

Diretriz Estratégica para a enfermagem na Região das Américas



Organização
Pan-Americana
da Saúde



Organização
Mundial da Saúde
ESCRITÓRIO REGIONAL PARA AS Américas

Diretriz Estratégica para a enfermagem na Região das Américas



**Organização
Pan-Americana
da Saúde**



**Organização
Mundial da Saúde**
ESCRITÓRIO REGIONAL PARA AS **Américas**

Washington, D.C.
2019

Diretriz estratégica para a enfermagem na Região das Américas

ISBN: 978-92-75-72072-1

eISBN: 978-92-75-72073-8

© **Organização Pan-Americana da Saúde 2019**

Todos os direitos reservados. As publicações da Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS) estão disponíveis em seu website em (www.paho.org). As solicitações de autorização para reproduzir ou traduzir, integralmente ou em parte, alguma de suas publicações, deverão se dirigir ao Programa de Publicações através de seu website (www.paho.org/permissions).

Citação sugerida. Organização Pan-Americana da Saúde. *Diretriz estratégica para a enfermagem na Região das Américas*. Washington, D.C : OPAS; 2019

Dados da catalogação na fonte (CIP). Os dados da CIP estão disponíveis em <http://iris.paho.org>.

As publicações da Organização Pan-Americana da Saúde contam com a proteção de direitos autorais segundo os dispositivos do Protocolo 2 da Convenção Universal de Direitos Autorais.

As designações empregadas e a apresentação do material na presente publicação não implicam a expressão de uma opinião por parte da Organização Pan-Americana da Saúde no que se refere à situação de um país, território, cidade ou área ou de suas autoridades ou no que se refere à delimitação de seus limites ou fronteiras.

A menção de companhias específicas ou dos produtos de determinados fabricantes não significa que sejam apoiados ou recomendados pela Organização Pan-Americana da Saúde em detrimento de outros de natureza semelhante que não tenham sido mencionados. Salvo erros e omissões, o nome dos produtos patenteados é distinguido pela inicial maiúscula.

Todas as precauções razoáveis foram tomadas pela Organização Pan-Americana da Saúde para confirmar as informações contidas na presente publicação. No entanto, o material publicado é distribuído sem garantias de qualquer tipo, sejam elas explícitas ou implícitas. A responsabilidade pela interpretação e uso do material cabe ao leitor. Em nenhuma hipótese a Organização Pan-Americana da Saúde deverá ser responsabilizada por danos resultantes do uso do referido material.

SUMÁRIO

Agradecimentos	v
Prefácio.....	vii
Resumo executivo	ix
Introdução	xi
1. Antecedentes	1
2. Situação da enfermagem na Região das Américas	5
3. Diretriz Estratégica para a Enfermagem na Região das Américas.....	17
4. Linhas de ação e objetivos.....	23
Conclusões.....	37
Referências	39



AGRADECIMENTOS

Esta publicação da Unidade de Recursos Humanos em Saúde da Organização Pan-Americana da Saúde/Organização Mundial da Saúde (OPAS/OMS) foi coordenada por Silvia H. De Bortoli Cassiani, Assessora Regional de Enfermagem e Técnicos de Saúde.

A OPAS/OMS agradece a contribuição das seguintes pessoas para a revisão técnica do trabalho: Isabel Amélia Costa Mendes e Carla Aparecida Arena Ventura (Universidade de São Paulo – Ribeirão Preto, Brasil), Angela Maria Alvarez (Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil), Rosa Zárate Grajales (Universidade Autônoma do México), Maria Isabel Catoni Salamanca (Pontifícia Universidade Católica do Chile), Carmen Loaiza Madriz (Caixa Costarricense de Seguro Social, Costa Rica) e Hernan Luque e Maria Cecilia Acuña (Departamento de Sistemas e Serviços de Saúde, OPAS).

Agradece também a colaboração das estagiárias da OPAS/OMS Luz Karina Rojas Canaveral, Leticia Antonio Costa e Carla Andréia Vilanova Marques e da consultora Stephanie L. Ferguson.



PREFÁCIO

Os níveis elevados de desigualdade socioeconômica na América Latina e no Caribe constituem o principal obstáculo para reduzir a pobreza, fortalecer a coesão social e melhorar a saúde na Região das Américas.

Os compromissos acordados nos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM) em 2000, nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) em 2015 e na Agenda de Saúde para as Américas 2008–2017 têm servido de guia para os países da Região quanto à elaboração tanto de planos nacionais de saúde como de planos estratégicos para responder às necessidades de saúde da população. Sua implementação teve como resultado a redução da mortalidade materna, da incidência de tuberculose e malária e da transmissão vertical do vírus da imunodeficiência humana (HIV), entre outros avanços. Também foram fortalecidas as equipes de atenção primária, e o número de profissionais de saúde aumentou.

A Região tem se caracterizado como uma das mais dinâmicas do mundo em termos socioeconômicos e políticos, e, ao longo dos últimos vinte anos, foram conseguidos progressos notáveis e sustentados tanto no que diz respeito aos determinantes da saúde como na melhoria da saúde da população. Essas conquistas, inclusive a redução da mortalidade infantil por doenças imunopreveníveis e diarreia, a redução da mortalidade materna e o aumento do controle da natalidade, ocorreram em grande parte graças a ações coletivas e individuais de saúde realizadas dentro das comunidades e nos estabelecimentos da atenção básica. Porém, esses esforços não foram suficientes para enfrentar adequadamente os crescentes desafios da região em matéria de saúde.

A Estratégia para o acesso universal à saúde e a cobertura universal de saúde, um legado da Declaração de Alma-Ata e do fortalecimento da estrutura da atenção primária à saúde (APS), definida como uma “abordagem da saúde em toda a sociedade, visando maximizar de maneira equitativa o nível e a distribuição da saúde e do bem-estar, concentrando-se nas necessidades e preferências das pessoas e comunidades ao longo do contínuo da atenção e o mais próximo possível do entorno diário das pessoas e comunidades”, indicam o caminho para o qual os países da Região das Américas devem direcionar seus esforços para manter as conquistas alcançadas e continuar avançando rumo ao gozo do grau máximo de saúde com equidade e solidariedade.



Neste contexto regional, a OPAS/OMS desenvolve iniciativas para apoiar o fortalecimento dos sistemas de saúde baseados na APS, propicia oportunidades de dar voz àqueles que não são ouvidos, impulsiona a participação social e o trabalho intersetorial e acompanha os países no enfrentamento de seus desafios prioritários. Um compromisso essencial da OPAS/OMS é atingir o acesso e a cobertura universais de saúde e reconhecer a importância de fomentar mudanças na resposta dos sistemas de saúde da Região, a fim de reduzir as iniquidades em saúde. Continuam existindo muitos obstáculos para o acesso e cobertura de serviços de saúde integrais, adequados, oportunos e de boa qualidade para todos. Mais de 80% da população dos países de baixa renda na Região não tem acesso a serviços de saúde, e a insuficiência de recursos humanos é uma das dificuldades mais importantes que impedem o alcance da saúde universal e dos ODS.

Os serviços de enfermagem são um componente essencial da meta 3.c dos ODS, a saber: “aumentar substancialmente o financiamento da saúde e o recrutamento, formação e retenção do pessoal de saúde nos países em desenvolvimento, especialmente nos países menos desenvolvidos e nos pequenos Estados insulares em desenvolvimento”. Os profissionais de enfermagem são o principal elemento das equipes (dependendo de sua composição definida pelos modelos assistenciais), e, em muitas partes do mundo, são o primeiro e às vezes o único recurso humano em contato com os pacientes. Em todos os casos, o trabalho de enfermagem é um componente que deve ser ampliado para melhorar o acesso e a cobertura dos sistemas de saúde.

Investir em enfermagem significa avançar rumo ao acesso e cobertura universais de saúde, o que terá um profundo efeito consequente sobre a saúde e o bem-estar global. Além disso, investir na formação de profissionais motivados e comprometidos com os valores da equidade e da solidariedade pode contribuir para fechar as atuais lacunas no acesso aos serviços de saúde pela população.

Como resultado da colaboração e diálogo permanente com os interessados diretos, apresentamos esta Diretriz Estratégica para a Enfermagem na Região das Américas no marco da saúde universal, como reflexo do compromisso contínuo da OPAS/OMS em fortalecer a prática e a formação dos enfermeiros e empoderar os profissionais de enfermagem, conscientizá-los de seu importante papel e reconhecê-los como agentes transformadores da saúde das pessoas, das famílias e das comunidades.

Carissa F. Etienne
Diretora
Organização Pan-Americana da Saúde

RESUMO EXECUTIVO

Para reduzir o déficit de recursos humanos existente na Região das Américas e para que os países atinjam suas metas de saúde, é essencial contar com um número adequado de profissionais que possuam competências técnicas e científicas, motivados e bem distribuídos e que atuem principalmente na atenção primária à saúde.

Na 29ª Conferência Sanitária Pan-Americana, realizada em Washington (DC) de 25 a 27 de setembro de 2017, a OPAS/OMS aprovou a Estratégia de recursos humanos para o acesso universal à saúde e a cobertura universal de saúde, cujo objetivo é orientar a criação de políticas de saúde nos países da Região, levando em conta que a disponibilidade, o acesso, a pertinência, a relevância e a competência dos recursos humanos são fatores-chave para alcançar os objetivos relacionados ao acesso universal e cobertura universal de saúde.

Os profissionais de enfermagem constituem o maior segmento da força de trabalho em saúde; No entanto, é necessário investir neste grupo de trabalho e reconhecer suas contribuições para melhorar a qualidade dos cuidados de saúde.

Este documento apresenta orientações estratégicas para o avanço e fortalecimento da enfermagem nos sistemas e serviços de saúde, de acordo com as seguintes linhas de ação:

- 1.** Fortalecer e consolidar a liderança e a gestão estratégica da enfermagem no contexto dos sistemas de saúde e na formulação e monitoramento de políticas.
- 2.** Abordar as condições de trabalho e as capacidades dos profissionais de enfermagem de modo a ampliar o acesso e a cobertura com equidade e qualidade, a fim de promover um modelo de atenção centrado na pessoa, na família e na comunidade e fortalecer tanto o primeiro nível de atenção como as redes integradas de serviços de saúde.
- 3.** Fortalecer a qualidade da educação em enfermagem para responder às necessidades dos sistemas de saúde voltados ao acesso universal à saúde, à cobertura universal de saúde e aos ODS.



Os oito objetivos que sustentam essas linhas de ação exigem intervenções regionais e nacionais, bem como de parceiros ou terceiros interessados. Espera-se que tanto a OPAS como outros atores regionais, além de governos, serviços de saúde, escolas de enfermagem e obstetrícia, associações de enfermagem e outros parceiros unam esforços para alcançar os objetivos propostos e transformar a atenção à saúde e a enfermagem a médio prazo.



INTRODUÇÃO

Esta Diretriz Estratégica para a Enfermagem na Região das Américas está sendo apresentada no contexto da Estratégia de Recursos Humanos para o Acesso Universal à Saúde e à Cobertura Universal de Saúde (1) e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) (2), com vistas a analisar os antecedentes essenciais relacionados com as resoluções da OPAS e da OMS, assim como as iniciativas mundiais (3) e recomendações para fortalecer o trabalho de enfermagem (4-6).

Este documento, cujo objetivo é apresentar diretrizes estratégicas para o avanço e fortalecimento da enfermagem nos sistemas e serviços de saúde, é um guia técnico elaborado a partir da situação atual da enfermagem na Região das Américas. Aborda questões como liderança, condições do ambiente de trabalho e as capacidades, formação e distribuição de pessoal, e espera-se que seja útil para os diferentes países na contextualização de objetivos e atividades que visam fortalecer a prática e a formação de profissionais de enfermagem com base em suas necessidades e desafios.

As intervenções apresentadas são o produto de um extenso processo consultivo e das evidências disponíveis, e sua finalidade é contribuir para a consecução dos ODS e do acesso universal à saúde e cobertura universal de saúde, além de potencializar o trabalho dos profissionais de enfermagem nos países da Região.

No contexto das linhas de ação, essa diretriz permitirá abordar as seguintes questões: como enfrentar os desafios atuais e desenvolver soluções regionais estratégicas? Como prever e projetar uma composição e otimização da força de trabalho de enfermagem relevante para os sistemas de saúde? Como garantir a responsabilidade na coleta, medição e registro de dados essenciais para prever e projetar as necessidades da força de trabalho de enfermagem?

O marco de ação e as intervenções propostas apresentam possíveis iniciativas para os gestores, profissionais, formuladores de políticas e outros, visando enfrentar os desafios relacionados à enfermagem, elaborar e implementar ações estratégicas e planejar e melhorar a distribuição da força de trabalho. Além disso, este documento visa contribuir para a prestação de contas dos dados essenciais referentes às necessidades do pessoal de enfermagem.



1. ANTECEDENTES



Em 2013, o 52º Conselho Diretor da OPAS/OMS aprovou a resolução Recursos humanos em saúde: melhorar o acesso a profissionais de saúde capacitados em sistemas de saúde baseados na atenção primária à saúde (7), a qual insta os Estados-Membros, conforme seus contextos específicos e levando em conta as suas prioridades, a promover reformas na formação em saúde para apoiar os sistemas de saúde baseados na APS e aumentar o número de vagas nas profissões de saúde relevantes à APS, inclusive médicos de família e comunidade, enfermeiros de prática avançada e especialistas clínicos não médicos, de acordo com as prioridades e políticas públicas da APS, entre outras.

Em outubro de 2014, a OPAS/OMS e seus Estados Membros adotaram a Estratégia para o Acesso Universal à Saúde e Cobertura Universal de Saúde, que define o acesso universal à saúde como a ausência de barreiras geográficas, econômicas, socioculturais, de organização ou de gênero; e a cobertura de saúde como a capacidade do sistema de saúde de atender às necessidades da população, incluindo a disponibilidade de infraestrutura, recursos humanos, tecnologias de saúde (inclusive medicamentos) e financiamento (8). O acesso universal à saúde e cobertura universal de saúde exigem sistemas de saúde fortalecidos, apoiados por profissionais de saúde motivados, bem distribuídos e com uma combinação apropriada de competências, para fornecer serviços de qualidade com base nas necessidades da população. Os profissionais da enfermagem representam mais da metade da força de trabalho nos serviços de saúde, o que destaca o importante papel da enfermagem no contexto do acesso universal à saúde e cobertura universal de saúde.

Em âmbito mundial, em maio de 2014, a 67ª Assembleia Mundial da Saúde aprovou a Continuação da Declaração Política de Recife Sobre Recursos Humanos para a Saúde: um compromisso renovado em favor da cobertura universal de saúde (9). Nessa resolução, os Estados Membros solicitaram ao Diretor-Geral da OMS que preparasse e apresentasse à Assembleia Mundial da Saúde uma nova estratégia global de recursos humanos para a saúde.

Por outro lado, em 2016, a Estratégia Mundial para os Recursos Humanos da Saúde: Força de Trabalho 2030 (3) foi concluída e aprovada na 69ª Assembleia Mundial da Saúde. Outras resoluções essenciais da OMS nesta área incluem Pessoal de saúde: informação atualizada (10) e o Código de prática mundial da OMS sobre contratação internacional de pessoal de saúde: segunda rodada de apresentação de relatórios nacionais (11).

Em 2016, a OMS apresentou o documento Diretrizes estratégicas globais para o fortalecimento da enfermagem e obstetrícia 2016-2020 (5), como complemento à Estratégia Mundial para os Recursos Humanos da Saúde: Força de Trabalho 2030 (3). Essas diretrizes são o resultado de um extenso processo consultivo, com a visão de uma assistência de enfermagem e obstetrícia acessível, disponível, adequada, qualificada e custo-efetiva, com base nas necessidades da população e no apoio à cobertura universal de saúde e aos ODS. Destacam que, embora os profissionais de enfermagem e obstetrícia constituam mais de 50% da força de trabalho de saúde, em muitos países persiste o problema da escassez de mão-de-obra. Em 2013, dos



43,5 milhões de trabalhadores de saúde, 20,7 milhões eram profissionais de enfermagem e obstetrícia; no entanto, havia um déficit de mais de 50% nesse grupo. Prevê-se que até 2030 a escassez de profissionais de enfermagem e obstetrícia diminua ligeiramente, para 7,6 milhões no total. No entanto, se as tendências atuais continuarem, estima-se que a escassez possa piorar nas Regiões da África e Mediterrâneo Oriental (3, 5).

Em 2016, foi apresentado o relatório da Comissão de Alto Nível sobre Emprego e Crescimento Econômico em Saúde (12). Anteriormente a este relatório, a 70ª Assembleia Geral das Nações Unidas havia aprovado a Resolução A/RES/70/1, Transformar o nosso mundo: Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável (2), que insta os países a aumentarem o financiamento da saúde e o recrutamento, desenvolvimento, capacitação e retenção de pessoal de saúde, especialmente nos países menos desenvolvidos, pequenos Estados insulares em desenvolvimento e países em desenvolvimento sem litoral.

Em setembro de 2017, a 29ª Conferência Sanitária Pan-Americana aprovou a Estratégia de Recursos Humanos para o Acesso Universal à Saúde e a Cobertura Universal de Saúde (1), que visa orientar as políticas nacionais de recursos humanos em saúde, levando em conta que a disponibilidade, acessibilidade, adequação, relevância e competência desses recursos são essenciais para atingir os objetivos relacionados com o acesso universal à saúde e cobertura de saúde universal (8), bem como a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável (2). As linhas de ação dessa estratégia incluem: 1) fortalecer e consolidar a governança e a função reitora dos recursos humanos para a saúde; 2) desenvolver condições e capacidades de recursos humanos para a saúde para expandir o acesso e a cobertura da saúde com equidade e qualidade, e 3) articular com o setor da educação para responder às necessidades dos sistemas de saúde em matéria de transformação rumo ao acesso universal à saúde e cobertura universal de saúde.

Finalmente, em setembro de 2018, o 56º Conselho Diretor da OPAS/OMS aprovou o Plano de Ação sobre Recursos Humanos para o Acesso Universal à Saúde e a Cobertura Universal de Saúde 2018–2023, que busca reduzir o déficit de 800.000 trabalhadores de saúde na Região e definir o roteiro a ser seguido para fornecer aos países os recursos humanos necessários para alcançar a meta global de saúde universal até 2030 (13).

As resoluções e os marcos globais e regionais sobre recursos humanos para a saúde acima mencionados criam as condições para o desenvolvimento da diretriz estratégica para a enfermagem na Região das Américas.

Por representarem a maior parcela dos profissionais da saúde, os profissionais de enfermagem são fundamentais para a prestação de serviços de qualidade, além de servirem como eixo central para o fortalecimento dos sistemas de saúde e pilar básico para alcançar a cobertura em saúde universal. Sem um número adequado de profissionais com competências técnicas e científicas, motivados e bem distribuídos, será difícil para os países da Região das Américas alcançar o acesso universal à saúde e a cobertura universal de saúde, bem como os ODS.

2. SITUAÇÃO DA ENFERMAGEM NA REGIÃO DAS AMÉRICAS



Ao longo de 15 anos de trabalho para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM) relacionados à saúde, a Região das Américas tem feito progressos contínuos na melhoria da saúde de sua população (14, 15). No entanto, ainda enfrenta desigualdades significativas em saúde, bem como importantes problemas emergentes que devem ser abordados (14, 15).

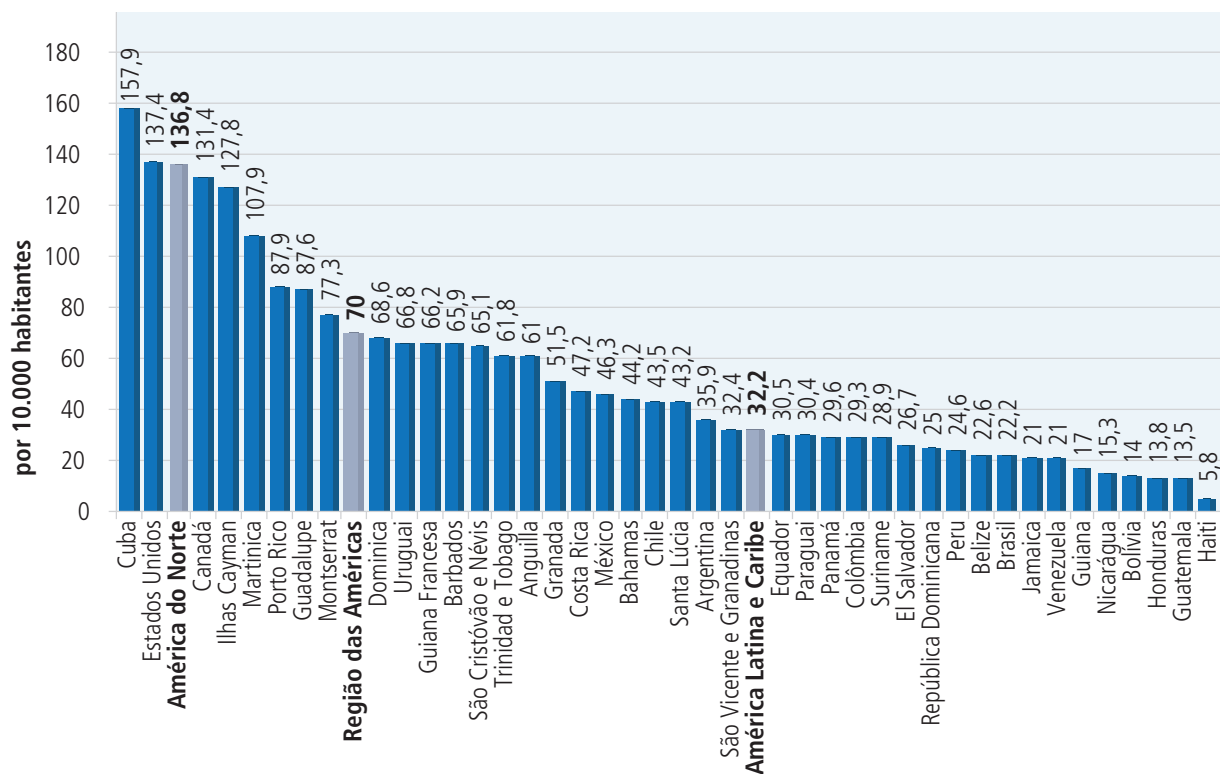
As desigualdades existentes entre os países afetam, sobretudo, as populações mais vulneráveis que vivem em condições negligenciadas, em situações de extrema pobreza, em áreas rurais e as minorias étnicas (14, 15). Embora as taxas de mortalidade materna e infantil continuem caindo, a meta de reduzir a mortalidade materna em 75% ainda não foi atingida. Por outro lado, a morbimortalidade relacionada à infecção pelo HIV diminuiu, assim como as taxas de morbidade (58%) e mortalidade (70%) devidas à malária (14, 15). No entanto, existe uma carga significativa de doenças não transmissíveis e violência. Embora tenha havido avanços na área da saúde, persiste uma grande variação nos padrões de saúde e doença dentro e entre os 35 Estados Membros da Região (2, 14, 15).

Nesse contexto, a escassez de recursos humanos para a saúde pode comprometer o objetivo da universalidade em saúde. Há uma lacuna importante na disponibilidade e acesso aos recursos humanos para a saúde, dos quais a enfermagem é um segmento fundamental. A escassez de pessoal coloca em risco a possibilidade de atingir o novo limiar global estimado de 44,5 profissionais de saúde (médicos, enfermeiros e parteiras) por 10.000 habitantes (3) (figura 1).

Há uma lacuna importante na disponibilidade e acesso aos recursos humanos para a saúde, dos quais a enfermagem é um segmento fundamental.



Figura 1. Disponibilidade de médicos e profissionais de enfermagem por 10.000 habitantes nos países da Região das Américas



Fonte: OPAS/OMS. *Situação de saúde nas Américas: indicadores básicos 2016* (16). Os dados podem ser subestimados e referem-se a médicos, enfermeiros e técnicos de enfermagem (não incluem auxiliares de enfermagem).

Mobilidade e migração, má distribuição, falta de regulamentação, avanço profissional pouco incentivado e reconhecido, educação pouco qualificada e ambientes de trabalho inadequados aumentam os problemas relacionados aos recursos humanos para a saúde em todo o mundo (3, 15, 17, 18).

A migração é um componente do direito humano de ir e vir e buscar uma melhor vida pessoal e profissional. Nesse sentido, é necessário levar em conta a necessidade de investir em estratégias de retenção de recursos humanos, especialmente nos países menos desenvolvidos e nos pequenos Estados insulares em desenvolvimento. A implementação e o fortalecimento de bancos de dados nacionais com dados e estatísticas sobre movimentos migratórios podem ajudar os governos a monitorar o fluxo de profissionais da saúde e planejar as ações necessárias (19, 20).

Os profissionais de enfermagem trabalham em todos os níveis da atenção à saúde, desde a gestão e formulação de políticas até a reestruturação dos sistemas de saúde, a coordenação de equipes e o atendimento de pacientes, famílias e comunidades. Por outro lado, nos países da Região, a densidade do pessoal de enfermagem, que inclui enfermeiros, técnicos e auxiliares, ainda é heterogênea (quadro 1 e figura 2) (21, 22).

Quadro 1. Densidade de pessoal de enfermagem e razão enfermeiro/médico na Região das Américas, 2017

Sub-região/país (último ano disponível)	Enfermeiros/10 000 hab ^a	Razão enferm./médico ^a	Enfermeiros		Técnicos		Auxiliares		Total
			n	%	n	%	n	%	
América do Norte	110,90	4,30	3 612 842	58,8	985 097	16,0	1 545 200	25,2	6 143 139
Estados Unidos da América (2012)	111,40	4,30	3 316 111	58,2	832 619	14,6	1 545 200	27,2	5 693 930
Canadá (2013)	106,40	4,30	296 731	66,1	152 478	33,9	0	0,0	449 209
México (2011)	25,10	1,18	120 603	33,4	201 165	55,7	39 671	11,0	361 439
América Central	8,90	0,80	34 463	35,5	36 444	23,7	36 946	40,9	108 053
Belize (2012)	11,10	0,70	943	79,6	0	0,0	241	20,4	1 184
Costa Rica (2014)	24,40	1,07	16 640	55,9	6 276	21,1	6 864	23,0	29 780
El Salvador (2014)	11,20	0,70	5 451	18,4	17 810	60,1	6 361	21,5	29 622
Guatemala (2014)	6,00	0,80	2 212	16,4	0	0,0	11 308	83,6	13 520
Honduras (2013)	3,80	0,40	1 486	18,2	0	0,0	6 667	81,8	8 153
Nicaragua (2014)	6,30	0,70	2 593	29,4	1 909	21,6	4 322	49,0	8 824
Panamá (2014)	13,60	0,85	5 138	30,3	10 649	62,8	1 183	7,0	16 970
Área andina	10,10	0,70	146 327	31,2	60 856	13,0	261 286	55,8	468 469
Bolívia (2013)	5,10	0,57	2 013	58,8	0	0,0	1 409	41,2	3 422
Colômbia (2014) ^b	10,80	0,58	50 548	17,3	0	0,0	241 621	82,7	292 169
Equador (2014)	10,10	0,50	16 931	48,1	0	0,0	18 256	51,9	35 187 137
Peru (2014)	12,70	1,07	76 835	55,8	60 856	44,2	0	0,0	691
Cone Sul	14,80	0,60	81 555	17,3	216 877	46,1	171 911	36,6	470 343
Argentina (2015)	4,24	0,56	19 729	11,0	73 373	41,0	86 073	48,0	179 175
Brasil (2011)	7,10	0,47	471 924	23,8	1 081 610	54,6	427 125	21,6	1 980 659
Chile (2015)	22,00	1,02	35 670	16,9	129 116	61,1	46 682	22,1	211 468
Paraguai (2013)	14,60	0,92	19 980	40,0	14 388	28,8	15 550	31,2	49 918
Uruguai (2015)	18,90	0,39	6 176	20,7	0	0,0	23 606	79,3	29 782
Caribe latino	34,90	1,10	69 722	62,6	24 302	21,8	17 379	15,6	111 403
Cuba (2014)	81,30	1,06	64 722	72,0	24 302	27,0	879	1,0	89 903
República Dominicana (2014)	3,80	0,18	4 000	21,1	0	0,0	15 000	78,9	19 000
Haiti (2013)	3,50	1,52	1 000	40,0	0	0,0	1 500	60,0	2 500
Caribe não latino	21,30	1,50	8 073	65,9	0	0,0	4 170	34,1	12 243
Barbuda (2012)	44,00	2,00	900	68,6	0	0,0	411	31,4	1 311
Guiana (2010)	10,10	1,50	871	55,3	0	0,0	703	44,7	1 574
Jamaica (2013)	11,40	1,20	3 185	82,5	0	0,0	674	17,5	3 859
Suriname (2012)	18,60	1,81	1 104	53,2	0	0,0	973	46,8	2 077
Trinidad e Tobago (2011)	35,10	1,30	2 013	58,8	0	0,0	1 409	41,2	3 422
Total	50,60	2,40	4 545 509	47,1	2 606 551	27,0	2 503 688	25,9	9 655 748

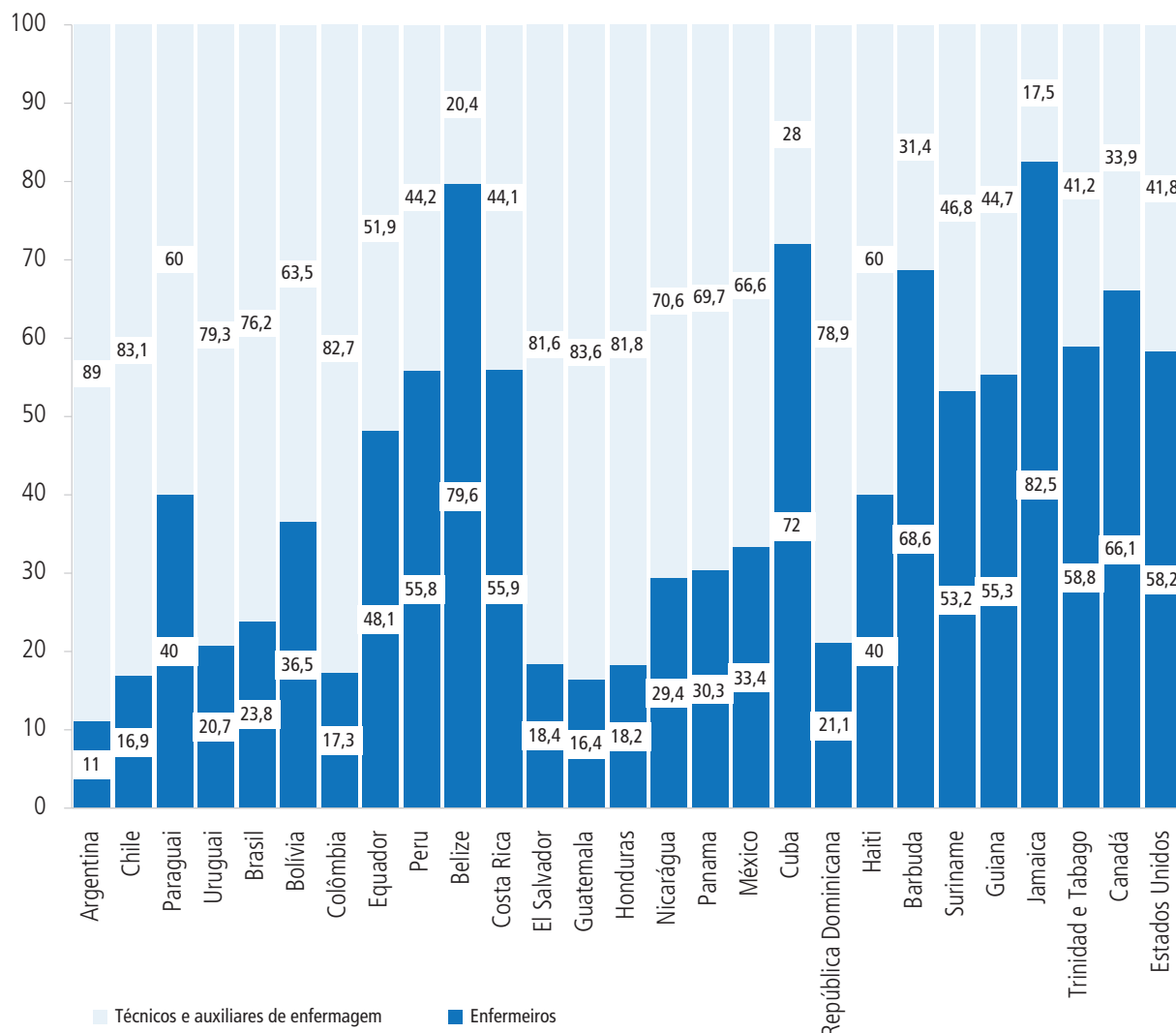
^aEnfermeiros: neste caso específico, são considerados somente enfermeiros graduados (registrados ou licenciados) e técnicos de enfermagem, como a apresenta a Plataforma de Informação em Saúde das Américas (PLISA) da OPAS/OMS.

^bNão há dados discriminados sobre o número de técnicos e tecnólogos em enfermagem. Esta estatística corresponde ao número de auxiliares, técnicos e tecnólogos combinados na Colômbia.

Fonte: Cassiani SHB, Hoyos MC, Barreto MFC, Sives K, da Silva FAM. (22)



Figura 2. Proporção de enfermeiros e tecnólogos, técnicos e auxiliares de enfermagem por país e sub-região



Fonte: Cassiani SHB, Hoyos MC, Barreto MFC, Sives K, da Silva FAM. (22)

Está previsto que, até 2022, haverá muito mais empregos para enfermeiros nos Estados Unidos do que para outras profissões—mais de 100.000 vagas por ano. Considerando que mais de 500.000 profissionais da enfermagem devem se aposentar em 2022, o Departamento de Estatísticas do Trabalho dos EUA projeta a necessidade de treinar mais 1,1 milhão de novos enfermeiros para expandir e substituir os aposentados. O fato de esse país não apresentar atualmente um déficit de profissionais de enfermagem deve-se ao desenvolvimento nacional de estratégias para a formação de novos profissionais, políticas adequadas de retenção, investimento na força de trabalho e promoção da autonomia profissional (23).

Em geral, a proporção de enfermeiros por habitante é baixa nos países da Região, o que compromete as condições e a capacidade de ampliar o acesso e a cobertura com equidade e qualidade. O fortalecimento das políticas públicas e de gestão, aumentando o número e a qualificação dos enfermeiros, melhorando sua regulamentação e formação e ampliando o mercado de trabalho e seu papel profissional, pode ter um impacto positivo no desempenho dos sistemas de saúde e na vida das pessoas, da família e da comunidade (24-28).

Outra questão fundamental é a qualidade e competência dos profissionais de enfermagem (24, 26, 28). Na América Latina, aproximadamente 70% da força de trabalho de enfermagem é composta por tecnólogos, técnicos e auxiliares de enfermagem (21). Nos Estados Unidos, cerca de 80% do total da força de trabalho é composta por enfermeiros. No Canadá, esse número se aproxima de 70%, e no México é de cerca de 30%. Em alguns países, houve considerável investimento no treinamento e contratação de auxiliares de enfermagem em detrimento da força de trabalho de enfermeiros, que possuem mais anos de formação e, conseqüentemente, maior qualificação profissional.

A expansão e a regulamentação do papel dos enfermeiros na atenção primária contribuirão para melhorar o acesso e a atenção à saúde em áreas com oferta limitada de médicos; maximizar o acesso da assistência de saúde aos idosos, pessoas com doenças crônicas como câncer, diabetes, pressão alta e pessoas com problemas de saúde mental, como depressão, abuso de substâncias e outros.

Para superar os problemas descritos, há áreas importantes nas quais concentrar os esforços, como a área de atuação e a regulamentação da prática, o acreditação de instituições de formação, ambientes de trabalho, incentivos econômicos e não econômicos para o exercício da profissão e um foco renovado na saúde pública e na atenção primária.

A OPAS propõe a ampliação do papel e enfermeiros de prática avançada, como resposta às crescentes necessidades de saúde da população, considerando os enfermeiros de prática avançada como profissionais pós-graduados que, integrados à equipe multiprofissional dos serviços de APS, contribuem para a gestão do cuidado de pessoas com fatores de risco, doenças agudas leves e doenças crônicas diagnosticadas de acordo com os protocolos vigentes. A área de atuação destes profissionais é ampla e muito diferenciada em relação à do enfermeiro generalista na atenção primária, especialmente no tocante ao grau de autonomia na tomada de decisões, para diagnóstico e tratamento dos pacientes (6). Em um futuro próximo, a presença de enfermeiros com funções ampliadas, com formação de nível avançado e participação em equipes multiprofissionais de saúde, pode se tornar realidade em todos os países e não apenas naqueles com maior desenvolvimento econômico, onde esse profissional já é reconhecido, valorizado e incluído no modelo de atenção à saúde.

A regulamentação do exercício profissional é importante. Os sistemas de saúde tornaram-se mais complexos diante das mudanças nas necessidades da população e das transições

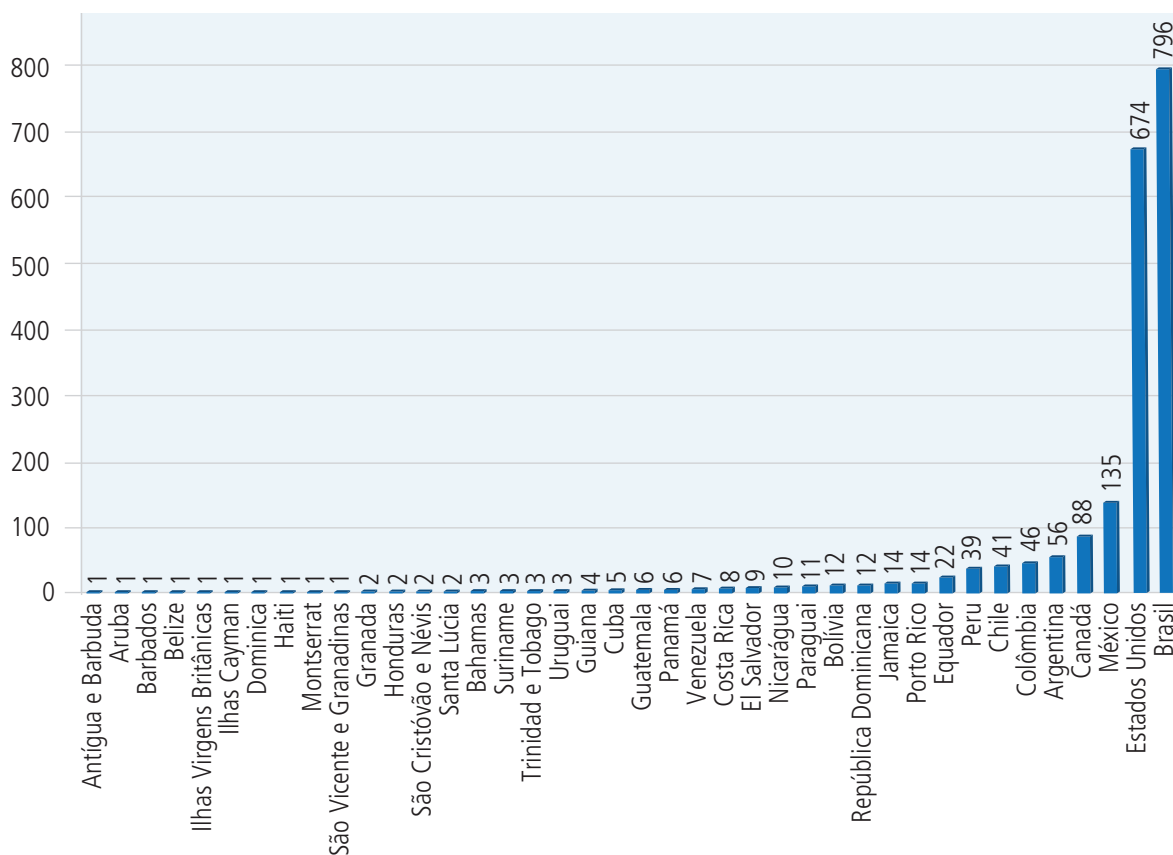


epidemiológicas e demográficas. Em alguns países, a ausência de regulamentação da prática leva à insatisfação generalizada e ao abandono da profissão. Por essa razão, é necessário que a regulamentação do exercício das profissões da saúde seja implementada e respeitada em cada país.

A formação e o exercício da enfermagem exigem melhorar a distribuição de enfermeiros em áreas remotas e rurais; melhorar a proporção destes por grupos populacionais; aumentar os incentivos para a prática interprofissional (29); aumentar o número de programas de formação credenciados; melhorar a regulamentação do exercício da profissão, a fim de aumentar o acesso a profissionais de saúde treinados e aumentar o rigor acadêmico e clínico (4, 24, 27-30). Com os impactos da tecnologia na pedagogia, as bases curriculares tornaram a educação continuada mais acessível do que no passado (3, 4, 29, 31). O desenvolvimento contínuo de um corpo docente reconhecido e valorizado é também essencial para garantir a qualidade da formação dos alunos. (3, 4, 32, 33).

A formação qualificada de enfermeiros deve continuar a ser fortalecida na Região das Américas. Na América Latina, esse processo começou na década de 1930 com programas ligados às universidades (33-34). Os cursos de graduação foram desenvolvidos durante os anos 60, e os de pós-graduação, na década de 80 (33). No Brasil, há programas de doutorado há mais de 30 anos, e vários outros países criaram programas de nível doutoral nos últimos 15 anos (32). No entanto, na maioria dos países, o número de escolas de enfermagem e programas de pós-graduação em nível de doutorado é pequeno (figura 3 e quadro 2) (33).

Figura 3. Número de escolas de enfermagem nos países da Região das Américas (33)



Quadro 2. Número de programas de doutorado em enfermagem na América Latina e Caribe. Dados de 2017

País	Número de programas de doutorado
Argentina	2
Brasil	37
Colômbia	2
Cuba	1
Chile	2
Jamaica	1
México	2
Panamá	1
Peru	1
Porto Rico	1
Venezuela	1
Total	51



Em 2017, a OPAS/OMS formulou um plano de ação para promover a formação de doutores em enfermagem nos países da América Latina e do Caribe por meio da criação, desenvolvimento e consolidação de programas de doutorado que apoiem a geração, o uso e a transferência de conhecimento e inovação. As áreas estratégicas são: cooperação e internacionalização; formação acadêmica compatível com os contextos e necessidades de saúde dos países da Região; geração de conhecimento transferível para a prática e sustentabilidade (33).

Alunos de muitas escolas de enfermagem da Região das Américas estão adquirindo mais experiência clínica em hospitais do que nos serviços de atenção primária (35). Isso se deve à estrutura do mercado de trabalho, bem como aos diferentes modelos de atenção à saúde vigentes nos países. Várias medidas, como a transformação dos programas de formação em enfermagem de modo a incorporar experiências clínicas em serviços de atenção primária, a contratação de professores com experiência nesses serviços, o investimento e a contratação de mais enfermeiros nesses ambientes podem melhorar essa situação. A capacitação de estudantes nos serviços de atenção primária deve ser garantida desde o início da formação profissional. O fortalecimento da liderança em todos os níveis de ensino deve ser enfatizado na formação dos estudantes de enfermagem. A fim de atrair a atenção do mundo para estas questões, em 2018, por iniciativa do *UK All Party Parliamentary Group in Global Health*, em conjunto com o Conselho Internacional de Enfermagem e a Organização Mundial de Saúde, foi lançada a campanha *Nursing Now* (“Enfermagem Agora”), que propõe aumentar o investimento na melhoria da educação, desenvolvimento profissional, regulação e condições de trabalho para os enfermeiros e enfermeiras; ampliar sua influência nas políticas nacionais e internacionais; aumentar o número de enfermeiros e enfermeiras em posições de liderança, com mais oportunidades de desenvolvimento em todos os níveis de liderança; aumentar a evidência para apoiar políticas e trabalhar para que os enfermeiros e enfermeiras exerçam a profissão de maneira integral; e multiplicar e melhorar a disseminação de práticas de enfermagem eficazes e inovadoras (36-40).

A OPAS/OMS realizou algumas iniciativas para fortalecer a função gestora da enfermagem (40). Os enfermeiros e enfermeiras chefes (*Chief Nursing Officers*) de ministérios de saúde de 17 estados membros do Caribe examinaram e discutiram várias prioridades para melhorar sua liderança e governança (41). Suas preocupações incluíram a análise das deficiências nas equipes de acordo com a necessidade dos serviços, a formulação de uma política e um plano nacional para os recursos humanos para a saúde, a elaboração de um sistema de informação para apoiar o planejamento dos recursos humanos para a saúde e capacitação em liderança e planejamento de saúde. Por outro lado, eles também apoiaram o Grupo Regional de Enfermagem (*Regional Nursing Body*) do Caribe na elaboração do seu plano estratégico 2019–2023.

Finalmente, a proporção de enfermeiros e enfermeiras, em geral, baixa em todos os países da Região das Américas quando comparada à de outros países do mundo. A força de trabalho total de enfermagem da América Latina e do Caribe apresenta grandes disparidades nas sub-regiões. Existe um fluxo migratório de enfermeiros especialistas, principalmente no Caribe,

com impacto nas necessidades de saúde da população. Além disso, são observadas diferenças significativas na formação do pessoal de enfermagem entre países, conforme indicado abaixo:

Composição e escolaridade da força de trabalho de enfermagem na Região das Américas	
Enfermeiros	Nível superior (formação universitária, quatro a cinco anos de duração)
Tecnólogos ou técnicos de nível superior	Nível médio/superior (formação sequencial ou técnica, três anos de duração)
Técnicos	Nível médio (curso técnico, 18 meses a três anos de duração)
Auxiliares	Nível básico/fundamental (curso de 12 a 18 meses de duração)

Em geral, as demandas críticas de enfermagem na Região das Américas incluem: 1) a revisão da formação de futuros profissionais; 2) a atualização dos perfis e a ampliação das áreas de atuação e exercício dos enfermeiros e enfermeiras, especialmente na atenção primária; 3) oferta de educação continuada ao longo de toda a vida profissional; 4) regulamentação e estabelecimento de normas, diretrizes e instrumentos para o exercício competente da profissão; 5) ambientes de trabalho positivos; 6) desenvolvimento contínuo de professores e maior diálogo entre prática e pesquisa; 7) reconhecimento e apoio às funções do profissional de enfermagem; 8) expansão e regulamentação da área de atuação do profissional de enfermagem; e 8) distribuição e retenção de profissionais.

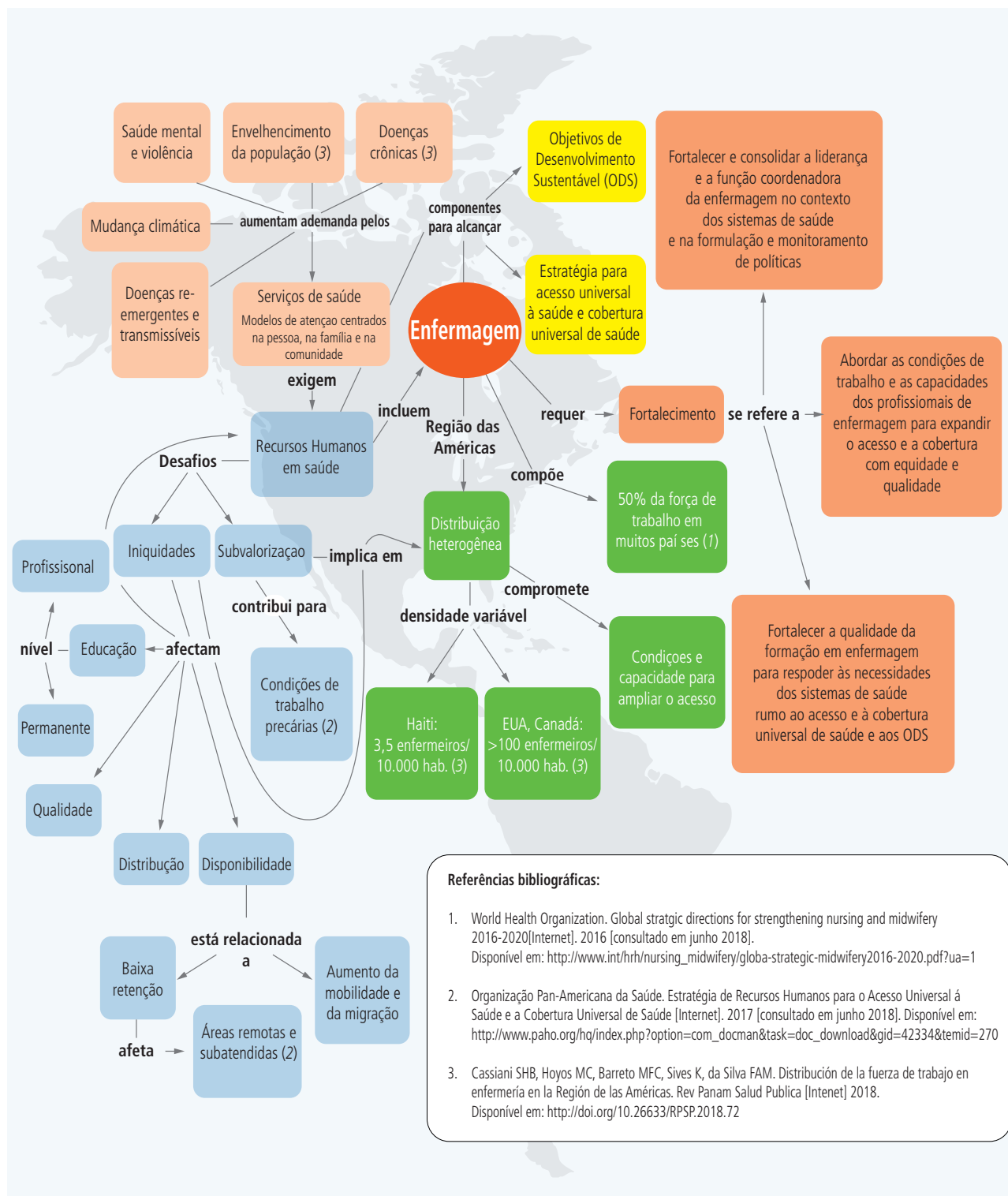
Ambientes de prática positiva são locais que apoiam a excelência e o trabalho decente. Especificamente, se esforçam para garantir a saúde, segurança e bem-estar da equipe e apoiar a qualidade da atenção aos pacientes, aumentando assim a motivação, produtividade e desempenho de indivíduos e organizações (42).

Abordar essas questões é crucial para atingir a meta de acesso universal à saúde e cobertura universal de saúde, bem como a meta 3c dos ODS. Nesse sentido, a Diretriz Estratégica para a Enfermagem na Região das Américas pode fornecer orientações para minimizar os desafios atuais e maximizar a contribuição dos profissionais de enfermagem para o atendimento às necessidades de saúde das populações desta Região.

A Figura 4 resume a situação atual dos recursos humanos e, em especial, da enfermagem na Região das Américas.



Figura 4. Desafios para a enfermagem na região das Américas



Fonte: Organização Pan-Americana da Saúde (1); Organização Mundial da Saúde (5); Cassiani SHB, et al (22); Organização Pan-Americana da Saúde (43).

3. DIRETRIZ ESTRATÉGICA PARA A ENFERMAGEM NA REGIÃO DAS AMÉRICAS



O objetivo do Plano Estratégico da OPAS (14) é reduzir as iniquidades em saúde, enquanto o do ODS3 (2) é assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todas e todos, em todas as idades. Diante do exposto e para enfrentar os desafios atuais, esta Diretriz Estratégica para a Enfermagem foi desenvolvida por meio da colaboração e do diálogo com profissionais de enfermagem, principalmente dos ministérios da saúde e dos centros colaboradores da OPAS/OMS.

O primeiro processo de consulta, coordenado pela OPAS/OMS, foi realizado em agosto de 2016 na cidade de Washington (DC), com enfermeiras dos Ministérios da Saúde de Barbados, Honduras, Jamaica, México, República Dominicana e São Vicente e Granadinas. Em outubro de 2016, a segunda reunião de consulta foi realizada na Cidade do México, com o apoio do Ministério da Saúde, para aprimorar as linhas de ação, com a participação de enfermeiros e enfermeiras de Antígua, Barbados, Belize, Costa Rica, Chile, Cuba, Estados Unidos, Ilhas Cayman, Ilhas Turcas e Caicos, Jamaica, México, Panamá, Paraguai, República Dominicana, São Vicente e Granadinas, Suriname e Trinidad e Tobago. Representantes da OMS e outras organizações também participaram deste encontro.

Em conformidade com as resoluções mencionadas e, principalmente, com as diretrizes estratégicas globais para o fortalecimento da enfermagem e obstetrícia 2016–2020 da OMS, destacam-se seis temas transversais: política, liderança, regulação, pesquisa, prática e educação (tabela 3).



Quadro 3. Temas transversais da Diretriz Estratégica para a Região das Américas

Tema	Descrição
Política	Decisões, planos e ações tomadas para estabelecer a atenção à saúde ou metas públicas no âmbito de uma sociedade. Uma política de saúde explícita pode proporcionar vários elementos, como a definição de uma visão para o futuro que, por sua vez, ajudará a estabelecer metas e pontos de referência para o curto e médio prazo.
Liderança	Atividade de liderar um grupo de pessoas ou uma organização com vistas a estabelecer uma visão clara que possa ser disseminada a terceiros para que a sigam voluntariamente e forneçam informações, conhecimento e métodos para sua realização, e coordenem e equilibrem os interesses conflitantes de todos os membros e partes interessadas.
Regulamentação	Conjunto de regras baseadas em lei específica cuja finalidade é a execução desta—por exemplo, a proteção de pacientes e populações por profissionais de saúde. Geralmente, a regulamentação é aplicada por um órgão regulador, criado com a finalidade de fazer cumprir as disposições da legislação.
Pesquisa	Processo sistemático para o estudo dos problemas relacionados à saúde que permite a tomada de decisão e a avaliação dos resultados.
Prática	O exercício da enfermagem, que requer conhecimentos especializados, competências, habilidades, aptidões e capacidade de tomar decisões de forma independente.
Educação	Os antecedentes necessários no tocante à combinação apropriada de aptidões e capacidades para que os profissionais de saúde possam atender às necessidades em mutação e à evolução das populações em todo o mundo. O objetivo final é que o sistema educacional seja transformador e interdependente para a profissão, e que permita aos profissionais de saúde gerar equidade em saúde (32).

Os temas transversais definidos nesta diretriz estratégica estão alinhados com as várias estratégias e resoluções da OPAS e com as prioridades determinadas durante o processo de consulta. Esta publicação, assim como a Estratégia de recursos humanos para o acesso universal à saúde e cobertura universal de saúde (1), visam: 1) fortalecer e consolidar a governança e a liderança dos recursos humanos para a saúde; 2) desenvolver condições e as capacidades dos

recursos humanos para ampliar o acesso e a cobertura de saúde com equidade e qualidade; e 3) concertar com o setor educacional o atendimento das necessidades dos sistemas de saúde em transformação no sentido do acesso universal à saúde e da cobertura universal de saúde.

Esta Diretriz pretende responder às seguintes perguntas estratégicas:

- 1. Como enfrentar os desafios atuais e desenvolver soluções regionais estratégicas para o progresso da enfermagem?**
- 2. Como prever e projetar uma composição e otimização da força de trabalho de enfermagem relevante para os sistemas de saúde?**
- 3. Como garantir a responsabilidade na coleta, medição e registro de dados essenciais para prever e projetar as necessidades da força de trabalho de enfermagem?**

Particularmente, este documento respalda as quatro áreas temáticas das Diretrizes estratégicas globais para o fortalecimento da enfermagem e obstetrícia da OMS (5): assegurar uma força de trabalho em enfermagem e obstetrícia capacitada, competente e motivada no âmbito de sistemas de saúde eficazes e resolutivos em todos os níveis e em diferentes meios; 2) otimizar o desenvolvimento de políticas, liderança, gestão e governança eficazes; 3) trabalhar em conjunto para maximizar as capacidades e o potencial dos profissionais de enfermagem e obstetrícia por meio de parcerias colaborativas intra- e interprofissionais, educação e desenvolvimento profissional contínuo; e 4) mobilizar a vontade política de investir no fortalecimento de uma força de trabalho em enfermagem e obstetrícia baseada em evidências.

VISÃO

De maneira colaborativa, os profissionais de enfermagem fortalecerão os sistemas e serviços no sentido do acesso universal à saúde, cobertura universal de saúde e consecução dos ODS.



PRINCÍPIOS NORTEADORES

- **Ética.** Os líderes em enfermagem, juntamente com as autoridades de saúde, educação e trabalho, planejam, proporcionam e promovem serviços de saúde seguros, responsáveis e de alta qualidade, baseados na equidade, integridade, justiça e prática respeitosa, considerando a perspectiva de gênero e os direitos humanos.
- **Alianças.** Trabalho respeitoso em colaboração com os interessados diretos para alcançar objetivos e metas comuns, apoiando iniciativas entre si.
- **Qualidade.** Adoção de mecanismos e normas baseados em evidências de boas práticas, promovendo educação e pesquisa relevantes, práticas competentes, regulamentação profissional, eficaz e liderança dinâmica.
- **Acesso.** A capacidade da população de ter acesso a serviços de saúde abrangentes, adequados, oportunos e de qualidade, quando necessário. Esses serviços são direcionados às populações e/ou indivíduos de forma cultural, étnica e linguisticamente apropriada, com abordagem de gênero, considerando as diferentes necessidades, a fim de promover a saúde, prevenir as doenças, prestar assistência (diagnóstico, tratamento, cuidados paliativos e reabilitação) e oferecer a atenção necessária a curto, médio e longo prazo nos diferentes cenários exigidos.

4. LINHAS DE AÇÃO E OBJETIVOS



Linha de ação	Objetivos
<p>1. Fortalecer e consolidar a liderança e a função coordenadora da enfermagem no contexto dos sistemas de saúde e na formulação e monitoramento de políticas.</p>	<p>1.1 Fortalecer a capacidade dos enfermeiros e enfermeiras para trabalhar em colaboração com todos os parceiros a fim de promover mudanças positivas e sustentáveis nos sistemas de saúde.</p> <p>1.2 Fortalecer a representação da enfermagem nas unidades de recursos humanos para a saúde responsáveis pela formulação e acompanhamento de políticas e planejamento.</p>
<p>2. Abordar as condições de trabalho e as capacidades dos profissionais de enfermagem para expandir o acesso e a cobertura com equidade e qualidade, como parte da promoção de um modelo de atenção centrado na pessoa, na família e na comunidade e do fortalecimento da atenção primária e das redes integradas de serviços de saúde.</p>	<p>2.1 Promover o planejamento, regulamentação e administração adequada dos recursos humanos, a fim de garantir a quantidade, distribuição e combinação de competências adequadas do pessoal de enfermagem para atender às necessidades da comunidade nas diferentes modalidades de atenção existentes.</p> <p>2.2 Fortalecer a função e coordenação dos enfermeiros e enfermeiras nas equipes multiprofissionais a fim de promover a atenção primária.</p> <p>2.3 Fomentar ambientes de trabalho positivos com condições atraentes e seguras e incentivos econômicos e não econômicos para o recrutamento, retenção e aumento das opções de emprego para enfermeiros e enfermeiras.</p>
<p>3. Fortalecer a qualidade da formação em enfermagem para responder às necessidades dos sistemas de saúde rumo ao acesso e à cobertura universal de saúde e aos ODS.</p>	<p>3.1 Transformar a educação para aumentar a capacidade dos sistemas de saúde e da enfermagem, com ênfase nos modelos de atenção centrados na pessoa, na família e na comunidade, na gestão em redes integradas de serviços de saúde e numa atenção primária fortalecida.</p> <p>3.2 Melhorar a qualidade da formação em enfermagem através da regulamentação e acreditação das escolas de enfermagem.</p> <p>3.3 Promover cursos de capacitação em liderança e gestão, além de programas de educação continuada.</p>

A Figura 5 apresenta um mapa conceitual das três linhas de ação da Diretriz Estratégica para a Enfermagem na Região das Américas, baseado em sua visão, seus eixos, seus princípios norteadores e seus objetivos.



Figura 5. Diretriz estratégica para a enfermagem na Região das Américas



Este documento fornece um marco para fortalecer o trabalho dos profissionais de enfermagem na Região das Américas. Espera-se que seja usado por governos, serviços de saúde, escolas de enfermagem e obstetrícia, associações de enfermagem ou qualquer outra entidade que trabalhe com enfermeiros e outros associados importantes.

Os interessados diretos nos países incluem profissionais, sindicatos de enfermagem, conselhos e associações profissionais, agências reguladoras, ministérios da saúde, trabalho e educação, ministérios de tecnologia e desenvolvimento científico, legisladores e políticos.

A execução eficaz deste plano exigirá uma resposta abrangente, interprogramática e multissetorial para o fortalecimento regional da força de trabalho de enfermagem. A abordagem inovadora dessas linhas de ação não é exaustiva, e os parceiros podem executar atividades de enfermagem de acordo com suas responsabilidades e objetivos específicos.

Recomenda-se que as organizações nacionais e regionais, governos e parceiros trabalhem com os profissionais para alcançar as três linhas de ação e os oito objetivos, intervenções e indicadores nos próximos 10 anos.

As linhas de ação apresentadas a seguir contêm tarefas para a OPAS/OMS e para outros atores regionais, para os ministérios da saúde dos países e para os parceiros que desejem unir-se a esta empreitada, inclusive conselhos e associações profissionais, alianças e coalizões, comitês de saúde, organizações acadêmicas e grupos de pesquisa, associações de pacientes, o setor privado, a sociedade civil e os meios de comunicação nacionais e locais.

A cada três anos, a OPAS/OMS, juntamente com os ministérios da saúde, associações, conselhos profissionais e outros parceiros, analisará os dados e informações e medirá o progresso alcançado. Com base na análise dos dados, será preparado um relatório final do progresso rumo às diretrizes estratégicas em nível regional e nacional. No decorrer da análise, poderão ser feitas sugestões ou revisões das intervenções e indicadores.



LINHA DE AÇÃO 1: FORTALECER E CONSOLIDAR A LIDERANÇA E A FUNÇÃO COORDENADORA DA ENFERMAGEM NO CONTEXTO DOS SISTEMAS DE SAÚDE E NA FORMULAÇÃO E MONITORAMENTO DE POLÍTICAS.

OBJETIVO 1.1: Fortalecer a capacidade dos enfermeiros e enfermeiras para trabalhar em colaboração com todos os parceiros a fim de promover mudanças positivas e sustentáveis nos sistemas de saúde.

INTERVENÇÕES REGIONAIS	INTERVENÇÕES NACIONAIS	INTERVENÇÕES DE PARCEIROS
<ul style="list-style-type: none"> Elaborar diretrizes regionais para o planejamento de recursos de enfermagem. Divulgar informações sobre os planos regionais para fortalecer a força de trabalho de enfermagem. Promover o fórum regional de profissionais de enfermagem dos Ministérios da Saúde, para melhorar a capacidade de liderança. Intercambiar conhecimentos e melhores práticas na liderança e gestão da força de trabalho. 	<ul style="list-style-type: none"> Elaborar, executar e avaliar o plano de recursos humanos. Incentivar e apoiar a formação em enfermagem e o desenvolvimento profissional contínuo. Envolver líderes comunitários e associações profissionais no estabelecimento e formulação de políticas e planos. 	<ul style="list-style-type: none"> Firmar alianças estratégicas para fortalecer o desenvolvimento profissional dos enfermeiros e enfermeiras dos Ministérios da Saúde e outros líderes. Colaborar ou participar do desenvolvimento do planejamento e capacitação da força de trabalho. Participar ativamente na gestão dessas linhas de ação para a diretriz de enfermagem em cada país.

INDICADORES

- Número de países com planos nacionais para o desenvolvimento da força de trabalho em enfermagem vinculados aos planos de recursos humanos para a saúde.
- Número de atividades relacionadas com o intercâmbio de conhecimentos e boas práticas de governança e liderança em enfermagem.
- Número de associações estratégicas com escolas e faculdades, sindicatos, agências reguladoras, conselhos e associações de enfermagem.

OBJETIVO 1.2: Fortalecer a representação da enfermagem nas unidades de recursos humanos para a saúde responsáveis pela formulação e acompanhamento de políticas e planejamento.

INTERVENÇÕES REGIONAIS	INTERVENÇÕES NACIONAIS	INTERVENÇÕES DE PARCEIROS
<ul style="list-style-type: none"> • Proporcionar cooperação técnica aos países, destacando a importância da representação da enfermagem nas unidades de recursos humanos de saúde, de planejamento e de organização dos serviços de saúde responsáveis pela formulação e monitoramento de políticas e planejamento. • Utilizar as redes sociais para difundir as boas práticas dos países. • Apoiar a criação de um conjunto mínimo de dados de enfermagem e divulgá-lo por meio dos canais competentes. • Informar acerca do progresso regional em matéria de ampliação da força de trabalho. • Incentivar alianças estratégicas entre as escolas, os sindicatos, as agências reguladoras e os conselhos e associações de enfermagem. 	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar unidades de gestão de recursos humanos para a saúde e de planejamento e de organização de serviços de saúde, com profissionais de enfermagem responsáveis pela elaboração e monitoramento de políticas e planos. • Assegurar a análise e integração dos conjuntos mínimos de dados sobre enfermagem. • Utilizar os indicadores dos bancos de dados dos países para monitorar a implementação e planejamento de recursos humanos em enfermagem. 	<ul style="list-style-type: none"> • Defender a representação da enfermagem nas unidades de recursos humanos para a saúde, de planejamento e de organização de serviços de saúde e outros órgãos gestores da saúde. • Fortalecer a participação da enfermagem na formulação e avaliação de políticas. • Envolver os líderes de enfermagem nas discussões com atores internos e externos, visando determinar as melhores práticas nos sistemas de saúde.

INDICADORES

- Número de países com profissionais de enfermagem ou representantes da classe da enfermagem no Ministério da Saúde.
- Porcentagem de países com um conjunto mínimo de dados sobre a força de trabalho de enfermagem.
- Número de países com representantes da classe da enfermagem nos órgãos gestores da saúde.



LINHA DE AÇÃO 2: ABORDAR AS CONDIÇÕES DE TRABALHO E AS CAPACIDADES DOS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM PARA EXPANDIR O ACESSO E A COBERTURA COM EQUIDADE E QUALIDADE, COMO PARTE DA PROMOÇÃO DE UM MODELO DE ATENÇÃO CENTRADO NA PESSOA, NA FAMÍLIA E NA COMUNIDADE E DO FORTALECIMENTO DA ATENÇÃO PRIMÁRIA E DAS REDES INTEGRADAS DE SERVIÇOS DE SAÚDE.

OBJETIVO 2.1: Promover o planejamento, regulamentação e administração adequada dos recursos humanos, a fim de garantir a quantidade, distribuição e combinação de competências adequadas do pessoal de enfermagem para atender às necessidades da comunidade.

INTERVENÇÕES REGIONAIS	INTERVENÇÕES NACIONAIS	INTERVENÇÕES DE PARCEIROS
<ul style="list-style-type: none"> Determinar os padrões de distribuição e migração da força de trabalho de enfermagem. Determinar os dados mínimos sobre o emprego dos profissionais de enfermagem e os mercados de trabalho. Usar as redes sociais para disseminar boas práticas e incentivos para recrutar e reter enfermeiros e enfermeiras. Difundir boas práticas de prospecção e projeção de trabalho e políticas de recursos humanos. 	<ul style="list-style-type: none"> Identificar e implementar políticas e planos para melhorar a distribuição dos profissionais de enfermagem. Elaborar e implementar planos para atrair e reter profissionais de enfermagem em diferentes meios e locais. Firmar um acordo nacional sobre normas para o exercício da profissão. Analisar a oferta e a demanda por profissionais de enfermagem. Aumentar o investimento público na força de trabalho de enfermagem para melhorar o acesso a pessoal qualificado. Atrair profissionais de enfermagem para trabalhar na atenção primária. Investir em serviços de enfermagem para fortalecer a qualidade dos sistemas de saúde na atenção primária. Monitorar a migração dos profissionais de enfermagem. 	<ul style="list-style-type: none"> Compilar as evidências existentes para o desenvolvimento e distribuição da força de trabalho. Investir no mercados de trabalho para profissionais de enfermagem. Promover e assegurar a implementação de boas práticas para o provisionamento e prospecção de profissionais de enfermagem. Identificar e analisar os padrões de migração dos profissionais.

INDICADORES

- Número de países que possuem políticas, planos ou estratégias para melhorar a distribuição de profissionais de enfermagem.
- Número de países que possuem normas ou um plano para o desenvolvimento da força de trabalho em enfermagem.
- Número de países que possuem políticas de retenção para profissionais de enfermagem.
- Número de países que possuem estratégias para o recrutamento de profissionais de enfermagem.
- Número de países que monitoram a migração dos profissionais de enfermagem.

OBJETIVO 2.2: Fortalecer a função e coordenação dos enfermeiros e enfermeiras nas equipes interprofissionais a fim de promover a organização e gestão de redes integradas de serviços de saúde e o fortalecimento da atenção primária.

INTERVENÇÕES REGIONAIS	INTERVENÇÕES NACIONAIS	INTERVENÇÕES DE PARCEIROS
<ul style="list-style-type: none"> • Desenvolver um marco para a formação, prática e pesquisa interprofissional. • Proporcionar cooperação técnica para fortalecer e/ou desenvolver modelos de assistência de enfermagem. • Divulgar boas práticas na concepção e desenvolvimento de competências para gestão em redes de serviços de saúde. • Proporcionar cooperação técnica para fortalecer a prática de profissionais de enfermagem. • Definir as competências essenciais dos profissionais de enfermagem nas equipes interprofissionais. • Divulgar modelos e melhores práticas colaborativas de enfermagem na atenção primária. • Desenvolver um guia para apoiar a educação interprofissional para professores de enfermagem. • Facilitar o desenvolvimento de alianças na educação interprofissional e monitorar os resultados. • Disseminar modelos de atenção para enfermeiros de prática avançada. 	<ul style="list-style-type: none"> • Examinar as funções e responsabilidades dos interprofissionais de enfermagem. • Desenvolver, implementar e avaliar modelos de assistência de enfermagem com ênfase na atenção primária. • Aumentar as opções de emprego na atenção primária. • Promover regulamentação e responsabilidades para ampliar o papel do enfermeiro na atenção primária. • Implementar competências essenciais nas equipes interprofissionais. • Aumentar as oportunidades de práticas colaborativas. • Reforçar a prática colaborativa. • Criar ou fortalecer a educação interprofissional. • Incorporar competências interprofissionais essenciais aos programas de estudo e educação continuada. 	<ul style="list-style-type: none"> • Investir em modelos de colaboração eficazes, além de implementá-los e divulgá-los. • Compilar as evidências existentes sobre os resultados e impacto da enfermagem. • Promover ambientes de trabalho positivos. • Monitorar a eficácia dos cuidados de saúde prestados pelos profissionais de enfermagem na atenção primária. • Promover novas funções na atenção primária. • Garantir a abordagem interprofissional para maximizar a satisfação do paciente, a qualidade do atendimento e os recursos. • Examinar os papéis e responsabilidades do enfermeiro nas equipes interprofissionais. • Promover a cultura da educação interprofissional em ambientes de saúde.

INDICADORES

- Número de países com funções e responsabilidades estabelecidas para os enfermeiros na saúde comunitária.
- Número de enfermeiros que trabalham na atenção primária por 1.000 habitantes.
- Número e tipos de modelos efetivos de assistência de enfermagem nos serviços de atenção primária.
- Número de parceiros que apoiam e investem em enfermagem na atenção primária.
- Número de países que investem em serviços de enfermagem na atenção primária para apoiar o acesso universal à saúde e a cobertura universal de saúde, bem como os ODS.
- Número de países que definiram competências essenciais para enfermeiros que trabalham em equipes interprofissionais de na atenção primária.
- Número de países que identificaram os papéis e responsabilidades do enfermeiro em equipes interprofissionais.
- Número de países que implementaram modelos de educação interprofissional.



OBJETIVO 2.3: Fomentar ambientes de trabalho positivos com condições atraentes e seguras e incentivos econômicos e não econômicos para o recrutamento, retenção e aumento das opções de emprego para enfermeiros e enfermeiras.

INTERVENÇÕES REGIONAIS	INTERVENÇÕES NACIONAIS	INTERVENÇÕES DE PARCEIROS
<ul style="list-style-type: none"> Desenvolver estudos para determinar o estado atual da regulamentação de enfermagem na Região das Américas. Identificar os papéis e responsabilidades dos profissionais de enfermagem em grupos de países. Fornecer cooperação técnica com respeito à regulamentação profissional. Desenvolver um guia sobre ambientes de trabalho positivos. 	<ul style="list-style-type: none"> Avaliar e atualizar, conforme apropriado, o status atual da regulamentação da enfermagem. Analisar e atualizar a nomenclatura, funções e responsabilidades dos profissionais de enfermagem. Identificar e implementar políticas e planos para melhorar as condições de trabalho na saúde. Fornecer incentivos para o recrutamento e retenção de profissionais de enfermagem. Implementar e monitorar processos para garantir a conformidade com as normas dos órgãos competentes. 	<ul style="list-style-type: none"> Promover e apoiar ambientes de trabalho positivos. Pesquisar as relações entre as condições de trabalho, os resultados de qualidade na prestação de serviços e o trabalho de enfermagem. Investir e cooperar para o fortalecimento de modelos regulatórios em enfermagem.

INDICADORES

- Número de países que buscam cooperação técnica para a regulamentação da prática e formação em enfermagem.
- Número de países com um marco regulatório para a enfermagem, desenvolvido e atualizado.
- Número de países com agências reguladoras estabelecidas para as profissões da saúde.
- Número de parceiros que promovem um ambiente de trabalho positivo e condições atraentes e seguras.
- Número de parceiros que fortalecem e defendem modelos de regulamentação em enfermagem.

LINHA DE AÇÃO 3: FORTALECER A QUALIDADE DA FORMAÇÃO EM ENFERMAGEM PARA RESPONDER ÀS NECESSIDADES DOS SISTEMAS DE SAÚDE RUMO AO ACESSO E À COBERTURA UNIVERSAL DE SAÚDE E AOS ODS.

OBJETIVO 3.1: Transformar a educação para aumentar a capacidade dos sistemas de saúde e da enfermagem, com ênfase nos modelos de atenção centrados na pessoa, na família e na comunidade, na gestão em redes integradas de serviços de saúde e numa atenção primária fortalecida.

INTERVENÇÕES REGIONAIS	INTERVENÇÕES NACIONAIS	INTERVENÇÕES DE PARCEIROS
<ul style="list-style-type: none"> • Prestar cooperação técnica a governos, associações e organizações regionais para o desenvolvimento de diretrizes, políticas e recomendações para transformar a formação em enfermagem, com ênfase na atenção primária. • Incentivar programas de educação continuada. • Promover o uso da publicação sobre prioridades de pesquisa em enfermagem (43). • Promover a ampliação do papel do enfermeiro, com a implementação e regulamentação da enfermagem de prática avançada. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desenvolver, implementar e avaliar políticas que transformem a educação em enfermagem. • Incorporar modelos alternativos de capacitação para promover programas de educação continuada (por exemplo, meio período, aprendizado à distância, e-learning, tecnologias de informação e comunicação). • Promover, adquirir e alocar recursos para oportunidades de aprendizagem em enfermagem de saúde comunitária. • Estabelecer uma agenda de pesquisa nacional e defender seu financiamento. • Aumentar o acesso a capacitações inovadoras em serviços, com foco no acesso universal à saúde, na cobertura universal de saúde e na Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. • Modificar as bases curriculares de modo que abordem conteúdos que destaquem o acesso universal à saúde e a cobertura universal de saúde, bem como as necessidades do país. • Promover a formação de enfermeiros de prática avançada. • Incentivar a expansão do papel dos profissionais da enfermagem na atenção primária. 	<ul style="list-style-type: none"> • Captar recursos financeiros, humanos e materiais e conscientizar para transformar a educação em enfermagem. • Criar parcerias com instituições acadêmicas e prestadores de serviços para gerar oportunidades de educação continuada em enfermagem. • Divulgar amplamente os resultados de pesquisas na enfermagem.

INDICADORES

- Número de países com iniciativas voltadas para a transformação da educação em enfermagem.
- Número de países com iniciativas para a implementação de enfermeiros de prática avançada na atenção primária.
- Número de escolas de enfermagem, por país, que modificaram suas bases curriculares nos últimos cinco anos.
- Número de países representados no corpo discente dos cursos de enfermagem do Campus Virtual de Saúde Pública da OPAS/OMS.
- Número de parceiros, por país, envolvidos na transformação da educação em enfermagem.



OBJETIVO 3.2: Melhorar a qualidade da formação em enfermagem através da regulamentação e acreditação das escolas de enfermagem.

INTERVENÇÕES REGIONAIS	INTERVENÇÕES NACIONAIS	INTERVENÇÕES DE PARCEIROS
<ul style="list-style-type: none"> • Promover o credenciamento de programas educativos elaborados por profissionais de enfermagem. • Determinar o número de programas de educação em enfermagem credenciados por país. • Colaborar no desenvolvimento de uma estrutura de acreditação para a formação em enfermagem. 	<ul style="list-style-type: none"> • Estabelecer, fortalecer e/ou manter os critérios nacionais de acreditação para a formação em enfermagem. • Promover critérios de acreditação para escolas de enfermagem. • Determinar o número de programas de formação em enfermagem credenciados. • Promover os aspectos regulatórios da formação em enfermagem nas escolas de enfermagem. 	<ul style="list-style-type: none"> • Defender um maior investimento na acreditação de escolas de enfermagem. • Promover mecanismos para incentivar e orientar as capacidades e a qualidade da formação em enfermagem. • Divulgar informações sobre garantias de qualidade no sistema educacional. • Planejar estratégias para melhorar o processo de regulamentação para a formação de profissionais de enfermagem.

INDICADORES

- Número de escolas de enfermagem credenciadas por país.
- Número de países com critérios nacionais de acreditação estabelecidos para a formação em enfermagem.

OBJETIVO 3.3: Promover cursos de capacitação em liderança e gestão, além de programas de educação continuada.

INTERVENÇÕES REGIONAIS	INTERVENÇÕES NACIONAIS	INTERVENÇÕES DE PARCEIROS
<ul style="list-style-type: none">Cooperar com o fortalecimento da capacidade de liderança, promovendo uma formação em enfermagem que inclua conteúdos fundamentais para o desenvolvimento da liderança.Promover oportunidades para que enfermeiros e enfermeiras chefe de ministérios de saúde e outros interessados diretos possam promover mudanças positivas e sustentáveis nos sistemas de saúde.	<ul style="list-style-type: none">Investir e melhorar a formação em enfermagem, inclusive com cursos de liderança nos programas de formação e educação continuada.Disseminar boas práticas de liderança em enfermagem.	<ul style="list-style-type: none">Desenvolver, executar e avaliar cursos de liderança e oportunidades de desenvolvimento profissional para profissionais de enfermagem.Defender a colaboração de profissionais de enfermagem e outros parceiros para promover uma mudança positiva e sustentável nos sistemas de saúde.

INDICADORES

- Número de países com iniciativas para desenvolver capacidade de liderança em enfermagem.
- Número de parceiros envolvidos em iniciativas de capacitação em liderança em enfermagem.



CONCLUSÕES

A profissão de enfermagem, essencial para a transformação dos sistemas de saúde, ainda tem muitos desafios a enfrentar, dentre os quais a modernização dos programas de formação, com ênfase na abordagem interprofissional; a expansão do mercado de trabalho na atenção primária, com condições de trabalho atraentes; o desenvolvimento de competências de liderança com reconhecimento; investimento em sistemas de regulamentação e acreditação de escolas de enfermagem; e promoção de ambientes de trabalho positivos.

Para fortalecer o papel dos enfermeiros na Região das Américas, é necessário desenvolver estratégias que incluam uma estreita ligação entre os setores de saúde, educação, trabalho e comunidade; a promoção da participação ativa dos municípios e organizações sociais na regulação do trabalho e formação de enfermeiros; o empoderamento dos indivíduos e comunidades; a promoção de sua participação ativa na formulação de políticas; e o aumento do acesso, e uso de, publicações e documentos científicos para transformar o exercício da profissão.

O reconhecimento da contribuição da enfermagem para que os países atinjam os objetivos atuais envolve a existência de incentivos econômicos e não econômicos, a promoção da educação permanente dos profissionais de enfermagem e a criação de ambientes de trabalho positivos que retenham e valorizem o profissional. A educação interprofissional e a prática colaborativa também podem ser essenciais para o trabalho em equipe, oferecendo serviços de qualidade, reconhecendo a capacidade de outros recursos humanos e gerando respeito mútuo.

Tem-se enfatizado continuamente que, considerando o fato de que a enfermagem representa parcela enorme da força de trabalho nos sistemas de saúde, será impossível atingir as metas de acesso universal aos cuidados de saúde e cobertura saúde universal (bem como as correspondentes a outros mandatos globais) sem contar com a sua colaboração. É por isso que chegou a hora de investir em enfermagem na Região das Américas.

Finalmente, esta diretriz estratégica para a enfermagem na Região das Américas visa reforçar o papel dos enfermeiros através de uma série de intervenções pela OPAS e outras organizações regionais, bem como através de intervenções em âmbito nacional e por parceiros.



Conseqüentemente, as organizações, sistemas de saúde e países devem desenvolver seus próprios planos nacionais para fortalecer a força de trabalho de enfermagem. Estes planos, alinhados com os planos nacionais para o desenvolvimento de recursos humanos e prioridades nacionais, devem incluir a perspectiva dos pacientes, incluir os conselhos e associações de enfermagem nacionais e basear-se em evidências e análises.

Como já mencionado, a OPAS/OMS, em conjunto com os ministérios da saúde, associações e conselhos profissionais e outros parceiros, analisará os dados e informações e medirá o progresso alcançado. Com base nesta análise dos dados, será preparado um relatório final do progresso rumo às orientações estratégicas nos níveis regional e nacional.

A efetivação deste plano, juntamente com a vontade política de fortalecer o trabalho da enfermagem, pode contribuir para a transformação da atenção à saúde na Região das Américas.

REFERÊNCIAS

1. Organização Pan-Americana da Saúde. Estratégia de recursos humanos para o acesso universal à saúde e a cobertura universal de saúde [Internet]. 29^a Conferência Sanitária Pan-Americana, 69^a Sessão do Comitê Regional da OMS para as Américas, 25 a 29 de setembro de 2017. Washington (DC): OPAS; 2017. (Documento CSP29/R15). [acesso em fevereiro de 2018]. Disponível em: https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=42328&Itemid=270
2. Nações Unidas. Transformando nosso mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável [Internet]. 70^a Assembleia Geral das Nações Unidas, 25 de setembro de 2015. Nova York: ONU; 2015. (Documento A/RES/70/1). [acesso em fevereiro de 2018]. Disponível em: <https://www.undp.org/content/dam/brazil/docs/agenda2030/undp-br-Agenda2030-completo-pt-br-2016.pdf>
3. Organización Mundial de la Salud. Estrategia mundial de recursos humanos para la salud: personal sanitario 2030 [Internet]. 69^a Asamblea Mundial da Saúde, 20 a 28 de maio de 2016. Genebra, Suíça. Genebra: OMS; 2016. (Documento WHA69.19). [acesso em fevereiro de 2018]. Disponível em: http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA69/A69_R19-sp.pdf
4. Organización Mundial de la Salud. Fortalecimiento de la enfermería y la partería [Internet]. 64.^a Asamblea Mundial de la Salud, 19 al 24 de mayo de 2011. Genebra, Suíza. Genebra: OMS; 2011. (Resolución WHA64.7). [acesso em fevereiro de 2018]. Disponível em: http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/5427/A64_R7-sp.pdf?sequence=1
5. World Health Organization. Global strategic directions for strengthening nursing and midwifery 2016-2020 [Internet]. Genebra: OMS; 2016. [acesso em fevereiro de 2018]. Disponível em: http://www.who.int/hrh/nursing_midwifery/global-strategic-midwifery2016-2020.pdf?ua=1



6. Organización Panamericana de la Salud. Organización Mundial de la Salud. Ampliación del rol de las enfermeras y enfermeros en la atención primaria de salud [Internet]. Washington (DC): OPAS; 2018. [acesso em setembro de 2018]. Disponível em: https://www.observatoriorh.org/sites/default/files/webfiles/fulltext/2018/2018_ops_ampliacion_rol_enferm_es.pdf
7. Organização Pan-Americana da Saúde/Organização Mundial da Saúde. Recursos humanos em saúde: melhorar o acesso a profissionais de saúde capacitados em sistemas de saúde baseados na atenção primária à saúde [Internet]. 52º Conselho Diretor, 65ª Sessão do Comitê Regional da OMS para as Américas; 30 de setembro a 3 de outubro de 2014. Washington, DC. Washington (DC): OPAS; 2013. (Documento CD52/R13). [acesso em 7 de fevereiro de 2018]. Disponível em: <http://iris.paho.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/4441/CD52-R13-por.pdf>
8. Organização Pan-Americana da Saúde/Organização Mundial da Saúde. Estratégia para o acesso universal à saúde e a cobertura universal de saúde [Internet]. 53º Conselho Diretor, 66ª Sessão do Comitê Regional da OMS para as Américas; 29 de setembro a 3 de outubro de 2014. Washington, DC. Washington (DC): OPAS; 2014. (Documento CD53/5, Rev.2). [acesso em fevereiro de 2018]. Disponível em: <https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2014/CD53-5-p.pdf>
9. Organización Mundial de la Salud. Seguimiento de la Declaración Política de Recife sobre Recursos Humanos para la Salud: un compromiso renovado en favor de la cobertura sanitaria universal. [Internet]. 67ª Asamblea Mundial da Saúde, 24 de maio de 2014. Genebra, Suíça. Genebra: OMS; 2014. (Resolução WHA67.24). [acesso em fevereiro de 2018]. Disponível em: http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA67/A67_R24-sp.pdf
10. Organización Mundial de la Salud. Estrategia mundial de recursos humanos para la salud: personal sanitario 2030. 69ª Asamblea Mundial da Saúde, 24 de março de 2016; Genebra, Suíça. Genebra: OMS; 2016. (Documento WHA69.19). [acesso em fevereiro de 2018]. Disponível em: http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA69-REC1/A69_2016_REC1-sp.pdf
11. Organización Mundial de la Salud. Código de prácticas mundial de la OMS sobre contratación internacional de personal de salud: segunda ronda de presentación de informes nacionales [Internet]. 69ª Asamblea Mundial da Saúde, 24 de março de 2016; Genebra, Suíça. Genebra: OMS; 2016. (Documento WHA69/37). [acesso em fevereiro de 2018]. Disponível em: http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA69/A69_37-sp.pdf

12. World Health Organization. Working for health and growth: investing in the health workforce [Internet]. Report of the High-Level Commission on Health Employment and Economic Growth. Nova York: OMS; 2016. [acesso em fevereiro de 2018]. Disponível em: <http://apps.who.int/iris/bitstream/am/10665/250047/1/9789241511308-eng.pdf?ua=1>
13. Organização Pan-Americana da Saúde/Organização Mundial da Saúde. Plano de ação sobre recursos humanos para o acesso universal à saúde e a cobertura universal de saúde 2018-2023 [Internet]. 56º Conselho Diretor, 70ª Sessão do Comitê Regional da OMS para as Américas, 23 a 27 de setembro de 2018. Washington (DC); OPAS; 2018. (Resolução CD56.R5). [acesso em 24 de outubro de 2018]. Disponível em: https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_docman&view=download&alias=46575-cd56-r5-p-pda-rh&category_slug=56-directing-council-portuguese-9966&Itemid=270&lang=es
14. Organização Pan-Americana da Saúde/Organização Mundial da Saúde. Plano estratégico da Organização Pan-Americana da Saúde 2014-2019 [Internet]. 52º Conselho Diretor, 65ª Sessão do Comitê Regional da OMS para as Américas, 30 de setembro a 4 de outubro de 2013. Washington (DC); OPAS; 2013 (Documento oficial 345). [acesso em 7 de fevereiro de 2018]. Disponível em: <https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2013/OD345-p.pdf>
15. Organização Pan-Americana da Saúde. Saúde nas Américas+, Edição de 2017. Resumo do panorama regional e perfis dos países. Washington (DC): OPAS; 2017.
16. Organización Panamericana de la Salud. Organización Mundial de la Salud. Situación de salud en las Américas: indicadores básicos 2016. [Internet]. [acesso em 12 de março de 2019] Disponível em: <http://iris.paho.org/xmlui/handle/123456789/31288>
17. Schilgen B, Nienhaus A, Handtke O, Schulz H, Mösko M. Health situation of migrant and minority nurses: a systematic review. *PloS One*. 2017;12(6): e0179183. Disponível em: <http://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0179183>
18. Dumont JC, Lafortune G. International migration of doctors and nurses to OECD countries: recent trends and policy implications. [Internet]. Geneva: OMS; 2016. [acesso em de fevereiro de 2018]. Disponível em: http://www.who.int/hrh/com-heeg/International_migration_online.pdf?ua=1



19. World Health Organization. Migration of health workers: WHO code of practice and the global economic crisis. Genebra: OMS; 2014. [acesso em setembro de 2018]. Disponível em: http://www.who.int/hrh/migration/14075_MigrationofHealth_Workers.pdf
20. Peñaloza B, Pantoja T, Bastías G, Herrera C, Rada G. Interventions to reduce emigration of health care professionals from low and middle-income countries. *Cochrane Database Syst Rev.* 2011; 7;(9):CD007673. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/21901709>
21. Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud. Indicadores Básicos 2017. Situación de salud en las Américas. [Internet]. Washington (DC): OPAS; 2017. [acesso em 28 de de setembro de 2018]. Disponível em: http://iris.paho.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/34330/IndBrasicos2017_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
22. Cassiani SHB, Hoyos MC, Barreto MFC, Sives K, da Silva FAM. Distribución de la fuerza de trabajo en enfermería en la Región de las Américas. *Rev Panam Salud Publica.* 2018;42:e72 Disponível em: <http://iris.paho.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/34993/v42e722018.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
23. American Nurses Association. Workforce. [Internet] [acesso em 16 de março de 2018]. Disponível em: <https://www.nursingworld.org/practice-policy/workforce/>
24. Schweitzer MC, Zoboli EL, Vieira MM. Retos de la enfermería para la cobertura universal de salud: una revisión sistemática. *Rev Latino-Am Enfermagem.* 2016;24:e2676. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v24/es_0104-1169-rlae-24-02676.pdf
25. Suhrcke M, Goryakin Y, Mirelman A. Evidence on the effectiveness and cost-effectiveness of nursing and midwifery: a rapid review [Internet]. En: Buchan J, Dhillon I, Campbell J, eds. *Health employment and economic growth: an evidence base.* Genebra: OMS; 2016:241-280. Disponível em: http://www.who.int/hrh/resources/WHO-HLC-Report_web.pdf
26. Homer CSE, Friberg IK, Dias MAB, Ten Hoop-Bender P, Sandall J, Speciale AM, et al. The projected effect of scaling up midwifery. *Lancet.* 2014;384(9948):1146–1157. Disponível em: [http://www.thelancet.com/pdfs/journals/lancet/PIIS0140-6736\(14\)60790-X.pdf](http://www.thelancet.com/pdfs/journals/lancet/PIIS0140-6736(14)60790-X.pdf)

27. Dawson AJ, Nkowane AM, Whelan A. Approaches to improving the contribution of the nursing and midwifery workforce to increasing universal access to primary health care for vulnerable populations: a systematic review. *Hum Resour Health*. 2015;18;13:97. Disponível em: <http://human-resources-health.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12960-015-0096-1>

28. Aiken LH, Sloane DM, Bruyneel L, Van den Heede K, Griffiths P, Busse R, et al. Nurse staffing and education and hospital mortality in nine European countries: a retrospective observational study. *Lancet*. 2014;383(9931):1824–1830. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/24581683>

29. World Health Organization. Framework for action on interprofessional education and collaborative practice [Internet]. Genebra: OMS; 2010. [acesso em 7 de fevereiro de 2018]. Disponível em: http://www.who.int/hrh/resources/framework_action/en/

30. Organización Mundial de la Salud. Transformar la formación de la fuerza de trabajo sanitaria para apoyar la cobertura sanitaria universal [Internet]. 66ª Assembleia Mundial da Saúde, 20 a 28 de maio de 2013. Genebra, Suíça. (Resolução WHA66.23). Genebra: OMS; 2013. [acesso em 7 de fevereiro de 2018]. Disponível em: http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA66-REC1/A66_REC1-sp.pdf

31. Organización Panamericana de la Salud. La eSalud en la Región de las Américas: derribando las barreras a la implementación. Resultados de la Tercera Encuesta Global de eSalud de la Organización Mundial de la Salud. [Internet]. Washington (DC): OPAS; 2016. [acesso em 7 de fevereiro de 2018]. Disponível em: <http://iris.paho.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/31287/9789275319253-spa.pdf?sequence=3>

32. Malvárez S, Castrillón-Agudelo M. Panorama de la fuerza de trabajo en enfermería en América Latina. Segunda parte. *Rev Enferm IMSS*. 2006;14(3):145–66. Disponível em: <http://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2006/eim063f.pdf>

33. Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud. Formación doctoral en enfermería en América Latina y el Caribe [Internet]. Washington (DC): OPAS; 2017. [acesso em 7 de fevereiro de 2018]. Disponível em: <http://iris.paho.org/xmlui/handle/123456789/34312>



34. Cassiani SHB, Wilson LL, Mikael SSE, Pena LM, Grajales RAZ, McCreary L, et al. La situación de la educación en enfermería en América Latina y el Caribe hacia el logro de la salud universal. *Rev Latino-Am Enfermagem*. 2017;11;25:e2913. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v25/es_0104-1169-rlae-25-e2913.pdf
35. World Health Organization. Technical series on primary health care. Building the economic case for primary health care: a scoping review. [Internet]. Geneva: OMS; 2018. [acesso em 27 de fevereiro de 2019]. Disponível em: https://www.who.int/docs/default-source/primary-health-care-conference/phc---economic-case.pdf?sfvrsn=8d0105b8_2
36. World Health Organization. Roles and responsibilities of government chief nursing and midwifery officers: a capacity-building manual [Internet]. Geneva: OMS; 2015. [acesso em 7 de fevereiro de 2018]. Disponível em: http://www.who.int/hrh/nursing_midwifery/15178_gcnmo.pdf?ua=1
37. Nursing now. [Internet] [acesso em 7 de fevereiro de 2018]. Disponível em: <http://www.nursingnow.org/>
38. Cassiani SHB, Lira Neto JGC. Nursing perspectives and the “Nursing Now” Campaign. *Rev. Bras. Enferm* [Internet]. 2018; 71(15):2351-2. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71672018000502351&lng=en&tlng=en
39. World Health Organization. The future of nursing and midwifery workforce in the context of the Sustainable Development Goals and universal health coverage. Report of the Seventh Global Forum for Government Chief Nurses and Midwives [Internet]. Geneva: OMS; 2017. [acesso em 7 de fevereiro de 2018]. Disponível em: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/255045/9789241511919-eng.pdf?sequence=1>
40. Shasanmi RO, Kim EM, Cassiani SHB. Estrategias nacionales de enfermería en siete países de la Región de las Américas: problemas y repercusión. *Rev Panam Salud Publica*. 2015;38(1);64-72. Disponível em: <https://scielosp.org/article/rpsp/2015.v38n1/64-72/en/>
41. Pan American Health Organization. World Health Organization. Sub-regional Workshop on Chief Nursing Officer Competencies: in support of Universal Health coverage [Internet]. Washington (DC): OPAS; 2017 [acesso em 7 de fevereiro de 2018]. Disponível em: <http://iris.paho.org/xmlui/handle/123456789/28557>

42. International Council of Nurses. International Centre for human Resources in Nursing. Positive Practice Environment. [Internet]. [acesso em 26 de setembro de 2018]. Disponível em: http://www.wpro.who.int/topics/nursing/ichrn_fact_sheet.pdf
43. Cassiani SHB, Bassalobre-Garcia A, Reveiz L. Universal Access to Health and Universal Health Coverage: identification of nursing research priorities in Latin America. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, 2015;23(6):1195-1208. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.1590/0104-1169.1075.2667>



www.paho.org/enfermeria



www.facebook.com/enfamericas



www.twitter.com/enfamericas



www.instagram.com/opspaho/



www.youtube.com/user/pahopin



PAHO/WHO



**Organização
Pan-Americana
da Saúde**



**Organização
Mundial da Saúde**

ESCRITÓRIO REGIONAL PARA AS **Américas**