

**DIMENSIONAMENTO DA FORÇA DE TRABALHO NO SUS**

I Encontro Internacional de Gestão e da Regulação do Trabalho em Saúde  
Brasília/DF, 26, 27 e 28 de março de 2018

**Dr. Mario Roberto Dal Poz**  
Professor associado, IMS/UERJ  
Ex-Coordenador de Recursos Humanos, OMS  
Editor-in-Chief, Human Resources for Health  
(<http://www.human-resources-health.com/>)

IMS INSTITUTO DE MEDICINA SOCIAL

ObservaRH  
Estudo em Trabalho e Saúde  
www.observa.org.br

Centro Rio de Saúde Global

O ideal em termos de recursos humanos (política, planejamento), é ter:

- O **número adequado** de pessoas,
- Com as **habilidades adequadas**,
- No **lugar adequado**,
- No **momento adequado**,
- Com **atitudes / compromissos adequados**,
- Fazendo o **trabalho adequado**,
- A um **custo adequado**,
- Com a **produtividade adequada**.

**Infelizmente, esse ideal quase nunca é alcançado ou é apenas parcialmente, porque a força de trabalho e o ambiente são sistemas extremamente complexos e dinâmicos.**

**Planejamento de Recursos Humanos em Saúde**

- Existem várias abordagens para o planejamento de RHS – desde modelos simplificados até mais abrangentes;
- Não existe uma abordagem que pode ser afirmada como a única possível; precisamos entender a complementaridade de cada uma;
- Cada situação precisa ser analisada para se escolher a abordagem mais adequada.
- Depende também do **objetivo**: por exemplo, **mudanças nas proporções, números, tipos de unidades de saúde, relação público / privado, distribuição geográfica, atribuições de tarefas, nível de desempenho**

**Planejamento de RHS: abordagens 1/2**

**Com base nas necessidades de saúde:**

- Quantificação dos serviços de saúde necessários para atender às necessidades de saúde da população (epidemiologia)
- Assume que todas as necessidades de saúde podem ser atendidas

The flowchart shows 'Current Health Needs' leading to 'Detailed study of health status targets'. This leads to 'Population characteristics (age, income, sex, education)'. From there, it branches to 'Future Pop Characteristics' and 'Population and socio-economic trends'. 'Future Pop Characteristics' leads to 'Future Health Needs', which then leads to 'Future health service requirements'. 'Population and socio-economic trends' leads to 'HR Productivity', which also leads to 'Future health service requirements'. Finally, 'Future health service requirements' leads to 'HRH Requirements'.

**Com base na utilização de serviços:**

Using current demand make assumptions about how that will change over time

- Quantificação dos serviços de saúde necessários para entregar a mesma quantidade de serviços para a futura população (taxas de utilização de serviços)
- Assume que as taxas de utilização atuais serão as mesmas no futuro

The flowchart shows 'Current Health service utilization (Survey)' leading to 'Population characteristics (age, income, sex, education)'. This leads to 'Future Population Characteristics' and 'Population and socio-economic trends'. 'Future Population Characteristics' leads to 'Future health service requirements'. 'Population and socio-economic trends' leads to 'HR Productivity', which also leads to 'Future health service requirements'. Finally, 'Future health service requirements' leads to 'HRH Requirements'.

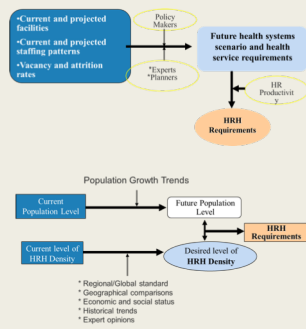
### Planejamento de RHS: abordagens 2/2

**Com base na meta de serviços:**

- Quantificação dos serviços de saúde a serem entregues para atender a uma meta de cobertura
- Mais atraente para os planejadores (taxas de cobertura de serviços, inclui outros elementos dos sistemas de saúde)

**Padrão de trabalhadores para uma proporção da população:**

- Projeção de números futuros necessários para atingir uma taxa de trabalhadores para população, com base em projeções demográficas
- Desvantagem: perpetua desequilíbrios existentes

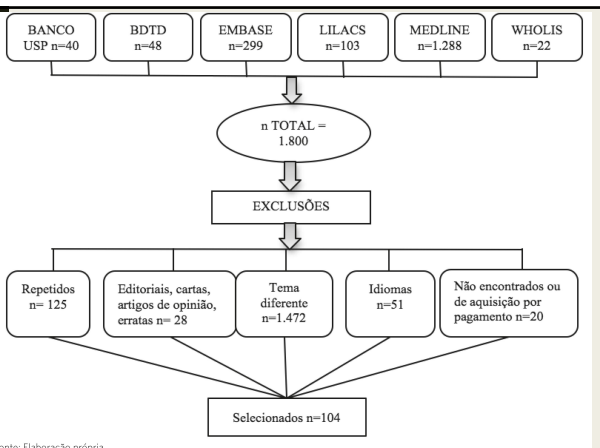


### Sistematização do conhecimento sobre as metodologias empregadas para o dimensionamento da força de trabalho em saúde

*Systematization of the knowledge on methodologies for health workforce staffing*

Claudia Regina Machado<sup>1</sup>, Mario Roberto Dal Poz<sup>2</sup>

MACHADO, C. R.; DAL POZ, M. R. Sistematização do conhecimento sobre as metodologias empregadas para o dimensionamento da força de trabalho em saúde. *Saúde em Debate*, v. 39, n. 104, p. 239-254, 2015.

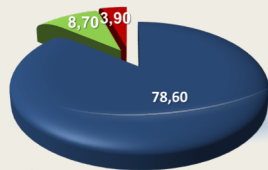


### Revisão sistemática sobre metodologias empregadas no dimensionamento da força de trabalho em saúde

- A grande maioria dos estudos estavam relacionados à estimativa e avaliação de carga (volume) de trabalho de enfermagem com base na avaliação de várias características da unidade analisada.
- Grande numero de artigos na área de enfermagem – nem sempre com metodologias claras
- Pequeno número de estudos sobre médicos.
- Poucos estudos envolvendo outras categorias, mais centrados na atenção básica.

MACHADO, C. R.; DAL POZ, M. R., 2015.

Revisão sistemática sobre metodologias empregadas no dimensionamento da força de trabalho em saúde



■ Enfermagem – 78,6%   ■ Médicos – 8,7%   ■ Enfermagem e Médicos – 3,9%

MACHADO, C. R.; DAL POZ, M. R., 2015.

Revisão sistemática sobre metodologias empregadas no dimensionamento da força de trabalho em saúde: **Enfermagem**

- Nurse Activities Score (NAS) – estratificação da intensidade do cuidado;
- Resoluções do Conselho Federal de Enfermagem (COFEN);
- Reorganização dos processos de trabalho e
- Classificação das Intervenções de Enfermagem (NIC).

MACHADO, C. R.; DAL POZ, M. R., 2015.

Revisão sistemática sobre metodologias empregadas no dimensionamento da força de trabalho em saúde: **Enfermagem**

- Modelo gerencial e assistencial;
- Jornada de trabalho;
- Dinâmica de funcionamento das unidades,
- Índice de segurança técnica;
- Taxa de absenteísmo;
- Taxa de ausência de benefícios;
- Sistema de classificação de pacientes (SCP);

MACHADO, C. R.; DAL POZ, M. R., 2015.

Revisão sistemática sobre metodologias empregadas no dimensionamento da força de trabalho em saúde: **Médicos**

- Custos X Produção e Capacidade operacional;
- Modelo Empírico;
- **Método WISN – Atenção Básica;**
- Medida da distribuição da carga de trabalho;
- Subjetivo;
- Questionário.

MACHADO, C. R.; DAL POZ, M. R., 2015. v

### Dimensionamento de pessoal em unidades de saúde (hospitais, clínicas, etc..)

- A grande maioria dos estudos estão relacionados à estimativa e avaliação de carga (volume) de trabalho de enfermagem com base na avaliação de várias características da unidade analisada.
- A metodologia **WISN** utiliza **Indicadores de Carga de Trabalho para Necessidade de Pessoal** para estabelecer padrões de atividade (tempo) para o pessoal de saúde e traduzir isso em cargas (volumes) de trabalho como um método racional para definir os níveis de pessoal nas unidades de saúde.

MACHADO, C. R.; DAL POZ, M. R., 2015. v

### Indicadores de Carga de Trabalho para Necessidade de Pessoal - WISN

- Baseado numa metodologia desenvolvida inicialmente por Peter Shipp e Peter Hornby em 1998 para a OMS e que vem sendo aperfeiçoada
- Se destina a uma multiplicidade de usuários, que inclui os técnicos de nível central dos ministérios de saúde ou de instituições nacionais, mas também dos níveis regionais e de gestão local ou institucional/serviços.
- Apoiar mudanças e melhoria na distribuição atual do pessoal
- Contribuir nas decisões gerenciais para reduzir sobrecarga de trabalho
- Permitir revisar e ajustar a distribuição de tarefas no quadro de pessoal
- Contribuir para aumentar a qualidade dos serviços de saúde
- Indicadores servem de base para o estabelecimento de plano de contratação futura

### Método "WISN": ferramenta analítica de planejamento útil para:

- Determinar quantos trabalhadores de saúde são necessários para fazer face à carga de trabalho atual numa determinada unidade/estabelecimento de saúde.
- Estimar a dotação (dimensionamento) de pessoal necessário para prestar serviços num determinado estabelecimento de saúde, de acordo com a carga de trabalho esperada.
- Calcular a carga de trabalho e o tempo necessários para executar as tarefas de cada categoria de pessoal
- Comparar a dotação (dimensionamento) de pessoal entre unidades de saúde e áreas administrativas

### Método WISN: vantagens

- Estabelecer uma distribuição justa de carga de trabalho entre o pessoal.
- Aplicável a todas as categorias de pessoal: médico, de enfermagem, auxiliares, outros
- Utilizar dados já coletados
- Aplicável em todos os níveis dos serviços e estabelecimentos de saúde
- Tecnicamente aceitável e compreensível tanto para os gestores como para os profissionais de saúde ou administrativos
- Realista: integrar condicionantes para a alocação de recursos

### Sobre a carga de trabalho:

- Carga de trabalho percebida
  - *A experiência subjetiva em relação às exigências do trabalho*
- Carga de trabalho objetiva
  - *Quantidade de trabalho que se espera que um profissional de saúde realize num período de tempo definido*

**Estudo multicêntrico: Método de dimensionamento da força de trabalho na APS**

**Estações de Trabalho da Rede Observatório de RHS da Escola de Enfermagem da USP São Paulo e Ribeirão Preto, Instituto de Medicina Social da UERJ, Faculdade de Odontologia da USP e UERJ.**

**Revista da Escola de Enfermagem da USP**  
REVISTA DA ESCOLA DE ENFERMAGEM DA USP  
 JOURNAL OF SCHOOL OF NURSING UNIVERSITY OF SÃO PAULO

**Instrumento de medida de carga de trabalho dos profissionais de Saúde na Atenção Primária: desenvolvimento e validação**

Tool to measure workload of health professionals in primary health care: development and validation  
 Instrumento para medir la carga de trabajo de los profesionales de la salud en la atención primaria: desarrollo y validación

Daiana Bonfim\*, Mario José Bizato Pereira\*, Célia Regina Perassini\*, Ana Estela Hallal\*, Raquel Rapone Gaidzinski\*

---

**Bonfim, Daiana**  
 Planejamento da força de trabalho de enfermagem na Estratégia de Saúde da Família: indicadores de carga de trabalho / Daiana Bonfim. São Paulo, 2014. 404 p.  
 Tese (Doutorado) - Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo.  
 Orientadora: Prof.ª Dr.ª Raquel Rapone Gaidzinski  
 Área de concentração: Fundamentos e Práticas de Gerenciamento em Enfermagem e em Saúde.  
 1. Enfermagem. 2. Atenção primária à saúde. 3. Recursos humanos. 4. Carga de trabalho - enfermagem. 5. Equipe de enfermagem I. Título.

**Matsumoto, Karen dos Santos**  
 Parâmetros para dimensionamento de médicos na Estratégia de Saúde da Família / Karen S Matsumoto. Rio de Janeiro, 2018  
 Tese (Doutorado), Instituto de Medicina Social da Universidade do Estado do Rio de Janeiro.  
 Orientadora: Prof. Dr. Mario Roberto Dal Poz  
 Coorientadora: Prof.ª Dra. Raquel Rapone Gaidzinski  
 Área de concentração: Política, Planejamento e Administração em Saúde.

McQuibb et al. Human Resources for Health 2013, 11:64  
 http://www.humanresourcesforhealth.com/content/11/64

**HUMAN RESOURCES FOR HEALTH**

**CASE STUDY** Open Access

**Applying the workload indicators of staffing need (WISN) method in Namibia: challenges and implications for human resources for health policy**

Pamela A McQuibb<sup>1\*</sup>, Ritika-Liisa Kolehmainen-Akden<sup>2</sup> and Norbert Forster<sup>3</sup>

Afr J Reprod Health. 2008 Dec;12(3):113-24.

**Staffing needs for quality perinatal care in Tanzania.**

Nyamtema AS<sup>1</sup>, Urassa DP, Massawe S, Massawe A, Lindmark G, Van Rooyenmalen J.

---

**International Journal of Public Health Research**  
2015, 2(2): 254-263  
 Published online August 26, 2015 (http://www.ijphrjournal.com/issue/2/2)

**Open Science**

**Application of Workload Indicators of Staffing Needs (WISN) in Determining Health Workers' Requirements for Mityana General Hospital, Uganda**

Philip Gwizda<sup>1\*</sup>, John Francis Magasha<sup>2</sup>, Simon Peter Katigole<sup>2</sup>, Evered Mupfema<sup>3</sup>, Misa Nanyingi<sup>1</sup>, Robert Kagame DDM Othman<sup>4</sup>

**BioMed Central** **Journal of Health, Population and Nutrition**

J Health Popul Nutr. 2014 Dec; 33(4): 658-664. PMID: 24643896

**Nursing Personnel Planning for Rural Hospitals in Burdwan District, West Bengal, India, Using Workload Indicators of Staffing Needs**

Sangeeta Saha<sup>1\*</sup>, Balendra Nath Roy<sup>1</sup>, Samir Dasgupta<sup>1</sup>, Krishna Das Bhattacharyya<sup>1</sup>, Dipanu Nath Misra<sup>2</sup>, Sima Roy<sup>1</sup> and Jayanti Saha<sup>1</sup>

Published by InTech University Press in association with The London School of Hygiene and Tropical Medicine Health Policy and Planning 2012, 1(1): 1-18  
 © The Author(s) 2012. All rights reserved. Address future publications to February 2012 doi:10.1186/2191-5440-1-18

**Applying WHO's 'workforce indicators of staffing need' (WISN) method to calculate the health worker requirements for India's maternal and child health service guarantees in Orissa State**

Amy Haggopian<sup>1\*</sup>, Manmath K Mohanty<sup>2</sup>, Abhijit Das<sup>3</sup> and Peter J House<sup>4</sup>

---

Rev. Latino-Am. Enfermagem  
 2016; 24(4): e01288  
 doi:10.1590/1518-8787.201601288

**RLAE**  
Revista Latino-Americana de Enfermagem

**Artigo Original**

**Aplicação do método Workload Indicators of Staffing Need como preditor de recursos humanos de enfermagem em Unidade de Saúde da Família**

Daiana Bonfim\*  
 Ana Maria Lup\*  
 Ana Estela Lup\*  
 Fátima Maria Siqueira Fugazzi\*  
 Raquel Rapone Gaidzinski\*

Br. J. Community Nurs. 2008 Nov;13(11):525-30.  
**District nursing workforce planning: a review of the methods.**  
 Reid B<sup>1</sup>, Kane K, Curran C.

Int J Nurs Stud. 2009 Jan;46(1):131-9. doi: 10.1016/j.inurstu.2008.08.005. Epub 2008 Sep 11.  
**A review of workload measures: a context for a new staffing methodology in Western Australia.**  
 Twigg D<sup>1</sup>, Duffield C.

Int J Health Care Qual Assur. 2009;22(6):625-41.  
**Does daily nurse staffing match ward workload variability? Three hospitals' experiences.**  
 Gabbay U<sup>1</sup>, Bukchin M.

Hum Resour Health. 2017 Jan 26;15(1):9. doi: 10.1186/s12960-017-0166-3.  
**An assessment of staffing needs at a HIV clinic in a Western Kenya using the WHO workload indicators of staffing need WISN, 2011.**  
 Burmen B<sup>1</sup>, Oweor N<sup>2</sup>, Milei P<sup>3</sup>.

- Passos da "metodologia WISN"
- Determinar quais os quadros de pessoal e estabelecimentos de saúde são prioritários para aplicar o WISN
    - Qual (quais) categoria(s) de pessoal?
    - Que tipo de unidade(s)?
    - Quais áreas administrativas?
  - Estimar o tempo de trabalho disponível
    - Tempo útil de um profissional de saúde em 1 (hum) ano para realizar seu trabalho, tendo em conta ausências autorizadas e não autorizadas.
    - **Cálculo:** Contar os dias úteis do ano; estimar dias de férias, feriados, outras licenças anuais e dias de ausência por ano e deduzir folgas dos dias úteis do ano

3. Definir os componentes do trabalho diário (WISN)
- Três tipos de componentes
- **Atividades dos serviços de saúde**
    - Realizado por todos os membros da categoria de pessoal
    - Estatísticas são recolhidas de maneira sistemática
  - **Atividades de apoio**
    - Realizadas por todos os membros da categoria de pessoal
    - Não são recolhidas estatísticas sistemáticas
  - **Outras atividades**
    - Realizadas unicamente por certos membros da categoria de pessoal
    - Não são recolhidas estatísticas sistemáticas

- Passos da "metodologia WISN"
- Fixar os padrões (*standard*) de atividade
    - Tempo que leva um indivíduo treinado e bem motivado de uma categoria específica de pessoal para executar a atividade com padrões profissionais aceitáveis nas circunstâncias do país.
  - Estabelecer os padrões (*standard*) da carga de trabalho
    - Quantidade de trabalho (dentro de uma atividade) que uma pessoa poderia realizar em 1 (hum) ano.
  - Calcular os fatores de remuneração
    - Dois tipos diferentes: categoria e individual
  - Determinar as necessidades de pessoal baseados no WISN

### WISN - Indicadores de Carga de Trabalho para Necessidade de Pessoal

- Cálculo da carga de trabalho padrão, que é igual ao tempo de trabalho disponível no ano dividido pela unidade de tempo.
  - *Carga de trabalho % = taxa de trabalho X tempo de trabalho disponível no ano.*
- Três métodos mais utilizados em pesquisas de mensuração de tempo:
  - *auto relato,*
  - *tempo e movimento, e*
  - *amostragem do trabalho*

### Instrumento para medida de carga de trabalho com intervenções e exemplos das atividades relacionadas ao médico. Brasil, 2014

Intervenções em atenção primária à saúde	
Categoria profissional: médico	
Intervenções (Definição)	Exemplos de atividades
[Intervenção 01] <b>Ações educativas dos trabalhadores de saúde</b> Desenvolvimento e participação de ações de educação permanente.	- Realizar ações de educação permanente. - Participar das atividades de educação permanente. - Realizar textos de manuais e protocolos do serviço/SIS.
[Intervenção 02] <b>Apoio ao estudante</b> Assistência de apoio ao estudante em experiência de aprendizagem.	- Apoiar estudantes em situações de aprendizagem no campo de prática.
[Intervenção 03] <b>Atendimento à demanda espontânea</b> Atendimento do usuário sem agendamento prévio, desde a sua chegada até a sua saída, que inclui práticas de produção e promoção de saúde com responsabilização de equipe usuário.	- Realizar atendimento da demanda espontânea.
[Intervenção 04] <b>Assistência na amamentação</b> Preparo de uma mãe para amamentar o seu bebê.	- Promover incentivo, apoio e proteção ao aleitamento materno. - Orientar quanto aos cuidados com a mama e pega adequada do bebê.
[Intervenção 07] <b>Avaliação de desempenho</b> Avaliação sistemática do desempenho profissional.	- Avaliar/participar da avaliação de desempenho do pessoal de saúde.
[Intervenção 08] <b>Coleta de dados de pesquisa científica</b> Coleta de dados para pesquisa científica.	- Participar de coleta de dados para pesquisa.
[Intervenção 09] <b>Consulta</b> Aplicação de conhecimento especializado/específico para prestação de um conjunto de atividades a um indivíduo voltadas para o estabelecimento ou a manutenção da saúde.	- Realizar observação clínica, anamnese, exame físico, levantamento de hipóteses diagnósticas, prescrição terapêutica e orientações em todas as fases do ciclo vital. - Verificar sinais vitais, PA, frequência cardíaca e respiratória.

### Instrumento de coleta de dados codificado para uso *tablef*. Brasil, 2014.

Projeto sobre Dimensionamento de Recursos Humanos em Saúde  
EUSP / Departamento de Orientação Profissional (DOP)  
e o Conselho Nacional de Enfermagem (CONEP) em parceria com o  
Tabela de codificação das intervenções em Atenção Primária à Saúde  
desenvolvida em Brasília, 2014

1. Ações educativas dos trabalhadores de saúde	1. Identificação de risco
2. Administração de Medicamentos	2. Integridade de dados laboratoriais
3. Apoio ao estudante	3. Mapeamento e territorialização
4. Apoio ao Médico	4. Monitoração de sinais vitais
5. Assistência em exames/procedimento	5. Orientação quanto ao Sistema de Saúde
6. Assistência na amamentação	6. Procedimento Ambulatorial
7. Atendimento à demanda espontânea	7. Procedimento coletivo
8. Avaliação de desempenho	8. Promoção de ações educativas
9. Coleta de dados de pesquisa científica	9. Produção de novo amostra do sangue venoso
10. Consulta	10. Realização e contra-referência
11. Controle de Doenças transmissíveis	11. Reunião administrativa
12. Controle de distúrbios	12. Reunião para avaliação dos cuidados multiprofissionais
13. Controle de imunização/ vacinação	13. Supervisão dos trabalhadores da unidade
14. Controle de Infecção	14. Supervisão Segurança
15. Controle de Suprimentos	15. Transporte intermunicipal
16. Organização do processo de trabalho	16. Troca de informações sobre cuidados de saúde
17. Cuidado de urgência/emergência	17. Vigilância em saúde
18. Desenvolvimento da saúde comunitária	18. Visita Domiciliar
19. Desenvolvimento de processos e rotinas administrativas	19. Organização de sala
20. Desenvolvimento de protocolo de cuidados	
21. Documentação (material administrativo)	
211- Registro relativo a consulta e a procedimentos clínicos	
212- Registro relativo à Visita Domiciliar	
213- Registro relativo à Vigilância	

Fonte: GAZDZINSKI et al. 2014

### Exemplo dos componentes da carga de trabalho

Categoria de pessoal: enf. obstetritz num centro de saúde	
Tipo de carga de trabalho	Componentes de carga de trabalho
Atividades de serviços de saúde de todas as enf. obstetritz	Atenção pré-natal
	Atenção pós-natal (incluída a atenção dos recém nascidos)
	Partos
	Planejamento familiar
Atividades de apoio de todas as enf. obstetritz	Informação e registro
	Reuniões
	Visitas a domicilio
Outras atividades de algumas enf. obstetritz	Supervisão dos estudantes de obstetricia
	Assistir as sessões de educação continua
	Administração geral

### Exemplo dos componentes da carga de trabalho

- **Categoria de pessoal: médicos ortopedistas num hospital complexo sem emergência**
  - *Consulta de ambulatório*
  - *Visita em Enfermaria*
  - *Cirurgia*
  - *Elaboração de Artigos*
  - *Elaboração de Aulas*
  - *Reuniões Científicas*
  - *Reuniões Administrativas*
  - *Descanso*
  - *Refeições*

Exemplo: Categoria de pessoal: enfermeira em um centro de saúde rural "A"

Tempo de trabalho atual dentro de um ano identificado: 1.512 horas

Principal atividade serviço de saúde	Unidade de tempo ou razão de trabalho	Volume (carga) médio de trabalho
1. Atendimento pré-natal	20 atos por cliente	4.536 (1.512 × 60 ÷ 20)
2. Atenção pós-natal (incluindo atenção de recém-nascidos)	6 clientes em um ambulatório pós-natal de quatro horas	2.268 [(1.512 ÷ 4) × 6] ou [1.512 × (6 ÷ 4)]
3. Serviços	8 horas por cliente	189 (1.512 ÷ 8)
4. Planejamento familiar	30 atos por cliente	3.024 (1.512 × 60 ÷ 30)

Passos da "metodologia WISN"

- 8. Analisar e interpretar os resultados
- 9. Usar os resultados para tomar decisões sobre o quadro de pessoal atual e futuro

Análise dos resultados WISN: dois tipos de comparações

■ **Diferença** entre o número real e o necessário de pessoal:  
- mostra o nível de escassez ou de excedentes

■ **Razão WISN** (relação entre pessoal real e necessário):  
- mostra a pressão da carga de trabalho (sobrecarga)


- Razão WISN = 1  
- Quadro de pessoal suficiente para a carga de trabalho
- Razão WISN < 1:  
- Quadro de pessoal não é suficiente
- Razão WISN > 1:  
- Excesso de pessoal

Exemplo: análise WISN para apoiar a tomada de decisões

Categoria de pessoal: enfermeiras do centro de saúde A						
Centro de saúde	Pessoal atual	Pessoal necessário, com base no WISN	Escassez ou excesso	Problema da FTS	Razão WISN	sobrecarga de trabalho
A	2	4	-2	Escassez	0.5	Alta
B	4	2	2	Excesso	2	Nenhuma
C	11	9	2	Excesso	1.2	Nenhuma
D	6	6	0	Equilíbrio	1	Normal



WHO Workload Indicators of Staffing Need (WISN) tool



**Welcome to the WISN Users Community of Practice**

WISN is a human resource planning and management tool which provides health managers a systematic way of making staffing decisions and better manage human resources.  
As a member of WISN Users CoP, you have access to the latest version of the WISN tool, WISN manuals and other relevant material. Here WISN users from around the world, bounce ideas, raise issues, share lessons learnt and approaches adopted based on their individual/collective WISN implementation experience.  
To learn more about WISN, visit our website at <http://who.int/hrh/governance/en/>

**Already a member of this community?**

Email

Password

Remember me [Set new password](#)

**WISN tool**

## Dimensionamento da força de trabalho em saúde: considerações finais

- Inexistência de uma metodologia única e consensual
- Poucos estudos referentes a médicos
- Necessidade de testar as poucas ferramentas existentes para alocação da força de trabalho em saúde em seus diferentes níveis de complexidade
- Motivar, mobilizar e criar compromisso de potenciais usuários
- Desenhar a estratégia de implementação
- Começar em pequena escala; aprender com a experiência; fornecer exemplos para expandir
- Criar ou reforçar uma cultura de produtividade
- Estabelecer, orientar e capacitar os grupos de trabalho necessários para a aplicação da metodologia escolhida
- Compartilhar os resultados para melhorar a dotação de pessoal

**OBRIGADO**

e-mail: [dalpozm@uerj.br](mailto:dalpozm@uerj.br)