

ESTUDO SOBRE A SITUAÇÃO DOS
TALENTOS HUMANOS NA SAÚDE
NA IBEROAMÉRICA

Com o apoio de:

MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES, UNIÓN EUROPEA Y COOPERACIÓN
aecid
Cooperación Española

OISS
ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL

Créditos

Autores: Alonso Escamilla e Paula Gonzalo
Capa: Imagem por Jozemara Friorili Lemes do Pexels.
Edição: Organização Ibero-americana de Seguridade Social (Organización Iberoamericana de Seguridad Social)
Coordenação de edição: Nancy Leonardo, Holman Jiménez Ardila
Organización Iberoamericana de Seguridad Social, Madri, agosto de 2025.

A responsabilidade pelas opiniões expressas no trabalho é exclusivamente dos autores e sua publicação não pode, em hipótese alguma, ser considerada como reflexo da opinião da Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) ou da Agência Espanhola de Cooperação Internacional para o Desenvolvimento (AECID).

É proibido o uso deste trabalho para fins comerciais.

Este estudo é publicado como uma contribuição para os governos nacionais dos países ibero-americanos, para o sistema de cooperação internacional e para a sociedade civil em geral. Portanto, a reprodução é autorizada desde que a fonte seja citada e que seja feita sem fins lucrativos.

Neste documento, tomou-se o cuidado de evitar uma linguagem sexista. Entretanto, para facilitar a leitura, recursos como "@", "x", "-a/as" não estão incluídos. Nos casos em que não foi possível evitar o genérico masculino, agradecemos que se leve em conta este esclarecimento.

Esta publicação deve ser citada como: Escamilla, A. e Gonzalo, P. (2025). Estudo sobre a situação do talento humano na saúde na Ibero-América. Organización Iberoamericana de Seguridad Social. Madri.

Se tiver alguma dúvida, entre em contato com a Secretaria Geral da OISS:

Telefone: (34) 91 561 17 47
Endereços de contato corporativo: www.oiss.org
Secretaria Geral: sec.general@oiss.org

Com o apoio de:

ESTUDO SOBRE A SITUAÇÃO DOS **TALENTOS HUMANOS NA SAÚDE** NA IBEROAMÉRICA



ÍNDICE

1. APRESENTAÇÃO 7

2. INTRODUÇÃO E METODOLOGIA 10
- 2.1. Introdução 11
- 2.2. Metodologia 12

3. CONTEXTO IBERO-AMERICANO 15
- 3.1. De recursos humanos a talentos humanos 16
- 3.2. Talentos humanos na saúde 17
- 3.3. Gestão dos talentos humanos na saúde sob a perspectiva da humanização 19

4. PANORAMA ESTATÍSTICO 23
- 4.1. Gastos com saúde 24
- 4.2. Os talentos humanos na saúde 25
- 4.3. O gênero nos talentos humanos na saúde 28
- 4.4. Condições de trabalho dos talentos humanos na saúde 34
- 4.5. Migração dos talentos humanos na saúde 42
- 4.6. O futuro dos talentos humanos na saúde 49

5. REGULAMENTOS, POLÍTICAS E PLANOS 54
5.1. Nível internacional e ibero-americano 55
5.2. Nível nacional 61
5.2.1. Argentina 61
5.2.2. Bolivia 64
5.2.3. Brasil 67
5.2.4. Chile 70
5.2.5. Colômbia 75
5.2.6. Costa Rica 80
5.2.7. Cuba 83
5.2.8. Equador 85
5.2.9. El Salvador 89
5.2.10. Espanha 90
5.2.11. Guatemala 93
5.2.12. Honduras 95
5.2.13. México 97
5.2.14. Nicarágua 100
5.2.15. Panamá 102
5.2.16. Paraguai 105
5.2.17. Peru 107
5.2.18. Portugal 109
5.2.19. República Dominicana 111
5.2.20. Uruguai 114
5.2.21. Venezuela 116

6. BOAS PRÁTICAS 117
6.1. Boas práticas da OISS 118
6.2. Boas práticas em nível internacional e ibero-americano 123
6.3. Boas práticas em nível nacional 127
6.3.1. Argentina 127
6.3.2. Bolivia 131
6.3.3. Brasil 132
6.3.4. Chile 134
6.3.5. Colômbia 136
6.3.6. Costa Rica 138
6.3.7. Cuba 139
6.3.8. Equador 140
6.3.9. El Salvador 142
6.3.10. Espanha 144
6.3.11. Guatemala 147
6.3.12. Honduras 149

6.3.13. México 150
6.3.14. Nicarágua 153
6.3.15. Panamá 153
6.3.16. Paraguai 155
6.3.17. Peru 156
6.3.18. Portugal 158
6.3.19. República Dominicana 159
6.3.20. Uruguai 161
6.3.21. Venezuela 164

7. RECOMENDAÇÕES E CONCLUSÕES 166
7.1. Consolidação da coordenação e da gestão de talentos humanos 167
7.2. Aposta na formação dos talentos humanos 169
7.3. Início da coleta de dados sobre talentos humanos 170
7.4. Limitações 171
7.5. Recomendações por país 173
7.5.1. Argentina 173
7.5.2. Bolivia 173
7.5.3. Brasil 174
7.5.4. Chile 174
7.5.5. Colômbia 174
7.5.6. Costa Rica 175
7.5.7. Cuba 176
7.5.8. Equador 176
7.5.9. El Salvador 176
7.5.10. Espanha 177
7.5.11. Guatemala 177
7.5.12. Honduras 178
7.5.13. México 178
7.5.14. Nicarágua 179
7.5.15. Panamá 179
7.5.16. Paraguai 180
7.5.17. Peru 180
7.5.18. Portugal 181
7.5.19. República Dominicana 181
7.5.20. Uruguai 182
7.5.21. Venezuela 182
7.6. Roteiro para uma política ibero-americana de talentos humanos 183
7.7. Comentários finais 186

8. REFERÊNCIAS 188

1. APRESENTAÇÃO



A saúde é um direito humano fundamental e um pilar essencial para o desenvolvimento integral das pessoas. De uma perspectiva coletiva, sua garantia tem um impacto direto no crescimento econômico, na coesão social e na estabilidade política dos países. Um sistema de saúde robusto e uma população saudável são a base para sociedades mais justas, resilientes e sustentáveis.

Nesse contexto, o talento humano na área da saúde representa um componente estratégico e insubstituível para o funcionamento eficaz dos sistemas de saúde. São os profissionais de saúde que, em última análise, tornam possível a prestação de serviços de qualidade, acessíveis e focados nas pessoas. A Organização Mundial da Saúde (OMS) estabeleceu como referência mínima uma densidade de 23 profissionais de saúde para cada 10.000 habitantes, para garantir o atendimento adequado. No entanto, apesar de a América Latina ter atingido, em 2021, uma média regional de 24,1, a realidade mostra fortes desigualdades entre os países. Vários estados ibero-americanos estão abaixo desse limite, mostrando desafios significativos em termos de equidade, distribuição, condições de trabalho e planejamento estratégico de sua força de trabalho na área da saúde.

A gestão dos talentos humanos é essencial para o desenvolvimento sustentável e o bem-estar social. Nos países latino-americanos, a desigualdade e as lacunas nos sistemas de saúde apresentam desafios únicos. Por esse motivo, um estudo aprofundado sobre a situação dos talentos humanos na saúde na região é fundamental para fortalecer os sistemas de proteção social e avançar rumo a uma cobertura universal, inclusiva, de qualidade, humanizada e focada no indivíduo.

A pandemia de COVID-19 não apenas expôs a fragilidade estrutural de muitos sistemas de saúde, mas também ressaltou a necessidade urgente de fortalecer a governança dos talentos humanos como um pilar central para o progresso rumo a uma cobertura universal da saúde. Nesse contexto, a Organização Ibero-Americana de Seguridade Social (OISS), como organização de cooperação técnica e internacional, promoveu este estudo com o objetivo de oferecer um diagnóstico regional atualizado da situação dos talentos humanos na saúde na Ibero-América.

Além disso, este documento busca não apenas sistematizar dados, regulamentos, políticas, planos e boas práticas, mas também fornecer uma linha de base para a elaboração de políticas públicas mais abrangentes, inclusivas e sustentáveis. Por meio da análise comparativa e da compilação de evidências, este estudo visa fornecer insumos para a construção de um roteiro que oriente o desenvolvimento de uma política ibero-americana sobre talento humano na saúde, consistente com os princípios de equidade, qualidade e humanização dos serviços de saúde.

A OISS tem o prazer de apresentar o Estudo sobre a Situação dos Talentos Humanos na Saúde na Ibero-América, um reflexo adicional do compromisso da OISS com a promoção de padrões decentes de qualidade de vida para a população ibero-americana, promovendo o bem-estar econômico e social de todas as pessoas da região.

Gina Magnolia Riaño Barón
Secretária Geral
Organização Ibero-americana de Seguridade Social (OISS)

2. INTRODUÇÃO E METODOLOGIA



2.1. INTRODUÇÃO

O artigo 25 da Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948) estabelece que "toda pessoa tem direito a um nível de vida suficiente para lhe assegurar e à sua família a saúde e o bem-estar, principalmente quanto à alimentação, ao vestuário, ao alojamento, à assistência médica e ainda quanto aos serviços sociais necessários". Garantir esse direito fundamental é essencial para o acesso à educação, ao emprego, à cultura, à participação plena na sociedade e, portanto, ao desenvolvimento pessoal completo.

No entanto, quando se trata de atender a esse direito, além de ter as políticas, a infraestrutura e os materiais necessários, o talento humano é um dos pilares para garantir que a saúde seja efetivamente protegida. Embora a fragilidade dos sistemas de saúde ibero-americanos já fosse evidente (Balladares *et al.*, 2021), a pandemia da COVID-19 a manifestou exponencialmente, especialmente porque mostrou que os talentos humanos da região eram insuficientes para responder aos desafios impostos pela pandemia (Jiménez Lara e Quezada García, 2022).

Desde seu início, e especialmente desde a pandemia da COVID-19, a Organização Ibero-Americana de Seguridade Social (OISS), na qualidade de organização internacional técnica e especializada, tem desempenhado um papel fundamental no fortalecimento dos sistemas de saúde e seguridade social em toda a região ibero-americana. Para seu Plano Estratégico 2020-2023, implementado na pandemia, a OISS estabeleceu como orientação estratégica 4 (OE4): "Apoiar o fortalecimento dos sistemas nacionais de saúde e proteção social no contexto da pandemia da COVID-19 e da crise econômica e social resultante dela".

Como parte da orientação estratégica mencionada acima, a OISS definiu três resultados, dentre os quais o 4.3 se destaca como aquele que se concentra na promoção do acesso universal a serviços de saúde e tratamentos de qualidade, seguros, eficazes e acessíveis para todas as pessoas, especialmente as mais vulneráveis. Para atingir o objetivo acima, também são propostas as duas linhas de ação a seguir:

- Promover o fortalecimento dos sistemas de saúde para atender às necessidades da população no contexto da pandemia e pós-pandemia.
- Potencializar a qualidade da prestação de serviços e a universalização dos sistemas de saúde.

Foi nesse contexto que nasceu este *Estudo sobre a situação dos talentos humanos na saúde na Ibero-América*. Seu objetivo geral é fornecer uma visão geral da situação atual do talento humano nos sistemas de saúde da região. Com base no exposto, esta investigação também busca os seguintes objetivos secundários:

- Compilar e analisar dados, estudos, regulamentos, políticas, planos e boas práticas relacionados aos talentos humanos na área da saúde.
- Fornecer uma linha de base que sirva de insumo para melhorar a qualidade dos serviços e da assistência médica.
- Estabelecer um primeiro roteiro que sirva como ponto de partida para o desenvolvimento de uma política ibero-americana sobre talentos humanos na área da saúde.

2.2. METODOLOGIA

Para atingir os objetivos acima, foi implementada a seguinte metodologia. Primeiramente, foi realizada uma pesquisa documental sobre os talentos humanos na área da saúde, para a qual foram analisados vários bancos de dados acadêmicos e fontes bibliográficas. O objetivo foi estabelecer uma estrutura conceitual que abordasse o que se entende por esse termo, como ele evoluiu, como se classifica os talentos humanos na saúde e como aplicar uma abordagem de humanização aos serviços de saúde.

Em segundo lugar, com base em uma análise de vários bancos de dados de organizações internacionais e instituições nacionais, foi construído um panorama estatístico da situação atual dos talentos humanos no setor da saúde. Nesse sentido, os dados coletados foram sistematizados nas seguintes categorias:

- Panorama estatístico: contexto ibero-americano
  - Gastos com saúde
  - Os talentos humanos na saúde
  - O gênero nos talentos humanos na saúde
  - Condições de trabalho dos talentos humanos na saúde
  - Migração dos talentos humanos na saúde
  - O futuro dos talentos humanos na saúde

Em terceiro lugar, foi realizado um mapeamento da legislação, das políticas e dos planos sobre os talentos humanos na saúde, tanto em nível internacional quanto na Ibero-América. Nesse sentido, vale a pena destacar que a coleta se concentrou tanto em regulamentações (que implicavam obrigatoriedade) quanto em documentos técnicos e operacionais (que implicavam apenas recomendações ou diretrizes de ação). Os resultados dessa ação foram sistematizados e capturados de acordo com o seguinte:

- Regulamentos, políticas e planos:
  - Nome
  - Número (somente para regulamentos vinculativos)
  - Região/país/cidade
  - Data de publicação
  - Temas relacionados aos talentos humanos
    - Bem-estar dos talentos humanos
    - Coordenação, gestão e organização dos talentos humanos
    - Capacitação e fortalecimento dos talentos humanos
    - Mobilidade e cooperação internacional
    - Coleta e sistematização de dados sobre talentos humanos
  - Resumo
  - Referência

Também foi realizada uma compilação de boas práticas com experiências, estratégias ou intervenções que promovem as diversas áreas relacionadas aos talentos humanos na saúde. Como parte desse mapeamento, também foi identificado se cada país ibero-americano contava com uma diretoria de talentos humanos. Os resultados dessa ação foram sistematizados e capturados de acordo com as seguintes categorias:

- Boas práticas
  - Nome
  - Instituição
  - Ano ou período de execução
  - Temas relacionados aos talentos humanos
    - Bem-estar dos talentos humanos
    - Coordenação, gestão e organização dos talentos humanos

    - Capacitação e fortalecimento dos talentos humanos
    - Mobilidade e cooperação internacional
    - Coleta e sistematização de dados sobre os talentos humanos na área da saúde
  - Formato/modalidade
    - Ações de divulgação
    - Cursos virtuais
    - Manuais/guias
    - Repositórios
    - Workshops ou capacitações
  - Resumo
  - Referência

Em quarto lugar, com base em todas as etapas acima, foi realizada uma análise comparativa do panorama estatístico, das regulamentações, das políticas, dos planos e das boas práticas para identificar os principais avanços e desafios tanto em nível ibero-americano quanto em cada país da região. Em quinto lugar, os resultados dessa análise foram usados para desenvolver recomendações nacionais e um primeiro roteiro para o desenvolvimento de uma política ibero-americana sobre talentos humanos na saúde.

Portanto, este estudo está dividido nos capítulos a seguir. No **contexto ibero-americano,** é estabelecida uma estrutura conceitual com a definição de talento humano na saúde, sua evolução e a importância da humanização nos serviços de saúde. Em seguida, **o panorama estatístico** oferece uma visão geral da situação e da dinâmica dos talentos humanos na área da saúde. Em seguida, na seção sobre **regulamentos, políticas e planos,** são apresentadas as principais legislações que regulam os talentos humanos na saúde em cada país ibero-americano, bem como os planos estratégicos que servem de bússola para orientar o planejamento, a coordenação e a capacitação desses talentos humanos. Em seguida, na seção sobre **boas práticas**, são mostras as iniciativas que promovem os talentos humanos na saúde, tanto em nível internacional quanto ibero-americano. Por fim, nas **recomendações e conclusões**, são compartilhados os resultados das seções anteriores e, com base neles, são detalhados os roteiros para fortalecer e melhorar ainda mais os talentos humanos na saúde em toda a região.

3. CONTEXTO IBERO-AMERICANO



3.1. DE RECURSOS HUMANOS A TALENTOS HUMANOS

A pandemia da COVID-19 mostrou que os sistemas de saúde da região ibero-americana não tinham o número de profissionais de saúde necessário para lidar com uma catástrofe daquela magnitude. Como Jiménez e Quezada (2022) destacam, os profissionais de saúde tiveram que realizar seu trabalho abruptamente em um contexto de saturação de serviços, recursos precários, falta de coordenação organizacional e altos níveis de esgotamento. Essas situações vividas durante (e após) a pandemia intensificaram, entre outras áreas, a preocupação em conhecer realmente a situação atual dos profissionais inseridos nos sistemas de saúde da Ibero-América, especialmente para poder oferecer serviços de saúde de qualidade.

Antes de abordar essa questão, é necessário analisar a evolução do conceito que nos interessa: *o talento humano*. Historicamente, desde o início do século XX, o termo mais comumente usado para se referir aos integrantes de uma organização é recursos humanos. De acordo com Majad (2016), esse conceito categoriza as pessoas apenas como uma ferramenta de produção que deve estar a serviço da empresa. Décadas mais tarde, após a metade do século XX, esse conceito foi alterado para uma abordagem menos industrial. A partir daí, surgiu o termo *capital humano*, em que as pessoas deixaram de ser concebidas como um mero instrumento para se tornarem um ativo estratégico das organizações (Aliaga e Cofré, 2021).

Embora isso tenha sido um grande avanço, em pleno século XXI, com a sociedade evoluindo em um ritmo vertiginoso devido à transformação digital, às mudanças climáticas e ao bem-estar organizacional, esse conceito foi levado um passo adiante e passou a ser chamado de *talento humano*. A mudança de paradigma desse termo é que, pela primeira vez, a pessoa é humanizada, não sendo meramente uma engrenagem ou um ativo (Gajda, 2018). Isso também significa adotar uma visão que não apenas reconheça o valor único de cada indivíduo para atraí-lo e retê-lo, mas também para desenvolver seu potencial em relação ao trabalho e à organização (Clarkson, 2014).

Embora se possa pensar que essa evolução de recursos humanos para talentos humanos seja superficial, deve-se ressaltar que a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2016) tem defendido a humanização dos sistemas de saúde, pois entende que essa mudança de paradigma é essencial para responder não apenas a outra possível crise sanitária, mas

também aos desafios demográficos, ao envelhecimento da população, ao aumento dos custos de saúde e à sustentabilidade dos sistemas de aposentadoria. O primeiro passo para isso é falar sobre o talento humano, pois ele é o primeiro ativo por meio do qual os sistemas e as instituições de saúde são construídos (Molina-Marím *et al.*, 2016).

3.2. TALENTOS HUMANOS NA SAÚDE

Conforme destacado na subseção anterior, os talentos humanos são o alicerce fundamental para que os sistemas de saúde, independentemente de seu modelo organizacional e operacional, ganhem vida (Monsalve *et al.*, 2013). Em outras palavras, são os profissionais de saúde que, do início ao fim, garantem o direito, o acesso e a qualidade dos serviços de saúde. Isso é apoiado pela iniciativa "Chamado à Ação de Toronto para uma Década de Recursos Humanos na Saúde), estabelecida na Reunião Pan-Americana de Ministros da Saúde realizada em Toronto (Canadá) em 2005. Essas diretrizes deixaram claro que os talentos humanos eram a base do sistema de saúde e que as contribuições de seus profissionais eram o fator essencial para melhorar a saúde e a qualidade de vida (OPAS, 2005).

Na mesma linha, Muñoz *et al.* (2014) destacam que a importância dos profissionais de saúde reside no fato de que eles são as únicas pessoas com a capacidade necessária para tomar decisões, expressar preferências e alocar recursos de forma a resultar no desempenho ideal do sistema de saúde. Nesse sentido, a OMS (2006) define os talentos humanos na saúde como:

> Todos os trabalhadores remunerados empregados em organizações ou instituições cujo objetivo principal é melhorar a saúde e [...] todos aqueles cujas atividades individuais buscam basicamente o mesmo objetivo, mas que trabalham para outros tipos de organizações...

Com base nessa definição, a própria OMS (2009) está ciente de que, nos sistemas de saúde, há profissionais que trabalham diretamente nos serviços de saúde e aqueles que não trabalham. Por esse motivo, com base na heterogeneidade de perfis e campos de atuação, ela estabeleceu uma classificação dos talentos humanos na saúde de acordo com quatro critérios: formação, ocupação, local e setor de trabalho (Tabela 1).

TABELA 1. Classificação dos talentos humanos na saúde de acordo com a formação, ocupação, local e setor de trabalho

Formação, ocupação e local de trabalho do indivíduo	Trabalha no setor de saúde	Trabalha em um setor que não seja o de saúde ou está desempregado/inativo
Com formação em saúde e ocupação no setor de saúde	(A) Médicos, enfermeiros ou parteiras que trabalham em instituições de saúde	(A) Enfermeiros que trabalham para empresas privadas ou farmacêuticos que trabalham em lojas de varejo
Com formação em saúde e ocupação fora do setor de saúde	(A) Gerentes de unidades de saúde com formação médica	(C) Professores universitários com formação médica ou enfermeiros desempregados
Com formação não relacionada à saúde ou sem formação acadêmica	(B) Economistas, administrativos (?) ou jardineiros que trabalham em estabelecimentos de saúde	(D) Professores de escolas primárias, mecânicos de automóveis ou contadores bancários

Fonte: OMS (2009).

Embora essa classificação seja relativamente antiga, ela fornece um retrato dos perfis tradicionalmente associados aos sistemas de saúde. Várias pesquisas concordam que a maior parte dos talentos humanos na saúde são formados em medicina, enfermagem e odontologia (Molina-Marím *et al.*, 2016; Mejía *et al.*, 2022). Seguindo essa linha, a própria OMS (2025a), por meio de seu National Health Workforce Accounts Data Portal (Portal de Dados do Pessoal da Saúde a nível Nacional), fornece uma classificação mais atualizada desses perfis de saúde que, de acordo com os próprios objetivos desta pesquisa, será a utilizada neste estudo (OCDE e World Bank, 2023):

- Médicos: incluem tanto clínicos gerais quanto especialistas, que desempenham um papel fundamental na prevenção, diagnóstico e tratamento de doenças.
- Equipe de enfermagem: o trabalho da equipe de enfermagem inclui o atendimento ao paciente, a administração de tratamentos e o apoio à recuperação, tanto no atendimento primário quanto no hospitalar.

- Equipe de obstetrícia: especialistas no atendimento de saúde materno-infantil, responsáveis pelo monitoramento da gravidez, assistência ao parto e cuidados pós-natais. Às vezes, eles são incluídos na equipe de enfermagem.
- Dentistas: profissionais responsáveis pelo diagnóstico, tratamento e prevenção de doenças bucais. Eles oferecem cuidados com a saúde bucal, incluindo tratamentos como restaurações dentárias, ortodontia e cirurgia bucal.
- Farmacêuticos: especialistas na preparação, distribuição e controle de medicamentos. Eles dispensam medicamentos e orientam pacientes e profissionais de saúde sobre o uso adequado
- Psicólogos: especialistas em saúde mental que avaliam, diagnosticam e tratam distúrbios psicológicos e emocionais e apoiam a saúde emocional e social das pessoas.

No entanto, como mencionado no início, a pandemia da COVID-19 revelou que os sistemas de saúde estavam debilitados há anos antes. A primeira indicação disso foi o desequilíbrio entre a oferta e a demanda de talentos humanos na área da saúde. Em outras palavras, a escassez de profissionais de saúde foi e continua sendo um dos maiores desafios enfrentados pela região ibero-americana (Cavalleri *et al.*, 2021). Essa situação também leva a outros problemas: má distribuição dos profissionais de saúde, barreiras à colaboração profissional, uso ineficiente de recursos, condições de trabalho precárias e infraestrutura deficiente (Valladolid e Alarcón, 2021).

Conforme apontado por vários estudos (Sachs, 2002; Mitosis *et al.*, 2021; Mejía *et al.*, 2022), os talentos humanos são a chave para a prestação de serviços de qualidade em relação à prevenção, ao atendimento e à promoção da saúde em uma sociedade. Por esse motivo, a gestão adequada dos talentos humanos na saúde tem ganhado relevância nos últimos anos como parte do fortalecimento e da sustentabilidade dos sistemas de saúde (Molina-Marím *et al.*, 2016).

3.3. GESTÃO DOS TALENTOS HUMANOS NA SAÚDE SOB A PERSPECTIVA DA HUMANIZAÇÃO

A gestão dos talentos humanos na saúde é tão necessária quanto complexa. Isso se deve ao fato de que, em primeiro lugar, é preciso coordenar um grande número de especialistas (ex.: médicos, enfermeiros, paramédicos, farmacêuticos) para que cooperem entre si a fim de fornecer um serviço de qualidade. Em segundo lugar, porque o serviço

prestado é o mais valioso que pode ser oferecido: salvaguardar a vida de uma pessoa (Mitosis *et al.*, 2021).

Assim, a gestão adequada do talento humano na saúde deve ser capaz de antecipar cenários e necessidades para colocar os profissionais no lugar certo e no momento certo para atender às expectativas dos cidadãos e dos sistemas de saúde, bem como às suas próprias expectativas (Pomaranik e Kludacz-Alessandri, 2023). Nesse sentido, a Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS) define a gestão dos talentos humanos na saúde como:

> O conjunto de processos e atividades que colocam em prática, desenvolvem e mobilizam os trabalhadores de que as organizações de saúde precisam para atingir os objetivos de saúde estabelecidos. [...] São necessários métodos e instrumentos para garantir, conservar e desenvolver os recursos humanos na saúde, que são reconhecidos como o ativo mais importante de qualquer organização de saúde (Novick e Rosales, 2006).

A gestão de talentos humanos na área da saúde deve ser capaz de maximizar o potencial de seus profissionais, bem como identificar suas habilidades, capacidades, oportunidades de desenvolvimento e ambições pessoais (Otola e Raczek, 2016). De acordo com Chiavenato (2011), a gestão de talentos humanos na área da saúde é composta por cinco processos básicos:

1. Integração (pesquisa de talentos humanos, recrutamento e seleção de pessoas).
2. Organização (integração organizacional, desenho de cargos, descrição de cargos, análise de cargos e avaliação de desempenho).
3. Retenção (remuneração, salários, benefícios, serviços sociais, segurança no trabalho e relações sindicais).
4. Desenvolvimento (capacitação e desenvolvimento organizacional).
5. Avaliação (sistemas de informação, controles, constância, produtividade e equilíbrio social).

Esses cinco processos básicos, por sua vez, estão intimamente interconectados e qualquer variação em um deles pode afetar os demais (Chiavenato, 2011). Uma gestão inadequada do talento humano na área da saúde pode ter consequências desastrosas tanto para os profissionais quanto para os sistemas de saúde. Por outro lado, uma

gestão adequada tem a capacidade de aumentar a motivação dos profissionais de saúde, oferecer serviços de qualidade e contribuir para a sustentabilidade dos sistemas de saúde (Heredia-Quito e Narváez-Zurita, 2021).

Devido a esse contexto, conforme descrito no início, é evidente a necessidade de humanizar os sistemas de saúde. Os estudos têm investigado ainda mais a humanização diretamente ligada aos serviços que os cidadãos recebem. Em outras palavras, os processos de atendimento não devem se concentrar apenas em curar ou cuidar, mas também em estabelecer um diálogo permanente com os cidadãos que permita que eles se sintam ouvidos e acompanhados durante todo o processo (Jiménez e Quezada, 2022).

Nos últimos anos, porém, essa humanização tem se ampliado ao ponto de se perceber que a assistência médica humanizada e de qualidade deve incluir também os profissionais. Nesse sentido, vários estudos (March, 2017; Cavalleri *et al.*, 2021; Jimenez e Quezada2022) têm destacado os fatores que devem ser levados em conta para realizar a gestão de talentos humanos na área da saúde a partir de uma perspectiva de humanização:

- Construir infraestruturas e dotá-las dos meios necessários para que os profissionais realizem seu trabalho com eficiência.
- Gerar condições de trabalho que permitam que os profissionais se sintam valorizados e alcancem o bem-estar psicossocial.
- Promover a aprendizagem e a capacitação contínuas para permitir que os profissionais atualizem seus conhecimentos
- Fornecer apoio psicológico aos profissionais para evitar a exaustão emocional.
- Criar aspectos organizacionais, administrativos e estruturais do sistema de saúde que levem em conta os profissionais.
- Disponibilizar, coletar, sistematizar e publicar dados confiáveis sobre os talentos humanos na saúde.

Em relação a esse último ponto, poucos esforços foram feitos na região ibero-americana para obter dados confiáveis sobre a situação real de seu talento humano na saúde (Mejía *et al.*, 2022). Por esse motivo, o presente estudo nasceu de uma necessidade premente de fornecer uma visão geral da situação do talento humano nos sistemas de saúde da Ibero-América. Primeiro, para conhecer sua realidade e identificar o contexto em que

operam. Em segundo lugar, para que esses insumos possam ser usados para fornecer recomendações que formarão a base de uma estratégia ibero-americana para melhorar as políticas públicas sobre o talento humano na saúde.

4. PANORAMA ESTATÍSTICO

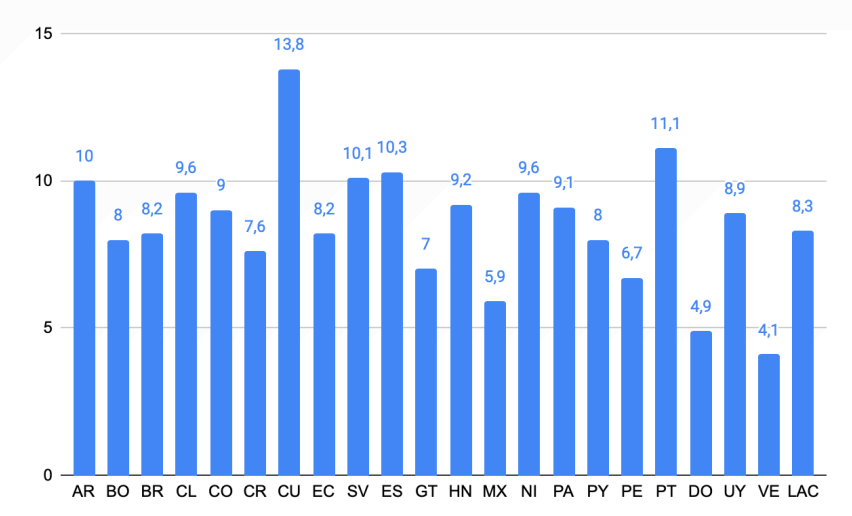


Nesta seção, são apresentados os dados que descrevem a perspectiva estatística dos talentos humanos na saúde na região ibero-americana. Nesse sentido, são apresentadas informações sobre os gastos com saúde por país, a densidade e a distribuição do pessoal da saúde, o gênero nos talentos humanos na saúde, suas condições de trabalho, a migração de profissionais dentro da região e a distribuição etária do pessoal da saúde.

4.1. GASTOS COM SAÚDE

O primeiro indicador abordado no estudo é o "Gasto anual com saúde em relação ao Produto Interno Bruto" (PIB)[1]. De acordo com dados de 2021 do Banco Mundial (2025), a América Latina como um todo gastou cerca de 8,3% em saúde. No mesmo ano, os países que mais gastaram com saúde foram Cuba (13,8%) e El Salvador (10,1%), enquanto os que menos gastaram foram a República Dominicana (4,9%) e a Venezuela (4,1%). Quando todos os países ibero-americanos são somados, verifica-se que Portugal (11,14%) e Espanha (10,3%) estão entre os três primeiros em termos de gastos anuais com saúde (Figura 1).

GRÁFICO 1. Gasto anual com saúde em relação ao PIB por país ibero-americano em 2021

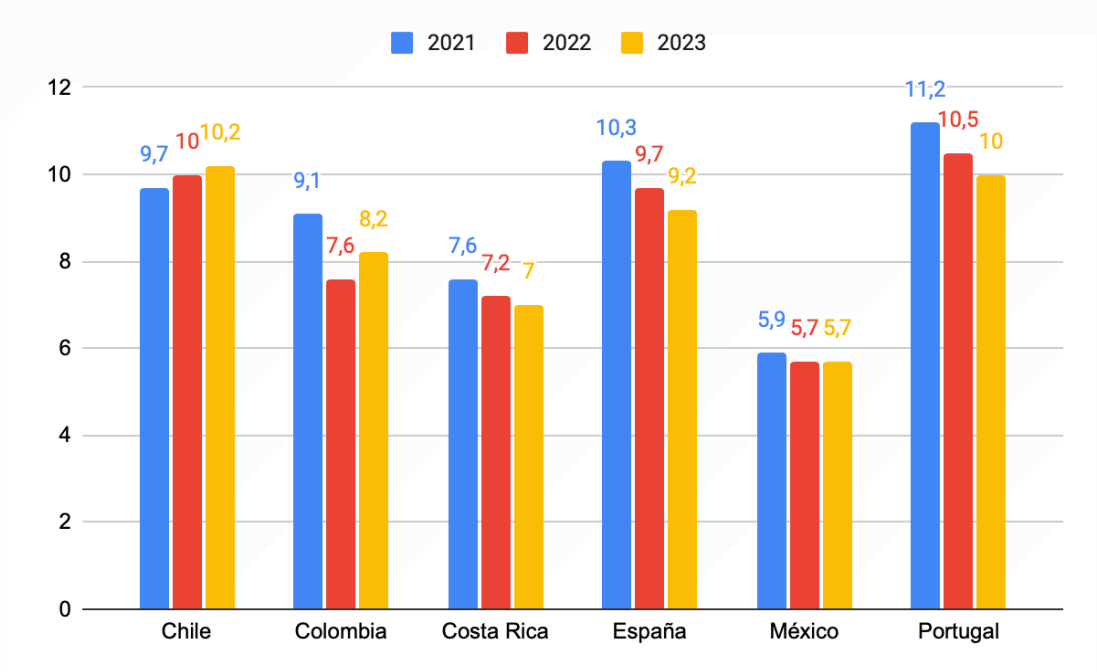


Fonte: Elaboração própria (Banco Mundial, 2025).
Observação: Os dados são de 2021.

1 Os gastos com saúde são a soma das despesas com o total de serviços de saúde, produtos médicos dispensados a pacientes ambulatoriais, serviços de saúde pública, administração de saúde e seguro de saúde, por cidadãos nacionais ou estrangeiros (OCDE, 2023a).

Os dados de 2021 são apresentados por serem os mais recentes disponíveis para os 21 países da região ibero-americana. No entanto, é possível encontrar informações mais atualizadas sobre os países integrantes da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). Assim, de 2021 a 2023, observa-se que Colômbia, Costa Rica, Espanha, México e Portugal diminuíram seus gastos anuais com saúde (OCDE, 2025a). O único país que não segue essa tendência e aumenta seus gastos anuais no mesmo período é o Chile (Figura 2).

GRÁFICO 2. Evolução do gasto anual com saúde em relação ao PIB nos países ibero-americanos da OCDE entre 2021 e 2023



Fonte: Elaboração própria (OCDE, 2025a).
Observação: Os dados são do período de 2021 a 2023.

4.2. OS TALENTOS HUMANOS NA SAÚDE

De acordo com as últimas estatísticas disponíveis da CEPAL (2025), a densidade de pessoal médico em 2021 para a América Latina como um todo era de 24,1 para cada 10.000 habitantes. No detalhamento por país, observa-se uma grande variação em toda a Ibero-América (OPAS, 2025). Nesse sentido, Cuba (95,4), Portugal (58,5), Argentina (51,1),

Espanha (42,9) e Paraguai (38,9) têm as taxas mais altas de pessoal médico em comparação com o restante dos 16 países da região. Em contraste, Bolívia (12,8), Guatemala (12,8), Nicarágua (6,8) e Honduras (4,9) tiveram a menor taxa de médicos (Tabela 2).

A mesma variação é encontrada quando analisamos a densidade do pessoal de enfermagem (Tabela 2). Na América Latina como um todo, a densidade era de 38,1 enfermeiros para cada 10.000 habitantes. Nesse setor da saúde, o país com a maior taxa de pessoal de enfermagem é o Paraguai (86,2), seguido por Portugal (80,1), Cuba (76), Uruguai (72,3) e Espanha (61,4). Por outro lado, os países com as menores taxas de pessoal de enfermagem para cada 10.000 habitantes são Bolívia (16,24), Nicarágua (15,7), Colômbia (15,41) e Honduras (13,6).

De acordo com os dados da OMS, a maioria dos países analisados tem índices de pessoal de obstetrícia consideravelmente baixos. Desses, os que não conseguem ter um profissional de obstetrícia para cada 10.000 habitantes são: Bolívia (0,1), Brasil (0,28), Costa Rica (0,06), Equador (0,29), El Salvador (0,26), Guatemala (0,08), Honduras (0,3) e México (0). Em contraste, os países com as taxas mais altas de obstetrícia são Chile (10,04), Paraguai (7,92) e Peru (6,38).

Muitas variações também são encontradas quando analisamos outras profissões diretamente ligadas à saúde. Na América Latina como um todo, há 5,2 dentistas para cada 10.000 habitantes. Ao detalhar os dados por país, observa-se que Cuba (18,4) tem a maior taxa de dentistas da região (Tabela 2). Em seguida, vêm Chile (16,8), Paraguai (13,4) e Portugal (12). Por outro lado, os países da região ibero-americana com as menores taxas de dentistas são Venezuela (1,4), México (1,2), Nicarágua (0,4) e Honduras (0,3).

Outra profissão relacionada à saúde é a do pessoal farmacêutico. Na América Latina como um todo, há 3,2 farmacêuticos para cada 10.000 habitantes. Analisando os dados por país da região, os países com a maior taxa de farmacêuticos são Espanha (12,3), Costa Rica (12,1) e Portugal (10,2). Por outro lado, Honduras (0,5), México (0,5), Equador (0,4) e República Dominicana (0,2) são os países com a menor densidade de pessoal farmacêutico na Ibero-América (Tabela 1).

Além disso, também se considera essencial dedicar um parágrafo à equipe de saúde mental. De acordo com os dados mais recentes da OMS (2021), observa-se novamente

uma grande variação na Ibero-América em termos de densidade de psicólogos para cada 100.000 habitantes. Nesse sentido, Argentina (286,33), Costa Rica (135,27) e Colômbia (128,32) têm as taxas mais altas de psicólogos em comparação com o restante dos 18 países da região. Enquanto isso, Nicarágua (1,83), Guatemala (1,56), Honduras (1,32), Venezuela (0,74) e Bolívia (0,3) tiveram as taxas mais baixas de psicólogos (Tabela 1).

TABELA 2. Densidade de pessoal de equipe médica, de enfermagem, de obstetrícia, odontológica, farmacêutica e psicológica

	Equipe médica (10.000 habitantes)	Equipe de enfermagem (10.000 habitantes)	Equipe de obstetrícia (10.000 habitantes)	Equipe odontológica (10.000 habitantes)	Equipe farmacêutica (10.000 habitantes)	Equipe psicológica (100.000 habitantes)
Argentina	51,1	46,1	1,42	10,9	5,8	286,33
Bolívia	12,8	16,2	0,1	2,3	2,4	0,3
Brasil	23,6	55	0,28	7,4	4,1	13,68
Chile	33,3	44,5	10,04	16,8	7,3	5,39
Colômbia	25,4	15,4	-	8,7	1,8	128,32
Costa Rica	26,9	30,7	0,06	10,9	12,1	135,27
Cuba	95,4	76	-	18,4	-	30,88
Equador	23,1	25,1	0,29	3	0,4	4,96
El Salvador	16,2	22,7	0,26	1,6	1,6	3,63
Espanha	43,9	61,6	2,67	8,7	12,3	5,1
Guatemala	12,8	22,7	0,08	2,7	4	1,56
Honduras	4,9	13,6	0,3	0,3	0,5	1,32
México	25,9	30,3	0	1,2	0,5	5,85
Nicarágua	6,8	15,7	-	0,4	1,9	1,83
Panamá	16,3	33,5	3,31	2,8	2,2	5,2
Paraguai	38,9	86,2	7,92	13,4	6,7	4,64

	Equipe médica (10.000 habitantes)	Equipe de enfermagem (10.000 habitantes)	Equipe de obstetrícia (10.000 habitantes)	Equipe odontológica (10.000 habitantes)	Equipe farmacêutica (10.000 habitantes)	Equipe psicológica (100.000 habitantes)
Peru	16,9	21	6,38	2,2	1,7	9,51
Portugal	58,5	80,1	3,1	12	10,2	9,6
República Dominicana	24,3	20,6	-	2,7	0,2	5,78
Uruguai	46,7	72,3	1,6	2,5	0,7	30,71
Venezuela	16,6	20	-	1,4	-	0,74
América Latina	24,1	38,1	-	5,2	3,2	23,90

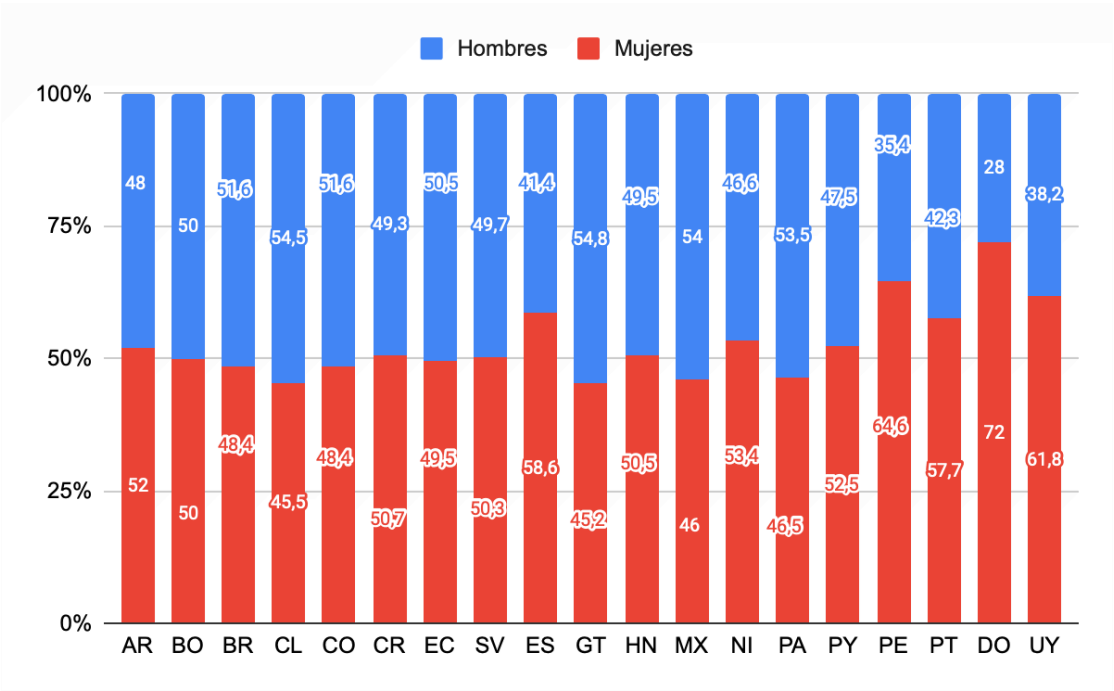
Fonte: Elaboração própria (CEPAL, 2025; OPAS, 2025; OMS, 2021; INE, 2025; Ramírez e Morales, 2023).

Observação: Os dados sobre equipe médica são de 2023 (Argentina, Brasil, Chile, Colômbia, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Peru, Espanha, Guatemala, Peru), 2022 (Costa Rica, México, Panamá, Paraguai, Portugal e Uruguai), 2021 (Bolívia, Cuba, América Latina), 2020 (Equador, Guatemala, Honduras), 2018 (Nicarágua) e 2017 (Venezuela). Os dados sobre equipe de enfermagem são de 2023 (Argentina, Brasil, Chile, Colômbia, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras, Peru, Espanha e República Dominicana), 2022 (Costa Rica, México, Panamá, Paraguai, Portugal e Uruguai), 2021 (Bolívia e América Latina), 2020 (Cuba), 2018 (Equador e Venezuela) e 2017 (Nicarágua). Os dados sobre equipe de obstetrícia são de 2023 (Argentina, Chile, Guatemala e Peru), 2022 (Espanha, Paraguai, Portugal e Uruguai), 2021 (Panamá), 2019 (México), 2017 (Brasil e El Salvador), 2015 (Equador), 2001 (Bolívia) e 2000 (Costa Rica e Honduras). Os dados sobre equipe odontológica são de 2023 (Argentina, Brasil, Chile, Colômbia, El Salvador, Espanha, Guatemala), 2022 (Costa Rica), 2021 (Bolívia, México e América Latina), 2020 (Cuba), 2018 (Nicarágua) e 2017 (Equador, Honduras e Venezuela). Os dados sobre equipe farmacêutica são de 2023 (Argentina, Brasil, Chile, Colômbia, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Peru, Espanha e República Dominicana), 2022 (Costa Rica, Panamá, Paraguai, Portugal e Uruguai), 2021 (Bolívia e América Latina), 2015 (Equador), 2014 (Nicarágua), 2010 (México) e 2000 (Honduras). Os dados da equipe psicológica correspondem a 2020.

4.3. O GÊNERO NOS TALENTOS HUMANOS NA SAÚDE

Este estudo foi concebido a partir de uma perspectiva de gênero e, portanto, é essencial desagregar as informações entre homens e mulheres. De acordo com os últimos dados disponíveis da OMS (2025b), 72% da equipe médica da República Dominicana é do sexo feminino, tornando o país líder na região ibero-americana nessa área (Figura 3). Em seguida, vêm Peru (64,6%), Uruguai (61,8%), Espanha (58,6%) e Portugal (57,7%). Por outro lado, os países com menos equidade em seu pessoal médico são Panamá (46,5%), México (46%), Chile (45,5%) e Guatemala (45,2%). Além disso, é importante observar que não foram encontrados dados sobre Cuba e Venezuela.

GRÁFICO 3. Porcentagem de pessoal médico distribuído por gênero em cada país ibero-americano

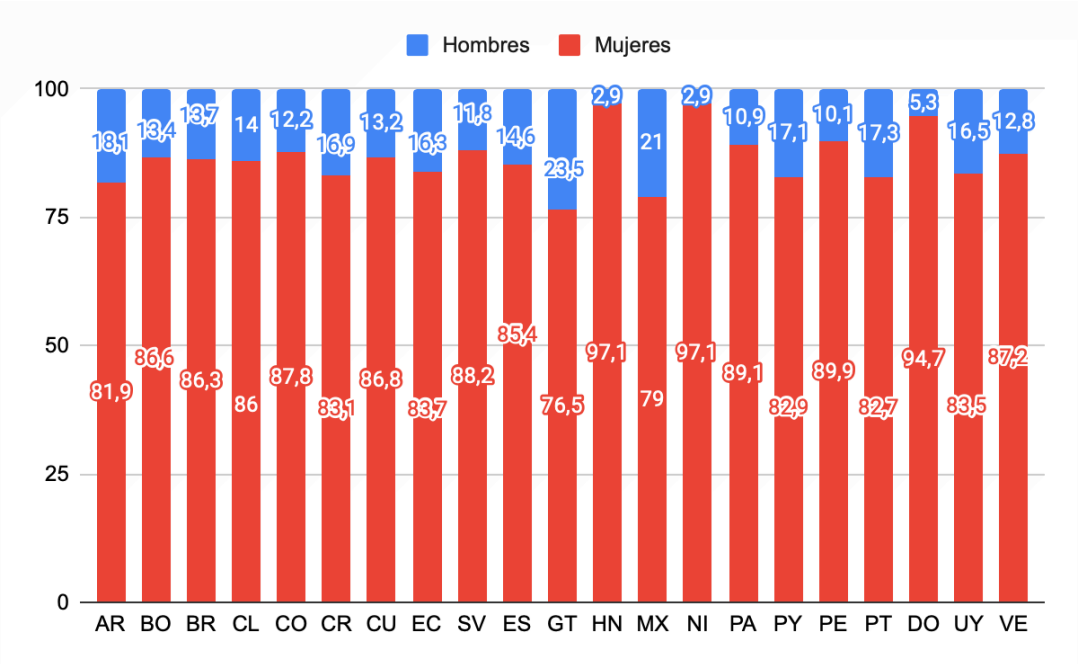


Fonte: Elaboração própria (OMS, 2025b INEGI, 2022a).

Observação: Os dados correspondem a 2023 (Argentina, Brasil, Chile, Peru, República Dominicana e Uruguai), 2022 (Costa Rica, El Salvador, Espanha, Panamá, Paraguai e Portugal), 2021 (Colômbia e México), 2020 (Bolívia e Guatemala), 2016 (Honduras) e 2015 (Equador).

Em contraste com o pessoal médico, há menos variações de gênero no pessoal de enfermagem. Isso se deve ao fato de que, em 19 dos 21 países ibero-americanos, mais de 80 % dos que trabalham ativamente nessa profissão são mulheres (Figura 4). Nesse sentido, os três países líderes, com praticamente 100 %, são Honduras (97,1 %), Nicarágua (97,1 %) e a República Dominicana (94,7 %). Por outro lado, os únicos países que permanecem abaixo de 80% são o México (79%) e Guatemala (76,5 %).

GRÁFICO 4. Porcentagem do pessoal de enfermagem distribuída por sexo em cada país ibero-americano



Fonte: Elaboração própria (OMS, 2025b; INEGI, 2022b).

Observação: Os dados correspondem a 2023 (Argentina, Brasil, Chile, Guatemala, Honduras, Peru, Portugal, República Dominicana e Uruguai), 2022 (El Salvador, Espanha, Panamá e Paraguai), 2021 (Colômbia e México), 2020 (Cuba), 2018 (Equador e Venezuela), 2017 (Bolívia) e 2014 (Nicarágua).

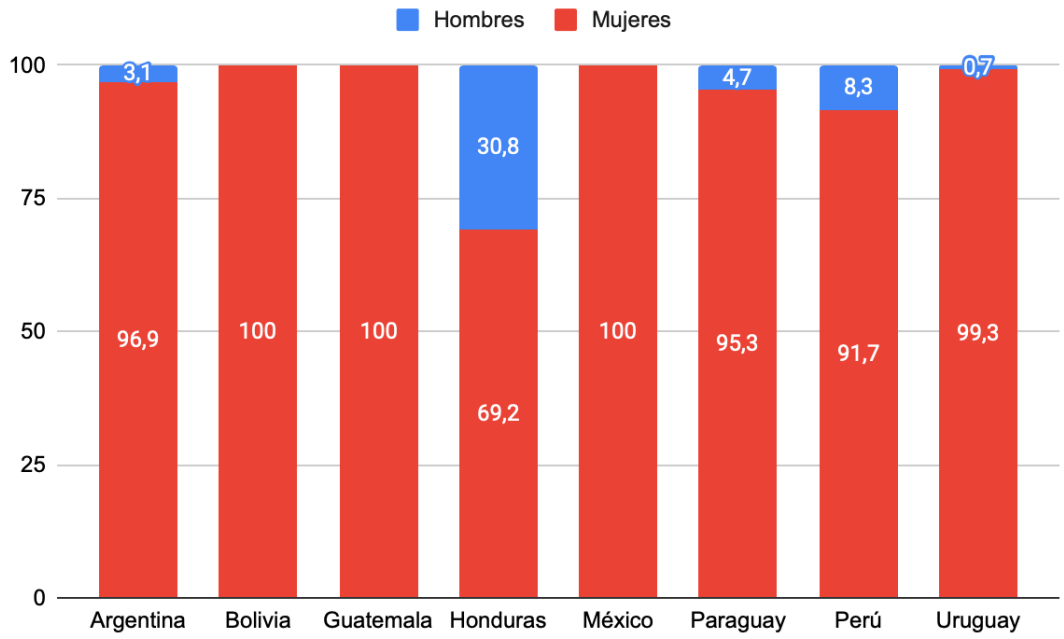
Na mesma linha, dados semelhantes podem ser observados para a porcentagem do pessoal de obstetrícia na América Latina. Nesse caso, Bolívia, Guatemala e México são os três países líderes nessa seção, com 100% de seus profissionais sendo mulheres (Gráfico 5). Em contraste, Honduras (69,2 %) é o país com a menor presença feminina nessa seção. Deve-se observar também que não foram encontrados dados em 13 países da região.[2]

Quanto ao pessoal odontológico, há novamente grandes variações entre os países ibero-americanos. Nesse sentido, o país com o maior número de profissionais dentistas do sexo feminino é a República Dominicana, com 80,3 % (Gráfico 6), seguida por Paraguai

[2] Uma das possíveis razões para não encontrar dados sobre o pessoal de obstetrícia em mais da metade dos países ibero-americanos é que, de acordo com a OCDE (2022), os dados sobre o pessoal de obstetrícia são frequentemente incorporados aos dados sobre o pessoal de enfermagem.

(73,3 %), El Salvador (68,2 %) e Espanha (67,9 %). Por outro lado, os países com o menor número de mulheres dentistas são: Equador 57,6 % (2015), Peru (50,4 %), Guatemala (49,8 %), Colômbia (30,1 %). Deve-se observar que não foram encontrados dados para Bolívia, Chile, Cuba, Honduras e Venezuela.

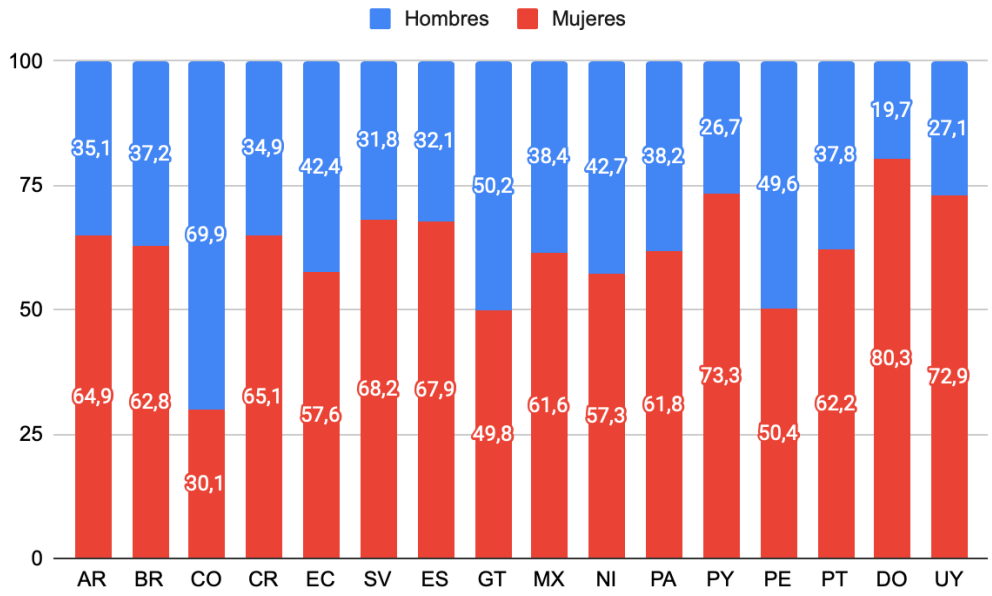
GRÁFICO 5. Porcentagem do pessoal de obstetrícia distribuído por sexo em cada país ibero-americano



Fonte: Elaboração própria (OMS, 2025b).

Observação: Os dados são de 2023 (Argentina, Guatemala, Peru e Uruguai), 2022 (Paraguai), 2019 (Honduras e México) e 2013 (Bolívia).

GRÁFICO 6. Porcentagem do pessoal odontológico distribuído por gênero em cada país ibero-americano

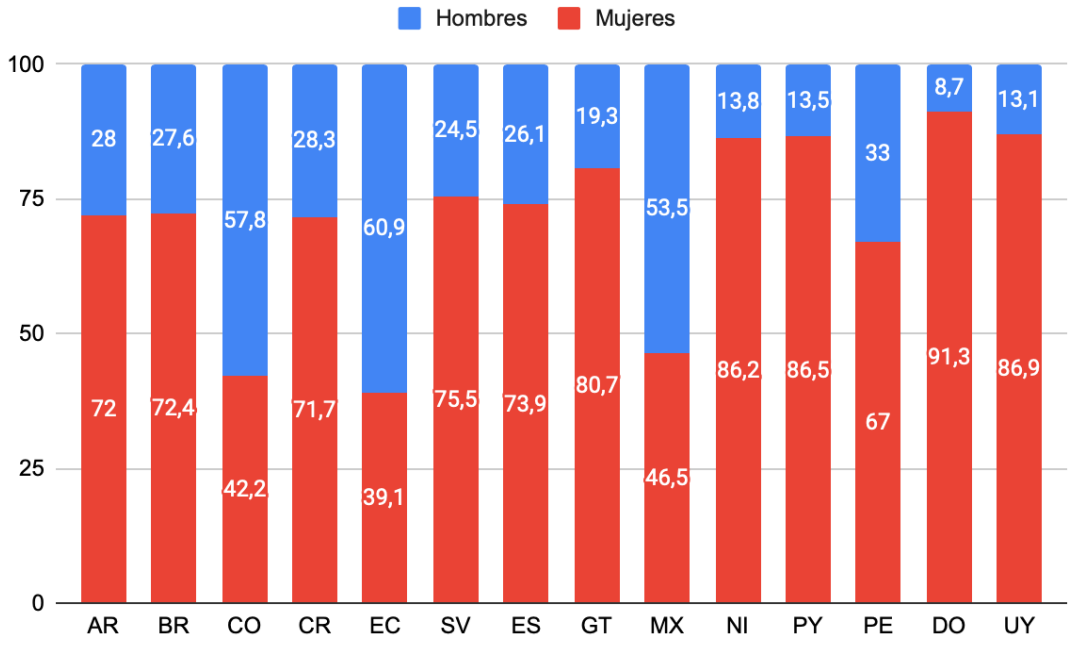


Fonte: Elaboração própria (OMS, 2025b; Governo do México, 2025; OMD, 2023).

Observação: Os dados correspondem a 2023 (Bolívia, Brasil, Guatemala, Peru, República Dominicana e Uruguai), 2022 (Costa Rica, El Salvador, Espanha, Panamá, Paraguai e Portugal), 2021 (Colômbia e México), 2015 (Equador) e 2014 (Nicarágua).

Continuando com outra das profissões relacionadas à saúde, a República Dominicana também lidera a porcentagem de profissionais farmacêuticos que são mulheres, com 91,3% (Gráfico 7). Em seguida, vêm o Uruguai (86,9 %), Paraguai (86,5 %) e Nicarágua (86,2 %). Em contrapartida, os três países com a menor porcentagem de mulheres farmacêuticas são México (46,5 %), Colômbia (42,2 %) e Equador (39,1 %). Deve-se observar que não foram encontrados dados para Bolívia, Chile, Cuba, Honduras, Panamá, Portugal e Venezuela.

GRÁFICO 7. Porcentagem de pessoal farmacêutico distribuído por gênero em cada país ibero-americano

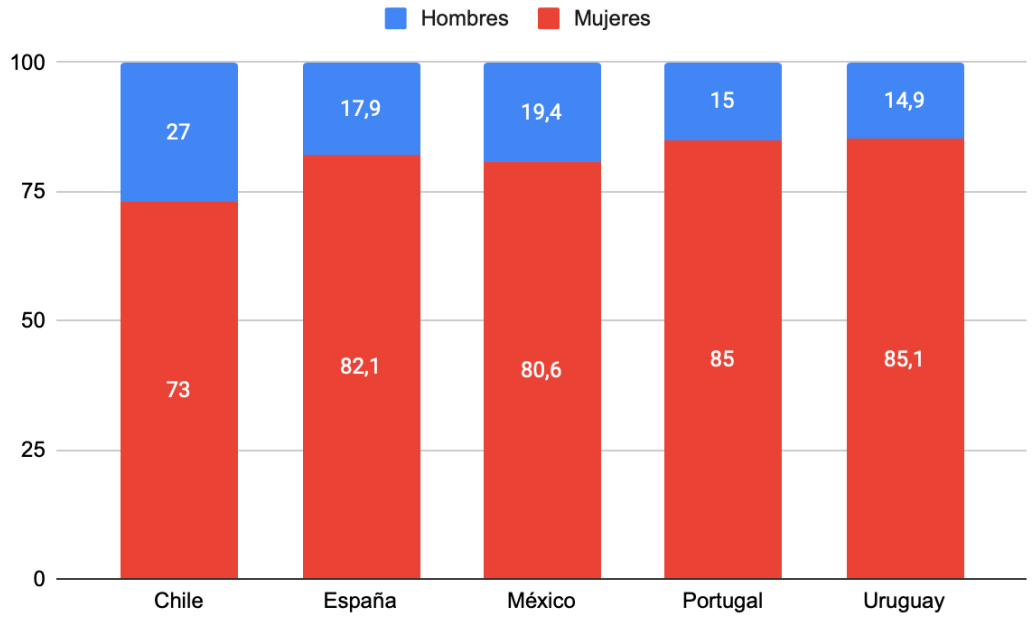


Fonte: Elaboração própria (OMS, 2025b; INEGI, 2022c).

Observação: Os dados correspondem a 2023 (Argentina, Brasil, Guatemala, Peru, República Dominicana e Uruguai), 2022 (Costa Rica, El Salvador, Espanha e Paraguai), 2021 (Colômbia), 2019 (México), 2015 (Equador) e 2014 (Nicarágua).

Por fim, em termos de pessoal de psicologia, há novamente uma alta proporção de mulheres em relação aos homens (Gráfico 8). Dos países analisados, Uruguai e Portugal lideram a lista com 85,1 % e 85 %, respectivamente. Logo atrás estão a Espanha, com 82,1 % e o México, com 80,6 %; e, finalmente, o Chile, com 73 % de mulheres nesse setor.

GRÁFICO 8. Porcentagem de pessoal de psicologia distribuído por gênero em cada país ibero-americano



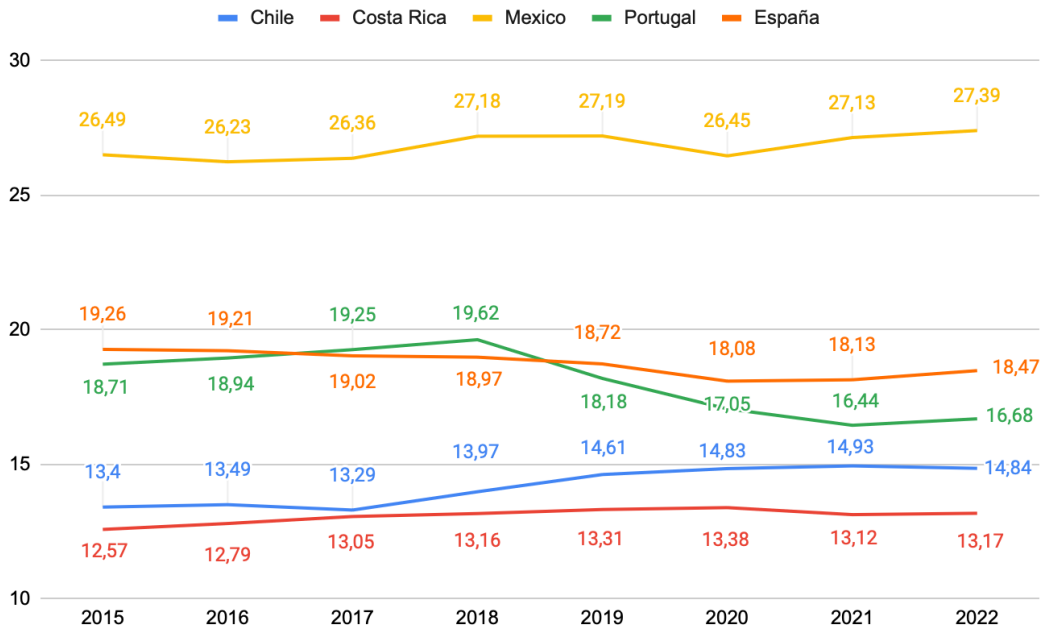
Fonte: Elaboração própria (Departamento de Estudos e Desenvolvimento, 2023; INE, 2023; Secretaria de Economia, 2024; Coelho et al., 2016; Ministério de Saúde Pública, 2015).

Observação: Os dados correspondem a 2024 (México), 2022 (Chile e Espanha), 2016 (Portugal) e 2014 (Uruguai).

4.4. CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS TALENTOS HUMANOS NA SAÚDE

O primeiro indicador que abordamos para identificar as condições de trabalho dos talentos humanos na saúde é a porcentagem de pessoal médico contratado diretamente pelos hospitais. De acordo com os dados mais recentes da OCDE (2025b), observa-se que, de 2015 a 2022, o Chile passou de 13,4 % para 14,84 %, a Costa Rica aumentou ligeiramente de 12,57 % para 13,44 % e, na mesma linha, o México aumentou de 26,49 % para 27,39 % (Gráfico 9). Essa tendência, no entanto, é invertida nos países da Península Ibérica. No caso de Portugal, o país passou de 18,71 % em 2015 para 16,68 % em 2022, enquanto a Espanha, no mesmo período, caiu de 19,26 % para 18,47%.

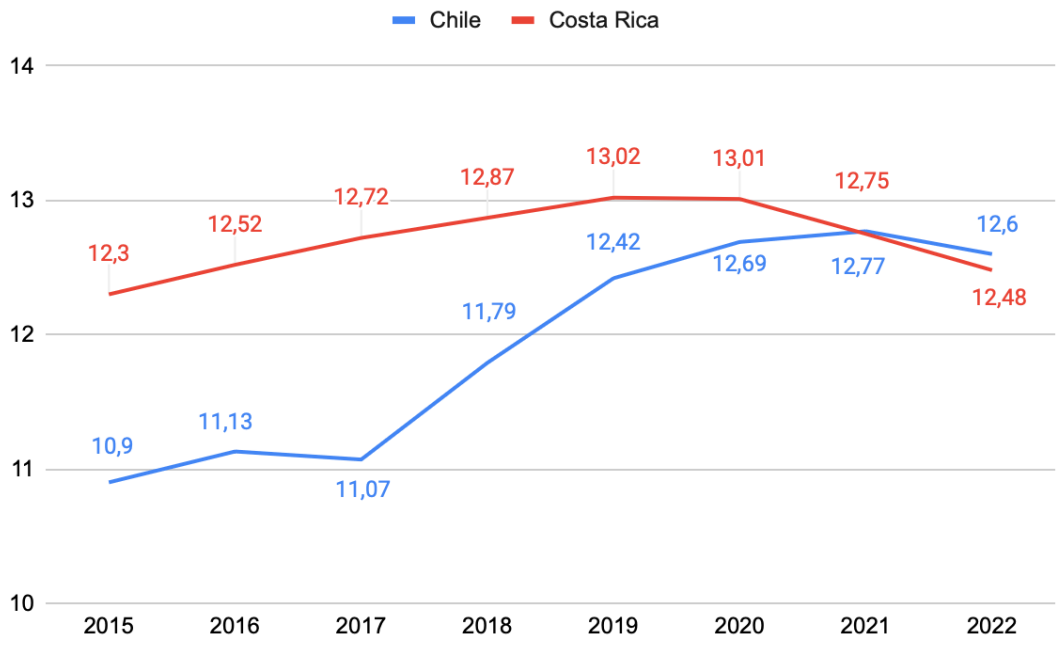
GRÁFICO 9. Porcentagem de pessoal médico contratado diretamente pelos hospitais



Fonte: Elaboração própria (OCDE, 2025b).

Deve-se observar que os dados acima são gerais e não fazem distinção entre empregos de tempo integral e de meio período. Nesse sentido, os únicos países que têm essas informações disponíveis são o Chile e a Costa Rica (Gráfico 10). No caso do país andino, o número de médicos com contratos de tempo integral diretamente com hospitais aumentou de 10,9% em 2015 para 12,60% em 2022. Quanto ao país da América Central, no mesmo período, passou de 12,3 % para 12,84 %.

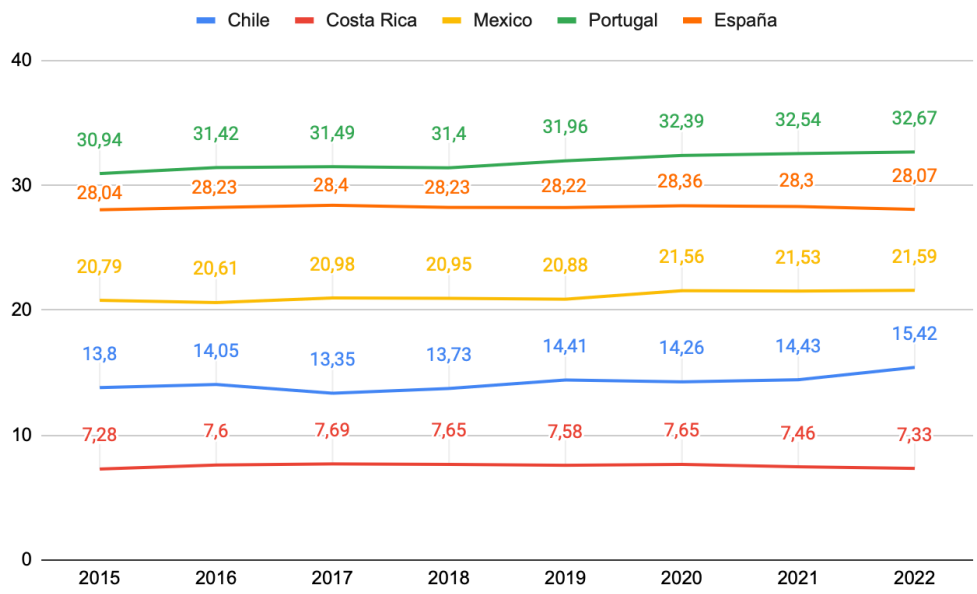
GRÁFICO 10. Porcentagem de pessoal médico contratado diretamente pelos hospitais em geral e em tempo integral



Fonte: Elaboração própria (OCDE, 2025b).

De acordo com essa tendência, passamos agora a analisar a porcentagem do pessoal de enfermagem contratato diretamente pelos hospitais. Nesse sentido, verifica-se que o Chile passou de 13,8% de enfermeiros empregados em 2015 para 15,43% em 2022. Em um aumento semelhante, Portugal tinha 30,94% da equipe de enfermagem em 2015 e chegou a 32,67% em 2023. Em contraste, Costa Rica (de 7,28% para 7,33%), México (de 20,79% para 21,59%) e Espanha (de 28,04% para 28,07%) tiveram um aumento mínimo na contratação de enfermeiros pelos hospitais (Gráfico 11).

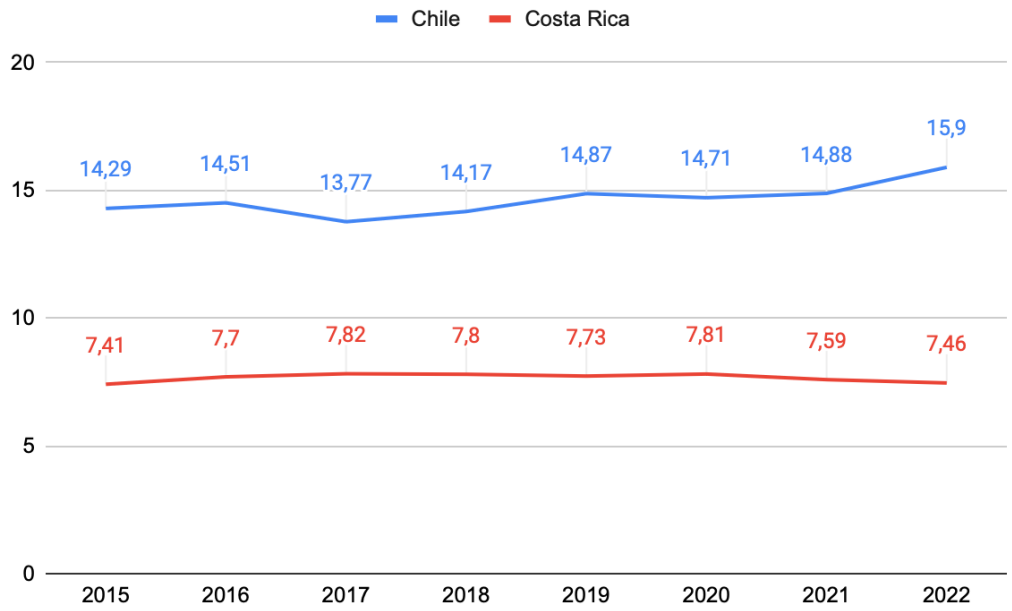
GRÁFICO 11. Porcentagem do pessoal de enfermagem contratado diretamente pelos hospitais



Fonte: Elaboração própria (OCDE, 2025b).

Os dados do parágrafo anterior são os mesmos do pessoal médico, pois esse indicador não faz distinção entre o tipo de contrato de trabalho mantido. Com relação aos mesmos dois países, o Gráfico 12 mostra que o Chile, em 2015, tinha 14,29 % dos enfermeiros contratados diretamente pelos hospitais em tempo integral, aumentando para 16,34 % em 2022. No caso da Costa Rica, verifica-se que em 2015 havia 7,41 % e, em 2022, houve uma pequena redução para 7,46 %.

GRÁFICO 12. Porcentagem do pessoal de enfermagem diretamente contratado pelos hospitais em geral e em tempo integral

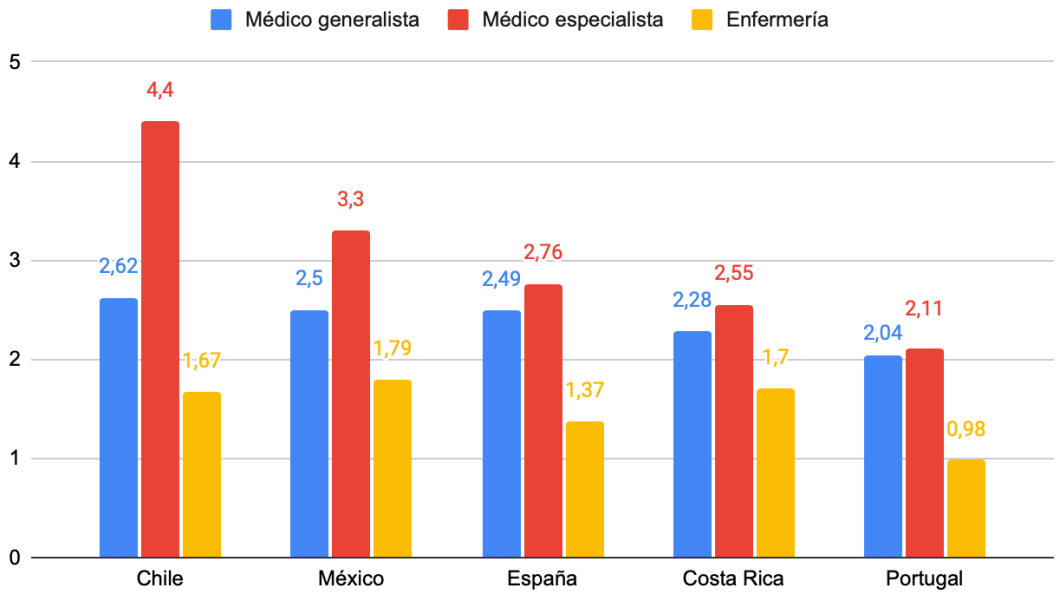


Fonte: Elaboração própria (OCDE, 2025b).

O segundo indicador abordado é a remuneração dos profissionais de saúde. Nesse sentido, constatou-se que, entre os médicos clínicos gerais, o Chile lidera o fator de salário médio anual[3] com 2,62, seguido pelo México, com 2,5, e pela Espanha, com 2,49. Em níveis um pouco mais baixos estão a Costa Rica, com 2,28, e Portugal, com 2,04 (Gráfico 13). Quanto aos dados sobre médicos especialistas, observa-se um aumento em quase todos os países. O Chile (4,4), o México (3,3) e a Espanha (2,76) vêm em seguida, enquanto na Costa Rica e em Portugal esse valor aumenta para 2,55 e 2,11, respectivamente. O fator de salário médio anual é significativamente reduzido no pessoal de enfermagem. Isso se deve ao fato de que, nessa categoria profissional, o México lidera com 1,79, seguido pela Costa Rica (1,7) e pelo Chile (1,67). Mais abaixo estão os dois países ibéricos, a Espanha, com 1,37, e Portugal, com 0,98.

[3] O fator de salário anual médio expressa quantas vezes o salário anual bruto de uma categoria profissional (ajustado por paridade do poder de compra) excede o salário anual médio nacional.

GRÁFICO 13. Fator de salário médio anual por categoria profissional

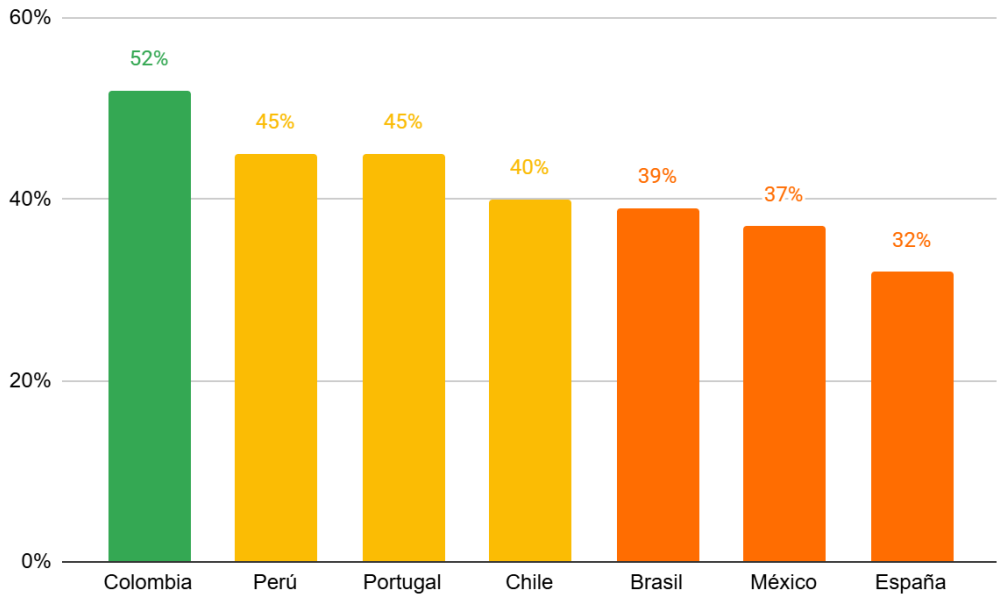


Fonte: Elaboração própria (OCDE, 2025d).

Observação: Os dados são de 2022 (México, Espanha e Portugal), 2021 (Chile) e 2020 (Costa Rica).

Por outro lado, a contratação e o salário não são os únicos indicadores das condições de trabalho dos talentos humanos na área da saúde. Nesse respeito, o texto a seguir aborda as percepções dos profissionais de saúde sobre a equipe e o ritmo de trabalho considerados adequados (OCDE, 2023a; De Bienassis e Klazinga, 2024). Conforme mostrado no Gráfico 14, entre todos o pessoal, há uma percepção relativamente positiva na Colômbia, com 52%. Em um nível médio, encontramos Peru e Portugal com 45% e Chile com 40%. Por outro lado, percepções mais baixas são observadas no Brasil (39 %), México (37 %) e na Espanha (32 %).

GRÁFICO 14. Percepção dos profissionais de saúde como um todo de que a equipe e o ritmo de trabalho são adequados

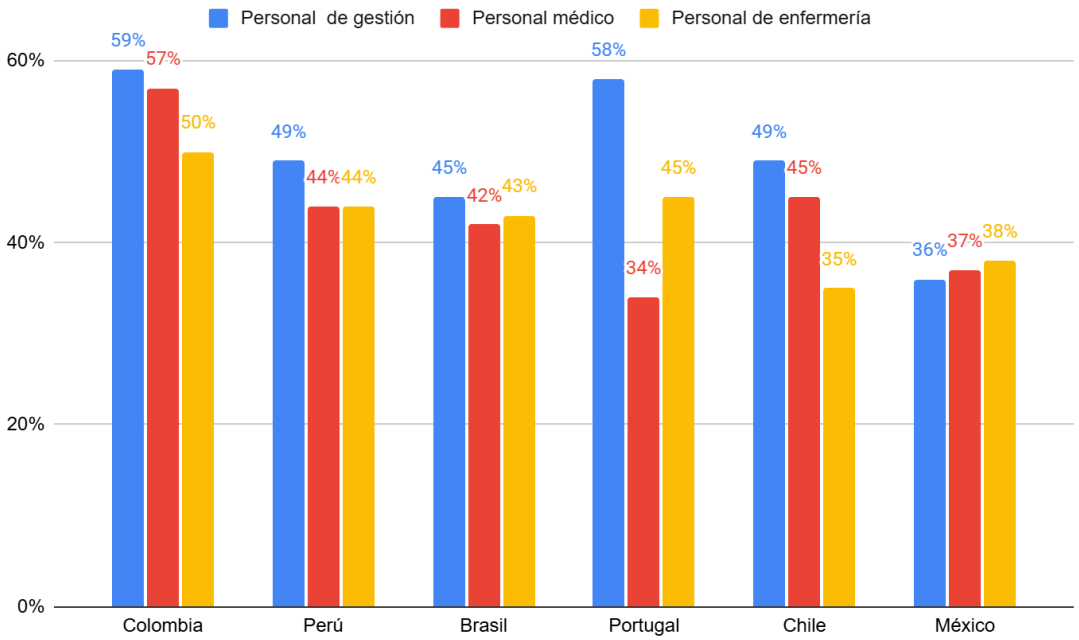


Fonte: Elaboração própria (De Bienassis e Klazinga, 2024). Dados para 2019-2023.

Quando esses mesmos dados são divididos por categoria profissional, a Colômbia continua mantendo percepções relativamente positivas, chegando a 59% para a equipe de gestão, 57% para a equipe médica e 50% para a equipe de enfermagem (Gráfico 15). O Peru permanece no nível médio, com 49% para a equipe de gestão e 44% para a equipe médica e de enfermagem. Dados semelhantes são encontrados no Brasil, onde 45% das percepções positivas são encontradas entre a equipe de gestão, 42% entre a equipe médica e 43% entre a equipe de enfermagem.

Continuando com esse indicador, parece haver uma desconexão entre essas três categorias da saúde em Portugal e no Chile. No país ibérico, por exemplo, 58% da equipe de gestão têm percepções positivas, em comparação com 34% da equipe médica e 45% da equipe de enfermagem. Algo semelhante é encontrado no país andino, onde a equipe de gestão obtém 49%, a equipe médica fica em 45% e a equipe de enfermagem cai para 35%. Em contrapartida, o México tem as percepções mais baixas da região, com 36% para a equipe de gestão, 37% para a equipe médica e 38% para a equipe de enfermagem.

GRÁFICO 15. Percepção dos profissionais de saúde sobre se o pessoal e o ritmo de trabalho são adequados (por categoria)



Fonte: Elaboração própria (De Bienassis e Klazinga, 2024). Dados para 2019-2024.

Embora não haja dados oficiais sobre *burnout* (estafa) no setor de saúde, há algumas pesquisas que tentam contornar essa situação. Caldichoury-Obando *et al.* (2024) realizaram um estudo com 5437 profissionais de saúde que trabalhavam em hospitais e clínicas durante a pandemia da COVID-19 na Argentina (769), Bolívia (757), Chile (879), Colômbia (1516), Equador (833) e Peru (683). Nesse sentido, os profissionais de saúde da Argentina (44,3%), Chile (43,1%) e Equador (42,1%) apresentaram os níveis mais altos de *burnout* (Tabela 3). Em contrapartida, Bolívia (39,1%), Peru (37,5%) e Colômbia (37%) apresentaram os níveis mais baixos.

TABELA 3. Prevalência de burnout

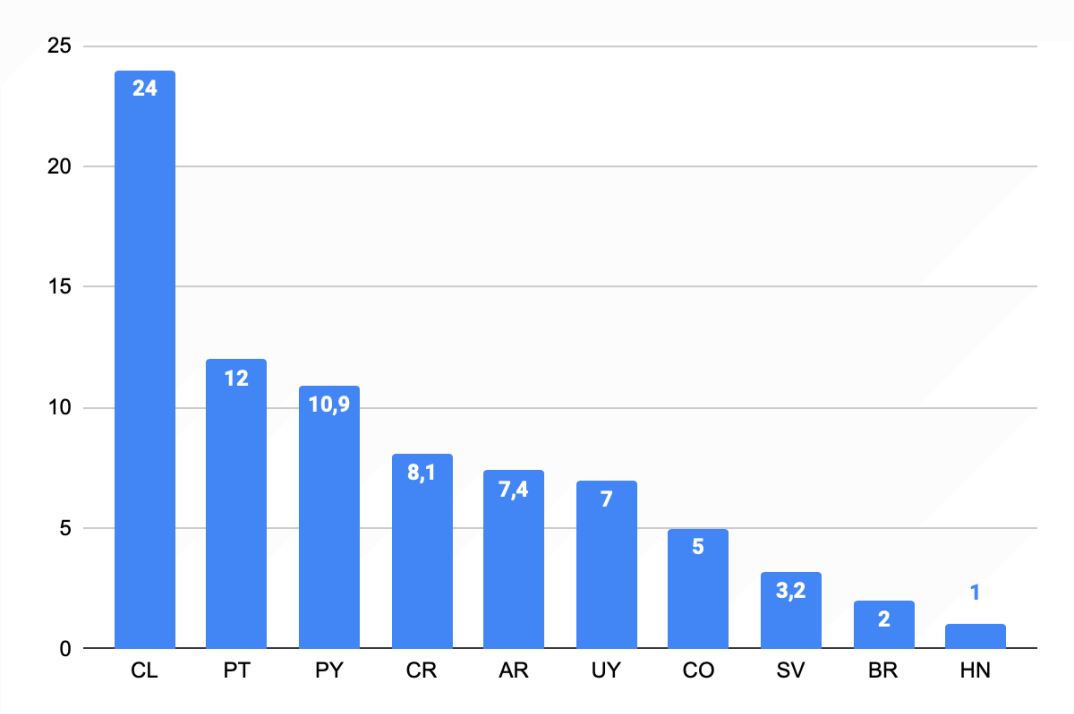
	Apresenta	Não apresenta
Argentina	428 (55,7 %)	341 (44,3 %)
Bolívia	461 (60,9 %)	296 (39,1 %)
Chile	500 (56,9 %)	379 (43,1 %)
Colômbia	956 (63 %)	561 (37 %)
Equador	482 (57,9 %)	351 (42,1 %)
Peru	427 (62,5 %)	256 (37,5 %)

Fonte: Elaboração própria (Caldichoury-Obando *et al.*, 2024).

4.5. MIGRAÇÃO DOS TALENTOS HUMANOS NA SAÚDE

De acordo com os últimos dados disponíveis (OCDE, 2025c; OMS, 2025c), na Ibero-América, o Chile é o país que tem a maior porcentagem de pessoal médico formado em um país diferente do seu país de prática, com 24% (Gráfico 16). Em seguida, vêm Portugal (12 %), Paraguai (10,9 %), Costa Rica (8,1 %), Argentina (7,4 %), Uruguai (7 %) e Colômbia (5 %). Por outro lado, os países com as porcentagens mais baixas nesse índice são El Salvador (3,2%), Brasil (2 %) e Honduras (1 %).

GRÁFICO 16. Porcentagem de pessoal médico formado em um país diferente daquele em que exerce a profissão, na região ibero-americana

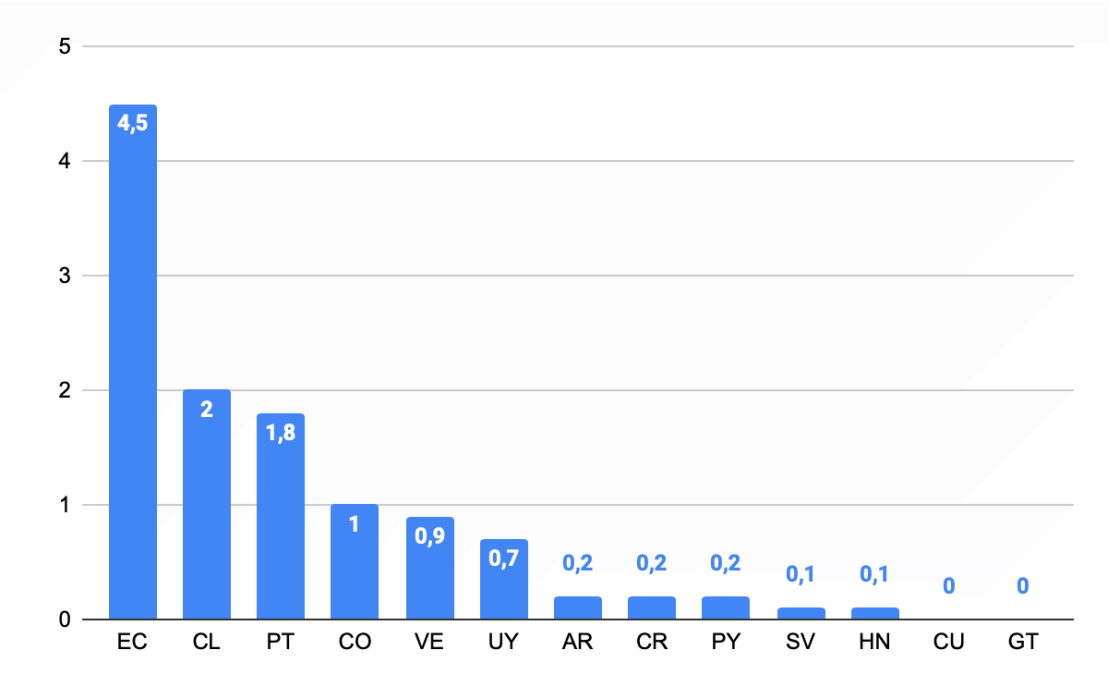


Fonte: Elaboração própria (OCDE, 2025c; OMS, 2025c).

Observação: Os dados correspondem a 2024 (Chile), 2023 (Argentina, Honduras e El Salvador), 2022 (Costa Rica, Paraguai e Uruguai), 2021 (Colômbia), 2017 (Portugal) e 2014 (Brasil).

No caso dos enfermeiros, o Equador tem a maior porcentagem de enfermeiros que se formaram em outro país, com 4,5 % (OCDE, 2025c; OMS, 2025c). Na parte de cima o indicador é completado por Chile (2 %), Portugal (1,8 %) e Colômbia (1 %), respectivamente. A partir desse ponto, pode-se observar que o restante dos países da região está entre 0,9 % (Venezuela) e 0,1 % (El Salvador e Honduras), sendo que Cuba e Guatemala não têm enfermeiros formados fora de seus respectivos territórios (Gráfico 17).

GRÁFICO 17. Porcentagem de enfermeiros formados em um país diferente daquele em que exercem a profissão, na região ibero-americana

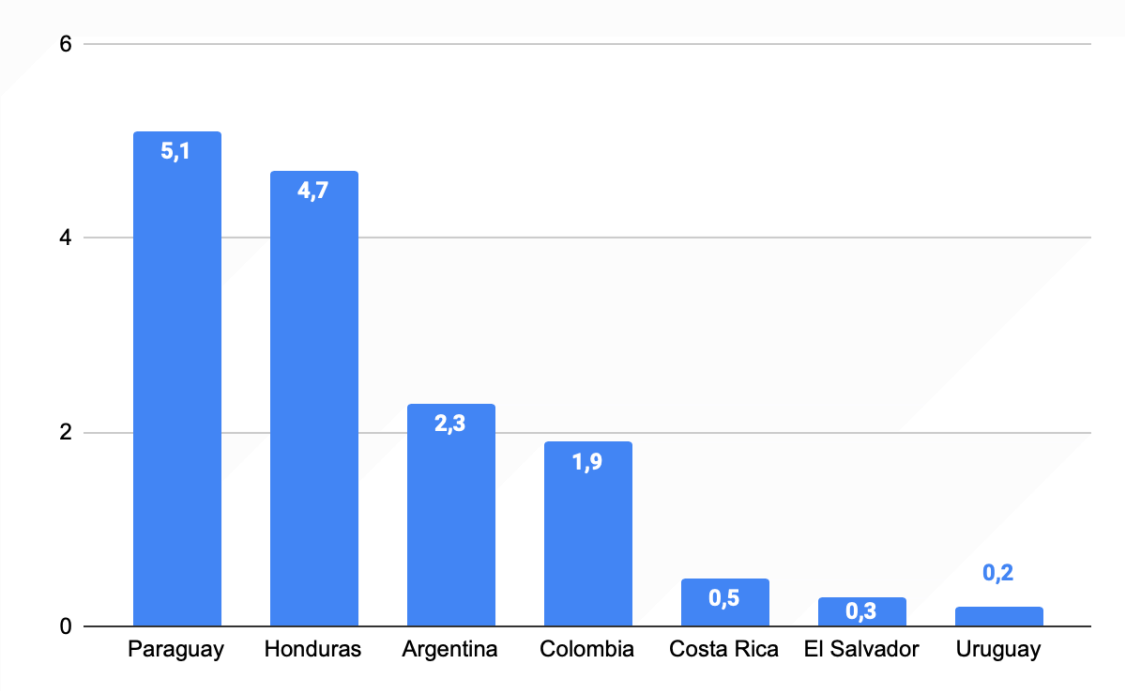


Fonte: Elaboração própria (OCDE, 2025c; OMS, 2025c).

Observação: Os dados correspondem a 2024 (Chile e Colômbia), 2023 (Argentina, El Salvador e Honduras), 2022 (Costa Rica, Paraguai e Uruguai), 2018 (Equador e Venezuela) e 2014 (Portugal).

Em relação às profissões relacionadas à saúde, o Paraguai é o país com o maior número de dentistas formados em outro território, com 5,1 % (OMS, 2025c). É seguido de perto por Honduras, com 4,7 %, além de Argentina, com 2,3 % e Colômbia, com 1,9 % (Gráfico 18). Por outro lado, os países com o menor número de dentistas formados em outro país são Costa Rica (0,5%), El Salvador (0,3%) e Uruguai (0,2%).

GRÁFICO 18. Porcentagem de dentistas formados em um país diferente daquele em que exercem a profissão, na região ibero-americana

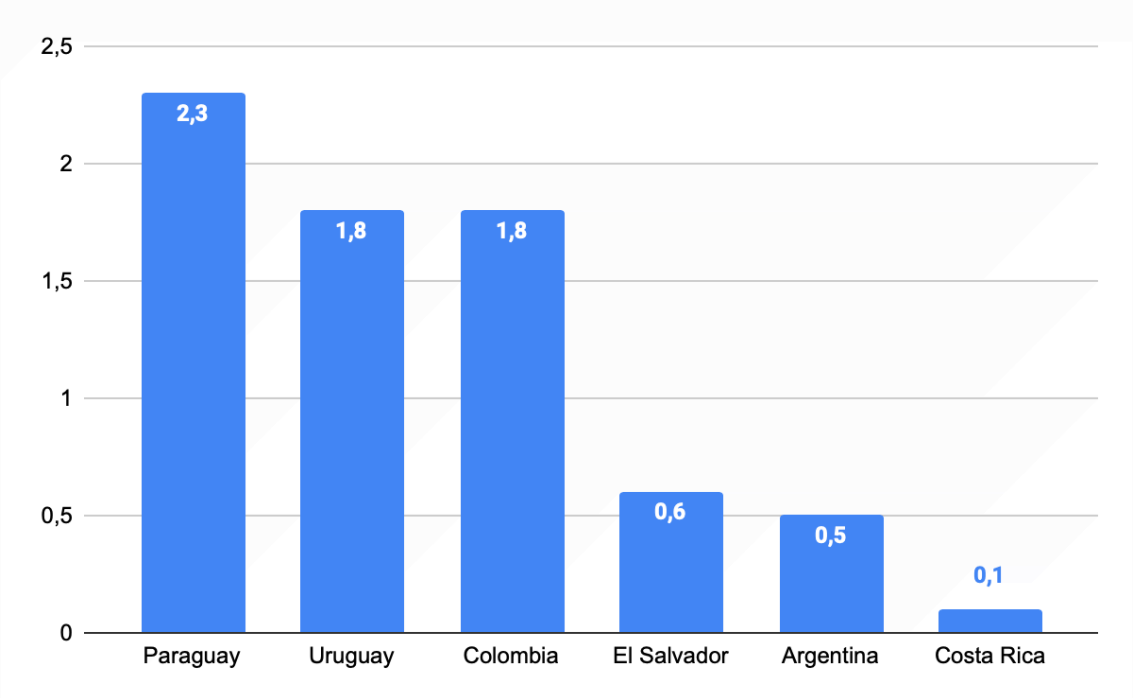


Fonte: Elaboração própria (OMS, 2025b).

Observação: Os dados são de 2023 (Argentina, Colômbia, El Salvador e Honduras) e 2022 (Costa Rica, Paraguai e Uruguai).

Em outra das profissões ligadas à saúde, pode-se observar que, mais uma vez, o país com o maior número de farmacêuticos formados em outro território é o Paraguai, com 2,3% (OMS, 2025b). O top 3 desse indicador é completado pelo Uruguai e pela Colômbia, com 1,8% em ambos os casos (Gráfico 19). Por outro lado, os países com o menor número de farmacêuticos formados em outros territórios são El Salvador (0,6%), Argentina (0,5%) e Costa Rica (0,1%).

GRÁFICO 19. Porcentagem de farmacêuticos formados em um país diferente daquele em que exercem a profissão na região ibero-americana



Fonte: Elaboração própria (OMS, 2025b).

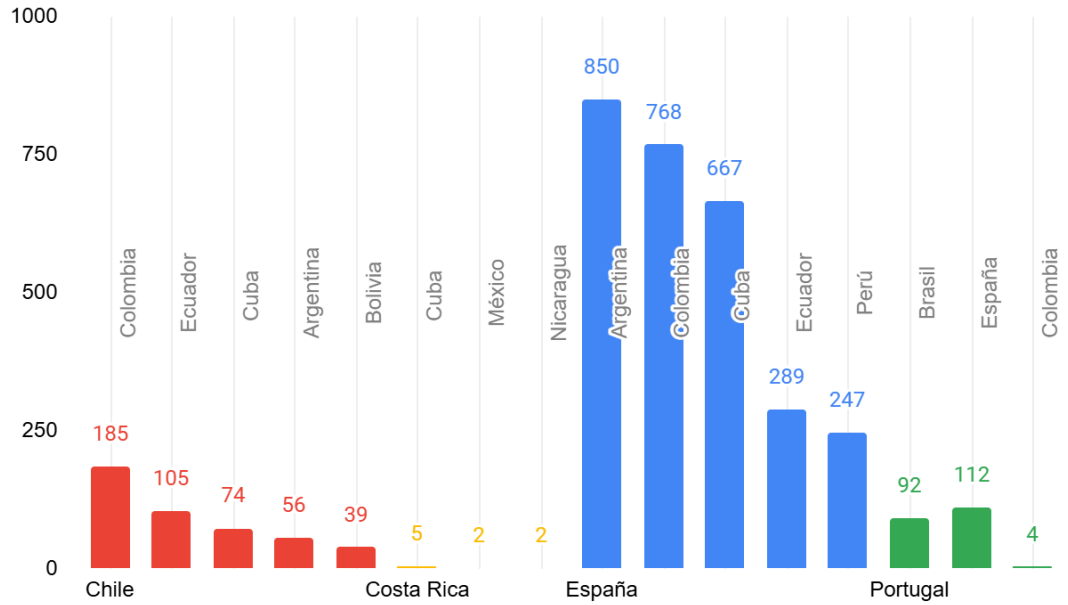
Observação: Os dados são de 2023 (Argentina, Colômbia e El Salvador) e 2022 (Costa Rica, Paraguai e Uruguai).

Embora os dados ainda sejam escassos, abordaremos agora a entrada anual[4] em Chile, Costa Rica, Espanha e Portugal de talentos humanos na saúde formados em outro país da região ibero-americana (OCDE, 2023b). No caso do país andino, os países que mais enviaram pessoal médico em 2022 para ele foram Colômbia (185), Equador (105), Cuba (74), Argentina (56) e Bolívia (39). Por sua vez, o país centro-americano recebeu, em 2018, médicos de Cuba (5), México (2) e Nicarágua (2). Em relação aos países ibéricos, como pode ser visto no Gráfico 20, a Espanha, em 2022, recebeu pessoal médico da Argentina (850), Colômbia (768), Cuba (667), Equador (289) e Peru (247). No caso de Portugal, os três países dos quais recebeu mais médicos em 2018 foram Espanha (112), Brasil (92) e Colômbia (4).[5]

[4] De acordo com a OCDE (2023c), a entrada anual de talentos humanos na área da saúde é o número de profissionais que obtiveram sua primeira qualificação médica (diploma) em outro país e receberam uma nova autorização em um determinado ano para exercer a profissão no país receptor.

[5] Os dados apresentados são expressos em número de pessoas.

GRÁFICO 20. Entrada anual no Chile, Costa Rica, Espanha e Portugal de pessoal médico formado em outro país ibero-americano

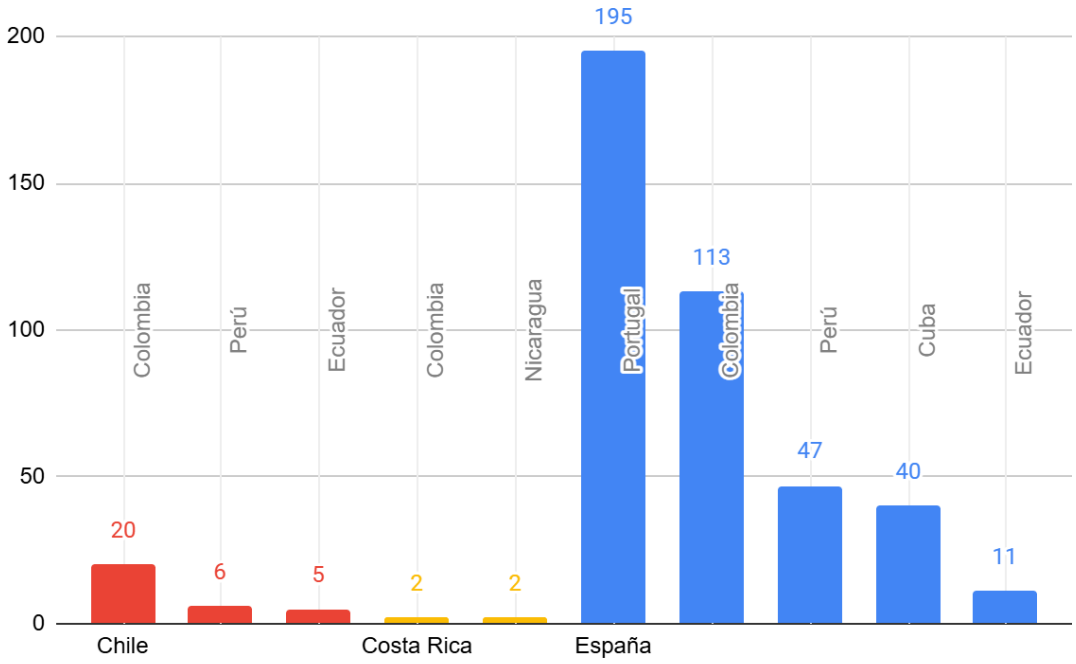


Fonte: Elaboração própria (OCDE, 2023b).

Observação: Os dados são de 2022 (Chile e Espanha) e 2018 (Costa Rica e Portugal).

Esse mesmo fluxo migratório de talentos humanos na área da saúde é encontrado entre os enfermeiros. Nesse sentido, os países dos quais o Chile recebeu o maior número de enfermeiros em 2022 foram Colômbia (20), Peru (6) e Equador (5). No caso da Costa Rica, a Colômbia (2) e a Nicarágua (2) foram os países dos quais recebeu mais enfermeiros em 2018. Conforme mostrado no Gráfico 21, a Espanha em 2022 recebeu enfermeiros de Portugal (195), Colômbia (113), Peru (47), Cuba (40) e Equador (11). Além disso, deve-se observar que não há dados de Portugal nesse indicador.

GRÁFICO 21. Entrada anual no Chile, Costa Rica, Espanha e Portugal de enfermeiros formados em outro país ibero-americano



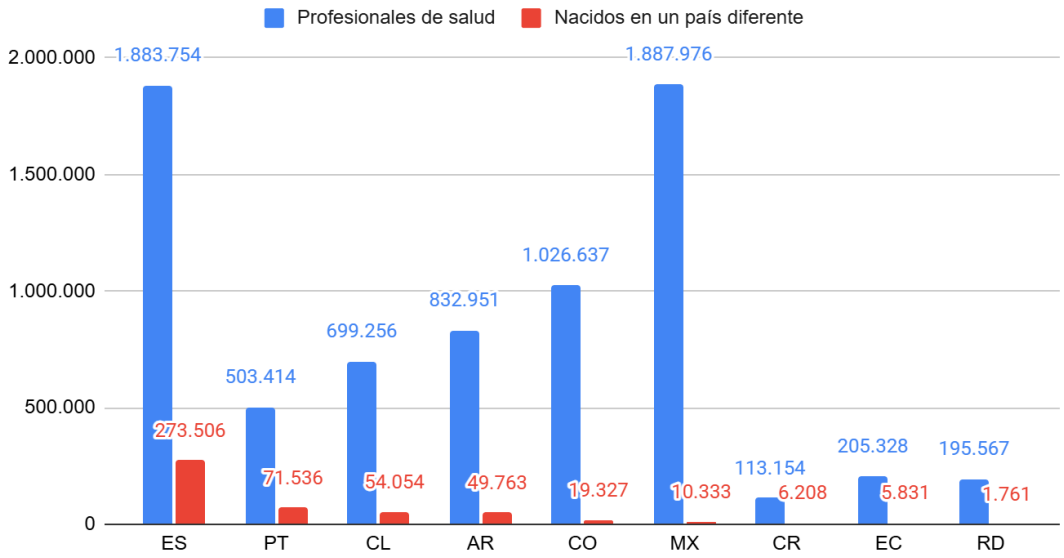
Fonte: Elaboração própria (OCDE, 2023b).

Observação: Os dados são de 2022 (Chile e Espanha) e 2018 (Costa Rica).

Seguindo essa linha, para concluir a seção sobre migração, é apresentado o número de pessoas empregadas no setor de saúde que nasceram em um país diferente daquele em que trabalham (OIT, 2025[6]). Esse indicador é liderado pela Espanha, onde, dos 1.883.754 profissionais de saúde que trabalham em seu território, 273.506 nasceram em outro país. Em seguida, temos Portugal, como mostra o Gráfico 22 (71.536 de 503.414) e Chile (54.054 de 699.256). Em contraste, os países da região ibero-americana com o menor número de pessoas empregadas no setor de saúde nascidas fora de seu território são Costa Rica (6.208 de 113.154), Equador (5.831 de 205.328), e República Dominicana (1761 de 195.567).

[6] De acordo com a classificação ISIC Código Q (Rev.4), na qual esse indicador da OIT se baseia, deve-se observar que, além do pessoal de saúde, ele também inclui ocupações em serviços sociais. Apesar disso, considera-se importante usar esse indicador, pois ele fornece um panorama da empregabilidade no setor de saúde que, de outra forma, seria impossível de abordar.

GRÁFICO 22. Número de pessoas empregadas no setor de saúde nascidas em um país diferente do país em que exercem a profissão



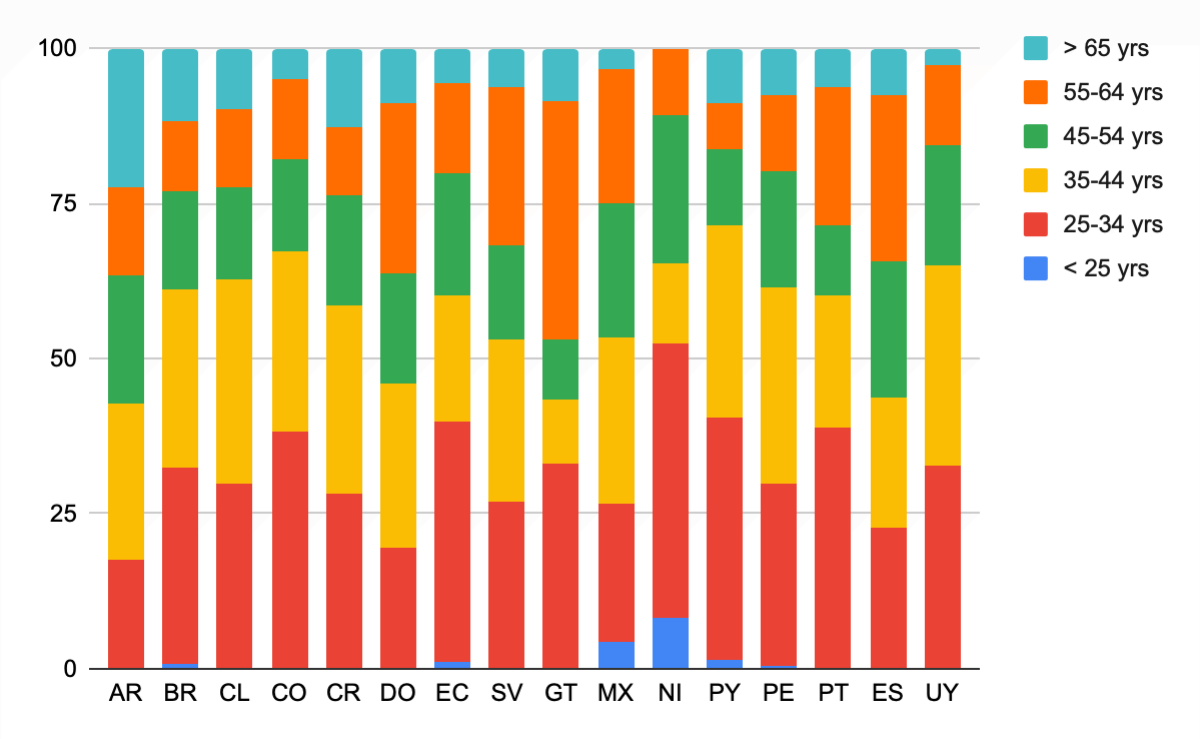
Fonte: Elaboração própria (OIT, 2025).

Observação: Os dados são de 2024 (Chile e Colômbia) e 2023 (Argentina, Espanha, México e Portugal).

4.6. O FUTURO DOS TALENTOS HUMANOS NA SAÚDE

A análise da composição etária do pessoal da área de saúde na Ibero-América identifica as principais tendências para o planejamento de recursos humanos na saúde. Conforme evidenciado nas seções anteriores, há padrões diferentes por profissão quando se trata da idade do pessoal da área de saúde ibero-americana. Por exemplo, entre a equipe médica, a faixa etária de 25 a 34 anos predomina com uma média de 30,29%, seguida pela faixa etária de 35 a 44 anos, com uma média de 25,75% (Gráfico 23). O país com mais médicos com menos de 25 anos de idade é a Nicarágua, com 8,2%. Ao mesmo tempo, a Nicarágua não tem médicos com mais de 65 anos. Em contrapartida, países como a Argentina e a Costa Rica têm uma alta proporção de equipes médicas mais velhas e cerca de 0% de trabalhadores jovens, o que representa um risco em termos de substituição de gerações. Deve-se observar que não foram encontrados dados para Bolívia, Cuba, Honduras, Panamá, Portugal e Venezuela.

GRÁFICO 23. Porcentagem de pessoal médico distribuído por idade em cada país ibero-americano

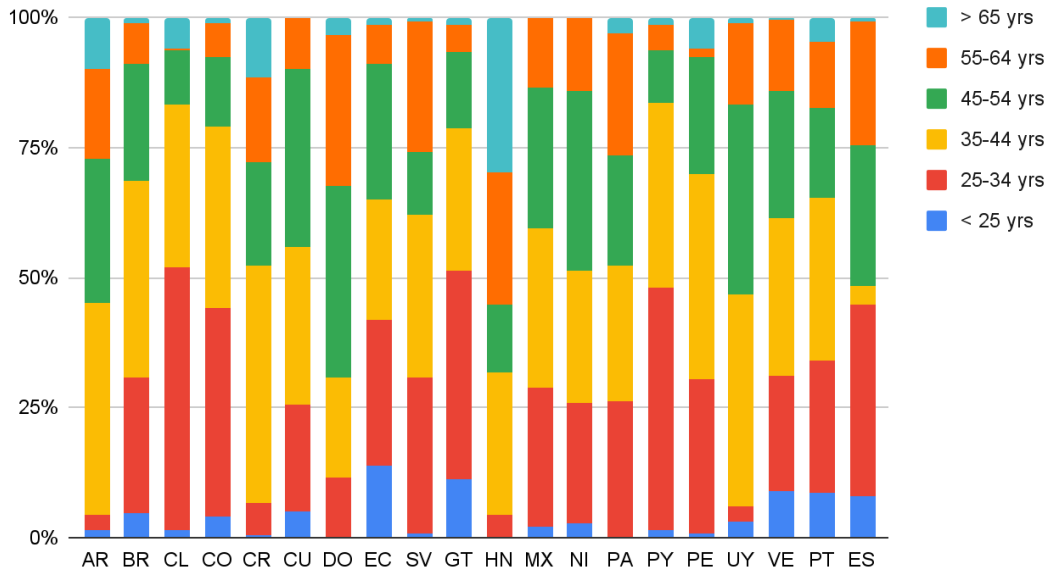


Fonte: Elaboração própria (OMS, 2025b).

Observação: Os dados correspondem a 2023 (Argentina, Brasil, Chile, Peru e Uruguai), 2022 (Costa Rica, El Salvador, Espanha e Paraguai), 2021 (Colômbia), 2020 (Guatemala), 2019 (Portugal e República Dominicana), 2017 (México), 2015 (Equador) e 2014 (Nicarágua).

Na mesma linha, o Gráfico 24, que mostra a distribuição de enfermeiros, mostra novamente que as faixas etárias predominantes são 25-34 e 35-44, ambas com uma média de cerca de 29%. Paraguai, Chile e Colômbia se destacam, especialmente nessas faixas etárias. No caso dos enfermeiros, a porcentagem de pessoas com menos de 25 anos de idade está aumentando, enquanto a porcentagem de pessoas com mais de 65 anos de idade está diminuindo. Isso pode ser visto no Equador, Guatemala, Venezuela e Portugal. No entanto, pode-se observar como Honduras ainda depende muito de sua equipe com mais de 55 anos para preencher os cargos de enfermeiros. Deve-se observar que não foram encontrados dados sobre a Bolívia.

GRÁFICO 24. Porcentagem da equipe de enfermeiros distribuída por idade em cada país ibero-americano

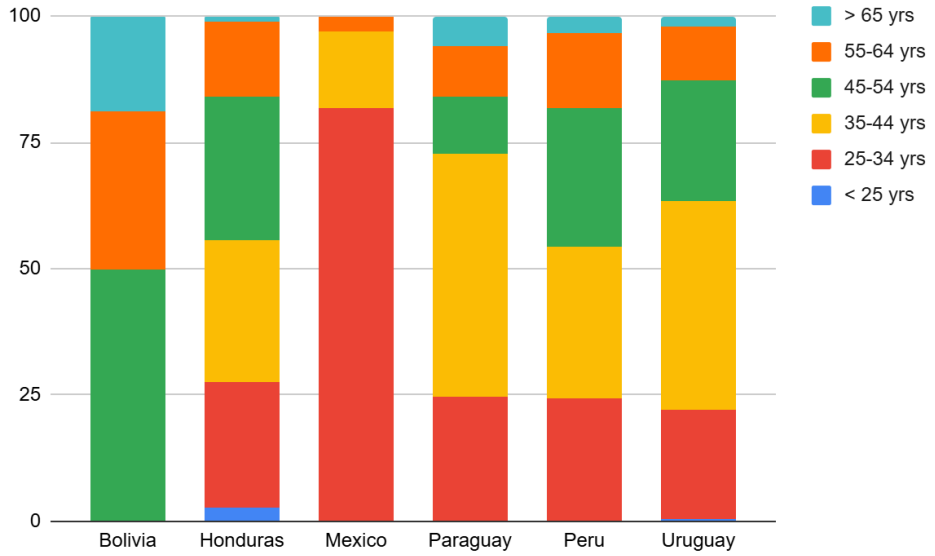


Fonte: Elaboração própria (OMS, 2025b).

Observação: Os dados correspondem a 2023 (Argentina, Brasil, Chile, Colômbia, Guatemala, Honduras, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Peru, Venezuela e Portugal), 2022 (Costa Rica, El Salvador e Espanha), 2019 (República Dominicana e México) e 2018 (Cuba, Equador e Uruguai).

Em relação ao pessoal de obstetrícia (Figura 25), só foram encontrados dados para Bolívia, Honduras, México, Paraguai, Peru e Uruguai. Os seis países apresentam distribuições muito diferentes. Entre as diferenças mais notáveis estão o México e a Bolívia. Enquanto o México tem 81,8% da equipe de obstetrícia com idade entre 25 e 34 anos e nenhum profissional com mais de 65 anos, a Bolívia tem uma grande porcentagem de profissionais com mais de 65 anos (18,8%), 55 a 64 anos (31,3%) e 45 a 54 anos (50%), mas nenhum profissional com menos de 35 anos.

GRÁFICO 25. Porcentagem de pessoal de obstetrícia distribuído por idade em cada país ibero-americano

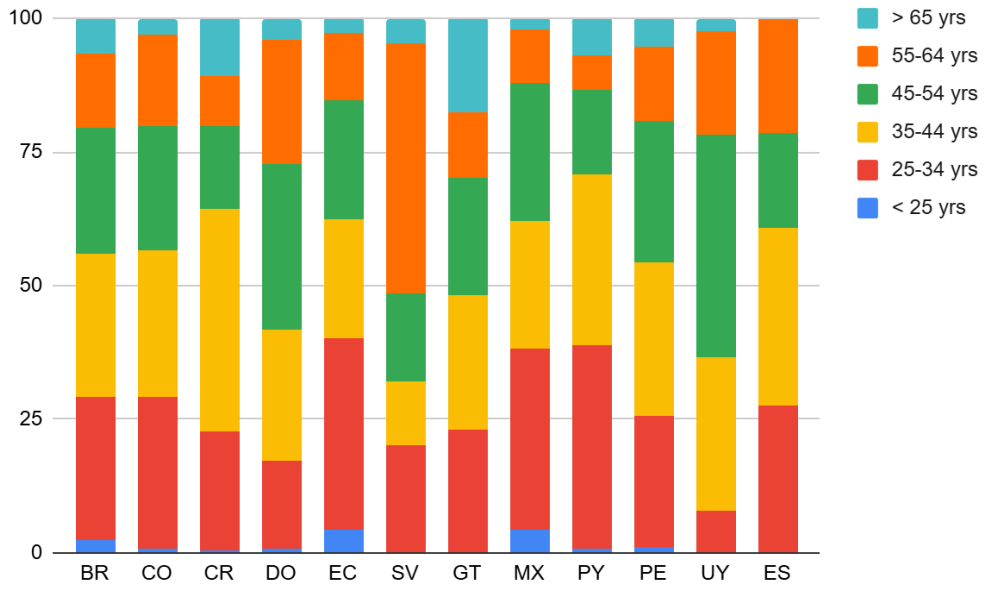


Fonte: Elaboração própria (OMS, 2025b).

Observação: Os dados são de 2023 (Peru e Uruguai), 2022 (Paraguai), 2019 (Honduras e México) e 2013 (Bolívia).

Com relação ao pessoal odontológico (Gráfico 26), uma maior predominância de pessoas com mais de 45 anos de idade está começando a ser observada em países como El Salvador, Uruguai e República Dominicana. México, Equador e Brasil são os países com a maior porcentagem de profissionais de odontologia com menos de 25 anos, enquanto Guatemala, Costa Rica e Paraguai, por outro lado, têm a maior proporção de profissionais de odontologia com mais de 65 anos. Deve-se observar que não foram encontrados dados para Argentina, Bolívia, Chile, Cuba, Honduras, Nicarágua, Panamá, Portugal e Venezuela.

GRÁFICO 26. Porcentagem de pessoal odontológico distribuído por idade em cada país ibero-americano



Fonte: Elaboração própria (OMS, 2025b).

Observação: Os dados são de 2023 (Brasil, Guatemala, Peru e Uruguai), 2022 (Costa Rica, El Salvador, Paraguai e Espanha), 2021 (Colômbia), 2019 (República Dominicana), 2015 (Equador) e 2010 (México).

É fundamental falar sobre as dinâmicas demográficas dos talentos humanos na saúde, dentro dos próprios padrões da população em geral. Isso significa que, à medida que os países da região ibero-americana passam por processos de desenvolvimento e transição demográfica, espera-se que enfrentem o envelhecimento da população (Robles *et al.*, 2019). Nesse sentido, como a demanda por serviços de saúde crescerá nos países desta análise, estima-se que serão necessários cerca de 3,1 milhões de médicos e 8,3 milhões de enfermeiros a mais em 2040 do que em 2018 para lidar com essa situação.

Portanto, a estrutura demográfica do setor mostra duas dinâmicas fundamentais: por um lado, a necessidade de uma substituição geracional que garanta a continuidade do sistema de saúde nas próximas décadas; por outro lado, a crescente demanda por talentos humanos na área da saúde como resposta aos desafios emergentes na assistência médica, ao envelhecimento da população e à evolução das doenças crônicas.

5. REGULAMENTOS, POLÍTICAS E PLANOS



Este capítulo se concentrará em fornecer informações sobre a legislação ou os regulamentos com as disposições obrigatórias que cada país ibero-americano tem em vigor para reger seus talentos humanos na saúde. Por outro lado, esse mapeamento também se concentrará em expor os documentos técnicos e operacionais que cada país da região desenvolveu para orientar seu planejamento, coordenação e capacitação de talentos humanos na saúde.

5.1. NÍVEL INTERNACIONAL E IBERO-AMERICANO

A nível internacional, em primeiro lugar, é necessário destacar a **Política sobre a força de trabalho em saúde para 2030: Fortalecimento dos recursos humanos em saúde para alcançar sistemas de saúde resilientes**, aprovada pela Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS) em seu 60º Conselho Diretor. Seu objetivo é fornecer orientação técnica e estratégica a seus estados-membros para alavancar os talentos humanos como pedra fundamental para o desenvolvimento de sistemas de saúde resilientes.

Política sobre a força de trabalho em saúde para 2030: fortalecimento dos recursos humanos em saúde para alcançar sistemas de saúde resilientes	
Região/País/Cidade	Ibero-América
Data de publicação	2 de agosto de 2023
Temas relacionados aos talentos humanos	Capacitação e fortalecimento dos talentos humanos

Resumo

Após a situação desencadeada pela pandemia da COVID-19, a OPAS realizou uma análise da situação em seus estados-membros, na qual descobriu que o investimento que havia sido feito na região antes desse evento havia sido insuficiente em termos de capacitação, retenção e condições de trabalho dos talentos humanos na saúde.

Com base nesse diagnóstico, a OPAS elaborou a Política sobre a força de trabalho em saúde para 2030: Fortalecimento dos recursos humanos em saúde para alcançar sistemas de saúde resilientes. O objetivo era fornecer orientação estratégica e técnica para o desenvolvimento de iniciativas destinadas a fortalecer os talentos humanos na saúde na região.

Dessa forma, essa política identificou as seguintes ações prioritárias para fortalecer os talentos humanos na área da saúde e continuar contribuindo para a realização dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) até 2030:

1. Fortalecer a governança e promover recursos humanos nacionais para políticas e planos de saúde.
2. Desenvolver e fortalecer mecanismos regulatórios relacionados a recursos humanos para a saúde.
3. Fortalecer a formação e a integração de equipes interprofissionais em redes integradas de serviços de saúde baseados no atendimento primário de saúde.
4. Potencializar o desenvolvimento e fortalecer as capacidades da força de trabalho da saúde para atender às prioridades de saúde das populações e para se preparar e responder às emergências de saúde pública.
5. Promover condições de trabalho decentes e a proteção física e mental dos profissionais de saúde, bem como quantidade de recursos humanos adequada para a saúde por meio de financiamento e regulamentação.

Referência

https://www.paho.org/es/documentos/politica-sobre-personal-salud-2030-fortalecimiento-recursos-humanos-para-salud-fin

Em segundo lugar, de acordo com a OPAS, é identificada a **Estratégia Global de Recursos Humanos para a Saúde: Força de Trabalho em Saúde para 2030**, elaborada pela OMS. Este documento busca ser um roteiro para promover e potencializar a proteção do talento humano na área da saúde, bem como o respeito aos seus respectivos códigos de ética profissional.

Estratégia Global de Recursos Humanos para a Saúde: Força de Trabalho em Saúde para 2030	
Região/País/Cidade	Internacional
Data de publicação	28 de maio de 2016
Temas relacionados aos talentos humanos	Coordenação, gestão e organização dos talentos humanos

Resumo

A OMS lançou a *Estratégia Global de Recursos Humanos para a Saúde: Força de Trabalho em Saúde para 2030*. Esse documento se origina da aspiração dos ODSs de alcançar a cobertura universal de saúde. Ao mesmo tempo, este documento também reconhece que os profissionais de saúde são essenciais para a construção de sistemas de saúde fortes e resistentes, e que é preciso aumentar consideravelmente o financiamento para contratação, desenvolvimento, capacitação e retenção de talentos humanos na área da saúde.

Essa Estratégia também convidou, solicitou e instou seus estados-membros, como atores-chave no fortalecimento dos sistemas de saúde, a desenvolver as seguintes diretrizes em seus territórios:

- Otimizar o pessoal de saúde existente e antecipar e responder às necessidades futuras de talentos humanos.
- Fortalecer a governança e a liderança dos talentos humanos para a saúde por meio da formulação de regulamentos, fornecimento de cooperação técnica e promoção de uma coordenação transnacional, uma harmonização e uma prestação de contas eficazes.
- Desenvolver e manter uma estrutura os sistemas de informação sobre talentos humanos na saúde, incluindo o estabelecimento de um conjunto básico de dados relacionados ao pessoal da saúde.
- Incentivar a cooperação técnica e a pesquisa sobre talentos humanos na área da saúde, bem como estabelecer medidas preventivas adequadas para melhorar e promover a segurança e a proteção desses talentos.
- Facilitar o intercâmbio de informações e melhores práticas sobre talentos humanos na área da saúde e a colaboração entre os estados-membros.

Referência

https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/254600/A69_R19-sp.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Em terceiro lugar, vale a pena mencionar o **Plano Estratégico de Ação Social do MERCOSUL (**MERCOSUL/CMC/DEC. Nº 12/11). Essa iniciativa, embora não tenha um componente direto e específico no escopo deste estudo, permite a livre circulação de talentos humanos na região para cursar carreiras na área de saúde e acessar oportunidades de emprego no setor de saúde.

Plano Estratégico de Ação Social do MERCOSUL	
Número	MERCOSUL/CMC/DEC. Nº 12/11
Região/País/Cidade	Argentina, Brasil, Paraguai e Uruguai
Data de publicação	28 de novembro de 2011
Temas relacionados aos talentos humanos	Coordenação, gestão e organização dos talentos humanos

Resumo

Em 2011, os Estados fundadores do MERCOSUL aprovaram o Plano Estratégico de Ação Social (PEAS) com o objetivo de consolidar um mercado comum nas áreas de desenvolvimento social, direitos humanos, saúde, educação, inclusão produtiva, trabalho, cultura, cooperação, participação social e meio ambiente. O PEAS está estruturado em 10 eixos, 26 diretrizes e mais de 100 objetivos prioritários, incluindo os seguintes:

- No Eixo II (Garantia dos direitos humanos, Assistência humanitária e Igualdade étnica, racial e de gênero), a Diretriz 4 garante a livre circulação dentro do MERCOSUL, incluindo dos talentos humanos na área da saúde.
- Também dentro desse Eixo II está a Diretriz 6, que busca ampliar a participação das mulheres em cargos de liderança e de tomada de decisão no âmbito dos órgãos representativos, incluindo aqueles relacionados à gestão de instituições relacionadas à saúde.
- Dentro do Eixo III (Universalização da Saúde Pública), destacam-se a Diretriz 7, que busca atualizar os serviços públicos (inclusive os de saúde) a partir de uma abordagem humanizada, e a Diretriz 8, que busca ampliar a capacidade nacional e regional de pesquisa e desenvolvimento no campo da saúde.
- No Eixo IV (Universalização da Educação e Erradicação do Analfabetismo), vale mencionar a Diretriz 13, que visa promover e fortalecer programas de intercâmbio de estudantes, estagiários, pesquisadores, gerentes, diretores e profissionais (incluindo talentos humanos na área da saúde).

Referência

http://sisur.ippdh.mercosur.int/uploads/DEC_012-2011_ES_PEAS.pdf

Em quarto lugar, há a **Diretiva 2005/36/EC** e **a Diretiva 2013/55/EC** implementadas pela União Europeia (UE). Seus objetivos são facilitar a livre circulação de profissionais de saúde entre seus estados-membros, bem como promover a cooperação intracomunitária para garantir o reconhecimento eficaz e transparente das qualificações profissionais dentro desse setor.

Reconhecimento de qualificações profissionais	
Número	Diretiva 2005/36/EC
Região/País/Cidade	União Europeia
Data de publicação	30 de setembro de 2005
Temas relacionados aos talentos humanos	Mobilidade e cooperação internacional

Resumo

A Diretiva 2005/36/EC garante que todos os estados-membros da UE reconheçam os diplomas de formação do profissional médico, médico especializado, enfermeiros responsáveis por cuidados gerais, profissional de odontologia, profissional de odontologia especialista e profissional farmacêutico.

Além disso, a Diretiva 2005/36/EC também estipula os anos de estudo, o modo de dedicação e as horas de ensino (teórico e prático) que devem ser cumpridos para que todos os Estados-Membros reconheçam esses diplomas de formação na área da saúde.

Ao mesmo tempo, a Diretiva 2005/36/EC aborda os direitos adquiridos de cada uma dessas profissões de saúde, define o exercício das atividades de cada uma dessas profissões, estipula os procedimentos de reconhecimento e aborda as particularidades de cada um dos Estados-Membros da UE.

Referência

https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX %3A32005L0036
https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:32005L0036R(03)#

Sistema de informações do mercado interno	
Número	Diretiva 2013/55/EU
Região/País/Cidade	União Europeia
Data de publicação	20 de novembro de 2013
Temas relacionados aos talentos humanos	Mobilidade e cooperação internacional

Resumo

Complementando a Diretiva 2005/36/EC, a Diretiva 2013/55/EC permite que os cidadãos da UE credenciem suas qualificações (incluindo qualificações relacionadas à saúde) por meio de uma carteira profissional europeia.

Essa carteira profissional europeia, por sua vez, permite que os profissionais sejam integrados ao Sistema de Informações do Mercado Interno (IMI) da UE. Isso, a nível individual, permite que o talento humano seja regido por uma estrutura comum de conhecimentos, habilidades e competências mínimos necessários para o exercício das profissões da área da saúde. A nível europeu, a Diretiva 2013/55/EC facilita a coordenação, cooperação e comunicação entre autoridades equivalentes em cada país da UE por meio do Sistema IMI.

Referência

https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX %3A32013L0055

Em quinto lugar, ainda no âmbito da UE, vale a pena mencionar a publicação do **Livro Verde sobre a Força de Trabalho da Saúde Europeia**. No entanto, diferentemente das Diretivas vinculantes, os Livros Verdes buscam ser a fonte para os desenvolvimentos legislativos na UE. Nesse sentido, essa estrutura buscou identificar pontos em comum nos problemas enfrentados pelos profissionais de saúde para elaborar uma resposta coordenada que melhorará a gestão e a organização do talento humano nesse setor.

Livro Verde sobre a Força de Trabalho da Saúde Europeia	
Região/País/Cidade	União Europeia
Data de publicação	1 de dezembro de 2008
Temas relacionados aos talentos humanos	Coordenação, gestão e organização dos talentos humanos

Resumo

O primeiro objetivo deste *Livro Verde sobre a Força de Trabalho da Saúde Europeia* foi destacar os vários problemas enfrentados pelos talentos humanos na área da saúde na UE, bem como os pontos em comum dessas dificuldades em todos os Estados-Membros.

Na mesma linha, esse *Livro Verde* também identificou os principais desafios que influenciaram, influenciam e influenciarão os talentos humanos nos sistemas de saúde da UE. Isso inclui, entre outros, os seguintes itens:

1. Demografia e promoção de talentos humanos sustentáveis na área da saúde.
2. Capacidade da saúde pública.
3. Capacitação contínua e planejamento da equipe.
4. Gestão da mobilidade dos talentos humanos na área da saúde dentro da UE.
5. Migração global de talentos humanos na área da saúde.
6. Coleta e sistematização de dados para apoiar a tomada de decisões no campo dos talentos humanos na saúde.

Referência

https://health.ec.europa.eu/publications/green-paper-european-workforce-health_en

5.2. NÍVEL NACIONAL

5.2.1. Argentina

Na República Argentina, em primeiro lugar, há a **Resolução nº 978** que cria o Programa Nacional de Fortalecimiento de los Equipos de Salud para la Calidad y la Seguridad (Programa Nacional para o Fortalecimento das Equipes de Saúde para a Qualidade e Segurança, FESCAS). Seu principal objetivo foi estabelecer uma estrutura regulatória para: (i) coordenação de ações relacionadas aos talentos humanos; (ii) definição de prioridades e incentivos para as equipes de saúde; e (iii) melhoria contínua das carreiras profissionais nesse setor.

Programa Nacional de Fortalecimento das Equipes de Saúde para a Qualidade e Segurança (FESCAS)	
Número	Resolução nº 978
Região/País/Cidade	Argentina
Data de publicação	12 de maio de 2022
Temas relacionados aos talentos humanos	Capacitação e fortalecimento dos talentos humanos

Resumo

O Programa Nacional de Fortalecimento das Equipes de Saúde para a Qualidade e Segurança 2021-2024 (FESCAS) nasceu com o objetivo principal de fortalecer a governança e a qualidade do sistema de saúde argentino. Em especial, para promover a liderança, a comunicação assertiva, os valores éticos e a proatividade de seus talentos humanos (em todos os níveis) para uma prestação abrangente dos serviços de saúde.

Para alcançar isso, esse programa destacou a necessidade de implementar mecanismos eficazes para a coordenação de ações diretamente ligadas ao talento humano na área da saúde. Entre as ações mencionadas estão as seguintes:

- Valorizar os talentos humanos na área da saúde como agentes fundamentais para o desenvolvimento da qualidade da assistência médica.
- Organização, administração e definição de prioridades.
- Categorização de incentivos e capacitação de equipes de saúde.
- Aprimoramento contínuo da carreira profissional.
- Criação de registros nacionais e jurisdicionais de talentos humanos na área da saúde.

Referência

https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci %C3 %B3n-978-2022-364824

Em segundo lugar, nessa mesma linha, encontramos a **Resolução nº 2953**. A anterior estabeleceu incentivos de capacitação não remunerados para profissionais da Residência Interdisciplinar de Saúde Mental (RISAM) e da Residência de Saúde Mental Comunitária. O objetivo foi atualizar as competências dessa equipe no campo da saúde mental para oferecer um serviço melhor à população.

Incentivo de capacitação não remunerado para residentes da Residência Interdisciplinar de Saúde Mental Comunitária e Residência de Saúde Mental Comunitária	
Número	Resolução nº 2953
Região/País/Cidade	Argentina
Data de publicação	16 de novembro de 2022
Temas relacionados aos talentos humanos	Capacitação e fortalecimento dos talentos humanos

Resumo

A Resolução nº 2953 estabeleceu um incentivo de capacitação não remunerado para profissionais que estivessem na Residência Interdisciplinar de Saúde Mental e da Residência de Saúde Mental Comunitária. Esse incentivo começou em 2022, com continuidade ao longo dos três anos de residência, e para novos ingressantes em anos sucessivos com a mesma modalidade, o que equivale a 85% da bolsa de capacitação alocada pelo Governo Nacional (por meio da Comissão de Negociação do Acordo Geral de Trabalho para a Administração Pública?).

A base da Resolução nº 2953 é o reconhecimento de que as pessoas com doenças mentais têm o direito de receber assistência médica abrangente, humanizada e com base científica. Além disso, a mesma resolução destaca a necessidade de que os profissionais de saúde tenham as habilidades e ferramentas necessárias para apoiar o bem-estar psicossocial e fortalecer os laços comunitários das pessoas que sofrem com doenças mentais.

Referência

https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/276056/20221117

Em terceiro lugar, levando em conta que a Argentina é uma república federal, vale destacar **a Lei nº 3.438** da Província de Neuquén. Essa estrutura legislativa aprovou políticas de saúde prioritárias para regular a capacitação estratégica de talentos humanos no sistema de saúde da região. Entre outras características, busca aprimorar o aprendizado de seus profissionais de saúde por meio de capacitação de pós-graduação nas áreas de assistência médica, pesquisa e gestão.

Políticas de saúde prioritárias para regular a capacitação estratégica de talentos humanos no sistema de saúde	
Número	Lei nº 3438
Região/País/Cidade	Província de Neuquén
Data de publicação	22 de maio de 2024
Temas relacionados aos talentos humanos	Capacitação e fortalecimento dos talentos humanos

Resumo

A Província de Neuquén levou adiante suas políticas prioritárias de saúde para regular a capacitação estratégica de talentos humanos no sistema de saúde. O principal objetivo desse acervo legislativo era estabelecer uma série de padrões, diretrizes e orientações para otimizar a aquisição de aprendizado e melhorar as condições de trabalho de seus talentos humanos na área da saúde. Entre outras medidas, a Lei nº 3.438 determinou as seguintes ações prioritárias:

- Estabelecer processos equitativos para acesso, permanência e egresso das residências.
- Promover o foco em direitos, identidade de gênero, interculturalidade e interseccionalidade na capacitação como uma estrutura de orientação para intervenções abrangentes nos serviços de saúde.
- Implementar programas baseados em um modelo de atendimento primário de saúde e trabalho em equipe interdisciplinar.
- Determinar os incentivos adicionais para promover a inserção e o enraizamento de profissionais nas residências, levando em conta a localização geográfica, a criticidade e a especialidade.
- Estabelecer políticas destinadas a gerar ambientes de trabalho saudáveis, promovendo e protegendo a saúde dos residentes.
- Criar e coordenar o órgão de avaliação de residências, que deve funcionar por meio de comissões, com representantes da área educacional, dos residentes e do corpo docente do sistema de residência.
- Zelar pelo nível de qualidade do sistema de residência por meio da atualização e modernização contínuas dos processos do sistema de capacitação, da promoção da prática profissional com base nas melhores evidências, do desenvolvimento da pesquisa e gestão em saúde, bem como do desenvolvimento técnico e científico.
- Promover a integração do ensino de graduação e pós-graduação, bem como estabelecer processos de credenciamento e qualidade dos programas de capacitação.
- Compor as equipes docentes com diferentes perfis de profissionais de saúde.

Referência

https://www.saij.gob.ar/LPQ0003438

5.2.2. Bolívia

No Estado Plurinacional da Bolívia, em primeiro lugar, encontramos o **Decreto Supremo nº 28909**, que cria o Estatuto do Trabalhador da Saúde da Bolívia. Esse conjunto de leis buscou, principalmente, regulamentar os direitos, deveres e obrigações dos profissionais de saúde pública da Bolívia para garantir condições de trabalho justas, estabilidade no emprego e desenvolvimento profissional.

Estatuto do Trabalhador da Saúde da Bolívia	
Número	Decreto Supremo nº 28909
Região/País/Cidade	Bolívia
Data de publicação	6 de novembro de 2006
Temas relacionados aos talentos humanos	Coordenação, gestão e organização dos talentos humanos

Resumo

O principal objetivo do Estatuto do Trabalhador da Saúde da Bolívia é regulamentar os direitos, deveres e obrigações dos profissionais da saúde pública boliviana. Esse regulamento se aplica a todos os talentos humanos no setor de saúde em hospitais públicos, institutos especializados e outros centros de saúde no país. Além disso, ele também fornece capacitação, planejamento estratégico e monitoramento do cumprimento dos direitos e obrigações dos profissionais de saúde em todo o território.

Nesse sentido, esse Decreto Supremo Nº 28909 aborda, entre outras, as seguintes disposições relacionadas aos talentos humanos na saúde:

- Tipos e categorias de emprego
- Direitos, obrigações, proibições e incompatibilidades
- Sistema de gestão de talentos humanos na área da saúde
- Subsistemas de remuneração
- Subsistemas de integração de talentos humanos
- Capacitação e desenvolvimento dos talentos humanos
- Subsistemas de mobilidade de talentos humanos
- Procedimentos administrativos e supervisão do regime de carreiras

Referência

https://bolivia.infoleyes.com/norma/3606/decreto-supremo-28909

Em segundo lugar, vale a pena destacar **a Resolução Ministerial nº 4.414,** que aprovou a Política Nacional de Qualidade em Saúde. Entre outras ações, buscou estabelecer um protocolo pelo qual os profissionais de saúde, por meio de processos de auditoria e avaliação, atendessem satisfatoriamente às expectativas, exigências e necessidades da população boliviana.

Política Nacional de Qualidade em Saúde	
Número	Resolução Ministerial N° 0414
Região/País/Cidade	Bolívia
Data de publicação	11 de julho de 2023
Temas relacionados aos talentos humanos	Coordenação, gestão e organização dos talentos humanos

Resumo

O principal objetivo da Política Nacional de Qualidade em Saúde é, como o próprio nome sugere, garantir a qualidade do atendimento primário de saúde para toda a população do país de forma equitativa, permanente e sistemática. Essa política também enfatiza que, para poder oferecer bens e serviços de saúde de qualidade, é necessário que esses sejam fornecidos respeitando-se os direitos, com um tratamento digno e intervenções humanizadas.

Com base no exposto, esta política contempla as seguintes ações ou medidas relacionadas aos talentos humanos na área da saúde:

- Define, coordena, supervisiona e fiscaliza a gestão e a capacitação de talentos humanos no setor de saúde, em especial para regular a entrada, a permanência e o término do vínculo empregatício em instituições públicas e de seguridade social.
- Estabelece auditorias para realizar uma análise gerencial das diversas instituições públicas e de seguridade social com o objetivo de avaliar a eficiência de seus resultados com referência, entre outras variáveis, ao desempenho dos talentos humanos.
- Institucionalizar os talentos humanos na área da saúde para que haja profissionais qualificados em todos os níveis de atendimento, bem como em todos os subsetores da saúde, que atendam às competências técnicas e acadêmicas, em tempo integral nas unidades, redes e instâncias de saúde.
- Estabelece a porcentagem de talentos humanos na saúde com pós-graduação e dependentes em gestão da qualidade e/ou auditoria em saúde na instituição.

Referência

https://minsalud.gob.bo/component/jdownloads/?task=download.send&id=835:politica-nacional-de-calidad-en-salud&catid=54&Itemid=465

Em terceiro lugar, temos **a Resolução Ministerial n° 0277**, que regulamenta o Padrão Nacional para Redes Integradas de Serviços de Saúde. Esse conjunto de leis busca articular e integrar os níveis de gestão, tomada de decisões e implementação operacional do Sistema Nacional de Saúde (em geral) e seus subsetores de saúde (em particular).

Padrão Nacional para Redes Integradas de Serviços de Saúde	
Número	Resolução Ministerial N° 0277
Região/País/Cidade	Bolívia
Data de publicação	20 de junho de 2024
Temas relacionados aos talentos humanos	Coordenação, gestão e organização dos talentos humanos

Resumo

A Resolução Ministerial N° 0277 estabeleceu uma estrutura regulatória nacional para tornar efetiva a funcionalidade das Redes Integradas de Serviços de Saúde, com o objetivo principal de garantir uma prestação de serviços de saúde integrais, acessíveis, eficientes, contínuos, oportunos, de qualidade e digno para o indivíduo, a família e a comunidade.

Essas redes são, por sua vez, o órgão no qual a assistência médica abrangente prestada pelos subsetores público, de previdência social de curto prazo e privado, é programada, registrada e avaliada. Para isso, uma de suas principais linhas de ação é a Gestão de Talentos Humanos na Rede Integrada de Serviços de Saúde, na qual os seguintes aspectos são levados em consideração:

- Planejamento baseado nas necessidades quantitativas e qualitativas do talento humano e nos objetivos estabelecidos no Plano de Trabalho de Saúde da Rede.
- Acompanhamento da programação e execução das atividades operacionais do talento humano da Rede.
- Elaboração e implementação do Plano de Capacitação Contínua para talentos humanos (considerando todo o pessoal de saúde da Rede, independentemente de seu perfil ou instituição).

Referência

https://minsalud.gob.bo/component/jdownloads/?task=download.send&id=858:norma-nacional-de-redes-integradas-de-servicios-de-salud&catid=54&Itemid=646#

5.2.3. Brasil

Na República Federativa do Brasil, em primeiro lugar, há a **Resolução CNS nº 330**, que aprova a Política Nacional de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS). Ao abrigo dessa iniciativa legislativa, dois documentos foram adotados: (i) Desenvolvimento do Sistema Único de Saúde: Progresso, Desafios e Reafirmação de seus Princípios e Diretrizes; e (ii) Princípios e Diretrizes da Norma Operacional Básica de Recursos Humanos para o SUS. Em ambos os casos, o objetivo foi destacar a importância dos profissionais de saúde na implementação de modelos eficientes, eficazes e de qualidade de atendimento primário de saúde.

Política Nacional de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde (no âmbito do SUS)	
Número	Resolução CNS nº 330
Região/País/Cidade	Brasil
Data de publicação	4 de novembro de 2003
Temas relacionados aos talentos humanos	Coordenação, gestão e organização dos talentos humanos

Resumo

A Política Nacional de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde (no âmbito do SUS) foi construída com a participação da sociedade civil e organizada do país, com o objetivo de consolidar o SUS em todo o território nacional. Esse documento mostra a importância do trabalho e a necessidade de os profissionais serem valorizados na implementação de modelos de atendimento e na regulamentação das relações de trabalho no setor de saúde.

Nesse sentido, a Resolução CNS nº 330 tem a seu favor as seguintes disposições, entre outras, relacionadas ao talento humano na área da saúde:

- Adoção dos "Princípios e Diretrizes da Norma Operacional Básica de Recursos Humanos para o SUS (NOB/RH-SUS)"
- Implementação dos "Princípios e Diretrizes da Norma Operacional Básica de Recursos Humanos para o SUS (NOB/RH-SUS)" como parte fundamental da implementação desta Política Nacional de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde (no âmbito do SUS)".
- Abertura de novos cursos de saúde para promover a capacitação contínua de seus talentos humanos.
- Realização de Conferências Nacionais de Saúde para compartilhar a eficiência e a unificação dos procedimentos de gestão no processo de descentralização da gestão do sistema de saúde (incluindo a gestão de talentos humanos).

Referência

https://www.gov.br/conselho-nacional-de-saude/pt-br/acesso-a-informacao/legislacao/resolucoes/2003/resolucao-no-330.pdf/view#

Em segundo lugar, devemos mencionar a **Lei nº 8.080** de 1990, que foi atualizada em 2011 pela **Lei nº 12.466**. Em ambos os casos, essas leis buscam, por um lado, estabelecer um planejamento estratégico na alocação e distribuição de profissionais de saúde em todo o território brasileiro. Por outro lado, também mostraram a importância de promover capacitação adicional e diferentes regimes jurídicos adequados aos profissionais de saúde.

Ações e serviços de saúde	
Número	Lei nº 8.080 Lei nº 12.466
Região/País/Cidade	Brasil
Data de publicação	19 de setembro de 1990/24 de agosto de 2011
Temas relacionados aos talentos humanos	Coordenação, gestão e organização dos talentos humanos

Resumo

A Lei nº 8.080 estabeleceu as bases para a regulamentação, em todo o território nacional, das ações, individuais ou conjuntas, de caráter permanente ou eventual, praticadas por pessoas físicas ou jurídicas de direito público ou privado, no âmbito dos serviços de saúde do país. Em relação ao assunto deste estudo, o Artigo 27 é dedicado aos talentos humanos e inclui as seguintes disposições:

- Organização de um sistema para a formação de talentos humanos em todos os níveis de educação, incluindo estudos de pós-graduação, bem como o desenvolvimento de programas permanentes para a capacitação adicional do pessoal no âmbito da saúde.
- Promoção dos serviços públicos do SUS como um campo de prática para o ensino e a pesquisa do talento humano na saúde (por meio de padrões específicos desenvolvidos em conjunto com o sistema educacional).

Além disso, as disposições acima mencionadas foram complementadas por emendas a essa legislação após a adoção da Lei nº 12.466, principalmente no Conselho Nacional de Secretários de Saúde (CONASS) e no Conselho Nacional de Secretários Municipais de Saúde (CONASEMS), como órgãos representativos das autoridades estaduais e municipais para o tratamento de questões relacionadas à saúde (incluindo a gestão e a capacitação de talentos humanos).

Referência

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm#
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12466.htm#

Em terceiro lugar, vale destacar também **a Lei nº 12.871**, que deu origem ao Programa Mais Médicos (PMM). Essa iniciativa foi reativada em 2023, com o objetivo de desenvolver a equipe médica de atendimento primário do SUS com conhecimento da realidade de saúde da população brasileira, proporcionar maior experiência no campo da prática médica e, finalmente, criar 15.000 novos cargos de equipe médica.

Programa Mais Médicos	
Número	Lei nº 12.871
Região/País/Cidade	Brasil
Data de publicação	22 de outubro de 2013
Temas relacionados aos talentos humanos	Capacitação e fortalecimento dos talentos humanos

Resumo

O Programa Mais Médicos é uma iniciativa que foi lançada pela primeira vez em 2013 com um duplo objetivo. Primeiro, para reduzir o déficit de pessoal médico no SUS. Segundo, para reduzir as desigualdades regionais de saúde. Para isso, também foi criado o Contrato de Organização da Ação Pública em Educação-Saúde, que permite que as instituições de ensino superior responsáveis pela oferta de cursos de medicina e programas de residência médica estabeleçam acordos de colaboração formativa com as Secretarias Municipais e Estaduais de Saúde de suas respectivas regiões.

Dessa forma, a Lei nº 12.871 procurou responder às seguintes demandas relacionadas ao talento humano na área da saúde:

- Reorganizar a oferta de cursos de medicina e vagas de residência médica e a estrutura dos serviços de saúde para oferecer uma prática suficiente e de qualidade.
- Possibilitar a integração da abordagem de ensino-serviço na área de atendimento primário.
- Ampliar a oferta de especialização profissional em áreas estratégicas para o SUS.
- Aumentar a participação de médicos em formação nos centros do SUS para desenvolver seu conhecimento sobre a realidade de saúde da população brasileira.
- Fortalecer, com base nos pontos acima, a prestação de serviços de atendimento primário de saúde no país, onde os talentos humanos possam ser capazes de prestar um serviço abrangente, contínuo e qualificado em nível individual, familiar e comunitário.

Referência

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12871.htm#

5.2.4. Chile

Na República do Chile, em primeiro lugar, temos a **Lei nº 19.937,** que estabelece a Autoridade de Saúde do país. Esse conjunto de leis determina que o Ministério da Saúde é responsável por formular, estabelecer e controlar as políticas de saúde no Chile. Consequentemente, essa lei fornece ao Ministério da Saúde diretrizes sobre como proceder na gestão de talentos humanos na área da saúde.

Autoridade de saúde	
Número	Lei nº 19.937
Região/País/Cidade	Chile
Data de publicação	24 de fevereiro de 2004
Temas relacionados aos talentos humanos	Coordenação, gestão e organização dos talentos humanos

Resumo

A Lei nº 19.937 estabelece as regras gerais sobre questões técnicas, administrativas e financeiras às quais os órgãos e entidades do Sistema de Saúde do Chile devem aderir. Em especial, para implementar atividades de prevenção, promoção, proteção e recuperação da saúde de toda a população.

Além do acervo legislativo que fornece diretrizes ao Ministério da Saúde para a definição de objetivos nacionais de saúde, coordenação setorial e intersetorial ou fornecimento de ações de saúde, ela também fornece disposições sobre talentos humanos:

- Estabelece padrões para as condições de saúde e segurança que devem ser atendidas para que os profissionais de saúde possam realizar seu trabalho.
- Estabelece as competências necessárias que os talentos humanos na área da saúde devem possuir para prestar um serviço de qualidade.
- Estipula os protocolos de atendimento que os profissionais de saúde devem seguir para atender às necessidades de saúde da população.
- Celebra acordos de gestão com as entidades administradoras de saúde municipal e estabelecimentos de atendimento primário para que tenham os talentos humanos necessários designados para atingir as metas de saúde.
- Estabelece mecanismos de avaliação de acordo com a complexidade, a especialização dos talentos humanos, a organização administrativa e os serviços prestados.

Referência

https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=221629

Em segundo lugar, considera-se essencial destacar **a Resolução de Isenção nº 879** de 2005, posteriormente complementada em 2007 pela **Resolução de Isenção nº 399**. Ambas as resoluções buscam estabelecer princípios para melhorar a gestão de talentos humanos na área da saúde, a fim de utilizá-los de forma mais eficiente e fortalecer a orientação em prol da satisfação do usuário, da descentralização, da participação social e da equidade.

Política de Recursos Humanos da Superintendência de Saúde	
Número	Resolução de Isenção N°879 Resolução de Isenção N°399
Região/País/Cidade	Chile
Data de publicação	26 de setembro de 2005/30 de abril de 2007
Temas relacionados aos talentos humanos	Coordenação, gestão e organização dos talentos humanos

Resumo

A Resolução de Isenção nº 879, complementada pela Resolução de Isenção nº 399, mostra que os talentos humanos são os componentes mais valiosos da Superintendência de Saúde. Esse acervo legislativo, portanto, buscou não apenas estabelecer um processo de obtenção, utilização, retenção, desenvolvimento, saída, controle de gestão e de relações trabalhistas dos talentos humanos, mas também garantir o progresso e bem-estar deles.

Além disso, essa Política busca otimizar a expansão do emprego público a fim de gerar valor institucional e estrutural para o papel da Superintendência de Saúde. Por esse motivo, ela estabelece uma série de medidas de controle, fiscalização, regulamentação, administração, comunicação, gestão e promoção dos direitos e garantias de saúde das pessoas. Entre outras, destacam-se as seguintes ações:

- Captação de talentos humanos
  - Estudo e metodologias de determinação das necessidades dos talentos humanos
  - Pesquisa sobre as principais variáveis do mercado de trabalho no setor de saúde
  - Recrutamento e seleção dos talentos humanos
  - Contratação e indução dos talentos humanos
- Retenção e pertencimento dos talentos humanos
  - Avaliação do desempenho
  - Posições relativas e uso otimizado dos talentos humanos
  - Remunerações e incentivos
- Capacitação e desenvolvimento dos talentos humanos
  - Identificação de oportunidades de desenvolvimento que facilitem a multifuncionalidade, rotatividades, ascensões e promoções
  - Alocação de recursos para a capacitação dos talentos humanos
- Controle e gestão dos talentos humanos
  - Estabelecimento de um ciclo abrangente de gestão dos talentos humanos, incluindo remunerações, controle de comparecimento e currículo.

Referência

https://www.superdesalud.gob.cl/normativa/571/w3-article-6461.html
https://www.superdesalud.gob.cl/normativa/571/w3-article-6462.html

Em terceiro lugar, **a Lei nº 21.409** estipula intervalos de descanso para os profissionais de saúde. Em outras palavras, essa normativa estabelece um benefício de descanso reparador, em caráter excepcional, dentro do setor público, municipal ou nas Forças Armadas, nas Forças de Segurança ou Ordem Pública, dentro do regime contratual do Código do Trabalho.

Descansos reparadores para profissionais da saúde	
Número	Lei nº 21409
Região/País/Cidade	Chile
Data de publicação	17 de janeiro de 2022
Temas relacionados aos talentos humanos	Bem-estar dos talentos humanos

Resumo

A Lei nº 21.409 estabelece um benefício de descanso reparador, em caráter único e excepcional, em benefício do pessoal que presta serviços em qualquer um dos estabelecimentos de saúde, seja no setor público, municipal ou nas Forças Armadas e nas Forças de Segurança e Ordem Pública ("Carabineros"), que estejam nomeados ou contratados dentro do regime contratual do Código do Trabalho, em jornada semanal de pelo menos 11 horas.

Esse descanso reparador será de 14 dias úteis para aqueles que prestaram serviços presencialmente ou alternaram o trabalho presencial com o trabalho remoto. Além disso, há o descanso de 7 dias úteis para aqueles que trabalharam exclusivamente na modalidade remota. Esse tempo deve ser considerado como efetivamente trabalhado para todos os fins legais e será compatível com o uso de feriados e licenças. Além disso, pode ser usufruído imediatamente antes ou depois deles, e pode ser usado por um período de três anos contados a partir da data de publicação desta lei.

Referência

https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1171706#

Em quarto lugar, considera-se essencial abordar a **Estratégia Nacional de Saúde para as Metas de Saúde para 2030 do** Chile**.** Essa iniciativa buscou destacar a importância dos talentos humanos na área da saúde, concentrando-se em melhorar sua distribuição, capacitação e especialização para fortalecer a rede de assistência médica e a retenção do pessoal médico no Atendimento Primário de Saúde (APS).

Estratégia Nacional de Saúde para as Metas de Saúde para 2030	
Região/País/Cidade	Chile
Data de publicação	2021
Temas relacionados aos talentos humanos	Coordenação, gestão e organização dos talentos humanos

Resumo

Conforme descrito na Lei da Autoridade de Saúde, o Ministério da Saúde tem a função, dentre muitas, de definir os objetivos de saúde do país. Nesse sentido, a instituição realizou a construção das Metas de Saúde para a Década 2021-2030 (em linha com a Agenda 2030), que foram incorporadas nessa Estratégia Nacional de Saúde para as Metas de Saúde para 2030.

Essa Estratégia, por sua vez, representa o mapa de navegação do setor de saúde no Chile para garantir os direitos à saúde, alcançar a cobertura universal e reduzir as desigualdades na saúde. Para isso, foram estabelecidos sete eixos distintos. Em relação ao tema deste estudo, destaca-se o Eixo 7 (Gestão, Qualidade e Inovação), que inclui uma seção sobre gestão de pessoal:

- Aumentar a equidade territorial na distribuição de recursos humanos no Sistema Público de Saúde.
- Fortalecer a elaboração de perfis de cargo e os processos de seleção, contratação, ascensão, promoção e desenvolvimento de pessoas no Sistema Público de Saúde.
- Elaborar, implementar e monitorar políticas e regulamentos que promovam a proteção da saúde, segurança, bom tratamento e ambiente de trabalho dos funcionários no Sistema Público de Saúde.
- Promover a elaboração, a implementação e o monitoramento de políticas de cuidados infantis para os funcionários do Sistema Público de Saúde em creches, jardins de infância e escolas.

Referência

https://cens.cl/wp-content/uploads/2022/03/Estrategia-Nacional-de-Salud-al-2030.pdf

Embora um pouco mais distante, em quinto lugar, é importante mencionar o **Regulamento de Recursos Humanos para a Saúde no Chile**. Esse documento, encomendado pelo Ministério da Saúde do país andino, foi uma das primeiras referências para o cumprimento da função reguladora do Estado sobre seus talentos humanos na área da saúde.

Regulamento de Recursos Humanos para a Saúde no Chile	
Região/País/Cidade	Chile
Data de publicação	Fevereiro de 2000
Temas relacionados aos talentos humanos	Coordenação, gestão e organização dos talentos humanos

Resumo

A Divisão de Recursos Humanos do Ministério da Saúde do Chile, com o apoio da OPAS, preparou este estudo sobre o Regulamento de Recursos Humanos para a Saúde no Chile. Seu principal objetivo foi fornecer uma primeira aproximação da situação e das perspectivas da regulamentação dos talentos humanos na saúde no país andino.

Para isso, este estudo examina os regulamentos que regem a formação, prática profissional e condições de trabalho dos talentos humanos, bem como as mudanças que ocorreram no sistema de saúde desde a ditadura até a democracia. Na mesma linha, descreve o papel de diferentes atores, como associações profissionais, sindicatos e órgãos reguladores, na regulamentação dos talentos humanos na área da saúde. O documento também destaca a importância da regulamentação para garantir a qualidade dos serviços de saúde e para melhorar a gestão dos profissionais nos sistemas de saúde do Chile.

Por fim, é importante observar que este estudo está dividido nos seguintes capítulos:

- Conceitos básicos para entender a regulamentação dos recursos humanos na saúde
- Desregulamentação da economia e reforma da saúde no Chile
- O trabalho de regulamentação dos recursos humanos na saúde no Ministério da Saúde do Chile
- Situação atual da regulamentação dos recursos humanos na saúde no Chile
- Atores relevantes na regulamentação da equipe de saúde
- Fórum aberto: as partes interessadas definem sua demanda por mudanças regulatórias

Referência

https://www.observatoriorh.org/sites/default/files/webfiles/fulltext/CHI_OPS&MS_RegulacionRHUS_2000.pdf#

5.2.5. Colômbia

A República da Colômbia é um dos primeiros países ibero-americanos que apostou explicitamente nos talentos humanos na área da saúde. Isso se evidencia, primeiramente, em sua **Lei 1164**. O objetivo dessa lei era estabelecer disposições relacionadas aos processos de planejamento, capacitação, supervisão e controle dos talentos humanos na área da saúde.

Lei dos talentos humanos na área da saúde	
Número	Lei 1164
Região/País/Cidade	Colômbia
Data de publicação	3 de outubro de 2007
Temas relacionados aos talentos humanos	Coordenação, gestão e organização dos talentos humanos

Resumo

O objetivo central da Lei 1164 é regulamentar os principais aspectos relacionados ao planejamento, capacitação, regulamentação e supervisão da prática profissional, desempenho e ética dos talentos humanos na área da saúde.

Entre suas diretrizes mais relevantes, o artigo 4° estabelece a criação do Consejo Nacional del Talento Humano en Salud (Conselho Nacional dos Talentos Humanos na Saúde, CNTH) como órgão consultivo e permanente do Governo Nacional para a definição de políticas que promovam o desenvolvimento do setor. De acordo com o artigo 12, o Conselho deve analisar a relevância dos programas de formação em saúde, garantindo seu alinhamento com as necessidades do pessoal de saúde e da população. Já o artigo 13 prevê a definição e a atualização permanente dos critérios de qualidade para o registro qualificado e o credenciamento dos programas de formação. Por fim, o artigo 14 afirma que esses critérios devem ser integrados ao modelo de avaliação das práticas de formação, incluindo hospitais universitários, e articulados com as diretrizes do Ministério da Educação.

Referência

https://www.minsalud.gov.co/normatividad_nuevo/ley%201164%20de%202007.pdf#

Em segundo lugar, destaca-se a **Lei 1438**, que promulgou a Reforma do Sistema Geral de Previdência Social na Saúde. Isso significa que o Ministério da Saúde e o Ministério da Proteção Social definiram conjuntamente uma Política de Talento Humano na Saúde voltada para a formação, a prática e a gestão de profissões e ocupações da área de saúde de acordo com as necessidades da população colombiana.

Reforma do Sistema Geral de Previdência Social na Saúde	
Número	Lei 1438
Região/País/Cidade	Colômbia
Data de publicação	19 de janeiro de 2011
Temas relacionados aos talentos humanos	Capacitação e fortalecimento dos talentos humanos

Resumo

O objetivo da Lei 1438 é fortalecer o Sistema Geral de Previdência Social na Saúde, por meio de um modelo de prestação de serviços público na saúde que permita a ação coordenada do Estado, das instituições e da sociedade para melhorar a saúde e criar um ambiente saudável que ofereça serviços de maior qualidade, inclusivos e equitativos, em que o foco e o objetivo de todos os esforços sejam os cidadãos colombianos.

Nesse sentido, o Capítulo VI desta Lei é dedicado aos talentos humanos na saúde a partir dos postulados de trabalho decente da OIT. Essa Reforma do Sistema Geral de Previdência Social na Saúde aborda, entre outras, as seguintes disposições:

- Capacitação contínua dos talentos humanos na saúde, dando prioridade à implementação de um programa de atendimento primário para agentes do Sistema Geral de Previdência Social na Saúde.
- Relevância e qualidade na formação de talentos humanos na saúde, onde se buscará o desenvolvimento de perfis e competências que respondam às características e necessidades de saúde da população colombiana, aos padrões internacionalmente aceitos e às exigências do Sistema Geral de Previdência Social na Saúde, com base na ética, qualidade, relevância e responsabilidade social.

Referência

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=41355

Nesse sentido, vale a pena mencionar a recente aprovação da Política Pública de Talentos Humanos na Saúde 2025-2035. Seu principal objetivo é consolidar um modelo de gestão para esse talento humano de forma consistente com o sistema de saúde colombiano e com foco em direitos, equidade e participação. Além disso, essa política atende aos compromissos internacionais sobre talentos humanos na saúde com, entre outros, a OIT, a OCDE, a ONU, a OPAS e a UNASUL.

Política Pública de Talentos Humanos na Saúde 2025-2035	
Número	Resolução 1444
Região/País/Cidade	Colômbia
Data de publicação	11 de julho de 2025
Temas relacionados aos talentos humanos	Coordenação, gestão e organização dos talentos humanos

Resumo

Essa Política Pública de Talentos Humanos na Saúde tem a missão de "fortalecer a governança e a gestão desse Talento Humano, por meio de estratégias de planejamento e gestão para a melhoria da disponibilidade, distribuição equitativa, formação integral de acordo com a análise da situação de saúde da população, que permitam a realização de trabalho em condições de emprego e trabalho decente e digno para a garantia do direito fundamental à saúde". Para alcançar o acima exposto, a Política Pública de Talentos Humanos na Saúde se concentra nos seguintes objetivos específicos:

- Estabelecer a governabilidade e a governança dos talentos humanos na saúde, incluindo a interoperabilidade das informações e o monitoramento dos indicadores, como um insumo para a tomada de decisões baseadas em evidências.
- Aumentar a disponibilidade dos talentos humanos na saúde e a equidade em sua distribuição territorial, em coerência com a situação de saúde das populações e dos territórios.
- Articular estratégias de formação integral dos talentos humanos na saúde com ênfase no Atendimento Primário de Saúde (APS), para a atenção integral, familiar, comunitária, preventiva, preditiva, resolutiva e especializada, com base na análise situacional da saúde da população e nas práticas de humanização dos serviços de saúde nos territórios.
- Desenvolver estratégias que promovam condições de bem-estar, emprego e trabalho dignas, decentes, estáveis, equitativas e competitivas para os talentos humanos na saúde, caracterizados por ambientes seguros, livres de discriminação e que favoreçam o desenvolvimento pessoal e familiar.

Além disso, a Política Pública de Talentos Humanos na Saúde estabelece as seguintes linhas estratégicas:

- Governabilidade e governança dos talentos humanos na saúde.
- Disponibilidade dos talentos humanos na saúde.
- Distribuição dos talentos humanos na saúde.
- Formação dos talentos humanos na saúde.
- educação continuada dos talentos humanos na saúde.
- Condições de emprego e trabalho dos talentos humanos na saúde.

Referência

https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resolucion%20No%201444%20de%202025.pdf

Em quarto lugar, temos o **Decreto nº 376**, que criou o Sistema de Educação Continuada de Talentos Humanos na Saúde. Essa iniciativa, por sua vez, buscou estabelecer as diretrizes para a implementação do Sistema de Educação Continuada para os Talentos Humanos na Saúde, em especial para facilitar a educação continuada dos profissionais de saúde.

Sistema de Educação Continuada para os Talentos Humanos na Saúde	
Número	Decreto Nº 376
Região/País/Cidade	Colômbia
Data de publicação	14 de março de 2022
Temas relacionados aos talentos humanos	Capacitação e fortalecimento dos talentos humanos

Resumo

O Decreto Nº 376 visa estabelecer as diretrizes para a implementação de um Sistema de Educação Continuada para os Talentos Humanos na Saúde. O objetivo final é otimizar o desempenho e a idoneidade dos talentos humanos na saúde, promover seu desenvolvimento pessoal e profissional e ter um impacto positivo na qualidade dos serviços de saúde recebidos pelos usuários do Sistema.

Dessa forma, o Sistema de Educação Continuada para os Talentos Humanos na Saúde também estipula que o Ministério da Saúde e Proteção Social será a instituição que emitirá os regulamentos, procedimentos, diretrizes e orientações para seu funcionamento e operação. Entre outras, as seguintes são algumas das disposições do Decreto Nº 376:

- Orientar e promover a oferta nacional e territorial de ações de educação continuada, levando em conta, entre outros, os princípios da assistência à saúde, da interculturalidade e da abordagem diferenciada.
- Para atingir esse objetivo, serão identificadas as lacunas na formação, especialmente para aqueles que estão longe dos centros urbanos e das instituições de formação.
- Garantir que a Educação Interprofissional em Saúde e a Educação Continuada se concentrem em ações voltadas para o fortalecimento do Atendimento Primário de Saúde.

Referência

https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Decreto%20No.%20376%20de%202022.pdf#

Por fim, vale a pena mencionar o **Programa de Ambiente de Trabalho Saudável e Sustentável,** desenvolvido pela Subdiretoria de Gestão de Talentos Humanos do Ministério da Saúde e Proteção Social da Colômbia. Essa estratégia foi projetada dentro da estrutura das diretrizes estabelecidas pela OMS e pela OIT para criar e manter um ambiente de trabalho que conduza ao desenvolvimento integral de seus talentos humanos.

Programa de Ambiente de Trabalho Saudável e Sustentável	
Região/País/Cidade	Colômbia
Data de publicação	2025
Temas relacionados aos talentos humanos	Bem-estar dos talentos humanos

Resumo

Dentro do Plano de Bem-Estar Institucional e Incentivos 2025, desenvolvido pela Subdiretoria de Gestão de Talentos Humanos do Ministério da Saúde e Proteção Social da Colômbia, nasceu o Programa de Ambiente de Trabalho Saudável e Sustentável. Seu principal objetivo é fornecer a esse Ministério diretrizes para uma organização saudável de referência para o setor público, com base no fornecimento de um ambiente físico propício para o desenvolvimento de hábitos saudáveis, da intervenção do ambiente social e familiar, do trabalho em equipe e da melhor utilização dos serviços oferecidos pelo sistema de proteção social.

Nesse sentido, em relação ao talento humano na saúde, o Programa de Ambiente de Trabalho Saudável e Sustentável aborda os seguintes pontos:

- Garantir condições físicas, psicológicas, sociais e organizacionais que protejam e promovam a saúde e a segurança dos talentos humanos.
- Permitir que os gerentes de talentos humanos tenham competências para promover a saúde em seu ambiente de trabalho.
- Proteger e promover a saúde no local de trabalho e fornecer e comunicar evidências de ação e prática dentro dos talentos humanos.
- Promover a implementação e o acesso aos serviços de saúde ocupacional dentro dos talentos humanos.
- Incorporar a saúde dos talentos humanos como uma das características essenciais para garantir a qualidade das intervenções.

Referência

https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/SG/GT/plan-bienestar-incentivos-2025.pdf

5.2.6. Costa Rica

Na República da Costa Rica temos, em primeiro lugar, **o Decreto 32209-S**, que considera o talento humano na saúde como o grupo de pessoas envolvidas na promoção, proteção e melhoria da saúde da população. Além disso, esse decreto também estabeleceu as bases para a formação, a gestão e o desenvolvimento de talentos humanos de acordo com as necessidades de saúde da população do país.

Recursos Humanos na Saúde	
Número	Decreto 32209-S
Região/País/Cidade	Costa Rica
Data de publicação	2 de fevereiro de 2005
Temas relacionados aos talentos humanos	Coordenação, gestão e organização dos talentos humanos

Resumo

O Decreto 32209-S criou a Comissão Técnica para o Desenvolvimento de Recursos Humanos em Saúde, que será o órgão responsável pela elaboração dos processos de formulação e implementação da política nacional que permite a regulamentação e o direcionamento da gestão de recursos humanos nessa área. Por sua vez, ela constituirá o núcleo básico do Observatório de Recursos Humanos em Saúde.

Nesse sentido, o Decreto 32209-S deixa claro que os talentos humanos na saúde são a pedra fundamental para garantir a promoção, a proteção e a melhoria da saúde da população. Também estabelece as bases para a formação, a gestão e o desenvolvimento de talentos humanos de acordo com as necessidades de saúde da população da Costa Rica. Os principais artigos desse decreto estão descritos abaixo:

- Artigo 1°. Os Recursos Humanos no Setor de Saúde constituem todas as pessoas envolvidas na promoção, proteção e melhoria da saúde da população.
- Artigo 2°. De acordo com a Lei Geral de Saúde, o Ministério da Saúde é responsável pela padronização, planejamento e coordenação de todas as atividades públicas e privadas relacionadas à saúde, bem como pela definição da Política Nacional de Saúde.
- Artigo 3°. O Recurso Humano é o elemento essencial para o funcionamento dos sistemas de saúde, bem como para a prestação de serviços de qualidade.

Referência

https://www.ministeriodesalud.go.cr/index.php/biblioteca-de-archivos-left/documentos-ministerio-de-salud/ministerio-de-salud/legislacion-sanitaria/recursos-humanos-en-salud/4369-decreto-32209-s-recursos-humanos-en-salud/file#

Seguindo essa linha, considera-se necessário destacar a **Estratégia Nacional de Empregabilidade e Talento Humano (ENETH-CR) 2023-2027**. Entre outras ações, essa estratégia buscou melhorar a empregabilidade dos profissionais de saúde por meio de sistemas de informação, capacitação de habilidades, serviços de colocação, autoavaliação de competências e melhoria das condições de trabalho.

Estratégia Nacional de Empregabilidade e Talento Humano (ENETH-CR) 2023-2027	
Região/País/Cidade	Costa Rica
Data de publicação	2023
Temas relacionados aos talentos humanos	Capacitação e fortalecimento dos talentos humanos

Resumo

A Costa Rica aprovou em 2023 a Estratégia Nacional de Empregabilidade e Talento Humano (ENETH-CR) 2023-2027. Essa iniciativa, liderada pelo Ministério do Trabalho, tem como objetivo ser um plano abrangente para melhorar a formação e a empregabilidade dos talentos humanos em todos os setores produtivos da Costa Rica, com uma articulação específica com o setor de saúde. Nesse sentido, a estratégia busca fortalecer a coordenação e a articulação entre as instituições públicas para sua implementação e monitoramento, o que permitiu a participação ativa do Ministério da Saúde em sua elaboração. Essa colaboração visa garantir que as políticas e ações previstas promovam a saúde e o bem-estar no local de trabalho, incluindo a situação dos profissionais de saúde. Além disso, a estratégia destaca a importância de desenvolver habilidades básicas para a vida e o trabalho no século XXI, com ênfase especial na economia do cuidado e no fortalecimento dos profissionais de saúde. Nesse sentido, a ENETH-CR define seis eixos de intervenção:

1. Inteligência do mercado de trabalho (sistema de informações para decisões sobre políticas de emprego).
2. Priorização de populações vulneráveis em busca de trabalho.
3. Formação para emprego (ampliação da cobertura e relevância da capacitação em habilidades sob demanda).
4. Intermediação eficiente de mão de obra (melhorando os serviços de colocação de empregos e vinculando os provedores aos empregadores).
5. Empreendedorismo e trabalho autônomo.
6. Aspectos transversais de viabilização (melhoria das condições de viabilização, como incentivos e remoção de barreiras).

Embora essa iniciativa não se concentre única e exclusivamente no setor de saúde, na área de empreendedorismo e trabalho autônomo, destacam-se as seguintes medidas que podem ser exploradas nesse setor:

- Execução de transferências monetárias não reembolsáveis para a criação e o fortalecimento de empreendimentos produtivos lícitos.
- Implementação do subsídio para empreendimentos produtivos individuais, que oferece oportunidades a indivíduos, lares ou famílias para a criação e o fortalecimento de empreendimentos produtivos lícitos, por meio de uma transferência monetária não reembolsável.

Referência

https://www.mtss.go.cr/elministerio/biblioteca/documentos/ENETH-CR.pdf

Em terceiro lugar, destaca-se a **Política Nacional de Saúde 2023-2033**. Entre outras ações, essa iniciativa consiste em que os profissionais de saúde apliquem sistemas de gestão mais orientados para os efeitos e impactos nos quais a população da Costa Rica seja o foco desse atendimento médico. Para isso, é reconhecida a necessidade de promover mecanismos para melhorar a competitividade e as competências em talentos humanos.

Política Nacional de Saúde 2023-2033	
Região/País/Cidade	Costa Rica
Data de publicação	24 de maio de 2024
Temas relacionados aos talentos humanos	Capacitação e fortalecimento dos talentos humanos

Resumo

A Política Nacional de Saúde 2023-2033 foi criada com o objetivo de definir as ações estratégicas necessárias para fortalecer o Sistema Nacional de Saúde da Costa Rica, bem como para gerar valor público no campo da saúde a fim de atender às necessidades da população. Em outras palavras, ela busca melhorar as condições de saúde da população abordando os determinantes sociais da saúde: acesso, cobertura, promoção, monitoramento, pesquisa e inovação.

Para alcançar essa meta, esta Política reconhece a importância de apoiar os talentos humanos e promover mecanismos para melhorar a competitividade e as competências na pesquisa em saúde por meio de programas de capacitação. Nesse sentido, a Política Nacional de Saúde 2023-2033 inclui, entre outras, as seguintes disposições:

- Planejamento dos recursos humanos na saúde e gestão da força de trabalho na saúde para abordar as lacunas identificadas a nível nacional, regional e local.
- Desenvolvimento de intervenções abrangentes de saúde mental com participação intersetorial e interinstitucional, com foco nos ambientes familiares, comunitários, educacionais e de trabalho, incluindo serviços de saúde interdisciplinares.
- Fortalecimento das habilidades de pesquisa que fortaleçam os recursos humanos (técnicos e profissionais) em pesquisa de forma sustentável.

Referência

https://www.ministeriodesalud.go.cr/index.php/biblioteca-de-archivos-left/documentos-ministerio-de-salud/ministerio-de-salud/planes-y-politicas-institucionales/politica-nacional-de-salud-2023-2033/7508-politica-nacional-de-salud-2023-2033/file#

5.2.7. Cuba

Na República de Cuba, em primeiro lugar, há o **Decreto Lei 335**, que regulamenta o Sistema de Registros Públicos da República de Cuba. Embora essa iniciativa date de 2015, ela promoveu a criação de um banco de dados com informações precisas sobre os talentos humanos nos sistemas de saúde, o que permitiria o desenvolvimento de planos, estratégias e políticas que atendessem às necessidades dos profissionais de saúde e da população cubana.

Sistema de Registros Públicos da República de Cuba	
Número	Decreto Lei 335
Região/País/Cidade	Cuba
Data de publicação	14 de dezembro de 2015
Temas relacionados aos talentos humanos	Coleta e sistematização de dados sobre os talentos humanos na área da saúde

Resumo

O objetivo do Decreto Lei 335 é a criação, organização e funcionamento do Sistema de Registros Públicos da República de Cuba. Desse conjunto de legislações, nasceu o sistema de Registro de Trabalhadores da Saúde (RTS), aprovado como o sistema oficial para o controle dos talentos humanos do Sistema Nacional de Saúde.

Além do fato de que o RTS deve atender aos princípios de segurança, veracidade, integração, interoperabilidade, vitalidade e auditabilidade (estabelecidos pelo próprio Decreto Lei 335), sua relevância para este estudo está no fato de que sua criação é uma fonte de estatísticas e um inventário dos talentos humanos na área da saúde.

Em outras palavras, a geração de informações precisas e atualizadas sobre a disponibilidade, o local de trabalho, a permanência e o nível de especialização dos profissionais de saúde do país pode facilitar o planejamento da capacitação do pessoal de saúde e possibilitar o fortalecimento das políticas públicas para a gestão eficaz dos talentos humanos em Cuba.

Referência

http://juriscuba.com/legislacion-2/decretos-leyes/decreto-ley-no-335/#google_vignette

Em segundo lugar, temos **a Lei 165,** que promulgou a nova Lei de Saúde Pública. O objetivo desse acervo legislativo foi estabelecer os princípios para a organização e o funcionamento dos serviços de assistência, proteção e recuperação da saúde, incluindo a coordenação, a gestão e a organização de seus talentos humanos na área da saúde.

Saúde pública	
Número	Lei 165
Região/País/Cidade	Cuba
Data de publicação	12 de fevereiro de 2024
Temas relacionados aos talentos humanos	Coordenação, gestão e organização dos talentos humanos

Resumo

O objetivo da Lei 165 é estabelecer os princípios de organização e funcionamento dos serviços de atendimento, proteção e recuperação da saúde, bem como outras atividades inerentes a ela, levando em conta a natureza intersetorial da saúde pública, de modo a garantir às pessoas o direito à saúde por meio do acesso gratuito e de qualidade aos serviços.

Entre as medidas previstas na Lei de Saúde Pública, vale a pena mencionar as seguintes em relação aos talentos humanos:

- Formar em ética médica todos os talentos humanos que realizam seu trabalho profissional no sistema de saúde.
- Coordenar institutos de pesquisa e centros de assistência responsáveis pela prestação de serviços de saúde, a fim de treinar talentos humanos em altas competências, especializações e pesquisas científicas.
- Estabelecer, por meio do Ministério da Saúde Pública, a organização e o desenvolvimento da docência médica nos diferentes níveis de atendimento do Sistema de Saúde para seu funcionamento adequado.
- Definir índices e indicadores de talentos humanos para as unidades orçadas do Sistema de Saúde, bem como estruturas organizacionais para determinar os talentos humanos necessários em cada setor do sistema.

Referência

https://www.gacetaoficial.gob.cu/sites/default/files/goc-2024-o12.pdf#
https://www.parlamentocubano.gob.cu/sites/default/files/documento/2023-11/proyecto-de-ley-de-salud-publica_0.pdf

5.2.8. Equador

Na República do Equador, em primeiro lugar, destaca-se **a Lei 67** de 2006 com o complemento da **Lei 423** de 2015, que dá origem à Lei Orgânica do Sistema Nacional de Saúde. Entre outros marcos, esse acervo legislativo buscou identificar as necessidades de talentos humanos na área da saúde para elaborar planos e programas de capacitação nesse setor em nível nacional.

Lei Orgânica do Sistema Nacional de Saúde	
Número	Lei 67 (Suplemento 423)
Região/País/Cidade	Equador
Data de publicação	22 de dezembro de 2006 (alterado em 18 de dezembro de 2015)
Temas relacionados aos talentos humanos	Capacitação e fortalecimento dos talentos humanos

Resumo

O objetivo da Lei 67 (complementada pela Lei 423) é regulamentar as ações que tornam efetivo o direito universal à saúde consagrado na Constituição Política da República e na lei. Ela é regida pelos princípios de equidade, abrangência, solidariedade, universalidade, inalienabilidade, indivisibilidade, participação, pluralidade, qualidade e eficiência, com uma abordagem baseada em direitos, em intercultura, gênero, geração e bioética.

A Lei Orgânica do Sistema Nacional de Saúde está dividida em vários livros e capítulos. Nesse sentido, as disposições relacionadas ao talento humano na área da saúde estão detalhadas abaixo:

- Livro IV - Serviços e profissões de saúde
  - Capítulo III: A autoridade nacional de saúde deve analisar e promover ajustes na formação do pessoal de saúde de acordo com as necessidades locais e nacionais (art. 196).
  - Capítulo IV - Estabelece uma carreira no setor de saúde, baseada em níveis de formação e estrutura ocupacional, com direitos, obrigações e incentivos para garantir a qualidade, a equidade e a distribuição adequada de pessoal (art. 205). Além disso, estão previstos planos permanentes de capacitação e avaliação, juntamente com esquemas de incentivo e promoção profissional (art. 206).
- Livro V, Capítulo III: É criado um sistema comum de informações de saúde, com o objetivo de medir os recursos humanos disponíveis, orientar as decisões de políticas públicas e fortalecer o planejamento de saúde (art. 215).

Referência

https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/natlex2/files/download/112108/LEY %2067 %20ECU.pdf
https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2022/10/LEY-ORGANICA-DE-SALUD-LOS.pdf

Em segundo lugar, há o **Acordo nº 2013-132**, que formalizou o Programa de Bolsas de Estudo para o Fortalecimento dos Talentos Humanos na Saúde. Como o próprio nome sugere, essa iniciativa, que vem sendo realizada anualmente desde 2013, articula, implementa e administra bolsas de estudo em instituições de ensino superior e institutos tecnológicos superiores para formar profissionais de saúde em medicina familiar e comunitária.

Programa de Bolsas de Estudo para o Fortalecimento dos Talentos Humanos na Saúde	
Número	Acordo Nº 2013-132
Região/País/Cidade	Equador
Data de publicação	14 de outubro de 2013
Temas relacionados aos talentos humanos	Capacitação e fortalecimento dos talentos humanos

Resumo

O Acordo nº 2013-132 visava, em termos gerais, contribuir para o fortalecimento e a formação dos talentos humanos na área de saúde pública. Em particular, por meio da articulação, implementação e administração de programas de bolsas de estudo em instituições de ensino superior e institutos tecnológicos superiores públicos no país.

A partir disso, também é necessário destacar que outro objetivo deste Acordo nº. 2013-132 foi treinar a equipe médica e de enfermeiros especializados em medicina familiar e comunitária (com foco especial nas áreas clínica e cirúrgica). Sobre esse último ponto, deve-se observar que o Equador busca promover a formação profissional nas seguintes especializações:

- **Medicina:** anestesiologia, cardiologia, cirurgia pediátrica, terapia intensiva pediátrica, cuidados paliativos, endocrinologia, gastroenterologia.
- **Especializações:** geriatria, imagiologia, medicina física e reabilitação, nefrologia, neonatologia, pneumologia, neurocirurgia, neurologia, ortopedia e traumatologia, otorrinolaringologia, psiquiatria, reumatologia, terapia intensiva pediátrica, hematologia pediátrica, nefrologia pediátrica, neurologia pediátrica.
- **Enfermeiros:** cuidados críticos, emergências, gestão de centros cirúrgicos e instrumentação, oncologia.

Referência

https://siau.senescyt.gob.ec/wp-content/uploads/2021/12/1.-BN-MSP2021-vf.pdf

Mais especificamente, em terceiro lugar, vale a pena mencionar o **Acordo Ministerial 0052-2017**, a partir do qual nasceu a estratégia de Planejamento dos Talentos Humanos em Unidades de Saúde. Entre outras ações, essa iniciativa buscou criar uma metodologia para gerenciar o talento humano nas unidades de saúde de acordo com a tipologia, o nível de atendimento e a complexidade de sua Rede Pública Integral de Saúde.

Planejamento dos Talentos Humanos em Unidades de saúde	
Número	Acordo Ministerial 0052-2017
Região/País/Cidade	Equador
Data de publicação	20 de abril de 2017
Temas relacionados aos talentos humanos	Coordenação, gestão e organização dos talentos humanos

Resumo

O artigo 4 da Lei Orgânica da Saúde (descrita acima) estipula que a Autoridade Nacional de Saúde é o Ministério da Saúde Pública, que é responsável por exercer a função de direção na saúde, bem como pela implementação, controle e monitoramento do cumprimento dessa Lei.

Para garantir e promover a aplicabilidade da Lei Orgânica da Saúde, foi aprovado o Acordo Ministerial 0052-2017, que autorizou a "Metodologia para o planejamento dos talentos humanos em unidades de saúde de acordo com a tipologia, o nível de atenção e a complexidade para a Rede Integral de Saúde Pública", que é um regulamento obrigatório em nível nacional para essa Rede.

Referência

https://vlex.ec/vid/acuerdo-no-0052-2017-678778769

Seguindo a linha dos exemplos anteriores, é necessário mencionar o **Oficio N° PAN-SEJV-2022-022,** que proclama a atual Lei Orgânica da Carreira da Saúde. O objetivo dessa iniciativa era promover o desenvolvimento integral dos talentos humanos na área da saúde, especialmente por meio da regulamentação das horas de trabalho, remuneração, reconhecimento, promoção, mobilidade horizontal, ascensões e permanência nos sistemas de saúde.

Lei Orgânica da Carreira da Saúde	
Número	Escritório n° PAN-SEJV-2022-022
Região/País/Cidade	Equador
Data de publicação	4 de agosto de 2022
Temas relacionados aos talentos humanos	Capacitação e fortalecimento dos talentos humanos

Resumo

O objetivo da Lei Orgânica da Carreira da Saúde (PAN-SEJV-2022-022) é criar, reconhecer e garantir uma carreira na saúde pública como um regime especial dentro do serviço público, estabelecendo as disposições legais e administrativas aplicáveis aos talentos humanos na saúde. A esse respeito, deve-se observar que essa lei estipula que os seguintes princípios devem reger a carreira da saúde:

1. Estabilidade no emprego
2. Mérito e progressão
3. Desenvolvimento e capacitação profissional
4. Igualdade de oportunidades
5. Proteção da saúde dos talentos humanos

Além dessas regulamentações, a presente Lei Orgânica da Carreira da Saúde também considera as seguintes disposições em relação ao talento humano na área da saúde:

- Promover o desenvolvimento integral do talento humano na área da saúde, regulamentando a jornada de trabalho, a remuneração, o reconhecimento, a promoção, a mobilidade horizontal, a ascensão e a permanência, o regime de ingresso, as modalidades de substituição, a desvinculação e a aposentadoria.
- Reconhecer a autonomia dos profissionais de saúde e a objeção de consciência que implica a liberdade de sua opinião profissional com relação ao cuidado e tratamento de seus pacientes com qualidade, respeito às regras, protocolos, princípios e valores que regulam a prática de sua profissão.
- Sujeito às necessidades e interesses institucionais, com a autorização prévia da autoridade nomeadora, os talentos humanos na saúde podem realizar estudos regulares de pós-graduação em instituições nacionais e internacionais de ensino superior, durante a duração do programa acadêmico, desde que tenha completado pelo menos um ano de serviço na instituição em que trabalha.

Referência

https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2025/05/1_ley_organica_de_carrera_sanitaria.pdf

5.2.9. El Salvador

Na República de El Salvador, há o **Acordo nº 1419**, que implementou o Plano Operacional Institucional 2024. Entre outros objetivos, foi estabelecido um modelo de gestão para garantir o trabalho articulado e coordenado dos profissionais do Sistema Nacional Integrado de Saúde (SNIS), bem como para fortalecer a gestão da resposta a emergências de saúde, pandemias e desastres.

Plano Operacional Institucional 2024	
Número	Acordo nº 1419
Região/País/Cidade	El Salvador
Data de publicação	2 de maio de 2024
Temas relacionados aos talentos humanos	Coordenação, gestão e organização dos talentos humanos

Resumo

O Plano Operacional Institucional 2024 (por meio do Acordo nº 1419) foi criado em resposta às situações de emergência nacional, incluindo desastres naturais, fenômenos meteorológicos (por exemplo, tempestades e furacões), epidemias e pandemias.

Nesse contexto, este Plano Operacional Institucional 2024 definiu os talentos humanos como a pedra fundamental para garantir bens e serviços de saúde de qualidade em El Salvador. Nesse sentido, em nível estratégico, deve-se destacar as seguintes ações relacionadas aos talentos humanos:

- Criar uma comissão ad hoc para fortalecer os talentos humanos na área da saúde a fim de permitir a resiliência dos sistemas de saúde.
- Atualizar e monitorar o inventário de talentos humanos na área da saúde dentro do Sistema de Informações de Recursos Humanos (SIRH) do país.
- Estabelecer um modelo de gestão para garantir o trabalho coordenado e articulado dos membros e colaboradores do Sistema Nacional Integrado de Saúde (SNIS).
- Implementar um sistema de gestão de qualidade, com foco em processos que permitam aos talentos humanos responder a emergências de saúde, pandemias e desastres.

Referência

https://drive.google.com/file/d/178gdtlaQgJXZHGaSisMozzvRP0WbtLRn/view?usp=sharing

5.2.10. Espanha

No Reino da Espanha, encontramos primeiramente o **Real Decreto-Lei 55/2003** que, por sua vez, é modificado pelo **Real Decreto-Lei 12/2022**, para a criação do Estatuto Marco do pessoal estatutário dos serviços de saúde. Essa estrutura buscou garantir os direitos, o bem-estar e a retenção de talentos humanos na área da saúde por meio de, entre outras medidas, melhores condições econômicas e abertura ao desenvolvimento profissional (em ensino e pesquisa).

Estatuto Marco do pessoal estatutário dos serviços de saúde	
Número	Real Decreto-Lei 12/2022 (modifica a Lei 55/2003)
Região/País/Cidade	Espanha
Data de publicação	5 de julho de 2022
Temas relacionados aos talentos humanos	Bem-estar dos talentos humanos

Resumo

A Lei 55/2003 (atualizada pelo Real Decreto-Lei 12/2022) estabelece o Estatuto Marco do pessoal estatutário dos serviços de saúde. Este, por sua vez, visa estabelecer as bases regulatórias para a relação especial de serviço do pessoal estatutário dos serviços de saúde que compõem o Sistema Nacional de Saúde por meio do referido Estatuto.

Além de estabelecer um planejamento eficiente das necessidades de recursos e uma programação periódica dentro do Sistema Nacional de Saúde, esse Estatuto tem as seguintes disposições relacionadas ao talento humano na saúde:

- A seleção de talentos humanos deve ser realizada por meio de procedimentos que permitam a máxima agilidade no processo seletivo, que devem se basear, em todos os casos, nos princípios de igualdade, mérito, capacidade, competência, publicidade e rapidez, e devem ter como objetivo o preenchimento imediato do cargo.
- Reter os talentos humanos no sistema espanhol, com a introdução de melhorias não apenas nas condições econômicas, mas também com a abertura de possibilidades de ensino e pesquisa.
- Garantir, por meio de medidas de incentivo, a cobertura de locais em determinadas áreas geográficas mal atendidas.
- Melhorar o ambiente e as condições de trabalho por meio de medidas que contribuam para o desenvolvimento profissional.

Referência

https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-11132#
https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-23101

Em segundo lugar, vale destacar o **Real Decreto-Lei 16/2012,** que estabeleceu a garantia da sustentabilidade do Sistema Nacional de Saúde e a melhoria da qualidade e segurança de seus serviços. Para isso, um de seus capítulos se concentra no reconhecimento de que o talento humano é o verdadeiro ativo do Sistema Nacional de Saúde, bem como na garantia da mobilidade de seus profissionais por meio da elaboração de um catálogo homogêneo de categorias.

Medidas urgentes para garantir a sustentabilidade do Sistema Nacional de Saúde e melhorar a qualidade e a segurança de seus serviços	
Número	Real Decreto-Lei 16/2012
Região/País/Cidade	Espanha
Data de publicação	20 de abril de 2012
Temas relacionados aos talentos humanos	Coleta e sistematização de dados sobre os talentos humanos na área da saúde

Resumo

O principal objetivo do Real Decreto-Lei 16/2012 é abordar uma reforma estrutural do Sistema Nacional de Saúde, proporcionando-lhe solvência e viabilidade e reforçando as medidas de coesão para torná-lo sustentável ao longo do tempo. Por esse motivo, foi lançado este Real Decreto-Lei para se materializar em um instrumento regulatório com efeito imediato que responda, sem demora, às demandas internas de maior equidade exigidas pelo público, à eficiência exigida pelo Tribunal de Contas e à segurança exigida pelo setor de saúde, e às demandas externas de transparência e viabilidade exigidas pela UE.

Em relação aos temas deste estudo, vale destacar que o Capítulo V é dedicado às medidas de recursos humanos. Nesse sentido, as principais disposições são descritas a seguir:

- Criação de um Registro Estadual de Profissionais de Saúde que possibilitará estabelecer uma ferramenta para garantir informações à população e às instituições sobre a situação dos profissionais nos diferentes aspectos que compõem a prática das profissões de saúde.
- Garantir a mobilidade dos talentos humanos na área da saúde por meio do desenvolvimento de um catálogo homogêneo de categorias profissionais. Esse catálogo, por sua vez, permitirá que os profissionais acessem vagas em outros serviços de saúde, melhorando a qualidade do atendimento.

Referência

https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-5403#

Seguindo essa linha, em terceiro lugar, foi aprovado recentemente o **Plano de Ação de Atendimento Primário e Comunitário 2025-2027**. Essa ferramenta, que busca dar continuidade ao Marco Estratégico de 2019 para o Atendimento Primário e Comunitário, procura consolidar uma política orçamentária que permita a retenção dos talentos humanos na saúde no Atendimento Primário de Saúde (APS).

Plano de Ação de Atendimento Primário e Comunitário 2025-2027	
Região/País/Cidade	Espanha
Data de publicação	16 de dezembro de 2024
Temas relacionados aos talentos humanos	Coordenação, gestão e organização dos talentos humanos

Resumo

Com base na Estrutura Estratégica para Atendimento Primário e Comunitário de 2019, foi desenvolvido o atual Plano de Ação de Atendimento Primário e Comunitário 2025-2027. Seu principal objetivo é consolidar uma política orçamentária que permita a retenção de talentos humanos na saúde no Atendimento Primário de Saúde (APS). Em outras palavras, este Plano busca alcançar um APS de qualidade, orientado para o cidadão, com alta capacidade de resolução e que promova uma atenção à saúde contínua, abrangente e multidisciplinar.

O atual Plano de Ação de Atendimento Primário e Comunitário 2025-2027 possui nove linhas de ação. Com relação a isso, discutiremos a seguir as linhas diretamente ligadas aos talentos humanos na área da saúde:

- Linha 1: Fidelização e Atração dos Talentos.
  - Aumentar a atratividade do atendimento primário como área profissional, incentivando sua escolha e garantindo a fidelização dos profissionais que trabalham nesse nível de assistência. Essa abordagem garante a continuidade e a longitudinalidade do atendimento à população, contribuindo para uma melhoria significativa na qualidade do atendimento prestado.
- Linha 2: Expandir a equipe de Atendimento Primário como garantidora do atendimento à população.
  - Otimizar a distribuição de competências e funções nas equipes de Atendimento Primário, promovendo uma distribuição eficiente de tarefas entre os diferentes perfis profissionais nesse nível de assistência. A reorganização das equipes visa garantir que a necessidade de cada população seja atendida pelo profissional mais adequado, melhorando assim a qualidade e a eficácia do atendimento prestado.

Referência

https://www.sanidad.gob.es/areas/atencionPrimaria/docs/PLAN_DE_ACCION_DE_ATENCION_PRIMARIA_Y_COMUNITARIA_2025-2027.pdf#

5.2.11. Guatemala

Na República da Guatemala, em primeiro lugar, há o **Decreto nº 90-97** que estabelece o Código de Saúde do país. Em um de seus capítulos, esse acervo legislativo dedica seus esforços para destacar a formação e capacitação dos talentos humanos na área da saúde como um dos principais fatores para a modernização e a sustentabilidade de seu sistema de saúde.

Código de Saúde	
Número	Decreto nº 90-97
Região/País/Cidade	Guatemala
Data de publicação	1997
Temas relacionados aos talentos humanos	Capacitação e fortalecimento dos talentos humanos

Resumo

O Decreto nº 90-97 considera que, para garantir que a saúde seja um direito fundamental dos cidadãos guatemaltecos, é necessário estruturar um conjunto diversificado de políticas estatais coerentes sobre saúde. Em outras palavras, as estratégias de descentralização e desconcentração de programas e serviços devem ser elaboradas, implementadas e avaliadas com base nos princípios de equidade, solidariedade e subsidiariedade.

Dentro desse contexto legislativo, o Código de Saúde é dividido em vários capítulos que desenvolvem as diferentes considerações de saúde. Em termos de talentos humanos, as principais disposições são destacadas abaixo:

- Capítulo VI - Formação e Capacitação dos Recursos Humanos na área da Saúde
  - Artigo 25 - O talento humano é priorizado como um fator essencial para a modernização do setor e a implementação do modelo integral de atendimento.
  - Artigo 27 - Formulação de planos e programas. O Ministério da Saúde participa com universidades e instituições formadoras na formulação de planos e programas para a formação, capacitação e gestão de talentos humanos, de acordo com os modelos de atendimento e o perfil epidemiológico.
  - Artigo 30 - O Ministério da Saúde e outras instituições do setor devem orientar e garantir a atualização do pessoal por meio da educação de adultos, com foco na melhoria do desempenho e no desenvolvimento do talento humano.

Referência

https://conred.gob.gt/documentos/CODIGO-DE-SALUD-GUATEMALA.pdf#

Em segundo lugar, destaca-se o **Plano Estratégico Institucional 2022-2032** da Guatemala. Entre outras prioridades, essa iniciativa também faz referência à importância da formação dos talentos humanos e de seu desenvolvimento de carreira no setor de saúde. Para isso, esse Plano Estratégico inclui a necessidade de incorporar equipes multidisciplinares nos serviços de saúde e em suas unidades de gestão.

Plano Estratégico Institucional 2022-2032	
Número	Conselho Diretor do INAP número 02-2022
Região/País/Cidade	Guatemala
Data de publicação	25 de abril de 2022
Temas relacionados aos talentos humanos	Capacitação e fortalecimento dos talentos humanos

Resumo

A relevância do Plano Estratégico Institucional 2022-2032 da Secretaria Nacional de Ciência e Tecnologia da Guatemala reside no fato de que, diferentemente de outras ações legislativas, ele busca se apropriar da Agenda 2030 das Nações Unidas e, portanto, responder às necessidades do Conselho Nacional de Desenvolvimento Urbano e Rural (CONADUR).

Nesse sentido, dentro da Criação do Fundo Nacional de Ciência e Tecnologia, vale ressaltar que o Artigo 13 (Fundos não reembolsáveis) se destaca por seu uso na promoção e no fortalecimento da infraestrutura científica nacional por meio de projetos de pesquisa básica, pesquisa aplicada, criação de infraestrutura para o desenvolvimento científico e tecnológico nacional, formação dos talentos humanos, seminários, congressos, simpósios e várias atividades educacionais.

Além disso, a Guatemala identificou a gestão de talentos humanos como um pilar em seu Plano Estratégico Institucional 2022-2032. Isso inclui as seguintes ações:

- Formação dos recursos humanos e desenvolvimento de carreira em profissões da área da saúde.
- Estabelecer a política interinstitucional para gerenciar o desenvolvimento dos recursos humanos na saúde de acordo com as necessidades da rede.
- Aumentar o financiamento da saúde e a contratação, desenvolvimento, capacitação e retenção de talentos humanos na área da saúde.
- Contratação de pessoal técnico e profissional para as equipes multidisciplinares exigidas pelos serviços de saúde e unidades de gestão.

Referência

https://siplan.segeplan.gob.gt/documentos/3360_32000_1.%20Documento%20de%20PEI%20
2022-2032_Sin%20Diagramaci%C3%B3n.pdf

5.2.12. Honduras

Na República de Honduras, há, primeiramente, a **Política Pública para o Desenvolvimento dos Recursos Humanos para o Sistema Nacional de Saúde**. Essa iniciativa, entre outras medidas, visa melhorar a gestão dos talentos humanos, garantir sua distribuição equitativa e fortalecer sua contínua capacitação. Também se concentra na necessidade de reformar os programas educacionais e melhorar as condições de trabalho para atrair e manter os profissionais de saúde.

Política Pública para o Desenvolvimento dos Recursos Humanos para o Sistema Nacional de Saúde	
Região/País/Cidade	Honduras
Data de publicação	2021
Temas relacionados aos talentos humanos	Coordenação, gestão e organização dos talentos humanos

Resumo

De acordo com uma análise prospectiva, Honduras enfrenta um déficit no planejamento e na distribuição dos Recursos Humanos para a Saúde (RHS), o que afeta a cobertura e a qualidade dos serviços de saúde, especialmente nas áreas rurais. É por essa razão que a presente política busca melhorar a gestão dos talentos humanos, garantir sua distribuição equitativa e fortalecer contínua capacitação para atender às necessidades de saúde da população hondurenha.

Nesta Política Pública para o Desenvolvimento dos Recursos Humanos para o Sistema Nacional de Saúde, os seguintes desafios serão abordados:

- Aprimorar a gestão dos talentos humanos, garantir sua distribuição equitativa e fortalecer sua capacitação contínua.
- Reformar os programas educacionais, estabelecer mecanismos de recrutamento baseados na equidade de gênero e em critérios interculturais e melhorar as condições de trabalho para atrair e reter profissionais.
- Estabelecer um sistema de informações integrado para o planejamento dos RHS e o monitoramento eficaz do desempenho (para garantir o acesso universal a serviços de saúde de qualidade em Honduras).
- Consolidar uma cadeia de cooperação com objetivos comuns entre as partes dos setores público e privado que financiam e administram centros educacionais para sustentar e apoiar as condições de emprego, melhorando o acesso e a cobertura dos serviços de saúde para a população.

Referência

https://www.observatoriorh.org/sites/default/files/nota_tecnica_ver_19022021.pdf#

Em segundo lugar, destacamos **o Acordo nº 3396-2024** que estabelece a Estratégia para o fortalecimento institucional das redes integradas de serviços de saúde com base no atendimento primário de saúde. Seu objetivo é fornecer estruturas e diretrizes para melhorar a distribuição dos talentos humanos, melhorar seus incentivos, formar equipes multidisciplinares e implementar abordagens baseadas no Atendimento Primário de Saúde Renovado (APSR).

Estratégia para o fortalecimento institucional das redes integradas de serviços de saúde com base na Atendimento Primário de Saúde	
Número	Acordo nº 3396-2024
Região/País/Cidade	Honduras
Data de publicação	2024
Temas relacionados aos talentos humanos	Capacitação e fortalecimento dos talentos humanos

Resumo

O Acordo nº 3396-2024 estabeleceu a Estratégia para o fortalecimento institucional das redes integradas de serviços de saúde com base no atendimento primário de saúde. Esse conjunto de leis destaca a importância de as pessoas serem protagonistas de sua própria saúde e bem-estar nas atividades cotidianas. Consequentemente, a participação da população na produção da saúde assume várias formas, pois o Sistema de Saúde se vê forçado a se tornar mais consciente das necessidades dos indivíduos e das coletividades.

- Desenvolver talentos humanos multidisciplinares com a qualidade necessária para se adaptar às competências para a gestão dos serviços no primeiro e segundo níveis de atendimento.
- Garantir a sustentabilidade técnica e financeira das Redes Integradas de Serviços de Saúde (RISS), por meio da quantidade suficiente de talentos humanos para a prestação de serviços.
- Para isso, é necessário ter um diagnóstico dos talentos humanos existentes e identificar suas necessidades para a prestação de serviços de saúde no país.
- Conseguir a quantidade necessária de talentos humanos para superar as profundas assimetrias de acesso, cobertura e qualidade dos serviços de saúde, bem como sua distribuição equitativa entre os níveis de atendimento, áreas geográficas e grupos sociais.

Referência

https://honduras.bvsalud.org/wp-content/uploads/2024/11/Estrategia-de-RISS.pdf#

5.2.13. México

Nos Estados Unidos Mexicanos, encontramos primeiramente a **Lei Geral de Saúde** (DOF 07-02-1984) de 1984. Em sua última alteração em 2023 (DOF 10-05-2023), esse acervo legislativo enfatizou dois pontos: (i) Distribuir os talentos humanos na área da saúde de forma congruente no território nacional e (ii) Promover a formação dos talentos humanos na área da saúde (especialmente por meio da coordenação entre instituições de saúde e educacionais).

Ley General de Salud (Lei Geral da Saúde)	
Número	DOF 07-02-1984 (Última alteração: DOF 10-05-2023)
Região/País/Cidade	México
Data de publicação	07 de fevereiro de 1984 (última modificação em 10 de maio de 2023)
Temas relacionados aos talentos humanos	Capacitação e fortalecimento dos talentos humanos

Resumo

A Lei Geral de Saúde regula o direito à proteção da saúde de todas as pessoas que residem nos Estados Unidos Mexicanos, incluindo o acesso delas a serviços de saúde e a cooperação entre a Federação e as entidades federativas em questões de saúde pública geral. Além disso, essa legislação estipula que o Sistema Nacional de Saúde do México seja composto pelos órgãos e entidades da Administração Pública, tanto federal quanto local, e por pessoas físicas ou jurídicas dos setores social e privado que prestam serviços de saúde, bem como pelos mecanismos de coordenação de ações, com o objetivo de cumprir o direito à proteção da saúde.

Por outro lado, vale destacar as ações que estão diretamente ligadas aos talentos humanos na saúde dentro da estrutura da Lei Geral de Saúde. Nesse sentido, as principais ações estão detalhadas abaixo:

- Apoiar a coordenação entre instituições de saúde e educacionais para formar e treinar talentos humanos na área da saúde.
- Contribuir para garantir que a formação e distribuição dos talentos humanos para a saúde sejam congruentes com as prioridades do Sistema Nacional de Saúde.
- Promover atividades voltadas para a educação, capacitação e atualização dos talentos humanos necessários para atender às necessidades de saúde do país.
- Apoiar a criação de centros de capacitação e atualização dos talentos humanos na área da saúde.
- As Secretarias da Saúde e da Educação Pública e os governos dos estados, em suas respectivas esferas de competência, promoverão e fomentarão a formação, a capacitação e a atualização dos talentos humanos para os serviços de saúde, de acordo com os objetivos e as prioridades do Sistema Nacional de Saúde, dos sistemas estaduais de saúde e dos programas educacionais.
- Reconhecer, respeitar e promover o desenvolvimento da medicina tradicional indígena. Os programas de prestação da saúde, de atendimento primário desenvolvidos em comunidades indígenas, devem ser adaptados à sua estrutura social e administrativa, bem como à sua concepção de saúde e relação médico-paciente, sempre respeitando seus direitos humanos.

Referência

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/416013/Ley_General_de_Salud.pdf#

Em segundo lugar, temos que mencionar as **Disposições sobre Recursos Humanos e o Serviço de Carreira Profissional** (DOF 12-07-2010). Em sua atualização mais recente, em 2018 (DOF 27-11-2018), foram publicados os documentos: (i) Manual Administrativo de Aplicação Geral de Recursos Humanos e Organização, e (ii) Manual do Serviço de Carreira Profissional. Entre outras medidas, ambas dedicam espaço tanto para o Recrutamento e Seleção dos talentos humanos na área da saúde quanto para sua Avaliação Contínua.

Disposições nas áreas de Recursos Humanos e do Serviço de Carreira Profissional	
Número	DOF 12-07-2010 (Última alteração DOF 27-11-2018)
Região/País/Cidade	México
Data de publicação	12 de julho de 2010 (Última modificação em 27 de novembro de 2018)
Temas relacionados aos talentos humanos	Coordenação, gestão e organização dos talentos humanos

Resumo

O objetivo do Decreto DOF 12-07-2010 é ditar as disposições que os órgãos e entidades da Administração Pública Federal e da Procuradoria-Geral da República devem observar no planejamento, organização e administração dos talentos humanos, bem como estabelecer as disposições e critérios gerais, diretrizes e procedimentos para o Sistema de Serviço de Carreira Profissional na Administração Pública Federal Centralizada.

Entre outras medidas, as Disposições de Recursos Humanos e Serviços de Carreira Profissional contemplam uma ampla gama de ações que os talentos humanos na área da saúde podem aproveitar para seu desempenho profissional:

- Integrar e controlar o sistema de remuneração de serviços pessoais, sistemas de gestão dos talentos humanos, bem como seu planejamento, organização, avaliação de desempenho, desenvolvimento profissional e relações trabalhistas.
- Realização de ações de contratação, incluindo programas de serviço social, feiras de emprego, carteiras curriculares internas ou externas, intercâmbios de emprego, bancos de talentos, bem como inserções em meios de comunicação de massa e transmissão, como televisão, rádio, imprensa e Internet.
- Estabelecer vínculos entre o desempenho dos servidores públicos e processos importantes de gestão dos talentos humanos, como as ações a seguir:
  - Identificação de potencial ou talento
  - Avaliação das necessidades de capacitação e aprendizado
  - Detecção de áreas para aprimoramento, oportunidade ou manutenção, além de facilitar a mobilidade e as decisões de desenvolvimento profissional.

Referência

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/168751/Acuerdo_por_el_que_se_emiten_las_Disposiciones_en_materia_de_Planeaci_n__Organizaci_n_y_Administraci_n_de_los_Recursos_Humanos__y_se_expide_el_Manual_Administrativo_de_Aplicaci_n_General_en_dicha_materia.pdf#
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/543559/416514855_Manual_RH_SPC_versi_n_compilada_051218_scc_final_validada__1_.pdf#

Seguindo essa linha, é necessário destacar o **Programa do Setor de Saúde 2020-2024** (DOF 17-08-2020). Essa iniciativa propôs várias diretrizes para fortalecer a coordenação entre os diferentes níveis de governo em relação aos bens e serviços de saúde pública, incluindo a atração, a retenção e o desenvolvimento dos talentos humanos na área da saúde.

Programa do Setor de Saúde 2020-2024	
Número	DOF: 17/08/2020
Região/País/Cidade	México
Data de publicação	17 de agosto de 2020
Temas relacionados aos talentos humanos	Coordenação, gestão e organização dos talentos humanos

Resumo

O Programa do Setor de Saúde 2020-2024 tem como objetivo garantir serviços de saúde pública a toda a população que não tem seguridade social e, ao mesmo tempo, assegurar o acesso gratuito ao atendimento médico e hospitalar, bem como a exames médicos e ao fornecimento de medicamentos incluídos no Compêndio Nacional de Insumos de Saúde.

Esse programa, diferentemente de outros regulamentos, não tem os talentos humanos como base de sua ação. Apesar disso, ela contém disposições relacionadas ao assunto deste estudo:

- Aumentar a capacidade dos talentos humanos que compõem o Sistema Nacional de Saúde, especialmente em regiões com marginalização alta e muito alta, a fim de atender às prioridades de saúde sob uma abordagem diferenciada, intercultural e baseada em direitos.
- Fortalecer a coordenação entre os diferentes níveis de governo para articular as redes básicas regionalizadas, incluindo o desenvolvimento de talentos humanos capazes de atender às necessidades da população em cada território.
- Aprimorar a gestão de talentos humanos na área de saúde do governo federal, a fim de fornecer processos eficazes para garantir o atendimento médico e hospitalar.

Referência

https://www.gob.mx/salud/documentos/programa-sectorial-de-salud-2020-2024

5.2.14. Nicarágua

Na República da Nicarágua, em primeiro lugar, há a **Lei nº 423** , que deu origem à atual Lei Geral de Saúde do país. Em relação ao tema deste estudo, esse acervo legislativo procurou coordenar com as instituições educacionais a formação dos talentos humanos na área da saúde, de acordo com as necessidades do próprio setor e dos cidadãos.

Lei Geral de Saúde	
Número	Lei nº 423
Região/País/Cidade	Nicarágua
Data de publicação	14 de março de 2002
Temas relacionados aos talentos humanos	Capacitação e fortalecimento dos talentos humanos

Resumo

A Lei Geral de Saúde (Lei nº 423) visa proteger o direito de toda pessoa de desfrutar, preservar e recuperar sua saúde, em harmonia com o que está estabelecido nas disposições legais e normas especiais. Para esse fim, estabelece o Ministério da Saúde como o órgão competente para implementar, supervisionar, controlar e avaliar a conformidade com esta Lei e seus Regulamentos.

Além disso, essa Lei nº 423 contempla, entre outras, as seguintes disposições relacionadas ao talento humano:

- Coordenar com as instituições educacionais a formação dos talentos humanos na área da saúde de acordo com as necessidades do setor e garantir uma retribuição econômica mensal estabelecida em regulamentos e normas.
- Garantir que os alunos das escolas de medicina do Estado realizem seus estágios rotativos, serviço social ou estudos de pós-graduação nas unidades de saúde do país.
- Canalizar os talentos humanos na área da saúde de acordo com as políticas, planos, programas e projetos priorizados pelo Ministério da Saúde.
- Fazer o melhor uso, aprimoramento, renovação e capacitação dos talentos humanos para atender às necessidades da sociedade.

Referência

http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.nsf/($All)/FF82EA58EC7C712E062570A1005810E1?OpenDocument

Seguindo essa linha, em segundo lugar, temos a **Lei nº 760**, que também deu vida à atual Lei de Carreira da Saúde . Essa iniciativa legislativa estabelece uma estrutura regulatória para, entre outras medidas, gerenciar os talentos humanos na área da saúde, garantir sua estabilidade no emprego, assegurar a igualdade de acesso às profissões da área da saúde e promover o desenvolvimento profissional.

Lei de Carreira da Saúde	
Número	Lei nº 760
Região/País/Cidade	Nicarágua
Data de publicação	27 de setembro de 2023
Temas relacionados aos talentos humanos	Capacitação e fortalecimento dos talentos humanos

Resumo

A Lei de Carreira da Saúde (Lei nº 760) tem como objetivo estabelecer um marco regulatório para a gestão dos talentos humanos na área da saúde, garantindo estabilidade no emprego, equidade no acesso às profissões da saúde e desenvolvimento profissional (com base em princípios como mérito, equidade, igualdade e sustentabilidade).

Na área de talentos humanos, as principais disposições estão listadas abaixo:

- Criar órgãos de supervisão e controle, como o Conselho Nacional, a Comissão Nacional de Carreira da Saúde e a Comissão de Avaliação de Desempenho, para monitorar o desempenho dos talentos humanos.
- Garantir direitos, deveres, incentivos e mecanismos disciplinares para os talentos humanos no setor de saúde, de acordo com a Lei Geral de Saúde e as normas internacionais.
- Regular os processos de entrada, promoção e avaliação dos talentos humanos, garantindo sua capacitação contínua e condições de trabalho adequadas.
- Desenvolver indicadores homogêneos e universais dos talentos humanos na saúde, para a tomada de decisões que garantam o cumprimento dos serviços do Sistema de Saúde.

Referência

http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.nsf/($All)/2364C000CD03A94406258AD10051A263?OpenDocument#

5.2.15. Panamá

Na República do Panamá, em primeiro lugar, há a **Lei 66**, que estabeleceu o Código de Saúde do país. Esse marco regulatório busca garantir a organização, o planejamento, a formação, a capacitação e a alocação de talentos humanos na área da saúde, bem como regular a implementação da carreira no setor da saúde em todo o território panamenho.

Código de Saúde da República do Panamá	
Número	Lei 66
Região/País/Cidade	Panamá
Data de publicação	10 de novembro de 1947.
Temas relacionados aos talentos humanos	Capacitação e fortalecimento dos talentos humanos

Resumo

O Código de Saúde da República do Panamá (Lei 66) tem como objetivo regulamentar o direito à saúde, estabelecer as bases e as modalidades de acesso aos serviços de saúde e os princípios básicos das ações de promoção, prevenção, conservação, restituição, reabilitação da saúde e cuidados paliativos.

Essa lei também cria a Diretoria de Prestação de Serviços de Saúde como o órgão competente para garantir o acesso universal e equitativo aos serviços de saúde para a população, bem como para fortalecer os serviços de saúde no país. Essa Diretoria, por sua vez, concentra-se, entre outras coisas, nos talentos humanos:

- Assegurar a organização, o planejamento, a formação, a capacitação e a alocação dos talentos humanos, bem como a implementação do plano de carreira no setor de saúde.
- Estabelecer uma estrutura para o desenvolvimento, formação e atualização dos talentos humanos, bem como a criação de redes de serviços e pesquisa.
- Liderar processos de análise situacional sobre a saúde da população panamenha (por exemplo, fatores condicionantes sociais, econômicos, políticos e culturais), a fim de capacitar os talentos humanos para atender às necessidades da população.
- Coordenar, com as autoridades educacionais, com a participação de universidades e centros de ensino superior, a aplicação de normas e critérios destinados a melhorar continuamente a formação e atualização dos talentos humanos.

Referência

https://docs.panama.justia.com/federales/leyes/66-de-1947-dec-6-1947.pdf

Seguindo essa tendência, em segundo lugar, temos o **Plano Nacional de Promoção da Saúde 2016-2025**. Essa iniciativa se destaca por reconhecer que os talentos humanos são um pilar fundamental dos sistemas de saúde. Por esse motivo, também surge a necessidade de fortalecer a formação e a atualização dos profissionais por meio da integração do conhecimento sobre promoção da saúde nos currículos das instituições de ensino.

Plano Nacional de Promoção da Saúde 2016-2025	
Região/País/Cidade	Panamá
Data de publicação	2016
Temas relacionados aos talentos humanos	Capacitação e fortalecimento dos talentos humanos

Resumo

O Plano Nacional de Promoção da Saúde 2016-2025 foi criado como uma ferramenta operacional para que as equipes de saúde do Sistema de Saúde do Panamá definissem suas ações com base em uma análise da situação e priorizassem suas intervenções, com indicadores claros para medir resultados quantitativos e qualitativos para melhorar os níveis de saúde.

Nesse sentido, este Plano destaca a importância dos talentos humanos na saúde como um pilar fundamental para a implementação eficaz das estratégias de promoção e prevenção. Para isso, estabelece a necessidade de fortalecer a formação e a atualização dos talentos humanos por meio da integração de conhecimentos sobre promoção da saúde nos currículos das instituições educacionais, bem como nos programas de capacitação contínua para profissionais em serviço.

Seguindo essa linha, o Plano também enfatiza a importância de ter talentos humanos sensibilizados e capacitados em abordagens interculturais e intersetoriais, a fim de garantir o acesso equitativo e de qualidade à saúde (por meio da Formação de Promotores Comunitários de Saúde). Nesse sentido, são estabelecidas estratégias para monitorar e avaliar o desempenho dos talentos humanos, a fim de garantir a eficácia das intervenções e a sustentabilidade dos programas de promoção da saúde.

Por fim, esse Plano busca vincular as escolas profissionais da saúde às necessidades de promoção da saúde e prevenção de doenças, atualizando os currículos de modo a fortalecer as principais estratégias e componentes da promoção da saúde.

Referência

https://www.minsa.gob.pa/sites/default/files/direcciones/plan_nacional_de_promocion_de_la_salud_documento_diagramacion.pdf

Em terceiro lugar, apresenta-se o **Decreto Executivo nº 62** (que altera o Decreto Executivo nº 312) que atualiza os Regulamentos Gerais para Médicos Estagiários e Residentes. Entre outras disposições, essa iniciativa buscou fortalecer a formação acadêmica e prática dos profissionais de saúde, bem como garantir um processo de estágio e residência médica que atenda às necessidades do sistema de saúde do país.

Regulamentos Gerais para Médicos Estagiários e Residentes	
Número	Decreto Executivo nº 62 (que altera o Decreto Executivo nº 312)
Região/País/Cidade	Panamá
Data de publicação	27 de junho de 2024 (que altera o Decreto Executivo de 8 de agosto de 2016)
Temas relacionados aos talentos humanos	Capacitação e fortalecimento dos talentos humanos

Resumo

O Decreto Executivo nº 312, atualizado pelo Decreto Executivo nº 62, estipula o Regulamento Geral para Médicos Estagiários e Residentes com o objetivo principal de fortalecer a formação acadêmica e prática dos profissionais de saúde. Para isso, esse Regulamento busca garantir um processo de estágio e residência médica que atenda às necessidades do sistema de saúde do país, assegurando a aquisição de competências técnicas, éticas e profissionais que melhorem o atendimento primário de saúde e fortaleçam a capacidade dos hospitais-escola na formação dos talentos humanos na saúde.

Além disso, esse Regulamento estabelece que a formação de médicos estagiários e residentes deve ser realizada por meio de um processo de aprendizado progressivo, com base na prática clínica supervisionada em hospitais-escola credenciados. A modalidade foi projetada para integrar teoria e prática, garantindo que os médicos em formação adquiram as habilidades necessárias para atuar com competências especializadas no sistema nacional de saúde.

Referência

https://www.minsa.gob.pa/sites/default/files/normatividad/decreto_ejecutivo_no_62_de_27_de_junio_de_2024_-_modifica_decreto_1_reglamento_medicos_internos_y_residentes.pdf#

5.2.16. Paraguai

Na República do Paraguai, em primeiro lugar, temos a **Política Nacional de Recursos Humanos em Saúde do Paraguai 2020-2030** (PNRHS). Entre outros aspectos, essa iniciativa articula uma abordagem multissetorial e transversal com o objetivo de melhorar a governança e o planejamento dos talentos humanos na área da saúde, além de estabelecer uma capacitação contínua que permita o desenvolvimento profissional.

Política Nacional de Recursos Humanos em Saúde do Paraguai 2020-2030	
Região/País/Cidade	Paraguai
Data de publicação	2020
Temas relacionados aos talentos humanos	Coordenação, gestão e organização dos talentos humanos

Resumo

A Política Nacional de Recursos Humanos em Saúde 2020-2030 do Paraguai tem como objetivo definir de forma abrangente as estratégias e linhas de ação para o desenvolvimento dos talentos humanos no setor. Para isso, articula uma abordagem multissetorial e transversal por meio dos seis eixos estratégicos a seguir:

1. Direção e governança dos talentos humanos
2. Planejamento integral do pessoal
3. Sistema de informações estratégicas sobre talentos humanos
4. Gestão e desenvolvimento equitativos (distribuição urbana-rural equilibrada)
5. Carreiras na área da saúde (progressão de carreira e desenvolvimento profissional)
6. Formação/capacitação contínua dos recursos humanos

Dentro desses seis eixos estratégicos, as disposições relacionadas ao talento humano são apresentadas a seguir:

- Elaborar, desenvolver e implementar a carreira de saúde e desenvolver um plano integral de educação continuada de acordo com as prioridades de saúde do Paraguai.
- Fortalecer o sistema de informações estratégicas para a gestão e planejamento de talentos humanos.
- Fortalecer a função de direção e coordenar com as instituições formadoras de talentos humanos, a fim de alinhá-las curricularmente com as necessidades do sistema de saúde.
- Elaborar, desenvolver e implementar um plano de ação para garantir a disponibilidade, a distribuição e a utilização adequadas dos talentos humanos, orientadas para as prioridades da política de saúde para atender às necessidades da população.
- Gerenciar e articular os mecanismos necessários para proteger a atividade dos profissionais de saúde nas diferentes funções que podem assumir, nas áreas assistencial, administrativa e gerencial, sem perder sua condição de pessoal de saúde.
- Gerenciar, promover e incentivar o reconhecimento e a formação do pessoal docente e investigador na área de saúde.

Referência

https://www.mspbs.gov.py/dependencias/portal/adjunto/43b0d2-POLTICANACIONALDERECURSOSHUMANOSENSALUDDELPARAGUAY.pdf#

Em segundo lugar, destaca-se o **Plano Nacional de Formação e Capacitação de Recursos Humanos em Saúde 2022-2030**. Essa iniciativa buscou definir e estruturar de forma integral todas as ações relacionadas à gestão dos talentos humanos na área da saúde. Esse plano também nasceu como uma ferramenta para permitir a implementação do PNRHS.

Plano Nacional de Formação e Capacitação de Recursos Humanos em Saúde 2022-2030	
Região/País/Cidade	Paraguai
Data de publicação	2022
Temas relacionados aos talentos humanos	Capacitação e fortalecimento dos talentos humanos

Resumo

O Plano Nacional de Formação e Capacitação de Recursos Humanos em Saúde 2022-2030 é uma das ferramentas e instrumentos para a implementação da Política Nacional de Recursos Humanos em Saúde do Paraguai 2020-2030. Em outras palavras, esse Plano busca enquadrar e definir de forma abrangente as ações e estratégias para o desenvolvimento e a gestão dos talentos humanos na saúde no Paraguai.

Nesse sentido, esse Plano também busca fortalecer a educação e a capacitação contínua em saúde para que os talentos humanos tenham as competências adequadas para responder às necessidades do sistema nacional de saúde e, portanto, possa prestar o melhor serviço profissional à população paraguaia. Assim, os principais componentes estratégicos ligados aos talentos humanos são descritos a seguir:

- Componente estratégico 1. Desenvolver competências genéricas e especializadas para a implementação bem-sucedida de reorganizações institucionais.
- Componente estratégico 2. Gerar processos de articulação entre o setor de saúde e o meio acadêmico para fortalecer a capacitação e o ensino de graduação?, graduação e pós-graduação, garantindo seu credenciamento.
- Componente estratégico 3. Desenvolver programas de bolsas de estudo para a formação em pós-graduação, rodízios de internato e estágios nacionais e internacionais.
- Componente estratégico 4. Aproximar a educação e a capacitação das áreas mais remotas por meio da criação de plataformas com ambientes virtuais de ensino e aprendizagem, acompanhada de uma transformação digital nos vínculos da prestação de serviços de saúde.
- Componente estratégico 5. Fortalecer o desenvolvimento pessoal dos talentos humanos.
- Componente estratégico 6. Fortalecer as capacidades dos talentos humanos para pesquisa em saúde e pesquisa na comunidade.
- Componente estratégico 7. Implementar um sistema de informações para a formação e a capacitação dos talentos humanos.
- Componente estratégico 8. Projetar e implementar uma rede de aprendizagem permanente para vincular e oferecer oportunidades para os talentos humanos em nível nacional, regional e local.

Referência

https://dnerhs.mspbs.gov.py/wp-content/uploads/2024/07/PLAN-NACIONAL-DE-FORMACION-Y-CAPACITACION-DE-LOS-RECURSOS-HUMANOS-EN-SALUD-DEL-PARAGUAY-2020-2030.pdf#

5.2.17. Peru

Na República do Peru, em primeiro lugar, há a **Resolução Ministerial nº 1357-2018-MINSA** que estabelece as Diretrizes da Política de Recursos Humanos em Saúde 2018-2030. O principal objetivo desse acervo legislativo é reduzir as lacunas remanescentes na disponibilidade e distribuição de profissionais de saúde em nível nacional, a fim de fortalecer o Sistema Integrado de Rede de Saúde (RIS) do país.

Diretrizes da Política de Recursos Humanos em Saúde 2018-2030	
Número	Resolução Ministerial nº 1357-2018-MINSA
Região/País/Cidade	Peru
Data de publicação	28 de dezembro de 2018
Temas relacionados aos talentos humanos	Coordenação, gestão e organização dos talentos humanos

Resumo

As Diretrizes da Política de Recursos Humanos em Saúde 2018-2030 (aprovadas pela Resolução Ministerial nº 1357-2018-MINSA) têm como objetivo reduzir as lacunas que persistem na disponibilidade e distribuição de profissionais de saúde em nível nacional, a fim de fortalecer o Sistema Integrado de Redes de Saúde (RIS) do país.

Nesse sentido, as presentes Diretrizes também são compostas por várias disposições para atender às necessidades de assistência médica da população e para fortalecer a função diretora do Ministério da Saúde (MINSA). Entre outras:

- Fortalecer as competências profissionais e humanas dos profissionais de saúde para que possam responder de forma eficaz às necessidades, demandas e expectativas de saúde.
- Aumentar as condições de trabalho de acordo com os aspectos essenciais do trabalho decente para os talentos humanos na saúde que prestam serviços à população mais vulnerável.
- Alcançar o desempenho eficiente do trabalho dos talentos humanos na área da saúde, que permita o cumprimento dos objetivos e metas institucionais do Ministério da Saúde.
- Incentivar o desenvolvimento de processos de bem-estar e segurança no trabalho para o pessoal da área de saúde, bem como as intervenções que contribuam para melhorar ou manter o desempenho do trabalho de seus talentos humanos na área de saúde.

Referência

https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/235756-1357-2018-minsa#

Em segundo lugar, podemos destacar a **Política Nacional Multissetorial de Saúde para 2030-Peru, País Saudável**. Entre outras medidas, essa iniciativa busca fortalecer a formação, a capacitação e a retenção de talentos humanos na área da saúde (priorizando a equidade territorial e a melhoria das condições de trabalho), bem como estabelecer mecanismos para avaliar o desempenho dos profissionais de saúde.

Política Nacional de Saúde Multissetorial para 2030-Peru, um País Saudável	
Região/País/Cidade	Peru
Data de publicação	2020
Temas relacionados aos talentos humanos	Capacitação e fortalecimento dos talentos humanos

Resumo

A Política Nacional de Saúde Multissetorial para 2030-Peru, País Saudável busca ser uma ferramenta do MINSA para elaborar normas e diretrizes para a implementação de sistemas de informação no setor de saúde, com o objetivo de garantir tanto o acesso universal à saúde quanto o desenvolvimento sustentável nesse mesmo setor, por meio de uma abordagem abrangente baseada em determinantes sociais.

Essa Política contém, entre outras, as seguintes disposições relacionadas aos talentos humanos:

- Fortalecer a formação, a capacitação e a retenção de talentos humanos na área da saúde, priorizando a equidade territorial e a melhoria das condições de trabalho.
- Promover o Atendimento Primário de Saúde (APS) como um pilar do sistema, com estratégias para otimizar a distribuição de profissionais em regiões carentes, bem como a digitalização e melhoria da gestão de talentos humanos.
- Estabelecer mecanismos para avaliação de desempenho e planejamento dos talentos humanos (alinhados com a Agenda 2030 e os compromissos internacionais do Peru na área da saúde).
- Desenvolver as competências e capacidades dos talentos humanos nas Redes Integradas de Saúde (RIS) do país.
- Alocar talentos humanos de forma eficiente para a prestação da carteira de serviços da RIS e dispor dos talentos humanos necessários para atender às necessidades de saúde da população.

Referência

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1272348/Pol%C3%ADtica%20Nacional%20Multisectorial%20de%20Salud%20al%202030.pdf#

5.2.18. Portugal

Na República Portuguesa, em primeiro lugar, há o **Despacho nº 6417/2022**, que estipulou a Política de Recursos Humanos do Serviço Nacional de Saúde (SNS). Entre outras medidas, esse acervo legislativo buscou atrair talentos humanos na área da saúde por meio de planejamento e capacitação de profissionais, bem como fortalecer a governança e a digitalização do sistema.

Política de Recursos Humanos do Serviço Nacional de Saúde (NHS)	
Número	Despacho nº 6417/2022
Região/País/Cidade	Portugal
Data de publicação	20 de maio de 2022
Temas relacionados aos talentos humanos	Coordenação, gestão e organização dos talentos humanos

Resumo

A Política de Recursos Humanos do Serviço Nacional de Saúde (Despacho nº 6417/2022) estabelece os eixos estratégicos para a consolidação do sistema de profissões de saúde, o desenvolvimento contínuo de competências de talento humano e a melhoria do bem-estar no trabalho no Serviço Nacional de Saúde.

Ao mesmo tempo, esse regulamento visa atrair e reter talentos humanos, otimizar seu planejamento e formação e fortalecer a governança e a digitalização do Serviço Nacional de Saúde. Nesse sentido, essa Política prioriza a sustentabilidade dos talentos humanos por meio de incentivos e mecanismos de estabilidade no emprego, alinhados com o Plano de Recuperação e Resiliência (PRR) e com as últimas reformas do Serviço Nacional de Saúde (em que são introduzidas novas regras de contratação, mobilidade e gestão de desempenho dos profissionais de saúde).

Portanto, essa política se baseia em uma visão multidimensional, concentrando-se tanto na contratação dos profissionais necessários para o Serviço Nacional de Saúde quanto no desenvolvimento dinâmico e na utilização das competências necessárias para o futuro em diferentes ambientes e estruturas. Para esse fim, as principais disposições são apresentadas a seguir:

- Uma rede de colaboração entre os diferentes atores responsáveis pelos talentos humanos na área da saúde, para simplificar e garantir a aplicação de diretrizes uniformes nas várias questões envolvidas na gestão de talentos humanos.
- Inventário das profissões de saúde, para entender a realidade dos profissionais de saúde com base em evidências de dados e para apoiar medidas de gestão informadas, em particular para o Serviço Nacional de Saúde, levando em conta os desafios atuais e futuros.
- Promoção de medidas para conciliar a vida profissional, pessoal e familiar dos talentos humanos na saúde, adaptadas às especificidades do funcionamento dos serviços e estabelecimentos do Serviço Nacional de Saúde (em particular, os serviços de creche).

Referência

https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/despacho/6417-2022-183757888

Em segundo lugar, destaca-se o **Plano de Recursos Humanos em Saúde 2030**. Essa iniciativa buscou estabelecer as bases para uma nova cultura de talentos humanos baseada na satisfação profissional e na prevenção de *burnout*, bem como consolidar os profissionais dessa área no atendimento primário e na saúde pública do país.

Plano de Recursos Humanos na Saúde 2030	
Região/País/Cidade	Portugal
Data de publicação	2024
Temas relacionados aos talentos humanos	Coordenação, gestão e organização dos talentos humanos

Resumo

O Plano de Recursos Humanos na Saúde 2030 pretende ser um acelerador das políticas de talentos humanos, especialmente no campo do atendimento primário de saúde, da reforma da saúde mental e da finalização do modelo de governança dos hospitais públicos em Portugal.

Para sua elaboração, foi realizado um estudo prospectivo contínuo sobre o talento humano para a saúde, incluindo o atendimento primário, a cobertura universal, a integração do atendimento, a sustentabilidade da saúde pública, a satisfação profissional e a prevenção de *burnout*.

Dessa forma, esse Plano busca responder tanto às oportunidades quanto aos desafios que Portugal enfrenta em termos de talentos humanos na área da saúde:

- Analisar as diferentes dimensões e sua interrelação com o mercado de trabalho, permitindo caracterizar a oferta e a demanda no setor de saúde e as políticas adotadas para captar e reter talentos humanos.
- Desenvolver medidas destinadas a novos modelos de prestação de cuidados, com base em vias de cuidados integrados.
- Valorizar as competências dos diferentes grupos profissionais.
- Envolver os cidadãos e suas famílias em todo o processo assistencial, juntamente com o talento humano na área da saúde.
- Aumentar o uso de novas tecnologias para promover a segurança do paciente e a prática clínica segura com base em evidências científicas.

Referência

https://www.acss.min-saude.pt/wp-content/uploads/2016/09/PRHS-2030.pdf#

5.2.19. República Dominicana

Na República Dominicana, em primeiro lugar, há a **Lei nº 42-01**, que estabelece o marco regulatório do Sistema Nacional de Saúde. Seu objetivo é regular todas as ações que permitam ao Estado garantir o direito da população à saúde, reconhecendo o Ministério da Saúde Pública como o órgão governamental responsável pela elaboração, implementação e avaliação contínua do sistema de saúde.

Lei Geral da Saúde	
Número	Lei nº 42-01
Região/País/Cidade	República Dominicana
Data de publicação	10 de março de 2001
Temas relacionados aos talentos humanos	Coordenação, gestão e organização dos talentos humanos

Resumo

A Lei Geral de Saúde (Lei nº 42-01) da República Dominicana tem como objetivo regulamentar todas as ações que permitam ao Estado tornar efetivo o direito à saúde da população. Nesse sentido, ela reconhece o Ministério da Saúde Pública e Assistência Social (antiga Secretaria de Estado da Saúde Pública e Assistência Social) como a instituição diretora do Sistema Nacional de Saúde para garantir a elaboração, a implementação e a avaliação das mudanças e transformações exigidas pelo sistema para sua adaptação contínua às situações e processos que se desenvolvem dentro e fora do setor de saúde do país.

Para concretizar isso, essa Lei inclui as seguintes disposições relacionadas aos talentos humanos:

- Formar e capacitar talentos humanos na área da saúde, consolidando as condições institucionais necessárias em cada uma das expressões territoriais do país.
- Projetar e implementar várias metodologias para a avaliação do desempenho profissional, que garantam o desenvolvimento permanente dos talentos humanos de acordo com as exigências da sociedade e do mercado.
- Desenvolver atividades de formação e capacitação para talentos humanos na área da saúde (de acordo com os diferentes tipos de profissionais).
- Regulamentação dos serviços e instalações de instituições formadoras de talentos humanos que prestam serviços ao Sistema Nacional de Saúde no contexto de seus programas.

Referência

https://docs.republica-dominicana.justia.com/nacionales/leyes/ley-42-01.pdf

Em segundo lugar, destaca-se **o Decreto nº 732-04**, que estabelece o Regulamento de Recursos Humanos do Sistema Nacional de Saúde. Entre outras disposições, ele estabelece as regras para a contratação, a classificação e as condições de trabalho dos talentos humanos na área da saúde dentro do Sistema Nacional de Saúde.

Regulamentos de Recursos Humanos do Sistema Nacional de Saúde	
Número	Decreto nº 732-04
Região/País/Cidade	República Dominicana
Data de publicação	8 de março de 2004
Temas relacionados aos talentos humanos	Coordenação, gestão e organização dos talentos humanos

Resumo

O Regulamento de Recursos Humanos do Sistema Nacional de Saúde (Decreto nº 732-04) da República Dominicana tem como objetivo regulamentar a gestão de talentos humanos na área da saúde, por meio da implementação de normas para a contratação, a classificação e as condições de trabalho do pessoal de saúde dentro do Sistema Nacional de Saúde. Em outras palavras, visa definir o planejamento e a distribuição dos talentos humanos, a capacitação contínua, a avaliação de desempenho e os incentivos salariais, com o objetivo de consolidar um contexto de estabilidade no emprego e promoção de pessoal com base no mérito dentro do Sistema Nacional de Saúde.

A partir desse Regulamento, foi criada a Diretoria Geral de Recursos Humanos do Ministério da Saúde Pública e Assistência Social (antiga Secretaria de Estado da Saúde Pública e Assistência Social). Esse órgão, por sua vez, é responsável por implementar as seguintes disposições sobre talentos humanos:

- Introduzir um sistema integrado de informações para s gestão de talentos humanos, bem como mecanismos de mobilidade e progressão de carreira dentro do Sistema Nacional de Saúde.
- Garantir uma quantidade adequada de profissionais de saúde no país, assegurando seu bem-estar e capacitação contínua para melhorar a qualidade do atendimento primário de saúde.
- Alocar verbas especializadas em seu orçamento anual que busquem garantir a formação e capacitação dos talentos humanos.
- Planejamento da organização dos talentos humanos na saúde, visando sua alocação racional do talento humano e o aumento constante dos níveis de qualidade e eficiência na gestão dos talentos humanos para o desenvolvimento integral dos profissionais que fazem parte do Sistema Nacional de Saúde.

Referência

https://sns.gob.do/wp-admin/admin-ajax.php?juwpfisadmin=false&action=wpfd&task=file.download&wpfd_category_id=1024&wpfd_file_id=47788&token=&preview=1

Em terceiro lugar, apresenta-se **a Lei nº 395-14**, que estabelece a Carreira de Saúde na República Dominicana. Esse conjunto de leis, entre outras disposições, enfatiza que os talentos humanos são a base fundamental para o progresso, a modernização e a sustentabilidade do setor de saúde.

Lei que estabelece a Carreira de Saúde	
Número	Lei nº 395-14
Região/País/Cidade	República Dominicana
Data de publicação	2 de setembro de 2014
Temas relacionados aos talentos humanos	Capacitação e fortalecimento dos talentos humanos

Resumo

A Lei nº 395-14 estabelece a Carreira de Saúde na República Dominicana, que regulamenta as relações trabalhistas entre os servidores públicos pertencentes a essa Carreira de Saúde e o Estado (bem como o desenvolvimento dos subsistemas técnicos de gestão de talentos humanos). Em outras palavras, essa lei busca ser uma estrutura jurídica especial, abrangente e sistematizada que visa estabelecer os diferentes subsistemas técnicos para a gestão de talentos humanos na área da saúde.

Para esse fim, essa lei estabelece os seguintes grupos ocupacionais no setor de saúde:

- Diretivo (supervisão dos recursos humanos).
- Chefia (cargos de coordenação, cujas principais funções incluem regulamentação e gestão administrativa, clínico ou de saúde, financeiro e de recursos humanos).
- Base (cargos profissionais, técnicos e auxiliares nos quais são realizadas funções técnico-normativas nos serviços de saúde).

Do mesmo modo, os planos e programas de capacitação e desenvolvimento dessa carreira na área da saúde devem buscar os seguintes objetivos:

- Conhecimento da administração e serviços públicos.
- Desenvolvimento integral dos recursos humanos na saúde.
- Desempenho eficaz no trabalho.
- Atitude positiva em relação à mudança organizacional e cultural.
- Satisfação do usuário com os serviços de saúde recebidos.
- Qualidade na prestação dos serviços realizados pelos talentos humanos.

Referência

https://sns.gob.do/wp-admin/admin-ajax.php?juwpfisadmin=false&action=wpfd&task=file.download&wpfd_category_id=1023&wpfd_file_id=45052&token=&preview=1#

5.2.20. Uruguai

Na República Oriental do Uruguai, em primeiro lugar, encontramos a **Lei nº 18.211**, que cria o Sistema Nacional Integrado de Saúde. Dentro desse acervo legislativo, em relação ao assunto deste estudo, destacam-se a promoção do desenvolvimento profissional contínuo dos talentos humanos na saúde, o trabalho em equipe interdisciplinar e a pesquisa científica.

Criação do Sistema Nacional Integrado de Saúde	
Número	Lei nº 18.211
Região/País/Cidade	Uruguai
Data de publicação	5 de dezembro de 2007
Temas relacionados aos talentos humanos	Coordenação, gestão e organização dos talentos humanos

Resumo

A Lei nº 18.211 tem como objetivo regulamentar o direito à proteção da saúde para todas as pessoas residentes no Uruguai e estabelecer as modalidades para seu acesso a serviços de saúde integrais, o que é uma questão de ordem pública e interesse social. Para esse fim, essa mesma lei estipula que o Ministério da Saúde Pública deve ser a instituição que articula, coordena e regula os prestadores públicos e privados de atendimento médico integral em todo o Uruguai.

Em relação ao assunto deste estudo, essa lei inclui as seguintes disposições relacionadas aos talentos humanos na área da saúde:

- Usar racionalmente os talentos humanos e promover seu desenvolvimento profissional contínuo (especialmente no trabalho em equipe interdisciplinar e na pesquisa científica).
- Coordenar, com outros órgãos competentes, a promoção e a avaliação do desenvolvimento profissional contínuo dos talentos humanos das entidades que compõem o Sistema Nacional Integrado de Saúde do país.
- Promover a especialização dos talentos humanos no segundo nível de atendimento médico (especialmente clínico, cirúrgico ou obstétrico).
- Promover a especialização dos talentos humanos no terceiro nível de atendimento médico (especialmente em patologias que exigem tecnologia de diagnóstico).

Referência

https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18211-2007

Em segundo lugar, também é necessário mencionar as **Metas Nacionais de Saúde 2030**. Essa iniciativa busca estabelecer um sistema de atendimento voltado para as necessidades de saúde dos cidadãos uruguaios, bem como fortalecer a resposta do sistema de saúde a emergências, desastres e epidemias. Para isso, esse documento destaca a importância dos talentos humanos na área da saúde para a realização desses objetivos.

Metas Nacionais de Saúde 2030	
Região/País/Cidade	Uruguai
Data de publicação	2022
Temas relacionados aos talentos humanos	Coordenação, gestão e organização dos talentos humanos

Resumo

A República Oriental do Uruguai construiu suas Metas Nacionais de Saúde 2030 com o objetivo de contribuir para a melhoria da saúde e do bem-estar da população para o desenvolvimento de um país mais próspero a curto, médio e longo prazo. Em outras palavras, essas metas de saúde buscam melhorar o atendimento integral para as patologias mais prevalentes a partir de uma perspectiva de equidade e direitos.

Com base no exposto, os principais objetivos relacionados aos talentos humanos são destacados a seguir:

- Objetivo 5: Avançar em direção a um sistema de atendimento voltado para as necessidades de saúde das pessoas, fortalecendo a administração do Ministério da Saúde Pública, melhorando o acesso e a gestão dos recursos humanos em todo o país e fortalecendo a capacidade assistencial, a sustentabilidade financeira e a gestão de informações.
- Objetivo 6: Fortalecer as respostas do sistema de saúde a emergências, desastres e epidemias, aumentando as capacidades hospitalares e pré-hospitalares, desenvolvendo políticas de gestão baseadas em riscos e fornecendo capacitação especializada para que o pessoal de saúde e de apoio forme equipes de resposta a emergências.

Referência

https://www.gub.uy/ministerio-salud-publica/sites/ministerio-salud-publica/files/documentos/publicaciones/MSP_OBJETIVOS_SANITARIOS_NACIONALES_2030_0.pdf#

5.2.21. Venezuela

Na República Bolivariana da Venezuela, existe a **Lei Orgânica da Saúde** nº 36579 . Esse acervo legislativo, entre outras considerações, destaca a necessidade de estabelecer uma coordenação entre as instituições educacionais e de saúde para treinar talentos humanos na área da saúde em tempo hábil (para que possam responder às diversas situações que possam surgir no campo da saúde).

Lei Orgânica da Saúde	
Número	Número 36579
Região/País/Cidade	Venezuela
Data de publicação	11 de novembro de 1998
Temas relacionados aos talentos humanos	Coordenação, gestão e organização dos talentos humanos

Resumo

A Lei Orgânica da Saúde nº 36579 tem como objetivo regulamentar tudo que estiver relacionado à saúde em todo o território da República Bolivariana da Venezuela. Para isso, esse acervo legislativo estipula as diretrizes e as bases da saúde como um processo integral, no qual são determinados a organização, o funcionamento, o financiamento e o controle da prestação de serviços de saúde.

Essa lei também define os deveres e direitos dos beneficiários, o regime prudencial sobre as garantias na prestação desses serviços, as atividades do pessoal de saúde e a relação entre as unidades de atendimento médico privado e os serviços públicos de saúde.

Com base no exposto acima, a presente lei contempla as seguintes disposições relacionadas aos talentos humanos:

- Assegurar que a população venezuelana seja atendida em unidades de atendimento médico onde haja uma quantidade adequada de talentos humanos.
- Coordenar com o Ministério da Educação, universidades, instituições de pesquisa científica e institutos de tecnologia da saúde a formação e o aprimoramento educacional dos talentos humanos em todos os níveis profissionais e técnicos das ciências da saúde.
- Adaptar as formações e capacitações de acordo com os padrões culturais que determinam os costumes e as atitudes favoráveis à saúde da população venezuelana.

Referência

https://espromedbio.gob.ve/wp-content/uploads/2019/05/Ley-organica-de-salud.pdf

6. BOAS PRÁTICAS



Esta seção apresenta as principais boas práticas identificadas para este estudo. A coleção selecionada procura mostrar a diversidade de ações que podem ser realizadas em relação aos talentos humanos na saúde, tanto em nível internacional quanto nacional. Como ponto de partida, listamos primeiramente as boas práticas da OISS. Em seguida, abordamos as internacionais e, por fim, as nacionais.

6.1. BOAS PRÁTICAS DA OISS

Mestrado em Formação Permanente em Administração e Gestão de Serviços de Saúde	
Período de implementação	2001 até o presente
Temas relacionados aos talentos humanos	Capacitação e fortalecimento dos talentos humanos
Formato/Modalidade	Workshops ou cursos de capacitação Capacitação mista (virtual/presencial)

Resumo

Esse mestrado da OISS visa equipar os participantes com os principais conhecimentos e habilidades para atender com sucesso às demandas e aos desafios da gestão de serviços de saúde na Ibero-América. Em outras palavras, esse mestrado tem como objetivo fornecer aos participantes as habilidades necessárias para se familiarizarem com as habilidades de gestão e lidarem com os problemas específicos da gestão de talentos humanos no setor de saúde.

Nesse sentido, é importante observar que esse mestrado é voltado principalmente para os seguintes perfis:

- Profissionais das administrações públicas de saúde.
- Diretores de entidades privadas de saúde.
- Diretores ou gerentes de hospitais públicos ou privados.
- Diretores ou gerentes das áreas médica, de enfermaria, de administração e de serviços gerais de hospitais ou centros de atendimento primário.
- Chefes de Serviços Hospitalares e de Administração e Controle de Gestão.

Entre outros assuntos, esses perfis cursarão as seguintes disciplinas relacionadas à gestão dos talentos humanos na área de saúde:

- Introdução geral à gestão
- Gestão do atendimento primário
- Gestão hospitalar
- Gestão dos recursos humanos nas organizações de saúde
- Gestão da qualidade - humanização da saúde
- Desenvolvimento gerencial

Referência

https://oiss.org/oferta-formativa/de-la-secretaria-general/master-en-direccion-y-gestion-de-servicios-de-salud-curso/#presentacion

Observatório ibero-americano de Humanização da Saúde	
Ano ou período de execução	2022 até o presente
Temas relacionados aos talentos humanos	Coleta e sistematização de dados sobre os talentos humanos na área da saúde
Formato/Modalidade	Repositório

Resumo

O Observatório ibero-americano de Humanização da Saúde foi criado como resultado do 1º Congresso ibero-americano sobre Qualidade e Humanização da Saúde, juntamente com a Agência Espanhola de Cooperação Internacional para o Desenvolvimento (AECID), com o objetivo de promover a humanização dos serviços de saúde ibero-americanos. Ele surgiu no contexto da pandemia da COVID-19, que destacou a necessidade urgente de promover ambientes de saúde mais humanos, empáticos e focados na dignidade das pessoas.

O Observatório funciona como uma plataforma digital para a compilação, análise e disseminação de boas práticas, protocolos, indicadores e regulamentos relacionados à humanização da assistência à saúde. Ele fornece ferramentas úteis para profissionais, gerentes e formuladores de políticas do setor, promovendo uma cultura organizacional baseada no respeito, na empatia e no atendimento integral e comunitário.

Seus objetivos incluem:

- Fortalecer a rede iberoamericana de humanização da saúde.
- Divulgar boas práticas e experiências bem-sucedidas.
- Promover a criação de alianças estratégicas e protocolos nacionais de humanização.
- Servir como um repositório de legislação e informações sobre qualidade e humanização.
- Influenciar pacientes, profissionais, instituições e a sociedade civil para consolidar uma visão humanizada dos serviços de saúde.

Referência

https://observatoriohumanizacion.oiss.org/

Protocolo ibero-americano de Humanização da Saúde	
Ano ou período de execução	2022 até o presente
Temas relacionados aos talentos humanos	Coordenação, gestão e organização dos talentos humanos
Formato/Modalidade	Manuais/Guias

Resumo

O objetivo do Protocolo ibero-americano de Humanização da Saúde é fornecer os meios para analisar e refletir sobre a qualidade do atendimento primário de saúde a partir de uma perspectiva centralizada na dignidade humana, na ética do cuidado e atendimento com uma abordagem focada no indivíduo. Como proposta concreta, essa iniciativa inclui um protocolo de avaliação sistemática em três dimensões (Cultura e liderança da humanização, Processos humanizados e Resultados da humanização) para identificar oportunidades de melhoria, promover a participação ativa de profissionais e usuários, bem como reforçar a gestão institucional de forma ética, inclusiva e humanizadora.

Com a ajuda dessa ferramenta, foram desenvolvidas diretrizes para que os talentos humanos na saúde possam integrar valores que promovam a dignidade no atendimento, inclusive o respeito à diversidade, à equidade, à abordagem de gênero, à interculturalidade e ao cuidado com o entorno do paciente. Além disso, o protocolo também incentiva o desenvolvimento de competências e o envolvimento de equipes multidisciplinares como alguns dos principais aspectos para garantir que o atendimento centralizado no indivíduo seja praticado de acordo com suas dimensões física, emocional, social e espiritual.

Referência

https://oiss.org/protocolo-ibero-americano-de-humanizacion-de-la-salud/

Observatório ibero-americano sobre Pessoas Idosas	
Ano ou período de execução	2011 até o presente
Temas relacionados aos talentos humanos	Coleta e sistematização de dados sobre os talentos humanos na área da saúde
Formato/Modalidade	Repositório

Resumo

O Observatório ibero-americano sobre Pessoas Idosas é um banco de informações e análise de dados sobre as necessidades e condições de vida dos idosos nos países ibero-americanos (especialmente no que diz respeito ao atendimento primário de saúde, segurança econômica e serviços sociais).

Nesse sentido, este Observatório fornece periodicamente relatórios com as principais conclusões de um estudo quantitativo e qualitativo que analisa exaustivamente arquivos (de documentos e relatórios oficiais a trabalhos acadêmicos) e entrevistas semiestruturadas com membros da rede.

Com base no exposto, os diversos relatórios que compõem o Observatório ibero-americano sobre Pessoas Idosas oferecem boas práticas de formações, capacitações e promoções dos talentos humanos na saúde (relacionadas ao atendimento, apoio e cuidado de pessoas idosas nos serviços de saúde). Isso inclui, entre outras, os seguintes itens:

- Argentina: Programa Nacional de Envelhecimento Ativo e Saúde(ProNEAS). Promover a capacitação dos talentos humanos na saúde sobre envelhecimento, gerontologia e geriatria.
- Argentina: Programa Nacional de Assistência Domiciliar. Formar talentos humanos que possam prestar assistência a pessoas idosas com algum grau de dependência.
- Cuba e Uruguai: Hospital de Olhos José Martí Intercâmbio de conhecimento e competências entre os talentos da saúde humana de ambos os países em serviços de oftalmologia.

Referência

https://iberoamericamayores.org/observatorio/

Sala de aula virtual da OISS	
Ano ou período de execução	2003 até o presente
Temas relacionados aos talentos humanos	Capacitação e fortalecimento dos talentos humanos
Formato/Modalidade	Workshops ou capacitações

Resumo

O Campus Virtual da OISS é uma plataforma de capacitação online criada para empoderar os talentos humanos na área da saúde em áreas como seguridade social, saúde, proteção social, inclusão, gênero e qualidade assistencial.

A plataforma permite:

- Acesso assíncrono a materiais, conferências e fóruns.
- Sessões interativas e tutoriais virtuais.
- Supervisão do aprendizado e emissão de certificados (inclusive os da Universidade de Alcalá ou da própria OISS).

Alguns dos cursos oferecidos são o Curso de Qualidade e Humanização dos Serviços de Saúde, o Curso de Atendimento Primário de Saúde, o Encontro-Workshop interativo sobre Indicadores ibero-americanos de Qualidade e Humanização da Saúde, o Workshop para a Implementação do Protocolo ibero-americano de Humanização da Saúde, bem como mestrados de educação continuada em temas como Administração e Gestão de Planos e Fundos de Pensão.

Referência

https://aulavirtual.oiss.org/

6.2. BOAS PRÁTICAS EM NÍVEL INTERNACIONAL E IBERO-AMERICANO

HealthWISE - Melhoras trabalhistas nos serviços de saúde - Guia de formação	
Instituição	Organização Mundial da Saúde e Organização Internacional do Trabalho
Região	Internacional
Ano ou período de execução	2011
Temas relacionados aos talentos humanos	Bem-estar dos talentos humanos
Formato/Modalidade	Manuais/Guias

Resumo

A OMS e a OIT lançaram a iniciativa: HealthWISE - Melhoras trabalhistas nos serviços de saúde - Guia de capacitação. Seu objetivo foi, como o próprio nome sugere, melhorar as condições de trabalho nos serviços de saúde em nível internacional. Ela se baseia na metodologia *Work Improvement in Small Enterprises* (Melhoras no Trabalho em Pequenas Empresas, WISE), adaptada ao setor de saúde, promovendo locais de trabalho seguros, saudáveis e eficientes.

Além disso, essa iniciativa é uma ferramenta prática e participativa que permite que os gerentes e trabalhadores dos serviços de saúde identifiquem riscos, melhorem suas condições de trabalho e aumentem a qualidade de seus serviços. Ela está estruturada em oito módulos principais que abordam diferentes aspectos da gestão dos talentos humanos na área da saúde:

- Prevenção de riscos ocupacionais: estratégias para reduzir acidentes e melhorar a segurança no trabalho.
- Ergonomia e saúde ocupacional: medidas para prevenir distúrbios musculoesqueléticos em profissionais de saúde.
- Gestão do estresse e bem-estar emocional: implementação de estratégias para prevenir a síndrome de burnout e melhorar o ambiente de trabalho.
- Capacitação e retenção dos talentos humanos: formação contínua e desenvolvimento profissional da equipe de saúde.
- Organização do trabalho e equilíbrio entre vida pessoal e profissional: estratégias para melhorar a distribuição de turnos e as condições contratuais da equipe.
- Sustentabilidade e saúde ambiental: promoção de práticas ecológicas em hospitais e centros de saúde.

Por fim, é importante observar que a iniciativa HealthWISE foi implementada em países da África, Ásia e América Latina, com testes-piloto no Senegal, na Tanzânia e na Tailândia, e causou melhorias significativas na gestão dos talentos humanos e na qualidade do atendimento de saúde.

Referência

https://www.ilo.org/es/resource/training-material/healthwise-mejoras-laborales-en-los-servicios-de-salud-gu%C3%ADa-de-formaci%C3%B3n

Gestão das Condições de Trabalho dos Recursos Humanos na Saúde	
Instituição	Organização Pan-Americana da Saúde
Região	Internacional
Ano ou período de execução	2023 até o presente
Temas relacionados aos talentos humanos	Capacitação e fortalecimento dos talentos humanos
Formato/Modalidade	Cursos virtuais

Resumo

A OPAS lançou seu Campus Virtual de Saúde Pública como um espaço para a distribuição, gestão e atualização do conhecimento em saúde pública e para o fortalecimento das capacidades e competências das equipes de saúde na Região. Os princípios norteadores desse espaço virtual são os seguintes:

- Bem público. Uma capacitação aberta e de qualidade para todos os trabalhadores da saúde é um ativo inesgotável, do qual toda a população se beneficia.
- Educação continuada em saúde. Um modelo que une o direito à aprendizagem ao longo da vida em um sentido holístico e a transformação das organizações de saúde.
- Recurso aberto e interoperável. Um intercâmbio cooperativo de desenvolvimentos, dados e aplicativos com outros sistemas de informática amplia as oportunidades de acesso.

Nesse Campus Virtual de Saúde Pública, está disponível o curso de Gestão das Condições de Trabalho dos Recursos Humanos na Saúde. Em seus cinco módulos, este curso tem os seguintes objetivos:

- Identificar as bases conceituais para a gestão das condições de trabalho e emprego no setor de saúde.
- Reconhecer as relações e influências da gestão das condições de trabalho na qualidade do atendimento e nos resultados de saúde.
- Analisar as principais áreas de intervenção da gestão do trabalho no setor de saúde no atual contexto de saúde.
- Avaliar os principais problemas relacionados à gestão das condições de trabalho no primeiro nível de atendimento e sua influência na saúde dos recursos humanos.

Em termos gerais, podemos destacar que o Campus Virtual de Saúde Pública desenvolveu 210 cursos com tutoria e 226 cursos de autoaprendizagem desde 2007. Seus participantes são principalmente da América Latina, dos quais 67,5% são mulheres, 57,1% têm formação universitária em enfermagem ou medicina e 50% trabalham em hospitais.

Referência

https://campus.paho.org/es/curso/gestion-condiciones-trabajo-recurso-humano

Década do Envelhecimento Saudável nas Américas (2021-2030)	
Instituição	Organização Pan-Americana da Saúde
Região	América
Ano ou período de execução	2022 até o presente
Temas relacionados aos talentos humanos	Capacitação e fortalecimento dos talentos humanos
Formato/Modalidade	Repositório

Resumo

A OPAS lançou a Década do Envelhecimento Saudável nas Américas (2021-2030). Seu principal objetivo foi fornecer uma estratégia global que reunisse os esforços de governos, sociedade civil, organismos internacionais, equipes profissionais, meio acadêmico, meios de comunicação e setor privado para melhorar a vida dos idosos, suas famílias e comunidades.

Seguindo essa linha, a OPAS dividiu essa estratégia em quatro áreas de ação, sendo que as duas últimas são dedicadas aos talentos humanos na saúde:

- Área de Ação III: oferecer atendimento integrado centralizado no indivíduo e serviços de saúde primários que atendam às necessidades dos idosos:
  - Há o curso Desenvolvimento de competências na atenção à saúde do idoso (ACAPEM), que faz parte do itinerário de capacitação para aprimorar as habilidades no atendimento às necessidades dos idosos.
- Área de ação IV: proporcionar acesso aos cuidados de longo prazo para idosos que precisarem deles;
  - Recursos e ferramentas de orientação para abordar os desafios e as oportunidades na promoção de um sistema de cuidados de longo prazo nas Américas, bem como para o estabelecimento de sistemas de cuidados de longo prazo (com foco na importância dos talentos humanos na saúde).

Por fim, deve-se observar que a OPAS criou uma plataforma sobre essa estratégia para a compilação de vários recursos para a formação e o fortalecimento do talento humano na saúde, incluindo os seguintes:

- 2 materiais audiovisuais
- 4 bancos de dados
- 5 guias práticos
- 5 programas de capacitação
- 17 organizações ou redes
- 51 publicações

Referência

https://www.decadeofhealthyageing.org/es/home

EUVECA – European Platform for Vocational Excellence in Health Care (Plataforma Europeia de Excelência Profissional em Assistência Médica)	
Instituição	Region Syddanmark
Região	União Europeia
Ano ou período de execução	2022 até o presente
Temas relacionados aos talentos humanos	Capacitação e fortalecimento dos talentos humanos
Formato/Modalidade	Workshops ou capacitações

Resumo

A EUVECA foi criada com o objetivo de apoiar a inovação no setor de saúde por meio da criação de formações especializadas que permitam que seus talentos humanos adquiram habilidades voltadas para o futuro no setor.

Para isso, essa iniciativa criará Centros Regionais de Excelência Profissional em sete regiões europeias: Sul da Dinamarca, Lübeck (Dinamarca), Bergen (Noruega), Valencia (Espanha), Ljubljana (Eslovênia), Twente (Holanda) e Trento (Itália). Por sua vez, esses centros regionais criarão uma Plataforma Europeia para a Excelência Profissional em Assistência Médica para garantir a coordenação, a adaptação, a inovação e a convergência ascendente dentro dos ecossistemas educacionais regionais do setor.

Nesse sentido, as competências a serem desenvolvidas nos talentos humanos da área de saúde no âmbito desse projeto são as seguintes:

- Digitalização na saúde
- Comunicação sobre saúde
- Participação dos pacientes e alfabetização em temas de saúde
- Colaboração interdisciplinar e intersetorial na saúde
- Abordagens multidisciplinares e inovação na saúde

Por fim, vale mencionar que os resultados do projeto também buscarão contribuir para a Agenda Europeia de Habilidades, especialmente para a reciclagem e o aperfeiçoamento profissional, apoiando os talentos humanos na área da saúde para enfrentar as transições ecológicas e digitais.

Referência

https://euveca.eu/

6.3. BOAS PRÁTICAS EM NÍVEL NACIONAL

6.3.1. Argentina

Direção de talentos humanos

O mapeamento realizado para este estudo mostra que a República Argentina tem uma Direção Nacional de Talento Humano e Conhecimento dentro do Ministério da Saúde. Nesse sentido, sua função principal é capacitar, formar e fortalecer seus talentos humanos na área da saúde (especialmente para alcançar o desenvolvimento pessoal e profissional e fornecer serviços de saúde de qualidade).

Boas práticas

Plano de Incentivos à Capacitação "Conhecimento em Ação para Equipes de Saúde"	
Instituição	Ministério da Saúde
Ano ou período de execução	2023-2024
Temas relacionados aos talentos humanos	Capacitação e fortalecimento dos talentos humanos
Formato/Modalidade	Workshops ou capacitações

Resumo

O Plano de Incentivo à Capacitação "Conhecimento em Ação para Equipes de Saúde" tem como objetivo capacitar profissionais de saúde que atuam em hospitais e serviços da rede nacional em competências interdisciplinares. Ele se concentra principalmente na promoção de competências interdisciplinares e responsabilidades éticas em seus talentos humanos, para que se tornem referências estratégicas para a saúde na Argentina.

Até o momento, foram concedidos 22 incentivos aos 11 hospitais nacionais que buscaram atingir os seguintes objetivos:

- Promover a formação de profissionais que trabalham na rede de serviços prioritários de saúde pública em geral e nas prioridades de cada serviço e seu contexto em particular.
- Incentivar caminhos de aprendizagem nos serviços de saúde que facilitem o acesso ao conhecimento e à capacitação contínua.
- Promover o aprendizado institucional por meio do conhecimento incorporado aos serviços de saúde do país, a fim de fortalecer a soberania científica e de saúde, sempre em busca da melhoria da qualidade de vida da população.
- Fortalecer as Unidades de Conocimiento Traslacional Hospitalarias (Unidades de Conhecimento Translacional Hospitalares), as UCT-Hospitalarias, que foram implementadas nos hospitais da rede nacional. Ou seja, fornecer a elas talentos humanos capacitados para tornar sustentáveis, do ponto de vista científico e de saúde, os projetos gerados nelas e para disseminar o conhecimento adquirido nos serviços de saúde.
- Fortalecer as competências das equipes de saúde na produção, gestão e disseminação do conhecimento, por meio da aquisição de ferramentas inovadoras de trabalho em equipes interdisciplinares, orientadas para os problemas predominantes de cada região, a fim de fortalecer o trabalho em rede entre os serviços.
- Promover ações formadoras que levem ao desenvolvimento de novos paradigmas e necessidades de conhecimento das instituições hospitalares.

Referência

https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-458-2023-380893

Observatório Federal de Talentos Humanos na Saúde (OFETHUS)	
Instituição	Ministério da Saúde
Ano ou período de execução	2023 até o presente
Temas relacionados aos talentos humanos	Coleta e sistematização de dados sobre os talentos humanos na área da saúde
Formato/Modalidade	Repositório

Resumo

O principal objetivo do Observatório Federal de Talentos Humanos na Saúde (OFETHUS) é gerar e fornecer informações relevantes para a elaboração, o desenvolvimento e o planejamento de políticas relacionadas à gestão de talentos humanos na saúde, considerando as diferentes perspectivas locais e de acordo com as necessidades de saúde regionais e nacionais.

Para isso, deve-se observar que o OFETHUS tem as seguintes seções e conteúdo interativo:

- Biblioteca Digital de Talento Humano: possui 147 publicações especializadas sobre talentos humanos na área da saúde.
- Monitoramento para Análise e Planejamento de Ações (M.A.P.A.): possui os seguintes bancos de dados com indicadores em tempo real:
  - M.A.P.A. Monitoramento para Análise e Planejamento de Ações
  - M.A.P.A. de Formação de Talentos Humanos na Saúde
  - M.A.P.A. da Força de Trabalho na Saúde
  - M.A.P.A. para Residências
- Relatórios e pesquisas: disponibiliza os resultados da Primeira Enquete Nacional de Candidatos e Residências 2024, onde se mapeia a escolha dos alunos em relação às especialidades incluídas no grupo do Atendimento Primário de Saúde (APS): Medicina geral e/ou familiar, ginecologia, pediatria e clínica médica.

Referência

https://www.argentina.gob.ar/salud/observatorio#

Gestão e Planejamento dos Talentos Humanos na Saúde. Ações na pandemia, lições aprendidas, presente e futuro 2020-2023	
Instituição	Ministério da Saúde
Ano ou período de execução	2023
Temas relacionados aos talentos humanos	Coordenação, gestão e organização dos talentos humanos
Formato/Modalidade	Manuais/Guias

Resumo

A Direção Nacional de Talento Humano e Conhecimento do Ministério da Saúde da Argentina publicou o documento: Gestão e Planejamento dos Talentos Humanos na Saúde. Ações na pandemia, lições aprendidas, presente e futuro 2020-2023 . Seu principal objetivo foi sistematizar as estratégias e experiências implementadas durante a pandemia da COVID-19, a fim de fortalecer os sistemas de saúde.

Em relação aos talentos humanos na área da saúde, esse documento concentrou seus esforços no desenvolvimento de uma abordagem integral para o planejamento, formação, distribuição e proteção dos talentos humanos na área da saúde, entre os quais se destacam as seções a seguir:

- Políticas de planejamento e gestão de talentos humanos na saúde durante a pandemia por COVID-19
  - Disponibilidade e distribuição de talentos humanos na saúde em relação à pandemia
  - Plano de cuidados dos trabalhadores da saúde
  - Formação e capacitação contínuas
- Políticas implementadas durante o período de 2022-2023, bases para as linhas estratégicas dos talentos humanos na saúde
  - Governança e administração
  - Políticas de formação para melhorar a disponibilidade e a qualidade da força de trabalho na saúde
  - Condições de trabalho na saúde
- Programa de Fortalecimento de Especialidades Prioritárias (PROFEP)
  - Promover talentos humanos que atendam às especialidades que tratam de mais de oitenta por cento das patologias predominantes no país.
  - Fortalecer a escolha de residências para talentos humanos na área da saúde como forma de acesso às especialidades mencionadas no ponto anterior.
  - Melhorar a qualidade do atendimento por meio do fortalecimento das capacidades e competências dos talentos humanos.
  - Promover um modelo de atendimento baseado no primeiro nível de atendimento e incentivar práticas na comunidade e nas áreas rurais.

Referência

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2023-12-gestion_y_planificacion_de_talento_humano_en_salud_2020_2023.pdf#

Portal de Dados Abertos da Argentina	
Instituição	Chefe do Gabinete de Ministros
Ano ou período de execução	2016 até o presente
Temas relacionados aos talentos humanos	Coleta e sistematização de dados sobre os talentos humanos na área da saúde
Formato/Modalidade	Repositório

Resumo

O Portal de Dados Abertos da Argentina disponibiliza dados públicos em formatos abertos para que possam ser revisados, usados, modificados e compartilhados. Dessa forma, o portal permite a criação de visualizações, aplicativos e outras ferramentas com esses dados.

Para isso, esse portal tem uma Rede de Nós de Dados Abertos com o apoio de várias organizações que publicam seus catálogos de dados abertos seguindo um padrão internacional de metadados que facilita sua pesquisa e compreensão. Esse padrão estrutura a documentação de ativos de dados em *datasets* (conjuntos de dados intimamente relacionados entre si) e distribuições (arquivos para download) em 13 temas distintos, incluindo Saúde.

Na área dos talentos humanos na saúde, destacam-se, entre outros, os seguintes dados:

- Profissionais médicos por província, de acordo com o domicílio eleitoral.
- Série de profissionais de medicina.
- Série de profissionais de enfermagem (auxiliar, técnico e bacharel).
- Consultas médicas e odontológicas realizadas.
- Lista de farmácias (REDRO).

Referência

https://datos.gob.ar/

6.3.2. Bolívia

Direção de Talentos Humanos

No caso do Estado Plurinacional da Bolívia, deve-se observar que o Ministério da Saúde e Esportes criou a Unidade de Recursos Humanos. Seu principal objetivo é padronizar os processos e procedimentos relacionados às atividades de seus talentos humanos, com uma abordagem sistêmica baseada em processos, que busca otimizar os tempos e os recursos em cada uma das intervenções de saúde.

Boas práticas

Fortalecimento do sistema de saúde para o diagnóstico de doenças negligenciadas	
Instituição	Fundação CEADES, ISGlobal, FUNDAÇÃO PROBITAS (Cochabamba)
Ano ou período de execução	2017-2018
Temas relacionados aos talentos humanos	Capacitação e fortalecimento dos talentos humanos
Formato/Modalidade	Workshops ou capacitações

Resumo

A iniciativa Fortalecimento do Sistema de Saúde para o diagnóstico de doenças negligenciadas tem como objetivo contribuir para a definição e a implementação de um modelo abrangente de gestão de pacientes em Cochabamba, a fim de melhorar o acesso ao diagnóstico e ao tratamento nesse departamento com alta prevalência da doença de Chagas (e baixa transmissão atual), bem como outras doenças prevalentes e negligenciadas, como a geo-helmintíase e outras parasitoses (que atualmente são subdiagnosticadas).

Para atingir esse objetivo, essa iniciativa prevê as seguintes ações relacionadas aos talentos humanos:

- Treinar os talentos humanos nos centros de saúde de primeiro e segundo níveis da Coordenação da Rede Punata de Cochabamba, com o objetivo de reforçar as capacidades e os métodos de diagnóstico da doença de Chagas (e outras doenças negligenciadas).
- Capacitar os talentos humanos na análise, gestão e uso de informações de dados em nível clínico nos programas de saúde em Cochabamba.
- Realizar atividades de conscientização na comunidade de Cochabamba sobre essas doenças negligenciadas, a fim de promover a demanda por cuidados de saúde para as pessoas afetadas e fornecer orientação aos pacientes.

Finalmente, graças a essa iniciativa, os laboratórios de 4 serviços de saúde no Valle Alto de Cochabamba foram melhorados, a equipe foi treinada em técnicas de diagnóstico da doença de Chagas (e outras doenças infecciosas) e mais de 6.500 habitantes das áreas de influência dos centros de saúde de Arani, Villa Rivero, San Benito e Punata foram beneficiados.

Referência

https://coalicionchagas.org/project/proyecto-probitas/

6.3.3. Brasil

Direção de talentos humanos

Na República Federativa do Brasil, a Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde (SGTES) está localizada no Ministério da Saúde. Nesse caso, a SGTES é o órgão responsável por promover a integração dos setores de saúde e educação, a fim de fortalecer a formação dos profissionais que atuam no setor de saúde, bem como integrar e melhorar o relacionamento entre as administrações federal, estadual e municipal do Sistema Único de Saúde (SUS).

Boas práticas

Ajudas Decisionais	
Instituição	Centro Latino-americano e do Caribe de Informação em Ciências da Saúde (BIREME/OPAS/OMS) e o Departamento de Monitoramento, Avaliação e Disseminação de Informações Estratégicas em Saúde (DEMAS) da Secretaria de Informação e Saúde Digital (SEIDIGI) do Ministério da Saúde
Ano ou período de execução	2024-2027
Temas relacionados aos talentos humanos	Capacitação e fortalecimento dos talentos humanos
Formato/Modalidade	Workshops ou capacitações

Resumo

O projeto Ajudas Decisionais tem como objetivo promover a eficácia da comunicação na saúde, fortalecendo o relacionamento entre os profissionais do Sistema Único de Saúde e os cidadãos por meio do uso de informações científicas. Em outras palavras, essa iniciativa é um modelo de atendimento que busca não apenas curar ou tratar doenças, mas também promover e proteger o bem-estar geral de indivíduos e comunidades. Para isso, é promovido um processo de tomada de decisão colaborativo e baseado em evidências, com base em uma abordagem de humanização.

No nível do talento humano, deve-se observar que o projeto Ajudas Decisionais busca formar e capacitar o pessoal de saúde nas seguintes áreas:

- Marcos de referência para combater a desinformação sobre questões de saúde.
- Promover a empatia em intervenções e tratamentos de saúde.
- Adquirir habilidades de comunicação assertiva e de escuta ativa.
- Ferramentas para conduzir intervenções e tratamentos a partir de abordagens colaborativas e humanizadas.

Por fim, o objetivo final desse projeto é garantir que os talentos humanos sejam capazes de oferecer atendimento individualizado, levando em conta as necessidades, preferências e valores de cada pessoa, além de aliviar a carga do Sistema Único de Saúde e evitar *o burnout de* seus profissionais. Entre seus resultados mais recentes, vale mencionar que foram desenvolvidos quatro protótipos de Ajudas Decisionais de forma colaborativa entre todos os atores envolvidos.

Referência

https://boletin.bireme.org/2024/07/05/brasil-innova-con-un-proyecto-pionero-de-ayudas-para-la-toma-de-decisiones-en-salud/
https://www.paho.org/es/noticias/2-9-2025-proyectos-cooperan-con-transformacion-digital-sus

Portal Brasileiro de Dados Abertos e Catálogo Nacional de Dados	
Instituição	Controladoria-Geral da União (por meio da Infraestrutura Nacional de Dados Abertos - INDA)
Ano ou período de execução	2012 até o presente
Temas relacionados aos talentos humanos	Coleta e sistematização de dados sobre os talentos humanos na área da saúde
Formato/Modalidade	Repositório

Resumo

O Portal Brasileiro de Dados Abertos e Catálogo Nacional de Dados é um instrumento que centraliza e descreve os dados públicos, tornando-os mais acessíveis e compreensíveis para o governo, cidadãos, empresas, meio acadêmico e sociedade em geral. Seu objetivo é fornecer uma solução que facilite a localização e o uso desses dados para realizar pesquisas, desenvolver aplicativos e criar novos serviços.

Esse Portal e Catálogo, por sua vez, tem 26 temas, incluindo Saúde. Dentro desse setor, há 730 conjuntos de dados que foram fornecidos por 7 organizações. Nesse sentido, destacam-se os seguintes dados em relação aos talentos humanos:

- Número de alunos de residência médica (na Universidade Federal do Paraná).
- Número de médicos residentes (no Complexo de Hospital das Clínicas da UFPR).
- Processo seletivo para residência médica (no Complexo de Hospital das Clínicas da UFPR).
- Serviços prestados pelo Centro de Psicologia Aplicada (da Universidade Federal do Paraná).

Referência

https://dados.gov.br/

6.3.4. Chile

Direção de Talentos Humanos

A Superintendência de Saúde do Chile tem uma Unidade de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas. Esse órgão é responsável por formular e garantir a conformidade com a Política de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas, que inclui os processos de Contratação, Seleção, Indução, Contratação, Carreira Trabalhista, Qualidade de Vida e Ambientes de Trabalho, Capacitações, Avaliação de Desempenho e demissão de talentos humanos na área da saúde.

Boas práticas

Plano de Formação de Especialistas	
Instituição	Ministério da Saúde
Ano ou período de execução	2010 até o presente
Temas relacionados aos talentos humanos	Capacitação e fortalecimento dos talentos humanos
Formato/Modalidade	Workshops ou capacitações

Resumo

O Plano de Formação de Especialistas do Chile foi criado em 2010 pelo Departamento de Capacitação, Formação e Educação Continuada da Divisão de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas do Ministério da Saúde em resposta à crise de escassez de médicos especialistas detectada após a Reforma da Saúde de 2005. Seu principal objetivo era aumentar o número de especialistas no sistema público e garantir sua distribuição equitativa por meio de mecanismos de seleção, financiamento e obrigatoriedade de serviço pós-especialização. Entre outras ações, esse plano implementou as seguintes medidas:

- Gestão de processos seletivos para admissão em várias especializações.
- Monitorar a formação dos profissionais dentro dos prazos legais estabelecidos.
- Controle dos convênios para o pagamento das taxas de especialização.
- Apoio aos Serviços de Saúde no monitoramento do cumprimento do período obrigatório de atendimento dos profissionais de saúde, bem como outros procedimentos envolvidos na formação de especialistas.

Nesse sentido, vale mencionar que, em 2011, o número de admissões de especialização com financiamento ministerial foi de 400 por ano. Em 2023, o número chegou a 1.200 admissões por ano, triplicando a oferta de formação. Além disso, em dezembro de 2022, o país andino tinha 62.146 médicos, dos quais 31.491 eram especialistas. Na mesma linha, entre 2016 e 2023, o presente plano permitiu que 3604 profissionais médicos tivessem acesso a programas de especialização financiados pelo Ministério da Saúde. Por fim, em 2023, 67% do pessoal médico do Chile, formados no âmbito desse plano, continuava trabalhando no sistema público de saúde após concluir o período obrigatório de atendimento.

Referência

https://cuadernosms.cl/index.php/cms/article/view/1987/2002

Portal de Dados Abertos do Estado	
Instituição	Ministério da Fazenda
Ano ou período de execução	2011 até o presente
Temas relacionados aos talentos humanos	Coleta e sistematização de dados sobre os talentos humanos na área da saúde
Formato/Modalidade	Repositório

Resumo

O Portal de Dados Abertos do Estado tem como objetivo ser uma plataforma de referência dedicada a promover a transparência, a inovação e a reutilização de dados públicos para o benefício de instituições públicas, cidadãos, empresas, meio acadêmico e sociedade chilena. Em outras palavras, esse portal tem como objetivo fornecer acesso livre e gratuito a dados abertos, promovendo o uso dessas informações para pesquisa, desenvolvimento tecnológico e tomada de decisões informadas. Para isso, uma de suas principais funcionalidades é a interação entre instituições e usuários, promovendo o acesso e a reutilização de dados de forma segura e responsável.

Esse portal contém 24 categorias; uma delas é Saúde. Nesse sentido, esse tema coleta informações sobre o sistema de saúde, as estatísticas de saúde, as políticas de saúde pública e o bem-estar da população. Entre outros conjuntos de dados, os seguintes se destacam em relação aos talentos humanos:

- Prestadores Médicos em Convênio com o Instituto de Seguridade Laboral (ISL).
- Matrículas de Unidades de Ensino Municipal.
- Prestadores de Saúde (publicado pela Dirección de Previsión de Carabineros de Chile).
- Recursos para Saúde do Serviço de Saúde Valdivia.
- Recursos para Saúde (publicado pelo Serviço de Saúde Metropolitano Central).
- Indicadores de Saúde Municipal (publicado pela Subsecretaria de Desenvolvimento Regional e Administrativo).
- Recursos para Saúde (publicado pelo Serviço de Saúde Valparaíso-San Antonio).
- Recursos para Saúde (publicado pelo Serviço de Saúde Magallanes).

Por fim, deve-se observar que atualmente o portal apresenta os seguintes resultados:

- 2764 conjuntos de dados
- 249 instituições participantes
- 4268 usuários
- 5 reutilizações para geração de soluções inovadoras.

Referência

https://datos.gob.cl/

6.3.5. Colômbia

Direção de Talentos Humanos

No caso da República da Colômbia, existe a Direção de Desenvolvimento do Talento Humano na Saúde dentro do Ministério da Saúde e Proteção Social. Seu principal objetivo é orientar a formulação, a implementação e a avaliação de políticas e padrões para a formação, o desempenho e a avaliação dos talentos humanos na área da saúde. Ou seja, do pessoal profissional, técnico e auxiliar envolvido na promoção da saúde e na prevenção, diagnóstico, tratamento e reabilitação de doenças na Colômbia.

Boas práticas

Observatório Nacional de Saúde	
Instituição	Ministério da Saúde e Proteção Social
Ano ou período de execução	2013 até o presente
Temas relacionados aos talentos humanos	Coleta e sistematização de dados sobre os talentos humanos na área da saúde
Formato/Modalidade	Repositório

Resumo

O Observatório Nacional de Saúde, promovido pelo Instituto Nacional de Saúde, tem como objetivo analisar informações, avaliar tendências, identificar o comportamento das desigualdades na saúde e monitorar indicadores epidemiológicos relevantes para o setor de saúde.

A partir dessas informações, o Observatório gera evidências para poder tomar decisões informadas e orientar a formulação de políticas de saúde no país, com base em modelos de análise que integram as informações, e identifica lacunas de conhecimento que exigem a formulação de projetos de pesquisa.

Nesse sentido, esse Observatório gerencia o conhecimento em saúde pública, usando diferentes estratégias e práticas para criar, armazenar, recuperar, transferir e implementar o conhecimento em saúde do país, disseminando os produtos do Observatório (em termos de talentos humanos) e formando redes de conhecimento em saúde.

Por fim, vale ressaltar que o Observatório tem atualmente os seguintes conteúdos:

- 5 guias mediadoras
- 6 séries documentais
- 10 infográficos interativos
- 16 relatórios especializados
- 17 resumos de políticas (Policy Briefs)
- 20 artigos científicos
- 26 boletins técnicos

Referência

https://www.ins.gov.co/Direcciones/ONS/Paginas/default.aspx

Portal de Dados Abertos do Estado	
Instituição	Ministério de Tecnologias da Informação e Comunicações
Ano ou período de execução	2014 até o presente
Temas relacionados aos talentos humanos	Coleta e sistematização de dados sobre os talentos humanos na área da saúde
Formato/Modalidade	Repositório

Resumo

O Portal de Dados Abertos do Estado da Colômbia é uma plataforma digital que permite o acesso livre e gratuito a informações públicas em formatos estruturados e reutilizáveis. Na área da saúde, esse portal facilita o acesso a dados sobre doenças, sistemas de saúde, qualidade dos serviços médicos, estatísticas epidemiológicas e políticas de saúde, promovendo a transparência e a tomada de decisões informadas.

Nesse sentido, o Portal contém 26 áreas temáticas, incluindo Saúde. Nesse sentido, os principais indicadores relacionados aos talentos humanos são destacados a seguir:

- Relatório sobre indicadores de qualidade e cobertura de saúde no município de Ibagué.
- Controles de enfermagem (atendimento pré-natal/crescimento e desenvolvimento).
- Estatísticas de Riscos Ocupacionais em março de 2023 para o Departamento de Caquetá.
- Ativos de informação 2022 do Hospital Universitário Erasmo Meoz.
- Plano de Desenvolvimento 2024-2027 do Município de Bojacá (onde estão incluídas questões de talentos humanos).

Referência

https://www.datos.gov.co/

6.3.6. Costa Rica

Direção de Talentos Humanos

A Direção Geral de Saúde do Ministério da Saúde da Costa Rica tem uma Unidade de Desenvolvimento Humano. Esse órgão administrativo é responsável por projetar, planejar, coordenar, implementar, monitorar e avaliar tudo relacionado aos talentos humanos na área da saúde.

Boas práticas

Guia de boas práticas de gestão de recursos humanos em organizações a partir de uma perspectiva de gênero	
Instituição	Instituto Nacional das Mulheres da Costa Rica
Ano ou período de execução	2023
Temas relacionados aos talentos humanos	Capacitação e fortalecimento dos talentos humanos
Formato/Modalidade	Manuais/Guias

Resumo

O Instituto Nacional das Mulheres da Costa Rica chefiou a elaboração deste *Guia de boas práticas de gestão de recursos humanos nas organizações sob a perspectiva de gênero*. Este documento tem como objetivo fornecer recomendações práticas que podem ser aplicadas pelas instituições e seus departamentos de talentos humanos (incluindo os da saúde) no processo de incorporar a perspectiva de gênero em sua gestão.

Para isso, este manual está dividido em dois capítulos, cada um deles enfocando os seguintes aspectos dos talentos humanos:

- Parte I. Por quê e para quê gerenciar os processos de recursos humanos sob uma perspectiva de gênero?
  - Importância da aplicação da perspectiva de gênero
  - Por quê gerenciar os processos de recursos humanos sob uma perspectiva de gênero?
- Parte II. Boas práticas para incorporar a perspectiva de gênero nos departamentos de recursos humanos das organizações
  - Contratação e seleção de pessoal
  - Promoções e ascensões
  - Remuneração
  - Participação igualitária de homens e mulheres em diferentes cargos na organização
  - Ações de conscientização, formação e capacitação
  - Avaliação do desempenho
  - Organização das jornadas de trabalho
  - Cultura organizacional

Referência

https://formatos.inamu.go.cr/SIDOC/archivosLibros/Guia%20de%20buenas%20practicas%20en%20la%20Gestion%20Recursos%20Humanos_23.pdf

6.3.7. Cuba

Direção de Talentos Humanos

A República de Cuba tem, dentro do Ministério da Saúde Pública, o Departamento de Capital Humano. Seu principal objetivo é aconselhar e liderar os processos de gestão de talentos humanos, especificamente aqueles relacionados à contratação, seleção, integração e avaliação dos profissionais do setor de saúde para oferecer serviços e intervenções mais eficientes.

Boas práticas

Avaliação da gestão dos talentos humanos em um ambiente hospitalar cubano	
Instituição	Centro Ambulatorial Especializado de Cienfuegos
Ano ou período de execução	2015 (com publicação em 2017)
Temas relacionados aos talentos humanos	Capacitação e fortalecimento dos talentos humanos
Formato/Modalidade	Ações de divulgação

Resumo

Esta pesquisa procurou avaliar a gestão de talentos humanos no ambiente hospitalar cubano, especificamente no Centro Ambulatorial Especializado de Cienfuegos. A amostra consistiu em 32 profissionais de saúde do centro, que tiveram que responder a um questionário *ad hoc* que explorou, entre outras, as seguintes variáveis:

- Avaliação do desempenho
- Motivadores para a estabilidade no trabalho
- Indicadores preditores de prática bem-sucedida
- Cultura organizacional para o desenvolvimento de talentos
- Estilo de liderança

Os resultados dessa avaliação mostraram que os talentos humanos dão mais importância à adequação ao trabalho, ao desempenho no trabalho, bem como ao cumprimento das responsabilidades e ao esforço para cumpri-las. Por outro lado, eles dão menos importância aos interesses profissionais, à diversificação do conhecimento adquirido, ao nível de motivação e influência, ao nível de criatividade, à capacidade de desenvolver relacionamentos e à autonomia para resolver problemas.

Por fim, vale observar que esta pesquisa deixa claro quais fatores as instituições do setor de saúde (públicas e privadas) precisam levar em conta para gerenciar adequadamente o talento humano.

Referência

https://www.scielosp.org/pdf/rcsp/2017.v43n1/3-15/es

6.3.8. Equador

Direção de Talentos Humanos

O Ministério da Saúde Pública do Equador conta com uma Diretoria de Administração dos Talentos Humanos. Nesse sentido, esse órgão é responsável por dirigir, gerenciar e controlar o desenvolvimento e a implementação dos subsistemas de talentos humanos na saúde (por meio da aplicação de leis, regulamentos, normas técnicas, políticas, métodos e procedimentos relacionados).

Boas práticas

Manual de capacitação sobre violência com base no gênero nas emergências	
Instituição	UNFPA Equador
Ano ou período de execução	2023
Temas relacionados aos talentos humanos	Capacitação e fortalecimento dos talentos humanos
Formato/Modalidade	Manuais/Guias

Resumo

O *Manual de capacitação sobre violência com base no gênero nas emergências* tem como objetivo fornecer aos profissionais e à equipe de saúde ferramentas para oferecer atendimento obstétrico e ginecológico oportuno, integral e de qualidade, a fim de evitar práticas ou procedimentos prejudiciais e desnecessários que violem os direitos sexuais e reprodutivos.

Graças a essa iniciativa, houve progresso na garantia de que os profissionais de saúde ofereçam serviços e intervenções de qualidade para prevenir a violência no atendimento obstétrico e ginecológico. Além disso, ajudou a evitar a revitimização e a melhorar a cooperação entre as instituições de saúde e judiciais.

Nesse sentido, este manual inclui as seguintes seções:

- Boas práticas para a prevenção da violência ginecológica
- Boas práticas para a prevenção da violência gineco-obstétrica
- Boas práticas para a prevenção da violência ginecológico-obstétrica em casos especiais

Por fim, deve-se observar que este manual é o roteiro a ser seguido nas unidades de saúde do Sistema Nacional de Saúde do Equador em todos os níveis de atendimento.

Referência

https://ecuador.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/2024-09/MANUAL%20VIOLENCIA%203_compressed%20%281%29.pdf

Dados Abertos do Equador	
Instituição	Secretaria Nacional de Planejamento, Ministério das Telecomunicações e da Sociedade da Informação
Ano ou período de execução	2018 até o presente
Temas relacionados aos talentos humanos	Coleta e sistematização de dados sobre os talentos humanos na área da saúde
Formato/Modalidade	Repositório

Resumo

A plataforma de Dados Abertos do Equador disponibiliza dados abertos (e online) para acesso e uso irrestritos por cidadãos, setor privado, instituições públicas e meio acadêmico. O principal objetivo disso é promover a participação dos cidadãos, a inovação pública, a geração de ideias e a validação de informações.

Ao mesmo tempo, essa plataforma também busca incentivar as próprias instituições públicas a melhorar a publicação de seus dados. Além disso, ela influencia o aprimoramento, a otimização e até mesmo a automação dos processos que garantem a veracidade dessas informações.

A plataforma de Dados Abertos do Equador tem 18 áreas temáticas. No setor de Saúde, as seguintes instituições estão envolvidas:

- Agência de Garantia de Qualidade dos Serviços de Saúde e Medicina Pré-paga
- Conselho Nacional de Igualdade para Deficientes
- Instituto Nacional de Estatística e Censos
- Ministério da Saúde Pública

Essas, por sua vez, fornecem os seguintes dados relacionados ao talento humano:

- Registro Estatístico de Recursos e Atividades de Saúde - INEC
- Licenciamento de Unidades de Saúde

Referência

https://datosabiertos.gob.ec/

6.3.9. El Salvador

Direção de Talentos Humanos

O Ministério da Saúde de El Salvador tem uma Direção de Recursos Humanos. Esta última, por sua vez, possui uma Unidade de Gestão de Atração e Seleção de Talentos Humanos, bem como uma Unidade de Gestão de Formação e Desenvolvimento de Talentos Humanos. A primeira é responsável por desenvolver e fortalecer as habilidades e aptidões dos profissionais de saúde. A segunda é responsável por garantir os processos de atração e seleção de profissionais qualificados e competentes nesse setor.

Boas práticas

Iniciativa de Saúde Mesoamérica	
Instituição	Banco Interamericano de Desenvolvimento
Ano ou período de execução	2014-2015
Temas relacionados aos talentos humanos	Coordenação, gestão e organização dos talentos humanos
Formato/Modalidade	Workshops ou capacitações

Resumo

A Iniciativa de Saúde Mesoamérica (ou Salud Mesoamerica Initiative, SMI) é uma parceria público-privada que visa reduzir as desigualdades na saúde materno-infantil na região da Mesoamérica através da expansão da cobertura e da melhora da qualidade do atendimento primário de saúde para as pessoas mais pobres.

Portanto, a SMI implementou um programa de incentivo em espécie para equipes de saúde comunitária em El Salvador por um período de 24 meses (entre 2014 e 2015). Esses incentivos, por sua vez, foram vinculados a 11 indicadores-chave de saúde materna e infantil. Dessa forma, os talentos humanos que participaram dessa iniciativa adquiriram as seguintes competências:

- Informações sobre métodos modernos de planejamento familiar.
- Conhecimento do tratamento da diarreia com sais de reidratação oral e zinco.
- Atendimento pré-natal de acordo com as diretrizes clínicas nacionais.
- Conhecimento sobre plano de parto institucional.
- Prática de cuidados pós-parto durante uma semana após o parto.
- Conhecimento e aplicação de vacina contra sarampo, caxumba e rubéola.

Por fim, é importante observar que os incentivos em espécie levaram a melhorias significativas no alcance da comunidade, na qualidade e pontualidade do atendimento e na utilização dos serviços de saúde materno-infantil.

Referência

https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0167629618311627?via%3Dihub

Programa para a implementação de um sistema de telemedicina em El Salvador	
Instituição	Banco de Desenvolvimento da América Latina e do Caribe
Ano ou período de execução	2023 até o presente
Temas relacionados aos talentos humanos	Capacitação e fortalecimento dos talentos humanos
Formato/Modalidade	Workshops ou capacitações

Resumo

A República de El Salvador, com o apoio do Banco de Desenvolvimento da América Latina e do Caribe (CAF), lançou um programa para a implementação de um sistema de telemedicina. Seu principal objetivo era melhorar o acesso, a cobertura e a eficiência do atendimento dos pacientes no país (através da implementação de uma plataforma tecnológica para a aplicação da telemedicina).

Em outras palavras, essa iniciativa buscou atingir os seguintes marcos:

- Reforçar o atendimento e os serviços de saúde.
- Otimizar o Sistema Nacional de Saúde e seu funcionamento.
- Centralizar os serviços de saúde por meio de uma plataforma que atenda aos requisitos de segurança e interoperabilidade.
- Construir e adaptar uma infraestrutura física para a operação do sistema de telemedicina.

Para atingir esses objetivos, os talentos humanos existentes também foram reforçados e adaptados por meio de formações especializadas nas seguintes áreas:

- Conhecimentos da estrutura legal da telemedicina.
- Digitalização da saúde e competências digitais.
- Melhora do diagnóstico oportuno e proteção de dados pessoais.
- Promoção da tomada de decisões com base em evidências
- Competências em gestão de mudanças, perspectiva de gênero e humanização do atendimento ao paciente.

Por fim, cabe destacar que os talentos humanos na saúde, por meio desse sistema de telemedicina, conseguiram atender 360.000 crianças menores de 5 anos e 2.200.000 mulheres.

Referência

https://www.caf.com/es/quienes-somos/proyectos/cfa012205-programa-para-la-implementacion-de-un-sistema-de-telemedicina-en-el-salvador/

6.3.10. Espanha

Direção de Talentos Humanos

O Reino da Espanha tem a Subdiretoria Geral de Recursos Humanos e Inspeção de Serviços (dentro do Ministério da Saúde). Esse órgão é responsável por coordenar e supervisionar a política de pessoal dos órgãos autônomos de saúde, além de supervisionar e coordenar as propostas de planos de emprego para profissionais de saúde.

Boas práticas

Manual de Boas Práticas na Humanização dos Serviços de Urgência	
Instituição	Grupo de Trabalho de Humanização dos Serviços de Urgências Hospitalares
Ano ou período de execução	2020
Temas relacionados aos talentos humanos	Bem-estar dos talentos humanos
Formato/Modalidade	Manuais/Guias

Resumo

Este Manual de Boas Práticas na Humanização dos Serviços de Urgência foi desenvolvido pelo Projeto HU-CI. Seu nascimento foi uma resposta aos muitos desafios enfrentados pelos profissionais de saúde em ambientes de alta pressão, especialmente nos serviços de urgência dos hospitais. Dessa forma, o objetivo é transformar o atendimento primário de saúde por meio de uma abordagem mais humana e empática, melhorando tanto a experiência do paciente quanto o bem-estar dos profissionais de saúde.

Essa iniciativa tem sete linhas estratégicas de ação para a aplicação de uma abordagem de humanização nos serviços de urgência dos hospitais. As linhas e subdimensões relacionadas aos talentos humanos são apresentadas a seguir:

- Linha estratégica 1 - Serviços de urgências hospitalares
  - Conscientização e capacitação da equipe de atendimento
- Linha estratégica 2 - Comunicação
  - Comunicação dentro da equipe
- Linha estratégica 4 - Assistência ao profissional
  - Conscientização sobre a síndrome de burnout e os fatores associados
  - Prevenção do burnout e promoção do bem-estar
  - Prevenção e gestão integrada de situações de conflito em serviços de emergência hospitalar
- Linha estratégica 7 - Infraestrutura humanizada
  - Privacidade e intimidade do paciente
  - Orientação do paciente
  - Conforto na área administrativa e dos profissionais

Referência

https://proyectohuci.com/wp-content/uploads/2020/09/ManHUrgHosp.pdf

Programa de Formação Médica Especializada (PFME)	
Instituição	AECID
Ano ou período de execução	2018 até o presente
Temas relacionados aos talentos humanos	Capacitação e fortalecimento dos talentos humanos
Formato/Modalidade	Workshops ou capacitações

Resumo

A Agência Espanhola de Cooperação Internacional para o Desenvolvimento (AECID) lançou o Programa de Formação Médica Especializada (PFME) . Seu principal objetivo é ajudar os países parceiros da Cooperação Espanhola a avançar em direção à cobertura universal de saúde, aumentando o acesso ao atendimento primário e aos serviços essenciais para toda a população, reduzindo assim a lacuna existente nesse acesso e compartilhando o conhecimento e a experiência do sistema de saúde espanhol e de seus profissionais.

Nesse sentido, o programa implementa colaborações técnicas e trocas de conhecimento e experiências entre a Espanha e os países parceiros da Cooperação Espanhola. Essa colaboração se concentra nos profissionais que trabalham no Sistema Nacional de Saúde da Espanha e nos hospitais universitários, bem como nas sociedades científicas, que oferecem seus recursos de ensino e trocam experiências com seus colegas. Nesse aspecto, destaca-se particularmente a cooperação com a Bolívia e o Paraguai:

- Bolívia. O PFME começou em 2018 em colaboração com o Ministério da Saúde da Bolívia, que anualmente convoca 1.000 vagas de residência que incluem estadias na Espanha, apoio à revisão baseada em competências dos currículos formadores de todas as Especialidades do Sistema de Residência Médica e da grade curricular da carreira de medicina. Em 2022 e 2023, o PFME recebeu o Prêmio Esculápio de Ouro da Associação de Médicos da Bolívia.
- Paraguai. O PFME começou em 2023 em colaboração com o Ministério da Saúde Pública e Bem-Estar Social do Paraguai. Nesse caso, o programa se concentrou no desenvolvimento de um curso de obstetrícia crítica, formação de instrutores, capacitações e prática com simuladores para reforçar as habilidades de especialistas e residentes nas especialidades de obstetrícia, anestesia e medicina intensiva. Em 2024, o programa ampliou o apoio por meio de um diagnóstico das oportunidades de melhoria na implementação da grade curricular, bem como da educação continuada e das competências transversais em cinco especialidades: medicina familiar e comunitária, medicina interna, pediatria, obstetrícia e ginecologia e cirurgia geral.

Referência

https://www.aecid.es/programa-de-formacion-medica-especializada-pfme

Iniciativa Aporta	
Instituição	Ministério da Transformação Digital e do Serviço Público, por meio da Entidade Pública Empresarial Red.es
Ano ou período de execução	2009 até o presente
Temas relacionados aos talentos humanos	Coleta e sistematização de dados sobre os talentos humanos na área da saúde
Formato/Modalidade	Repositório

Resumo

A Iniciativa Aporta, promovida pelo Ministério da Transformação Digital e do Serviço Público, nasceu em 2009 com o objetivo de promover a abertura das informações públicas e o desenvolvimento de serviços avançados orientados por dados. Essa iniciativa é articulada nas sete linhas de ação a seguir como um ponto de encontro entre administrações, empresas e cidadãos que fazem parte do ecossistema de dados abertos na Espanha:

- Conscientização
- Análise e estatísticas
- Regulamentação
- Cooperação nacional
- Cooperação internacional
- Catálogo nacional e suporte
- Inovação

Com base nessas linhas de ação, a Iniciativa Aporta visa promover novos produtos e serviços de instituições públicas, do setor privado e da sociedade civil para o benefício da sociedade. Para isso, o portal conta com 22 temas diferentes. Na área de Saúde, destacam-se os seguintes dados relacionados aos talentos humanos:

- Médicos registrados por ano e sexo
- Centros médicos, farmácias e serviços de saúde
- Equipe médica de acordo com os serviços assistenciais por ano
- Distribuição do número de médicos por comunidades autônomas e cidades autônomas
- Atividade de enfermagem em nível clínico
- Atividade de enfermagem no nível da Área Básica de Saúde
- Distribuição do número de enfermeiros com especialização em enfermagem obstétrica

Referência

https://datos.gob.es/es/acerca-de-la-iniciativa-aporta

6.3.11. Guatemala

Direção de Talentos Humanos

O Ministério da Saúde Pública e Assistência Social da Guatemala tem uma Direção Geral de Recursos Humanos. Esse órgão é responsável por elaborar, implementar, monitorar e avaliar políticas para o desenvolvimento dos talentos humanos na área da saúde, além de coordenar com todas as instituições do setor de saúde para atingir os objetivos setoriais, mantendo uma análise permanente do mercado de trabalho e educação.

Boas práticas

Observatório de Recursos Humanos em Saúde (ORHUS) da Guatemala	
Instituição	Ministério da Saúde Pública e Assistência Social
Ano ou período de execução	2011 até o presente
Temas relacionados aos talentos humanos	Coleta e sistematização de dados sobre os talentos humanos na área da saúde
Formato/Modalidade	Repositório

Resumo

A Comissão Interinstitucional de Ações Conjuntas dos Setores Acadêmico e de Saúde lançou o Observatório de Recursos Humanos em Saúde (ORHUS) na Guatemala. Seu principal objetivo é ser um fórum de diálogo, intercâmbio e cooperação, formado por diversas instituições, incluindo entidades prestadoras de serviços de saúde, formadores de recursos humanos, associações comerciais e outros.

Com base nisso, como segundo objetivo, o ORHUS da Guatemala busca gerar, compilar, processar, analisar e fornecer informações sobre a força de trabalho da saúde, especialmente para emitir recomendações para o desenvolvimento de políticas e outras intervenções que contribuam para o desenvolvimento do potencial dos talentos humanos que trabalham na área da saúde.

Nesse sentido, as principais ações do ORHUS diretamente relacionadas aos talentos humanos são as seguintes:

- Promover, na agenda técnica e política de saúde, o desenvolvimento e a gestão dos talentos humanos em nível nacional e subnacional (considerando processos de formação, quantidade, distribuição e condições de trabalho).
- Promover ou desenvolver pesquisas específicas sobre a situação dos talentos humanos na área da saúde da Guatemala.
- Promover relações de colaboração com outros atores nacionais e internacionais para a formação de redes de trabalho e influência sobre políticas de talentos humanos na saúde.
- Colaborar com tomadores de decisão e unidades de planejamento das instituições formadoras de talentos humanos, bem como com instituições prestadoras de serviços, fornecendo evidências, informações estratégicas, análises e recomendações.

Referência

https://www.galileo.edu/noticias/dan-a-conocer-orhus-de-guatemala/

Dados Abertos da Guatemala	
Instituição	Secretaria Nacional de Ciência e Tecnologia, com a colaboração do Ministério do Interior
Ano ou período de execução	2018 até o presente
Temas relacionados aos talentos humanos	Coleta e sistematização de dados sobre os talentos humanos na área da saúde
Formato/Modalidade	Repositório

Resumo

O portal de Dados Abertos da Guatemala nasceu sob o amparo da Secretaria Nacional de Ciência e Tecnologia, em colaboração com o Ministério do Interior. Seu objetivo é disponibilizar, com características técnicas e legais, dados do governo e de suas instituições, bem como do setor privado, do meio acadêmico e da sociedade civil, para que possam ser usados, reutilizados e redistribuídos. Além disso, esse portal tem como objetivo fazer com que os dados abertos se tornem uma ferramenta poderosa para aumentar a transparência, a participação dos cidadãos e a inovação em várias áreas.

Para esse fim, o portal garante que os dados abertos da Guatemala estejam em conformidade com as seguintes características:

- Acessibilidade
- Licença aberta
- Formato legível
- Atualização
- Integridade
- Metadados descritivos

O portal também conta com 12 áreas temáticas diferenciadas (incluindo a Saúde) e permite que os dados sejam catalogados por cada instituição (onde se pode encontrar o Ministério da Saúde Pública e Assistência Social).

Referência

https://datos.gob.gt/

6.3.12. Honduras

Direção de Talentos Humanos

A República de Honduras tem uma Diretoria para o Desenvolvimento de Recursos Humanos em Saúde dentro da Secretaria da Saúde. Sua principal responsabilidade é gerenciar assuntos relacionados aos talentos humanos na área da saúde, de acordo com as disposições legais sobre o assunto, incluindo a preparação e atualização de manuais de funções e classificação de cargos e salários, bem como o desenvolvimento de programas de capacitação no setor.

Boas práticas

Boas Práticas de Pesquisa na Saúde (BPIS) para promover a liderança em pesquisa no Hospital Universitário	
Instituição	UNICEF, PNUD, Banco Mundial e OMS
Ano ou período de execução	2024
Temas relacionados aos talentos humanos	Capacitação e fortalecimento dos talentos humanos
Formato/Modalidade	Workshops ou capacitações

Resumo

As Boas Práticas de Pesquisa na Saúde (BPIS) para promover a liderança em pesquisa no Hospital Universitário (em Tegucigalpa) é uma iniciativa implementada pelos centros regionais de capacitação do Programa Especial de Pesquisa e Capacitação em Doenças Tropicais (TDR) em Honduras, co-patrocinada pelo Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF), pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), pelo Banco Mundial e pela Organização Mundial da Saúde (OMS).

Nesse sentido, o BPIS buscou reforçar as capacidades dos talentos humanos na saúde (e suas instituições), fornecendo conhecimentos, habilidades e ferramentas necessárias para a gestão e a transferência de capacidades de pesquisa em saúde humana. Em especial, nos seguintes contextos:

- Compreender a importância dos princípios éticos e de qualidade na condução da pesquisa em saúde humana.
- Facilitar a elaboração, a condução, o registro e o relatório de um projeto de pesquisa de acordo com princípios éticos e de qualidade.
- Assumir a responsabilidade de aplicar essas habilidades no trabalho diário.

Por fim, é importante observar que os participantes desses intercâmbios pertenciam às seguintes instituições:

- Hospital Escuela Honduras
- Hospital María de Especialidades Pediátricas
- Instituto Hondureño de Seguridad Social
- Facultad de Ciencias Médicas de la UNAH
- Ministério da Saúde Pública e Assistência Social

Referência

https://lac.tghn.org/actividades-y-eventos/talleres/buenas-practicas-BPIS-es/

6.3.13. México

Direção de Talentos Humanos

Nos Estados Unidos Mexicanos, existe a Comissão Interinstitucional para a Formação de Recursos Humanos para a Saúde (CIFRHS). Seu principal objetivo é formar profissionais de saúde para que sejam confiáveis, eficazes e de alta qualidade humana. Para isso, esse órgão é responsável por vincular os setores de saúde e educação para avaliar o pessoal médico e organizar sua transição para o próximo estágio de sua formação.

Boas práticas

Programa Nacional de Formação em Saúde (Universidades para o Bem-Estar) - Novas Escolas de Medicina	
Instituição	Órgão de Coordenação de Universidades para o Bem-Estar Benito Juárez García
Ano ou período de execução	2019 até o presente
Temas relacionados aos talentos humanos	Capacitação e fortalecimento dos talentos humanos
Formato/Modalidade	Workshops ou capacitações

Resumo

O Órgão de Coordenação das Universidades para o Bem-Estar Benito Juárez García (UBBJG) lançou o Programa Nacional de Formação em Saúde (Universidades para o Bem-Estar) - Novas Escolas de Medicina. Seu principal objetivo era estabelecer novas escolas de medicina e enfermagem em locais estratégicos para garantir que os formandos tivessem um vínculo estreito com as comunidades onde exerceriam suas profissões, além de promover a retenção de talentos humanos na área da saúde em territórios com escassez de profissionais.

Para isso, as principais ações implementadas no âmbito desse programa foram as seguintes:

- Criação de novos centros universitários de formação em saúde, com infraestrutura adequada para educação médica e hospitalar.
- Currículo elaborado de acordo com as necessidades do sistema de saúde pública, com ênfase em medicina geral e comunitária.
- Educação gratuita e com bolsas de estudo, eliminando barreiras financeiras para o acesso dos estudos de medicina.
- Estágios na comunidade desde os primeiros anos de formação, garantindo a integração dos alunos com a realidade das populações carentes.
- Vínculos com hospitais e centros de saúde pública, promovendo o emprego dos formandos no sistema nacional de saúde.

Com relação a isso, os impactos alcançados pelo programa foram os seguintes:

- Abertura de mais de 30 novas escolas de medicina e enfermagem em comunidades com escassez de profissionais de saúde.
- Mais de 50.000 alunos matriculados em programas de saúde sob esse formato.
- Crescimento sustentado do número de graduados que optam por trabalhar em hospitais públicos e centros de saúde comunitários.

Referência

https://sidof.segob.gob.mx/notas/5698459

Observatório Nacional de Recursos Humanos para a Saúde (ONRHUS)	
Instituição	Faculdade de Medicina da Universidade Nacional Autônoma do México (UNAM)
Ano ou período de execução	2023 até o presente
Temas relacionados aos talentos humanos	Coleta e sistematização de dados sobre os talentos humanos na área da saúde
Formato/Modalidade	Repositório

Resumo

A Faculdade de Medicina da Universidade Nacional Autônoma do México (UNAM) lançou o Observatório Nacional de Recursos Humanos para a Saúde (ONRHUS). O principal objetivo dessa plataforma é apoiar ações que abordem os desafios atuais enfrentados tanto pelo sistema de saúde quanto pelo setor educacional em sua responsabilidade de formar talentos humanos para a saúde. Ela faz isso especialmente por promover e desenvolver conhecimento com base na análise de informações confiáveis sobre talentos humanos para uso eficaz em nível institucional, local, estadual e nacional.

O Observatório também tem como objetivo apoiar o desenvolvimento de políticas públicas que integrem as prioridades e a cooperação necessárias para a formação e o desenvolvimento eficazes dos talentos humanos. Com relação a isso, as principais medidas tomadas pelo Observatório foram as seguintes:

- Contribuir para o desenvolvimento da capacidade institucional necessária para a avaliação e o monitoramento da situação e das tendências dos talentos humanos na saúde no México e, com isso, elaborar projeções que permitam o planejamento.
- Fornecer uma plataforma permanente que promova a colaboração e a troca de experiências para o desenvolvimento dos talentos humanos na área da saúde.
- Facilitar a criação de redes de especialistas de talentos humanos na saúde para fortalecer sua capacidade e, assim, oferecer serviços de qualidade.
- Promover o debate sobre a legislação e a regulamentação dos talentos humanos na área da saúde, que serão usadas para propor atualizações, modificações e reformas que estejam de acordo com as necessidades reais e atuais do país.
- Servir como um elo entre a formação dos talentos humanos na saúde e seu emprego no mercado de trabalho.
- Contribuir para a harmonização da oferta e da demanda dos talentos humanos no sistema nacional de saúde mexicano.

Referência

https://onrhus.facmed.unam.mx/

Data México	
Instituição	Coordenação da Estratégia Nacional Digital da Presidência da República e da Unidade de Governo Digital da Secretaria da Função Pública
Ano ou período de execução	2014 até o presente
Temas relacionados aos talentos humanos	Coleta e sistematização de dados sobre os talentos humanos na área da saúde
Formato/Modalidade	Repositório

Resumo

A Secretaria de Economia lançou o Data Mexico, com o objetivo fundamental de criar um portal que permita a integração, a visualização e a análise de dados abertos para aprimorar a tomada de decisões de políticas públicas com foco na promoção da inovação, da inclusão e da diversificação da economia mexicana. Em outras palavras, o Data Mexico pretende ser uma ferramenta que ajuda a transformar dados em conhecimento, conhecimento em narrativas articuladas e essas narrativas em decisões estratégicas.

Nesse sentido, é importante observar que esse portal permite explorar dados econômicos, sociais e ocupacionais por meio de visualizações interativas personalizáveis com base nas seguintes categorias:

- Cidade/localidades
- Produtos
- Setores
- Instituições
- Ocupações

Baseado nisso, o Data Mexico conta com 19 setores distintos, incluindo Serviços de Saúde e Assistência Social. Dentro desse último tema, os principais indicadores relacionados aos talentos humanos são os seguintes:

- Médicos, enfermeiros e outros especialistas em saúde
- Enfermeiros, técnicos médicos e profissionais de apoio à saúde
- Farmacologistas (e técnicos e assistentes de farmácia)
- Psicólogos
- Rotatividade e permanência do pessoal

Referência

https://www.economia.gob.mx/datamexico/

6.3.14. Nicarágua

Direção de Talentos Humanos

O Ministério da Saúde da Nicarágua tem uma Divisão Geral de Recursos Humanos. Entre outras responsabilidades, esse órgão é encarregado de coordenar os acordos coletivos e salariais dos talentos humanos na área da saúde, bem como de gerenciar suas relações, oferta de vagas, desempenho e desenvolvimento profissional.

Boas práticas

Não foram encontradas boas práticas para a Nicarágua relacionadas aos talentos humanos na área da saúde.

6.3.15. Panamá

Direção de Talentos Humanos

O Ministério da Saúde da República do Panamá tem uma Diretoria de Recursos Humanos. Seus principais objetivos são garantir a implementação correta das regras e procedimentos relacionados ao planejamento, formação, capacitação, gestão e regulamentação de talentos humanos na área da saúde.

Boas práticas

Sistema de Informação de Recursos Humanos na Saúde (SIRHS)	
Instituição	Ministério da Saúde
Ano ou período de execução	2024 até o presente
Temas relacionados aos talentos humanos	Coleta e sistematização de dados sobre os talentos humanos na área da saúde
Formato/Modalidade	Repositório

Resumo

O Ministério da Saúde, com o apoio da OPAS?, lançou o Sistema de Informação de Recursos Humanos na Saúde (SIRHS). O SIRHS dispõe de informações úteis, relevantes e suficientes, em quantidade, qualidade e atualidade, para a tomada de decisões no campo do talento humano na saúde em nível nacional, regional e local no Panamá.

Por sua vez, o SIRHS busca construir as bases para a Transformação Digital focada na Gestão do Talento Humano do Ministério da Saúde, garantindo assim uma administração transparente, relevante, integral e ágil para, precisamente, promover tomadas de decisões mais adequadas e, portanto, garantir uma melhor qualidade de saúde pública no Panamá.

Nesse sentido, o SIRHS também visa modernizar a gestão de informações sobre o talento humano na saúde para fortalecer a tomada de decisões nas áreas de planejamento estratégico e administração, garantindo uma distribuição equitativa e eficiente da força de trabalho da saúde no Panamá.

Por fim, deve-se observar que o SIRHS tem Relatórios Públicos em relação aos seguintes indicadores de talentos humanos no Ministério da Saúde do Panamá:

- Equipe por gênero
- Equipe por faixa etária
- Distribuição do nível de escolaridade
- Equipe por unidade administrativa (idade e gênero)
- Distribuição por etnia

Referência

https://sirhs.minsa.gob.pa/

6.3.16. Paraguai

Direção de Talentos Humanos

O Ministério da Saúde Pública e Bem-Estar Social (MSPBS) do Paraguai criou a Direção Estratégica Nacional de Recursos Humanos na Saúde (DNERHS). Nesse sentido, sua principal missão é desenvolver e implementar uma política de planejamento estratégico para os talentos humanos na saúde que promova um processo contínuo de melhoria dessa força de trabalho, especialmente nos seguintes aspectos: normatização, gestão da educação, gestão do trabalho, regulamentação e avaliação.

Boas práticas

Materiais educativos audiovisuais no âmbito do Plano de Implementação e Monitoramento da Política Nacional de Recursos Humanos na Saúde (PNRHS) do Paraguai	
Instituição	Direção Estratégica Nacional de Recursos Humanos na Saúde (DNERHS) do Ministério da Saúde Pública e Bem-Estar Social (MSPyBS)
Ano ou período de execução	2020 até o presente
Temas relacionados aos talentos humanos	Coordenação, gestão e organização dos talentos humanos
Formato/Modalidade	Workshops ou capacitações

Resumo

A Direção Estratégica Nacional de Recursos Humanos na Saúde (DNERHS) lançou uma capacitação para fortalecer as capacidades dos profissionais de saúde do Paraguai para entender e implementar a Política Nacional de Recursos Humanos em Saúde (PNRHS), especialmente as estratégias e linhas de ação estabelecidas pelo Ministério da Saúde Pública e Bem-Estar Social (MSPyBS).

Como parte dessa capacitação, a DNERHS desenvolveu uma série de materiais audiovisuais para apresentar as principais informações da PNRHS de forma acessível, dinâmica e atraente, favorecendo assim a compreensão e o aprendizado dos participantes. Nesse sentido, os principais públicos-alvo são:

- Equipe de saúde em todos os níveis do sistema público e privado.
- Responsáveis pelo planejamento e gestão de recursos humanos na área de saúde.
- Funcionários em áreas relacionadas às políticas de saúde e formação de pessoal da saúde.
- Outros participantes importantes do setor interessados na implementação da PNRHS.

Além disso, o conteúdo dessa capacitação e de seus materiais audiovisuais é o seguinte:

- Estrutura conceitual da PNRHS 2020-2030: princípios, objetivos estratégicos e prioridades nacionais.
- Planejamento e desenvolvimento dos recursos humanos na saúde: formação, distribuição e retenção de pessoal.
- Gestão de capacidades e fortalecimento institucional: competências, carreira na saúde e condições de trabalho.
- Equidade, qualidade e sustentabilidade dos serviços de saúde: estratégias para reduzir as lacunas territoriais e melhorar o acesso.
- Monitoramento e avaliação de políticas: instrumentos para monitorar e medir resultados.

Referência

https://paraguay.bvsalud.org/post_vitrines/rhs/
https://paraguay.bvsalud.org/vitrinas/dnerhs/materiales-audiovisuales-educativos-de-pnrhs/

6.3.17. Peru

Direção de Talentos Humanos

O Ministério da Saúde do Peru criou a Direção Geral de Pessoal de Saúde, que, por sua vez, conta com Unidades de Planejamento do Pessoal da Saúde e Fortalecimento das Capacidades do Pessoal da Saúde. Nesse sentido, essa estrutura é responsável por formular políticas setoriais, bem como monitorá-las e avaliá-las, em termos de talentos humanos na saúde.

Boas práticas

Programa de Serviços de Saúde Rural e Urbana Marginalizada (SERUMS)	
Instituição	Diretoria Geral do Pessoal da Saúde Ministério da Saúde
Ano ou período de execução	1981 até o presente
Temas relacionados aos talentos humanos	Coordenação, gestão e organização dos talentos humanos
Formato/Modalidade	Ações de divulgação

Resumo

O Ministério da Saúde do Peru lançou o Programa de Serviços de Saúde Rural e Urbana Marginalizada (SERUMS). Seu principal objetivo tem sido fornecer profissionais de saúde para as unidades de primeiro nível de atendimento que atendem à população mais vulnerável. Portanto, essa mesma iniciativa foi uma estratégia fundamental na política nacional de saúde que leva em conta o talento humano como pedra fundamental.

Nesse sentido, o SERUMS é um programa obrigatório para médicos, dentistas, enfermeiros e outros profissionais de saúde, que devem trabalhar em áreas rurais por um ano antes de poderem acessar cargos públicos, programas de especialização, cargos no sistema de saúde pública ou residências médicas.

Em 2024, de acordo com os dados do próprio Ministério da Saúde do Peru, cerca de 9.000 profissionais de saúde foram contratados para atender às comunidades mais vulneráveis do país.

Referência

https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/1042722-serums-2024-ii-cerca-de-9000-profesionales-se-integran-al-sistema-de-salud-a-para-atender-a-las-comunidades-mas-vulnerables

Plataforma Nacional de Dados Abertos (PNDA)	
Instituição	Secretaria de Governo Digital Presidência do Conselho de Ministros
Ano ou período de execução	2017 até o presente
Temas relacionados aos talentos humanos	Coleta e sistematização de dados sobre os talentos humanos na área da saúde
Formato/Modalidade	Repositório

Resumo

A Secretaría de Gobierno y Transformación Digital (Secretaria de Governo e Transformação Digital, SGTD) da Presidencia del Consejo de Ministros (Presidência do Conselho de Ministros, PCM) do Peru lançou a Plataforma Nacional de Datos Abiertos (Plataforma Nacional de Dados Abertos, PNDA). O objetivo desse portal é fornecer dados governamentais que, em formato digital, padronizados, comparáveis e acessíveis on-line, possam ser úteis para a criação de aplicativos, realização de pesquisas, análise de oportunidades de negócios, desenvolvimento da economia, promoção da inovação social e exercício do controle cidadão.

O PNDA é composto por instrumentos técnicos e normativos que estabelecem os requisitos mínimos que as entidades da Administração Pública devem implementar, de acordo com seu contexto legal, tecnológico e estratégico, para garantir um nível básico e aceitável de coleta, processamento, publicação, armazenamento e abertura dos dados que gerenciam. Especialmente porque o objetivo final desse portal é apoiar o desenvolvimento de políticas públicas, a tomada de decisões e as intervenções territoriais baseadas em dados e evidências.

Nesse sentido, o PNDA tem 12 temas distintos. Um deles é o setor de Saúde, no qual os dados mais intimamente ligados aos talentos humanos nesse setor são os seguintes:

- Registro do atendimento médico diário
- Candidatos à carreira médica
- Agenda de escolas culturais para melhorar a saúde
- Dados sobre os atendimentos prestados aos segurados

Referência

https://www.gob.pe/datosabiertos

6.3.18. Portugal

Direção de Talentos Humanos

De acordo com o mapeamento realizado para este estudo, não há uma Diretoria de Talentos Humanos na República Portuguesa. As mais próximas são as unidades do Serviço Nacional de Saúde denominadas Inventário Nacional de Profissionais de Saúde e Inventário de Pessoal do Setor de Saúde. Em ambos os casos, esses órgãos buscam planejar as necessidades dos profissionais de saúde nos setores público, privado e social, bem como coordenar as políticas dos talentos humanos no Serviço Nacional de Saúde.

Boas práticas

Plataforma Aberta de Dados Públicos Portugueses	
Instituição	Agência para a Modernização Administrativa (AMA)
Ano ou período de execução	2011 até o presente
Temas relacionados aos talentos humanos	Coleta e sistematização de dados sobre os talentos humanos na área da saúde
Formato/Modalidade	Repositório

Resumo

A Plataforma Aberta de Dados Públicos Portugueses foi criada com a função de agregar, referenciar e hospedar dados abertos de diferentes órgãos e setores da Administração Pública, tornando-se o catálogo central de dados abertos em Portugal. Além de atuar como um serviço compartilhado de hospedagem e publicação de dados que pode ser utilizado por qualquer órgão público, também atua como um portal de indexação de conteúdos hospedados em outros portais/catálogos de dados abertos, sejam eles setoriais (ex.: Saúde, Justiça, Meio Ambiente) ou locais (ex.: Câmara Municipal de Lisboa, Câmara Municipal de Águeda).

Ao mesmo tempo, esse portal também oferece vários mecanismos de interação entre provedores de dados e reutilizadores de dados, como a possibilidade de trocar comentários, enviar versões complementares dos dados e propor melhorias na plataforma. Nesse sentido, a plataforma tem 12 áreas temáticas diferentes, incluindo Saúde. Dentro dessa categoria, são explorados os seguintes indicadores, entre outros:

- Gestão financeira e eficiência nos processos de aquisição no setor de saúde
- Contratos públicos e orçamento geral do Serviço Nacional de Saúde
- Infraestrutura de saúde pública e equipamentos disponíveis
- Planejamento e distribuição de talentos humanos no setor de saúde
- Informações específicas sobre saúde bucal e saúde materno-infantil acessíveis a mulheres, crianças e adolescentes.

Referência

https://dados.gov.pt/pt/

6.3.19. República Dominicana

Direção de Talentos Humanos

A República Dominicana, por meio do Ministério da Saúde Pública (MSP) e do Vice-Ministério de Fortalecimento e Desenvolvimento do Setor de Saúde (VFDSS), criou a Diretoria de Desenvolvimento de Recursos Humanos na Saúde (DDRHS). Essa instituição tem como objetivo melhorar a eficácia do serviço prestado pelos profissionais de saúde com base na tomada de decisões fundamentadas em evidências e no desenvolvimento humano sustentável.

Boas práticas

Iniciativa HEARTS	
Instituição	OPAS, Ministério da Saúde e Associação Dominicana de Faculdades de Medicina
Ano ou período de execução	2019 até o presente
Temas relacionados aos talentos humanos	Capacitação e fortalecimento dos talentos humanos
Formato/Modalidade	Workshops ou capacitações

Resumo

A iniciativa HEARTS foi promovida pela OPAS e é implementada no Atendimento Primário de Saúde na República Dominicana. Por um lado, seu objetivo é fornecer terapia farmacológica oportuna de acordo com as diretrizes do guia de 2021 da OMS para fortalecer a prevenção e o controle de doenças cardiovasculares nas mais de 1.500 Unidades de Atendimento Primário de Saúde (UNAP), bem como promover medidas não farmacológicas, autoavaliação do paciente e trabalho multidisciplinar.

Por outro lado, para atingir esse objetivo, a iniciativa HEARTS também procura fortalecer as capacidades dos talentos humanos no atendimento primário na prevenção e gestão da hipertensão e das doenças cardiovasculares na República Dominicana. Em outras palavras, a HEARTS busca apoiar a educação e capacitação contínua de todos os talentos humanos do atendimento primário (especialmente sobre como lidar de forma humanizada com os pacientes e a comunidade).

Por fim, deve-se observar que essa iniciativa resultou em uma série de cursos virtuais de alta qualidade, gratuitos e disponíveis durante todo o ano na plataforma do Campus Virtual de Saúde Pública da OPAS, onde as escolas de medicina afiliadas à Associação Dominicana de Escolas e Faculdades de Medicina (ADOFEM) têm ferramentas *de e-learning* à sua disposição para sua capacitação na prevenção e tratamento da hipertensão e das doenças cardiovasculares.

Referência

https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11552059/

Portal Nacional de Dados Abertos da República Dominicana	
Instituição	Diretoria Geral de Ética e Integridade Governamental (DIGEIG) Escritório Governamental de Tecnologias de Informação e Comunicação (OGTIC)
Ano ou período de execução	2014 até o presente
Temas relacionados aos talentos humanos	Coleta e sistematização de dados sobre os talentos humanos na área da saúde
Formato/Modalidade	Repositório

Resumo

O Portal Nacional de Dados Abertos da República Dominicana nasceu sob a égide da Diretoria Geral de Ética e Integridade Governamental (DIGEIG) e do Escritório Governamental de Tecnologias de Informação e Comunicação (OGTIC). Essa plataforma busca, em primeiro lugar, garantir o direito de acesso às informações produzidas pelas instituições públicas, a fim de transformar seus dados em evidências que possam ser convertidas em políticas públicas.

Em segundo lugar, essa plataforma também tem como objetivo fornecer aos cidadãos, às instituições públicas, ao setor privado e ao meio acadêmico acesso a um Catálogo Governamental de Dados Abertos que lhes permita pesquisar, acessar, obter, reutilizar e redistribuir essas informações para a criação de melhores serviços e intervenções públicas.

Nesse sentido, o Portal Nacional de Dados Abertos da República Dominicana contém 11 áreas temáticas diferentes, incluindo Saúde. Em relação a essa última, alguns dos principais indicadores relacionados aos talentos humanos são apresentados a seguir:

- Relatório de produtividade por área de serviço, 2016-2024 (Hospital Regional Traumatológico Y Quirúrgico Profesor Juan Bosch)
- Estatísticas Institucional de Serviços Médicos institucionais, 2021-2024
- Estatísticas Institucionais sobre a produção de serviços ambulatoriais, de apoio e de diagnóstico
- Estatísticas de Atendimento Primário
- Exequatur de profissionais de saúde
- Estudos Médicos
- Especialidades e Serviços

Referência

https://datos.gob.do/

6.3.20. Uruguai

Direção de Talentos Humanos

A República Oriental do Uruguai tem um Sistema Nacional Integrado de Saúde que desempenha, entre outras funções, um papel semelhante ao de uma Diretoria de Talento Humano. Entre outras responsabilidades, é responsável por fornecer informações sobre quantidade, formação e atividade no mercado de trabalho do pessoal da saúde (por meio de uma Avaliação e Monitoramento dos talentos humanos nesse setor).

Boas práticas

Sistema de Informações do Pessoal da Saúde (SIPS)	
Instituição	Ministério da Saúde Pública
Ano ou período de execução	2021 até o presente
Temas relacionados aos talentos humanos	Coleta e sistematização de dados sobre os talentos humanos na área da saúde
Formato/Modalidade	Repositório

Resumo

O SIPS é um banco de dados que coleta informações sobre os profissionais de saúde. Seu objetivo é que o Ministério da Saúde Pública tenha informações sobre a atividade de trabalho de todas as pessoas que compõem o sistema de saúde, para estar a par da realidade dos serviços em termos de talentos humanos.

Para esse fim, o banco de dados do SIPS permite que as informações sejam categorizadas ou discriminadas com base nas seguintes variáveis:

- Data de ingresso na instituição (tempo de serviço)
- Categoria e remuneração
- Filial ou localidade
- Atividade a ser realizada
- Número de horas contratadas, reais e extras
- Frequência de consultas ou chamadas

Além disso, o objetivo final do SIPS é que seus bancos de dados sirvam para:

- Contribuir para a construção e elaboração de políticas para o desenvolvimento dos talentos humanos na área da saúde.
- Promover uma abordagem conjunta para a gestão política dos talentos humanos na saúde (juntamente com os atores envolvidos nesse setor).

Referência

https://www.gub.uy/ministerio-salud-publica/datos-y-estadisticas/microdatos/sistema-informacion-del-personal-salud-sips

Curso de Saúde e Diversidade Sexual	
Instituição	Colectivo Ovejas Negras, UNFPA e UdelaR com o apoio da OPAS/OMS.
Ano ou período de implementação ou início	2013 até o presente
Temas relacionados aos talentos humanos	Capacitação e fortalecimento dos talentos humanos
Formato/Modalidade	Cursos virtuais

Resumo

Esse consórcio entre o Estado, meio acadêmico e a sociedade civil promove uma abordagem da diversidade sexual como política pública no setor de saúde do Uruguai. Em outras palavras, o objetivo era incorporar avanços normativos nos serviços de saúde públicos e privados que garantissem intervenções a partir de um paradigma de despatologização das identidades e, portanto, fornecessem uma resposta às necessidades de cada pessoa e às diversas famílias existentes no país.

Isso acabou sendo incorporado no curso "Saúde e diversidade sexual" no Campus Virtual da OPAS e liderado pelo Colectivo Ovejas Negras, UNFPA e UdelaR. Seu objetivo é capacitar profissionais de saúde para que eles tenham as competências necessárias para atender às necessidades da população LGBTQIA+ em serviços públicos e privados, bem como contribuir para tornar o Sistema Nacional Integrado de Saúde (SNIS) do Uruguai mais inclusivo, amigável e abrangente.

Os módulos que compõem esse curso são os seguintes:

- Módulo 1. Noções básicas de sexualidade, gênero e diversidade: uma linguagem comum
- Módulo 2. Promoção da saúde na população LGBTQIA+
- Módulo 3. Saúde sexual e reprodutiva na população LGBTQIA+
- Módulo 4. Atendimento integral a pessoas trans
- Módulo 5. Saúde mental e atendimento psicológico sob a perspectiva da diversidade sexual

Referência

https://www.fmed.edu.uy/sites/default/files/bedelia/cursos/2024-02/SYDS%202024.docx_.pdf
https://campus.paho.org/uruguay/curso/salud-y-diversidad-sexual-uruguay-2024

Catálogo de Dados Abertos	
Instituição	Agência de Governo Eletrônico e Sociedade da Informação e do Conhecimento
Ano ou período de execução	2010 até o presente
Temas relacionados aos talentos humanos	Coleta e sistematização de dados sobre os talentos humanos na área da saúde
Formato/Modalidade	Repositório

Resumo

O Catálogo de Dados Abertos busca ser um espaço de referência para compartilhar conhecimentos, trocar experiências e disseminar o aprendizado entre instituições públicas, organizações da sociedade civil, meio acadêmico, setor privado e qualquer pessoa interessada em impulsionar o tema de dados abertos no Uruguai.

Seu objetivo final é que qualquer instituição ou indivíduo tenha acesso a esses dados e possa usá-los livremente para contar histórias, realizar pesquisas, produzir visualizações, desenvolver aplicativos cívicos, criar empreendimentos e melhorar os serviços públicos do Uruguai.

O Catálogo de Dados Abertos contém mais de 2.000 conjuntos de dados e é coordenado pela Agência de Governo Eletrônico e Sociedade da Informação e do Conhecimento (AGESIC). Ele tem 22 categorias diferentes e, na categoria de saúde, podem ser encontrados os seguintes dados relacionados aos talentos humanos:

- Interconsultas (equipe de primeiro nível de atendimento capaz de responder a todas as necessidades de saúde de sua população).
- Consultas oferecidas, atribuídas e realizadas por mês.
- Densidade de recursos humanos da saúde para cada 10.000 habitantes.
- Desempenho nas metas de atendimento e disponibilidade de recursos humanos.

Referência

https://catalogodatos.gub.uy/

6.3.21. Venezuela

Direção de Talentos Humanos

O Ministério do Poder Popular para a Saúde da República Bolivariana da Venezuela criou o Escritório de Gestão Humana. Seu principal objetivo é elaborar os regulamentos que regem os direitos, as obrigações e o trabalho dos profissionais de saúde.

Boas práticas

Programa Nacional de Formação em Medicina Integral Comunitária (PNFMIC)	
Instituição	Universidades nacionais
Ano ou período de execução	2005 até o presente
Temas relacionados aos talentos humanos	Capacitação e fortalecimento dos talentos humanos
Formato/Modalidade	Workshops ou capacitações

Resumo

O PNFMIC nasceu como uma estratégia do Estado venezuelano para fortalecer o sistema de saúde pública e garantir o acesso equitativo ao atendimento médico (especialmente em comunidades vulneráveis), como uma resposta à municipalização e universalização da educação universitária e da formação permanente dos seus talentos humanos na saúde.

A base pedagógica do PNFMIC é fornecer competências, tanto teóricas quanto práticas, em ciências biomédicas, sociomédicas e clínicas a partir de uma abordagem interdisciplinar e transdisciplinar que permita a articulação do ensino, da pesquisa e da inserção social. O currículo inclui formação em medicina geral, prevenção e promoção da saúde, além de estágios em centros de atendimento primário.

Essa iniciativa também visa garantir que os talentos humanos na área da saúde sejam capazes de prestar serviços de atendimento médico para o indivíduo, a família e a comunidade (com conhecimento baseado em princípios científicos, humanísticos e éticos). Desde sua criação, o PNFMIC formou milhares de médicos integrais comunitários que fortaleceram o sistema de saúde na Venezuela, melhorando a cobertura em áreas rurais e urbanas com déficit de profissionais de saúde.

Referência

http://www.ubv.edu.ve/main/Medicina

Observatório Venezuelano da Saúde (OVS)	
Instituição	Universidade Central da Venezuela (UCV)
Ano ou período de execução	2010 até o presente
Temas relacionados aos talentos humanos	Coleta e sistematização de dados sobre os talentos humanos na área da saúde
Formato/Modalidade	Repositório

Resumo

O OVS é uma iniciativa do Centro de Estudos de Desenvolvimento (CENDES) da Universidade Central da Venezuela (UCV). Seu objetivo é monitorar e acompanhar os principais indicadores de saúde e nutrição, bem como as políticas públicas e os programas desenvolvidos pelos atores competentes, a fim de disponibilizá-los ao público em geral e à comunidade acadêmica e científica.

Para alcançar esse objetivo e o que for relacionado aos talentos humanos na saúde, o OVS contempla as seguintes ações:

- Gerar bancos de dados confiáveis sobre a situação dos talentos humanos no setor de saúde na Venezuela.
- Desenvolver recomendações baseadas em dados, que contribuam para o desenvolvimento dos talentos humanos na saúde na Venezuela.
- Capacitar os profissionais para que tenham as ferramentas necessárias para conscientizar sobre o direito à saúde e à alimentação saudável.

Referência

https://www.ovsalud.org/

7. RECOMENDAÇÕES E CONCLUSÕES



Esta seção apresenta os principais resultados da análise do Panorama Estatístico, Regulamentos, Políticas e Planos e Boas Práticas. Com base nisso, são apresentadas recomendações para melhorar o desenvolvimento dos talentos humanos na área da saúde. Para concluir, incluímos uma revisão geral que resume as lições aprendidas e delineia um roteiro para um maior progresso nessa área na região ibero-americana.

7.1. CONSOLIDAÇÃO DA COORDENAÇÃO E DA GESTÃO DE TALENTOS HUMANOS

Este estudo conseguiu lançar luz sobre o progresso feito nos países ibero-americanos na área de talentos humanos. Nesse sentido, vale a pena destacar a trajetória crescente na qual os países têm apostado, em termos de regulamentações e planos estratégicos, com o desenvolvimento da Coordenação, Gestão e Organização dos talentos humanos. O objetivo dessa perspectiva é responder às crescentes demandas por eficiência, equidade e qualidade nos sistemas de saúde.

Assim, ao longo do período analisado, houve uma evolução em direção a estruturas regulatórias mais abrangentes que buscam não apenas criar regras sobre a organização do sistema, mas também garantir que haja condições de trabalho decentes, que os funcionários estejam bem distribuídos pelo território e que haja formas de monitorar e melhorar os serviços. O interesse na gestão de talentos humanos na área da saúde demonstra um esforço na região para tornar os serviços de saúde sustentáveis e capazes de superar os problemas atuais e futuros.

Além disso, os regulamentos concentrados na coordenação, gestão e organização dos talentos humanos valorizam os profissionais de saúde e incentivam o uso dos serviços públicos de saúde. A abordagem generalizada dessa questão fica evidente no conteúdo dos regulamentos. Dos 62 regulamentos, políticas ou planos de todos os países analisados, 31 se concentraram na coordenação, gestão e organização dos talentos humanos (Tabela 4).

TABELA 4. Número de regulamentos, políticas ou planos dedicados aos diferentes tópicos dos talentos humanos na saúde

Temática	Número de regulamentos, políticas ou planos dedicados à temática
Coordenação, gestão e organização dos talentos humanos	31
Formação e fortalecimento dos talentos humanos	24
Mobilidade e cooperação internacional	2
Bem-estar dos talentos humanos	3
Coleta e sistematização de dados sobre os talentos humanos na saúde	2

Fonte: Elaboração própria.

A análise de regulamentações, como as da Bolívia (Resoluções Ministeriais 0414 e 0277), Brasil (Resolução CNS Nº 350), Colômbia (Lei 1164), Chile (Lei Nº 19.937, Resolução de Isenção Nº 879 e Estratégia Nacional de Saúde para os Objetivos de Saúde 2030), Portugal (Ordem Nº 6417/2022) e México (DOF 12-07-2010), nos permite identificar padrões comuns que explicam por que a Coordenação, Gestão e Organização dos Talentos Humanos é o eixo mais desenvolvido na região. Todas essas regulamentações compartilham a prioridade do planejamento estratégico e da distribuição do pessoal de saúde, com base nas necessidades territoriais e nos modelos de atendimento.

Desse modo, a Bolívia incorpora auditorias de desempenho; o Brasil regulamenta as diretrizes nacionais de gestão; a Colômbia cria órgãos permanentes de planejamento; o Chile define padrões de competências e condições de trabalho; o México organiza um sistema de administração e carreiras profissionais para os recursos humanos; e Portugal estabelece redes de colaboração e planejamento profissional.

Em todos os setores, há também uma ênfase na capacitação contínua dos talentos humanos como base para melhorar a qualidade dos serviços, bem como na criação de estruturas institucionais de supervisão, avaliação e governança para garantir a implementação eficaz das políticas. A convergência desses elementos evidencia uma visão regional compartilhada: sem talento humano organizado, qualificado e bem gerenciado, não é possível garantir a sustentabilidade, a equidade ou a qualidade dos sistemas de saúde na Ibero-América.

7.2. APOSTA NA FORMAÇÃO DOS TALENTOS HUMANOS

Nesse sentido, semelhante ao auge observado na coordenação e gestão, foi colocada uma ênfase significativa no fortalecimento dos talentos humanos. Como pode ser visto na Tabela 4, essa questão representa a segunda esfera de interesse mais significativa (com um total de 25 regulamentações específicas), demonstrando um forte compromisso regional com o aprimoramento das habilidades dos profissionais de saúde.

A tendência à capacitação contínua responde à necessidade de fornecer às estruturas de saúde profissionais mais qualificados, capazes de lidar com novos problemas de saúde em um ambiente global em constante mudança. Por meio de capacitação técnica, especialização, modernização contínua e projetos de desenvolvimento de habilidades horizontais, os países ibero-americanos buscam garantir que suas equipes tenham não apenas o conhecimento científico adequado, mas também habilidades essenciais, como plasticidade, comunicação eficaz, cooperação em grupo e liderança.

Também houve um desenvolvimento de táticas educacionais. Embora as abordagens convencionais baseadas em cursos presenciais ou guias de capacitação ainda estejam presentes, os programas de ensino à distância, os métodos híbridos e o uso de plataformas online são cada vez mais comuns, aumentando as oportunidades de acesso, especialmente em áreas rurais ou em grupos demográficos de difícil acesso. Essa abertura a novos modelos de capacitação não apenas torna o acesso ao conhecimento mais equitativo, mas também reflete a adaptação das estruturas de saúde à era da evolução digital.

A análise de regulamentações, políticas ou planos de diferentes países ibero-americanos, como o Acordo N° 2013-132 do Equador, o Decreto n° 90-97 da Guatemala, o Acordo n° 3396-2024 de Honduras, a Lei Geral de Saúde do México, a Lei n° 423 da Nicarágua, o Código de Saúde do Panamá, o Plano Nacional de Formação e Capacitação do Paraguai e a Política Nacional de Saúde Multissetorial 2030 do Peru, mostram uma tendência clara: a formação e o fortalecimento dos talentos humanos são considerados pilares estratégicos para consolidar sistemas de saúde sólidos, equitativos e sustentáveis.

Todos esses marcos legais concordam com a promoção da formação contínua e do aperfeiçoamento especializado como meios fundamentais, a fim de permitir que os profissionais respondam às mudanças na demanda da população. Por exemplo, o

Equador promove a implementação de bolsas de estudo em especialidades críticas; a Guatemala visa à definição conjunta de planos de formação; e Honduras fortalece a capacitação de equipes interdisciplinares no atendimento primário. Seguindo a mesma linha de pensamento, o México, a Nicarágua e o Panamá destacam a necessidade de coordenar os sistemas de educação e saúde para garantir a atualização contínua dos profissionais, enquanto o Paraguai e o Peru optaram por estratégias mistas entre formação presencial e virtual para atingir todos os territórios.

Deve-se observar também que, no tema de Capacitação e Fortalecimento de Talentos Humanos, tanto os Regulamentos, Políticas e Planos quanto as Boas Práticas convergem. Em outras palavras, essas capacitações não são promovidas apenas institucionalmente por meio de regulamentações, mas também várias organizações têm criado seus próprios programas educacionais. Isso fica evidente no conteúdo das 47 boas práticas analisadas, já que a segunda boa prática mais identificada foi justamente a de Capacitação e Fortalecimento dos Talentos Humanos (Tabela 5).

TABELA 5. Número de boas práticas dedicadas às diferentes áreas temáticas dos talentos humanos na saúde

Temática	Número de boas práticas dedicadas à temática
Coleta e sistematização de dados sobre os talentos humanos na saúde	21
Formação e fortalecimento dos talentos humanos	19
Coordenação, gestão e organização dos talentos humanos	5
Bem-estar dos talentos humanos	2
Mobilidade e cooperação internacional	0

Fonte: Elaboração própria.

7.3. INÍCIO DA COLETA DE DADOS SOBRE TALENTOS HUMANOS

Conforme refletido na tabela acima, os países ibero-americanos deram grande ênfase ao desenvolvimento de várias plataformas para a coleta e a sistematização de dados

sobre os talentos humanos na saúde. Na análise das boas práticas, foram identificadas 21 iniciativas que tratam dessa questão, o que a torna a mais numerosa. Nessas experiências, os principais formatos foram repositórios, observatórios ou plataformas de dados abertos.

Por exemplo, na Argentina, o Observatório Federal de Talentos Humanos na Saúde (OFETHUS) tem seções como o Monitoramento para Análise e Planejamento de Ações (M.A.P.A.) para visualizar indicadores online sobre a força de trabalho no setor de saúde, bem como sobre a formação de equipe médica e de enfermagem. No Brasil, o Portal Brasileiro de Dados Abertos e o Catálogo Nacional de Dados têm sob sua administração vários conjuntos de dados relacionados a talentos humanos (como mostrado nas informações sobre estudantes de residência médica e processos de formação clínica).

Por outro lado, deve-se observar que o uso de portais de dados abertos é uma prática muito comum em toda a região. Países como Chile, Colômbia, Equador e México têm plataformas nacionais que fornecem acesso a informações públicas sobre o setor de saúde e os talentos humanos, com padrões internacionais de interoperabilidade e transparência. Na mesma linha, a Espanha, por meio da Iniciativa Aporta, criou um grande catálogo de dados abertos, incluindo estatísticas sobre médicos registrados , enfermeiros e a distribuição de pessoal no setor de saúde por Comunidades Autônomas.

Esse interesse se traduz em uma tentativa de promover mecanismos acessíveis, transparentes e atualizados para desenvolver políticas públicas informadas sobre os talentos humanos na saúde, bem como oferecer à população a possibilidade de acessar informações confiáveis sobre os profissionais de saúde.

7.4. LIMITAÇÕES

Apesar do progresso feito nesta pesquisa, a primeira limitação encontrada nos resultados é a escassez de regulamentações, políticas ou planos, bem como de boas práticas que abordem explicitamente o bem-estar dos talentos humanos na saúde. Essa falta de iniciativas para promover e garantir a saúde dos profissionais pode ter um impacto negativo não apenas sobre os próprios profissionais de saúde, mas também sobre a população em geral. Isso ocorre porque condições de trabalho adversas, como estresse, falta de oportunidades de desenvolvimento de carreira ou a chamada *síndrome de burnout* — que ocorre quando os profissionais se deparam com uma alta

carga de trabalho e falta de equilíbrio entre vida pessoal e profissional — reduzem a eficiência dos talentos humanos e diminuem sua qualidade de vida (Koinis *et al.*, 2015). Isso destaca a importância de promover iniciativas que se concentrem no cuidado daqueles que cuidam de nós.

Seguindo essa linha, a segunda limitação nos resultados é encontrada na falta de regulamentações, políticas ou planos, bem como de boas práticas que contemplem a mobilidade e a cooperação internacional dos talentos humanos na área da saúde. Essa área não está tão desenvolvida quanto as outras, o que representa um desafio considerável para o fortalecimento dos sistemas de saúde na região ibero-americana. Esse déficit é ainda mais significativo se levarmos em conta a situação atual e as previsões para os próximos cinco a dez anos, em que se espera uma sociedade ainda mais globalizada e, portanto, uma necessidade crescente de promover a mobilidade dos profissionais, o intercâmbio de conhecimentos e a cooperação entre países como táticas fundamentais para atender às demandas globais de saúde. Além disso, estudos como o de Nally *et al.* (2024) demonstram a importância de promover a mobilidade dos agentes comunitários de saúde para reforçar a confiança nas localidades que se encontrem em situações de emergência. Portanto, é essencial que os países avancem na criação de leis e programas que facilitem a mobilidade e a colaboração internacional de talentos humanos na área da saúde, reconhecendo seu papel fundamental na criação de sistemas de saúde mais fortes, flexíveis e inovadores.

Por outro lado, no que diz respeito ao conteúdo do estudo em si, a maior limitação encontrada durante esse processo foi a coleta de dados estatísticos atualizados e confiáveis sobre os talentos humanos na saúde na Ibero-América. Além dos perfis gerais, não foram identificados dados que pudessem esclarecer a localização geográfica (rural vs. urbana), setor institucional (público vs. privado), funções de trabalho (atendimento direto aos usuários vs. funções administrativas). Também foi difícil encontrar dados discriminados por grupos sociodemográficos (afrodescendentes e população indígena), por especialidades médicas ou por motivos de saída da força de trabalho (por exemplo, migração, aposentadoria, invalidez, transições). Portanto, para futuras linhas de pesquisa, é necessário se aprofundar nessas áreas a fim de ter uma perspectiva ainda mais completa e confiável dos talentos humanos na saúde na Ibero-América.

7.5. RECOMENDAÇÕES POR PAÍS

7.5.1. Argentina

A Argentina demonstrou um interesse significativo em desenvolver e fortalecer seus talentos humanos na área da saúde, combinando leis e instrumentos práticos, como guias e capacitações. Seria importante continuar nesse caminho, incentivando a atualização contínua de habilidades e conhecimentos.

Ao mesmo tempo, pesquisas recentes, como a de Caldichoury-Obando *et al.* (2024) revelam uma prevalência acentuada de esgotamento profissional entre sua equipe de saúde. Considerando essa situação, seria relevante analisar leis ou ações concretas que se concentrem na saúde emocional e ocupacional das equipes de saúde.

Por fim, foi observado um baixo número de médicos com menos de 34 anos de idade, o que representa um desafio para a renovação geracional. Nesse contexto, poderiam ser promovidas estratégias para facilitar a integração de novos jovens profissionais, ajudando assim na sustentabilidade de longo prazo do sistema.

7.5.2. Bolívia

A Bolívia se destaca por seu forte compromisso com a coordenação, gestão e organização dos talentos humanos na área da saúde, o que se manifesta em seus regulamentos que tratam desses temas com uma abordagem estratégica. Portanto, recomenda-se que essa direção seja mantida e reforçada para fortalecer sistemas eficazes que atendam às exigências do país.

Entretanto, como em outras nações da região, foram identificados altos níveis de esgotamento da equipe no setor de saúde (Caldichoury-Obando *et al.*, 2024). Portanto, seria útil criar regulamentações que se concentrem no cuidado e bem-estar de todos os integrantes do sistema de saúde.

Por fim, há uma presença escassa de profissionais com experiência em saúde mental. Considerando isso, seria apropriado promover a incorporação de mais psicólogos no sistema, com o objetivo de atender a uma necessidade crescente e reforçar o atendimento nesse campo desde o atendimento primário.

7.5.3. Brasil

O Brasil também demonstrou um progresso notável na coordenação, gestão e organização de seus talentos humanos, implementando normas que priorizam o planejamento estratégico para o futuro. O fortalecimento desse caminho poderia ajudar a estabelecer um sistema mais resiliente e igualitário. O país também se destaca na promoção da humanização dos serviços de saúde, tanto em políticas públicas quanto em experiências práticas. O fortalecimento dessa perspectiva focada no ser humano ajudará a criar ambientes de atendimento mais centralizado no indivíduo.

Em termos quantitativos, o Brasil está próximo do limite recomendado pela OMS de 23 médicos por 10.000 habitantes. Embora seja bom continuar a aumentar essa proporção, é promissor observar que uma parte considerável da equipe hoje é jovem (mais de 25% da equipe médica, de enfermagem e odontológica), o que é um bom presságio para a rotatividade geracional dos talentos humanos.

7.5.4. Chile

O Chile, assim como outros países da região Iberoamericana, vem criando estratégias focadas na coordenação e organização de seus talentos humanos, posicionando-se entre os países que implementaram estruturas regulatórias sólidas nessa área. Manter esse esforço seria benéfico como base para fortalecer ainda mais seu sistema de saúde.

Diferentemente de outros países, o Chile começou a integrar, de maneira clara, o bem-estar do pessoal de saúde como uma linha de ação prioritária. Essa direção é fundamental e pode até motivar experiências compartilhadas com outras nações ibero-americanas. Por outro lado, no país andino também foi observada uma escassez de profissionais com foco na saúde mental. Aumentar a presença de psicólogos pode ser um passo fundamental para ampliar a cobertura e a qualidade dos serviços nesse campo específico.

7.5.5. Colômbia

A Colômbia se destaca no panorama ibero-americano por suas conquistas no desenvolvimento de seus talentos humanos na área da saúde. Isso é confirmado pela visão positiva de seus trabalhadores, que, em comparação com seus colegas de outros

países da região, expressam mais satisfação com a carga de trabalho e a adequação da equipe em seus centros de saúde. Embora ainda não haja uma regulamentação concreta sobre o bem-estar no trabalho, foram detectados projetos e planos voltados para essa meta. Seria muito útil dar continuidade a essas atividades, avançando em direção à formalização de medidas para garantir o bem-estar integral de todo o pessoal de saúde.

Além disso, a Colômbia demonstrou uma dedicação significativa à coleta e organização de informações sobre seus talentos humanos na área da saúde. Aprofundar nessa direção, garantindo que os dados sejam acessíveis e desagregados por perfil e categoria, facilitaria a criação de análises mais precisas e a elaboração de políticas públicas ainda mais eficazes.

Por fim, de acordo com a visão geral estatística, parece que há poucos profissionais farmacêuticos na força de trabalho geral do setor de saúde, o que apresenta fuma oportunidade para fortalecer essa área. Da mesma forma, foi observada uma baixa presença de mulheres no campo da odontologia, onde apenas 30,1% da equipe odontológica são mulheres. A promoção da igualdade de gênero nessa especialidade ajudaria a diversificar as equipes de saúde e promoveria uma representação mais justa.

7.5.6. Costa Rica

Ao contrário de outros países, a Costa Rica fez um progresso notável na área de saúde mental e serviços farmacêuticos, evidenciado por uma alta proporção de profissionais em relação à população. É aconselhável continuar nessa direção e promover sua inclusão no atendimento primário.

Por outro lado, a Costa Rica tem uma grande proporção de equipes médicas mais velhas e uma porcentagem muito baixa de trabalhadores jovens, o que representa um risco em termos de rotatividade geracional. Recomenda-se, portanto, que sejam implementadas políticas ativas para incentivar a incorporação de jovens profissionais, especialmente em áreas estratégicas e territórios com menor cobertura, garantindo assim a sustentabilidade do sistema de saúde no longo prazo.

7.5.7. Cuba

Cuba apresenta uma estrutura sólida na gestão e coordenação dos talentos humanos na área da saúde, destacando-se como referência regional por sua alta proporção de pessoal médico, de enfermagem e odontológico. Manter essa perspectiva é essencial para consolidar ainda mais um sistema que já demonstra um forte compromisso com a valorização de seus trabalhadores.

No entanto, embora existam iniciativas para melhorar a organização e a sistematização das informações, ainda há uma escassez de dados sobre algumas especialidades (como a equipe de obstetrícia e farmácia) e sobre elementos importantes, como a divisão por idade e gênero. A ampliação dessa coleção de informações poderia proporcionar uma análise mais abrangente da situação atual e facilitar um melhor planejamento para o futuro.

7.5.8. Equador

O Equador tem demonstrado um forte compromisso com o desenvolvimento e o aprimoramento de seus talentos humanos, apoiando essa visão com leis, manuais e documentos de referência. O desenvolvimento adicional dessa estratégia ajudará a manter a equipe atualizada e pronta para enfrentar os desafios impostos pela situação atual dos sistemas de saúde.

No entanto, as estatísticas mostram uma alta prevalência de *burnout* entre a equipe de saúde (Caldichoury-Obando *et al.*, 2024). Seria útil introduzir regulamentações que se concentrem especificamente no bem-estar ocupacional, mental e físico daqueles que mantêm o sistema de saúde em pé.

O Equador também se destaca por ter um número considerável de jovens profissionais, o que facilita a renovação geracional. Apesar disso, a escassez de especialistas em farmácia e psicologia indica uma oportunidade de expandir ainda mais a equipe de saúde e fortalecer determinadas áreas de serviço.

7.5.9. El Salvador

Ainda é possível observar que El Salvador tem um conjunto reduzido de regulamentações que afetam os talentos humanos na área da saúde. No entanto, há uma forte vontade

nacional de progredir nessa área, especialmente por meio das várias iniciativas criadas para coordenação e formação. A aprovação desse desenvolvimento por meio de leis poderia estabelecer uma base mais sólida para estratégias futuras.

De acordo com os dados disponíveis, El Salvador tem 16,2 médicos para cada 10.000 habitantes. Esse número ainda está aquém da meta recomendada pela OMS, que é de 23 profissionais com esse perfil. Aumentar a integração de novos trabalhadores seria vital para fortalecer a capacidade de resposta do sistema. Seguindo essa linha, verifica-se que mais de 40% dos dentistas do país têm entre 55 e 64 anos de idade. Promover o acesso de jovens profissionais a esse perfil seria indispensável para garantir a continuidade do serviço nas próximas décadas.

7.5.10. Espanha

Na Espanha, foi desenvolvida uma estratégia integral para o pessoal da área de saúde, mesclando leis sobre coordenação, bem-estar e gestão de dados, juntamente com uma capacitação de qualidade. A manutenção dessa linha de trabalho ajudará a fortalecer um sistema de saúde moderno, justo e bem organizado. Também se destaca como um dos países da região que optou pela integração do pessoal de saúde que não nasceu em seu próprio país, fortalecendo seu compromisso com a mobilidade e a colaboração entre países. Seguir esse caminho pode fazer da Espanha um ponto de conexão essencial para os talentos ibero-americanos.

Entretanto, os números também apontam para um baixo número de médicos jovens e um baixo número de especialistas em saúde mental. Incentivar a entrada de pessoal médico com menos de 34 anos, juntamente com um número maior de psicólogos, poderia ajudar a garantir a estabilidade do sistema e a atender às novas necessidades de saúde das pessoas (especialmente no atendimento primário) de forma mais abrangente.

7.5.11. Guatemala

Na Guatemala, há uma iniciativa clara para aprimorar constantemente as competências de seu pessoal de saúde, conforme demonstrado pelas ações já implementadas em termos de formação e capacitação. Continuar nesse caminho pode ser crucial para garantir que os profissionais estejam atualizados e prontos para os desafios (atuais e futuros) de seus sistemas de saúde.

Além disso, há um interesse crescente em coletar e organizar informações sobre as pessoas que trabalham na área. O desenvolvimento dessas ferramentas facilitaria a gestão, fornecendo dados valiosos para a criação de estratégias que levem em conta a coordenação, a distribuição e o bem-estar. No entanto, o país tem menos pessoal médico per capita do que o recomendado pela OMS (12,8 para cada 10.000 pessoas). Portanto, seria bom incentivar a entrada de novos médicos no sistema.

Ao mesmo tempo, é positivo ver que a maioria da equipe de enfermagem é jovem, o que sugere uma rotatividade geracional em andamento que deve continuar sendo incentivada. Por último, fortalecer as equipes de saúde mental com mais psicólogos poderia ajudar a ampliar e melhorar a resposta do sistema.

7.5.12. Honduras

Honduras demonstrou um firme compromisso com o fortalecimento de seus talentos humanos na área da saúde, aumentando significativamente a capacitação de seus profissionais. Seguir por este caminho poderia representar um progresso constante no desempenho de todo o sistema. No entanto, a nação enfrenta um desafio considerável por ser um dos países com uma das taxas mais baixas de médicos (4,9 para cada 10.000 habitantes). Portanto, a expansão do número de pessoas da equipe médica é essencial para otimizar o acesso e a cobertura dos sistemas de saúde.

Da mesma forma, embora haja um número considerável de enfermeiros jovens, Honduras tem o maior número de enfermeiros com mais de 65 anos de idade. Esse cenário duplo ressalta a urgência de consolidar estratégias que garantam uma rotatividade geracional organizada e sustentável de seus talentos humanos.

7.5.13. México

No México, houve um progresso significativo na forma como a força de trabalho da saúde é coordenada e organizada, apoiada por regras que orientam o planejamento estratégico para seus talentos humanos. Um maior progresso nessa direção poderia ajudar a fortalecer ainda mais as bases das instituições em seus sistemas de saúde.

O país também se destaca como um dos líderes na obtenção e no acesso fácil a dados sobre sua força de trabalho na área da saúde, demonstrando um compromisso com a transparência e com a tomada de decisões informadas. A preservação e o aprimoramento desses meios facilitarão um controle mais preciso e uma melhor governança dos seus talentos humanos.

Apesar desses sucessos, o México está entre os países da região com o menor gasto anual em saúde em relação ao seu PIB. O aumento desses gastos poderia ter um impacto positivo na expansão de seus serviços de saúde, na melhoria das condições de trabalho e na integração de novas especialidades. Assim, a alocação de recursos para contratação de pessoal jovem, especialmente em odontologia e farmácia, pode ser essencial para garantir a rotatividade geracional e um atendimento mais integral dentro do atendimento primário.

7.5.14. Nicarágua

A Nicarágua tem demonstrado uma forte dedicação à capacitação e desenvolvimento de talentos humanos na área da saúde, resultando em uma equipe de profissionais que, com base no panorama estatístico, está em constante evolução. Continuar nesse caminho ajudaria, portanto, a estabelecer um hábito de aperfeiçoamento constante em cada área do sistema.

Entretanto, a proporção de médicos no país (6,8 para cada 10.000 pessoas) ainda não atinge o nível recomendado pela OMS. Incentivar a entrada de novos profissionais médicos em seus sistemas de saúde é uma ação essencial para expandir o atendimento médico. Além disso, pode-se observar que cerca de metade da equipe de enfermagem tem mais de 45 anos de idade. Nessa situação, a incorporação de profissionais mais jovens seria uma forma de garantir a duração do serviço e assegurar a rotatividade geracional desse perfil no setor de saúde.

7.5.15. Panamá

O Panamá vem implementando estratégias para educar e fortalecer seu pessoal de saúde, demonstrando um compromisso com seu trabalho e desenvolvimento profissional. A continuidade dessa linha de capacitação contínua ajudaria a estabelecer uma força de trabalho qualificada para atender às demandas atuais de seus sistemas de saúde.

Entretanto, como em outros países ibero-americanos, o Panamá ainda está aquém do número de médicos para cada 10.000 habitantes sugerido pela OMS (atualmente em 16,3). O aumento do número de profissionais de saúde contribuiria muito para melhorar o acesso equitativo ao atendimento primário de saúde.

Por outro lado, foi identificada a necessidade de expandir a coleta de dados sobre as faixas etárias da equipe médica e farmacêutica. Ter essas informações disponíveis tornaria o planejamento mais eficaz, ajudando a antecipar as necessidades de capacitação, contratação e rotatividade geracional.

7.5.16. Paraguai

O Paraguai demonstrou um firme compromisso com a capacitação e o fortalecimento dos talentos humanos na área da saúde, tanto por meio da aplicação de regulamentos quanto da implementação de boas práticas. Para continuar nesse caminho, o ideal seria melhorar ainda mais a qualidade dos serviços de saúde e as competências de seus profissionais.

Em uma observação particularmente positiva, o Paraguai se destaca na região por ter uma alta taxa de pessoal de saúde jovem, com o segundo maior número de médicos com menos de 34 anos, o terceiro em número de enfermeiros e o segundo em número de dentistas. Portanto, recomenda-se que a empresa continue a se concentrar nesses perfis etários para garantir a rotatividade geracional de seus talentos humanos nas próximas décadas.

Entretanto, de acordo com os dados identificados no panorama estatístico, parece haver poucos profissionais de saúde mental. O fortalecimento dessa área com a incorporação de psicólogos poderia aumentar a capacidade de seus sistemas de saúde de atender de forma abrangente às necessidades da população (especialmente no nível de atendimento primário).

7.5.17. Peru

O Peru optou por uma estratégia abrangente para capacitar sua força de trabalho de saúde, combinando leis e boas práticas em formação e gestão. Fortalecer essa perspectiva é essencial para estabelecer um sistema mais robusto e pronto para os desafios atuais nessa área. No entanto, o Peru está entre os países que menos investem em saúde em

proporção ao seu PIB. Aumentar esse investimento será essencial para consolidar o progresso alcançado e ampliar o impacto das políticas de saúde implementadas.

Por outro lado, o Peru tem uma proporção de 16,9 médicos para cada 10.000 pessoas, portanto, recomenda-se continuar aumentando o número de profissionais para atender aos padrões internacionais de cobertura do sistema de saúde. Ao mesmo tempo, como ocorre em vários países da região, não há regulamentações ou projetos explicitamente voltados para o bem-estar dos talentos humanos. Considerando os altos níveis de fadiga detectados, em que mais de 60% de todos os profissionais de saúde sofrem de *burnout* (Caldichoury-Obando *et al.*, 2024), seria altamente recomendável criar políticas específicas dedicadas a preservar a saúde física e mental dos profissionais de saúde.

7.5.18. Portugal

Portugal se destaca como um dos países da região iberoamericana que mais investe seu PIB na saúde, o que evidencia seu compromisso com um sistema de primeiro nível. Nesse sentido, também houve uma evolução significativa na organização e coordenação de seus talentos humanos na área da saúde (especialmente devido às regulamentações implementadas nos últimos anos). Portanto, recomenda-se não apenas preservar, mas também aprimorar esse conjunto de leis para fortalecer ainda mais seus sistemas de saúde, bem como garantir um ambiente propício para o crescimento e a otimização de seus serviços de saúde com base em seus talentos humanos.

Similarmente, foram detectadas ações valiosas na coleta de dados no país português. No entanto, descobriu-se que ainda não há dados sobre as faixas etárias dos médicos e dentistas. Portanto, recomenda-se que essa coleta de dados seja mais refinada para fornecer um quadro ainda melhor da realidade de seus talentos humanos nessa área.

7.5.19. República Dominicana

A República Dominicana desenvolveu estruturas de políticas voltadas para a gestão e a coordenação de talentos humanos. Apesar disso, o país caribenho é um dos que menos gasta com saúde em toda a região, portanto, fornecer mais fundos para seus sistemas e serviços de saúde poderia ter um impacto significativo em todos os níveis, desde o número de pessoas atendidas até a qualidade do atendimento prestado.

Nesse contexto, recomenda-se priorizar a incorporação de perfis críticos, como os farmacêuticos, que atualmente estão sub-representados. Além disso, há poucos jovens trabalhando em áreas importantes, como medicina, enfermagem e odontologia. De acordo com o panorama estatístico, a República Dominicana é o segundo país com o menor número de médicos com menos de 35 anos de idade, com a menor proporção de profissionais de enfermagem na mesma faixa etária e, mais uma vez, o segundo país em termos de escassez de jovens dentistas. A promoção da incorporação de jovens talentos será uma medida fundamental para garantir a sustentabilidade do sistema no médio e longo prazo.

7.5.20. Uruguai

Graças a leis sólidas que promovem a alocação justa e eficaz de funcionários, o Uruguai se destaca na região por sua excelente gestão e planejamento de talentos humanos. Um maior refinamento desse modelo poderia aumentar ainda mais a eficácia da resposta do sistema. Além disso, o país charrua se destaca em termos de participação das mulheres na medicina, mostrando um progresso significativo na igualdade de gênero, onde também é recomendável manter esse padrão tanto para sua sustentabilidade quanto como um exemplo que pode ser replicado em outros países da região.

No entanto, foi observado que no Uruguai há menos profissionais em odontologia e farmácia. Aumentar o número de pessoas que trabalham nessas áreas ajudaria a oferecer um atendimento mais abrangente. O país também tem o menor número de dentistas jovens e, portanto, devem ser implementados planos para incentivar pessoas com menos de 35 anos a ingressar na profissão, a fim de garantir uma rotatividade geracional adequada.

7.5.21. Venezuela

A Venezuela criou regulamentos para organizar e estruturar seus talentos humanos, demonstrando várias ações para consolidar seu sistema de saúde. No entanto, o país tem atualmente o menor gasto com saúde em relação ao seu PIB em comparação com o restante dos países ibero-americanos. Aumentar esse investimento seria vital para impulsionar a implementação de suas políticas e melhorar o ambiente de trabalho dos profissionais de saúde, além de fortalecer suas estruturas e estratégias de longo prazo.

Em termos de cobertura, a Venezuela, com 16,6 médicos para cada 10.000 habitantes, ainda está aquém dos 23 recomendados pela OMS. Aumentar o número desse perfil de profissionais seria uma estratégia essencial para garantir a sustentabilidade de seus sistemas de saúde. Há também uma escassez de profissionais de saúde mental, portanto, a contratação de mais psicólogos é uma necessidade importante (especialmente desde a pandemia) para expandir a resposta dos serviços de saúde a essa área crucial.

7.6. ROTEIRO PARA UMA POLÍTICA IBERO-AMERICANA DE TALENTOS HUMANOS

Com base nos resultados obtidos neste estudo, esta seção oferece, de forma modesta, um roteiro para o desenvolvimento de uma política ibero-americana de talentos humanos na área da saúde. Em outras palavras, fornece insumos (tanto parciais quanto totais) para que os chefes de Estado e de governo da região ibero-americana possam tomar decisões sobre o assunto.

Nesse sentido, **a primeira proposta é a criação de um banco de dados ibero-americano sobre talentos humanos na área da saúde**. Não há dúvida de que os países da região, nos últimos cinco anos, tomaram medidas importantes para coletar informações nessa área. Exemplos disso são os portais de dados abertos ou os observatórios temáticos criados. Apesar do exposto, ainda nos encontramos em um cenário de escassez de dados em que, além das informações generalizadas, não há desagregação de informações que nos permita, por exemplo, determinar com precisão a quantidade de talentos humanos existentes nas áreas rurais, ou quantas pessoas são afrodescendentes, ou quanto tempo os profissionais de saúde dedicam às tarefas administrativas.

Um banco de dados ibero-americano permitiria, em primeiro lugar, obter um quadro mais preciso da realidade dos talentos humanos na saúde na região. Isso, por sua vez, aumentaria a probabilidade de não tornar invisíveis as desigualdades estruturais, nem de representar excessivamente determinados grupos ou territórios (Persons *et al.*, 2023). Além disso, ter um conjunto de dados estruturado, homogêneo e preciso, que seja comparável entre países, é essencial para gerar evidências rigorosas e úteis para a formulação de políticas públicas (Rodríguez *et al.*, 2017). Por fim, ter esse banco de dados também proporcionaria a oportunidade de monitorar a evolução dos talentos humanos na saúde e construir um círculo virtuoso em que o conhecimento é gerado continuamente ao longo do tempo (Navarrete e Cabrera, 2019).

É claro que a criação de um banco de dados desse tipo não é uma tarefa que se realiza da noite para o dia. Para facilitar esse processo, um primeiro passo seria estabelecer um regulamento estatístico ibero-americano dedicado à coleta de dados sobre os talentos humanos na saúde. Em seguida, uma segunda etapa é a incorporação desse regulamento nos institutos nacionais de estatística (ou outras autoridades nacionais) de cada país da região para garantir os mesmos critérios de coleta e sistematização de dados nessa área. E, por fim, desenvolver uma plataforma em que esses dados sejam alojados e disponibilizados.

Seguindo o roteiro, **a segunda proposta é fortalecer a coordenação ibero-americana na área de talentos humanos na saúde**. Sem dúvida, os países e as instituições da região já têm um longo e bem-sucedido histórico de colaboração transnacional. Prova disso são, entre outras, as Cúpulas Ibero-americanas de Chefes de Estado e de Governo, bem como as Conferências Ibero-americanas de Ministros da Saúde. Portanto, com base nesse histórico, considera-se necessário continuar a ratificar o multilateralismo como o principal motor para encontrar soluções conjuntas na região.

Como mostra a literatura (Bonvecchio-Arenas *et al.*, 2024; Cruz, 2022), a ausência de coordenação interinstitucional, bilateral e transnacional leva à alocação ineficiente de recursos, formações desarticuladas de profissionais, precariedades no emprego ou à migração involuntária de talentos. Portanto, não é suficiente que cada país desenvolva políticas isoladas do contexto ibero-americano. Toda a região compartilha os mesmos desafios atuais — como o envelhecimento da população (Palomares Cantero, 2024), a mobilidade humana (Illescas, 2023), os conflitos sociais (Serrano-Mora e Quintero-Mejía, 2022) e as crises de saúde. Portanto, o fortalecimento deve vir acompanhado de ações que, entre outras coisas: (i) desenvolvam sistemas de informação sobre os talentos humanos na saúde na região que permitam uma ação rápida e eficaz, (ii) harmonizem os marcos jurídicos para a formação, credenciamento e mobilidade dos profissionais de saúde e (iii) garantam a universalidade dos sistemas de saúde baseados no atendimento primário.

A coordenação efetiva entre as instituições de governo de cada país também permitirá identificar as necessidades de cooperação, desenvolver capacidades conjuntas, facilitar a gestão dos acordos regionais, responder às demandas de saúde de cada país e, portanto, fortalecer os sistemas de saúde ibero-americanos. Isso porque, por um lado,

essa coordenação ibero-americana facilitaria uma revisão regular da situação atual de seus talentos humanos e, por outro, permitiria uma colaboração eficaz que evitaria ações duplicadas ou conflitantes entre os países.

Além disso, **a terceira proposta é garantir o bem-estar dos talentos humanos na área da saúde em todos os níveis**. Além de uma legislação de saúde adequada, infraestrutura sólida e recursos materiais suficientes, a prioridade mais negligenciada é justamente o bem-estar dos talentos humanos. Uma das principais constatações deste estudo é a escassez de regulamentações focadas única e exclusivamente no apoio ao cuidado integral dos profissionais de saúde.

Cuidar das pessoas que cuidam de nós não só parece lógico, mas também é uma estratégia fundamental para garantir sistemas de saúde eficazes e resilientes (Villalón, 2022). Por esse motivo, considera-se essencial implementar medidas que, entre outras coisas, se concentrem na prevenção do esgotamento profissional, garantindo tempos de descanso adequados, facilitando o equilíbrio entre vida pessoal e profissional (especialmente para as mulheres) e garantindo ambientes de trabalho seguros e emocionalmente sustentáveis. Isso aumenta a probabilidade de que os talentos humanos sejam motivados, comprometidos e, portanto, ofereçam um atendimento de qualidade ainda maior nos serviços de saúde.

Além disso, conforme mencionado pela OPAS (2023), há outras maneiras de proteger o bem-estar dos talentos humanos. A primeira é avançar em direção a modelos de gestão que incorporem mecanismos para a participação do pessoal de saúde na definição das políticas que regularão sua atividade profissional. A segunda é expandir os contratos por tempo indeterminado, aumentar os esquemas de incentivo e fortalecer os mecanismos de reconhecimento profissional. O terceiro, conforme descrito no início desta seção, é garantir a disponibilidade, a confiabilidade e a análise dos dados relacionados ao bem-estar ocupacional para que as decisões sejam o mais baseadas em evidências possível.

Além do que foi descrito até agora, **a quarta proposta é continuar a se concentrar na formação contínua dos talentos humanos na área da saúde**. Conforme demonstrado neste estudo, os países ibero-americanos (especialmente após a pandemia) buscaram dar um salto qualitativo no fortalecimento das capacidades de seu pessoal de saúde como parte de suas estratégias nacionais. No entanto, isso não pode ser entendido

como um esforço puramente circunstancial resultante da pandemia da COVID-19, pois a sociedade não é estática e está em constante evolução.

Em outras palavras, o impulso provocado pela pandemia não deve estacionar como algo pontual. Por esse motivo, um dos primeiros passos é garantir que cada um dos países da região articule as áreas de educação e saúde (isso será refletido posteriormente no nível ibero-americano). Em outras palavras, é necessário fortalecer a formação específica a partir dos próprios currículos, orientando-o para uma maior preparação em atendimento primário e epidemiologia (Paz e Padrón Álvarez, 2020). Em outras palavras, é preciso unir esforços com os sistemas educacionais e as instituições formadoras para garantir que as necessidades (atuais e futuras) das sociedades ibero-americanas sejam atendidas.

Por sua vez, como pode ser visto, ainda há uma desconexão entre os currículos formadores e os desafios atuais nos sistemas de saúde (Hermida, 2017; Machado e Jacobo-Pinelli, 2021). Nesse sentido, também é necessário mencionar a promoção da humanização dentro do conhecimento e das competências que os profissionais de saúde devem adquirir em sua formação (tanto permanente quanto contínua). Isso se deve ao fato de que é essencial que a resposta dos talentos humanos seja vocacional, ética e profissional. Em outras palavras, não há humanização sem qualidade, nem qualidade sem humanização (Jiménez Lara e Quezada García, 2022).

7.7. COMENTÁRIOS FINAIS

O objetivo deste estudo é contribuir para empoderar os talentos humanos na saúde na Ibero-América, por meio de uma análise comparativa do panorama estatístico, das regulamentações, políticas e planos existentes, bem como das boas práticas implementadas para melhorar a qualidade do serviço e o bem-estar dos profissionais de saúde. Seu objetivo é fornecer uma ferramenta que possa ser usada como um roteiro para os países adaptarem aos seus contextos locais e nacionais e, assim, fortalecer o desenvolvimento de políticas públicas que, em última análise, consolidem sistemas de saúde mais sustentáveis, humanos, sólidos e equitativos, tanto para os pacientes quanto para o pessoal que compõe os talentos humanos na saúde.

Este estudo também foi concebido como um ponto de partida tanto para as instituições públicas quanto para a comunidade de pesquisa. Para as primeiras, fornece recursos

para a elaboração de políticas baseadas em evidências para garantir maior eficácia dos sistemas de saúde na região ibero-americana. Para a última, representa uma base para continuar gerando conhecimentos úteis e aplicáveis que lhe permitirá responder aos desafios emergentes que os sistemas de saúde ibero-americanos e os próprios cidadãos enfrentam.

Os resultados apresentados aqui mostram que a região vem progredindo, especialmente desde a pandemia, no reconhecimento do papel estratégico dos talentos humanos na saúde. Há uma tendência crescente de desenvolver estruturas de políticas, estratégias de formação e ferramentas de gestão que valorizem e capacitem as equipes de saúde. Este estudo tem como objetivo acompanhar essa evolução não apenas de uma perspectiva técnica, mas também de uma abordagem humana, comprometida com o bem-estar dos talentos humanos na saúde e com a melhoria contínua do atendimento ao cidadão.

Por fim, espera-se que este trabalho contribua para os processos de tomada de decisão e fortaleça a construção de um espaço de saúde ibero-americano mais justo, colaborativo e focado no indivíduo.

8. REFERÊNCIAS



Aliaga Rebolledo, O. y Cofré Vega, D. (2021). La evolución del concepto de capital humano y los desafíos para la gestión estratégica de recursos humanos en Chile. *Revista Gestión de las Personas y Tecnología, 14*(40), 38-59.

Banco Mundial. (2025). *World Development Indicators: Current health expenditure (% of GDP)*. https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=2&series=SH.XPD.CHEX.GD.ZS&country= #

Balladares, J., Carvacho, R., Basualto, P., Coli Acevedo, J., Molina Garzón, M., Catalán, L., Gray-Gariazzo, N. y Aracena Álvarez, M. (2021). Cuidar a los que cuidan: Experiencias de cuidadores informales de personas mayores dependientes en contexto COVID-19. *Psicoperspectivas, 20*(3), 55-66. https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol20-Issue3-fulltext-2397 psicoperspectivas.cl+1

Bonvecchio-Arenas, A., Lozada-Tequeanes, A. L., Kim-Herrera, E., Pacheco-Miranda, S., Unar-Munguía, M., Rivera-Dommarco, J., Brero, M., Sachse, M. y López González, A. (2024). Atención a la salud y nutrición durante los primeros mil días. *Salud Pública de México, 66*(4), 359-367. https://doi.org/10.21149/15854 Salud Pública+2Dialnet+2

Caldichoury-Obando, G. *et al*. (2024). *Burnout en profesionales sanitarios de América Latina durante la pandemia de COVID-19*. *Revista Colombiana de Psiquiatría, 53*(2), 1-10.

Cavalleri, F., Segura, Á., Buglioli, M., Riva, J. y Barber, P. (2021). Modelo dinámico para proyectar la necesidad de recursos humanos en salud: anestesistas en Uruguay. *Revista de Salud Pública, 23*(6), article 1.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones* (9.ª ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores.

Clarkson, G. P. (2014). Twenty-first century employment relationships: The case for an altruistic model. *Human Resource Management, 53*(2), 253-269.

Coelho, V. A., Marchante, M., Brás, P. y Pereira, L. (2016). Psicología portuguesa: Situando la práctica profesional y la formación en un contexto global. *Universitas Psychologica, 15*(4). https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy15-4.ppsp

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2025). *SDGs in Latin America and the Caribbean: Statistical Knowledge Management Hub. Data, statistics and institutional resources to follow-up the 2030 Agenda. Health worker density, by type of occupation*. https://agenda2030lac.org/estadisticas/regional-data-bank-statistical-follow-up-sdg-1.html?lang=en

Cruz, E. L. P. (2022). La coordinación interinstitucional en el sector salud y su impacto en la población, en contextos de emergencia. *Revista de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 1*(40), 166-175.

De Bienassis, K. y Klazinga, N. (2024). *Comparative assessment of patient safety culture performance in OECD countries: Findings based on the Hospital Survey on Patient Safety Culture versions 1 and 2*. OECD Publishing. https://dx.doi.org/10.1787/d0552328-en

Departamento de Estudios y Desarrollo. (2023). *Caracterización de Psicólogos(as) en Chile. Serie Caracterización de los profesionales de la salud de Chile*. Ministerio de Salud de Chile.

Gajda, D. (2018). Talent management in the context of mindful organizing and organizational mindfulness. *Journal of Positive Management, 8*(3), 42-57.

Gobierno de México. (2025). *Data México. Dentistas. Ocupación (2413) 2021 (T2)*. https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/occupation/dentistas?employSelector3=workforceOption

Heredia-Quito, M. A. y Narváez-Zurita, C. I. (2021). La importancia de la evaluación del desempeño del talento humano en las organizaciones de salud. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 6*(12), 213-241.

Hermida, J. R. F. (2017). Cambiar para avanzar: Un análisis del debate sobre el itinerario formativo de la Psicología Clínica en España. *Papeles del Psicólogo, 38*(2), 81-93.

Illescas, J. A. (2023). Derechos de las personas en movilidad humana, tensiones y desafíos en el desarrollo normativo y jurisprudencial. *Iuris Dictio, (32)*, 1-8.

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2023). *Registered health professional statistics 2022*. https://ine.es/en/prensa/epsc_2022_en.pdf

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2025). *Objetivo 3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos a todas las edades: Indicador 3.c.1. Densidad y distribución del personal sanitario*. https://www.ine.es/dyngs/ODS/es/indicador.htm?id=4958

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2022a). *Estadísticas a propósito de las personas ocupadas como médicos (23 de octubre).* https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/EAP_Medico2021.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2022b). *Estadísticas a propósito del día internacional de la enfermera.* https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_ENFERMERA22.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2022c). *Conociendo la industria farmacéutica.* https://www.canifarma.org.mx/uploads/descargables/inegi.pdf

Jiménez Lara, A. y Quezada García, M. Y. (2022). *Los retos de la calidad y la humanización de la salud en Iberoamérica en tiempo de pandemia*. Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS).

Koinis, A., Giannou, V., Drantaki, V., Angelaina, S., Stratou, E. y Saridi, M. (2015). The impact of healthcare workers' job environment on their mental-emotional health: Coping strategies: the case of a local general hospital. *Health Psychology Research, 3*(1). https://doi.org/10.4081/hpr.2015.1984

Machado, J. A. L. y Jacobo-Pinelli, R. (2021). Currículo oculto en educación médica: revisión narrativa. *Acta de Otorrinolaringología & Cirugía de Cabeza y Cuello, 49*(3), 238-243.

Majad Rondón, M. A. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de Investigación, 40*(88), 148-165.

March, J. C. (2017). Humanizar la sanidad para mejorar la calidad de sus servicios. *Revista de Calidad Asistencial, 32*(5), 245-247.

Mejia, R. *et al.* (2022). Características laborales y académicas de los recursos humanos del sistema de salud en ocho países de Latinoamérica. *Iatreia, 35*(1), 21-28.

Ministerio de Salud Pública. (2015). *1er Censo Nacional de Psicología - Uruguay 2014*. Catálogo de Datos Abiertos de Uruguay. https://catalogodatos.gub.uy/dataset/b62bc86e-c4c2-4cb8-af18-388124eea2c9/resource/dec0a55d-1d86-4100-88ec-fc8dad06a363/download/microdatoscensopsicologia.csv

Mitosis, K. D., Lamnisos, D. y Talias, M. A. (2021). Talent management in healthcare: A systematic qualitative review. *Sustainability, 13*(8), 4469.

Molina-Marím, G. *et al.* (2016). Gestión del talento humano en salud pública: Un análisis en cinco ciudades colombianas, 2014. *Revista Gerencia y Políticas de Salud, 15*(30), 108-125.

Monsalve, L. C. O., Cubides, J. H. y Miranda, D. A. R. (2013). Caracterización del talento humano en salud: Hacia el sistema de información del registro único nacional del talento humano en salud. *Monitor Estratégico, 4*, 63-68.

Muñoz, I., Higuita, Y., Molina, G. y Gómez, L. (2014). Características de la gestión del talento humano en salud pública. En G. Molina Marín, A. Ramírez Gómez y A. M. Ruiz Gutiérrez (Eds.), *Tensiones en las decisiones en salud pública en el sistema de salud colombiano: el bien común en confrontación con los intereses y prácticas particulares* (pp. 265-295). Antioquia: Universidad de Antioquia.

Nally, C. P., Van de Voorde, P., Temmerman, M., Koroma, A., Mitchell, M. y Adam, M. B. (2024). Bridging the gap: Community health workers as a vital link in humanitarian medical responses. *Frontiers in Disaster and Emergency Medicine.*

Navarrete, F. E. R. y Cabrera, N. Y. R. (2019). El panorama de la industria 4.0 en el marco de la formación profesional del talento humano en salud. *REDIIS/Revista de Investigación e Innovación en Salud, 2*, 99-111.

Novick, M. y Rosales, C. (2006). *Desafíos de la Gestión de los Recursos Humanos en Salud: 2005-2015*. Organización Panamericana de la Salud.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). (2022). *Primary Health Care for Resilient Health Systems in Latin America*. OECD Health Policy Studies. OECD Publishing.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). (2023a). *Health at a Glance 2023: OECD Indicators*. Paris: OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/7a7afb35-en Dialnet

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). (2023b). *OECD Data Explorer. Health workforce migration: Foreign-trained doctors and foreign-trained nurses - Annual inflow.* https://data-explorer.oecd.org/vis?tenant=archive&df[ds]=DisseminateArchiveDMZ&df[id]=DF_HEALTH_WFMI&df[ag]=OECD&dq=CRI%2BCHL%2BPRT%2BESP.IFTN%2BIFTD.URY%2BESP%2BPRT%2BPER%2BPRY%2BPAN%2BNIC%2BMEX%2BHND%2BGTM%2BECU%2BDOM%2BSLV%2BCUB%2BCRI%2BCOL%2BBRA%2BBOL%2BARG&lom=LASTNPERIODS&lo=5&to[TIME_PERIOD]=false&vw=tb

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). (2023c). *OECD Health Statistics 2023: Definitions, Sources and Methods*. Paris: OCDE. https://stats.oecd.org/wbos/fileview2.aspx?IDFile=a5ead0f2-6fdd-46ce-a3de-9cef5e594446

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). (2024). *Health Workforce: A sector in need of transformation*. Paris: OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/7a7afb35-en

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). (2025a). *OECD Data Explorer. Health expenditure and financing*. https://data-explorer.oecd.org/vis?df[ds]=DisseminateFinalDMZ&df[id]=DSD_SHA%40DF_SHA&df[ag]=OECD.ELS.HD&dq=.A.EXP_HEALTH.PT_B1GQ._T.._T.._T...&pd=2015%2C&to[TIME_PERIOD]=false&vw=tb

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). (2025b). *OECD Data Explorer. Hospital Employment*. https://data-explorer.oecd.org/vis?tm=Hospital%20Employment%2C%20FTE&pg=0&snb=2&vw=tb&df[ds]=dsDisseminateFinalDMZ&df[id]=DSD_HEALTH_REAC_EMP%40DF_HOSP_EMP&df[ag]=OECD.ELS.HD&df[vs]=1.0&dq=ESP%2BPRT%2BMEX%2BCRI%2BCHL..PT_EMP_HSPTL%2BPT_EMP_FT_HSPTL...HOEMHNUR%2BPHYS...&pd=2015%2C&to[TIME_PERIOD]=false

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). (2025c). *OECD Data Explorer. Health workforce migration: Percentage of workers in the same health*

profession. https://data-explorer.oecd.org/vis?tm=Foreign-trained%20doctors&pg=0&snb=9&vw=tb&df[ds]=dsDisseminateFinalDMZ&df[id]=DSD_HEALTH_WFMI%40DF_HEALTH_WFMI&df[ag]=OECD.ELS.HD&df[vs]=1.0&dq=.A..PT_WR_PRF_HLTH..DOMESTIC%2B_T%2BFOREIGN.&lom=LASTNPERIODS&lo=5&to[TIME_PERIOD]=false&ly[cl]=HEALTH_PROF%2CTIME_PERIOD&ly[rs]=TRAINING_PLACE&ly[rw]=REF_AREA

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). (2025d). *OECD Data Explorer. Remuneration*. https://data-explorer.oecd.org/vis?tm=remuneration%20health&pg=0&snb=5&vw=tb&df[ds]=dsDisseminateFinalDMZ&df[id]=DSD_HEALTH_REAC_EMP%40DF_REMUN&df[ag]=OECD.ELS.HD&df[vs]=1.1&dq=PER%2BESP%2BPRT%2BMEX%2BCRI%2BCHL..FCTR_WG_A_SAL_A...RINF.ICSE93_1..V&pd=2015%2C&to[TIME_PERIOD]=false

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)/The World Bank. (2023). *Health at a Glance: Latin America and the Caribbean 2023*. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/532b0e2d-en

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2025). *ILOSTAT Data Explorer. Employment by sex, economic activity and place of birth (thousands) - Annual - ISIC-Rev.4: Q. Human health and social work activities*. https://rshiny.ilo.org/dataexplorer51/?lang=en&id=MST_TEMP_SEX_ECO_CBR_NB_A

Ordem dos Médicos Dentistas (OMD). (2023). *2023 Os números da ordem*. Porto: Ordem dos Médicos Dentistas. https://www.omd.pt/content/uploads/2023/12/numeros-ordem-2023-pt.pdf

Organização Mundial da Saúde (OMS). (2006). *Colaboremos por la salud: Informe sobre la salud en el mundo*. Ginebra: OMS. https://iris.who.int/handle/10665/43434

Organização Mundial da Saúde (OMS). (2009). *Manual de seguimiento y evaluación de los recursos humanos para la salud: Con aplicaciones especiales para los países de ingresos bajos y medianos*. Ginebra: OMS. https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/44097/9789241547703_eng.pdf?sequence=1

Organização Mundial da Saúde (OMS). (2016). Marco sobre servicios de salud integrados y centrados en la persona (Documento A69/39 presentado a la 69ª Asamblea Mundial de la Salud). Ginebra: OMS. https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA69/A69_39-sp.pdf

Organização Mundial da Saúde (OMS). (2021). *Mental Health ATLAS 2020*. Ginebra: OMS.

Organização Mundial da Saúde (OMS). (2025a). Portal de datos del personal sanitario a nivel nacional [National Health Workforce Accounts Data Portal]. https://apps.who.int/nhwaportal/?AspxAutoDetectCookieSupport=1

Organização Mundial da Saúde (OMS). (2025b). National Health Workforce Accounts Data Portal. % Female by Occupation. https://apps.who.int/nhwaportal/

Organização Mundial da Saúde (OMS). (2025c). National Health Workforce Accounts Data Portal. Occupation Profile. https://apps.who.int/nhwaportal/

Organização das Nações Unidas (ONU). (1948). *Declaração Universal de Direitos Humanos.* https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

Organización Panamericana de la Salud (OPAS). (2005). *Llamado a la acción de Toronto. Hacia una década de recursos humanos en salud para las Américas*. Washington, D. C.: OPAS.

Organización Panamericana de la Salud (OPAS). (2023). *Política sobre el personal de salud 2030: fortalecimiento de los recursos humanos para la salud a fin de lograr sistemas de salud resilientes*. Washington, D. C.: OPAS.

Organización Panamericana de la Salud (OPAS). (2025). *Core Indicators Portal Regions of America*. https://opendata.paho.org/en/core-indicators/core-indicators-dashboard

Otola, I. y Raczek, A. (2016). Programy rozwoju ścieżki kariery jako kluczowy element zarządzania talentami. *Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej. Zarządzanie, 1*, 137-147.

Palomares Cantero, J. M. (2024). Desafíos bioéticos de las políticas públicas ante el envejecimiento poblacional en Latinoamérica. *Medicina y Ética, 35*(2), 374-428.

Paz, I. y Padrón Álvarez, A. (2020). La transformación curricular por competencias: una propuesta desde la integración y la participación de los docentes. *Referencia Pedagógica, 8*(2), 235-250.

Persons, J. B., Thomas, C., Hsiao, M. y Courry, R. (2023). How to build a research database from data you collect to guide your clinical work. *Cognitive and Behavioral Practice, 30*(1), 35-44.

Pomaranik, W. y Kludacz-Alessandri, M. (2023). Talent management and job satisfaction of medical personnel in Polish healthcare entities. *Frontiers in Psychology, 14*, Article 1146073.

Ramírez, L. y Morales, E. (2023, septiembre 5). La Eurocámara urge un fondo especial para la salud mental y denuncia la desidia de los países. *The Objective*. https://theobjective.com/sanidad/2023-09-05/eurocamara-fondo-salud-mental/

Robles, M. *et al*. (2019). *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: Educación y salud: ¿los sectores del futuro?* Banco Interamericano de Desarrollo. https://

publications.iadb.org/es/publications/spanish/viewer/Educaci%C3%B3n_y_salud_los_sectores_del_futuro_versi%C3%B3n_para_imprimir.pdf

Rodríguez, P., Palomino, N. y Mondaca, J. (2017). El uso de datos masivos y sus técnicas analíticas para el diseño e implementación de políticas públicas en Latinoamérica y el Caribe. Banco Interamericano de Desenvolvimento.

Sachs, J. D. (2002). Macroeconomics and Health: Investing in Health for Economic Development. *Revista Panamericana de Salud Pública, 12*(2), 143-144.

Secretaría de Economía. (2024). Psychologists: Occupation (2142) - 2024-Q3. https://www.economia.gob.mx/datamexico/en/profile/occupation/psicologos

Serrano-Mora, S. M. y Quintero-Mejía, M. (2022). Efectos psicosociales de la desaparición forzada de jóvenes en Latinoamérica: Una tarea pendiente. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, 20*(1), 349-371.

Valladolid, A. Y. G. y Alarcón, M. C. (2021). Gestión del talento humano para la calidad de atención en los servicios de la salud COVID-19. *Salud & Vida Sipanense, 8*(1), 100-108.

Villalón, F. (2022). Creencias y percepción sobre la felicidad y el bienestar en atención primaria en salud tanto en Chile como en Latinoamérica. *Archivos en Medicina Familiar, 24*(1), 13-21.

OISS
ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL



Com o apoio de:

MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES, UNIÓN EUROPEA Y COOPERACIÓN
aecid
Cooperación Española