

# Voz Ativa

Coordenadoria de Recursos Humanos da SESAP/RN



Caríssimos,

A atual gestão da Secretaria de Estado da Saúde Pública (Sesap) vem exigindo que nós sejamos inovadores, que busquemos repensar nossos processos de trabalho, explorando nossas potencialidades, com a coragem de deixar para trás modos de fazer que se tornaram obsoletos. Modos que comprovadamente não produzem bons resultados. E sempre pensando em como fazemos melhor, tendo como horizonte o SUS efetivo, resolutivo e para tod@s que sempre sonhamos. Parafrazeando Belchior, “no presente, a mente, o corpo é diferente e, o passado é uma roupa que não nos serve mais”.

É com esse pensamento que faço a abertura do nosso 3º informativo e com o sentimento de que muito temos feito, mas que muito mais ainda há para fazer... assim, continuo com o poeta, que não está mais entre nós, mas que tanto cantou o porvir: “o que há algum tempo era jovem, novo, hoje é antigo e, precisamos todos, rejuvenescer”. Sigamos sempre junt@s!

*Elenimar Costa Bezerra – Coordenadora de Recursos Humanos da  
Secretaria de Estado da Saúde Pública*



## BOAS VINDAS À NOVA SUBSECRETÁRIA

A Coordenadoria de Recursos Humanos da Sesap, na medida em que se despede com muita gratidão de Márcia Lucas, que por razões pessoais decidiu trilhar outros caminhos, também dá as boas vindas à Maura Sobreira, que ocupou recentemente a Pasta da Subsecretaria de Planejamento e Gestão, da Secretaria de Estado da Saúde Pública (SESAP).

Esse setor é o responsável pela pasta da gestão do trabalho e da educação, fundamental para o alinhamento do nosso setor aos objetivos institucionais. Boa Sorte, Márcia e Bem Vinda, Maura!!



Maura Sobreira é paraibana e antes de assumir a SUPLAG estava na direção do Hospital Regional do Seridó, em Caicó (RN)

## COLEGIADOS: DEMOCRATIZANDO O CONHECIMENTO E AGILIZANDO SOLUÇÕES

Na Coordenação de Recursos Humanos (CRH) da Sesap, as reuniões de Colegiado estão a cada dia mais se tornando uma prática no cotidiano dos gestores e servidores. As reuniões das subcoordenadorias ligadas a esta coordenação, bem como, as próprias reuniões da CRH, estão acontecendo com regularidade e de forma virtual pelas plataformas disponíveis, permitindo a construção de pautas pertinentes à realidade dos setores, a sua discussão e o encaminhamento de soluções pela coletividade. A coordenadora confirma que o dispositivo pode ser ainda mais ampliado: "Estamos exercitando a participação por meio de encontros mensais virtuais com o conjunto dos servidores da CRH e, algumas subcoordenadorias têm realizado seus momentos setoriais", afirma Elenimar Bezerra, mais conhecida como Leninha. Ela afirma que, para estes primeiros dias de agosto, está prevista a publicação das orientações gerais para a formação dos colegiados gestores em todas as instâncias da Sesap.

Para a titular da Subcoordenadoria de Gestão das Relações de Trabalho (SUGRT), Renata Freire do Nascimento, a equipe passa por importantes mudanças e o colegiado tem potencialidade para ser um espaço de democratização das informações, buscando agilidade e integração das ações. "Nossa equipe ainda está aprendendo como desenvolver a corresponsabilização. Acredito que o comprometimento será o nosso grande diferencial. A cada conquista ficaremos mais motivados em evoluir", afirma ela. Renata avalia que ainda há resistência à transição, mas confia num avanço futuro: "Sinto que ainda temos muita resistência a essa transição, que ainda nos questionamos se essa ação é realmente produtiva, mas a construção desse amadurecimento leva tempo e exige de nós persistência. Por fim, trabalhamos com o objetivo de qualificar nossos processos de trabalho, racionalizando nossos esforços e recursos, visando melhorar ainda mais a qualidade de nosso trabalho por meio de inovações estruturadas coletivamente".



Na avaliação da subcoordenadora de Investigação e Informação em Recursos Humanos (SUIIRH), Avânia Dias de Almeida, o formato já demonstrou o seu alcance. "O colegiado da SUIIRH está sendo institucionalizado há apenas três meses, e já tem demonstrado potencial de sucesso e garantido a reflexão coletiva das pautas e projetos da subcoordenadoria", afirma. Para a subcoordenadora, "ter um momento para falar das atividades individuais e discutir os processos de trabalho que impactam nos resultados da equipe é essencial, sobretudo, nesse contexto de pandemia e os raros momentos de encontro presencial dos pares em razão do trabalho remoto". Avânia avalia que ainda há muito a avançar: "Desde a formulação de pautas estruturantes por toda a equipe ao monitoramento e avaliação das ações pactuadas. Mas, um passo de cada vez! Estamos felizes em dar esse primeiro passo e reforçar um ambiente democrático e participativo de trabalho. Ah, não poderia esquecer do apoio qualificado de Carlécia na construção desse modelo de gestão!", destaca.

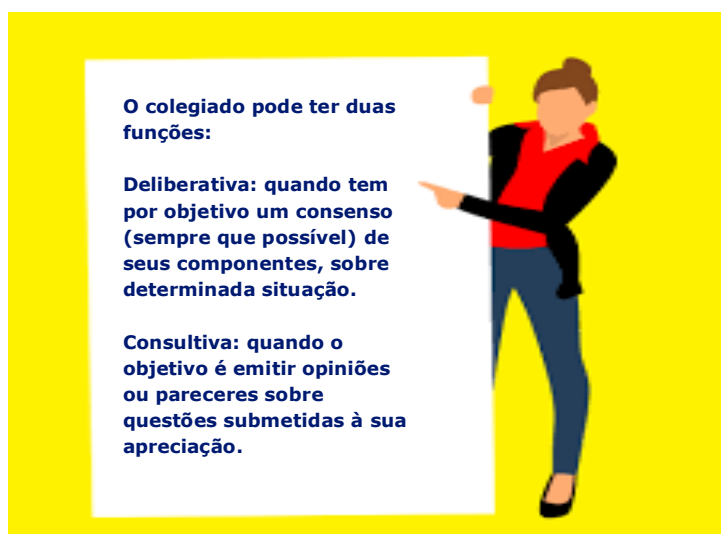
Rayane Larissa Santos de Araújo Monteiro, subcoordenadora de Capacitação de Recursos Humanos (Suca) afirma que, mesmo com experiências anteriores na gestão do SUS, foi na CRH da Sesap onde teve uma aproximação mais aprofundada com a PNH e, por consequência, com a gestão participativa e cogestão. "Em minha experiência à frente da Subcoordenadoria de Capacitação, a construção coletiva foi fundamental por vários motivos. Primeiro, porque o setor precisou construir uma nova lógica para o seu processo de trabalho, que pudesse possibilitar o fortalecimento da Política de Educação Permanente no Estado, na perspectiva da regionalização, bem como uma melhor gestão do campo do Ensino Serviço. Depois porque a equipe tem uma composição diversa em saberes e perfis de atuação e passou por algumas transformações ao longo dos últimos meses. Fizemos ensaios na perspectiva de uma construção e planejamento coletivos, mas, posso dizer que esse processo se solidificou a partir da pandemia, com a sistematização de reuniões colegiadas", analisa.



## ESPAÇO DE DEBATES, GERAÇÃO DE IDEIAS E ADMINISTRAÇÃO DE CONFLITOS. O QUE É UM COLEGIADO?

Órgãos colegiados são definidos como aqueles em que há representações diversas e as decisões são tomadas em grupo. No Sistema Único de Saúde (SUS) eles constituem um dos dispositivos da Política de Humanização – antes denominada Política Nacional de Humanização (PNH).

Os dispositivos da PNH se concretizam de várias formas, como os Colegiados Gestores, Mesas de Negociação, Contratos Internos de Gestão, Câmara Técnica de Humanização (CTH), Grupo de Trabalho de Humanização (GTH), Gerência de Porta Aberta, entre outros arranjos de trabalho que permitem a experimentação da cogestão no cotidiano da saúde, além de ser um modelo de administração que inclui o pensar e o fazer coletivo, para que não haja excessos por parte dos diferentes corporativismos que fazem parte de um sistema.



O Colegiado constitui-se como espaço coletivo de negociação e definição de prioridades; de definição dos investimentos; é o local ideal para elaborar o projeto de ação do setor, organizar os procedimentos operacionais; intervir em seu processo de trabalho; sugerir e elaborar propostas; criar estratégias para o envolvimento de todos os membros e equipes do serviço, acolher e encaminhar as demandas de alta complexidade dos usuários; criar indicadores e monitorá-los, administrar imprevistos, prestar contas aos demais coletivos de gestores, trabalhadores e usuários.

### COMO FUNCIONA UM COLEGIADO?

- ❑ Precisa ter periodicidade e comunicação prévia a todos os participantes, com dados sobre o local, horário e pauta;
- ❑ A pauta deve ser definida previamente e construída coletivamente;
- ❑ Como resultado, o colegiado pode ter a elaboração de propostas, pactuações e deliberações. Não esquecer que tudo deve ser registrado em Ata/Memória, que depois deve ser compartilhado com o coletivo;
- ❑ A reunião pode ser presencial, no formato de roda de conversas, ou de forma virtual por meio de aplicativos propícios para isso. Ao lado imagens dos dois tipos de encontro. Na CRH da Sesap, a prática do colegiado é intrínseca ao modo de gestão.



**Avaliação de Desempenho Individual 2020**

- 1 ACORDO: 20/01 à 30/09;
- 2 ACOMPANHAMENTO DO ACORDO: 01/04 à 14/11;
- 3 AUTOAVALIAÇÃO E AVALIAÇÃO DO AVALIADOR: 15/11 à 31/12.

A Avaliação de Desempenho contribui para o desenvolvimento profissional do servidor e para o aperfeiçoamento da qualidade do serviço público. Fique atento aos prazos!

Em caso de dúvida, procure o RH de sua unidade ou ligue para 3232-8966 ou 98103-1579.

[http://www.avaliacaode desempenho.rn.gov.br/](http://www.avaliacaode desempenho.rn.gov.br)  
\*O período do Acordo era: 20/01 à 31/03, mas foi prorrogado devido a pandemia até o dia 30/09.

AVALIAÇÃO de DESEMPENHO  
RIO GRANDE DO NORTE

## ACORDO PRORROGADO: ATENÇÃO AOS NOVOS PRAZOS

A Comissão de Avaliação de Desempenho (CAD) informa que este ano, excepcionalmente, devido à pandemia de Covid-19, a fase do Acordo da Avaliação de Desempenho Individual dos Servidores da Saúde (ADISS) foi prorrogada até o dia 30 de setembro. Os outros prazos estão no quadro ao lado esquerdo. A Sesap realiza a ADISS desde 2009, e hoje segue com etapas predefinidas em três fases durante o ano.

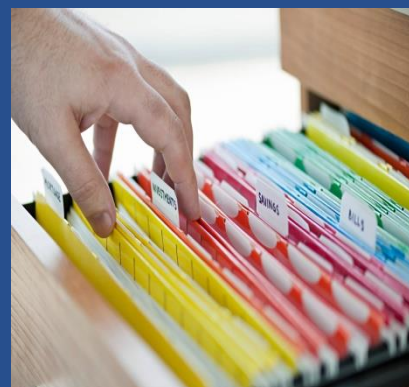
Paula Fernanda, responsável pela CAD explica que “é importante que todos fiquem atentos e não percam os prazos, pois a avaliação de desempenho é o pré-requisito para que o servidor possa ter sua mudança de nível, conforme definido pelo Plano de Cargos, Carreira e Remuneração da SESAP/RN, definida pela LC nº 333/2006. Atingindo a média necessária (70% da nota), o servidor adquire, a cada dois anos de efetivo exercício, o direito à progressão, o que implica em um aumento de 3% no seu salário base”.

Por ser uma “Ferramenta de Gestão”, todos os servidores da Sesap passam por esse processo avaliativo, bastando, para isso, a comprovação do efetivo exercício em cada ano, com o mínimo de 150 dias trabalhados. Os cursos nos quais o servidor participe, além da sua produção intelectual, poderão ser informados no sistema de avaliação durante o ano em exercício, e serão validados mediante apresentação dos certificados por seu avaliador, que é sua chefia imediata ou alguém por ele delegado.

Para o novo servidor da Sesap que ainda não conhece esse processo, a CAD orienta que procure o mais rápido possível o Recursos Humanos de sua unidade para realizar o cadastro e assim poder participar do processo avaliativo.

## GAMC: MAIS CELERIDADE AOS PROCESSOS

O Grupo Auxiliar de Movimentação e Cadastro (GAMC) informa aos servidores que está dando andamento aos processos de solicitação de licença prêmio que terão usufruto em setembro próximo. Quanto aos processos relativos à aposentadoria, a equipe do GAMC se debruça sobre os processos relativos a outubro/2019. O setor continua seguindo os critérios de análise de acordo com o decreto governamental vigente, deferindo com prioridade os processos dos servidores que estão com processo de aposentadoria em andamento ou próximo a se aposentarem.



---

## SUCA LANÇA SISTEMA DE ENSINO SERVIÇO EM PARCERIA COM A UFRN



A Subcoordenadoria de Capacitação (SUCA) firmou parceria com a UFRN, através de uma ação integrada entre o Laboratório de Inovação Tecnológica em Saúde (LAIS/UFRN) e o Instituto Metr pole Digital (IMD/UFRN) para o desenvolvimento de uma plataforma tecnológica, com o objetivo de gerenciar o quantitativo de estagiários que atuam na rede de saúde.

O Sistema Unificado de Ensino e Serviço (SUES) tem a fun o de auxiliar o controle e gerenciamento dos estudantes que estão atuando nas unidades de referência e nos hospitais da Rede SESAP, em estágio curricular obrigatório com todas as Institui es de Ensino conveniadas.

O mapeamento realizado pela plataforma SUES permite ter relatórios estatísticos dos números de estagiários que estão contribuindo, disponíveis ou que já passaram pela secretaria. Com isso, a SESAP tem como mensurar a quantidade real de seus colaboradores acad micos e estabelecer a es no enfrentamento   Covid-19 nos hospitais e unidades de saúde.

Conhecendo quantos desses estudantes estão ativos, em que unidade de saúde estão atuando, e qual   sua área de especializa o, facilita a gestão de pessoal nesse momento de pandemia. O SUES permite ainda o cáculo em tempo real das contrapartidas institucionais a serem destinadas aos hospitais da Rede SESAP como um todo. A plataforma   alimentada pelos Núcleos de Educa o Permanente das Unidades e, as informa es são gerenciadas pela Subcoordenadoria de Capacita o.

O desenvolvimento do sistema   coordenado pelo grupo de professores Anna Giselle Ribeiro, Gustavo Leitão, Isaac Franco e Emerson Alencar. O serviço conta ainda com a colabora o de estudantes voluntários, que participaram da a o "SOS Coronavírus", cadastro digital criado para integrar interessados que trabalham com tecnologia da informa o, que busquem contribuir com iniciativas de enfrentamento   Covid-19.

---

## SUAFP: MAIS DE 900 PROCESSOS ATUALIZADOS

Com aproximadamente 930 processos concluídos em regime de mutirão de trabalho, a Subcoordenadoria de Administração de Pagamento (SUAFP) deu andamento   demanda dos processos relacionados às nomea es dos contratos temporários e efetivos. Os dados são do balanço parcial até 13 de julho. A força tarefa com os servidores da SUAFP atuando diariamente, de segunda a sexta-feira, teve êxito no seu objetivo de permitir a todos os servidores as suas remunera es em dia nesse período de enfrentamento da pandemia. Lembrando também que, além da prioridade a esses processos, a SUAFP também deu andamento a processos também igualmente importantes para o servidor e relativos a assuntos como: Auxílio Transporte, Aposentadorias, Insalubridades, Produtividades e demais demandas da sua competência. Além dos 922 processos de efetivos e temporários, até o momento a SUAFP está debruçada num total de 68 processos em que foram solicitados rescisões de contratos (que serão trabalhados posteriormente) e pagamento aos dias trabalhados.

---

## EXPEDIENTE

Mais uma vez, o momento é de muito trabalho e nesta crise provocada mundialmente pela pandemia, não poderia ser diferente. Aqui será o canal para divulgarmos o trabalho de todas as Subcoordenadorias ligadas à Coordenadoria de Recursos Humanos, dando visibilidade e transparência às ações. O e-mail [voztativainformativo@gmail.com](mailto:voztativainformativo@gmail.com) já está disponível para o envio de informações.

### Informativo Voz Ativa CRH

Organização, textos, fotos e diagramação

Núcleo da Política Nacional de Humanização da Sesap RN: Anna Karlla Fontes, Bucka Dantas e Eufrásia Ribeiro

Pauta, produção e revisão final:  
Carlézia Alves

Maria de Fátima Bezerra  
Governadora do Estado do Rio Grande do Norte

Cipriano Maia de Vasconcelos  
Secretário de Estado da Saúde Pública

Elenimar Costa Bezerra  
Coordenadora de Recursos Humanos

Renata Freire do Nascimento  
Sub. Gestão das Relações de Trabalho

José Evanildo Cândido  
Sub. Administração da Folha de Pagamento

Avânia Dias de Almeida  
Sub. Investigação e Informação em Recursos Humanos

Rayane Larissa Santos de Araújo  
Sub. Capacitação de Recursos Humanos

## NASST EM AÇÃO CONTRA COVID-19



As demandas relacionadas à Covid-19 têm sido o foco das ações do Núcleo de Atenção à Segurança e à Saúde do Trabalhador (NASST). Neste período de pandemia, os exames admissionais e periódicos, além de outras avaliações clínicas, eletivas e ocupacionais, foram temporariamente suspensos.

Todos os atendimentos de casos suspeitos ou confirmados de servidores lotados nas unidades Deodoro da Fonseca, Floriano Peixoto e Junqueira Aires têm acesso ao atendimento remoto, através do contato 3211-3110. Em algumas situações, o atendimento presencial é feito por agendamento.

Também são oferecidos no setor, o teste rápido para Sars-CoV-2 (quando indicado clinicamente) e o teste de Swab para Sars-CoV-2, também quando indicado. Este último é agendado no Hospital da Polícia. Atualmente, verifica-se uma redução gradativa da demanda de novos casos. Dentre os casos que demandaram o serviço, não houve casos de internação ou óbitos. Nos dias que seguem, o setor mantém todo o seu atendimento de modo agendado e recomenda-se aos servidores se dirigirem até lá somente com máscara.

