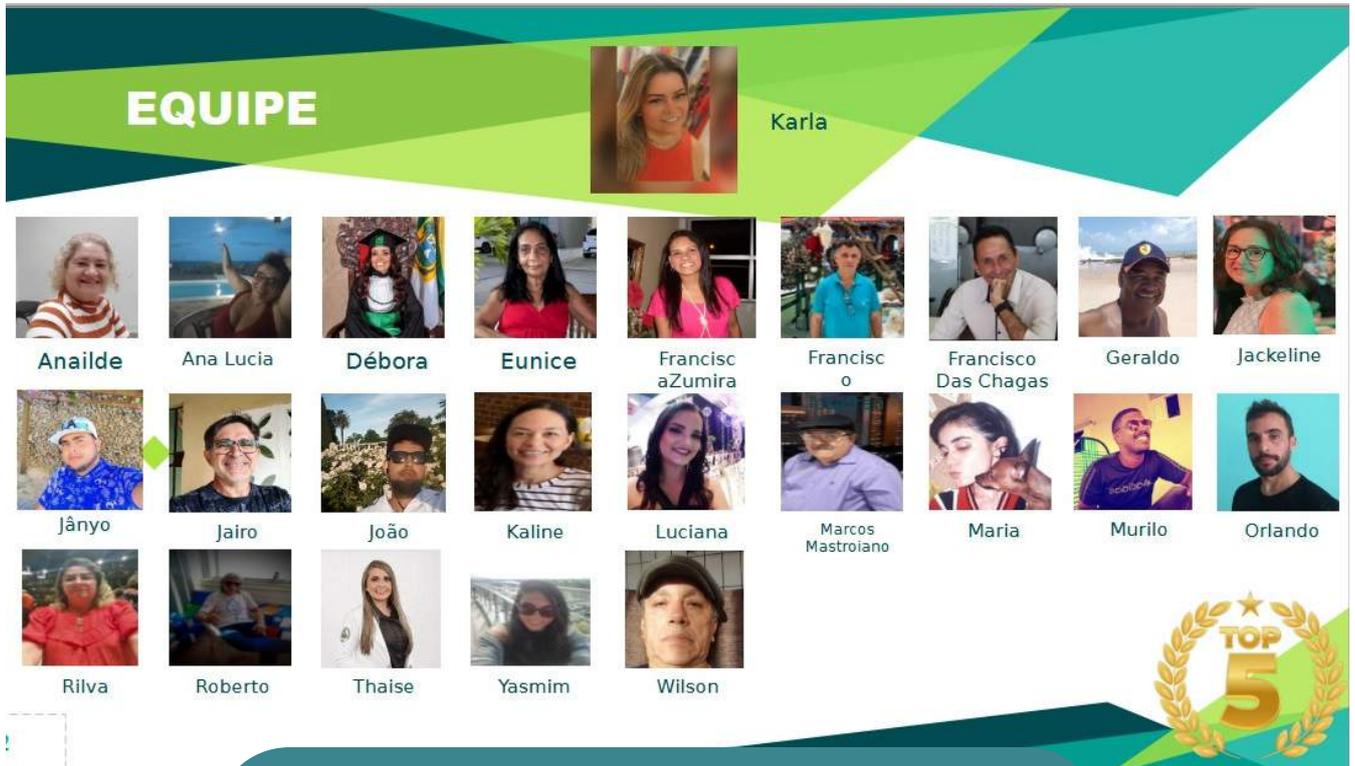
No âmbito das nomeações e contratações, o GADV teve um importante papel, efetuando um total de 146 nomeações para provimento de cargos efetivos, dos quais 122 tomaram posse. Houve também, a convocação de 120 profissionais para contratação temporária, dos quais 100 foram contratados. Dessas chamadas, 102 foram para suprir o déficit gerado por aposentadorias, falecimentos, exonerações e demissões e 44 em atendimento a determinações judiciais. Das decisões judiciais, 35 foram em cumprimento à decisão judicial que determinou tal chamamento, com a finalidade de abrir o 5º andar do Hospital Monsenhor Walfredo Gurgel, considerando a limitação atual de pessoal.

Além disso, foram prorrogados 2.249 Contratos Temporários regidos pelos Editais nº 001 e 002/2020 (Covid), por força de decisão judicial que ocorreu, após audiência de conciliação nos autos do Cumprimento de Sentença da Ação Civil Pública nº 0004715-12.2012.4.05.8400.

De todo o trabalho realizado ao longo do ano as ações elencadas como as mais significativas para o GADV são:

- O desenvolvimento de estratégias na instrução de licença prêmio que levassem, ao mesmo tempo, a atender os novos parâmetros estabelecidos pela PGE e a continuar publicando a concessão desse direito em tempo hábil;
- Atendimento/resposta a quase 100% das demandas por e-mail, telefone e WhatsApp.
- Atendimento pontual de todas as demandas que foram cobradas ao setor: realização de procedimentos necessários para renovação/recontratação de aproximadamente 2.400 contratos temporários; Nomeações; Levantamentos; Instrução de processos; Planejamentos; Relatórios.
- Melhoria no processo de trabalho e mais resposta em processos de cobrança de dívidas junto ao erário;
- E a agilidade dos processos para o retorno em tempo hábil de servidores que estavam em licenças prolongadas.

No mais, fazendo uma retrospectiva do ano de 2023, consideramos que foi um ano bastante produtivo e marcado por modificações em processos de trabalho, de modo, a otimizar resultados e ajustar a novos parâmetros que foi demandado ao setor.



Grupo Auxiliar de Movimentação e Cadastro (GAMC)

Durante o ano de 2023, o Grupo Auxiliar de Movimentação e Cadastro (GAMC) alcançou progressos notáveis em suas operações. Um marco significativo foi a implantação bem-sucedida do Assentamento Funcional Digital (AFD), em 11 de janeiro de 2023, mesmo que, de forma não oficial. Esta iniciativa representou um passo importante rumo à modernização e eficiência dos processos de gestão de pessoal. Neste primeiro ano, o GAMC já conseguiu criar 1218 AFDs.

A inicialização do envio de dossiês funcionais, de forma digital aos setores e interessados, através do Processo SEI, reflete o empenho do GAMC em aprimorar a acessibilidade e a transparência das informações. O Grupo também, investiu na capacitação e aperfeiçoamento dos servidores do arquivo/AFD, visando melhorar suas habilidades e desempenho na execução de suas atribuições. E implementou medidas para agilizar demandas de pessoal em situação de cessão, em requisição e para afastamentos, evidenciando seu compromisso com a gestão eficiente dos recursos humanos.



Comissão de Avaliação de Desempenho (CAD)

A Comissão de Avaliação de Desempenho (CAD) em 2023, atuou incansavelmente para aprimorar a gestão de pessoas na Secretaria de Estado da Saúde Pública (Sesap/RN), registrando avanços significativos em seu projeto de Alteração ADISS. Com a conclusão das competências comportamentais e o mapeamento e validação das responsabilidades, a CAD fortaleceu as bases para um sistema de avaliação de desempenho, mais eficaz e alinhado às necessidades da instituição.

Dentre as iniciativas destacadas, a criação de Grupos de Trabalho (GTs), como o GT de Qualificação Profissional e Processos Internos e o GT de Boas Práticas de Validação, demonstrou o compromisso da CAD em promover a melhoria contínua e a inovação nos processos de avaliação. Além disso, as visitas técnicas ao DETRAN e a EMATER proporcionaram insights importantes à equipe, assim como, a participação em congressos, como o CONSAD e o CONGESP, que permitiu a aquisição de mais conhecimento e a troca de experiências, reforçando o papel da CAD como referência na área.

Por fim, a criação do Instagram da CAD ampliou sua presença nas redes sociais, fortalecendo o engajamento com os colaboradores e os servidores. Esses avanços evidenciam o comprometimento da CAD em promover uma cultura de avaliação de desempenho transparente e eficaz, contribuindo para a excelência na gestão de pessoas e na prestação de serviços de saúde de qualidade à população potiguar.

EQUIPE



Mônica Trindade



Eucilene Coelho



Ilanna Cândido



Inalda Medeiros



Kaline Tibúrcio



Bernadete Sousa



Milena Soares



Orlando Marcelino

Comissão de Enquadramento e Acompanhamento do PCCR

Em 2023, a Comissão Permanente de Enquadramento e Acompanhamento do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) alcançou muitos avanços, em sua missão de garantir a valorização e o reconhecimento dos servidores públicos. Por meio do trabalho realizado pela equipe, 10.950 servidores tiveram suas progressões publicadas, representando um marco significativo no desenvolvimento profissional destes.

O período também marcou a chegada de novos membros à Comissão, Eucilene e Bernadete, que vieram somar e trazer mais expertise e comprometimento ao time. Entre os feitos mais destacados, a Comissão conseguiu efetuar a publicação das progressões de nível, referentes a dezembro de 2020, bem como, das progressões dos anos de 2021 e 2022. Além disso, foram realizadas as publicações das progressões trimestrais, referentes aos meses de janeiro a junho de 2023, evidenciando o compromisso da Comissão em manter um ritmo consistente de reconhecimento e valorização dos servidores. Até o final do ano, conseguiu colocar em tramitação o processo para publicação das progressões, referentes aos meses de julho, agosto e setembro de 2023, demonstrando o empenho contínuo da Comissão em assegurar a evolução profissional dos colaboradores do serviço público.



Comissão de Qualidade de Vida e Saúde no Trabalho

Através de um trabalho de muita dedicação, a Comissão de Qualidade de Vida e Saúde no Trabalho (CQVST) alcançou resultados expressivos que impactaram positivamente a vida dos servidores da saúde.

Um dos grandes destaques do ano foi a criação de Comissões Locais de Qualidade de Vida e Saúde no Trabalho, na rede de serviços da Sesap, como o Hospital Regional Tarcísio Maia (HRTM), o Hospital Giselda Trigueiro (HGT), o Hospital João Machado (HGJM), Hemocentro de Mossoró e a Escola de Saúde Pública (ESPRN). Essa iniciativa, realizada sem nenhum custo adicional na folha de pagamento, mostra o compromisso da Comissão em promover a saúde e o bem-estar dos servidores em todos os âmbitos da Secretaria.

A Comissão também se dedicou a oferecer atendimentos individualizados aos servidores, através das Práticas Integrativas e Complementares em Saúde (PICS). Em 2023, foram realizados 608 atendimentos na sede da Sesap, com a participação de estagiários da Escola de Governo e contando com alta adesão dos servidores.

Visando ampliar os benefícios para os servidores, a Comissão firmou um convênio com o SESC. Através dessa parceria, todos os servidores da Sesap podem obter a carteirinha do SESC e usufruir de diversos serviços, como atividades físicas, culturais e de lazer. A Comissão também, se preocupou em fortalecer a área de Educação Permanente na Sesap. Através de parcerias com instituições renomadas no Estado, a Comissão participou de diversas palestras e eventos, levando o tema da importância da qualidade de vida e do bem-estar no trabalho.

Com o objetivo de promover a integração e o bem-estar dos servidores, a CQVST participou da organização de vários eventos sociais e culturais. Como o tradicional São João e a eleição da Rainha do Milho, evento que movimenta os trabalhadores, proporcionando momentos de lazer e descontração, fortalecendo os laços de amizade e colaboração.

Em suma, 2023 foi um ano de grandes conquistas para a Comissão de QVST da Sesap.



Núcleo Estadual de Segurança e Saúde do Trabalhador (NESST)

O ano de 2023 foi marcado por significativos avanços no Núcleo Estadual de Segurança e Saúde do Trabalhador (NESST). Entre suas conquistas mais destacadas, estão a implantação bem-sucedida de dois novos Núcleos de Atenção à Segurança e Saúde do Trabalhador (NASST) em Pau dos Ferros e Caicó. Além disso, o NESST recebeu novos equipamentos de segurança do trabalho, fortalecendo ainda mais suas operações e sua capacidade de proteger os trabalhadores em seus ambientes laborais.

O NESST também, concentrou esforços no fortalecimento da educação permanente e dos grupos técnicos de trabalho, incluindo colegiados e grupos de trabalho. A efetivação do Sistema de Ordem de Serviço do Trabalhador (SOST) e a publicação da portaria, referente aos atestados, reforçaram o compromisso do NESST com a segurança e a saúde dos trabalhadores. Além disso, destacam-se as iniciativas de promoção da saúde mental do trabalhador, como o programa PROMAST I e II, as campanhas Janeiro Branco, Abril Verde, Setembro Amarelo, e a formação de brigadas de incêndio, demonstrando o comprometimento do setor com a proteção integral dos trabalhadores em todas as esferas de suas atividades.





Núcleo de Atenção à Segurança e à Saúde do Trabalhador do Nível Central (NASST)

O Núcleo de Atenção à Segurança e à Saúde do Trabalhador do Nível Central (NASST), da Secretaria de Saúde do Estado do Rio Grande do Norte (Sesap), teve um bom desempenho em 2023, através de um trabalho dedicado e inovador, o Núcleo tem se consolidado como referência em segurança e saúde dos trabalhadores. Vamos explorar as principais ações que aconteceram em 2023:

Elaborou e participou da implementação dos seguintes programas na sede da Sesap:

- Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR): que auxilia na identificação, análise e controle dos riscos ocupacionais, presentes no ambiente de trabalho. Visando à melhoria contínua das condições da exposição dos trabalhadores, por meio de ações multidisciplinares e sistematizadas.
- Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO): necessário para o acompanhamento da saúde dos trabalhadores, com a realização de exames médicos periódicos e da emissão do Atestado de Saúde Ocupacional (ASO).
- Outro destaque é para a implantação do Plano de Manutenção, Operação e Controle (PMOC): que define os procedimentos para a conservação do ar nos ambientes climatizados, garantindo um ambiente de trabalho mais saudável e seguro.

Ao longo do ano o NASST organizou quatro campanhas de vacinação, abrangendo vacinas contra COVID-19, influenza, varicela, meningite e febre amarela. Tendo como público-alvo, os servidores da saúde no nível central e nos prédios anexos.

No campo da Educação Permanente, os servidores do NASST participaram no Programa de Matriciamento para formação e capacitação de Núcleos e Equipes de Referência em Saúde do Trabalhador (PROMAST), onde tiveram a oportunidade de aprimorarem suas habilidades.

Ainda nas realizações de 2023, o NASST lançou o "InformaNASST" que tem o objetivo de divulgar as ações do serviço e promover a conscientização, sobre a importância da prevenção de doenças ocupacionais. E publicou também, o **ebook "UM DIA DE CADA VEZ"**, um produto da campanha "Viver de setembro a setembro", que visa promover a importância da saúde mental no trabalho.

SGES: Impulsionando o progresso da Educação Permanente em Saúde no Rio Grande do Norte

George Sillas Silva Gomes
Subcoordenador de Gestão da Educação na Saúde



Na incessante busca por um sistema de saúde mais eficiente e qualificado, a Subcoordenadoria da Gestão da Educação na Saúde (SGES), emerge como uma peça-chave, no cenário da saúde pública do Rio Grande do Norte. Sob sua égide, uma série de setores e núcleos trabalham incessantemente para promover a Educação Permanente em Saúde, oportunizando mais qualificação aos servidores da Sesap e entregando processos de trabalho aprimorados às necessidades do âmbito do SUS/RN.

É subdividida em: Subcoordenador e Articulador da Rede de Educação Permanente em Saúde, Núcleo de Integração Ensino-Serviço (CIES), Núcleo de Residências em Saúde, Núcleo de Educação Permanente em Saúde, Secretaria Executiva da Comissão de Integração Ensino-Serviço e a Comissão de Qualificação. Vamos saber um pouco mais o que alguns dos setores fazem?

O Subcoordenador e Articulador da Rede de Educação Permanente em Saúde, é o Encarregado de planejar, coordenar, organizar e avaliar as atividades da Rede de Educação Permanente em Saúde, e também, em contribuir com a gestão da Sesap na articulação com parceiros estratégicos.

Já o Núcleo de Integração Ensino-Serviço (CIES) é responsável pela estruturação de cenários de práticas, promovendo a colaboração entre serviços de saúde e instituições de ensino, para a formação profissional e o desenvolvimento das práticas em saúde, em consonância com as necessidades dos territórios. Atuando nas modalidades: estágio curricular obrigatório, estágio não obrigatório, extensão e pesquisa. Ainda realiza o monitoramento e a avaliação das práticas de ensino e serviço.

O Núcleo de Educação Permanente em Saúde tem por missão coordenar as ações e levantar as demandas nessa área, priorizando a formação e qualificação dos profissionais de saúde no desenvolvimento de habilidades e competências essenciais.

E por último, o Núcleo de Residência em Saúde faz o acompanhamento, monitoramento e fomento ao desenvolvimento dos programas de residências em saúde. É um espaço estratégico para formação e fortalecimento dos recursos humanos no SUS.

EQUIPE DA SGES



ANA CLARA OLIVEIRA

Estagiária em Administração Na
SGES – NUCLEO DE EDUCAÇÃO
PERMANENTE



ELIZEU PINHEIRO

ASSISTENTE TÉCNICO EM SAÚDE –
NUCLEO DE EDUCAÇÃO
PERMANENTE



THAZIA DE SOUZA

ASSISTENTE TÉCNICO EM SAÚDE –
NUCLEO DE EDUCAÇÃO
PERMANENTE



ROBERTO CAMPELLO

ASSISTENTE TÉCNICO EM SAÚDE –
NUCLEO DE EDUCAÇÃO
PERMANENTE



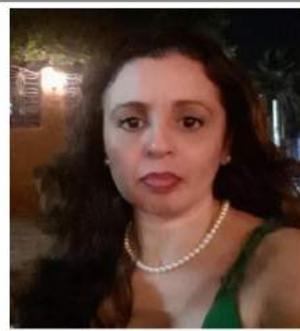
JOÃO VICTOR

Estagiário em Administração Na
SGES – NUCLEO DE EDUCAÇÃO
PERMANENTE



YAGO JEFFERSON

ESTAGIÁRIO DE SAÚDE COLETIVA
– NUCLEO DE RESIDÊNCIAS



LUCIVÂNIA PEREIRA

ASSISTENTE TÉCNICO EM SAÚDE –
NUCLEO DE RESIDÊNCIAS



JUSSARA LISBOA

Orientadora em Saúde Coletiva do
Núcleo de Residência em Saúde

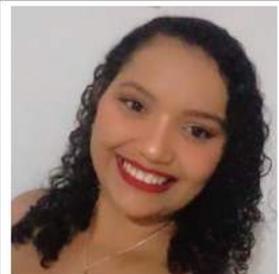


WHASTENNY NYEDSON

ORIENTADOR TÉCNICO EM
ADMINISTRAÇÃO – BOLSISTA
FUNCITERN

NÚCLEO DE EDUCAÇÃO
PERMANENTE

Processos administrativos da
Gestão e projetos estratégicos da
SESAP/ CGTES/SGES.



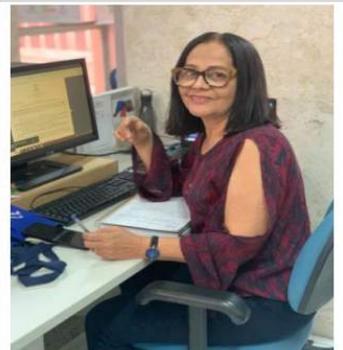
MIKELLY FERNANDES

Chefe de Grupo Auxiliar
da Educação Continuada na SGES



ÍRIS ROSA

ASSISTENTE TÉCNICO EM SAÚDE –
NUCLEO DE ENSINO E SERVIÇO



UBIRACIRA DAMASCENO

ASSISTENTE TECNICO EM SAÚDE

NÚCLEO DE ENSINO SERVIÇO

CIESRN - Secretaria Executiva

ADISS - membro do Comitê de
alteração na ferramenta de
Avaliação de Desempenho
aplicada aos servidores da SESAP

Atua nos processos de inserção
dos PROGRAMAS DE ESTÁGIO
NÃO OBRIGATÓRIO

EQUIPE DA SGES



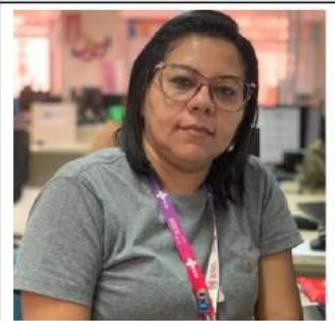
FERNANDA FAUSTINO
PEDAGOGA
NÚCLEO DE EDUCAÇÃO
PERMANENTE



RAFAEL RODOLFO
Orientador Geral em Saúde
Coletiva do Núcleo de Residência
em Saúde



MAYARA CRISTINA
ASSISTENTE TÉCNICO EM SAÚDE –
NÚCLEO DE ENSINO E SERVIÇO



DIANA ILA CASTRO
Estagiária em Administração Na
SGES - PROGRAMA DE ESTÁGIO
NÃO OBRIGATÓRIO DA SESAP



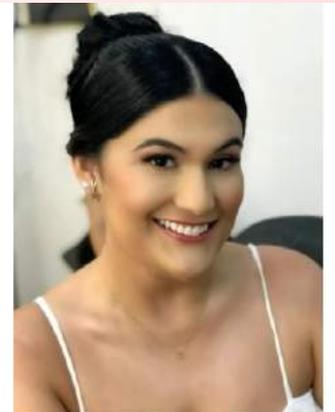
GEORGE SILLAS
SUBCOORDENADOR DE GESTÃO
DA EDUCAÇÃO NA SAÚDE



BÁRBARA VARELA
ADMINISTRADORA
NÚCLEO DE ENSINO SERVIÇO e
GESTÃO DO PROGRAMA DE
ESTÁGIO NÃO OBRIGATÓRIO DA
SESAP



MAÍRA PEGADO
Estagiária em Administração Na
SGES - PROGRAMA DE ESTÁGIO
NÃO OBRIGATÓRIO DA SESAP



KAROLINE NORONHA
ORIENTADORA TÉCNICA
EDUCACIONAL EM SAÚDE
Núcleo de ensino e serviço e
projetos estratégicos na área da
gestão da educação na saúde

Ações da SGES em 2023

Em 2023, a SGES alcançou diversos marcos significativos no fortalecimento da educação na saúde e na capacitação de profissionais. Destacamos algumas das principais realizações:



Selo SUS Aqui se Ensina: Este selo reconhece serviços de saúde e instituições de ensino que se destacam, como excepcionais cenários de aprendizagem. No último ano, 46 unidades foram agraciadas com o selo, demonstrando o compromisso com a formação profissional de qualidade.

Edital de seleção de estagiários: Em fevereiro de 2023, a Sesap lançou o edital e realizou a Seleção de Estagiários, com grande sucesso. Através do processo foram selecionados 46 estagiários, que vieram somar aos estudantes que já estavam na Secretaria. Em dezembro de 2023, tínhamos um total de 125 estudantes que realizaram estágio não obrigatório na rede Sesap.

Edital unificado das residências: Em 2023, a Sesap também deu um passo importante na qualificação da formação médica com o Edital Unificado das Residências. O processo seletivo unificou a captação de residentes para as áreas de Cirurgia Geral, Neonatologia e Psiquiatria, contando com 141 inscritos. A prova foi aplicada no dia 07 de janeiro de 2024, na Escola de Governo (EGOV), em uma ação conjunta da Coordenação das Residências em Saúde, COREME/RN, COREMU/RN, SGES e ESPRN.



Projeto RN + Coração – Convênio com a Associação Amigos do Coraçãozinho (AMICO): Por meio deste convênio a Sesap pode executar estratégias de Educação Permanente em Saúde, visando a triagem neonatal e a detecção precoce de cardiopatias na infância, permitindo a estruturação de uma rede de cardiologia pediátrica, em todas as regiões de saúde do Rio Grande do Norte.

Em 2023, foram realizados simpósios com pactuação gestora nas unidades de referência, que beneficiaram equipes de saúde de seis hospitais da rede estadual, são eles: Hospital Regional Monsenhor Antônio Barros, Hospital Regional Alfredo Mesquita Filho, Hospital Maternidade Almeida Castro, Hospital Regional Mariano Coelho, a Maternidade Santa Luiza de Marilac e o Hospital Drº José Pedro Bezerra. Passaram por essa qualificação: 16 médicos e 55 enfermeiros e técnicos de enfermagem. Também houve a oferta neste período, de formação para a Atenção Básica e para equipes do Transporte Seguro.



Ações da SGES em 2023

Incentivo à Qualificação: Neste ano a Sesap investiu muito na qualificação de seus servidores, beneficiando profissionais com cursos, simpósios e eventos de Educação Permanente em Saúde. Além disso, por meio da Comissão de Acompanhamento da Promoção por Qualificação, ligada a SGES, 765 servidores foram beneficiados com o Incentivo à Qualificação. Desde 2022, já foram beneficiados 5.945 mil servidores.

DGPSUS: Tem por objetivo fortalecer o campo da Residência em Saúde, por meio da oferta de programas de especialização, que visem à capacitação de gestores de residência e de preceptores de graduação e pós-graduação. Teve como resultados neste período: a elaboração de projetos de intervenção nos serviços da Rede Sesap, oriundos dos Trabalhos de Conclusão de Curso, elaborados pelos servidores que participaram dos cursos de Especialização dos Programas de Residências em Saúde no SUS (GPRS), Especialização em Preceptoria no SUS e Especialização Qualidade e Segurança do Cuidado em Saúde para Preceptores do SUS (QSUS).



CONTRAPARTIDAS INSTITUCIONAIS

As contrapartidas institucionais recebidas pelas instituições de ensino superior privadas em 2023, demonstram o compromisso da Sesap, com a qualificação da formação profissional na área da saúde. As benfeitorias, que somam R\$ 1.223.577,23, beneficiam todas as unidades das oito Regiões de Saúde do estado e impactam diretamente, a qualidade do ensino e da aprendizagem. Englobam uma variedade de 1.568 itens, entre os quais se destacam recursos tecnológicos, equipamentos biomédicos, mobiliário e vestimentas. Ademais, parte desse investimento é destinada à melhoria da infraestrutura, como evidenciado pela reforma do 2º andar da CGTES, na sede da Sesap. São investimentos significativos que somados, chegam ao valor de R\$ 1.223.577,23 milhão de reais.



Ações da SGES em 2023

CONVÊNIOS

Até dezembro de 2023, 42 instituições de ensino celebraram convênios com a Sesap. Destas, 16 são instituições privadas que ofertam formação profissional de Nível Médio na área da saúde, 17 são instituições privadas de Nível Superior e nove são instituições públicas de Nível Superior.

Os convênios são a principal etapa para que os alunos de cursos técnicos e de graduação, possam utilizar as unidades sob gestão da Sesap, como campo de prática para atividades de estágio, pesquisa e extensão. A Portaria N° 001/2018, estabelece o convênio como instrumento legal para formalização do estágio que será firmado com a instituições de ensino, interessadas em utilizar a rede estadual de saúde, como campo para suas práticas, assim como, rege de maneira institucionalizada, o processo que deverá ser seguido para formalização do convênio. Os convênios são também a porta de entrada para as contrapartidas institucionais.

SERVIDORES CONTEMPLADOS COM CURSOS EM 2023

Para a formação dos profissionais da Sesap foram realizadas compras de cursos, como também, parcerias com a Escola de Governo, ESPRN e LIGA contra o Câncer para o desenvolvimento de atividades de educação permanente em saúde. Na totalidade, 4.099 mil servidores foram qualificados, destes, 3.962 com custeio FITEC e 137 com recursos do Ministério da Saúde, através do Programa Nacional de Apoio à Atenção Oncológica (PRONON), o que corresponde a 27,32% do total de servidores da Secretaria.

Destaca-se nesse período, a aquisição de eventos, do tipo Congressos de atuação específica, que podemos pontuar com maior número de participantes, como: Congresso da Liga Contra o Câncer, Jornada de Ginecologia e Obstetrícia, Congresso Norte Nordeste de Queimaduras, Congresso de Medicina Tropical, Curso Cuidados em Saúde Mental, entre outros e também, cursos específicos para a qualificação dos profissionais da área administrativa, e de atuação multiprofissional.

Mesmo com atendimentos a pleitos individuais, através de requerimentos de participação, a SGES vem desenvolvendo um trabalho de legitimação de formação coletiva, na perspectiva de atendimento de servidores em composição de turmas, alcançando o maior número de participantes.



SUAP impulsiona otimização de processos e agiliza pagamentos



José Evanildo Cândido
Subcoordenador de Administração de Pessoal

A Subcoordenadoria de Administração de Pessoal (SUAP) está sempre buscando novas formas de melhorar seus processos e de oferecer um serviço, cada vez mais eficiente e de qualidade aos servidores da Sesap/RN. Na CGTES, é o setor responsável por uma série de atribuições que incluem:

- Coordenar e executar os procedimentos administrativos e operacionais relacionados à folha de pagamento, no âmbito do sistema.
- Administrar, em conjunto com a Coordenadoria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde, a folha de pagamento e remuneração de servidores.
- Analisar e acompanhar o planejamento financeiro orçamentário, referente à folha de pagamento e calcular os impactos orçamentários.

- Analisar, calcular e controlar os processos burocráticos, relativos a descontos e pagamentos de vantagens pessoais.
- Processar as ocorrências negativas para implantação e desconto das faltas dos servidores.
- Articular parcerias internas e externas para implementação e melhoria contínua, referente à folha de pagamento e impactos orçamentários, buscando formular estratégias de melhoria dos processos de trabalho.

O Núcleo de Pagamento com suas atividades, inclui:

- Implantação e/ou alteração de Jetons.
- Cálculo de pagamentos adicionais de insalubridade, periculosidade, ADTS, abono permanência, mudança de nível e carga horária.
- Cálculo de pagamentos de auxílio transporte e salário família em atraso.
- Cadastro e cálculo de pagamentos de nomeações e ressarcimento de faltas e substituições.

Compete ao Núcleo de Plantões:

- Implantação e/ou alteração de adicional noturno.
- Cálculo e implantação da produtividade em atraso, plantões eventuais e compensatórios, férias e décimo terceiro salário em atraso.

Ações da SUAP em 2023

A Subcoordenadoria de Administração de Pessoal (SUAP) da Sesap é responsável por uma série de atividades essenciais para o bom funcionamento da Pasta, como a administração da folha de pagamento e dos processos de trabalho relacionados à remuneração dos servidores.

Sob a liderança de José Evanildo Cândido, a SUAP tem buscado constantemente aperfeiçoar seus processos, tornando-os mais eficientes e ágeis a cada dia. Um exemplo disso é a automatização do cálculo do abono de permanência, que antes era feito manualmente, o que gerava atrasos. Com a implementação do Sistema ERGON, esse processo se tornou automático, eliminando os atrasos e liberando tempo da equipe para outras atividades.

Outro avanço importante foi a otimização do processo de solicitação de aposentadoria. Antes, os pedidos eram encaminhados manualmente ao IPERN para confirmação de valores, o que demandava tempo e gerava burocracia. Agora, essa confirmação é feita automaticamente pelo sistema, agilizando o processo e facilitando a vida dos servidores.

A equipe da SUAP também trabalha de forma descentralizada, o que evita gargalos nas atividades administrativas e garante maior fluidez nos processos. Essa descentralização, também contribui para a autonomia e o empoderamento dos servidores, que se sentem mais responsáveis por seus resultados.

As novas contratações de servidores, também trouxeram um novo fôlego à equipe. Com mais profissionais, foi possível implementar novas ferramentas de gestão e otimizar ainda mais os processos. Além disso, as novas contratações trouxeram novas ideias e perspectivas, o que contribuiu para a melhoria do clima organizacional.

A SUAP está comprometida com a qualidade do ambiente de trabalho e com a valorização dos seus servidores. A equipe acredita que um ambiente de trabalho positivo e motivador é essencial para a produtividade e para o alcance dos objetivos.

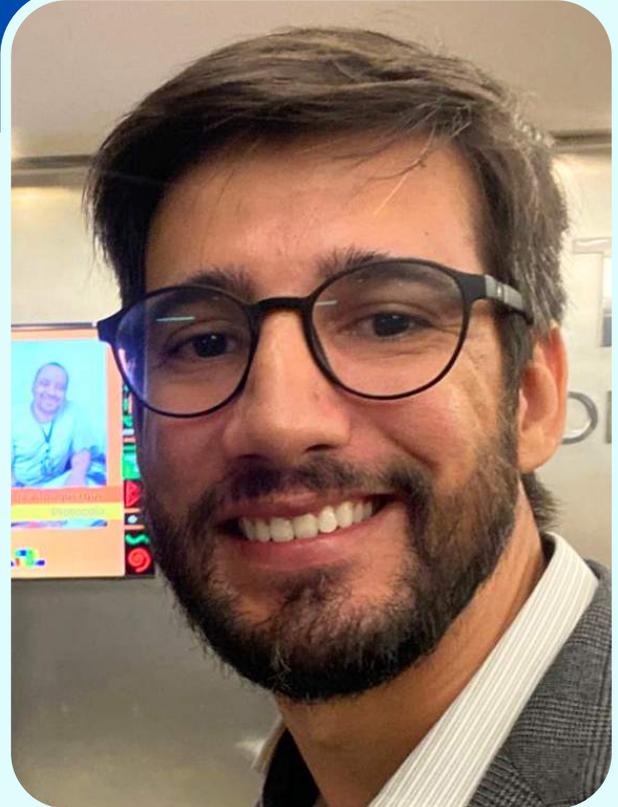
Alguns dos principais resultados alcançados pela SUAP nos últimos anos incluem:

- Automatização do cálculo do abono de permanência;
 - Otimização do processo de solicitação de aposentadoria;
 - Descentralização das atividades administrativas;
 - Implementação de novas ferramentas de gestão;
 - Melhoria do clima organizacional.
-

Tecnologia e eficiência: SIGTE promove modernização na CGTES

Marcelo Mafort
Subcoordenador de Informação em Gestão
do Trabalho e da Educação

A Subcoordenadoria de Informação em Gestão do Trabalho e da Educação (SIGTE), tem um importante papel na área de gestão de RH. Da Coordenadoria da Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde, ela é o setor que tem por missão dar o suporte estratégico para os gestores da Rede Sesap, no processo de tomada de decisões, no âmbito da gestão de Recursos Humanos. Suas responsabilidades abrangem a elaboração e definição de normas e fluxos dos sistemas de coleta, codificação, processamento, cadastramento, análise e disseminação de dados, de forma a assegurar a qualidade, a uniformidade e a fidedignidade das informações da gestão em saúde.



Entre suas atribuições, destacam-se:

1. Instrumentalização do processo decisório na gestão de RH, proporcionando dados confiáveis e uniformes;
2. Prestação de informações relevantes para a área de RH, tanto dentro da Secretaria, quanto para outros órgãos;
3. Organização e disseminação de informações para promover o conhecimento;
4. Contribuição para o desenvolvimento e aprimoramento dos sistemas de informação, garantindo a consistência das análises realizadas;
5. Identificação de situações que demandem investigação mais específica, por meio de análises de dados;
6. Implementação da descentralização das informações, nas unidades de saúde e administrativas da rede estadual;
7. Promoção da utilização da internet, como ferramenta para aquisição, transação e disseminação de informações relacionadas à gestão de RH;
8. É responsável pelo **Portal RH**, ferramenta essencial que agiliza processos, promove transparência e facilita aos servidores terem o acesso simplificado aos seus dados funcionais.

A atuação da SIGTE é essencial para garantir a eficiência e a qualidade da gestão de RH na área da saúde, contribuindo para uma tomada de decisão mais embasada e estratégica, em benefício tanto dos profissionais de saúde, quanto dos pacientes.

20 anos de modernização na gestão de RH da Sesap/RN



Em 2023, a Subcoordenadoria de Informação em Gestão do Trabalho e da Educação (SIGTE), da Coordenadoria da Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde, celebrou 20 anos de um marco histórico: o início da modernização dos sistemas de informação, em gestão de Recursos Humanos na Sesap.

Para marcar as duas décadas, a SIGTE deu início a um processo de melhorias nos sistemas, implementando novas funcionalidades que atendem às necessidades dos servidores e também, da gestão da Sesap. A criação de uma identidade visual moderna e intuitiva para facilitar o uso dos sistemas e a simplificação do acesso, para que os servidores possam utilizá-los de forma mais fácil e rápida, estão entre as novidades trazidas pela SIGTE em 2023. Confira a seguir algumas destas conquistas:

- Layout e novas funcionalidades **Portal RH** e **MEU RH**;
- Lançamento da **Cartilha MEU RH**;
- Treinamento sobre as digitações de escalas administrativas - SAGTRAB;
- Treinamento para digitação das escalas dos Cooperados/Terceirizados - SAGTRAB;
- Comemoração de 20 anos - Sistemas RH Sesap;
- Desenvolvimento do Sistema de adesão ao Teletrabalho;
- Lançamento do “**Política Interativa**”;
- Atualização no Portal MEU RH para que os servidores possam consultar os valores à receber do Complemento do Piso da Enfermagem;
- Produção da **Cartilha** com as principais orientações sobre o Piso da Enfermagem;
- Integração do NGPE, Comissão do Teletrabalho à SIGTE.

FALA SIGTE!



Para 2024 são inúmeros os desafios, todavia, temos uma equipe forte, proativa e determinada: temos por exemplo a integração de diversos sistemas, a implantação de novas funcionalidades, o controle, auditoria e desenvolvimento de novos sistemas, para atender às necessidades da CGTES e unidades de RH da Rede Sesap.

ANDERSON – SIGTE/CAD



As alterações de design feitas nos sistemas internos, deram uma cara mais nova e moderna para os sistemas, tornando-os mais agradáveis, visualmente falando.

PEDRO – SIGTE



Minhas expectativas são as melhores possíveis tanto em questão de experiência, quanto em questão de convivência com os demais colaboradores. Além disso, espero ser útil ajudando a melhorar os sistemas de projetos que estou inserido.

SAMUEL



Uma das ações que quero destacar da SIGTE, no ano de 2023, no sistema Portal RH, foi o de disponibilizar ao servidor a visualização e o acesso na palma da mão, sem sair de casa, de vários documentos inclusive o contracheque e o piso da enfermagem, através da aba MEU RH.

DÉBORA ARAÚJO



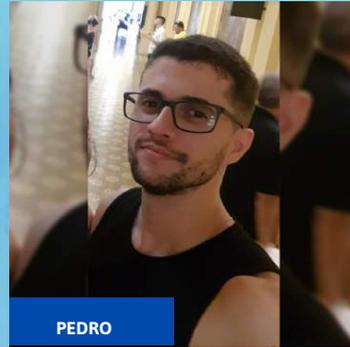
EQUIPE DA SIGTE (NGPE, COMISSÃO DO TELETRABALHO E SIGTE)



ANDERSON



SAMUEL



PEDRO



DÉBORA ARAÚJO



SALES



MARIA BERNADETE



BETO



RENATO



EMILLY



LUIZ



COMISSÃO DE TELETRABALHO:
DENILSON, LIDIA, LARISSA, MARIA ANTONIA, DEBORA



MARCELO

Teletrabalho: Uma nova era na gestão do trabalho do SUS/RN

Mesmo com o fim da pandemia de covid-19, a Secretaria de Estado da Saúde Pública do Rio Grande do Norte (Sesap), continuou com o regime de teletrabalho para seus servidores. O que significa um marco histórico para a gestão do trabalho no SUS.

Para este novo ciclo na Sesap foi criada em fevereiro de 2023, a Comissão Permanente de Gestão do Teletrabalho (CPGT), atualmente vinculada a SIGTE. O setor é responsável por analisar os resultados do teletrabalho, propor ajustes na regulamentação e apresentar relatórios anuais.

Em março de 2023, a Portaria-Sei nº 788, disciplinou a implementação do teletrabalho na Sesap, definindo as regras e critérios para adesão ao regime.

De acordo com a Portaria, os servidores que optarem pelo teletrabalho, executarão suas atividades fora da sede da Sesap, utilizando ferramentas de comunicação e informação. Para fazer o acompanhamento do plano de trabalho acordado entre o servidor e sua chefia, foi criado o sistema de monitoramento (SIGTELE). O projeto e desenvolvimento do sistema foi realizado pela CPGT e UGTSIC e encontra-se pronto para uso, aguardando publicação de link externo pela COTIC.

A adesão ao teletrabalho tem sido gradual, começando com os setores que já foram aprovados pela CPGT. A partir do primeiro trimestre de 2024, os servidores desses setores poderão aderir individualmente. O processo de adesão será feito através do PortalRH.

O processo começa com a adesão dos setores e, após divulgada no Boletim Administrativo publicado no site da Secretaria da Administração e Recursos Humanos (www.searh.rn.gov.br), será permitida a adesão dos servidores de modo individual, que será feita através de uma tela específica dentro do PortalRH (www.portalrh.saude.rn.gov.br). Caso o pedido de adesão do servidor seja aceito, os próximos passos serão a aprovação pela Chefia e elaboração do Plano de Trabalho, seguidos pela aprovação da Comissão do Teletrabalho e a publicação da Portaria. Em setembro de 2023, foram deferidos 99 setores que serão liberados gradualmente, a partir do primeiro trimestre de 2024. Os próximos passos serão divulgados pela Comissão, via processo administrativo e canais de comunicação institucionais.

O regime poderá ser híbrido ou integral. Os que aderirem ao regime híbrido, ficam obrigados a cumprir no mínimo um dia da sua carga horária semanal de forma presencial, e a organização da escala de trabalho do setor será elaborada pela chefia imediata. O teletrabalho integral será permitido em casos específicos, como nomeação ou transferência do cônjuge, tratamento de saúde de familiar de 1º grau fora do domicílio, para servidores com deficiência ou com filho, cônjuge ou ascendente de primeiro grau com deficiência e que sejam dependentes. Estes servidores precisarão comparecer de forma presencial ao trabalho durante uma semana por semestre. Alguns servidores não poderão aderir ao teletrabalho, como os que estejam fora do País, os que realizam suas atividades em contato direto com o paciente e os estagiários.

A implementação do teletrabalho na Sesap, representa um passo importante para a modernização da gestão do trabalho no SUS, com potencial para aumentar a produtividade, a flexibilidade e a qualidade de vida dos servidores.

Retrospectiva: Avanços e conquistas da Escola de Saúde Pública do RN

Ao completar seu terceiro ano de existência em dezembro de 2023, a Escola de Saúde Pública do Rio Grande do Norte (ESPRN) reflete sobre sua jornada, repleta de desafios e aprendizados que contribuíram para o aprimoramento de suas práticas, em prol da saúde pública estadual.

Durante este período, a ESPRN concentrou esforços para atender às demandas delineadas em seu Mapa Estratégico, alinhado ao Plano Estadual de Saúde, resultando em uma série de realizações e melhorias significativas.



Por meio de oficinas de trabalho, a equipe da ESPRN passou por oficinas de Planejamento Estratégico, o que proporcionou a reflexão sobre a importância de uma cultura institucional, voltada para a gestão participativa. Neste ano, o Mapa Estratégico da ESPRN foi criado, delineando diretrizes sólidas para o futuro da instituição.

Além disso, um importante passo foi dado com a reabertura do laboratório de Informática, após receber 16 novos microcomputadores e 02 condicionadores de ar, proporcionando condições de trabalho adequadas para a equipe. Essa conquista foi resultado de parcerias estratégicas com instituições de ensino e a Secretaria de Saúde, demonstrando o poder da colaboração interinstitucional. Outros espaços da Escola também foram beneficiados, com novos equipamentos de ar-condicionado, visando o conforto térmico dos colaboradores.

No âmbito dos processos educacionais, a ESPRN se destacou pela diversidade e qualidade de seus cursos e projetos. Desde cursos técnicos, até projetos de extensão e produções audiovisuais, a instituição demonstrou seu compromisso com a formação e a educação em saúde pública. Destaca-se o Projeto Paulo Freire em Verso e Prosa, que promove espaços reflexivos sobre educação e trabalho em saúde, e a produção do documentário "Além da Microcefalia", que visa conscientizar sobre os desafios enfrentados pelas crianças afetadas pelo Zika Vírus.

Em adição, a criação da série de Podcast "Diálogos em Saúde Pública", ampliou os canais de comunicação da ESPRN, permitindo a disseminação de conhecimento e experiências, através das mídias digitais. Essas iniciativas refletem o compromisso da ESPRN em promover a educação e a conscientização em saúde pública, contribuindo para a construção de uma sociedade mais saudável e informada.

Mesa Estadual de Negociação Permanente do SUS/RN: Fortalecendo os direitos dos servidores da Sesap



A Mesa Estadual de Negociação Permanente do SUS/RN (MENP/SUS-RN) é um fórum permanente de negociação entre gestores e trabalhadores, do Sistema Único de Saúde no Rio Grande do Norte. Criada em 2005 por meio da Resolução N° 088, do Conselho Estadual de Saúde do RN, de 07 de dezembro de 2005, a Mesa passou por longos períodos sem funcionar, mas foi reativada em fevereiro de 2019, na gestão do então secretário de Saúde, Cipriano Maia. Desde sua reativação, até janeiro de 2024, a MENP/SUS-RN realizou 82 reuniões, com foco em pautas importantes para a gestão do trabalho no SUS. Entre os principais resultados das negociações, destacam-se:

- Contribuição na elaboração e aprovação do Plano de Cargo, Carreira e Remuneração (PCCR);
- Atualização das progressões (mudança de nível) em atraso;
- Implantação da gratificação de incentivo à qualificação;
- Ampliação da Carga Horária (Jornada Especial);
- Implantação e pagamento da gratificação de insalubridade;
- Acompanhamento das contratações de servidores;
- Atualização dos valores das diárias pagas aos servidores em viagem de trabalho;
- Elaboração do Plano Emergencial para sanar dificuldades relacionadas às cirurgias eletivas;
- Participação na Comissão de acompanhamento da implantação do Piso salarial da Enfermagem;
- Elaboração da nova proposta de Lei da Gratificação de Estimulo a Produtividade;
- Regulamentação do Teletrabalho;
- Portarias dos Plantões;
- Novo concurso público;
- Data base;
- Mudança no cronograma de pagamentos dos servidores.

A MENP/SUS-RN é coordenada pela Coordenadoria da Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde e possui Regimento Interno próprio. A Mesa é composta por representantes dos trabalhadores (SINDSAUDE, SINDERN, SOERN, SINFARN, SINMED e SIPERN) e da gestão da Sesap (CGTES, COADI, CAS, DAJ), além de representantes das Secretarias de Administração e de Finanças.

As reuniões ordinárias da Mesa são realizadas na última segunda-feira de cada mês. A Mesa também pode se reunir de forma extraordinária quando necessário. Para mais informações, entre em contato com a MENP/SUS-RN pelo e-mail menp.susrn@gmail.com.



**RIO GRANDE
DO NORTE**
GOVERNO DO ESTADO
SECRETARIA DE ESTADO
DA SAÚDE PÚBLICA – SESAP