



Organização
Pan-Americana
da Saúde



Organização
Mundial da Saúde
ESCRITÓRIO REGIONAL PARA AS
Américas

56° CONSELHO DIRETOR

70ª SESSÃO DO COMITÊ REGIONAL DA OMS PARA AS AMÉRICAS

Washington, D.C., EUA, 23 a 27 de setembro de 2018

Tema 4.6 da agenda provisória

CD56/10, Rev. 1
31 de agosto de 2018
Original: espanhol

PLANO DE AÇÃO SOBRE RECURSOS HUMANOS PARA O ACESSO UNIVERSAL À SAÚDE E A COBERTURA UNIVERSAL DE SAÚDE 2018-2023

Introdução

1. A 29ª Conferência Sanitária Pan-Americana aprovou em setembro de 2017 a *Estratégia de recursos humanos para o acesso universal à saúde e a cobertura universal de saúde* (documento CSP29/10) (1). Na resolução aprovada (CSP29.R15) (2), solicita-se à diretora que elabore para 2018 um plano de ação regional com objetivos específicos e indicadores a fim de que se avance de maneira mais expedita no caminho estabelecido na referida estratégia.

Antecedentes

2. Levando em consideração os marcos mundiais estabelecidos pela Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável (3), a Estratégia Mundial de Recursos Humanos para a Saúde (4) e o relatório da Comissão de Alto Nível sobre Emprego e Crescimento Econômico em Saúde (5), construiu-se a estratégia de recursos humanos para a saúde da Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS) a partir dos valores e princípios da *Estratégia para o acesso universal à saúde e a cobertura universal de saúde* (estratégia de saúde universal) (6), dando ênfase ao desenvolvimento e ao fortalecimento das capacidades das equipes de saúde para assegurar o direito ao grau máximo de saúde da população, com equidade e solidariedade.

3. A partir das linhas de ação da estratégia de saúde universal, e reunindo as principais conclusões da década sobre os recursos humanos para a saúde, em especial a medição das metas regionais nesse âmbito (7), a estratégia de recursos humanos estabelece uma abordagem sólida, inovadora e protagonista para conseguir que os serviços e sistemas de saúde disponham dos recursos humanos necessários que assegurem o acesso e a cobertura em saúde, utilizando como marco a Agenda de Saúde Sustentável para as Américas 2018-2030 (8).

4. A estratégia foi elaborada mediante um processo ativo de consultas e discussão técnica com os Estados Membros nos diferentes níveis sub-regionais e tem como propósito orientar os Estados Membros no desenvolvimento das políticas e dos planos de recursos humanos segundo esses princípios e de acordo com o contexto nacional. Nesse sentido, propõe as seguintes linhas estratégicas de ação:

- a) Fortalecer e consolidar a governança e a orientação dos recursos humanos para a saúde.
- b) Desenvolver condições e as capacidades dos recursos humanos para a saúde a fim de ampliar o acesso e a cobertura de saúde com equidade e qualidade.
- c) Concertar com o setor educacional o atendimento das necessidades dos sistemas de saúde em transformação no sentido do acesso universal à saúde e da cobertura universal de saúde.

Análise da situação

5. Na estratégia de recursos humanos para a saúde destaca-se que, embora nas últimas décadas tenham diminuído os profundos desequilíbrios que existiam na força de trabalho no campo da saúde e tenha melhorado a dotação e a disponibilidade de pessoal na atenção primária, ainda persistem iniquidades na disponibilidade, distribuição e qualidade dos profissionais da saúde. Entre os principais obstáculos estão os frágeis processos intersetoriais nos âmbitos da governança, da regulamentação e da gestão; o financiamento insuficiente destinado aos recursos humanos; a falta de informações para apoiar a tomada de decisão; e a dificuldade das autoridades nacionais de prever as necessidades presentes e futuras de profissionais da saúde e de formular e implementar estratégias de longo prazo.

6. Os principais desafios apontados estão ligados a fragilidades nos processos intersetoriais relacionados com a governança. Assim, a fragmentação dos enquadramentos legais dos setores de saúde, educação, trabalho e finanças, bem como do exercício da regulação e gestão, é um obstáculo crítico para alcançar o acesso universal à saúde e a cobertura universal de saúde, o que também limita as possibilidades de cooperação intersetorial e dificulta a incorporação de equipes interprofissionais com os perfis de competência exigidos pelas redes integradas de saúde (9).

7. Menciona-se também como limitação crítica a dificuldade das autoridades nacionais de prever as necessidades presentes e futuras de profissionais da saúde, bem como de formular e implementar estratégias de longo prazo, o que faz com que as intervenções iniciadas por alguns países não sejam coerentes com os objetivos dos planos nacionais de saúde. Acrescenta-se ainda que muitos países não contam com informações suficientes nem com metodologias avançadas de monitoramento e avaliação de recursos humanos no âmbito da saúde para apoiar a tomada de decisão. As informações são fragmentadas e costumam se limitar ao setor público (10).

8. O financiamento destinado aos recursos humanos para a saúde se mostrou insuficiente, em muitos países, para assegurar a prestação de serviços de qualidade,

sobretudo na atenção primária e para as populações carentes. Como se aponta na estratégia, as evidências demonstram que o investimento em recursos humanos para a saúde contribui para melhorar as taxas de emprego e o desenvolvimento econômico dos países; por essa razão, existe uma necessidade urgente de fortalecer a vontade política e de converter os compromissos em mobilização efetiva de orçamento para o desenvolvimento dos recursos humanos (11).

9. As iniquidades na disponibilidade, distribuição e qualidade dos profissionais da saúde ocorrem entre os países e internamente, como também entre os níveis de atenção e entre os setores público e privado. Constata-se ainda uma escassa retenção em áreas rurais e desassistidas, altas taxas de mobilidade, além de precariedade nas condições de trabalho, baixa produtividade e limitada qualidade do desempenho, o que impede a expansão progressiva dos serviços, sobretudo na atenção primária. Soma-se a esses fatos o fenômeno da migração dos profissionais da saúde, que afeta especialmente os países do Caribe. Além disso, nos lugares em que se dispõe de recursos humanos para a saúde, estes nem sempre têm o perfil, a capacitação ou as competências adequadas para trabalhar de acordo com um enfoque intercultural e de gênero (12).

10. Destaca-se também o restrito desenvolvimento que tiveram as alternativas inovadoras para enfrentar os desafios de disponibilidade e distribuição do pessoal, como a rotação e a mudança de tarefas, as práticas avançadas, a criação de novos perfis profissionais ou a utilização da telessaúde (13).

11. Em matéria de educação em ciências da saúde, a estratégia destaca que, ante o crescimento exponencial da oferta nas últimas décadas, a regulamentação desses processos foi insuficiente, o que afeta a qualidade de formação dos egressos. Somam-se ainda as dificuldades dos países em avançar no sentido de uma formação baseada em competências, instituir programas de aprendizagem interprofissional, elaborar programas curriculares flexíveis, fortalecer a capacidade docente e diversificar os contextos de aprendizagem. No entanto, destaca-se que cada vez mais universidades e escolas de ciências da saúde estão redefinindo suas responsabilidades sociais e seu compromisso com as comunidades a que servem, compondo perfis profissionais condizentes com as necessidades de saúde da população (14).

12. Por fim, outro desafio destacado, que afeta a maioria dos países da Região, está relacionado à formação de médicos especialistas por programas de residência médica. As principais dificuldades são os desequilíbrios na oferta de especialistas em diferentes áreas geográficas, a escassez de formados em algumas especialidades, sobretudo a medicina familiar e comunitária, além da ausência de planejamento com relação à quantidade e ao tipo de especialistas de que necessita o sistema de saúde de cada país (15).

Proposta

13. O propósito deste plano de ação é apresentar objetivos prioritários para cada linha de ação proposta na *Estratégia de recursos humanos para o acesso universal à saúde e a cobertura universal de saúde*. Esses objetivos buscam avançar mais efetivamente no

caminho proposto por essa estratégia e facilitar os países a implementar o plano mais adequado aos seus contextos, prioridades e necessidades.

14. O plano é elaborado depois de um processo de consultas com os Estados Membros no qual se revela a necessidade de que os indicadores estabelecidos reflitam o contexto específico de cada país, suas prioridades e sua diversidade.

Linha estratégica de ação 1: Fortalecer e consolidar a governança e a orientação dos recursos humanos para a saúde

15. A transição para a saúde universal implica um conjunto de políticas, regulamentos e intervenções relacionados com a capacitação, o emprego e as condições de trabalho, a mobilidade interna e externa dos profissionais, a regulamentação da educação e a prática profissional, bem como a distribuição da força de trabalho sob a orientação da autoridade sanitária. Ao mesmo tempo, requer planejamento estratégico, capacidade técnica e intervenções sinérgicas em diferentes setores, todos os quais englobam atores diversos com responsabilidades, objetivos e interesses diferentes e específicos.

Objetivos	Indicadores	Linha de base 2018	Meta 2023
1.1 Consolidar a orientação mediante a formulação e implementação de uma política nacional de recursos humanos para a saúde, voltada à transformação dos sistemas para a saúde universal, acordada intersetorialmente e no mais alto nível	1.1.1 Número de países com uma política nacional de recursos humanos para a saúde formalizada e em processo de implementação	8	22
	1.1.2 Número de países com uma instância de decisão intersetorial de alto nível, institucionalizada e ativa em recursos humanos para a saúde	7	23
1.2 Fortalecer as capacidades de planejamento estratégico da força de trabalho, incluindo a análise da mobilidade profissional, a fim de projetar e responder às necessidades dos profissionais da saúde a médio e longo prazo, com o apoio de um sistema nacional de informação de recursos humanos	1.2.1 Número de países que contam com uma equipe multidisciplinar institucionalizada com capacidade de planejar os recursos humanos para a saúde ou a função equivalente no Ministério da Saúde	10	23
	1.2.2 Número de países que contam com projeções de necessidades de recursos humanos para a saúde e estratégias de ação, de acordo com o modelo de atenção	8	21

Objetivos	Indicadores	Linha de base 2018	Meta 2023
	1.2.3 Número de países com um sistema nacional de informação de recursos humanos para a saúde em funcionamento que responda às necessidades de planejamento, monitore a mobilidade profissional e apoie a tomada de decisão	7	22
1.3 Ampliar o investimento público em recursos humanos em saúde, melhorando a oferta de emprego e as condições de trabalho, sobretudo na atenção primária	1.3.1 Número de países que aumentaram a proporção do orçamento público destinado aos recursos humanos em saúde	8 ¹	20
	1.3.2 Número de países que aumentaram o orçamento público, refletido em postos de trabalho na atenção primária em relação ao total de profissionais da saúde	8 ²	19

Linha estratégica de ação 2: Desenvolver condições e as capacidades dos recursos humanos para a saúde a fim de ampliar o acesso e a cobertura de saúde com equidade e qualidade

16. A ampliação do acesso aos serviços com equidade e qualidade implica a melhoria da organização do sistema e das condições em que as pessoas trabalham nele. Nesse sentido, deve-se considerar a perspectiva de gênero. Demanda também mudanças na maneira de regulamentação, execução e compartilhamento de competências dentro das equipes interprofissionais, com favorecimento das ações que melhorem o acesso à atenção primária e atualização das capacidades, de cada indivíduo e de cada equipe, com o auxílio de dispositivos de educação permanente em saúde e do marco das novas tecnologias.

Objetivos	Indicadores	Linha de base 2018	Meta 2023
2.1 Promover uma dotação equitativa e a retenção dos profissionais da saúde, mediante o desenvolvimento de uma política de incentivos profissionais e econômicos que leve em conta a	2.1.1 Número de países com uma política de desenvolvimento profissional institucionalizada que promova uma dotação equitativa, de acordo com seu modelo de atenção, e que leve em conta a perspectiva de gênero	5	20

¹ A linha de base para este indicador corresponde a 2017 e 2018.

² A linha de base para este indicador corresponde a 2017 e 2018.

Objetivos	Indicadores	Linha de base 2018	Meta 2023
perspectiva de gênero e esteja de acordo com as necessidades específicas de cada comunidade, em particular nas áreas desatendidas	2.1.2 Número de países com uma política de incentivos econômicos e não econômicos para a inserção e a retenção de pessoal, com ênfase nas áreas desatendidas, e que leve em conta a perspectiva de gênero	3	18
	2.1.3 Número de países que reduziram o déficit na densidade de médicos, enfermeiras e parteiras, alcançando pelo menos 25 por 10.000 habitantes nas áreas desatendidas, como parte da meta global de 44,5 para o 2030	7	16
2.2 Formar equipes interprofissionais na atenção primária cuja combinação de competências permita uma abordagem integral e com capacidade resolutiva dos problemas de saúde, com enfoque de interculturalidade e dos determinantes sociais da saúde	2.2.1 Número de países que contam com uma equipe interprofissional de saúde definida para a atenção primária no contexto do seu modelo de atenção	12	21
2.3 Formular e implementar uma regulamentação do exercício profissional que permita o máximo emprego das competências dos profissionais da saúde com a finalidade de ampliar a cobertura e a qualidade da atenção, segundo modelos adequados de coordenação e supervisão	2.3.1 Número de países com um marco regulatório formal que defina as atribuições das profissões das ciências da saúde e afins de acordo com as necessidades do seu modelo de atenção	11	19
	2.3.2 Número de países com um marco regulatório que promova a delegação e redistribuição de tarefas da equipe de saúde	8	17
2.4 Melhorar o diálogo e as alianças, incluídos os arranjos multilaterais e bilaterais, a fim de abordar os desafios da migração dos profissionais da saúde e o fortalecimento dos sistemas de saúde	2.4.1 Número de países que participaram de diálogos ou acordos multilaterais ou bilaterais sobre migração de profissionais da saúde, incluída a subscrição do código global de práticas para recrutamento internacional de profissionais da saúde	6	16

Linha estratégica de ação 3: Concertar com o setor educacional o atendimento das necessidades dos sistemas de saúde em transformação no sentido do acesso universal à saúde e da cobertura universal de saúde

17. A formação dos recursos humanos nas Américas deve ser orientada para atender às necessidades de um sistema de saúde em transformação rumo à saúde universal. É necessário que haja uma mudança paradigmática no planejamento e na gestão da formação de graduação e pós-graduação nas carreiras de ciências da saúde, em seus programas curriculares e suas equipes docentes, além do desenvolvimento de mecanismos de avaliação e acreditação para garantir a qualidade da formação. As alianças público-privadas que aumentam a capacidade do pessoal de saúde por meio da educação e formação baseadas em evidências podem ser uma ferramenta para que os Estados Membros avancem nessa mudança de paradigma e acelerem a transformação rumo a uma atenção à saúde de alta qualidade, oportuna e inovadora.

Objetivos	Indicadores	Linha de base 2018	Meta 2023
3.1 Desenvolver mecanismos de articulação permanente e acordos de alto nível entre os setores de educação e saúde para alinhar a formação e o desempenho dos recursos humanos com as necessidades presentes e futuras dos sistemas de saúde	3.1.1 Número de países que contam com acordos e mecanismos de articulação formal permanente entre os setores de educação e saúde voltados para os princípios da missão social e educação interprofissional	12	22
	3.1.2 Número de países que implantaram um plano de educação contínua para os profissionais da saúde	7	23
3.2 Dispor de sistemas de avaliação e acreditação de carreiras da saúde com padrões em que se considerem as competências técnico-científicas e sociais dos formados	3.2.1 Número de países com pelo menos 50% das carreiras de saúde acreditadas	7	18
	3.2.2 Número de países com um sistema de acreditação das carreiras de saúde que inclua padrões sobre a missão social, a formação docente, a educação interprofissional e as competências dos formados	8	19
3.3 Desenvolver mecanismos de regulação e um plano de formação para as especialidades prioritárias nos	3.3.1 Número de países com um plano de formação de especialistas das diferentes profissões acordado com as instituições formadoras	8	21

Objetivos	Indicadores	Linha de base 2018	Meta 2023
quais se contemple o número de especialistas demandados pelo sistema de saúde e um aumento da formação em saúde familiar e comunitária	3.3.2 Número de países com pelo menos 30% da oferta de vagas de residência na área de saúde destinadas à saúde familiar e comunitária	4	15
	3.3.3 Número de países com pelo menos 30% da oferta de postos de trabalho para especialistas destinadas aos especialistas em saúde familiar e comunitária	3	14

Monitoramento e avaliação

18. Este plano de ação contribui para alcançar as metas de impacto 4.5 (“Recursos humanos em saúde”) do Plano Estratégico da OPAS 2014-2019 e das metas estabelecidas para o objetivo 3 (“Fortalecer a gestão e o desenvolvimento de recursos humanos em saúde com habilidades que apoiem um enfoque integral à saúde”) da Agenda de Saúde Sustentável para as Américas 2018-2030.

19. Para sua implementação será definido um guia metodológico que estabeleça os atributos dos indicadores e apoie os países na medição de suas linhas de base e no monitoramento do processo.

20. O monitoramento e a avaliação deste plano respeitaram a estrutura de gestão baseada em resultados da Organização, bem como os processos de desempenho, monitoramento e avaliação de acordo com os roteiros elaborados por cada um dos países.

21. Um relatório de progresso será apresentado em 2021 e um relatório final, em 2024.

Repercussões financeiras

22. O custo total estimado da execução deste plano de ação em seu período de vigência é de US\$ 7.000.000³ anuais durante cinco anos (2019-2023). Oitenta por cento do custo estimado poderia ser coberto com recursos disponíveis correspondentes a contribuições voluntárias e recursos regulares. Os 20% restantes seriam financiados pela captação de recursos adicionais.

³ A menos que indicado de outra forma, todos os valores monetários neste relatório são expressos em dólares dos Estados Unidos.

Ação pelo Conselho Diretor

23. Solicita-se que o Conselho Diretor revise esta proposta de plano de ação, faça as observações e recomendações pertinentes, e considere aprovar o projeto de resolução constante do Anexo A.

Anexos

Referências

1. Organização Pan-Americana da Saúde. Estratégia de recursos humanos para o acesso universal à saúde e a cobertura universal de saúde [Internet]. 29ª Conferência Sanitária Pan-Americana, 69ª Sessão do Comitê Regional da OMS para as Américas; 25 a 29 de setembro de 2017; Washington, DC. Washington, DC: OPAS; 2017 (documento CSP29/10) [consultado em 5 de maio de 2018]. Disponível em: https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=41725&Itemid=270&lang=pt
2. Organização Pan-Americana da Saúde. Estratégia de recursos humanos para o acesso universal à saúde e a cobertura universal de saúde [Internet]. 29ª Conferência Sanitária Pan-Americana, 69ª Sessão do Comitê Regional da OMS para as Américas; 25 a 29 de setembro de 2017; Washington, DC. Washington, DC: OPAS; 2017 (resolução CSP29.R15) [consultado em 5 de maio de 2018]. Disponível em: https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=42328&Itemid=270&lang=pt
3. Organização das Nações Unidas. Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible [Internet]. Septuagésimo período de sessões da Assembleia Geral das Nações Unidas; 15 de setembro de 2015 a 12 de setembro de 2016; Nova York. Nova York: ONU; 2015 (documento A/RES/70/1) [consultado em 13 de março de 2017]. Disponível em: <http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/RES/70/1>
4. Organização Mundial da Saúde. Estrategia mundial de recursos humanos para la salud: personal sanitario 2030 [Internet]. 69ª Assembleia Mundial da Saúde; 20 a 28 de maio de 2016; Genebra. Genebra: OMS; 2016 (resolução WHA69.19) [consultado em 13 de março de 2017]. Disponível em: http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA69/A69_R19-sp.pdf
5. High-Level Commission on Health Employment and Economic Growth. Working for health and growth: investing in the health workforce [Internet]. Genebra: Organização Mundial da Saúde; 2016 [consultado em 13 de março de 2017]. Disponível em inglês em: http://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/en_comheegfinalreport.pdf

6. Organização Pan-Americana da Saúde. Estratégia para o acesso universal à saúde e a cobertura universal de saúde [Internet]. 53º Conselho Diretor da OPAS, 66ª Sessão do Comitê Regional da OMS para as Américas; 29 de setembro a 3 de outubro de 2014; Washington, DC. Washington, DC: OPS; 2014 (documento CD53/5, Rev. 2) [consultado em 13 de março de 2017]. Disponível em: https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=27418&Itemid=270&lang=pt
7. Organização Pan-Americana da Saúde. Metas regionais em matéria de recursos humanos para a saúde 2007-2015 [Internet]. 27ª Conferência Sanitária Pan-Americana, 59ª Sessão do Comitê Regional da OMS para as Américas; 1 a 5 de outubro de 2007; Washington, DC. Washington, DC: OPAS; 2009 (CSP27.R7) [consultado em 14 de março de 2017]. Disponível em: <http://www1.paho.org/portuguese/gov/csp/csp27.r7-p.pdf>
8. Organização Pan-Americana da Saúde. Agenda de Saúde Sustentável para as Américas 2018-2030. 29ª Conferência Sanitária Pan-Americana, 69ª Sessão do Comitê Regional da OMS para as Américas; 25 a 29 de setembro de 2017; Washington, DC. Washington DC: OPAS; 2017 (documento CSP29/6, Rev. 3) [consultado em 14 de março de 2017]. Disponível em: https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=42117&Itemid=270&lang=pt
9. Organização Mundial da Saúde. Framework for action on interprofessional education and collaborative practice [Internet]. Genebra: OMS; 2010 [consultado em 14 de março de 2017]. Disponível em: http://www.who.int/hrh/resources/framework_action/en
10. Northern Periphery Programme. Recruit and Retain Solutions [Internet]. 2014 [consultado em 20 de novembro de 2017]. Disponível em: http://arkiv.nsdm.no/filarkiv/File/rapporter/RR_fact_sheet_solutions_FINAL_290414.pdf
11. Dieleman JL, Templin T, Sadat N, Reidy P, Chapin A, Foreman K, et al. National spending on health by source for 184 countries between 2013 and 2040. Lancet [Internet]. 2016 Apr 13 [consultado em 14 de março de 2017];387(10037):2521-35. Disponível em: [http://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(16\)30167-2/fulltext](http://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(16)30167-2/fulltext)
12. Scheffler R, Cometto G, Tulenko K, Bruckner T, Liu J, Keuffel EL, et al. Health workforce requirements for universal health coverage and the Sustainable Development Goals [Internet]. Genebra: Organização Mundial da Saúde; 2016 (Human Resources for Health Observer Series, 17) [consultado em 14 de março de 2017]. Disponível em: <http://www.who.int/hrh/resources/health-observer17/en/>

13. Organização Mundial da Saúde. Task Shifting: rational redistribution of tasks among health workforce teams. Global Recommendations and Guidelines [Internet]. Geneva: OMS; PEPFAR; UNAIDS; 2008 [consultado em 14 de março de 2017]. Disponível em: <http://www.who.int/healthsystems/TTR-TaskShifting.pdf>
14. McPake B, Squires A, Agya M, Araujo EC. The economics of health professional education and careers: insights from a literature review [Internet]. Washington, DC: Banco Mundial; 2015 [consultado em 14 de março de 2017]. Disponível em: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/22576>
15. Navarro P, Contreras AJ, Junco MC, Sánchez P, Sánchez-Cantalejo C, Luque N. Análisis de la distribución geográfica de médicos especialistas en la República Argentina [Internet]. Ministerio de Salud de la Nación (Argentina); 2015 [consultado em 14 de março de 2017]. Disponível em: http://www.msal.gob.ar/observatorio/images/stories/documentos_institucional/Estudio_Demografia_Medica_Argentina_2015.pdf



Organização
Pan-Americana
da Saúde



Organização
Mundial da Saúde
ESCRITÓRIO REGIONAL PARA AS
Américas

56° CONSELHO DIRETOR

70ª SESSÃO DO COMITÊ REGIONAL DA OMS PARA AS AMÉRICAS

Washington, D.C., EUA, 23 a 27 de setembro de 2018

CD56/10, Rev. 1
Anexo A
Original: espanhol

PROJETO DE RESOLUÇÃO

PLANO DE AÇÃO SOBRE RECURSOS HUMANOS PARA O ACESSO UNIVERSAL À SAÚDE E A COBERTURA UNIVERSAL DE SAÚDE 2018-2023

O 56º CONSELHO DIRETOR,

(PP1) Tendo considerado o *Plano de ação sobre recursos humanos para o acesso universal à saúde e a cobertura universal de saúde 2018-2023* (documento CD56/10), apresentado pela Diretora;

(PP2) Levando em conta que a 29ª Conferência Sanitária Pan-Americana aprovou, em setembro de 2017, a *Estratégia de recursos humanos para o acesso universal à saúde e a cobertura universal de saúde*, em cuja resolução se solicita à Diretora que elabore para 2018 um plano de ação regional com objetivos e indicadores específicos a fim de que se avance de maneira mais expedita no caminho estabelecido nessa estratégia;

(PP3) Considerando que a 29ª Conferência Sanitária Pan-Americana adotou a Agenda de Saúde Sustentável para as Américas 2018-2030,

RESOLVE:

(OP)1. Aprovar o *Plano de ação sobre recursos humanos para o acesso universal à saúde e a cobertura universal de saúde 2018-2023* (documento CD56/10).

(OP)2. Instar os Estados Membros, de acordo com os objetivos e indicadores estabelecidos no referido plano de ação e considerando seu próprio contexto e prioridades, a que:

- a) promova a implementação do *Plano de ação sobre recursos humanos para o acesso universal à saúde e a cobertura universal de saúde 2018-2023*, a fim de avançar de maneira mais efetiva na implementação do mesmo.
-

(OP)3. Solicitar à Diretora que:

- a) apoie tecnicamente os Estados Membros a fim de fortalecer as capacidades nacionais e os sistemas de informação para os recursos humanos em saúde que contribuam para a implementação do plano e o cumprimento de seus objetivos.



Relatório sobre as repercussões financeiras e administrativas do projeto de resolução para a Repartição

1. **Tema da agenda:** 4.6 – Plano de ação sobre recursos humanos para o acesso universal à saúde e a cobertura universal de saúde 2018-2023

2. **Relação com o [Programa e Orçamento da OPAS 2018-2019](#):**

- a) **Categorias:** categoria 4, sistemas e serviços de saúde
- b) **Áreas programáticas e resultados intermediários:**
 - 4.1 Governança e financiamento
 - 4.2 Serviços de saúde integrados, centrados na pessoa e de boa qualidade
 - 4.5 Recursos humanos para a saúde
- c) É importante notar que os recursos humanos em saúde são um pilar central do Plano Estratégico da OPAS 2014-2019 e, portanto, articulam e necessitam de ações coordenadas com outras categorias, em particular a categoria 3, na qual estão incluídos os determinantes sociais da saúde, os temas transversais (gênero, equidade, etnicidade e direitos humanos) e o curso da vida. Além disso, o fortalecimento do acesso a recursos humanos para a saúde de qualidade demanda a coordenação com os programas prioritários, incluídas as doenças transmissíveis e não transmissíveis.

3. **Repercussões financeiras:**

- a) **Custo total estimado da aplicação da resolução no período de vigência (inclui os gastos correspondentes a pessoal e atividades):**

Programou-se o total de \$16.000.000 no Programa e Orçamento 2018-2019, que contempla os recursos necessários para lançar e executar este plano de ação e para assegurar a implementação efetiva da estratégia em seus primeiros anos. Posteriormente, no âmbito dos futuros planos estratégicos da OPAS até 2023, estima-se que serão necessários \$7.000.000 anuais.

- b) **Custo estimado para o biênio 2018-2019 (inclui os gastos correspondentes a pessoal e atividades):**

O orçamento planejado para o período de 2018-2019 para a área programática 4.5 (Recursos humanos para a saúde) é de \$16.000.000.

- c) **Parte do custo estimado no item b) que poderia ser incluída nas atuais atividades programadas:**

A estratégia constitui uma abordagem integral para melhorar o acesso, a dotação e a qualidade dos recursos humanos, que são imprescindíveis para os sistemas de saúde em transformação no sentido do acesso universal à saúde e a cobertura universal de

saúde. O plano de ação busca assegurar a implementação efetiva da estratégia em seus primeiros anos. O saldo do orçamento para 2018 e o total do orçamento para 2019 serão alocados para a implementação efetiva das atividades apresentadas no plano de ação.

4. Repercussões administrativas:

a) Níveis da Organização em que se seriam tomadas medidas:

Todos os níveis da Organização (regional, sub-regional e nacional) realizarão ações para implementar o plano de ação, de acordo com as responsabilidades definidas.

b) Necessidades adicionais de pessoal (no equivalente de cargos a tempo integral, incluindo o perfil do pessoal):

Será necessário elaborar soluções inovadoras para a cooperação técnica, estabelecendo redes de especialistas e colaboração formal com instituições de excelência, utilizando as capacidades existentes nos Estados Membros, em particular para o desenvolvimento da metodologia do plano de ação. Não serão necessários postos adicionais, já que três postos foram redefinidos com competências específicas para apoiar as três linhas estratégicas: 1) governança; 2) fortalecimento da qualidade dos recursos humanos para a saúde; 3) transformação da educação das profissões da saúde.

c) Prazos (prazos amplos para as atividades de aplicação e avaliação):

Os prazos para as atividades de aplicação e avaliação estão alinhados com aqueles estabelecidos no planejamento estratégico e operacional da Organização, isto é, com os programas e orçamentos e com o Plano Estratégico, de acordo com o calendário estabelecido pelos Órgãos Diretores.



**FORMULÁRIO ANALÍTICO PARA VINCULAR OS TEMAS DA AGENDA
COM OS MANDATOS INSTITUCIONAIS**

1. Tema da agenda: 4.6 – Plano de ação sobre recursos humanos para o acesso universal à saúde e a cobertura universal de saúde 2018-2023

2. Unidade responsável: Sistemas e serviços de saúde/serviços de saúde e acesso (HSS/HSI)

3. Preparado por: Dr. James Fitzgerald e Dr. Fernando Menezes

4. Vínculo entre este tema e a [Agenda de Saúde Sustentável para as Américas 2018-2030](#):

A Agenda de Saúde Sustentável para as Américas 2018-2030 está fundamentada no direito ao gozo do grau máximo de saúde que é possível atingir, na solidariedade pan-americana, na equidade na saúde, na universalidade e na inclusão social. Estabelece o fortalecimento da gestão e o desenvolvimento dos recursos humanos para a saúde com competências que apoiem a abordagem integral da saúde.

5. Vínculo entre este tema e o [Plano Estratégico da Organização Pan-Americana da Saúde 2014-2019 \(modificado\)](#):

O Plano Estratégico da OPAS 2014-2019 destaca que o pessoal da área de saúde é um ator político fundamental, dotado de poder suficiente para mudar a maneira como as políticas de saúde são formuladas e executadas. A eficácia da atenção à saúde depende enormemente do desempenho dos profissionais da saúde e, por conseguinte, de seu financiamento, capacitação, seleção, contratação e desenvolvimento, bem como da oferta de sistemas de carreira completos a esses profissionais. Serviços de saúde integrados, centrados nas pessoas, eficazes e de alta qualidade exigem a combinação certa de profissionais da saúde com a devida capacitação, no lugar certo e no momento certo. O reforço da gestão e do desenvolvimento dos recursos humanos em saúde deve fazer parte das políticas públicas. Uma vez que os recursos humanos para a saúde podem afetar de maneira significativa o estado de saúde da população, eles devem ser vistos como trabalhadores essenciais, e não como recursos flexíveis que podem ser cortados facilmente em resposta a um déficit no orçamento.

6. Lista de centros colaboradores e instituições nacionais vinculados a este tema:

A estratégia exigirá o fortalecimento da colaboração com instituições nacionais e acadêmicas, além da ampliação dos centros colaboradores na área de sistemas e serviços de saúde. Até o momento foram identificados os seguintes centros colaboradores:

- a) Centro colaborador para planejamento da força de trabalho em saúde e informação, Universidade do Estado do Rio de Janeiro (Brasil).
- b) Centro colaborador para planejamento da força de trabalho em saúde e pesquisa, Universidade de Dalhousie (Canadá).

- c) Centro colaborador em ciências da educação e prática, Universidade de Sherbrooke (Canadá).
- d) Centro colaborador para parcerias em saúde por meio da educação, serviços e pesquisa, Universidade do Novo México, Centro de Ciências da Saúde.
- e) Centro colaborador para a transformação da educação das profissões da saúde, Universidade de Illinois, Escola de Medicina de Rockford.

Identificou-se ainda a Escola Andaluza de Saúde Pública, em Granada (Espanha), como um associado relevante para colaborar tecnicamente na implementação do plano de ação.

7. Boas práticas nesta área e exemplos de países da Região das Américas:

Existem na Região numerosas iniciativas de sucesso para reforçar os recursos humanos para a saúde, em particular na atenção primária. Cabe mencionar, como exemplos, as experiências com médicos de família no Canadá, onde os serviços de saúde — como em Ontário, Quebec ou Montreal — oferecem 50% de seus postos de trabalho a médicos de família e 50% a especialistas; o programa Mais Médicos, no Brasil, que enviou mais de 18.000 médicos a áreas desatendidas; o Plano de Fechamento de Lacunas no Chile, que financiou a formação de especialistas médicos para prover serviços de saúde pública em áreas com déficits críticos; o Sistema Nacional de Credenciamento de Residências da Equipe de Saúde na Argentina, que estabeleceu os requisitos mínimos do sistema de residência médica, segundo as prioridades e a necessidade dos postos de trabalho nos níveis regionais; ou a iniciativa de Formação de Técnicos Universitários Obstetrites na Guatemala, que forma profissionais das próprias comunidades a fim de integrá-los às equipes de saúde.

8. Repercussões financeiras do tema:

Não foram identificadas repercussões financeiras para a Repartição neste tema da agenda.

- - -

