



PLANO ESTRATÉGICO PARA O PESSOAL DA SAÚDE 2020-2030

Investir em competências e na criação de emprego para a saúde

O Plano Estratégico 2020–2030 da Comunidade de Desenvolvimento da África Austral (SADC) para o Pessoal da Saúde define as suas principais prioridades, medidas específicas, abordagem de implementação e quadro de monitorização. O plano estratégico visa garantir que os Estados-Membros da SADC atinjam mais rapidamente os seus objectivos de saúde a longo prazo através de políticas baseadas em dados factuais e escolhas de investimento que ajudarão a reforçar as capacidades e competências do pessoal da saúde nas áreas necessárias e de forma sustentada. O objectivo global é promover os investimentos a favor do pessoal da saúde e o trabalho decente como catalisador para a cobertura universal de saúde e o crescimento económico, bem como reforçar a preparação em matéria de saúde pública.

QUAIS SÃO OS DESAFIOS?

O plano estratégico foi desenvolvido e produzido num contexto de progressos constantes nos Estados-Membros da SADC relativamente aos principais indicadores de saúde e no acesso aos cuidados de saúde na última década. No entanto, a escassez persistente e a disponibilidade de profissionais de saúde e de prestadores de cuidados em toda a região continuam a constituir um desafio significativo. São o resultado directo de um desinvestimento de longa data e de orçamentos reduzidos para os sistemas de saúde e da força de trabalho necessária para os apoiar. Dadas as tendências prevalentes no subinvestimento dos recursos humanos para a saúde, os orçamentos reduzidos e a contenção de custos em toda a Região, apenas cerca de 33% das necessidades poderão ser financiadas até 2030. A necessidade consideravelmente elevada de investimento interno e de doadores no pessoal da saúde é exacerbada pelo impacto da COVID-19 na disponibilidade e prestação de serviços essenciais de saúde pública, pelos elevados riscos de exposição dos profissionais de saúde e prestadores de cuidados, e pelo impacto psicossocial da COVID-19 nos indivíduos na linha da frente. Estes desafios requerem uma resposta regional e uma estratégia abrangente para enfrentar os principais desafios dos recursos humanos em toda a SADC.

QUAIS SÃO AS OPORTUNIDADES?

Mediante a adopção de medidas imediatas e a realização de investimentos estratégicos em toda a região da SADC, os Estados-Membros poderiam potencialmente evitar a escassez de pessoal no sector da saúde. Estas medidas permitiriam melhor posicionar os sistemas sanitários com vista a alcançar os ODS da saúde e criar empregos necessários para combater o desemprego dos jovens e aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho. O relatório do Alto Comissariado das Nações Unidas para o Emprego na Saúde e o Crescimento Económico demonstrou que o investimento no pessoal da saúde rendeu um retorno nove vezes superior ao investimento. Também demonstrou que metade do crescimento económico a nível mundial na última década resultou de melhorias na saúde, notando que a taxa de crescimento económico é impulsionada em 4% por cada ano adicional de esperança de vida.





O QUE É A TEORIA DA MUDANÇA?

A consecução da meta dos planos estratégicos será impulsionada por intervenções inspiradas por uma teoria da mudança alicerçada em três catalisadores estratégicos essenciais:

Responsabilização e dados – através da Comissão Técnica dos Recursos Humanos para a Saúde da SADC, iniciar e adoptar um mecanismo para orientar políticas baseadas em dados factuais e decisões relacionadas com investimentos e gestão eficiente do pessoal da saúde. A responsabilização seria alcançada através do uso de dados fiáveis, trabalhos de investigação e a análise dos mercados de trabalho no sector da saúde, usando métricas e metodologias harmonizadas para reforçar os elementos factuais, a responsabilização e a acção.

Parcerias e diálogo – é necessária colaboração e diálogo com vários sectores e partes interessadas a nível nacional, regional e internacional para apoiar os investimentos no pessoal da saúde. Por exemplo, espera-se que os Estados-Membros instituíam um mecanismo para melhorar a colaboração entre os ministérios da Saúde e do Trabalho, de modo a criar um cenário de investimento nas competências, na formação e no emprego dos profissionais de saúde. Além disso, deve igualmente ser promovida uma maior colaboração entre as faculdades de ciências da saúde na Região, incluindo a designação de centros regionais de formação de excelência com espaços específicos de formação especializada reservados aos Estados-Membros que não tenham essa capacidade de formação, bem como a criação de quadros de competências normalizados e de mecanismos de regulamentação profissional em toda a Região, entre outras intervenções.

Aprendizagem e tomada de decisões – isto implica a criação de uma plataforma de diálogo social e de elaboração de políticas ao abrigo da Comissão Técnica da SADC para os Recursos Humanos para a Saúde, onde os gestores e os parceiros sociais do pessoal da saúde têm a oportunidade de definir a agenda, tomar decisões colectivas e enfrentar os principais desafios, implementando medidas e intervenções prioritárias relacionadas com o pessoal da saúde. Esta plataforma consultiva e de aprendizagem multilateral servirá também de rede de apoio entre pares e constituirá um mecanismo de responsabilização fundamental para a implementação da estratégia.

QUAIS SÃO AS SUAS CINCO PRINCIPAIS ÁREAS ESTRATÉGICAS E OS RESULTADOS QUE ESPERAMOS VER?

1

Investir no emprego dos profissionais de saúde e em trabalho decente, de modo a garantir investimentos sustentáveis nos recursos humanos para a saúde (RHS), bem como a expansão do espaço fiscal e das dotações orçamentais definidas pelos ministérios das Finanças, recorrendo a informações e dados factuais para mobilizar os sectores da saúde, da educação, do trabalho e outros sectores sociais. As intervenções essenciais para impulsionar o investimento no emprego e em trabalho decente incluem estratégias em matéria de procura, oferta, utilização e retenção da força de trabalho; medidas de segurança e saúde ocupacional para proteger os profissionais de saúde e os prestadores de cuidados na linha da frente; melhoria das condições de trabalho e igualdade de remuneração; e a integração da igualdade de género em todos os aspectos das políticas, práticas e legislação.

As medidas e os resultados previstos pelos Estados-Membros são:

- Expansão de, pelo menos, 40% do espaço fiscal para investimentos em educação, competências e empregos até 2023;
- Estratégias para integrar a igualdade de género e melhorar as condições de trabalho até 2025;
- Aumento da densidade de profissionais de saúde para 4,45 por 1000 até 2030.



2

Harmonizar a educação, formação e desenvolvimento, facilitando a transição do ensino e da formação para o local de trabalho. Isto implica reforçar as competências essenciais através de programas de educação, formação e competências acreditados e de qualidade; garantir o acesso a oportunidades para mulheres e jovens; melhorar a colaboração entre as faculdades e instituições de ciências da saúde; criar centros regionais de excelência para a formação especializada; criar um esquema de desenvolvimento do pessoal da saúde na região da SADC.

As medidas e os resultados previstos pelos Estados-Membros são os seguintes:

- Implementação de um programa de desenvolvimento do pessoal da saúde até 2025;
- Identificação dos centros de formação regionais de excelência até 2025;
- Formulação de políticas de acesso e igualdade de oportunidades em matéria de educação até 2027.

3

Melhores práticas na liderança e gestão estratégicas dos recursos humanos para a saúde que permitam estabelecer e capacitar uma massa crítica de especialistas dos RH, gestores, decisores, responsáveis pelo planeamento e analistas qualificados, recorrendo a políticas, planeamento e investimento baseados em dados factuais. Isto implica a integração de ferramentas e processos eficazes para uma melhor liderança, planeamento, gestão e análise do mercado de trabalho no sector da saúde a todos os níveis, incluindo: programas de formação em liderança e de desenvolvimento das capacidades do pessoal da saúde; criação de fóruns regulares e mecanismos de apoio entre pares para gestores e parceiros; e uma maior colaboração, coordenação e diálogo social tripartido para promover um trabalho decente no sector da saúde e dos cuidados.

As medidas e os resultados previstos pelos Estados-Membros são os seguintes:

- Um mecanismo de responsabilização e apoio entre pares até 2024;
- Capacidade de análise, planeamento, desenvolvimento e gestão do mercado de trabalho no sector da saúde até 2026;
- Criação e institucionalização de mecanismos de diálogo social até 2027.

4

Melhorar a governação e regulamentação do pessoal da saúde de modo a garantir o respeito da ética profissional e das melhores práticas e assegurar a salvaguarda destas práticas. Isto implica reforçar o ambiente regulamentar através do reconhecimento recíproco e da harmonização da educação e das qualificações das profissões da saúde; aplicar as melhores práticas nas estruturas e orientações de governação; e melhorar a colaboração e a cooperação multisectoriais com vista a criar uma maior sinergia entre o sector público e o sector privado.

As medidas e os resultados previstos pelos Estados-Membros são os seguintes:

- Criação de salvaguardas para garantir o respeito das normas profissionais e da segurança pública até 2021;
- Elaboração de um quadro para o reconhecimento mútuo da educação e das qualificações das profissões de saúde até 2027;
- Estabelecimento de parcerias de colaboração multisectoriais para os RHS até 2027.

5

Sistemas de monitorização, avaliação e produção de dados fiáveis que possam motivar a adopção de políticas, planos, investimentos e criar impacto. Isto implica criar sistemas robustos, ferramentas e orientações para medir e monitorizar os principais indicadores e métricas da força de trabalho no sector da saúde e apresentar relatórios sobre os progressos realizados. As intervenções para reforçar as capacidades de recolha e uso de dados incluem: criar sistemas de informação sobre recursos humanos integrados e interoperáveis; institucionalizar a apresentação de relatórios sobre as contas nacionais do pessoal da saúde para orientar a formulação de políticas e a tomada de decisões; criar registos e observatórios funcionais em matéria de RHS; e acompanhar de forma regular as principais métricas e indicadores, através de tabelas de pontuação e ferramentas relacionadas.

As medidas e os resultados previstos pelos Estados-Membros são os seguintes:

- Apresentação de relatórios anuais sobre as contas nacionais do pessoal da saúde até 2022;
- Registo do pessoal da saúde para monitorizar o stock, a distribuição e os fluxos até 2023;
- Implementação de indicadores integrados relativos à segurança dos profissionais de saúde até 2026.



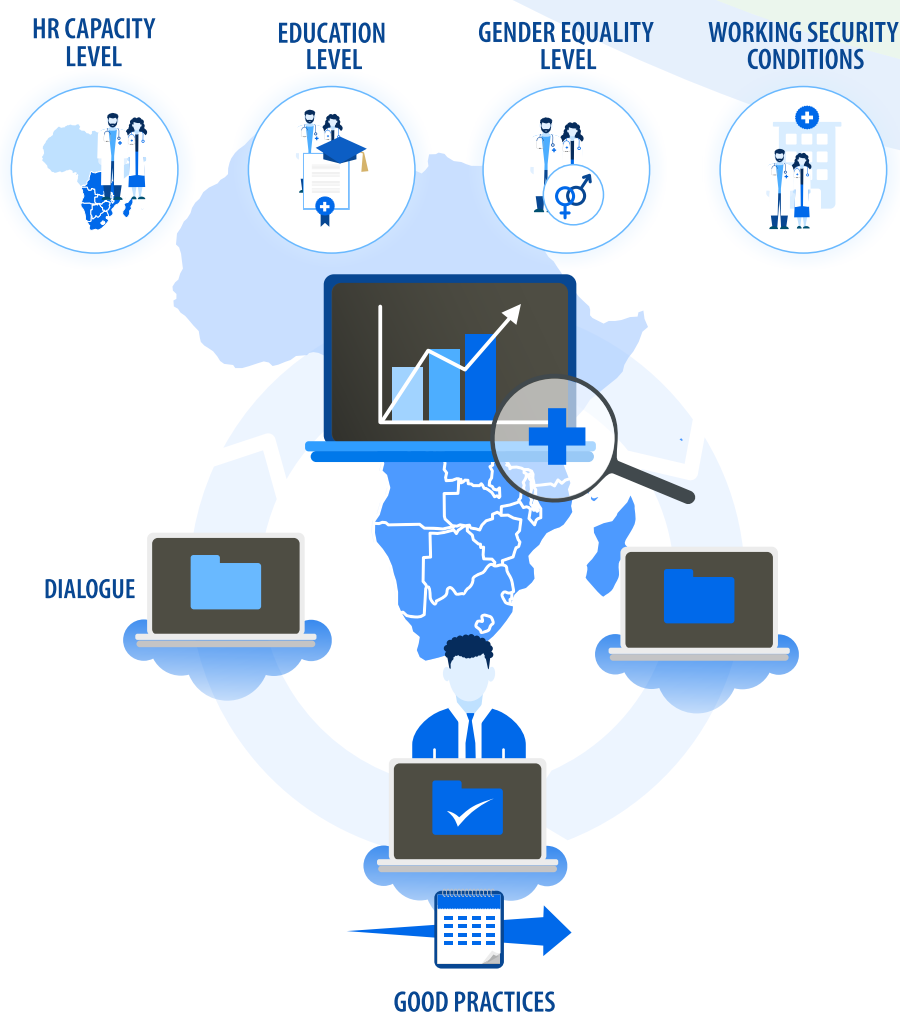
COMO SERÁ IMPLEMENTADO E MEDIDO?

São necessários esforços concertados dos Estados-Membros para adaptar e implementar este Plano Estratégico para o Pessoal da Saúde da SADC no âmbito das suas respectivas estratégias de RHS, de saúde e de desenvolvimento nacional mais amplas. O processo de implementação do plano estratégico deverá adoptar uma abordagem consultiva multisectorial, envolvendo diferentes partes interessadas, incluindo actores não estatais e actores estatais.

Os ministérios ou departamentos de saúde dos Estados-Membros deverão garantir a coordenação da implementação deste plano estratégico com os sectores-chave, incluindo os do trabalho, emprego, educação e outros sectores sociais, e sobretudo mobilizar os recursos e investimentos internos e dos doadores necessários para a sua implementação.

O custo estimado da implementação dos cinco elementos centrais do plano estratégico acima referidos (num período de dez anos) é de aproximadamente 15,7 milhões de dólares americanos; sendo que 35% desse orçamento deverá ser atribuído ao secretariado da SADC e à Comissão Técnica dos RHS da SADC, para estabelecer uma plataforma de responsabilização e um mecanismo de coordenação, monitorização e notificação sobre a implementação do plano estratégico, e das estratégias e intervenções políticas específicas a cada Estado-Membro.

O plano estratégico delinea um quadro básico de implementação que permite aos países alinharem-se com o Plano Estratégico da SADC para o pessoal da saúde, dividido em cinco orientações estratégicas. Reconhece-se que os Estados Membros podem ter metas ou objectivos estratégicos adicionais para lá dos indicados neste Plano Estratégico da SADC.





HR CAPACITY
DEVELOPMENT



RETURN



INVESTMENT



GOVERNMENT
RELATIONS



LEADERSHIP
MANAGEMENT



DATA
MONITORING



QUAL É O CONTEXTO?

Várias iniciativas mundiais e regionais levadas a cabo no contexto da SADC forneceram projectos de política e investimento baseados em dados factuais dedicados ao pessoal da saúde, incluindo:

- A Declaração de Astana sobre Cuidados de Saúde Primários exorta os Estados-Membros a intensificarem os esforços para alcançarem a Cobertura Universal de Saúde (CUS) e os ODS através de uma atenção renovada aos Cuidados de Saúde Primários (CSP).
- Em 2016, a Assembleia Mundial da Saúde aprovou igualmente a Estratégia Mundial sobre os Recursos Humanos para a Saúde: pessoal da saúde 2030. Ao abrigo desta estratégia mundial, os países e órgãos regionais, como a SADC, são exortados a garantir que os seus planos são continuamente actualizados para fazer face aos desafios dos RHS e satisfazer a crescente procura de pessoal da saúde qualificado e em número suficiente.
- O Alto Comissariado das Nações Unidas para o Emprego na Saúde e o Crescimento Económico, e as suas dez recomendações, fornecem inúmeras evidências quanto aos investimentos no pessoal da saúde necessários para fazer face a uma escassez de 6,1 milhões na Região Africana, segundo uma projecção baseada nas necessidades.
- [Um roteiro para reforçar as intervenções do pessoal da saúde na Região: com vista a uma melhor prestação de serviços de saúde na Região Africana, 2012-2025.](#)
- [O Quadro da Região Africana para a Implementação da Estratégia Mundial dos Recursos Humanos para a Saúde: pessoal da saúde 2030.](#)

QUAIS SÃO AS PRÓXIMAS ETAPAS?

Os Estados-Membros aprovaram a criação de um Fórum para o Investimento no Pessoal da Saúde, liderado pelo secretariado da saúde da SADC. Através deste fórum, os Estados-Membros receberão apoio para adoptarem esta estratégia e adaptá-la ao seu contexto nacional. Além disso, com a pandemia de COVID-19 ainda em curso, os Estados-Membros terão de rever e actualizar as suas necessidades em matéria de RHS dentro de um a dois anos para reflectir totalmente o impacto da COVID-19.





www.sadc.int

