República de Moçambique

Ministério da Saúde

Harmonização das actividades da DRH

Dr. Norton Pinto
Director Nacional de Recursos Humanos

Dr. Daniel Singer
Director da Área dos Serviços de Apoio do Sistema de Saúde e Informática

MISAU

Contexto

- A área de RH é transversal , assim sendo, torna-se necessário o envolvimento de RH no processo de planificação, de forma a garantir o sucesso dos programas.

- Neste contexto, existe necessidade de se harmonizar as actividades de RH com os programas:

  - Disseminação do Plano Nacional de Desenvolvimento de Recursos Humanos 2016-2025
  - Estratégia de Atracção e retenção;
  - Sistema de Informação de Pessoal - eSIP Saúde, actualização de dados
  - Observatório de Recursos Humanos para Saúde (ORHS)
  - Mecanismo de alinhamento de actividades de RH
  - Harmonização de salários e incentivos de Agentes comunitários de saúde(ACS) e conselheiros leigos (CL)

1. PNDRHS 2016-2025

MISAU

Pilares do PNDRH		Objectivo Estratégico	Objectivos Específicos
1	Atrair	1. Aumentar a disponibilidade e equidade de profissionais de Saúde competentes e com vocação	Garantir equidade na distribuição dos RHS
			Garantir excelência na oferta de quadros para o Sector de Saúde
			Absorver mais e melhores profissionais de acordo com as necessidades planificadas
2	Reter	2. Reter os profissionais de Saúde na sua área ocupacional, no nível médio e na rede primária	Garantir a evolução dos profissionais de saúde na sua área ocupacional
			Reter os profissionais de saúde no nível médio
			Reter os profissionais de saúde no nível primário de atenção

MISAU

1. PNDRHS 2016-2025

Pilares do PNDRH		Objectivo Estratégico	Objectivos Específicos
3	Desenvolver e Motivar	3. Elevar o nível de satisfação, competência e vocação dos profissionais de Saúde para a prestação de serviços humanizados e de qualidade	Reforçar a meritocracia e reconhecer o desempenho
			Fortalecer a ligação entre compensação e desempenho
			Desenvolver competências de liderança e gestão de pessoas nos gestores do Sector da Saúde
			Melhorar o nível de competências (incluindo Ética) dos funcionários para prestação de serviços
4	Dar Suporte a todos os níveis	4. Dar suporte à implementação de um renovado enquadramento legal, institucional e de gestão de RHS do Sector	Desenhar e implementar reformas com impacto na gestão dos RHS
			Garantir o uso de informação de RH pelos gestores do Sector de Saúde para a tomada de decisões

MISAU

2. Estratégia de atração e retenção PNDRHS-2016-2025

- Está em curso o desenvolvimento da estratégia de atração e retenção e baseia-se em 5 princípios:
  - Priorização dos RHS dedicados à assistência em saúde;
  - Priorização da atenção primária;
  - Priorização das zonas rurais (ou zonas distantes de centros urbanos);
  - Reconhecimento e valorização de competências adquirida por experiência e formação contínua;
  - Financiamento gradual dos incentivos pelo Orçamento do Estado.

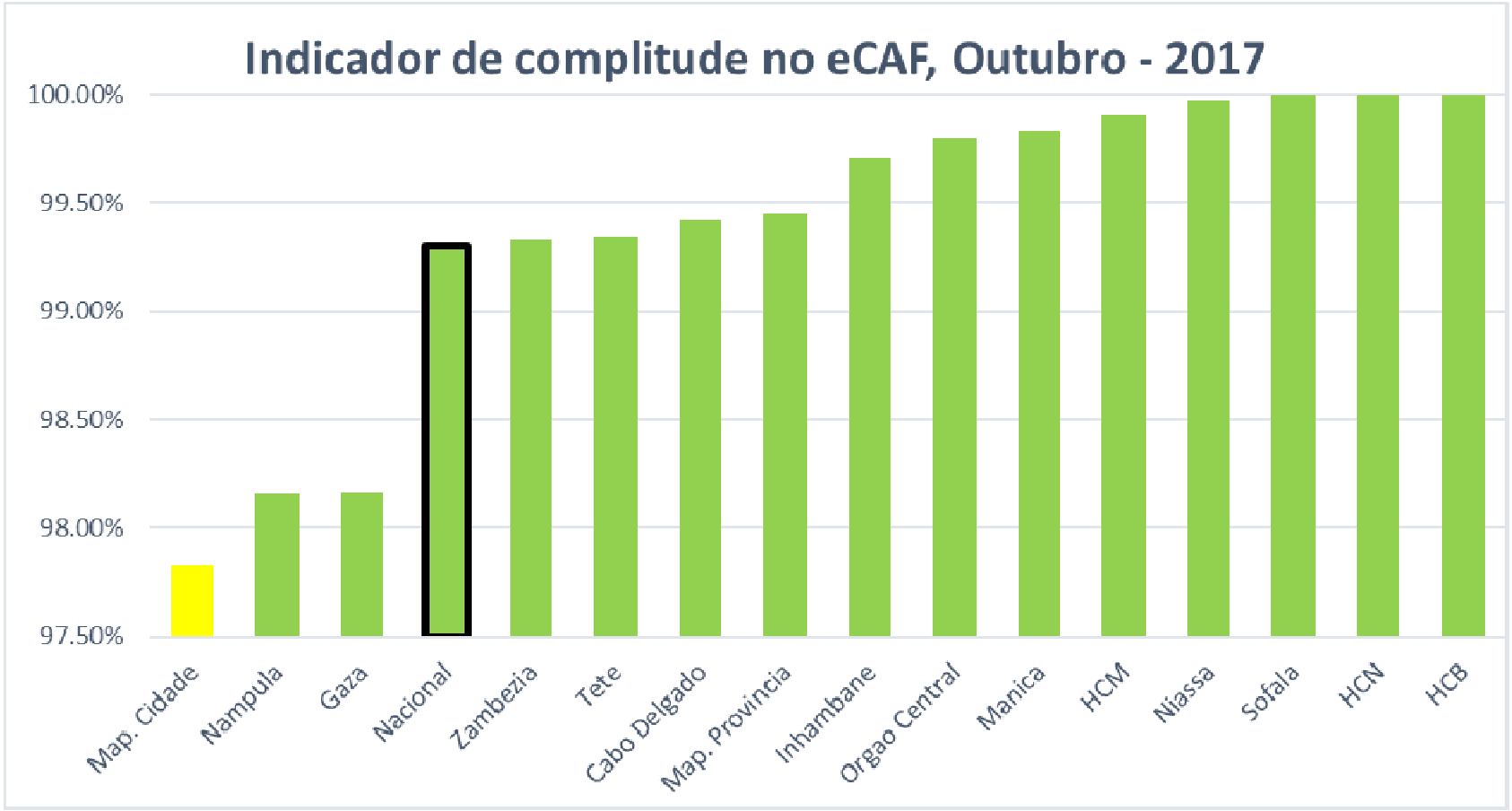
MISAU

3.Sistema de Informação de Pessoal – eSIP Saúde, actualização de dados

- O MISAU actualmente está a implementar 3 subsistemas : eCAF, SIFO e SIFIN
- No entanto, existem desafios na actualização de dados e uso da informação :
  - Cadastro de RH até ao nível de US;
  - Cadastro de Pessoal comunitário;
  - Registro das formações continuas no SIFO;
  - Necessidade de reforçar a capacidade de monitoria;
  - Uso de informação para planificação dos programas de saúde, alocação de pessoal, selecção para formação continua ,entre outros.

MISAU

3.Sistema de Informação de Pessoal – eSIP Saúde, actualização de dados



MISAU

4.Observatorio de Recursos Humanos para Saúde (ORHS).

- O ORHS produz informação estratégica desagregada por cada província cruzando dados de RH com dados de programas de Saúde:
  - Mapas Georrefenciados (HIV)
  - Perfis Provinciais
  - Perfis de RH para Cuidados de Saúde Primário, doenças não transmissíveis, saúde pública e ambiental
- No entanto, apesar das capacitações anuais as provinciais, para o uso da informação, ainda existem desafios no uso de informação supracitada a todos os níveis.
- Convidamos aos programas e parceiros a participarem activamente na rede do ORHS e no desenvolvimento de pesquisas no âmbito do PNDRH: orhsmoz@gmail.com

MISAU

5. Mecanismo de alinhamento de actividades de RH

- Participação activa e apoio técnico e financeiro na realização dos seguintes eventos

  - Encontros Técnicos provinciais e distritais;
  - Grupo de Trabalho de RHS (GTRHS)
  - Conferência Anual do ORHS
  - Reuniões da Rede do ORHS

MISAU

6. Harmonização dos salários/Incentivos dos Agentes Comunitários de Saúde (ACS) e Conselheiros Leigos (CL)

- Uma análise feita em Março de 2017, ilustrou a existência de discrepâncias salariais entre os Educadores e Pares (EPs) e outros Agentes Comunitários (ACs), alguns são subcompensados outros sobrecompensados

- Em Junho de 2017, foi apresentada uma proposta de revisão sistemática da contratação dos EPs e outros ACs, assim como da harmonização dos salários e incentivos pagos pelos parceiros do PEPFAR.

- As discussões iniciais foram baseadas em dois cenários, um baseado em actividades e outro baseado no nível académico

MISAU

6.1: Fases da Harmonização

- Recomendações do grupo de trabalho incluíram a revisão da proposta analisando as tarefas dos EPs e outros ACs bem como os contratos e termos de compromisso usados para a contratação

- Em Outubro de 2017, o grupo de trabalho da DRH junto com o CDC, reuniu-se com os parceiros de implementação para obter subsídios sobre a proposta de pagamentos, contratos e os termos de compromisso usados.

MISAU

6.1: Fases da Harmonização

- Com base nas contribuições dos parceiros e do USG, o grupo de trabalho prosseguiu com o desenvolvimento de uma tabela que inclui:
  - Atribuição de nomenclatura padronizada para todos os colaboradores do Sistema Nacional de Saúde, neste caso a serem chamados de Agentes Comunitários Saúde (ACS), Conselheiros Leigos (CLs) e Facilitadores.
  - Criação de dois níveis para agregar os ACS & CLs e Facilitadores para fins de pagamento salarial ou de incentivos
  - Destes, alguns serão supervisores; ACS- Supervisor, CL-Supervisor e Facilitador-Supervisor.

MISAU

6.2: Níveis, Carreiras e Categorias

Nível	Carreira Equivalente	Categorias	Nova nomenclatura
Voluntário (20 horas por semana)	ACS- Auxiliar Administrativo	Educador(a) de Par, Mãe Mentora, Parteira Tradicional, Activista comunitário, Trabalhador(a) de Sexo, HSH, Praticante de Medicina Tradicional, Oficial da Tosse.	Agente Comunitário de Saúde (ACS)
Colaborador (40 horas por semana)	ACS- Assistente Técnico Administrativo	Agente Comunitário de Saúde	Agente Comunitário de Saúde (ACS)
	CL-Técnico Administrativo	Facilitador	Facilitador
		Oficial de Campo, Conselheiro Leigo, Trabalhador(a) de Sexo, HSH.	Conselheiro Leigo

MISAU

6.3: Categorias, Salários e Incentivos

Nova nomenclatura	Incentivo Básico	Subsidio de risco (10%)	Subsidio de turno-noites (15%)	Subsídio de chefia Supervisor (25%)	Subsídio de transporte ou Bicicleta	Credito para telefone	Incentivo Liquido (transporte & credito)	Incentivo Máximo (Risco, Turno-noites & chefia)
Agente Comunitário de Saúde (ACS)	1,998.00	199.8	299.7	N/A	500	500	2,998.00	3497.5
Agente Comunitário de Saúde (ACS)	4,748.00	474.8	712.2	1,187.00	500	500	5,748.00	8,122.00
Facilitador	6,457.00	645.7	968.55	1,614.25	500	500	7,457.00	10,685.50
Conselheiro Leigo	6,457.00	645.7	968.55	1,614.25	500	500	8,102.70	10,685.50

MISAU

6.4: Contratos e Temos de Compromisso

- Os contratos e termos de compromisso foram revistos e foi desenvolvido um modelo padrão para ambos, a ser usado por todos os parceiros de Implementação do PEPFAR
- O contrato e o termo de compromisso poderão ser ajustados para responder as necessidades do parceiro, mas o ajuste deve ser em concordância com a Lei do Trabalho
- O termo de compromisso será atribuído aos ACS considerados voluntários (20hrs), enquanto que o contrato será usado para os ACS & CL considerados colaboradores (40hrs).

MISAU

6.5: Próximos Passos

- Todos os parceiros receberão a tabela de salários e modelos para contratos e termos de compromisso na próxima semana.
- Os parceiros devem usar esta tabela imediatamente para contratar novos ACS, CLs e Facilitadores
- Na próximas semanas macaremos encontros com parceiros para discutir a implementação da tabela de salários para trabalhadores comunitários já contratados.

MISAU