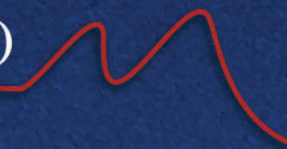


OBSERVATÓRIO

DE RECURSOS HUMANOS EM SAÚDE



1º CENSO DE RECURSOS HUMANOS DA
ATENÇÃO PRIMÁRIA DO ESTADO DE MINAS GERAIS

2006



OBSERVATÓRIO

DE RECURSOS HUMANOS EM SAÚDE



**1º CENSO DE RECURSOS HUMANOS DA
ATENÇÃO PRIMÁRIA DO ESTADO DE MINAS GERAIS**

2006



Allan Claudius Queiroz Barbosa e Júnia Marçal Rodrigues (org) – 1ª edição

Copyright © 2006

Todos os direitos desta edição reservados ao Observatório de Recursos Humanos em Saúde

É permitida duplicação ou reprodução deste volume, ou partes do mesmo, desde que citada a fonte.

Realização:

Observatório de Recursos Humanos em Saúde

Núcleo interdisciplinar sobre gestão em organizações (não) empresariais – Nig.one

Universidade Federal de Minas Gerais

Secretaria de Estado de Saúde de Minas Gerais

Parceria

Organização Pan-Americana de Saúde - OPAS

Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais - FAPEMIG

DM&P – Desenvolvimento de Mercados e Produtos

Capa, Projeto Gráfico e Editoração Eletrônica:

HS - Design (Hermann Santiago)

Revisão:

Vigilantes do Texto

Impressão e acabamento:

RONA Editora

Contato:

observatorio@face.ufmg.br

P953

2006

Primeiro censo de recursos humanos da atenção primária do Estado de Minas Gerais / Allan Claudius Queiroz Barbosa, Júnia Marçal Rodrigues (organizadores). - Belo Horizonte : Observatório de Recursos Humanos em Saúde/UFGM, 2006.

144 p. + 1 CD-ROM

CD-ROM com o texto integral referente ao livro e tabelas.

ISBN 85-60500-00-6

ISBN 978-85-60500-00-0

1. Recursos humanos na saúde. 2. Recursos humanos - Estatística. I. Barbosa, Allan Claudius.
II. Rodrigues, Júnia Marçal.

CDD : 658.3

Observatório de Recursos Humanos em Saúde
Núcleo interdisciplinar sobre gestão em organizações (não) empresariais – Nig.one
Universidade Federal de Minas Gerais
Rua Curitiba, 832, sala 1011 – Prédio da FACE/UFGM - Belo Horizonte – MG – CEP: 30170-120
Tel: (31) 32799008 – www.face.ufmg.br/observatorio

Impresso no Brasil

OBSERVATÓRIO

DE RECURSOS HUMANOS EM SAÚDE



**1º CENSO DE RECURSOS HUMANOS DA
ATENÇÃO PRIMÁRIA DO ESTADO DE MINAS GERAIS**

2006



1. APRESENTAÇÃO	10
2. GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS E ATENÇÃO PRIMÁRIA À SAÚDE	14
2.1. ATENÇÃO PRIMÁRIA À SAÚDE	15
2.2. GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS	16
2.3. RECURSOS HUMANOS EM SAÚDE	17
3. METODOLOGIA DA PESQUISA	20
3.1. DESENHO DA PESQUISA	21
3.2. COLETA DE DADOS	22
3.3. PROCESSAMENTO DOS DADOS	25
4. RESULTADOS	28
4.1. CARACTERIZAÇÃO DAS UNIDADES BÁSICAS DE SAÚDE	29
4.2. CARACTERIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS	31
4.3. VÍNCULO	37
4.4. REMUNERAÇÃO	51
4.5. TEMPO DE TRABALHO	65



ÍNDICE



5. DICUSSÃO DOS RESULTADOS	88
5.1. UNIDADES BÁSICAS	
DE SAÚDE E PROFISSIONAIS DA APS	89
5.2. VÍNCULO	90
5.3. REMUNERAÇÃO	93
5.4. TEMPO DE TRABALHO	96
5.5. SÍNTESE DOS RESULTADOS	98
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS - UMA AGENDA DE TRABALHO A PARTIR DOS RESULTADOS DO PRIMEIRO CENSO DA ATENÇÃO PRIMÁRIA DO ESTADO	102
7. REFERÊNCIAS	108
8. ANEXOS	110
LISTA DE TABELAS	06
LISTA DE FIGURAS	08

Lista de Tabelas

Tabela 01

Distribuição dos municípios de acordo com número de habitantes - pag 26

Tabela 02

Distribuição das Unidades Básicas de Saúde, segundo modelo de atenção – Minas Gerais, 2006 - pag 30

Tabela 03

Distribuição das Unidades Básicas de Saúde por porte de município e modelo de atenção – Minas Gerais, 2006 - pag 30

Tabela 04

Distribuição das categorias profissionais agrupadas - Minas Gerais, 2006 - pag 31

Tabela 05

Distribuição das categorias profissionais por modo de atuação - Minas Gerais, 2006 - pag 32

Tabela 06

Distribuição das categorias profissionais por número de unidades segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006 - pag 32

Tabela 07

Distribuição das categorias profissionais por sexo segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006 - pag 33

Tabela 08

Distribuição das categorias profissionais por faixa etária segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006 - pag 34

Tabela 09

Distribuição das categorias profissionais por porte de município - Minas Gerais, 2006 - pag 37

Tabela 10

Distribuição das categorias profissionais por vínculo segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006 - pag 39

Tabela 11

Distribuição das categorias profissionais do modelo PSF por vínculo, segundo porte de município - Minas Gerais, 2006 - pag 48

Tabela 12

Distribuição das categorias profissionais do modelo convencional por vínculo, segundo porte de município - Minas Gerais, 2006 - pag 49

Tabela 13

Distribuição das categorias profissionais de apoio à equipe de PSF por vínculo, segundo porte de município - Minas Gerais, 2006 - pag 50

Tabela 14

Distribuição das categorias profissionais por intervalos de remuneração segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006 - pag 53

Tabela 15

Distribuição das categorias profissionais do modelo PSF por intervalos de remuneração, segundo porte de município - Minas Gerais, 2006 - pag 62

Tabela 16

Distribuição das categorias profissionais do modelo convencional por intervalos de remuneração, segundo porte de município - Minas Gerais, 2006 - pag 63



Tabela 17

Distribuição das categorias profissionais do apoio à equipe de PSF por intervalos de remuneração, segundo porte de município - Minas Gerais, 2006 - pag 64

Tabela 18

Distribuição das categorias profissionais por tempo de trabalho no município segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006 - pag 67

Tabela 19

Distribuição das categorias profissionais do modelo PSF por tempo de trabalho no município, segundo porte de município - Minas Gerais, 2006 - pag 76

Tabela 20

Distribuição das categorias profissionais do modelo convencional por tempo de trabalho no município, segundo porte de município - Minas Gerais, 2006 - pag 77

Tabela 21

Distribuição das categorias profissionais do apoio à equipe de PSF por tempo de trabalho no município, segundo porte de município - Minas Gerais, 2006 - pag 78

Tabela 22

Distribuição das categorias profissionais do modelo PSF por tempo de trabalho no município, segundo vínculo - Minas Gerais, 2006 - pag 80

Tabela 23

Distribuição das categorias profissionais do modelo convencional por tempo de trabalho no município, segundo vínculo - Minas Gerais, 2006 - pag 81

Tabela 24

Distribuição das categorias profissionais do apoio à equipe de PSF por tempo de trabalho no município, segundo vínculo - Minas Gerais, 2006 - pag 82

Tabela 25

Distribuição das categorias profissionais do modelo PSF por tempo de trabalho no município, segundo faixa etária - Minas Gerais, 2006 - pag 84

Tabela 26

Distribuição das categorias profissionais do modelo convencional por tempo de trabalho no município, segundo faixa etária - Minas Gerais, 2006 - pag 85

Tabela 27

Distribuição das categorias profissionais do apoio à equipe de PSF por tempo de trabalho no município, segundo faixa etária - Minas Gerais, 2006 - pag 86

Lista de Figuras

Figura 01

Etapas da coleta de dados - pag 25

Figura 02

Identificação das Microrregiões de Saúde do Estado de Minas Gerais - pag 27

Figura 03

Distribuição das Unidades Básicas de Saúde no Estado de Minas Gerais - pag 30

Figura 4

Distribuição dos profissionais da Atenção Primária no Estado de Minas Gerais e dos modelos PSF e convencional - pag 35

Figura 5

Distribuição dos profissionais do apoio à equipe de PSF no Estado de Minas Gerais - pag 36

Figura 6

Percentual de Médicos com contrato administrativo, segundo modo de atuação - pag 40

Figura 7

Percentual de Enfermeiros com contrato administrativo, segundo modo de atuação - pag 41

Figura 8

Percentual de Dentistas com contrato administrativo, segundo modo de atuação - pag 42

Figura 9

Percentual de outros profissionais de nível superior com contrato administrativo, segundo modo de atuação - pag 43

Figura 10

Percentual de Técnicos de Enfermagem com contrato administrativo, segundo modo de atuação - pag 44

Figura 11

Percentual de Auxiliares de Enfermagem com contrato administrativo, segundo modo de atuação - pag 45

Figura 12

Percentual de Agentes Comunitários de Saúde com contrato administrativo, segundo modo de atuação - pag 46

Figura 13

Percentual de outros profissionais de nível fundamental e médio com contrato administrativo, segundo modo de atuação - pag 47

Figura 14

Percentual de Médicos com remuneração acima de R\$ 5.000,00, segundo modo de atuação - pag 54

Figura 15

Percentual de Enfermeiros com remuneração até R\$ 2.000,00, segundo modo de atuação - pag 55

Figura 16

Percentual de Dentistas com remuneração até R\$ 2.000,00, segundo modo de atuação - pag 56

Figura 17

Percentual de outros profissionais de nível superior com remuneração até R\$ 2.000,00, segundo modo de atuação - pag 57

Figura 18

Percentual de Técnicos de Enfermagem com remuneração até R\$ 500,00, segundo modo de atuação - pag 58

Figura 19

Percentual de Auxiliares de Enfermagem com remuneração até R\$ 500,00, segundo modo de atuação - pag 59

Figura 20

Percentual de outros profissionais de nível fundamental e médio com remuneração até R\$ 500,00, segundo modo de atuação - pag 60

Figura 21

Percentual de Agentes Comunitários de Saúde com remuneração até R\$ 500,00, segundo modo de atuação - pag 61

Figura 22

Percentual de Médicos com até cinco anos de trabalho no município, segundo modo de atuação - pag 68

Figura 23

Percentual de Enfermeiros com até cinco anos de trabalho no município, segundo modo de atuação - pag 69

Figura 24

Percentual de Dentistas com até cinco anos de trabalho no município, segundo modo de atuação - pag 70

Figura 25

Percentual de outros profissionais de nível superior com até cinco anos de trabalho no município, segundo modo de atuação - pag 71

Figura 26

Percentual de Técnicos de Enfermagem com até cinco anos de trabalho no município, segundo modo de atuação - pag 72

Figura 27

Percentual de Auxiliares de Enfermagem com até cinco anos de trabalho no município, segundo modo de atuação - pag 73

Figura 28

Percentual de outros profissionais de nível fundamental e médio com até cinco anos de trabalho no município, segundo modo de atuação - pag 74

Figura 29

Percentual de Agentes Comunitários de Saúde com até cinco anos de trabalho no município, segundo modo de atuação - pag 75

CAPÍTULO 01



APRESENTAÇÃO

1. APRESENTAÇÃO

*As coisas tangíveis
tornam-se insensíveis
à palma da mão.*

*Mas as coisas lindas,
muito mais que lindas,
essas ficarão.*

Carlos Drummond de Andrade

O objetivo deste relatório é apresentar, de forma descritiva, analítica e propositiva, os resultados do 1º Censo de Recursos Humanos da Atenção Primária do Estado de Minas Gerais, executado pelo Observatório de Recursos Humanos em Saúde, parceria entre a Secretaria de Estado da Saúde de Minas Gerais (SES/MG), Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), por meio da Faculdade de Ciências Econômicas (Face) e do Núcleo interdisciplinar sobre gestão em organizações (não) empresariais (Nig.one), ligado ao Departamento de Ciências Administrativas (CAD).

Criado em 2005 e alinhado à iniciativa da Organização Pan-Americana de Saúde (Opas), juntamente com o Ministério da Saúde (MS), o Observatório de Recursos Humanos em Saúde proporciona a continuidade e consolidação da parceria entre instituições envolvidas e reforça a importância da UFMG como parceira privilegiada na formulação de estudos e pesquisas que tenham um duplo papel de fortalecer esta área de conhecimento junto à Universidade e de gerar elementos que venham a contribuir na formulação de políticas públicas por parte das instâncias decisórias.

A realização deste 1º Censo de Recursos Humanos da Atenção Primária do Estado de Minas Gerais se insere nesta lógica, pois, ao mesmo tempo em que proporciona a explicitação de evidências sobre a realidade da APS em Minas Gerais, permite a formulação e construção de agenda de estudos e pesquisas voltados à permanente melhoria dos serviços de saúde prestados ao cidadão mineiro. Os resultados do Censo e a contínua demanda por evidências sobre os recursos humanos na APS não podem se dissociar do contexto no qual se insere a saúde, tanto no âmbito regional quanto nacional.

Nesta construção conceitual, o relatório que ora chega às suas mãos apresenta em um primeiro momento uma breve discussão sobre a gestão de Recursos Humanos e a Atenção Primária à Saúde, apresentando a lógica da inserção da APS, os pilares fundamentais da gestão de recursos humanos e os fatores críticos de recursos humanos em saúde.

Uma segunda parte do relatório apresenta a metodologia adotada ao longo do Censo, com destaque para sua descrição histórica e tratamento dos dados coletados. Cabe mencionar que a realização de um trabalho desta envergadura em um estado que possui mais de 800 municípios demandou a montagem de uma estrutura que fosse ao mesmo tempo ágil e que garantisse a qualidade da coleta de informações, situação assegurada pelo rigoroso procedimento de acompanhamento adotado.

Na terceira parte do relatório são apresentados os resultados gerais obtidos, com tabelas descritivas e discussão dos dados, considerando as opções metodológicas adotadas, seja pelo agregado do estado, por microrregião, por porte de município, categoria profissional, seja por modo de atuação (PSF/PACS, convencional e apoio). Para este relatório foram definidos três temas centrais para a descrição e análise dos resultados: vínculo, remuneração e tempo de trabalho.

Nas considerações finais são adicionadas reflexões gerais sobre o trabalho realizado e seus possíveis desdobramentos, bem como é apresentada uma agenda de pesquisa que surgiu da necessidade de se aprofundar os pontos aqui apresentados. Complementa este relatório um CD-ROM interativo, apresentando os dados de maneira mais detalhada através de tabelas com informações gerais do estado, das microrregiões e por porte de municípios.

De forma conclusiva, o trabalho que ora termina neste Censo e se inicia junto ao Observatório de Recursos Humanos em Saúde resgata e reforça a idéia sempre perseguida pelo cientista de que o que faz o homem de ciência é a “persistente e arrojada procura crítica da verdade”¹. Para tal, a geração de dados e evidências serve como importante elemento nesta busca incessante, que em última instância se volta à sociedade.

A opção por temas específicos na demonstração dos resultados deste primeiro Censo, se por um lado não preenche a diversidade temática que a saúde exige quando o assunto diz respeito a recursos humanos, por outro permite a focalização em aspectos que seguramente são considerados vitais na formulação e execução de políticas públicas na área de recursos humanos em saúde. Some-se a isso a constituição de evidências mais sólidas em temáticas que sofrem com uma perspectiva ainda pautada pelo senso comum. Com efeito, a ênfase em aspectos relacionados a vínculos profissionais, remuneração e tempo de trabalho, opção aqui adotada, antes de limitar a reflexão, permite que se abra em diferentes frentes reflexivas. Em última instância, o esteio das atividades do Observatório, voltado à diversidade e geração em patamares consistentes de informações para a saúde.

A realização deste trabalho só foi possível graças ao apoio de instituições e pessoas que acreditaram e tornaram possível sua conclusão.

Desta forma, agradecemos especialmente:

Ao dr. **Marcelo Gouvêa Teixeira**, secretário de Estado de Saúde, que acreditou e incentivou tanto a criação do Observatório quanto a realização deste Censo, sendo sempre um interlocutor privilegiado nas diferentes fases que foram desenvolvidas. Sem seu aval, entusiasmo e profundo conhecimento da saúde e da gestão pública em suas dimensões técnica e gerencial, certamente este trabalho não seria executado. A ele, nossos sinceros agradecimentos.

Ao dr. **Eugênio Vilaça Mendes**, pelas contribuições e geração de debates sempre saudáveis em torno das questões que envolvem a saúde.

À equipe da Secretaria de Estado de Saúde, nas pessoas de **Eunice Novaes de Godoy**, **Márcia Faria Moraes Silva**, **Maria Lúcia Teixeira Leite**, **Maria Rizioneide Negreiros de Araújo** e **Sandra Gonçalves Vissotto Rodrigues**, pelo suporte e apoio quando necessários.

Aos representantes das Gerências Regionais da Saúde (GRS) da Secretaria de Estado de Saúde, sempre prontos no apoio à coleta de dados durante a realização do Censo e também pela participação nas oficinas de trabalho na validação do processo.

Às Secretarias Municipais de Saúde em Minas Gerais, pela disponibilidade na coleta de dados.

¹ POPPER, K. A lógica da pesquisa científica. São Paulo: Cultrix, 1972

Aos respondentes da pesquisa em cada unidade de atenção básica, pela contribuição por meio das informações repassadas na fase de coleta dos dados.

À Fapemig e Opas/Ministério da Saúde, pelo apoio financeiro e institucional.

À equipe da DMEP, empresa criada e incubada na UFMG, parceira na concepção e execução das diferentes etapas do trabalho. Sua experiência e excelência em coleta e análise de dados foram essenciais para balizar e obter as informações necessárias em grau superior de qualidade e rigor. Neste particular, especial agradecimento a **Bruno Augusto Pfeilsticker, Filipe Drumond Reis, Fábio de Oliveira Araújo, Flávio de Aguiar Araújo, Gisele Silva de Carvalho, Luiz Castanheira Polignano, Maria Carolina Cunha Netto, Maria de Fátima Brant Drumond e Rodrigo de Araújo Ferreira.**

Aos pesquisadores de campo e supervisores, por viabilizarem e conduzirem a coleta de dados com qualidade e precisão.

Ao professor **Clélio Campolina Diniz**, então diretor da Face/UFMG, por abrigar o Observatório e acreditar no seu potencial acadêmico.

Ao professor **Hudson Fernandes Amaral**, à época da criação do Observatório chefe do Departamento de Ciências Administrativas da Face/UFMG, que não mediu esforços para viabilizar o suporte institucional necessário à instalação do órgão.

À Fundação Ipead, pelo gerenciamento dos recursos financeiros.

À equipe de apoio administrativo-financeiro do Departamento de Ciências Administrativas, aqui representado por **Fabiano Costa Torres.**

E, por fim, à equipe permanente do Observatório, um grupo de excepcional qualidade técnica e científica:

Júnia Marçal Rodrigues, que conduziu de forma brilhante os trabalhos tanto na parte técnica quanto na gerencial;

Ignez Helena Oliva Perpétuo, pelo importante trabalho técnico ao longo da realização do Censo;

Núbia Cristina da Silva e Raquel Braga Rodrigues, mais que assistentes de pesquisa, duas profissionais comprometidas com o conhecimento.

A extensa rede de agradecimentos reforça o caráter coletivo que o trabalho possui, tanto na realização do Censo quanto na proposta de construir um Observatório capaz de subsidiar a formulação de políticas públicas e a formação de quadros altamente capacitados por meio de estudos e pesquisas de natureza científica de qualidade.

A todos, a certeza de seu papel e contribuição neste trabalho.

Belo Horizonte, 15 dezembro de 2006.

Prof. Allan Claudius Queiroz Barbosa
Coordenador-geral do Observatório de Recursos Humanos em Saúde
Coordenador do Núcleo interdisciplinar sobre gestão em organizações (não) empresariais (Nig.one/UFMG)
Professor da Face/UFMG

CAPÍTULO 02



GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS E ATENÇÃO PRIMÁRIA À SAÚDE

2. GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS E ATENÇÃO PRIMÁRIA À SAÚDE

Esta seção articula temáticas centrais visando contribuir para a reflexão a respeito da formulação de políticas públicas de recursos humanos na Atenção Primária. Inicialmente, apresenta-se a lógica da Atenção Primária inserida no Sistema Único de Saúde (SUS) e em seguida os pilares da gestão de recursos humanos. Para finalizar, discute-se os fatores críticos da gestão de recursos humanos em saúde já registrados em diferentes trabalhos sobre o tema.

Deve-se destacar que a realização do 1º Censo de Recursos Humanos da Atenção Primária do Estado de Minas Gerais reforça a necessidade emergente de estabelecer interfaces entre o trabalho no âmbito do sistema de saúde e os pressupostos da gestão de recursos humanos que contemplam prerrogativas na definição de normas, critérios e parâmetros da administração das relações estabelecidas entre pessoas e organizações (Fischer, 1987). O gerenciamento de recursos humanos representa aspecto central para equacionar as complexas dificuldades para implementação das políticas e para prestação de serviços em saúde (Pierantoni, Varella e França, 2004).

2.1. Atenção Primária à Saúde

A prática da Atenção Primária à Saúde (APS) contempla uma das modalidades de atendimento à população sob a égide do Sistema Único de Saúde. Por definição, a organização dos serviços de saúde do SUS deve acontecer de maneira regionalizada e hierarquizada, em níveis de complexidade crescente (primária, secundária e terciária). A regionalização é atribuída à delimitação de áreas geográficas e definição da população a ser atendida. A hierarquização busca assegurar o atendimento à população em todos os níveis de complexidade. O acesso da população à rede deve acontecer nas unidades básicas de atenção à saúde por meio da atenção primária. Para os níveis secundário (policlínicas de especialistas) e terciário (hospitais) devem ser referenciados os casos não passíveis de resolutividade na atenção primária (Costa, 2004).

Em relação à operacionalização da Atenção Primária no país, Mendes (2002), focalizando o SUS e suas metas de descentralização, reconhece o Programa da Saúde da Família (PSF) como uma estratégia para organizar o sistema de saúde no Brasil. Identifica uma linha histórica da APS no Brasil por intermédio da expansão do Programa de Agentes Comunitários de Saúde (PACS), idealizado no Ceará, em 1991, e da criação do Programa da Saúde da Família, em 1993. No entanto, deve-se destacar que como estratégia o PSF não contempla a totalidade das unidades básicas de atenção à saúde. Também se faz presente o modelo convencional de atendimento à população.

De acordo com a Secretaria de Estado de Saúde de Minas Gerais¹, as primeiras experiências de implantação do PSF em Minas Gerais ocorreram em 1994, após a assinatura de Protocolo de Intenções entre o Ministério de Saúde e a Secretaria de Estado da Saúde.

Vale ressaltar que Minas Gerais foi o primeiro estado a instituir por lei (Lei nº 12.428, de 12 de dezembro de 1997) programas específicos voltados para o atendimento à saúde das famílias, mediante comprovação junto à Secretaria de Estado de Saúde.

Esta breve delimitação da prática da Atenção Primária sinaliza a complexidade que se apresenta para a gestão dos recursos humanos alocados nesta modalidade de atenção à saúde, pois aspectos sociopolíticos e econômicos das diferentes regiões influenciam significativamente as práticas num contexto social marcadamente assimétrico.

Um desafio que se apresenta, inicialmente, é aproximar as dimensões da gestão de recursos humanos, primordialmente concebidas em organizações industriais, para a realidade dos recursos humanos que atuam na APS em Minas Gerais. Trata-se, portanto, de considerar que o uso freqüente da expressão “organização” presente na literatura de recursos humanos deve ser traduzida para as diferentes realidades da forma como são organizados os serviços de saúde na APS e seu contexto como fator relevante à sua compreensão.

2.2. Gestão de Recursos Humanos

A gestão de recursos humanos pode ser definida, genericamente, como um conjunto de decisões integradas que formam as relações de trabalho, e onde sua qualidade influencia diretamente a capacidade da organização e de seus empregados em atingir seus objetivos (Milkovich, 2001). Caracteriza-se por atividade altamente complexa que envolve dimensões objetivas e subjetivas no trato cotidiano, visando tornar a atividade de gestão de recursos humanos uma prática que possibilite o alcance dos resultados esperados (Albuquerque, 1987).

O quadro² a seguir, de forma mais reflexiva, consolida três diferentes dimensões da prática de recursos humanos, considerando o conteúdo e o aspecto temporal, também reforçando a interdependência entre elas.

Quadro 01
Consolidação das dimensões da Gestão de Recursos Humanos

Conteúdo	Tradicional	Intermediária	Contemporânea
Comportamental	Liderança Motivação Qualidade de Vida Stress	Comprometimento	Gestão do conhecimento Aprendizagem
Funcional	Cargos e Salários Desempenho Treinamento Recrutamento e Seleção Carreiras Rotinas de Pessoal	Remuneração Variável Participação nos Lucros e/ou Resultados Novos Formatos de Carreira	Competências Capital humano Capital intelectual
Reflexivo/Crítico	Relações de Trabalho Negociação Coletiva Poder Conflitos Relações sindicais	Psicopatologia do trabalho Cultura de empresa Gerência de empresa	Subjetividade no trabalho

Tempo →

Fonte: Barbosa, 2005

Neste quadro, que vai do tradicional ao moderno, passando por uma perspectiva intermediária, e do comportamental ao reflexivo/crítico, passando pelo funcional, Barbosa (2005) considera que a abordagem comportamental seria uma forma de visualizar a gestão de recursos humanos com ênfase em indivíduos e grupos e suas relações, visando o desempenho da organização. Esta abordagem atua em cima de aspectos relacionados ao comportamento dos indivíduos.

Por abordagem funcional entende-se as diferentes atividades no que se refere às diretrizes previamente definidas para atuação tática ou estratégica.

A abordagem reflexiva/crítica proporciona uma leitura que incorpora elementos “novos” na análise sobre gestão de recursos humanos, notadamente aqueles relacionados aos atores sociais em suas interações e como se avaliam os embates e/ou controvérsias de interesses dentro de uma perspectiva mais subjetiva.

Para Barbosa (2005), Tradicional, Intermediária e Moderna descrevem sua posição no tempo, sem qualquer conotação negativa ou juízo de valor. Ou seja, o tradicional está mais afeito às práticas usuais em recursos humanos; o intermediário se refere à possibilidade de avançar os estudos até então tidos como “quase paradigmáticos”; e o moderno pressupõe uma análise de fronteira do conhecimento na gestão de recursos humanos.

Este mesmo autor, em um artigo de 2006³, considera que a área de recursos humanos teve, em sua trajetória histórica no país, um papel “operacional” nas ações organizacionais e, estando afeita a práticas de pessoal associadas ao aparato burocrático-legal, acabou sendo moldada como suporte à racionalidade organizacional.

Nesta linha, a primeira constatação inquietante está relacionada ao próprio percurso que a área de recursos humanos tomou. É possível definir a priori que seu estado atual deriva tanto das condições estruturais quanto do quadro conjuntural, desnudando uma lógica que evidencia contradições e dificuldades. Esta situação tem uma relação direta com as profundas transformações do ethos produtivo que o país viveu em quase cem anos de história, chegando aos dias de hoje com um discurso pautado pela dinâmica do mercado, com sua face expressa por resultados e cumprimento de metas, acelerando os níveis de lucratividade com redução máxima de despesas.

Esse discurso veio paradoxalmente acompanhado pelo já conhecido clichê da valorização do indivíduo, em meio a uma visível situação secundária que a área vive, cumprindo na maioria das vezes preceitos normativos, distante de uma posição de destaque e com voz reduzida frente às decisões de natureza estratégica.

Essa breve síntese evidencia que recursos humanos envolve tantos aspectos objetivos baseados em processos técnicos como aspectos da subjetividade que dizem respeito à relação que as pessoas estabelecem com o próprio trabalho. Todos estes elementos permitem que se compreenda a dinâmica relação estabelecida entre pessoas e organizações.

As diferentes dimensões da gestão de recursos humanos e a prática da APS sinalizam que, se houver intenção de se formular políticas públicas de gestão, é necessário conhecer as características desta interface e as interações existentes para a realização de ações que efetivamente levem ao resultado desejado (Pinto, 1999).

É neste contexto que o 1º Censo de Recursos Humanos da Atenção Primária em Minas Gerais se insere com o propósito de contribuir para a sistematização de evidências sobre questões críticas da gestão dos recursos humanos em saúde, visando lançar luz ao desenvolvimento de políticas públicas que possam corroborar com as necessidades da prestação de serviço em saúde à população.

2.3. Recursos Humanos em Saúde

A prática da gestão de recursos humanos em saúde pode ser reconhecida por uma acentuada descaracterização desta função pela ênfase histórica no setor da saúde em: i) aspectos quantitativos da força de trabalho do setor de saúde; ii) políticas centralizadas na regulação do emprego; e iii) pouca valorização dos profissionais (Pierantoni, Varela e França, 2004). Tal situação reflete um certo grau de desarticulação entre a formulação e execução de ações do

³ Barbosa, A. C. Q. Recursos Humanos: em busca de uma razão. Belo Horizonte: mimeo, 2006.

sistema de saúde focadas na gestão de recursos humanos. Estes aspectos são maximizados no contexto do Sistema Único de Saúde quando da descentralização da gestão de serviços de saúde no país.

A descentralização político-administrativa implica, por um lado, não só descentralização dos serviços para os municípios, mas também transferência de responsabilidades, poder e recursos da esfera federal para os estados e municípios. No entanto, este movimento não foi acompanhado de transferência de capacidade gestora para estes, o que, em certa medida, potencializa problemas crônicos de gestão e conduz aos mais diversos arranjos e soluções frente às demandas do sistema de saúde (Pierantoni, Varella e França, 2004).

O impacto deste contexto na gestão de recursos humanos em saúde pode ser traduzido em grandes desafios, apontados pelo cenário internacional, que dizem respeito a: i) baixa remuneração e motivação dos profissionais; ii) iniquidade distributiva da força de trabalho; iii) desempenho insatisfatório dos profissionais; iv) migração entre países; v) baixa capacidade de preparação e fixação dos profissionais; e vi) absenteísmo e sobrecarga de trabalho (Pierantoni, Varella e França, 2004).

Vale destacar ainda, na realidade brasileira, que estudo realizado pelo Conselho Nacional de Secretários de Saúde (Conass) em 2004 sinaliza uma contradição básica na gestão de recursos humanos. A crescente incorporação de profissionais no sistema de saúde acompanhada de políticas e mecanismos legais, como Lei de Responsabilidade Fiscal e legislação trabalhista, que conduzem para as mais diversas práticas de contratação em realidades que possuem conjuntura e problemas específicos.

Outro estudo, realizado para avaliar a capacidade gestora de municípios⁴, caracteriza a gestão de recursos humanos pelo predomínio de atividades relativas à administração de pessoal, não-incorporação das ações de RH às práticas dos dirigentes, não-utilização dos sistemas de informação, baixa autonomia dos gestores, limitando suas ações às questões burocráticas e fragilidade de questões mais amplas, como autonomia da gestão financeira e processos que dizem respeito ao trabalho e educação, por exemplo (Pierantoni, Varella e França, 2004).

Os aspectos centrais desta contextualização da gestão de recursos humanos em saúde podem ser ampliados também para a Atenção Primária que reflete em sua prática os mesmos desafios encontrados no sistema de saúde como um todo.

Na Atenção Primária, em especial, a implantação de novos modelos como o Programa de Saúde da Família representa ao mesmo tempo a expansão do mercado de trabalho para várias categorias profissionais e um crescente desafio para a gestão de recursos humanos (Pierantoni, 2001). Entre os principais desafios está a adequação dos profissionais às novas propostas deste modelo assistencial. Considerando o desenho e atributos da APS - atenção ao primeiro contato longitudinalidade, integralidade e coordenação⁵ -, destaca-se que para esta modalidade de atenção à saúde os interesses e habilidades dos profissionais envolvidos deveriam ser diferentes daqueles da atenção especializada (Starfield, 1998; 2002).

Neste sentido, a formação constitui elemento fundamental, por representar a possibilidade de que o profissional tenha contato com os princípios norteadores desta modalidade de atenção à saúde e seus desdobramentos no sistema de saúde do país. No entanto, as lacunas na formação dos profissionais de saúde ainda são significativas, privilegiando a formação especializada em detrimento da generalista⁶ (Pierantoni, 2001; Sant'ana, 2006).

⁴ Capacidade Gestora de Recursos Humanos em Instâncias Locais de Saúde em Municípios com População acima de 100 mil habitantes, pesquisa realizada pela Estação de Trabalho IMS/Uerj e Nescon/UFGM, 2004. Desenvolvida em 223 municípios e 26 capitais, cuja população representa 50% da população brasileira (estimativa populacional para 2003). Disponível em www.obsnet.ims.uerj.br

⁵ **Atenção ao primeiro contato:** acessibilidade e uso do serviço a cada novo problema pelo qual as pessoas buscam atenção à saúde; **longitudinalidade:** pressupõe existência de uma fonte regular de atenção e seu uso ao longo do tempo; **integralidade:** as unidades de atenção primária devem fazer arranjos para que o paciente receba todos os tipos de serviços de atenção à saúde, mesmo que alguns possam não ser oferecidos eficientemente dentro delas; **coordenação:** requer alguma forma de continuidade, seja por parte dos profissionais, seja por meio de prontuários médicos, ou ambos (Starfield, 1998; 2002).

⁶ A inadequada formação de profissionais, particularmente de médicos, tem sido um dos obstáculos relatados para o desenvolvimento e expansão do Programa de Saúde da Família (PSF). As bases técnicas e filosóficas para a atuação destes profissionais não estão contempladas nos processos de formação em nível de graduação e pós-graduação (Viana apud Pierantoni, 2001).

Ainda no contexto da Atenção Primária, as dificuldades da gestão de recursos humanos também são caracterizadas pela convivência de diferentes formas de vínculo, diversificação da carga horária contratual, regulação de profissões, fixação das equipes de profissionais e competências necessárias para desempenho das atividades (Pierantoni, 2001; Pierantoni, Varella e França, 2004).

Os fatores críticos para a gestão de recursos humanos na Atenção Primária sinalizam que devem ser consideradas as condições de trabalho para consecução dos atributos da APS, bem como as variáveis de gestão que interferem diretamente no arranjo entre os profissionais envolvidos e a natureza das atividades atreladas diretamente ao contexto sociopolítico e econômico em que se inserem. As características do sistema de saúde no Brasil, como as responsabilidades dos governos federal, estadual e municipal, influenciam na determinação dos vínculos de trabalho, por exemplo, e as atividades a serem desenvolvidas pelos profissionais são determinadas por particularidades da região, formação, recursos, entre outros.

Enfim, faz-se necessário, em certa medida, resgatar os princípios da gestão de recursos humanos que ainda são pouco utilizados pela área da saúde, principalmente no que diz respeito à visão sistêmica das diferentes ações desenvolvidas e à modernização de ferramentas, de forma a possibilitar a inclusão definitiva da gestão de recursos humanos na agenda de formulação de políticas públicas em saúde em seus aspectos políticos, administrativos, técnicos e sociais (Pierantoni, 2001).

CAPÍTULO 03

3. METODOLOGIA DA PESQUISA

3.1 Desenho da Pesquisa

O **1º Censo de Recursos Humanos da Atenção Primária em Minas Gerais** teve como objetivo central identificar **todos** os profissionais de saúde que atuam na Atenção Primária à Saúde (APS) no estado, considerando a totalidade das Unidades Básicas de Saúde (UBS), localizadas nos 853 municípios de Minas Gerais. As perguntas que nortearam o trabalho foram as seguintes:

- a) quem são os profissionais que atuam na Atenção Primária à Saúde;
- b) quantos são os profissionais de APS no estado;
- c) onde estão localizados estes profissionais.

Para a execução do Censo, inicialmente foram definidos critérios balizadores sobre quais estabelecimentos de saúde deveriam ser visitados e quais profissionais seriam incluídos quando da visita a cada local. Para este fim, foi realizada oficina de trabalho em 10/03/2006, da qual participaram a equipe do Observatório de Recursos Humanos em Saúde e os profissionais da Secretaria de Estado de Saúde de Minas Gerais (SES/MG), responsáveis pela coordenação estadual das áreas técnicas diretamente relacionadas com a APS⁷. Nesta Oficina foram definidas também quais seriam as pessoas indicadas para fornecimento das informações, em uma ordem de prioridade. Esta reunião preliminar definiu que a APS se desenvolve em uma UBS, definida como um estabelecimento que presta atenção primária à saúde, em espaço físico determinado, sendo:

(1) Estabelecimento voltado exclusivamente à APS, na forma de Posto de Saúde (PS), Unidade de Saúde (US), Centro de Saúde (CS), Unidade Básica de Saúde (UBS), Unidade de Saúde da Família (USF), entre outras denominações;

⁷ Nesta oficina de trabalho ficou estabelecido que a pesquisa fosse orientada pelas seguintes definições: **Atenção Primária à Saúde (APS)** é um conjunto de intervenções de saúde no âmbito individual e coletivo, envolvendo ações de promoção, prevenção, diagnóstico, tratamento e reabilitação. Em princípio, representa o primeiro contato com o sistema de saúde, contemplando o atendimento nas chamadas clínicas básicas – clínica geral, pediatria, ginecologia e obstetria, bem como outras ações básicas, como vacinação, atendimentos de enfermagem, educação sanitária, orientação a grupos populacionais específicos, tais como gestantes ou pessoas que apresentam problemas de saúde de maior frequência e relevância para determinada população. Compreende dois modelos: Atenção Primária Convencional e Programa de Saúde da Família (PSF). **O modelo convencional** é caracterizado pela realização de ações de saúde pública e por uma atenção médica seletiva, orientada pela demanda espontânea da população, que geralmente busca atendimento quando já tem algum problema de saúde ou alguma doença. Nesta via, a ênfase é a medicina curativa e reabilitadora. O modelo PSF é um esforço voltado para a saúde e não apenas para a cura da doença, priorizando as ações de promoção, proteção e recuperação da saúde dos indivíduos e da família, do recém-nascido ao idoso, sadios ou doentes, de forma integral e contínua. A atenção está centrada na família, sendo realizada pela Equipe de Saúde da Família, cuja composição mínima é de: um médico, um enfermeiro, um auxiliar de enfermagem e quatro agentes comunitários de saúde (ACS). Em alguns contextos, esta equipe é ampliada abarcando por outras categorias profissionais, tais como assistente social, nutricionista, terapeuta ocupacional, educador físico e fisioterapeuta, entre outros. Também foram considerados profissionais lotados em uma unidade básica que, segundo a equipe técnica da SES, possuem seu trabalho estreitamente articulado com as equipes de PSF, e por este motivo foram classificados como **Apoio à equipe de PSF**. Fazem parte desta categoria de profissionais, por exemplo, médicos especialistas em outras áreas que não as clínicas básicas (clínica médica, pediatria e ginecologia-obstetria) e outros profissionais de nível superior, médio e fundamental que não integram a equipe de PSF, mas estão alocados em unidades básicas de saúde e prestam atendimento à população nestes estabelecimentos.

(2) Espaço localizado em um estabelecimento de saúde que presta também outros níveis de atenção, como Unidade Mista de Saúde, Policlínica ou mesmo Hospital.

Para identificação inicial dos estabelecimentos a serem pesquisados, utilizou-se o Cadastro Nacional de Estabelecimentos de Saúde (CNES)⁸ como primeira relação válida das Unidades Básicas de Saúde em Minas Gerais. A partir daí, foi possível definir a logística da pesquisa e dar início aos procedimentos da coleta de dados.

3.2. Coleta de dados

Nesta etapa, pela natureza censitária da pesquisa, as informações foram coletadas por meio de questionário preenchido a partir de entrevista por meio de contato direto com um dos seguintes informantes, por ordem de prioridade:

- a) gerente ou coordenador(a) da atenção primária (se houvesse);
- b) enfermeiro(a);
- c) profissional com mais tempo de trabalho na unidade;
- d) informante designado pelo Secretário Municipal de Saúde;
- e) em último caso, o próprio Secretário Municipal de Saúde⁹

O questionário continha duas partes: a primeira era destinada a coletar informações para identificar e caracterizar a UBS e o informante, além de registrar dados sobre a entrevista; a segunda era constituída por um quadro em que foram registrados os profissionais que trabalhavam em Atenção Primária à Saúde na UBS e suas características. A data de referência do Censo foi o dia 01 de maio de 2006, existindo uma variável no questionário (“Status”) onde foi registrada a situação de cada um dos profissionais enumerados em relação a esta data de referência e à data da entrevista. As informações coletadas são detalhadas no quadro 02 a seguir.

⁸ Mês de referência: abril/2006.

⁹ A maior parte dos informantes das Unidades Básicas de Saúde foi de Enfermeiros (39,4% do total de respondentes da pesquisa).

Quadro 02 - Descrição do questionário utilizado

Cabeçalho		Variável	Descrição / Categorias de resposta	
Quadro	UBS	Município	Município onde se localiza a UBS	
		GRS	Gerência Regional de Saúde na qual o município está inscrito	
		Horário de funcionamento		
		Tipo de atendimento	1 – PSF/PACS 2 – Convencional 3 – Misto	
		Número de equipes PSF		
		Número de profissionais	Total de profissionais que trabalham em APS na UBS	
	INFORMANTE	Informante	Nome completo do profissional entrevistado	
		Cargo/função	Cargo ocupado pelo informante	
		Formação		
		Telefone	Telefone de contato do informante (pessoal ou profissional)	
		Data	Data de realização da entrevista	
	PROFISSIONAIS	Entrevistador	Nome completo do entrevistador	
		Nome	Nome completo dos profissionais que trabalham na UBS	
		Identificação	Número do registro profissional (CRM, CRO, Coren, etc) para profissionais de nível superior e técnico ou IDENTIDADE, para os profissionais que não possuem registro profissional.	
		Sexo	1 – Masculino	2 – Feminino
Idade		1 – até 25 anos 2 – de 25 a 29 anos 3 – de 30 a 49 anos	4 – de 50 a 59 anos 5 – 60 anos ou mais	
Categoria profissional		1 – Médico(a) PSF 2 – Médico(a) Obstetra – Ginecologista 3 – Médico(a) Pediatra 4 – Médico(a) – Clínica Médica 5 – Enfermeiro(a) 6 – Técnico(a) de Enfermagem 7 – Aux. de Enfermagem 8 – Agente Comunitário de Saúde 9 – Cirurgião-Dentista	10 – Técnico em Higiene Dental 11 – Atendente de Consultório Dentário 12 – Psicólogo(a) 13 – Ass. Social 14 – Farm/Bioq 15 – Terapeuta Ocupacional 16 – Nutricionista 17 – Fisioterapeuta 18 – Outro	
Modo de atuação		1 – PSF/PACS 2 – Convencional	3 – Apoio à equipe de PSF	
Tipo de vínculo contratual		1 – CLT 2 – Estatutário 3 – Autônomo	4 – Contrato administrativo 5 – Terceirizado 6 – Outro	
Status		1 – Ainda em atividade 2 – Desvinculado 3 – Contratado	4 – Contratado e desvinculado 5 – Transferido 6 – Licença	
Carga horária semanal		1 – Até 4h 2 – De 5h a 10h 3 – De 11h a 20h	4 – De 21h a 30h 5 – De 31h a 40h 6 – Mais de 40h	
Tempo de trabalho na UBS		1 – Até 6 meses 2 – 7 meses a 1 ano 3 – 1 a 2 anos 4 – 2 a 5 anos	5 – 5 a 10 anos 6 – Mais de 10 anos 7 – Até um ano (Piloto)	
Tempo de trabalho no município		1 – Até 6 meses 2 – 7 meses a 1 ano 3 – 1 a 2 anos 4 – 2 a 5 anos	5 – 5 a 10 anos 6 – Mais de 10 anos 7 – Até 1 ano (Piloto)	
Pós-graduação		1 – Saúde da Família 2 – Outro	3 – Não fez 0 – Não se aplica	
Remuneração		1 – Até R\$ 500 2 – De R\$ 500 a R\$ 1.000 3 – De R\$ 1.000 a R\$ 2.000 4 – De R\$ 2.000 a R\$ 3.000	5 – De R\$ 3.000 a R\$ 4.000 6 – De R\$ 4.000 a R\$ 5.000 7 – Mais de R\$ 5.000 8 – Trabalho voluntário	

Após esta definição do questionário, foi realizada sua validação por meio de pré-teste em um conjunto de UBS definido de tal forma que garantisse a representatividade da diversidade presente no processo de coleta de dados. Assim sendo, foram recenseadas nesta fase:

- a) 141 UBS na microrregião de Belo Horizonte;
- b) 110 UBS na microrregião de Sete Lagoas;
- c) 32 UBS na microrregião de Araçuaí;

Totalizando 283 UBS, esta fase preliminar do recenseamento permitiu aferir a adequação do instrumento de coleta de dados (fluxo de preenchimento e qualidade) e ajustou os procedimentos de campo no que diz respeito à sua dinâmica, às normas que orientam a identificação das UBS e dos profissionais da APS. Permitiu ainda avaliar o desempenho da equipe responsável pela logística e coleta de dados.

Após o pré-teste, o trabalho de campo foi realizado entre os meses de maio e agosto¹⁰ de 2006. A coleta de dados envolveu 14 supervisores de campo¹¹, cada um responsável por um conjunto de de quatro a seis microrregiões do estado, segundo definição da SES-MG. Nestas microrregiões (que variaram entre quatro e seis), estes supervisores recrutaram e treinaram localmente um grupo de entrevistadores (pesquisadores) e supervisionaram seu trabalho. Na escolha dos pesquisadores, os supervisores, sob orientação da coordenação em Belo Horizonte, recrutaram a partir dos seguintes requisitos mínimos: pelo menos nível médio completo de escolaridade, idade mínima de 18 anos, dedicação total no período da coleta e habilidades em comunicação verbal.

No total, foram recrutados 330 pesquisadores, que realizaram o trabalho de coleta de dados.

Na fase inicial da coleta, antes mesmo do preenchimento do questionário, o trabalho de campo exigiu a validação das listagens iniciais das UBS existentes no CNES, que foi feita pelo supervisor de campo junto à Gerência Regional de Saúde (GRS) e pelos pesquisadores junto às Secretarias Municipais de Saúde. Nesta situação predominante, após validação, a listagem era repassada ao supervisor, que checava as informações obtidas junto a cada município, via telefone, com o informante do pesquisador em cada cidade visitada.

Após a validação das listagens, os pesquisadores visitaram todas¹² as UBS informadas e preencheram o questionário dentro da hierarquização de informantes indicada anteriormente. É importante destacar que, ao término de cada questionário aplicado nas UBS, o informante teve de assinar e registrar, por meio de carimbo ou identificação específica, que forneceu as informações. Os questionários preenchidos eram posteriormente entregues pelos pesquisadores ao supervisor de sua equipe ao final de cada dia de trabalho.

Os supervisores, por sua vez, revisaram cada questionário recebido, para verificar a completude de seu preenchimento e a consistência dos dados coletados. Após providenciar a correção de eventuais problemas, e ao término do trabalho em cada uma das microrregiões, os supervisores enviavam os questionários à coordenação dos trabalhos em Belo Horizonte. Por segurança, todos os questionários foram fotocopiados, ficando sempre uma cópia em poder do supervisor.

De posse dos questionários em Belo Horizonte, a coordenação da pesquisa realizou controle de qualidade da atividade de coleta dos dados por meio de checagem, via telefone, em uma amostra de 10% (dez por cento) das UBS pesquisadas, e da análise de consistência de **todos** os questionários recebidos. Dados inconsistentes foram corrigidos com base em verificação telefônica antes do envio do material para a equipe de digitação.

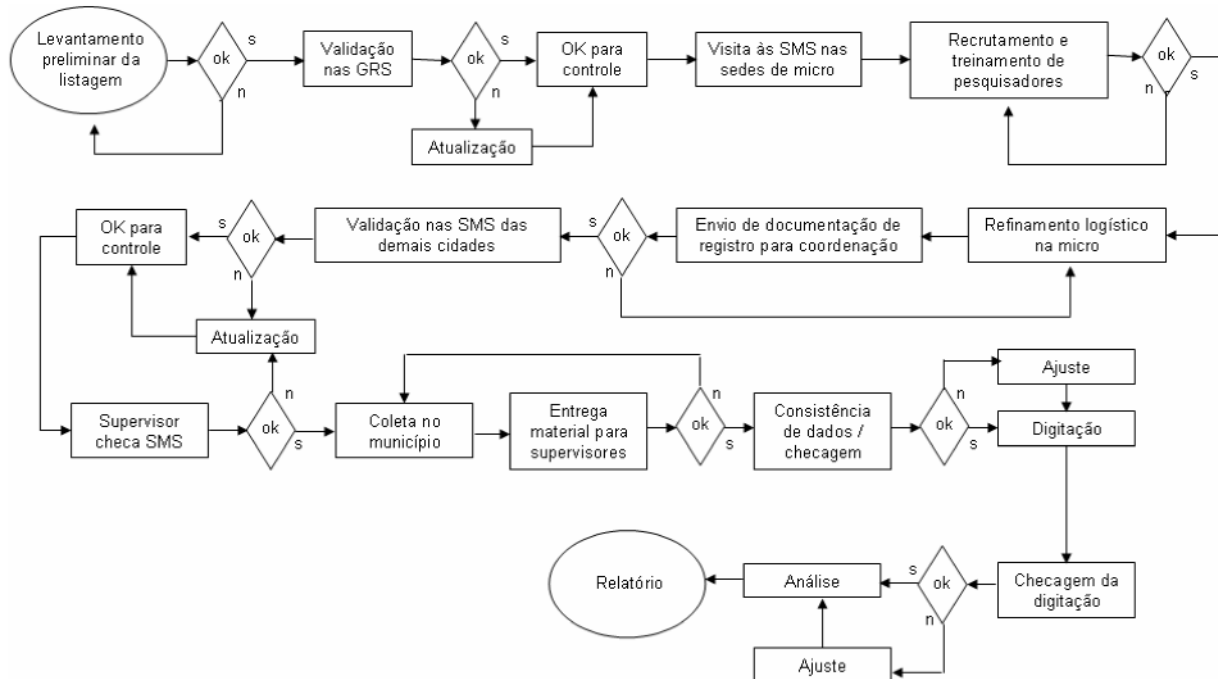
A figura 1 a seguir ilustra as etapas da fase de coleta de dados já descritas anteriormente:

¹⁰ O período compreendido entre os dias 11/05/2006 e 23/05/2006 corresponde à realização do teste piloto, sendo que o restante do trabalho de campo foi realizado entre os dias 12/06/2006 e 11/08/2006.

¹¹ Os supervisores foram treinados em Belo Horizonte pela equipe coordenadora do Observatório de Recursos Humanos em Saúde que assegurou (tudo o que está no retângulo), em um segundo momento, a transferência do aprendizado às equipes de pesquisadores.

¹² Nesta fase, foram registradas somente sete ocorrências dignas de interferência por parte da coordenação central em Belo Horizonte, devidamente registradas em Diário de Campo da pesquisa.

Figura 1
Etapas da coleta de dados



3.3. Processamento dos dados

O processamento foi realizado por uma equipe de seis digitadores, utilizando o software SPSS¹³ Data Entry Builder™, visando aumentar a qualidade da informação obtida. Eventuais erros de digitação foram corrigidos por um processo de checagem cruzada. Isso permitiu a geração de dois bancos de dados¹⁴:

- o primeiro com as informações sobre a Unidade Básica de Saúde e sobre o respondente (dados constantes do cabeçalho do instrumento de coleta);
- o segundo com as informações sobre os profissionais que trabalhavam em cada UBS.

Deve-se destacar que a UBS foi a referência para registro dos profissionais no instrumento de coleta de dados, e, por isso, era possível um mesmo profissional apresentar mais de um registro, caso tenha sido enumerado em mais de uma UBS. Para eliminar o múltiplo registro, foi gerado um banco de dados que separou estes casos, considerando a informação por município e microrregiões.

Todo esse trabalho acabou por gerar um volume gigantesco de informações. Os dados foram agrupados para, além de responder às perguntas que nortearam a realização do censo, contemplar aspectos relativos às principais questões eleitas da gestão de recursos humanos em saúde, a saber: **vínculo, remuneração e tempo de trabalho**. Estes pontos foram definidos em reuniões de trabalho com a equipe de profissionais da Secretaria de Estado de Saúde, realizadas no mês de agosto de 2006, e posteriormente validadas em 19 de setembro de 2006.

Por causa disso, os dados são apresentados segundo estas três dimensões para cada modelo de atenção primária (PSF e convencional), considerando também os profissionais que foram classificados como apoio à equipe de PSF para o estado, as 75 microrregiões de saúde e o agrupamento de municípios de acordo com seu porte populacional. É

¹³ Statistical Package for Social Science

¹⁴ Os bancos de dados passaram ainda por um processo que buscou verificar eventuais inconsistências remanescentes entre variáveis inter-relacionadas, tais como: tempo de trabalho na UBS e tempo de trabalho no município, categoria profissional e modalidade de atuação, categoria profissional e remuneração. O critério para análise e correção das inconsistências envolveu: (1) identificação das inconsistências no banco de dados; (2) verificação das respostas existentes no questionário; (3) checagem por telefone, caso não fosse possível a correção a partir do conjunto das respostas existentes no questionário.

apresentada ainda uma caracterização geral das UBS e dos profissionais.

Sobre o agrupamento por porte de municípios, optou-se por sete intervalos, conforme definição da equipe da SES/MG em função do número de habitantes. Este agrupamento, além de subsidiar a análise dos dados coletados, ofereceu importantes reflexões sobre tendências por porte de municípios à infra-estrutura dos municípios, aos recursos disponíveis, à gestão municipal, ao grau de institucionalização da APS segundo seus princípios, entre outras questões que estão relacionadas de forma muito próxima ao porte do município.

A tabela 01 a seguir relaciona os sete intervalos de porte de município, de acordo com o número de habitantes, que foram definidas para descrição e análise dos dados.

Tabela 01
Distribuição dos municípios de acordo com número de habitantes

	Porte de município	Número de municípios¹⁵	Percentual
Faixa 1	até 5 mil hab	240	28,1%
Faixa 2	5.001 – 10 mil hab	271	31,8%
Faixa 3	10.001 – 20 mil hab	163	19,1%
Faixa 4	20.001 – 50 mil hab	115	13,5%
Faixa 5	50.001 – 100 mil hab	38	4,5%
Faixa 6	100.001 – 500 mil hab	22	2,6%
Faixa 7	Acima 500 mil hab	04	0,46%

A apresentação dos dados é feita da seguinte forma:

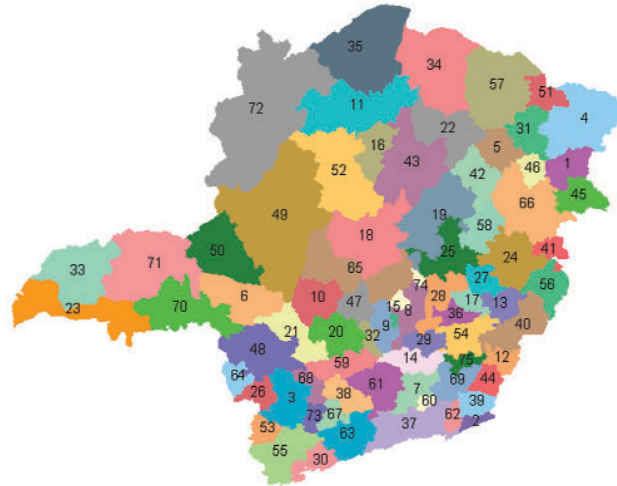
- todas as informações referentes às microrregiões de saúde são apresentadas no texto por intermédio de mapas, sendo as tabelas correspondentes incluídas no anexo deste relatório e as tabelas detalhadas no CD-ROM;
- nos mapas estão representados quatro intervalos da distribuição dos profissionais: até 25%; 25% a 50%; 50% a 75% e acima de 75%. As microrregiões onde não há informação foram representadas em cor cinza (tom mais claro, quando não há a categoria profissional em análise, e tom escuro, quando não se tem informação sobre a situação na microrregião);
- os mapas estão apresentados em blocos com cores temáticas específicas;
- para as tabelas que apresentam os resultados foram adotados os sinais convencionais preconizados pela ABNT¹⁶, quais sejam: - (traço), quando o dado não existe, ou seja, assume o valor 0 (zero) ; 0 (zero), quando o valor numérico for menor que a metade da unidade de medida adotada para expressar os dados. Foram excluídas as linhas correspondentes às microrregiões onde não existe nenhum profissional.

O mapa a seguir identifica as microrregiões de saúde no estado de Minas Gerais para direcionar a leitura das informações que são apresentadas no capítulo 4 através de mapas.

¹⁵ Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2006).

¹⁶ ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMASTÉCNICAS. NBR 10520: informação e documentação: apresentação de citações em documentos. Rio de Janeiro, 2002. 7 p.

Figura 02
Identificação das Microrregiões de Saúde do Estado de Minas Gerais



- | | |
|---------------------------|-------------------------------|
| 1 - ÁGUAS FORMOSAS | 39 - LEOPOLDINA |
| 2 - ALÉM PARAÍBA | 40 - MANHUAÇU |
| 3 - ALFENAS | 41 - MANTENA |
| 4 - ALMENARA | 42 - MINAS NOVAS |
| 5 - ARAÇUAÍ | 43 - MONTES CLAROS |
| 6 - ARAXÁ | 44 - MURIAÉ |
| 7 - BARBACENA | 45 - NANUQUE |
| 8 - BELO HORIZONTE | 46 - PADRE PARAÍSO |
| 9 - BETIM | 47 - PARÁ DE MINAS |
| 10 - BOM DESPACHO | 48 - PASSOS |
| 11 - BRASÍLIA DE MINAS | 49 - PATOS DE MINAS |
| 12 - CARANGOLA | 50 - PATROCÍNIO |
| 13 - CARATINGA | 51 - PEDRA AZUL |
| 14 - CONSELHEIRO LAFAIETE | 52 - PIRAPORA |
| 15 - CONTAGEM | 53 - POÇOS DE CALDAS |
| 16 - CORAÇÃO DE JESUS | 54 - PONTE NOVA |
| 17 - CORONEL FABRICIANO | 55 - POUSO ALEGRE |
| 18 - CURVELO | 56 - RESPLENDOR |
| 19 - DIAMANTINA | 57 - SALINAS |
| 20 - DIVINÓPOLIS | 58 - SANTA MARIA DO SUAÇUI |
| 21 - FORMIGA | 59 - SANTO ANTÔNIO DO AMPARO |
| 22 - FRANCISCO SÁ | 60 - SANTOS DUMONT |
| 23 - FRUTAL | 61 - SÃO JOÃO DEL REI |
| 24 - GOVERNADOR VALADARES | 62 - SÃO JOÃO NEPOMUCENO |
| 25 - GUANHÃES | 63 - SÃO LOURENÇO |
| 26 - GUAXUPÉ | 64 - SÃO SEBASTIÃO DO PARAÍSO |
| 27 - IPATINGA | 65 - SETE LAGOAS |
| 28 - ITABIRA | 66 - TEÓFILO OTONI |
| 29 - ITABIRITO | 67 - TRÊS CORAÇÕES |
| 30 - ITAJUBÁ | 68 - TRÊS PONTAS |
| 31 - ITAOBIM | 69 - UIBÁ |
| 32 - ITAÚNA | 70 - UBERABA |
| 33 - ITUIUTABA | 71 - UBERLÂNDIA |
| 34 - JANAÚBA | 72 - UNAÍ |
| 35 - JANUÁRIA | 73 - VARGINHA |
| 36 - JOÃO MONLEVADE | 74 - VESPASIANO |
| 37 - JUIZ DE FORA | 75 - VIÇOSA |
| 38 - LAVRAS | |

CAPÍTULO 04

4. RESULTADOS

Esta seção apresenta os resultados encontrados no Censo a partir dos seguintes tópicos:

- a) Caracterização das Unidades Básicas de Saúde - UBS's;
- b) Caracterização dos profissionais da APS;
- c) Vínculo;
- d) Remuneração;
- e) Tempo de trabalho no município, considerando também o vínculo e a idade dos profissionais.

As informações são apresentadas na seguinte seqüência¹⁷:

- 1) dados gerais do estado;
- 2) dados das microrregiões;
- 3) dados por porte de município.

4.1. Caracterização das Unidades Básicas de Saúde

O Censo realizado registrou 5.009 Unidades Básicas de Saúde em Minas Gerais, número inferior àquele encontrado no CNES (Cadastro Nacional de Estabelecimentos de Saúde).

A diferença de 4% que aparece entre as UBS registradas e aquelas existentes no CNES (5.219) pode ser compreendida, em parte, pela duplicidade de registro que algumas unidades possuem no CNES, além do fato de que algumas unidades registradas neste cadastro não se caracterizavam, à época da coleta de dados, como Unidade Básica de Saúde.

Das Unidades Básicas de Saúde do estado, 59,3% atuam somente no modelo PSF/PACS, enquanto 14,4% oferecem atendimento misto, ou seja, atuam nos dois modelos da APS. Menos de 30% do total de Unidades oferecem atendimento exclusivamente pelo modelo convencional (Tabela 02).

¹⁷ No CD-ROM anexado a este relatório encontram-se as tabelas com as informações detalhadas e também aquelas referentes à tópicos que não foram abordados diretamente nesta seção.

Tabela 02
Distribuição das Unidades Básicas de Saúde, segundo modelo de atenção – Minas Gerais, 2006

Tipo de Atendimento da UBS	Número de UBS	%
PSF	2972	59,3
Convencional	1318	26,3
Misto	719	14,4
Total	5009	100

Observa-se que na maior parte das microrregiões do estado existem entre 41 e 80 UBS. Apenas nas microrregiões de Belo Horizonte, Contagem, Juiz de Fora e Ubá existem mais do que 120 Unidades Básicas. As microrregiões em que existem até 40 UBS estão, em maior parte, no Nordeste e Sudoeste do estado (Figura 03).

Figura 03
Distribuição das Unidades Básicas de Saúde no Estado de Minas Gerais¹⁸



A tabela 03 permite observar que a maior parte das Unidades Básicas está nos municípios de menor porte, sendo que o equivalente a 65,6% delas localizam-se nos municípios com até 50 mil habitantes. Deve-se levar em conta, nesta afirmação, a grande quantidade de municípios de pequeno porte existentes no estado em comparação com municípios de grande porte.

Na mesma tabela, observa-se ainda que o perfil de tipo de atendimento por porte do município segue a mesma tendência dos percentuais de UBS por tipo de atendimento para o estado como um todo. Esta tendência não é observada somente nos municípios com mais de 500 mil habitantes, nos quais o número de Unidades Mistas é superior ao de Unidades exclusivamente Convencionais, diferentemente do que é encontrado no estado.

Tabela 03
Distribuição das Unidades Básicas de Saúde por porte de município e modelo de atenção – Minas Gerais, 2006

	Nº de Municípios em cada faixa	PSF %	Convencional %	Misto %	Total %	Número de UB
Até 5000	240	44,9	28,3	26,9	100	499
5001 a 10000	271	56	26,6	17,4	100	872
10001 a 20000	163	62,4	27,1	10,5	100	864
20001 a 50000	115	67,4	25,4	7,2	100	1053
50001 a 100000	38	60,1	31,9	8	100	711
100001 a 500000	22	61,5	24	14,5	100	650
Mais de 500000	4	51,1	16,9	31,9	100	360
Total	853	59,3	26,3	14,4	100	5009

4.2. Caracterização dos profissionais

O Censo registrou que existem **55.801** profissionais atuando na APS em Minas Gerais.

Para a apresentação dos dados sobre as categorias profissionais segundo modo de atuação foi feito agrupamento das categorias em função do nível de escolaridade: i) profissionais de nível superior e ii) profissionais médio/fundamental. A categoria 'outros' compreende profissionais para os quais não foi possível determinar o nível de escolaridade e/ou a categoria profissional.

Nas tabelas relativas ao estado estão discriminadas todas as categorias de profissionais que constam no instrumento de coleta. Para descrição e análise dos dados referentes às microrregiões do estado e ao porte de municípios, as categorias profissionais originalmente identificadas foram agrupadas¹⁹ conforme tabela 04 a seguir.

Tabela 04
Distribuição das categorias profissionais agrupadas - Minas Gerais, 2006

Categoria Profissional Agrupada	Categoria Profissional – Original	Número de Profissionais	%
Total - Ensino Superior		17091	30,6
Médico(a)	Médico(a)	7723	13,8
Enfermeiro(a)	Enfermeiro(a)	4282	7,7
Dentista	Dentista	3059	5,5
Outros Prof. Nível Superior	Psicólogo(a)	624	1,1
	Farm/Bioq.	442	0,8
	Fisioterapeuta	400	0,7
	Ass. Social	298	0,5
	Fonoaudiólogo(a)	121	0,2
	Nutricionista	91	0,2
	Terapeuta Ocup.	47	0,1
	Educador(a) Físico	4	0
Total - Ensino Médio/ Fundamental		37776	67,7
Téc. de Enf.	Técnico de Enfermagem	2500	4,5
Aux. de Enf.	Auxiliar de Enfermagem	8739	15,7
ACS	Agente Comunitário de Saúde	22607	40,5
Outros Prof. Nível Médio/Fund	Técnico de Higiene Dental	549	1
	Atendente de Consultório Dentário	1974	3,5
	Trabalhadores em Vigilância Sanitária	1407	2,5
Outro	Outro	934	1,7
Total		55801	100

Considerando que a análise dos dados de profissionais identificou um contingente de 378 profissionais para os quais não foi possível identificar o modo de atuação, optou-se, na apresentação dos resultados, por não incluir este número.

Assim, o total de profissionais nas tabelas descritas é de 55.423 profissionais, ou seja, não considera aqueles cujo modo de atuação é desconhecido.

Os dados de modo de atuação por categoria profissional evidenciam um predomínio de profissionais da APS trabalhando no PSF/PACS. Destaca-se a categoria de Enfermeiro, em que 82,8% dos profissionais atuam neste modelo. Os profissionais de nível superior (exceto Médicos e Enfermeiros) estão em maior parte no modelo convencional (Tabela 05).

No que se refere aos profissionais de nível médio e fundamental, observa-se que a maioria (77,8%) concentra-se no PSF/PACS, sendo que esta tendência somente não é observada nas categorias de Técnico de Enfermagem e Trabalhadores em Vigilância Sanitária, Epidemiológica e Ambiental.

No modo de atuação apoio à equipe de PSF, trabalham 5,7% dos profissionais da APS. Quando se considera o nível de escolaridade, observa-se que 3,8% dos profissionais de nível médio e fundamental atuam neste modelo de atenção, enquanto nos profissionais de nível superior este índice chega a 9,4%.

¹⁹ Este agrupamento foi definido conjuntamente com a equipe da SES/MG.

Tabela 05
Distribuição das categorias profissionais por modo de atuação - Minas Gerais, 2006

	PSF/PACS	Convencional	Apoio à equipe de PSF	Total	N*
	%	%	%	%	
Total - Ensino Superior	49,0	41,6	9,4	100,0	16.939
Médico(a)	42,4	45,6	12,0	100,0	7.666
Enfermeiro(a)	82,8	15,1	2,2	100,0	4.250
Dentista	40,6	50,7	8,7	100,0	3.032
Psicólogo(a)	13,9	67,9	18,2	100,0	610
Farm/Bioq.	9,7	83,4	6,9	100,0	434
Fisioterapeuta	22,3	63,7	14,0	100,0	394
Ass. Social	17,1	57,7	25,3	100,0	293
Fonoaudiólogo(a)	8,3	78,5	13,2	100,0	121
Nutricionista	27,3	65,9	6,8	100,0	88
Terapeuta Ocup.	8,5	66,0	25,5	100,0	47
Educador(a) Físico	-	25,0	75,0	100,0	4
Total - Ensino Médio/ Fundamental	77,8	18,4	3,8	100,0	37.588
Téc. Enf.	44,2	52,9	3,0	100,0	2.466
Aux. Enf.	48,7	43,4	7,8	100,0	8.646
ACS	100,0	-	-	100,0	22.576
THD	56,2	34,9	8,9	100,0	539
ACD	48,4	42,1	9,4	100,0	1.965
Trab. em Vig San.	7,5	59,2	33,3	100,0	1.396
Outro	11,6	76,7	11,7	100,0	896
Total	67,9	26,4	5,7	100,0	55.423

* N é o número absoluto de profissionais

Na tabela 06 pode-se identificar que a maior parte dos profissionais da APS trabalha em uma única Unidade Básica de Saúde. Entre os profissionais que atuam em mais de uma UBS, a maioria está no PSF/PACS. Este percentual pode refletir profissionais que fazem parte de equipes de PSF que prestam atendimento em mais de uma UBS ou mesmo profissionais que atuam no modo convencional e que cumprem jornadas de trabalho complementares em duas ou mais Unidades.

Tabela 06
Distribuição das categorias profissionais por número de unidades segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006

	PSF/PACS				Convencional				Apoio à equipe de PSF			
	Nº UBS em que trabalha				Nº UBS em que trabalha				Nº UBS em que trabalha			
	Uma	Mais de uma	Total	N	Uma	Mais de uma	Total	N	Uma	Mais de uma	Total	N
Total - Ensino Superior	90,1	9,9	100,0	8.304	91,1	8,9	100,0	7.051	91,9	8,1	100,0	1.584
Médico(a)	87,7	12,3	100,0	3.253	86,9	13,1	100,0	3.494	91,1	8,9	100,0	919
Enfermeiro(a)	92,1	7,9	100,0	3.517	95,9	4,1	100,0	640	97,8	2,2	100,0	93
Dentista	92,4	7,6	100,0	1.231	94,8	5,2	100,0	1.536	95,5	4,5	100,0	265
Psicólogo(a)	77,6	22,4	100,0	85	95,4	4,6	100,0	414	83,8	16,2	100,0	111
Farm/Bioq.	90,5	9,5	100,0	42	98,6	1,4	100,0	362	100,0	-	100,0	30
Fisioterapeuta	86,4	13,6	100,0	88	97,2	2,8	100,0	251	94,5	5,5	100,0	55
Ass. Social	92,0	8,0	100,0	50	88,8	11,2	100,0	169	87,8	12,2	100,0	74
Fonoaudiólogo(a)	80,0	20,0	100,0	10	95,8	4,2	100,0	95	93,8	6,3	100,0	16
Nutricionista	75,0	25,0	100,0	24	86,2	13,8	100,0	58	83,3	16,7	100,0	6
Terapeuta Ocup.	50,0	50,0	100,0	4	96,8	3,2	100,0	31	100,0	-	100,0	12
Educador(a) Físico	-	-	-	-	100,0	-	100,0	1	100,0	-	100,0	3
Total - Ensino Médio/Fund.	96,9	3,1	100,0	29.239	98,8	1,2	100,0	6.902	98,4	1,6	100,0	1.447
Téc. Enf.	93,5	6,5	100,0	1.089	99,2	0,8	100,0	1.304	100,0	-	100,0	73
Aux. Enf.	96,3	3,7	100,0	4.214	99,1	0,9	100,0	3.756	98,1	1,9	100,0	676
ACS	97,3	2,7	100,0	22.576	-	-	-	-	-	-	-	-
THD	94,1	5,9	100,0	303	97,9	2,1	100,0	188	97,9	2,1	100,0	48
ACD	94,4	5,6	100,0	952	97,1	2,9	100,0	828	97,3	2,7	100,0	185
Trab. em Vig San.	100,0	-	100,0	105	98,8	1,2	100,0	826	99,1	0,9	100,0	465
Outro	92,3	7,7	100,0	104	98,7	1,3	100,0	687	94,3	5,7	100,0	105
Total	95,4	4,6	100,0	37.647	95,1	4,9	100,0	14.640	95,0	5,0	100,0	3.136

Os dados sobre sexo revelam que os profissionais dos três modos de atuação são, em maior parte, do sexo feminino, sendo que apenas nas categorias Médicos e Trabalhadores em Vigilância Sanitária Epidemiológica e Ambiental observa-se a predominância de profissionais do sexo masculino (Tabela 07).

No modelo PSF/PACS, 82,8% dos profissionais são do sexo feminino, sendo que no nível de escolaridade médio e fundamental o predomínio de mulheres é mais marcante em comparação ao nível superior.

Na Atenção Primária Convencional, observa-se que no nível de escolaridade superior há certo equilíbrio entre os percentuais de homens e mulheres. No total geral, o percentual de homens trabalhando neste modo de atenção é superior ao do PSF/PACS, o equivalente a 33,4% em comparação a 17,2% no PSF/PACS.

Na mesma tabela, observa-se que no modo apoio à equipe de PSF, o percentual de mulheres, considerando o total, é o menor de todos os modelos de atenção (63,6%).

Tabela 07
Distribuição das categorias profissionais por sexo segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006

	PSF/PACS			Convencional				Apoio à equipe de PSF				Total	
	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total				
	%	%	%	%	%	%	%	%	%				
Total - Ensino Superior	36,8	63,2	100,0	48,9	51,1	100,0	7.051	42,2	57,8	100,0	1.584	16.939	
Médico(a)	62,6	37,4	100,0	69,1	30,9	100,0	3.494	55,8	44,2	100,0	919	7.666	
Enfermeiro(a)	12,1	87,9	100,0	10,2	89,8	100,0	640	11,8	88,2	100,0	93	4.250	
Dentista	43,5	56,5	100,0	42,6	57,4	100,0	1.536	35,1	64,9	100,0	265	3.032	
Psicólogo(a)	14,1	85,9	100,0	85	14,5	100,0	414	14,4	85,6	100,0	111	610	
Farm/Bioq.	42,9	57,1	100,0	42	43,9	100,0	362	46,7	53,3	100,0	30	434	
Fisioterapeuta	29,5	70,5	100,0	88	30,3	100,0	251	36,4	63,6	100,0	55	394	
Ass. Social	2,0	98,0	100,0	50	5,9	100,0	169	-	100,0	100,0	74	293	
Fonoaudiólogo(a)	-	100,0	100,0	10	1,1	100,0	95	12,5	87,5	100,0	16	121	
Nutricionista	8,3	91,7	100,0	24	13,8	100,0	58	-	100,0	100,0	6	88	
Terapeuta Ocup.	-	100,0	100,0	4	3,2	100,0	31	-	100,0	100,0	12	47	
Educador(a) Físico	-	-	-	-	100,0	100,0	1	-	100,0	100,0	3	4	
Total - Ensino - Médio/Fund.	11,7	88,3	100,0	16,7	83,3	100,0	6.902	28,6	71,4	100,0	1.447	37.588	
Téc. Enf.	10,6	89,4	100,0	1.089	9,7	100,0	1.304	15,1	84,9	100,0	73	2.466	
Aux. Enf.	7,4	92,6	100,0	4.214	9,2	100,0	3.756	9,3	90,7	100,0	676	8.646	
ACS	12,7	87,3	100,0	22.576	-	-	-	-	-	-	-	22.576	
THD	5,0	95,0	100,0	303	3,2	100,0	188	6,3	93,8	100,0	48	539	
ACD	3,6	96,4	100,0	952	5,6	100,0	828	2,2	97,8	100,0	185	1.965	
Trab. em Vig San.	68,6	31,4	100,0	105	75,8	100,0	826	71,6	28,4	100,0	465	1.396	
Outro	15,4	84,6	100,0	104	42,2	57,8	100,0	687	57,1	42,9	100,0	105	896
Total	17,2	82,8	100,0	37.647	33,4	66,6	100,0	14.640	36,4	63,6	100,0	3.136	55.423

No que se refere à idade dos profissionais, observa-se uma concentração nas faixas etárias de 25 a 29 anos e de 30 a 49 anos. Fisioterapeutas e Agentes Comunitários de Saúde são as exceções, concentrando-se nas faixas inferiores a 29 anos. Dos profissionais de ensino superior, 40,9% estão situados nas faixas entre 30 e 49 anos, enquanto o percentual de profissionais de nível médio e fundamental nesta faixa chega a 36,8%. Dos Médicos, 68,4% têm até 49 anos. Considerando a totalidade dos profissionais, apenas 6% deles estão nas faixas acima de 50 anos (Tabela 08).

Na Atenção Primária Convencional, a faixa etária com maior número de profissionais é a mesma do PSF/PACS (de 30 a 49 anos), sendo que, dos Médicos, 57,7% têm até 49 anos. Nas faixas acima de 50 anos estão 16,2% dos profissionais, considerando todas as categorias.

No apoio à equipe de PSF, considerando todos os níveis de escolaridade, a faixa etária com maior número de profissionais é de 30 a 49 (53,5%), sendo que 17,9% estão nas faixas acima de 50 anos. Destacam-se os Auxiliares de Enfermagem e os Atendentes de Consultório Dentário que apresentam, respectivamente, 82% e 74,1% de profissionais nas faixas acima de 30 anos.

Tabela 08

Distribuição das categorias profissionais por faixa etária e modo de atuação - Minas Gerais, 2006

Distribuição das categorias profissionais por faixa etária segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006

Categorias Profissionais	PSF/PACS										Convencional										Asses a recurso em PSF										Total					
	Até 25		De 26 a 29		De 30 a 39		De 40 a 49		De 50 a 59		60 ou mais		Indeterminado		NS/NH		Total		Até 25		De 26 a 29		De 30 a 39		De 40 a 49		De 50 a 59		60 ou mais		Indeterminado		NS/NH		Total	
	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N		
Total - Ensino Superior	9,5	27,4	40,9	8,9	2,5	0,7	10,0	100,0	8,304	3,2	12,2	52,6	16,4	3,2	1,0	11,4	100,0	7,051	2,3	10,0	55,3	17,9	2,7	11,2	100,0	1,584	16,839									
Medic(o)l	2,4	21,8	44,2	14,6	5,1	0,9	10,9	100,0	3,283	0,5	6,1	51,6	24,9	5,1	1,5	10,6	100,0	3,494	0,5	6,2	54,6	22,2	3,8	12,2	100,0	919	7,699									
Enfermeiro(a)	1,2	23,0	36,0	3,9	0,4	0,7	8,5	100,0	3,517	1,7	18,0	48,3	9,7	0,8	0,3	11,3	100,0	1,940	4,3	20,4	30,5	18,1	1,1	7,5	100,0	93	4,250									
Psicólogo(a)	3,5	24,7	51,8	4,7	1,2	3,5	10,6	100,0	485	2,7	18,8	55,6	8,0	0,2	0,5	14,3	100,0	1,419	0,9	10,8	64,9	12,6	2,9	18,1	100,0	111	3,102									
Farmac(o)l	2,4	33,3	35,7	14,3	2,4	-	11,9	100,0	42	11,0	21,8	48,6	8,3	1,1	-	9,1	100,0	392	6,7	26,7	95,7	3,3	-	6,7	100,0	30	434									
Fisioterapeuta	18,2	47,7	20,5	1,1	-	1,1	11,4	100,0	88	10,8	41,4	29,9	1,6	0,4	0,4	15,5	100,0	251	25,5	29,1	29,1	-	-	-	16,4	100,0	55	394								
Ass. Social	16,0	40,0	30,0	-	-	-	2,0	100,0	50	3,0	9,5	63,9	8,9	1,2	1,2	12,4	100,0	169	-	8,1	55,4	23,0	-	-	2,7	10,8	100,0	74	293							
Fonoaudiólogo(a)	12,5	37,5	25,2	-	-	4,2	16,7	100,0	24	10,3	24,1	44,8	5,2	-	-	15,5	100,0	95	6,3	56,3	25,0	-	-	-	12,5	100,0	16	121								
Nutricionista	-	50,0	50,0	-	-	-	-	100,0	4	6,5	22,6	61,3	3,2	-	-	6,5	100,0	31	8,3	16,7	75,0	-	-	-	16,7	100,0	6	88								
Téc. em Saúde Bucal	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100,0	-	-	-	-	-	100,0	1	-	-	100,0	-	-	-	-	-	100,0	3	4							
Educador(a) Físico	25,0	22,8	36,8	4,0	0,5	0,2	10,6	100,0	29,239	8,0	14,8	54,7	11,7	1,6	0,1	9,1	100,0	6,902	5,6	13,4	52,7	12,6	2,8	12,8	100,0	1,447	37,589									
Téc. Enf.	17,9	26,0	43,4	3,6	0,3	0,6	8,3	100,0	1,039	9,6	16,2	54,4	9,4	0,9	0,2	9,3	100,0	1,304	11,0	28,8	45,2	4,1	-	-	11,0	100,0	73	2,466								
Aux. Enf.	7,3	15,2	55,8	10,1	1,1	0,3	10,2	100,0	4,214	3,8	11,7	58,8	15,0	2,4	0,1	8,3	100,0	3,756	1,0	7,0	58,6	18,0	5,3	-	10,1	100,0	678	8,846								
ACS	29,2	24,3	32,4	2,8	0,3	0,2	10,8	100,0	22,576	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
THD	7,3	19,1	55,1	6,9	0,3	1,3	9,9	100,0	303	6,9	15,4	59,0	9,0	-	-	9,6	100,0	188	2,1	20,8	50,0	10,4	-	-	16,7	100,0	48	539								
ACD	13,0	30,9	49,9	4,1	0,6	0,7	11,1	100,0	952	16,1	16,1	50,5	7,0	0,5	-	11,8	100,0	628	3,9	10,8	36,4	13,5	5,2	-	13,2	100,0	485	1,985								
Trab. em Vig. San.	35,2	14,9	25,7	2,9	1,0	-	21,0	100,0	105	16,9	25,1	39,8	5,6	-	0,1	9,9	100,0	628	11,6	20,9	43,4	6,0	6,2	-	16,1	100,0	469	1,395								
Outro	17,3	14,4	34,6	12,5	-	-	21,2	100,0	104	12,2	15,9	41,9	8,0	2,0	-	19,9	100,0	687	4,8	20,0	36,2	6,7	3,8	-	28,6	100,0	105	896								
Total	21,6	23,8	37,7	5,1	0,9	0,3	10,5	100,0	37,647	6,9	13,6	53,1	13,8	2,4	0,5	10,7	100,0	14,640	3,9	11,9	53,5	15,1	2,8	-	12,5	100,0	3,136	95,423								

Figura 4

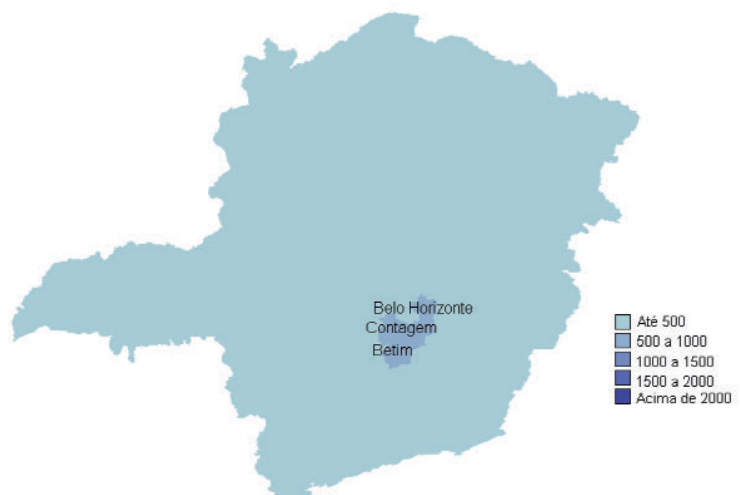
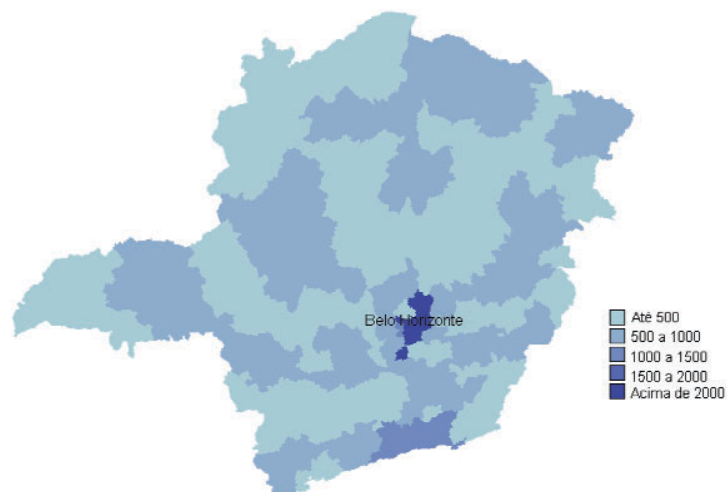
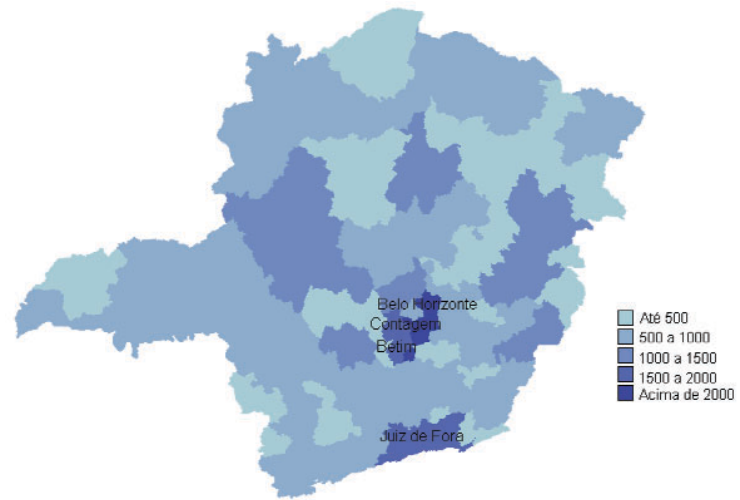
Distribuição dos profissionais da Atenção Primária no Estado de Minas Gerais e dos modelos PSF e convencional²⁰

A distribuição quantitativa dos profissionais da APS no estado de Minas Gerais pode ser visualizada nas figuras 4 e 5. Observa-se que a microrregião de Belo Horizonte está em destaque, situando-se nas faixas de maior número de profissionais para todos os modelos de atenção.

Na distribuição que considera a APS em geral, observa-se que somente nas microrregiões de Belo Horizonte, Betim e Juiz de Fora existem mais de 1.500 profissionais atuando na APS. No restante do estado, predominam as faixas de até 1.000 profissionais de saúde na APS. Somente na microrregião de Belo Horizonte, o número de profissionais ultrapassa 2.000, sendo esta a situação também observada quando se consideram os profissionais do PSF/PACS.

Para este modelo de atenção, em praticamente todo o restante do estado predominam microrregiões com menos de 1.000 profissionais, enquanto no modelo convencional, em quase todo o estado existem menos de 500 profissionais de saúde atuando na APS. As exceções são as microrregiões de Belo Horizonte, Contagem e Betim.

Esta configuração do modelo convencional se repete para os profissionais de apoio à equipe de PSF, sendo que, neste caso, somente na microrregião de Belo Horizonte existem entre 1.000 e 1.500 profissionais neste modo de atuação. No restante do estado, existem menos de 500 profissionais na APS, o que sugere uma distribuição mais homogênea.



²⁰ De acordo com tabela no anexo 2.

Figura 5**Distribuição dos profissionais do apoio à equipe de PSF no Estado de Minas Gerais²¹**

No modelo PSF, observa-se que não existe uma tendência nas categorias profissionais em relação ao porte do Município. Os profissionais, considerando todos os níveis de escolaridade, se concentram nos Municípios de 20.001 a 50.000 habitantes e com mais de 500.000 habitantes. Destaca-se o baixo número de profissionais nas categorias Farmacêutico/Bioquímico, Assistente Social, Fonoaudiólogo, Nutricionista e Terapeuta Ocupacional atuando no PSF, sendo que estes profissionais neste modo de atuação estão em número igual ou inferior a 50 em todo o estado. Com exceção do Assistente Social e do Nutricionista, tais profissionais se concentram em Municípios de menor porte (até 20.000 habitantes) (Tabela 09).

Destacam-se também os Trabalhadores em Vig Sanitária, Epidemiológica e Ambiental, os Auxiliares de Enfermagem e Técnico de Higiene Dental, que se concentram de forma mais acentuada nos Municípios com mais 500.000 habitantes neste modo de atuação.

No modelo Convencional, os profissionais de nível superior estão mais concentrados nos Municípios de maior porte (de 100.000 a 500.000 habitantes). As categorias de Farmacêutico/Bioquímico, Fonoaudiólogo e Fisioterapeuta são mais frequentes nos Municípios até 20.000 habitantes, enquanto os Assistentes Sociais e Terapeutas Ocupacionais estão em maior número nos Municípios de maior porte. Neste modelo estas categorias têm maior representatividade quando se compara ao PSF. Os profissionais com ensino médio e fundamental, por sua vez, se distribuem de forma equilibrada nos Municípios de diferentes portes, com concentração, embora pouco acentuada, naqueles de 5.000 a 10.000 habitantes e entre 100.000 e 500.000 habitantes.

No apoio à equipe de PSF, nota-se uma concentração de profissionais de todos os níveis de escolaridade nos Municípios com mais de 500.000 habitantes. Esta tendência se repete nas diferentes categorias profissionais e somente não é observada nas categorias de Farmacêutico/Bioquímico, Fisioterapeuta, Nutricionista e Técnico de Enfermagem, sendo que as duas primeiras apresentam, em todos os modos de atuação, um maior número de profissionais em Municípios de porte menor.

Tabela 09
Distribuição das categorias profissionais por porte de município - Minas Gerais, 2006

	Até 5000	5001 a 10000	10001 a 20000	20001 a 50000	50001 a 100000	100001 a 500000	Mais de 500000	Total	
	%	%	%	%	%	%	%	%	N
Total - Ensino Superior	10,5	15,4	13,6	16,4	12,2	14,7	17,2	100,0	17.091
Médico(a)	9,7	14,0	13,0	16,0	13,1	16,5	17,6	100,0	7.723
Enfermeiro(a)	7,1	14,4	14,0	17,3	11,3	16,1	19,9	100,0	4.282
Dentista	12,8	17,3	14,3	18,3	13,2	11,0	13,2	100,0	3.059
Psicólogo(a)	11,2	13,9	13,5	12,5	11,4	16,0	21,5	100,0	624
Farm/Bioq.	23,3	31,2	19,2	15,6	2,9	5,0	2,7	100,0	442
Fisioterapeuta	25,3	26,3	16,0	14,5	11,3	4,5	2,3	100,0	400
Ass. Social	9,7	9,1	7,4	5,7	6,0	13,4	48,7	100,0	298
Fonoaudiólogo(a)	24,0	18,2	18,2	11,6	13,2	6,6	8,3	100,0	121
Nutricionista	13,2	19,8	7,7	16,5	28,6	11,0	3,3	100,0	91
Terapeuta Ocup.	6,4	8,5	8,5	12,8	8,5	23,4	31,9	100,0	47
Educador(a) Físico	-	-	25,0	-	-	-	75,0	100,0	4
Total - Ensino Médio/ Fundamental	9,0	15,5	14,4	18,2	11,3	15,1	16,5	100,0	37.776
Téc. Enf.	16,0	20,8	14,7	13,6	16,7	16,4	1,8	100,0	2.500
Aux. Enf.	9,8	14,7	12,2	16,8	9,7	15,0	21,9	100,0	8.739
ACS	7,7	15,6	15,7	19,4	11,8	15,5	14,3	100,0	22.607
THD	9,7	17,5	13,1	14,9	11,3	15,8	17,7	100,0	549
ACD	10,3	15,2	14,4	17,6	12,0	14,0	16,4	100,0	1.974
Trab. em Vig San.	10,4	10,3	7,3	17,8	2,1	8,7	43,4	100,0	1.407
Outro	14,9	16,8	16,8	13,5	16,7	15,0	6,3	100,0	934
Total	9,5	15,5	14,2	17,6	11,7	15,0	16,5	100,0	55.801

Em síntese, foram registrados 55.801 profissionais atuando na APS em Minas Gerais, sendo considerado neste relatório o contingente de 55.423 profissionais.

Deste total, Agentes Comunitários de Saúde e Auxiliares de Enfermagem são as categorias com maior representatividade. A maior parte de profissionais atua no PSF/PACS (67,9%) e trabalha em uma única Unidade Básica de Saúde (95,4%). A maioria é do sexo feminino e situa-se nas faixas de idade entre 30 e 49 anos.

A distribuição dos profissionais do PSF/PACS nas microrregiões é semelhante ao encontrado quando se considera todos os modos de atuação. Os mapas reforçam o predomínio de profissionais no PSF/PACS em relação aos outros modelos.

Considerando os modos de atuação, observa-se que no PSF/PACS há um percentual maior de mulheres em relação aos outros modos, sendo equivalente a 82,8% em comparação a 66,6% no convencional e 63,6% no apoio à equipe de PSF e, em geral, os profissionais destes dois últimos modos de atuação situam-se em faixas etárias superiores.

4.3. Vínculo

Na realização do Censo, foram definidas diferentes categorias de vínculo possível de cada profissional com a UBS. As definições utilizadas foram²²:

- a) **CLT:** As regras disciplinadoras de relação de trabalho regidas pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).
- b) **Estatutário:** Regime jurídico disciplinado por meio do Estatuto que enumera direitos e deveres dos servidores públicos federais, estaduais e municipais.
- c) **Autônomo:** Todo profissional que exerce sua atividade sem vínculo empregatício, por conta própria e com assunção de seus próprios riscos.

²² Segundo cartilha de orientação para coleta de dados distribuída aos supervisores de campo e pesquisadores.

- d) Contrato Administrativo:** Agrupamento excepcional dentro da categoria dos servidores públicos. Contratação admitida por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público.
- e) Terceirizado:** Contratado por meio de empresa intermediária, mediante acordo de prestação de serviços. A relação de emprego, neste caso, é estabelecida com a empresa prestadora de serviços e não diretamente com o contratante destes.

Os dados desta distribuição encontram-se na tabela 10 a seguir.

Uma análise dos resultados relacionados ao vínculo dos profissionais considerando a categoria profissional e o modo de atuação evidencia no primeiro momento uma diferenciação entre profissionais que atuam no PSF/PACS e aqueles que atuam no modelo convencional.

Considerando o total dos profissionais que atuam no PSF/PACS, 63% apresentam como tipo de vínculo preponderante o contrato administrativo. Na categoria de profissionais Médicos chegam a 66,1% na condição indicada, estando abaixo de Fonoaudiólogos e Fisioterapeutas (aproximadamente 70% cada um deles) (Tabela 10).

A observação dos profissionais que atuam no modelo convencional demonstra, embora com percentuais inferiores, uma “inversão” quando comparado ao modelo PSF. Ou seja, o número de profissionais com vínculo estatutário é superior, chegando a 51% no total de recenseados.

No modelo convencional, considerando as categorias profissionais, o vínculo estatutário é maior para Auxiliares de Enfermagem (64,7%) e Técnicos em Higiene Dental (62,2%), Enfermeiros (50,2%), Dentistas (54,9%) e Assistentes Sociais (58,6%).

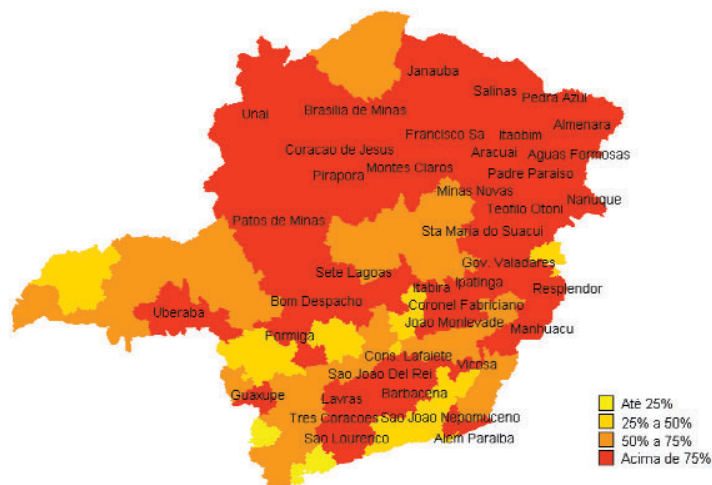
Da mesma forma, os profissionais identificados como sendo de apoio à equipe de PSF apresentam vínculo estatutário superiores àqueles apresentados pelos demais tipos de vínculos. Os percentuais situam-se em 57,2%, sendo mais elevado entre Auxiliares de Enfermagem (77,7%) e Assistentes Sociais (79,7%).

Tabela 10
Distribuição das categorias profissionais por vínculo segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006

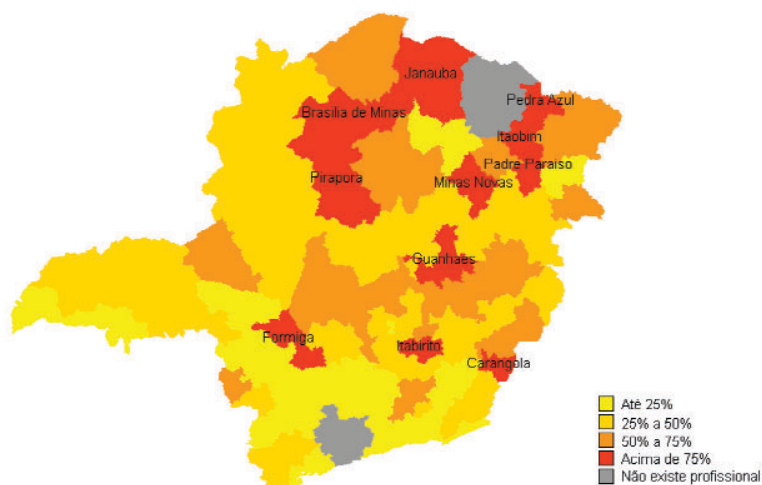
	Medic(o)a	Enfermeiro(a)	Dentista	Psicólogo(a)	Farmácia	Fisioterapia	Ass. Social	Fonoaudiólogo(a)	Nutricionista	Terapeuta Ocup.	Educação(a) Fisico	Total - Ensino Superior	Téc. Enf.	Aux. Enf.	ACS	THD	ACD	Trab. em Vg. San.	Total - Ensino - Microfund.	Outro	Total	
PSF/PACS	Contrato Administrativo	66,1	63,2	56,9	48,2	47,6	70,5	18,0	70,0	50,0	50,0	63,0	62,2	41,7	67,9	44,2	52,4	61,9	63,1	37,5	63,0	
	Estatutário	20,4	24,9	30,3	29,4	23,8	15,9	24,0	20,0	41,7	25,0	23,9	23,7	45,6	10,0	44,2	37,9	15,2	16,9	43,3	18,5	
	CLT	5,4	4,2	4,5	7,1	7,1	6,8	4,0	-	-	-	4,8	6,7	6,1	7,2	4,6	3,8	-	6,8	4,8	6,4	
	Terceirizado	1,7	0,9	1,1	1,2	2,4	2,3	-	-	-	-	1,2	0,6	0,6	0,6	11,6	0,4	0,4	22,9	9,1	1,0	7,4
	Outro	2,2	3,2	2,4	4,7	7,1	1,1	42,0	-	-	-	2,9	2,8	3,1	1,0	2,6	2,0	-	-	1,4	3,8	1,8
	Autônomo	0,5	0,6	0,3	2,4	2,4	-	-	-	-	-	0,5	0,5	0,1	0,3	0,1	0,1	-	-	0,3	1,0	0,3
	Estatutário e outro	1,1	0,5	0,8	3,5	2,4	3,4	4,0	-	-	25,0	-	0,9	0,6	0,3	0,1	0,3	0,8	-	0,2	-	0,4
	2 ou mais vínculos, não estatutário	0,4	0,3	0,1	-	-	-	-	-	-	-	-	0,3	0,2	0,0	0,0	0,3	-	-	0,0	-	0,1
	NS/NI *	2,2	2,2	3,5	5,9	7,1	-	8,0	10,0	10,0	4,2	-	2,5	2,9	2,4	1,9	3,6	2,5	-	2,1	8,7	2,2
	Total	3.253	3.517	1.231	85	42	88	50	10	10,0	100,0	4	8.304	1.089	4.214	22.576	303	952	105	29.239	104	37.647
Convencional	Contrato Administrativo	37,9	34,2	25,8	35,3	43,6	49,4	25,4	42,1	43,1	45,2	35,3	28,6	19,7	-	24,5	33,0	51,6	26,9	38,0	31,5	
	Estatutário	40,5	50,2	54,9	46,6	41,4	31,1	58,6	32,6	41,4	41,9	44,9	55,1	64,7	-	62,2	51,9	30,3	57,1	51,1	51,0	
	CLT	4,8	4,1	5,1	3,9	5,2	6,4	5,3	8,4	1,7	6,5	4,9	6,1	6,0	0,2	-	4,3	5,7	1,2	5,4	3,5	5,0
	Terceirizado	1,4	0,3	0,7	1,0	0,6	1,6	-	-	-	-	1,0	0,5	0,2	-	-	-	-	11,6	1,6	0,1	1,2
	Outro	6,8	6,7	7,9	8,5	4,1	4,8	5,3	9,5	8,6	3,2	-	6,9	6,6	5,9	-	3,7	5,4	2,1	5,4	3,1	6,0
	Autônomo	1,3	1,6	0,5	1,4	0,3	0,8	-	-	-	-	-	1,0	0,2	0,3	-	0,5	0,5	-	0,3	0,7	0,7
	Estatutário e outro	2,4	0,6	0,6	0,5	-	-	1,2	1,1	1,1	1,7	-	1,5	0,1	0,1	-	0,2	-	-	0,1	0,1	0,8
	2 ou mais vínculos, não estatutário	0,7	0,5	0,1	-	0,3	-	-	-	-	-	-	0,4	-	0,0	-	-	0,1	0,7	0,1	-	0,3
	NS/NI	4,2	1,9	4,5	2,9	4,4	6,0	4,1	5,3	3,4	3,2	-	4,1	2,8	3,2	-	4,8	3,1	2,5	3,1	3,3	3,6
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	1	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Apoio à equipe de PSF	Contrato Administrativo	33,8	25,8	25,3	21,6	43,3	58,2	18,9	56,3	50,0	41,7	66,7	50,7	13,3	-	20,8	21,1	25,2	20,2	61,0	27,5	
	Estatutário	54,7	66,7	62,3	69,4	40,0	25,5	79,7	37,5	33,3	58,3	57,3	38,4	77,7	-	68,8	70,8	29,7	59,1	28,6	57,2	
	CLT	2,8	1,1	2,3	1,8	3,3	1,8	-	-	-	-	2,3	1,4	1,5	-	2,1	2,7	2,6	2,0	3,8	2,2	
	Terceirizado	1,1	3,2	0,8	2,7	6,7	3,6	-	-	-	-	1,4	1,4	1,6	-	-	-	-	39,4	13,5	1,9	7,0
	Outro	3,5	3,2	6,4	0,9	-	7,3	-	-	-	-	3,6	1,4	3,3	-	6,3	2,7	1,1	2,5	2,9	3,1	
	Autônomo	0,5	-	-	-	-	1,8	-	-	-	-	0,4	1,4	-	-	-	0,5	-	-	0,1	-	0,3
	Estatutário e outro	0,4	-	-	1,8	-	-	-	-	-	-	0,4	-	0,1	-	-	-	-	0,2	0,1	-	0,2
	2 ou mais vínculos, não estatutário	0,3	-	0,4	-	-	-	-	-	-	-	0,3	-	-	-	-	-	-	0,2	0,1	-	0,2
	NS/NI	2,7	-	2,6	1,8	6,7	1,8	1,4	6,3	16,7	100,0	100,0	2,5	2,5	-	2,1	2,2	1,7	2,3	1,9	2,4	
	Total	919	93	285	111	30	55	74	16	6	12	3	1.584	73	676	48	185	465	1.447	105	100,0	3.136

*NS/NI - não informado

PSF



Convencional



Apoio à Equipe de PSF

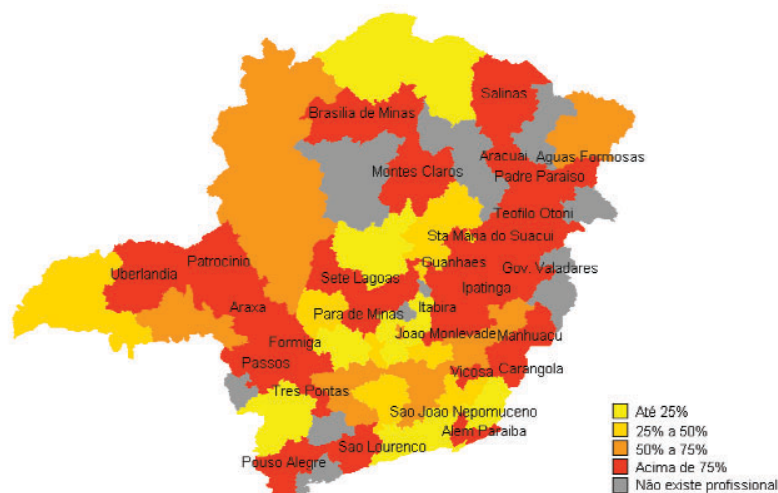


Figura 6 - Percentual de Médicos com contrato administrativo, segundo modo de atuação²³

A observação da distribuição espacial dos profissionais quanto ao tipo de vínculo preponderante, considerando as microrregiões do Estado, demonstra que há diferenciação entre os profissionais de nível superior que atuam no PSF/PACS (Médicos, Enfermeiros, Dentistas e outros profissionais).

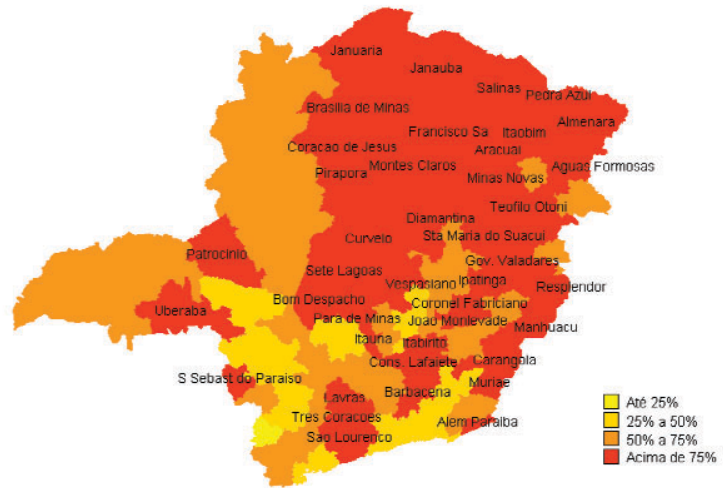
No caso dos Médicos do modelo PSF, as microrregiões em que mais de 75% dos profissionais têm contrato administrativo estão concentradas no Norte do estado. Sendo encontrados também em zonas específicas no sul e na região central. Para aqueles que atuam no modelo convencional esta situação se inverte, predominando nas diferentes regiões do estado em que até 25% destes profissionais têm como vínculo o contrato administrativo. As microrregiões em que mais de 50% dos Médicos do apoio à equipe de PSF possuem este tipo de vínculo distribuem-se por diferentes regiões do estado.

²³ De acordo com tabela no anexo 3.

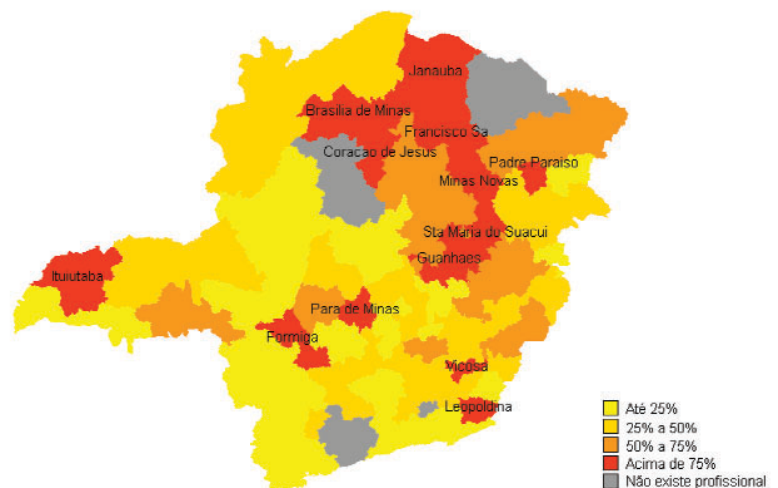
Figura 7 - Percentual de Enfermeiros com contrato administrativo, segundo modo de atuação²⁴

Para os Enfermeiros do PSF, as microrregiões em que mais de 75% possuem contrato administrativo estão concentradas no Norte do estado, sendo encontrados também em zonas específicas, no Sul e na região Central. Os menores percentuais de Enfermeiros com contrato administrativo (até 25%) aparecem em microrregiões da região Sul. No modelo convencional, na maior parte das regiões do estado, até 50% destes profissionais possuem o contrato administrativo. Para o apoio à equipe do PSF predominam as microrregiões em que não há Enfermeiros neste modo de atuação. Para aqueles que foram encontrados, mais de 75% têm o vínculo por meio de contrato administrativo em microrregiões do Norte e sul do estado. Vale destacar a semelhança entre a distribuição dos profissionais Médicos e Enfermeiros que possuem contrato administrativo tanto no modelo PSF como no modelo convencional.

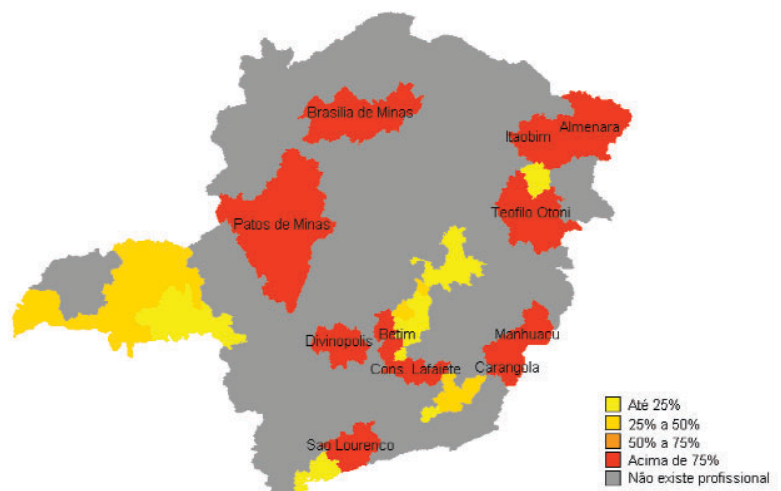
Apoio à Equipe de PSF



Convencional

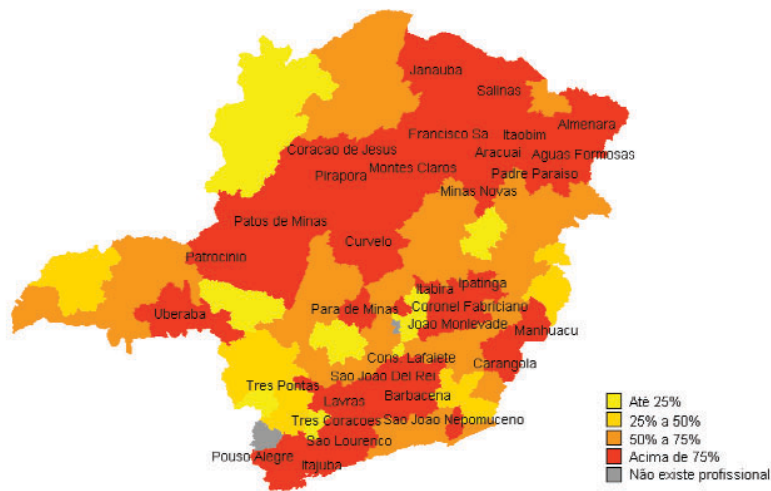


Apoio à Equipe de PSF

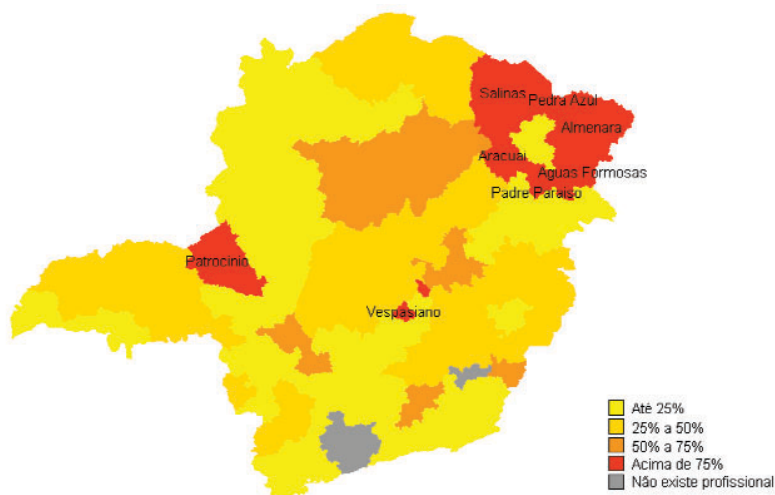


²⁴ De acordo com tabela no anexo 4.

PSF



Convencional



Apoio à Equipe de PSF

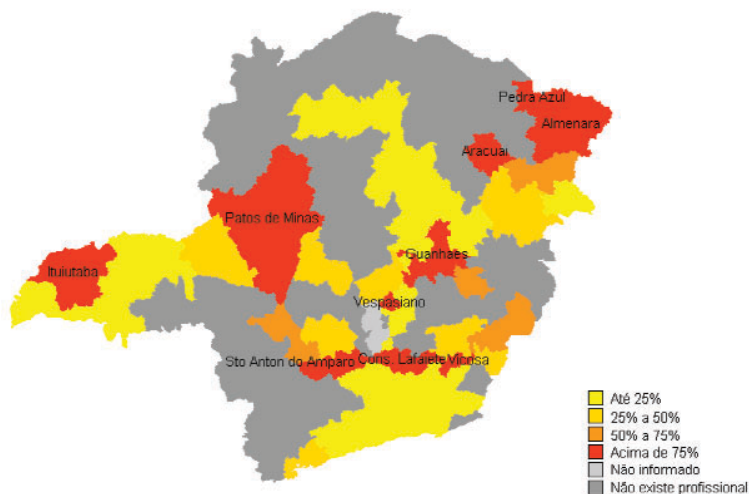


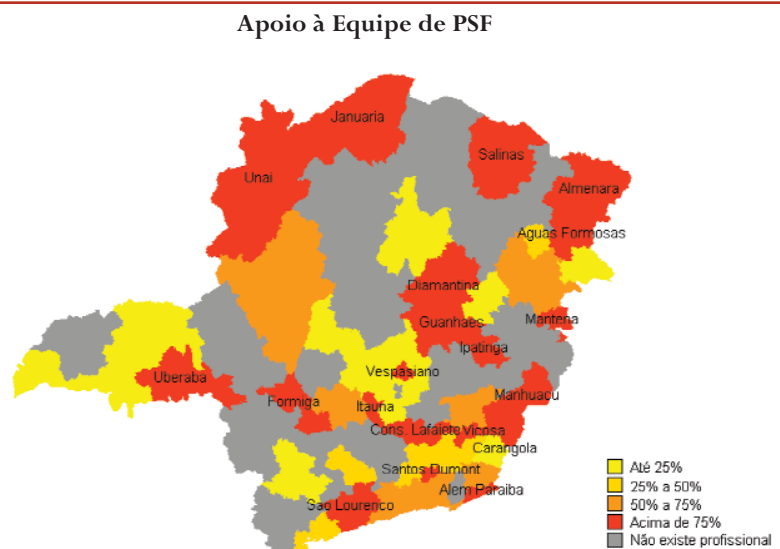
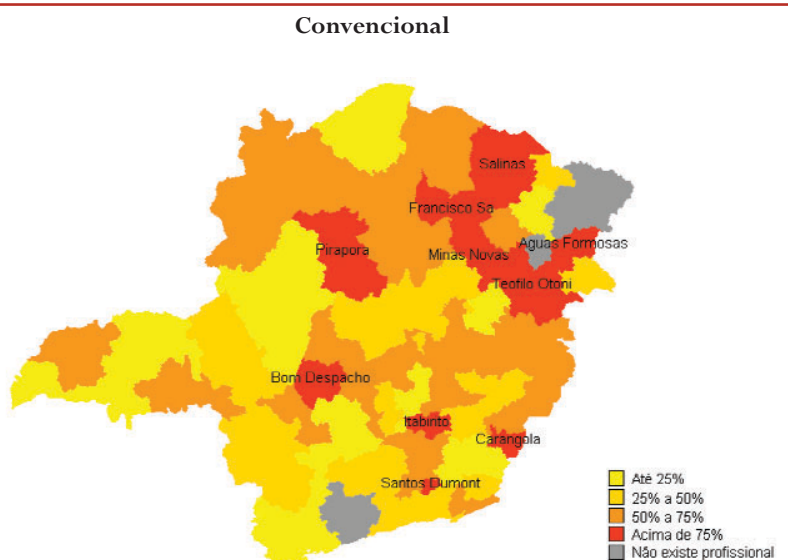
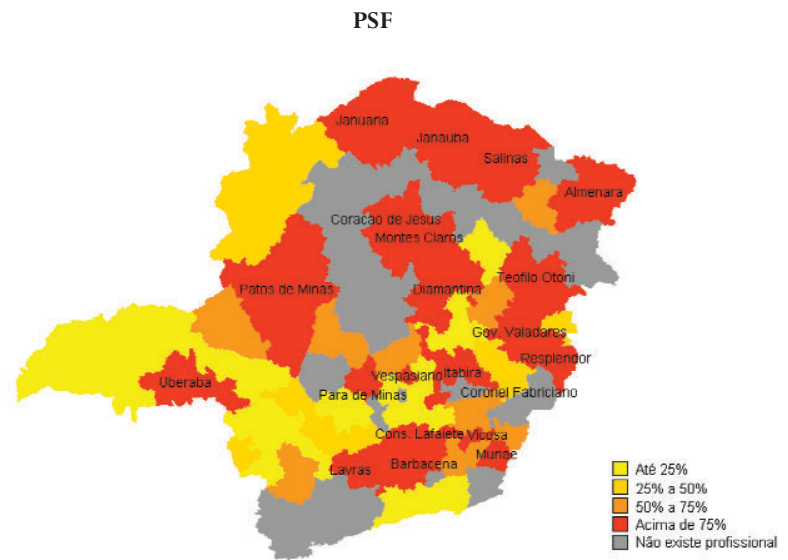
Figura 8 - Percentual de Dentistas com contrato administrativo, segundo modo de atuação²⁵

A distribuição pelas diferentes regiões do estado dos Dentistas do modelo PSF que possuem contrato administrativo tende à homogeneidade (mais de 50% com contrato administrativo). Poucas microrregiões na região Noroeste, Centro e Sul se destacam com menor índice destes profissionais com este vínculo (até 25% com contrato administrativo). No modelo convencional, quase na totalidade do estado até 25% dos Dentistas têm como vínculo o contrato administrativo, evidenciando que outros tipos de vínculos são predominantes para esta categoria neste modo de atuação. Em microrregiões isoladas do Norte do estado e próximo ao Triângulo Mineiro predomina para mais de 75% dos profissionais o contrato administrativo. Para os Dentistas do modo de atuação de apoio à equipe de PSF a inexistência é predominante no estado. Para o total de profissionais nesta categoria também predomina nas regiões Centro e Sul do estado que até 25% possuem o contrato administrativo.

²⁵ De acordo com tabela no anexo 5.

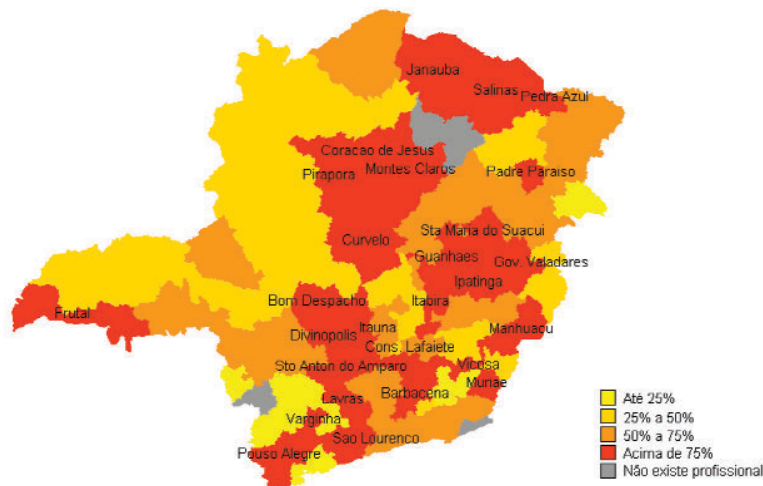
Figura 9 - Percentual de outros profissionais de nível superior com contrato administrativo, segundo modo de atuação²⁶

As microrregiões em que mais de 75% dos outros profissionais com nível superior do PSF têm vínculo contrato administrativo distribuem-se no Norte, Centro e Sul do estado. Os menores percentuais destes profissionais com contrato administrativo (até 25%) são observados na região Oeste de Minas. Vale destacar a inexistência em algumas microrregiões de outros profissionais de nível superior no modelo PSF. Para o total desta categoria de profissionais que atuam no modelo convencional e possuem contrato administrativo, a distribuição entre as diferentes regiões do estado evidencia o predomínio daquelas em que até 75% dos profissionais têm este tipo de vínculo. Em poucas microrregiões ao Norte, Centro e Sul mais de 75% dos profissionais têm o vínculo contrato administrativo. Para o apoio à equipe de PSF estes profissionais são inexistentes.

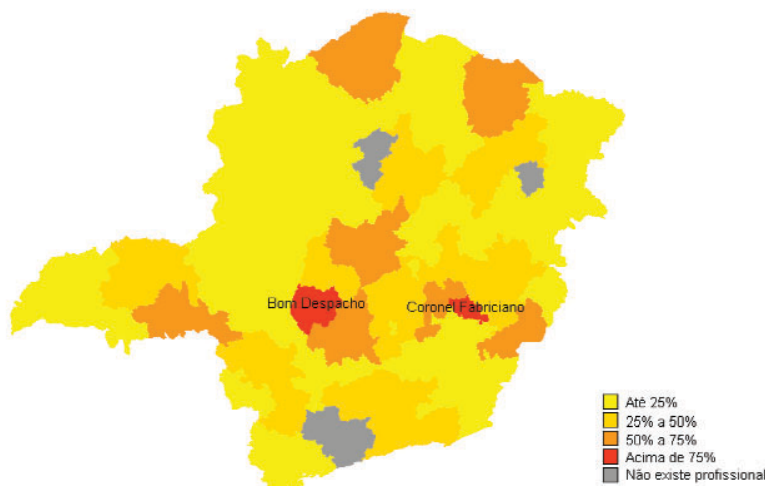


²⁶ De acordo com tabela no anexo 6.

PSF



Convencional



Apoio à Equipe de PSF

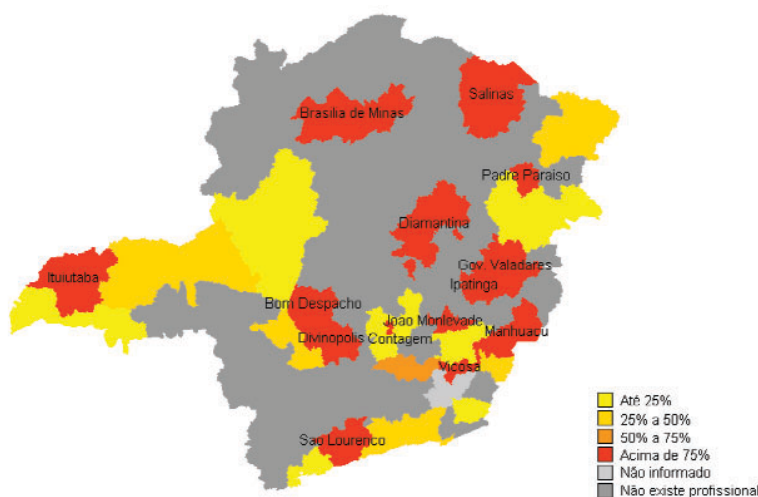
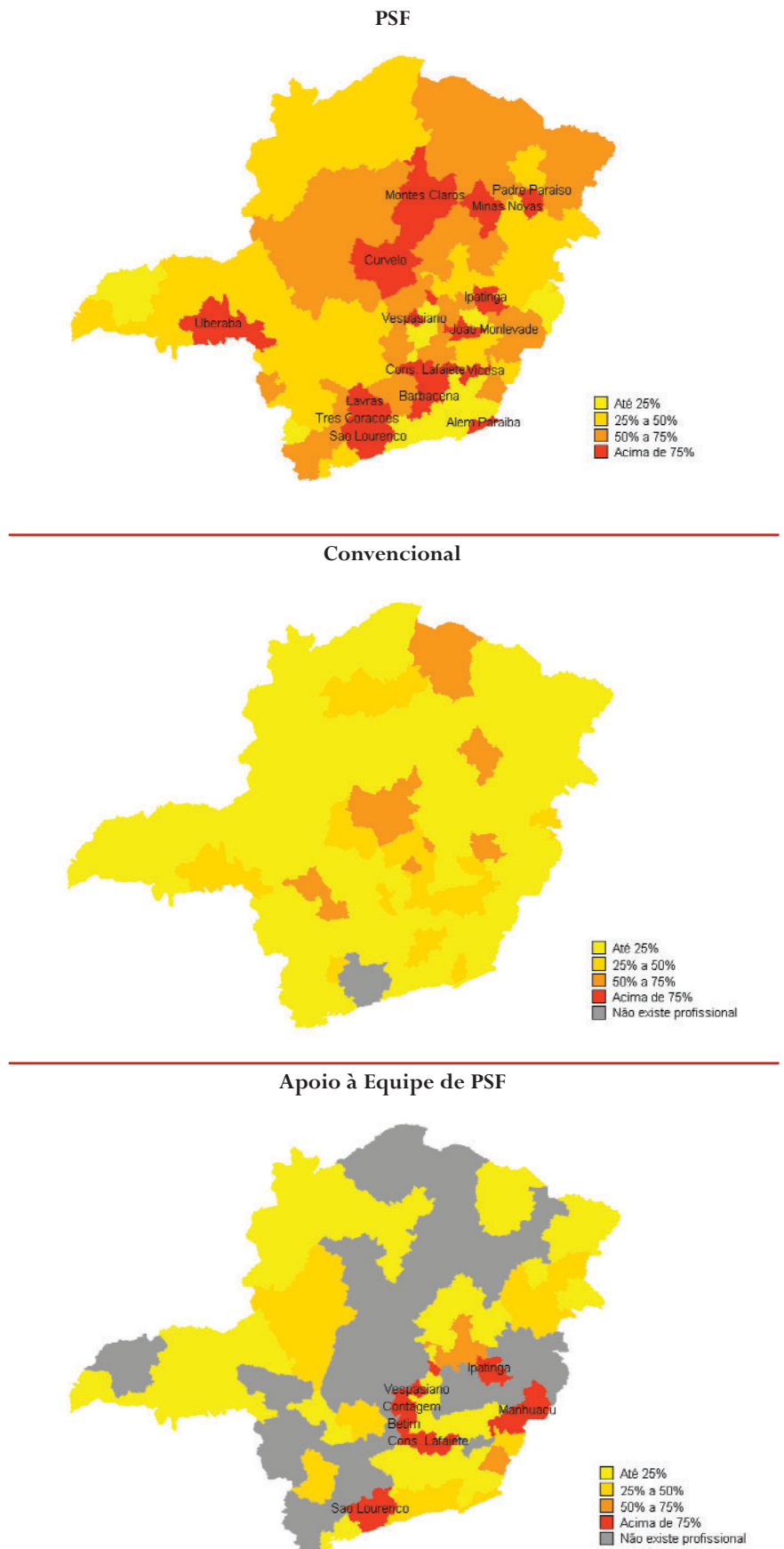


Figura 10 - Percentual de Técnicos de Enfermagem com contrato administrativo, segundo modo de atuação²⁷

Para os Técnicos de Enfermagem com contrato administrativo que atuam no modelo PSF, em microrregiões da região Oeste do estado, o percentual é de até 25%. Na região Central, e em algumas microrregiões ao Norte e Sul, mais de 75% destes profissionais possuem contrato administrativo. No modelo convencional, quase na totalidade do estado, até 25% dos Técnicos de Enfermagem têm o contrato administrativo como vínculo, evidenciando também que outros tipos de vínculo são mais presentes para esta categoria. No apoio à equipe de PSF a inexistência destes profissionais neste modo de atuação é predominante no estado.

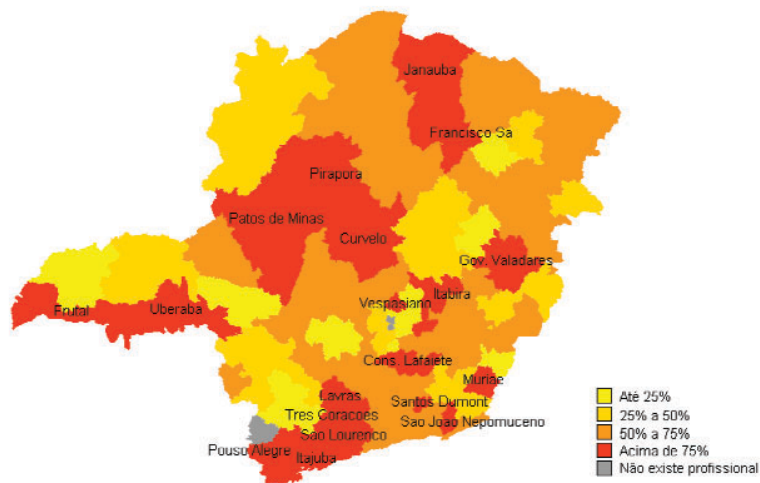
Figura 11 - Percentual de Auxiliares de Enfermagem com contrato administrativo, segundo modo de atuação²⁸

No modelo PSF, as regiões com até 25% dos Auxiliares de Enfermagem que possuem contrato administrativo estão distribuídos nas diferentes regiões do estado, sendo que na região Central e Nordeste de Minas concentram-se as microrregiões em que este percentual é de 50 a 75% dos profissionais com contrato administrativo. Para aqueles que atuam no modelo convencional, praticamente na totalidade do estado até 25% possuem o contrato administrativo como vínculo, e no apoio à equipe de PSF a inexistência destes profissionais é significativa nas regiões Centro, Norte e Sul.

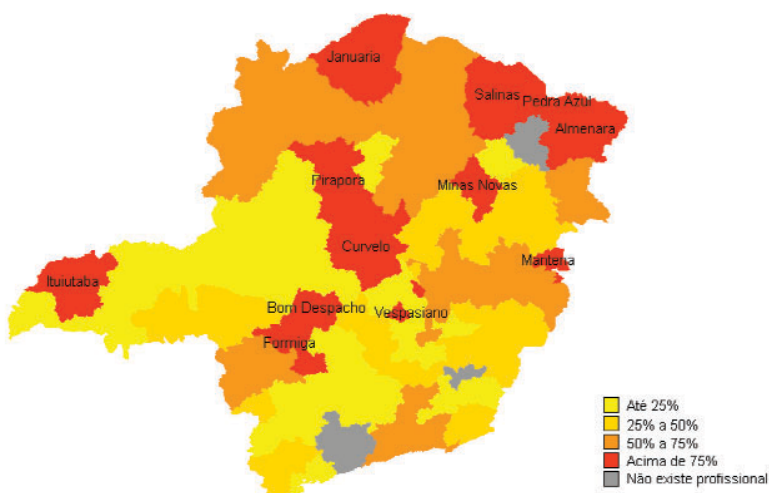


²⁸ De acordo com tabela no anexo 8.

PSF



Convencional



Apoio à Equipe de PSF

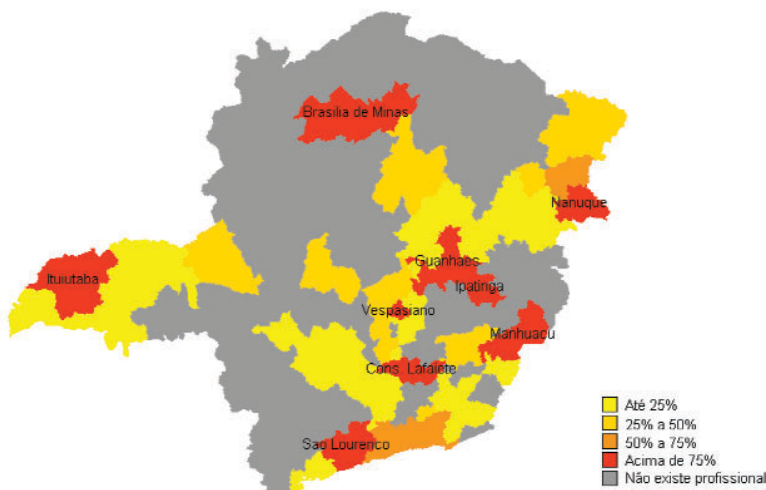


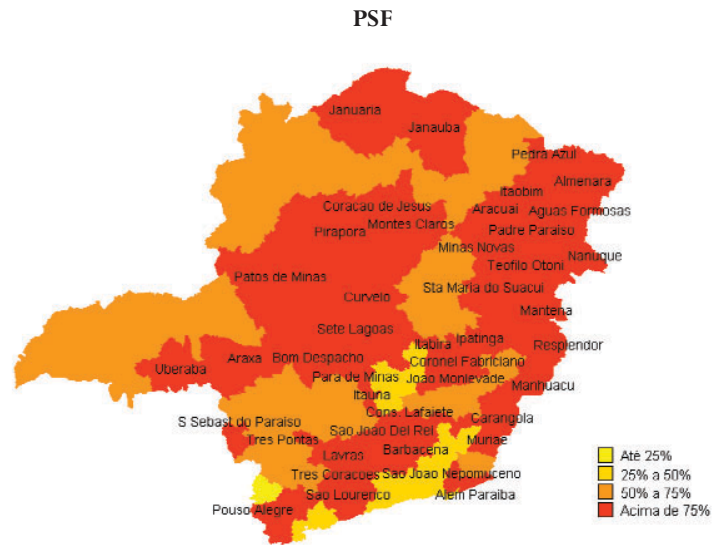
Figura 12 - Percentual de outros profissionais de nível fundamental e médio com contrato administrativo, segundo modo de atuação²⁹

Os outros profissionais de nível fundamental/médio com contrato administrativo no modelo PSF estão distribuídos nas diferentes regiões do estado, predominando em algumas microrregiões do Sul e Central um índice superior a 75% de profissionais com este vínculo. Para o modelo convencional predomina em grande parte do estado que até 25% destes profissionais possuem contrato administrativo. Vale destacar na região Norte a predominância de microrregiões em que mais de 75% dos profissionais possuem este tipo de vínculo. Para o apoio à equipe de PSF observa-se ausência destas categorias profissionais neste modo de atuação.

²⁹ De acordo com tabela no anexo 9.

Figura 13 - Percentual de Agentes Comunitários de Saúde com contrato administrativo, segundo modo de atuação³⁰

O vínculo por intermédio do contrato administrativo para os Agentes Comunitários de Saúde é predominante nas regiões Centro e Norte do estado. Vale destacar que em algumas microrregiões do Sul até 25% destes profissionais possuem este tipo de vínculo, sugerindo que nestes casos há predomínio de outras formas de vínculo para estes profissionais.



Ao se analisar a situação por porte dos municípios, aqueles que têm até 5 mil habitantes apresentam majoritariamente o vínculo contrato administrativo quando se considera o modelo PSF (69,6%) (Tabelas 11, 12 e 13).

Esse percentual cresce quando os municípios analisados estão na faixa de 5.001 a 10 mil habitantes (73,9%), de 10.001 a 20 mil habitantes (72,6%), 20.001 a 50 mil habitantes (73,8%), 50.001 a 100 mil habitantes (71,8%) e 100.001 a 500 mil habitantes (78,6%), havendo uma clara reversão quando são observados os municípios com mais de 500 mil habitantes.

Nestes municípios, o percentual cai a 8,6%, mas não se descaracteriza a manutenção de contratos não-estáveis de trabalho, também identificados por meio de terceirizados (37%) e CLT, com 11,7%.

Ao se analisar a situação de Médico PSF/PACS, o porte dos municípios evidencia que aqueles com até 5 mil habitantes apresentam o tipo de vínculo majoritariamente efetuado via contrato administrativo (77%), bem como de 5.001 a 10 mil habitantes (78,9%), 10.001 a 20 mil (71,7%), 20.001 a 50 mil (74,2%), 50.001 a 100 mil (69,9%) e 100.001 a 500 mil habitantes (83,9%).

De forma contrária, nos municípios com população superior a 500 mil habitantes este tipo de vínculo se situa em 21,2%. Deve-se destacar que neste bloco de estão quatro municípios (Belo Horizonte, Uberlândia, Juiz de Fora e Contagem), ou seja, entre as maiores do estado na arrecadação e disponibilidade de recursos.

Nos municípios com população superior a 500 mil habitantes, o vínculo estatutário é majoritário para Médicos que atuam no PSF/PACS, com percentuais que giram em torno de 60%.

³⁰ De acordo com tabela no anexo 10.

Tabela 11
Distribuição das categorias profissionais do modelo PSF por vínculo,
segundo porte de município - Minas Gerais, 2006

Número habitantes	Tipo de vínculo	Médico(a)	Enfermeiro(a)	Dentista	Outros Prof. Nivel Superior	Total - Ensino Superior	Téc. Enf.	Aux. Enf.	ACS	Outros Prof. Nivel Médio/Fund.	Total - Ensino - Médio/Fund.	Outro	Total	
Até 5000	Contrato Administrativo	% 77,0	77,6	71,6	78,0	76,1	63,4	44,9	72,1	62,4	67,7	61,1	69,6	
	Estatutário	% 10,5	11,2	21,6	10,2	13,1	23,7	43,1	16,9	29,8	21,2	22,2	19,3	
	CLT	% 4,3	5,0	4,1	6,8	4,7	6,9	4,4	6,5	5,7	6,2	5,6	5,8	
	Terceirizado	% 2,7	2,1	0,7	3,4	2,1	0,8	1,1	1,0	-	0,9	-	1,2	
	Outro	% 1,6	1,7	0,7	-	1,3	3,8	2,6	1,8	1,4	2,0	5,6	1,8	
	Autônomo	% 0,4	0,4	-	1,7	0,4	-	-	0,3	-	0,2	5,6	0,3	
	Estatutário e outro	% 1,6	0,8	-	-	0,9	-	0,7	0,5	-	0,4	-	0,5	
	2 ou mais vínculos, não estatutário	% 0,4	0,4	0,7	-	0,4	0,8	-	-	-	0,0	-	0,1	
	NS/NI	% 1,6	0,8	0,7	-	1,0	0,8	3,3	1,0	0,7	1,3	-	1,2	
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	N	256	241	148	59	704	131	274	1.732	141	2.278	18	3.000	
5001 a 10000	Contrato Administrativo	% 78,9	77,8	67,4	53,8	75,4	70,0	52,3	77,7	59,6	73,6	39,1	73,9	
	Estatutário	% 9,1	10,6	17,8	21,2	11,7	20,7	32,6	12,4	30,0	15,9	43,5	15,1	
	CLT	% 2,2	1,9	2,2	1,9	2,1	0,5	5,7	2,8	1,7	2,9	4,3	2,8	
	Terceirizado	% 3,0	2,1	1,7	1,9	2,4	0,9	1,2	1,1	0,4	1,0	-	1,3	
	Outro	% 1,6	1,7	3,0	7,7	2,2	3,3	2,6	1,5	2,2	1,8	-	1,8	
	Autônomo	% 0,4	0,8	1,7	-	0,8	0,5	0,2	0,1	-	0,1	-	0,3	
	Estatutário e outro	% 0,8	0,8	0,4	-	0,7	0,5	0,4	0,0	0,9	0,1	-	0,3	
	2 ou mais vínculos, não estatutário	% 0,6	1,0	-	-	0,6	0,5	0,4	0,1	-	0,2	-	0,3	
	NS/NI	% 3,4	3,3	5,7	13,5	4,2	3,3	4,5	4,3	5,2	4,3	13,0	4,3	
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	N	497	518	230	52	1.297	213	491	3.519	230	4.453	23	5.773	
10001 a 20000	Contrato Administrativo	% 71,7	74,2	75,0	70,6	73,2	55,3	52,1	76,7	62,7	72,5	57,1	72,6	
	Estatutário	% 14,3	13,5	13,8	17,6	14,0	21,7	35,4	13,7	26,5	17,0	35,7	16,4	
	CLT	% 6,6	5,8	4,8	2,9	5,9	12,4	6,5	6,3	3,4	6,4	-	6,3	
	Terceirizado	% 1,7	0,8	2,7	2,9	1,5	-	-	0,1	0,5	0,1	-	0,4	
	Outro	% 0,4	1,0	1,6	-	0,8	1,2	1,6	0,3	2,5	0,5	7,1	0,6	
	Autônomo	% 1,7	1,6	-	-	1,3	1,9	0,6	-	-	0,1	-	0,4	
	Estatutário e outro	% 1,2	0,4	0,5	2,9	0,8	0,6	0,2	0,3	0,5	0,3	-	0,4	
	2 ou mais vínculos, não estatutário	% -	0,2	-	-	0,1	-	-	0,0	-	0,0	-	0,0	
	NS/NI	% 2,5	2,6	1,6	2,9	2,4	6,8	3,5	2,7	3,9	3,0	-	2,8	
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	N	484	504	188	34	1.210	161	489	3.538	204	4.392	14	5.616	
20001 a 50000	Contrato Administrativo	% 74,2	75,8	65,0	47,1	72,8	60,2	52,0	79,6	59,1	74,2	25,0	73,8	
	Estatutário	% 13,1	14,9	19,6	17,6	15,0	25,6	34,5	12,3	32,2	16,7	50,0	16,4	
	CLT	% 5,5	5,1	7,1	20,6	5,9	10,4	9,8	6,1	3,9	6,7	16,7	6,5	
	Terceirizado	% 1,8	1,1	0,8	-	1,3	-	0,4	0,6	-	0,5	-	0,7	
	Outro	% 1,5	0,5	1,3	-	1,0	-	1,3	-	1,7	0,2	-	0,4	
	Autônomo	% 0,2	0,3	-	-	0,2	0,5	0,1	-	-	0,0	-	0,1	
	Estatutário e outro	% 1,3	0,2	2,1	11,8	1,2	0,5	0,4	0,0	-	0,1	-	0,3	
	2 ou mais vínculos, não estatutário	% 0,5	0,2	-	-	0,3	-	-	-	-	-	-	0,1	
	NS/NI	% 1,8	2,1	4,2	2,9	2,3	2,8	1,5	1,4	3,0	1,5	8,3	1,7	
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	N	597	631	240	34	1.502	211	792	4.395	230	5.628	12	7.142	
50001 a 100000	Contrato Administrativo	% 69,9	72,7	52,3	48,4	67,3	54,8	61,9	77,0	66,2	73,5	22,7	71,8	
	Estatutário	% 13,9	17,0	29,5	46,4	19,1	32,7	26,3	12,7	19,2	15,7	63,6	16,7	
	CLT	% 5,1	4,4	4,5	1,8	4,5	4,5	7,0	5,5	3,8	5,6	4,5	5,3	
	Terceirizado	% 0,8	0,3	-	-	0,4	-	0,7	-	-	0,1	-	0,2	
	Outro	% 2,5	1,8	4,5	1,8	2,5	5,0	2,7	2,4	6,2	2,7	-	2,7	
	Autônomo	% 1,0	1,8	-	-	1,1	-	0,2	0,1	0,8	0,1	-	0,3	
	Estatutário e outro	% 2,0	0,3	0,8	1,8	1,1	-	-	0,4	2,3	0,4	-	0,5	
	2 ou mais vínculos, não estatutário	% 1,3	0,3	-	-	0,6	-	-	-	-	-	-	0,1	
	NS/NI	% 3,5	1,5	8,3	1,8	3,3	3,0	1,2	1,9	1,5	1,9	9,1	2,2	
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	N	396	388	132	56	972	199	415	2.648	130	3.392	22	4.386	
100001 a 500000	Contrato Administrativo	% 83,9	80,5	61,0	52,2	79,2	80,1	71,8	79,9	71,9	78,5	27,3	78,6	
	Estatutário	% 8,8	10,8	24,6	21,7	11,7	13,0	17,1	3,7	18,0	6,3	27,3	7,5	
	CLT	% 1,6	4,3	5,9	4,3	3,4	4,1	5,1	5,7	4,8	5,5	-	5,1	
	Terceirizado	% 2,3	0,2	0,8	-	1,1	0,7	1,5	7,8	-	6,4	-	5,3	
	Outro	% 0,9	0,6	1,7	-	0,8	-	1,0	0,3	-	0,4	18,2	0,5	
	Autônomo	% -	-	-	-	-	-	-	1,2	-	0,9	-	0,7	
	Estatutário e outro	% 1,4	1,5	1,7	8,7	1,6	2,1	1,0	0,0	1,8	0,3	-	0,6	
	2 ou mais vínculos, não estatutário	% 0,2	-	-	-	0,1	-	-	0,0	0,6	0,0	-	0,1	
	NS/NI	% 0,9	2,1	4,2	13,0	2,1	-	2,4	1,4	3,0	1,5	27,3	1,7	
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	N	442	529	118	23	1.112	146	586	3.504	167	4.403	11	5.526	
Mala de 500000	Contrato Administrativo	% 21,2	10,5	1,1	2,2	13,3	10,7	2,9	9,0	1,2	7,1	-	8,6	
	Estatutário	% 60,1	71,8	90,9	31,1	68,3	35,7	84,6	0,9	84,1	26,5	75,0	36,7	
	CLT	% 10,7	3,5	2,9	6,7	6,3	21,4	3,9	17,6	3,5	13,4	-	11,7	
	Terceirizado	% 0,2	0,1	0,6	-	0,2	7,1	0,3	69,8	10,1	48,8	25,0	37,0	
	Outro	% 5,9	11,8	4,6	53,3	9,9	21,4	6,5	1,9	1,2	3,1	-	4,8	
	Autônomo	% -	-	-	-	-	-	-	0,3	-	0,2	-	0,2	
	Estatutário e outro	% -	0,1	-	4,4	0,2	-	-	-	-	-	-	0,0	
	2 ou mais vínculos, não estatutário	% 0,2	-	-	-	0,1	-	-	0,0	-	0,0	-	0,0	
	NS/NI	% 1,9	2,1	-	2,2	1,8	3,6	1,8	0,5	-	0,8	-	1,0	
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	N	581	706	175	45	1.507	28	1.167	3.240	258	4.693	4	6.204	

Tabela 12
Distribuição das categorias profissionais do modelo convencional por vínculo,
segundo porte de município - Minas Gerais, 2006

Número habitantes	Tipo de vínculo	Médico(a)	Enfermeiro(a)	Dentista	Outros Prof. Nível Superior	Total - Ensino Superior	Téc. Enf.	Aux. Enf.	ACS	Outros Prof. Nível Médio/Fund.	Total - Ensino - Médio/Fund.	Outro	Total	
Até 5000	Contrato Administrativo	% 57,4	61,5	30,4	57,9	51,7	36,0	19,0	-	44,9	28,9	42,1	40,0	
	Estatutário	% 21,2	26,9	44,6	23,5	27,4	42,4	58,3	-	42,5	50,8	44,9	39,8	
	CLT	% 4,7	-	6,9	6,9	5,5	5,2	7,2	-	3,9	6,0	7,5	5,8	
	Terceirizado	% 1,7	-	1,5	1,2	1,4	-	-	-	-	-	-	0,7	
	Outro	% 12,8	9,6	14,7	8,5	11,9	14,8	12,6	-	7,2	12,0	0,9	11,4	
	Autônomo	% -	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,9	0,1	
	Estatutário e outro	% 0,5	-	-	-	0,2	-	-	-	-	-	-	0,1	
	2 ou mais vínculos, não estatutário	% -	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	NS/NI	% 1,7	1,9	2,0	2,0	1,9	1,6	2,9	-	1,4	2,3	3,7	2,2	
	Total	N	406	52	204	247	909	250	515	-	207	972	107	1.988
	5001 a 10000	Contrato Administrativo	% 49,1	53,6	27,2	53,2	45,6	40,1	27,5	-	45,7	34,1	42,3	39,7
Estatutário		% 36,6	36,9	57,1	35,5	40,9	51,3	61,5	-	44,6	55,7	44,7	48,5	
CLT		% 2,9	1,2	2,4	2,3	2,5	3,4	1,8	-	0,4	1,8	4,1	2,2	
Terceirizado		% 2,3	2,4	0,4	1,3	1,6	0,7	0,3	-	-	0,3	-	0,9	
Outro		% 2,7	3,6	6,7	3,7	3,9	2,6	6,3	-	3,7	5,0	4,1	4,4	
Autônomo		% 2,1	-	-	1,0	1,2	-	-	-	-	-	-	0,5	
Estatutário e outro		% 0,6	-	0,4	-	0,4	-	-	-	0,4	0,1	-	0,2	
2 ou mais vínculos, não estatutário		% 0,6	-	-	-	0,3	-	-	-	0,4	0,1	-	0,2	
NS/NI		% 3,3	2,4	5,9	3,0	3,7	1,9	2,5	-	4,8	2,9	4,9	3,4	
Total		N	487	84	254	299	1.124	267	712	-	269	1.248	123	2.495
10001 a 20000		Contrato Administrativo	% 44,1	40,0	32,7	31,0	38,2	29,6	18,0	-	44,3	26,8	41,2	33,1
	Estatutário	% 39,0	47,1	51,2	48,7	44,6	46,8	66,0	-	47,8	57,6	50,4	50,9	
	CLT	% 6,6	7,1	4,1	9,3	6,7	7,9	7,7	-	2,6	6,5	2,5	6,4	
	Terceirizado	% 1,3	-	0,5	-	0,7	-	-	-	-	-	-	0,3	
	Outro	% 0,9	3,5	6,0	3,5	2,8	8,5	3,3	-	3,9	4,5	2,5	3,6	
	Autônomo	% 1,8	2,4	1,4	1,3	1,6	0,5	-	-	-	0,1	0,8	0,9	
	Estatutário e outro	% 0,9	-	0,9	-	0,6	-	0,2	-	-	0,1	-	0,3	
	2 ou mais vínculos, não estatutário	% 0,9	-	-	-	0,4	-	-	-	-	-	-	0,2	
	NS/NI	% 4,6	-	3,2	6,2	4,3	6,9	4,8	-	1,3	4,4	2,5	4,2	
	Total	N	456	85	217	226	984	189	517	-	228	934	119	2.037
	20001 a 50000	Contrato Administrativo	% 49,8	34,3	32,3	47,1	43,5	23,5	22,1	-	57,6	35,5	44,5	39,7
Estatutário		% 32,8	51,0	47,1	43,2	39,9	68,1	66,7	-	33,8	54,6	45,5	47,2	
CLT		% 2,3	2,9	3,0	1,5	2,4	0,8	2,6	-	0,9	1,8	1,8	2,1	
Terceirizado		% 1,8	-	1,7	0,5	1,4	-	-	-	-	-	-	0,7	
Outro		% 6,1	8,8	8,8	5,3	6,9	1,7	4,4	-	3,9	4,0	5,5	5,4	
Autônomo		% 0,5	-	0,3	-	0,3	-	0,3	-	-	0,2	-	0,2	
Estatutário e outro		% 2,7	1,0	0,7	-	1,5	-	-	-	0,2	0,1	-	0,8	
2 ou mais vínculos, não estatutário		% 0,2	1,0	0,3	-	0,3	-	-	-	-	-	-	0,1	
NS/NI		% 3,8	1,0	5,7	2,4	3,8	5,9	3,8	-	3,5	3,9	2,7	3,8	
Total		N	558	102	297	206	1.163	119	610	-	432	1.161	110	2.434
50001 a 100000		Contrato Administrativo	% 19,5	23,7	21,8	20,3	20,5	19,2	13,6	-	31,6	19,2	46,7	21,2
	Estatutário	% 48,4	53,8	53,4	33,6	48,3	62,6	71,1	-	44,9	62,9	38,0	53,9	
	CLT	% 3,4	4,3	11,5	7,8	6,0	10,7	7,2	-	11,8	9,2	3,3	7,2	
	Terceirizado	% 0,7	-	-	0,8	0,5	1,4	0,2	-	-	0,5	-	0,5	
	Outro	% 8,2	7,5	5,3	17,2	8,5	4,2	4,3	-	6,4	4,8	4,3	6,8	
	Autônomo	% 3,6	1,1	0,4	3,1	2,5	-	-	-	0,5	0,1	2,2	1,5	
	Estatutário e outro	% 3,9	3,2	1,1	2,3	3,0	-	0,2	-	-	0,1	1,1	1,7	
	2 ou mais vínculos, não estatutário	% 1,6	2,2	-	-	1,1	-	-	-	-	-	-	0,6	
	NS/NI	% 10,7	4,3	6,5	14,8	9,6	1,9	3,3	-	4,8	3,3	4,3	6,7	
	Total	N	560	93	262	128	1.043	214	418	-	187	819	92	1.954
	100001 a 500000	Contrato Administrativo	% 34,1	27,5	20,0	29,9	30,4	19,8	22,4	-	36,9	25,3	18,9	27,5
Estatutário		% 46,8	54,9	66,3	54,5	52,0	65,9	60,3	-	51,5	59,4	73,0	56,5	
CLT		% 7,5	7,8	3,9	5,4	6,7	6,3	10,6	-	5,1	8,4	2,5	7,3	
Terceirizado		% 1,4	-	-	0,6	0,9	0,4	0,3	-	-	0,2	0,8	0,6	
Outro		% 1,4	2,6	3,9	5,4	2,5	4,8	2,2	-	1,0	2,4	1,6	2,4	
Autônomo		% 0,7	4,6	1,0	-	1,1	0,8	1,2	-	1,4	1,1	0,8	1,1	
Estatutário e outro		% 4,7	-	0,5	1,2	3,0	0,4	-	-	-	0,1	-	1,5	
2 ou mais vínculos, não estatutário		% 0,8	-	0,5	0,6	0,6	-	0,1	-	-	0,1	-	0,3	
NS/NI		% 2,6	2,6	3,9	2,4	2,8	1,6	2,8	-	4,1	2,8	2,5	2,8	
Total		N	722	153	205	167	1.247	252	686	-	293	1.231	122	2.600
Mais de 500000		Contrato Administrativo	% 5,6	12,7	-	5,6	5,5	7,7	2,0	-	5,3	3,5	-	4,5
	Estatutário	% 59,7	70,4	83,5	84,3	69,5	46,2	77,9	-	43,8	62,8	100,0	66,7	
	CLT	% 5,9	-	2,1	3,7	4,1	23,1	5,4	-	4,0	5,2	-	4,6	
	Terceirizado	% 0,3	-	-	-	0,2	-	0,7	-	42,5	18,2	-	8,7	
	Outro	% 25,2	16,9	13,4	3,7	18,2	23,1	11,1	-	1,3	7,3	-	12,8	
	Autônomo	% -	-	-	-	-	-	-	-	0,3	0,2	-	0,1	
	Estatutário e outro	% 1,6	-	-	0,9	1,0	-	-	-	-	-	-	0,5	
	2 ou mais vínculos, não estatutário	% 0,3	-	-	-	0,2	-	-	-	2,7	1,1	-	0,6	
	NS/NI	% 1,3	-	1,0	1,9	1,2	-	2,7	-	0,4	1,7	-	1,4	
	Total	N	305	71	97	108	581	13	298	-	226	537	14	1.132

Tabela 13
Distribuição das categorias profissionais de apoio à equipe de PSF por vínculo,
segundo porte de município - Minas Gerais, 2006

Número habitantes	Tipo de vínculo	Médico(a)	Enfermeiro(a)	Dentista	Outros Prof. Nível Superior	Total - Ensino Superior	Téc. Enf.	Aux. Enf.	ACS	Outros Prof. Nível Médio/Fund.	Total - Ensino - Médio/Fund.	Outro	Total
Até 5000	Contrato Administrativo	% 68,2	55,6	36,8	44,1	55,4	64,7	28,6	-	54,9	44,4	33,3	50,2
	Estatutário	% 8,2	11,1	39,5	23,5	18,7	17,6	44,6	-	25,5	33,1	22,2	24,7
	CLT	% 11,8	11,1	5,3	2,9	8,4	5,9	1,8	-	7,8	4,8	44,4	8,0
	Terceirizado	% 5,9	22,2	5,3	14,7	8,4	-	12,5	-	-	5,6	-	7,0
	Outro	% 3,5	-	10,5	2,9	4,8	5,9	5,4	-	11,8	8,1	-	6,0
	Autônomo	% -	-	-	2,9	0,6	5,9	-	-	-	0,8	-	0,7
	Estatutário e outro	% 1,2	-	-	-	0,6	-	-	-	-	-	-	0,3
	2 ou mais vínculos, não estatutário	% -	-	2,6	-	0,6	-	-	-	-	-	-	0,3
	NS/NI	% 1,2	-	-	8,8	2,4	-	7,1	-	-	3,2	-	2,7
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	N	85	9	38	34	166	17	56	9	51	124	9	299
5001 a 10000	Contrato Administrativo	% 68,4	57,1	60,5	83,7	69,9	59,1	26,2	-	41,2	36,4	66,7	56,8
	Estatutário	% 16,3	14,3	39,5	14,0	20,4	36,4	64,6	-	55,9	57,0	33,3	34,8
	CLT	% -	-	-	-	-	-	1,5	-	-	0,8	-	0,3
	Terceirizado	% 4,1	14,3	-	2,3	3,2	4,5	6,2	-	-	4,1	-	3,5
	Outro	% 1,0	14,3	-	-	1,1	-	1,5	-	2,9	1,7	-	1,3
	Autônomo	% 2,0	-	-	-	1,1	-	-	-	-	-	-	0,6
	Estatutário e outro	% -	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 ou mais vínculos, não estatutário	% -	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	NS/NI	% 8,2	-	-	-	4,3	-	-	-	-	-	-	2,6
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	N	98	7	38	43	186	22	65	7	34	121	3	310
10001 a 20000	Contrato Administrativo	% 72,1	85,7	53,3	57,1	65,1	31,3	18,2	-	39,3	26,3	45,0	47,8
	Estatutário	% 24,6	14,3	43,3	25,0	28,6	56,3	78,2	-	50,0	66,7	45,0	45,3
	CLT	% -	-	-	3,6	0,8	-	-	-	-	-	-	0,4
	Terceirizado	% 1,6	-	-	3,6	1,6	-	-	-	-	-	-	0,8
	Outro	% -	-	-	-	-	-	1,8	-	7,1	3,0	5,0	1,6
	Autônomo	% -	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Estatutário e outro	% -	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 ou mais vínculos, não estatutário	% -	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	NS/NI	% 1,6	-	3,3	10,7	4,0	12,5	1,8	-	3,6	4,0	5,0	4,1
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	N	61	7	30	28	126	16	55	7	28	99	20	245
20001 a 50000	Contrato Administrativo	% 44,8	83,3	23,8	64,3	45,4	50,0	18,2	-	40,0	24,3	50,0	37,1
	Estatutário	% 38,8	-	47,6	28,6	37,0	50,0	72,7	-	33,3	63,5	50,0	47,8
	CLT	% 1,5	-	4,8	-	1,9	-	5,5	-	13,3	6,8	-	3,8
	Terceirizado	% -	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Outro	% 9,0	16,7	14,3	-	9,3	-	-	-	13,3	2,7	-	6,5
	Autônomo	% -	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Estatutário e outro	% -	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 ou mais vínculos, não estatutário	% 1,5	-	-	-	0,9	-	-	-	-	-	-	0,5
	NS/NI	% 4,5	-	9,5	7,1	5,6	-	3,6	-	-	2,7	-	4,3
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	N	67	6	21	14	108	4	55	6	15	74	4	186
50001 a 100000	Contrato Administrativo	% 56,4	50,0	55,6	75,0	58,1	50,0	23,5	-	77,8	43,3	97,6	66,4
	Estatutário	% 36,4	50,0	22,2	-	31,1	25,0	41,2	-	11,1	30,0	-	21,9
	CLT	% -	-	22,2	12,5	4,1	-	5,9	-	11,1	6,7	-	3,4
	Terceirizado	% -	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Outro	% -	-	-	12,5	1,4	-	17,6	-	-	10,0	-	2,7
	Autônomo	% -	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Estatutário e outro	% -	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 ou mais vínculos, não estatutário	% -	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	NS/NI	% 7,3	-	-	-	5,4	25,0	11,8	-	-	10,0	2,4	5,5
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	N	55	2	9	8	74	4	17	9	30	42	146	
100001 a 500000	Contrato Administrativo	% 48,1	25,0	15,4	45,5	44,1	57,1	82,8	-	64,0	72,1	83,3	53,7
	Estatutário	% 31,5	75,0	76,9	36,4	37,5	28,6	6,9	-	28,0	18,0	-	30,5
	CLT	% 8,3	-	-	-	6,6	-	-	-	-	-	-	4,4
	Terceirizado	% -	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Outro	% 3,7	-	-	18,2	4,4	-	3,4	-	-	1,6	16,7	3,9
	Autônomo	% 2,8	-	-	-	2,2	-	-	-	-	-	-	1,5
	Estatutário e outro	% -	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 ou mais vínculos, não estatutário	% 1,9	-	-	-	1,5	-	-	-	-	-	-	1,0
	NS/NI	% 3,7	-	7,7	-	3,7	14,3	6,9	-	8,0	8,2	-	4,9
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	N	108	4	13	11	136	7	29	25	61	6	203	
Mais de 500000	Contrato Administrativo	% 6,5	3,4	1,7	8,9	6,1	-	2,3	-	15,7	9,9	9,5	8,2
	Estatutário	% 86,5	94,8	86,2	88,2	87,4	100,0	91,7	-	45,3	65,2	76,2	75,4
	CLT	% 1,3	-	0,9	0,6	1,0	-	1,0	-	2,1	1,6	-	1,3
	Terceirizado	% -	-	-	-	-	-	-	-	34,1	19,5	9,5	10,6
	Outro	% 4,0	1,7	8,6	0,6	3,8	-	3,3	-	0,4	1,6	4,8	2,6
	Autônomo	% -	-	-	-	-	-	-	-	0,2	0,1	-	0,1
	Estatutário e outro	% 0,7	-	-	1,2	0,6	-	0,3	-	0,2	0,2	-	0,4
	2 ou mais vínculos, não estatutário	% -	-	-	-	-	-	-	-	0,2	0,1	-	0,1
	NS/NI	% 0,9	-	2,6	0,6	1,0	-	1,5	-	1,9	1,7	-	1,4
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	N	445	58	116	169	788	3	399	9	536	938	21	1.747

O quadro síntese a seguir compara por porte de municípios a prevalência dos tipos de vínculo, considerando PSF/PACS, convencional e apoio à equipe de PSF.

Quadro 03 - Síntese: Percentual (%) de vínculo majoritário segundo porte dos municípios e modo de atuação

Porte/Modelo	PSF/PACS	Convencional	Apoio à Equipe de PSF
Até 5 mil hab	Contrato administrativo 69,6	Contrato administrativo 40,0	Contrato administrativo 50,2
5.001 a 10 mil hab	Contrato administrativo 73,9	Estatutário 48,5	Contrato administrativo 56,8
10.001 a 20 mil hab	Contrato administrativo 72,6	Estatutário 50,9	Contrato administrativo 47,8
20.001 a 50 mil hab	Contrato administrativo 73,8	Estatutário 47,2	Estatutário 47,8
50.001 a 100 mil hab	Contrato administrativo 71,8	Estatutário 53,4	Contrato administrativo 66,4
100.001 a 500 mil hab	Contrato administrativo 78,6	Estatutário 56,3	Contrato administrativo 53,7
Mais de 500 mil hab	Estatutário 36,7	Estatutário 66,6	Estatutário 75,4

O quadro anterior demonstra claramente a prevalência do contrato administrativo nos diferentes cortes populacionais dos municípios, excetuando-se aqueles com mais de 500 mil habitantes, no caso do modelo PSF/PACS. Há uma inversão quando são observados os profissionais que atuam no modelo convencional e volta a ocorrer a inversão no apoio à equipe PSF.

Em síntese, o vínculo evidencia a ênfase em contratos denominados administrativos, notadamente no modelo PSF/PACS, independente do porte do município, excetuando-se aqueles com mais de 500 mil habitantes.

O detalhamento dos dados, quando são consideradas as microrregiões, apresenta similitudes com maiores ou menores variações, devendo-se destacar aquelas microrregiões que apresentam a totalidade de seus Médicos de PSF/PACS contratados pela via administrativa.

4.4. Remuneração

A remuneração é um componente de difícil apreensão pela ausência de padronização destas informações e pela variedade das formas praticadas em diferentes realidades. Neste sentido, é importante ressaltar que o valor da remuneração informado, por meio dos intervalos apresentados no instrumento de coleta e tabelas, refere-se ao total bruto dos valores recebidos pelos profissionais³¹.

A remuneração dos profissionais da APS em Minas Gerais caracteriza-se pela diferenciação entre as categorias profissionais, principalmente devido à carga horária de trabalho e ao nível de escolaridade dos profissionais.

Para equacionar esta complexidade, apresenta-se no quadro 3, a seguir, uma síntese da distribuição da carga horária semanal³² dos profissionais, de acordo com o modo de atuação e agrupados por nível de escolaridade. Esta referência deve ser utilizada para a análise das informações sobre a remuneração das diferentes categorias profissionais.

³¹ Deve-se considerar que, pelos variados tipos de vínculo, a composição da remuneração para as categorias profissionais pode apresentar configurações diferentes entre o vencimento básico e o total efetivamente recebido pelos profissionais. Por isto foi adotado o critério do valor total como referência da remuneração dos profissionais.

³² A partir da tabela no anexo 11.

Quadro 04 – Síntese da distribuição da carga horária dos profissionais da APS em Minas Gerais

Escolaridade	Profissionais de nível superior	Profissionais de nível fundamental/médio
Modo de atuação		
PSF/PACS	31 a 40 horas	31 a 40 horas
Convencional	11 a 20 horas Exceção dos enfermeiros que se concentram no intervalo de 31 a 40 horas	31 a 40 horas
Apoio à equipe de PSF	11 a 20 horas	Distribuição equilibrada entre os intervalos de 21 a 30 horas e 31 a 40 horas

Estas considerações preliminares servem para balizar a descrição dos resultados sobre remuneração dos profissionais da APS em Minas Gerais.

Os dados sobre remuneração no estado evidenciam a diferença entre os valores praticados para os Médicos que atuam no PSF/PACS (57,5% acima de R\$ 4.000,00) dos demais profissionais de nível superior do modelo convencional e apoio à equipe de PSF/PACS. Enfermeiros, Dentistas e demais profissionais de nível superior do modelo convencional e apoio à equipe de PSF/PACS concentram-se na faixa entre R\$ 1.000,00 e R\$ 2.000,00. Já 45,1% dos Enfermeiros que atuam no PSF/PACS estão na faixa de remuneração entre R\$ 2.000,01 e 3.000,00, seguidos por 30,6% dos dentistas também nesta faixa de remuneração (Tabela 14).

Ainda segundo os dados, 82% dos profissionais de nível fundamental/médio que atuam no PSF/PACS recebem até R\$ 500,00, apresentando diferenciação quanto aos demais modos de atuação. É importante observar que a categoria profissional de Agentes Comunitários de Saúde (ACS) representa 60% do total de profissionais deste modo de atuação.

Para os profissionais de nível médio e fundamental que atuam no modelo convencional, 50,3% recebem até R\$ 500,00 e 33,4% entre R\$ 500,01 a R\$ 1.000,00. Já para as categorias profissionais deste nível de escolaridade no apoio à equipe de PSF o total de profissionais no intervalo de R\$ 500,01 a R\$ 1.000,00 é de 42,3% e de 32,9% que recebe até R\$ 500,00.

Tabela 14
Distribuição das categorias profissionais por intervalos de remuneração segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006

	Médico(a)	Enfermeiro(a)	Dentista	Psicólogo(a)	Farm/Bioq.	Fisioterapeuta	Ass. Social	Fonoaudiólogo(a)	Nutricionista	Terapeuta Ocup.	Educador(a) Físico	Total - Ensino Superior	Tec. Enf.	Aux. Enf.	ACS	THD	ACD	Trab. em Vig San.	Total - Ensino - Médio/Fund.	Outro	Total
PSF/PACS																					
Até R\$500,00	% 0,4	0,6	2,7	4,7	2,4	3,4	6,0	-	-	-	-	1,0	52,2	42,7	92,3	44,9	59,9	73,3	82,0	55,8	64,1
De R\$500,01 a R\$1000,00	% 0,3	2,3	4,6	34,1	26,2	29,5	12,0	40,0	25,0	25,0	-	2,8	37,5	39,9	2,8	30,4	21,3	14,3	10,2	11,5	8,6
De R\$1000,01 a R\$2000,00	% 2,3	31,7	36,4	31,8	33,3	37,5	36,0	40,0	29,2	25,0	-	20,8	1,9	7,1	0,1	8,6	4,9	2,9	1,4	3,8	5,7
De R\$2000,01 a R\$3000,00	% 6,9	45,1	30,8	8,2	14,3	8,0	22,0	-	8,3	-	-	26,7	0,3	0,3	0,1	1,3	1,2	-	0,2	1,9	6,0
De R\$3000,01 a R\$4000,00	% 16,2	7,6	7,5	1,2	-	1,1	8,0	-	-	-	-	10,7	0,1	0,0	0,0	1,0	0,2	-	0,0	-	2,4
De R\$4000,01 a R\$5000,00	% 25,1	0,7	2,2	-	-	-	2,0	-	-	-	-	10,5	-	0,0	0,0	-	-	-	0,0	-	2,3
Mais de R\$5000,01	% 32,3	0,1	0,3	1,2	-	-	-	-	-	-	-	12,8	-	0,0	-	-	-	-	0,0	-	2,8
Trabalho Voluntário	% 0,1	0,0	-	1,2	-	-	-	-	-	-	-	0,1	-	-	-	-	-	-	-	-	1,9
Indeterminado	% 2,0	1,0	0,8	3,5	-	2,3	2,0	-	8,3	-	-	13,2	0,9	0,3	0,1	-	0,2	-	0,1	1,0	0,4
NS/NI	% 14,3	10,9	15,8	14,1	23,8	18,2	12,0	20,0	29,2	50,0	-	13,2	7,1	10,6	4,7	13,9	12,3	9,5	6,0	24,0	7,6
Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	8.304	1.089	4.214	22.576	303	952	105	29.239	104	37.647
Convencional																					
Até R\$500,00	% 0,7	3,4	1,7	1,7	3,3	2,4	3,0	1,1	5,2	3,2	-	1,5	42,3	49,3	-	47,3	58,8	60,0	50,3	50,4	26,8
De R\$500,01 a R\$1000,00	% 8,4	15,0	17,1	28,5	18,5	25,7	21,3	38,9	17,2	25,8	-	14,1	42,4	35,6	-	34,6	25,8	16,1	33,4	18,8	23,4
De R\$1000,01 a R\$2000,00	% 35,5	40,6	46,9	34,5	43,4	39,4	43,2	32,6	43,1	38,7	100,0	39,2	3,0	1,5	-	4,3	4,3	1,8	2,2	15,4	20,6
De R\$2000,01 a R\$3000,00	% 14,4	21,7	10,2	6,5	12,4	3,2	7,1	3,2	1,7	12,9	-	12,7	0,2	0,1	-	0,4	0,7	-	0,2	0,7	6,3
De R\$3000,01 a R\$4000,00	% 3,7	3,1	1,4	1,7	1,1	-	0,6	-	-	-	-	2,6	-	-	-	0,1	-	-	0,0	0,1	1,3
De R\$4000,01 a R\$5000,00	% 3,4	0,9	0,2	0,5	0,3	-	-	-	-	-	-	1,9	-	-	-	-	-	-	-	-	0,9
Mais de R\$5000,01	% 4,9	0,3	0,1	1,0	0,8	1,6	-	-	1,7	-	-	2,6	-	-	-	-	-	-	-	-	0,1
Trabalho Voluntário	% 0,2	0,8	-	0,7	-	0,8	0,6	3,2	1,7	-	-	0,3	-	-	-	-	-	-	-	-	0,2
Indeterminado	% 2,7	1,1	0,8	1,0	0,6	0,4	1,8	1,1	3,4	3,2	-	1,8	0,2	0,1	-	-	0,5	0,2	0,2	-	0,9
NS/NI	% 26,1	13,3	21,5	24,2	19,6	25,5	22,5	18,9	25,9	16,1	-	23,2	12,0	13,4	-	13,8	10,0	21,3	13,7	14,4	18,3
Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	7.051	1.304	3.756	-	188	828	826	6.902	687	14.640
Apoio à equipe de PSF																					
Até R\$500,00	% 1,1	1,1	-	-	-	1,8	-	-	16,7	-	-	0,8	53,4	29,3	-	38,6	37,3	32,5	32,9	70,5	18,0
De R\$500,01 a R\$1000,00	% 3,3	5,4	8,3	14,4	30,0	18,2	4,1	6,3	33,3	-	-	6,2	23,3	44,8	-	20,8	35,7	43,4	41,3	10,5	22,5
De R\$1000,01 a R\$2000,00	% 18,8	44,1	34,0	34,2	36,7	29,1	39,2	50,0	33,3	41,7	-	26,1	1,4	8,7	-	14,6	5,9	4,1	6,7	1,9	16,3
De R\$2000,01 a R\$3000,00	% 23,7	20,4	28,4	17,1	13,3	10,9	18,9	6,3	33,3	8,3	33,3	22,3	1,4	0,3	-	-	0,5	-	0,3	1,0	11,4
De R\$3000,01 a R\$4000,00	% 10,4	5,4	4,5	3,6	-	3,6	9,5	-	-	-	-	8,0	-	-	-	-	-	-	-	1,9	4,1
De R\$4000,01 a R\$5000,00	% 6,0	1,1	2,6	-	-	1,8	1,4	-	-	-	-	4,1	-	-	-	-	-	-	-	-	2,1
Mais de R\$5000,01	% 6,5	-	0,8	-	3,3	-	1,4	-	-	-	-	4,0	-	-	-	-	-	-	-	-	2,0
Trabalho Voluntário	% 0,1	-	-	-	3,3	-	-	-	-	-	-	0,3	-	-	-	-	-	-	-	-	0,2
Indeterminado	% 2,4	-	-	4,5	-	1,8	4,1	-	-	-	-	2,0	-	0,3	-	-	-	0,4	0,1	1,0	0,2
NS/NI	% 27,6	22,6	26,1	13,3	32,7	32,7	21,6	37,5	16,7	50,0	66,7	26,3	20,5	16,6	-	25,0	20,5	19,1	18,4	11,4	22,2
Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	1.584	100,0	676	-	48	165	465	1.447	105	3.136

PSF

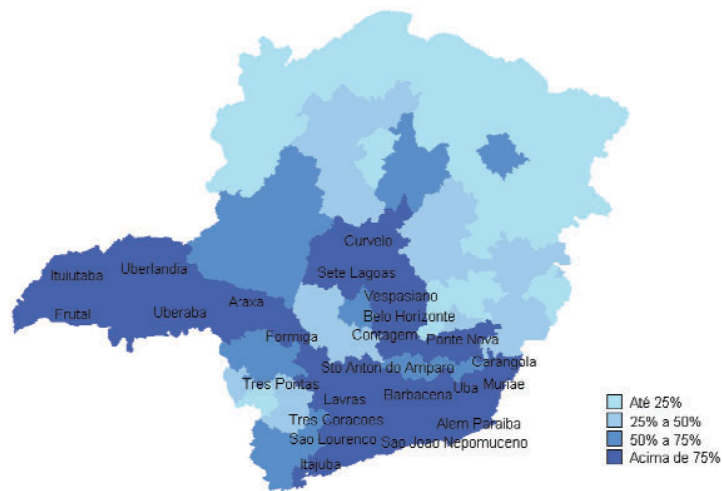
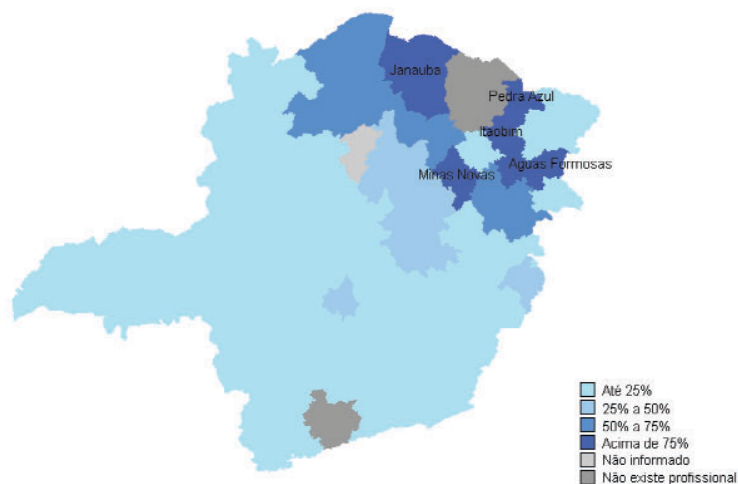


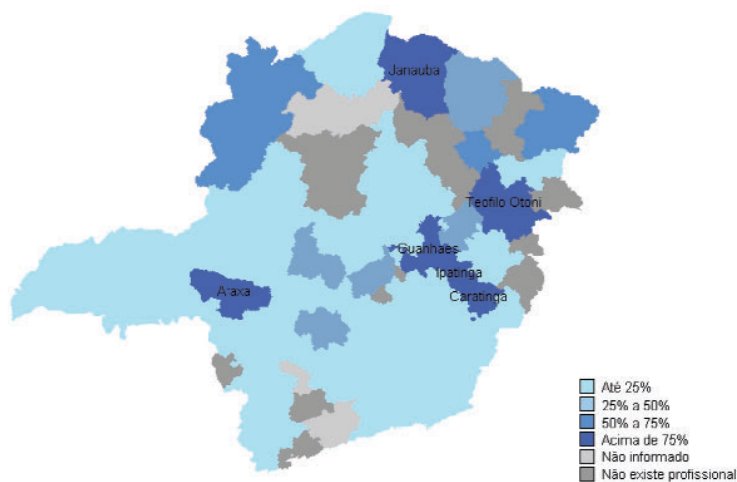
Figura 14 - Percentual de Médicos com remuneração acima de R\$ 5.000,00, segundo modo de atuação³³

Entre os Médicos que atuam no PSF/PACS, as microrregiões em que mais de 75% dos profissionais recebem valor acima de R\$ 5.000,00 concentram-se no Noroeste e Nordeste do estado. Para o modelo convencional, esta situação se inverte, sendo que predominam no estado as microrregiões em que no estado que até 25% dos Médicos neste modo de atuação ganham mais de R\$ 5.000,00. Em apenas duas microrregiões ao Norte mais de 75% destes profissionais recebem acima de R\$ 5.000,00. Esta mesma situação pode ser observada para os Médicos de apoio à equipe de PSF.

Convencional



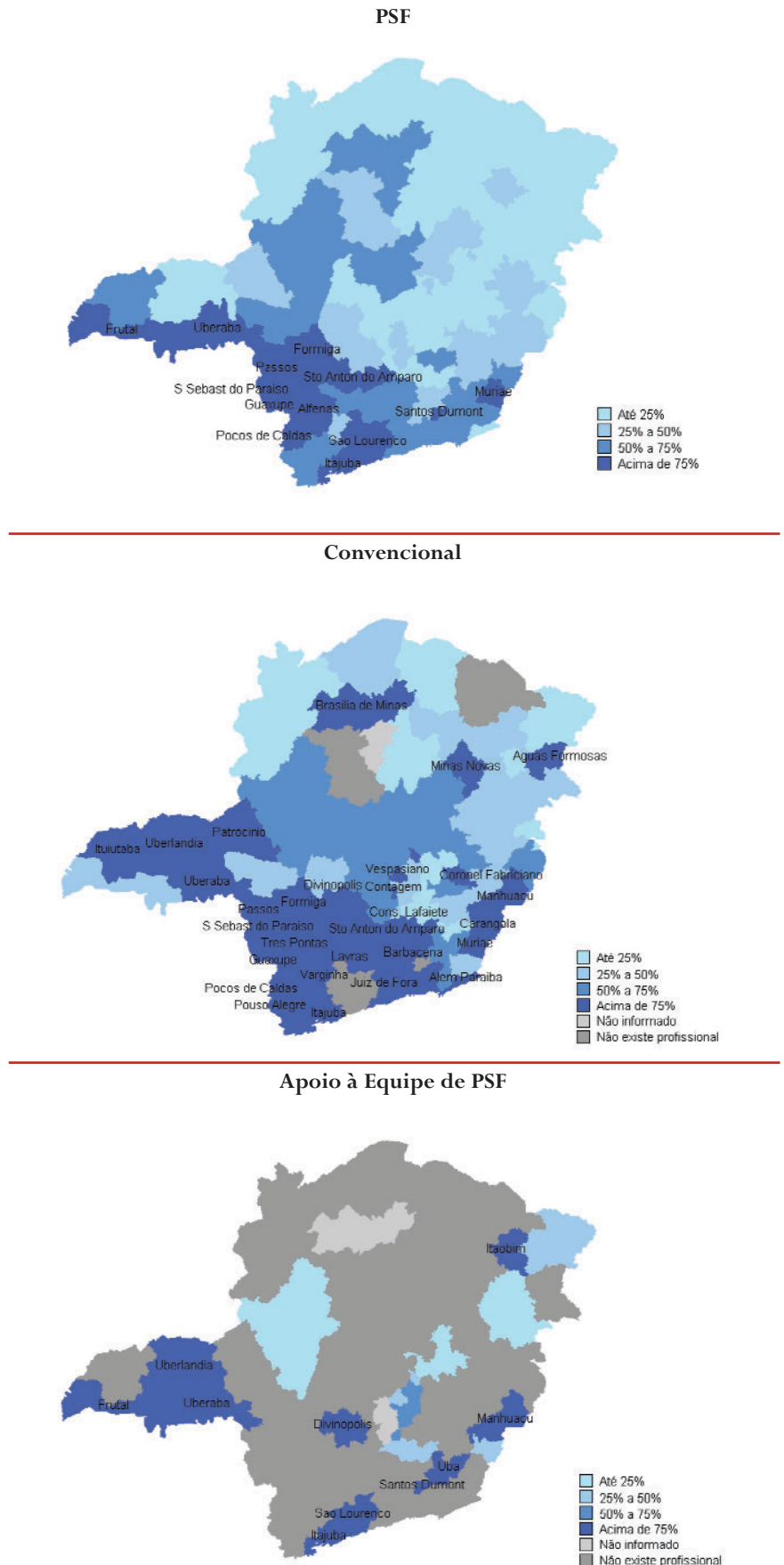
Apoio à Equipe de PSF



³³ De acordo com tabela no anexo 12.

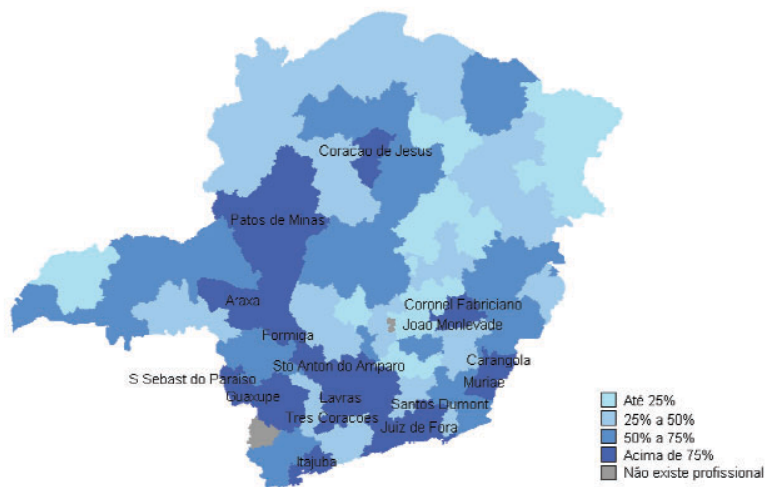
Figura 15 - Percentual de Enfermeiros com remuneração até R\$ 2.000,00, segundo modo de atuação³⁴

Há uma diferenciação pelas regiões do estado para a remuneração dos Enfermeiros que atuam no PSF/PACS e no modelo convencional, pois na maior parte do estado até 25% destes profissionais recebem até R\$ 2.000,00. No modelo convencional, esta situação se inverte, pois mais de 75% dos enfermeiros em microrregiões ao Sul do estado estão nesta faixa de remuneração. No apoio à equipe de PSF é marcante a ausência de Enfermeiros neste modo de atuação.

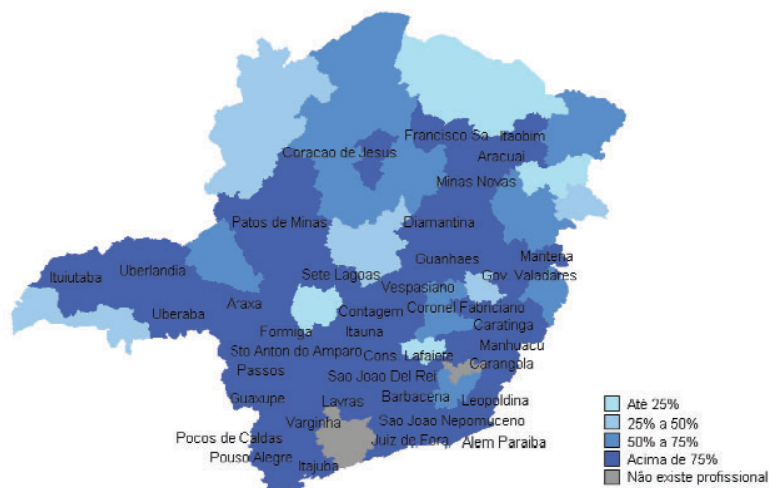


³⁴ De acordo com tabela no anexo 13.

PSF



Convencional



Apoio à Equipe de PSF

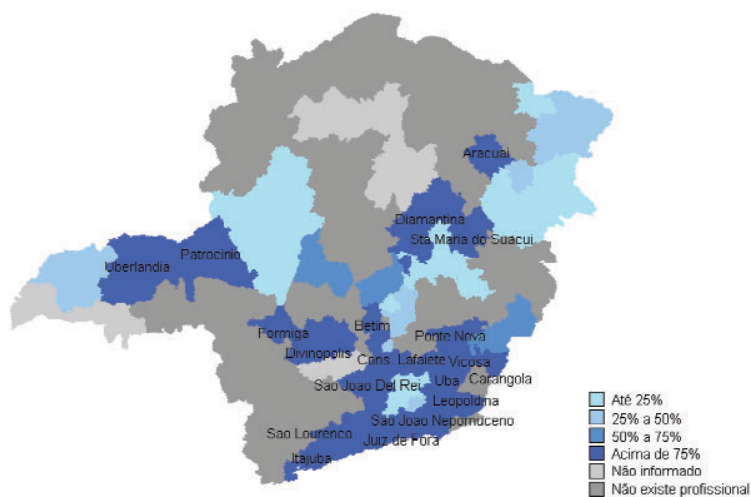


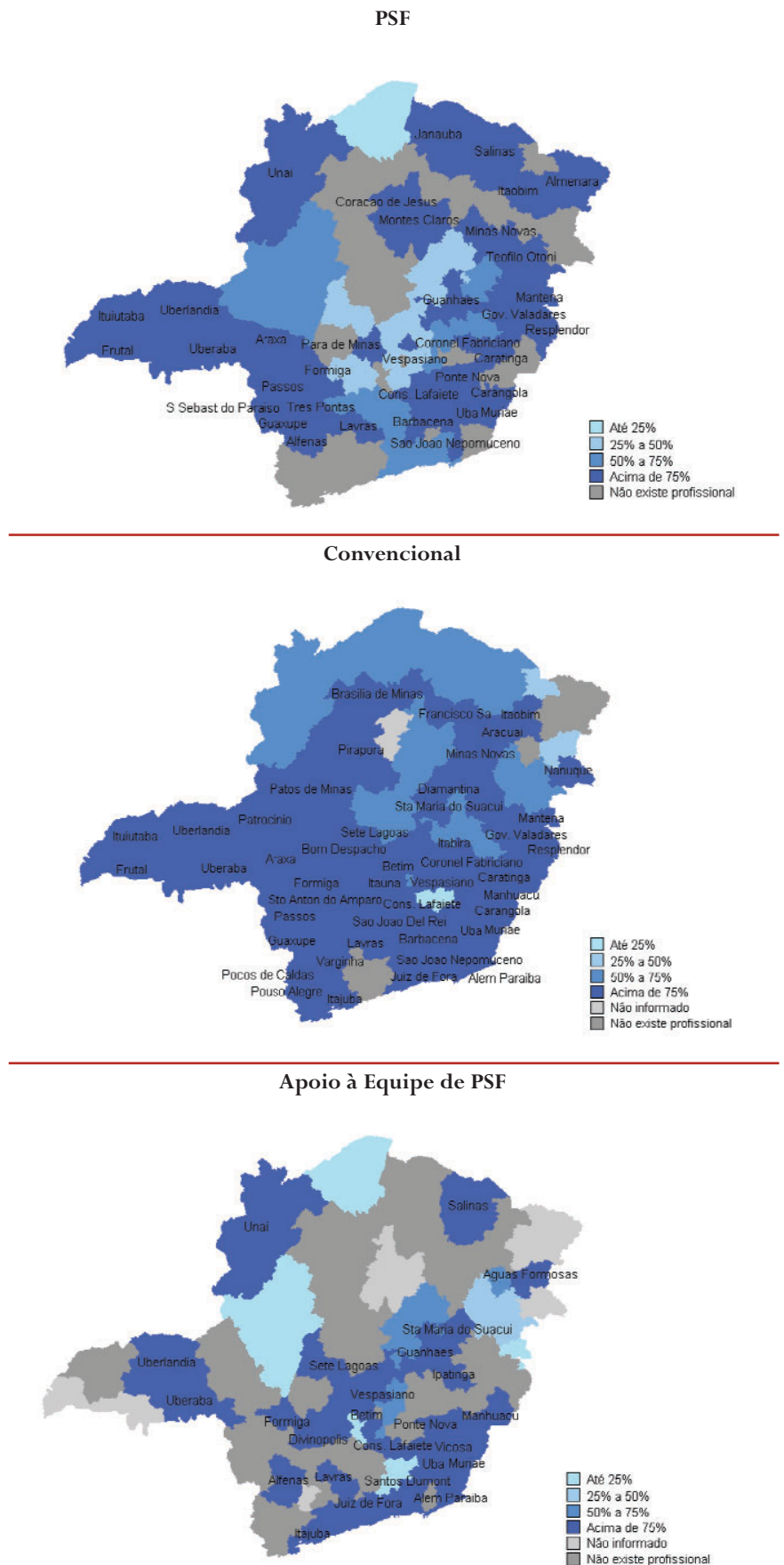
Figura 16 - Percentual de Dentistas com remuneração até R\$ 2.000,00, segundo modo de atuação³⁵

Para os profissionais Dentistas que atuam no PSF/PACS e no modelo convencional predominam no estado as microrregiões em que mais de 50% destes profissionais recebem até R\$ 2.000,00. Na região Sul, este percentual é maior (acima de 75%) e em micros da região Nordeste do estado para profissionais do modelo convencional este percentual é significativamente inferior (25%). Ou seja, nesta região os Dentistas possuem remuneração acima de R\$ 2.000,00. Na maior parte de Minas não existe este profissional no apoio à equipe de PSF, sendo que na região Sul, estão concentradas as microrregiões em que mais de 75% dos Dentistas ganham até R\$ 2.000,00.

³⁵ De acordo com tabela no anexo 14.

Figura 17 - Percentual de outros profissionais de nível superior com remuneração até R\$ 2.000,00, segundo modo de atuação³⁶

Para os outros profissionais de nível superior do PSF/PACS a remuneração de até R\$ 2.000,00 para mais de 75% dos profissionais está presente em microrregiões ao Norte e Sul de Minas, tendo destaque algumas regiões que não possuem estas categorias de profissionais no modelo PSF/PACS. Para o modelo convencional, um percentual acima de 75% de profissionais com esta remuneração é observado na maior parte do estado. Para o apoio à equipe de PSF a ausência desta categoria profissional é também significativa.



³⁶ De acordo com tabela no anexo 15.

PSF

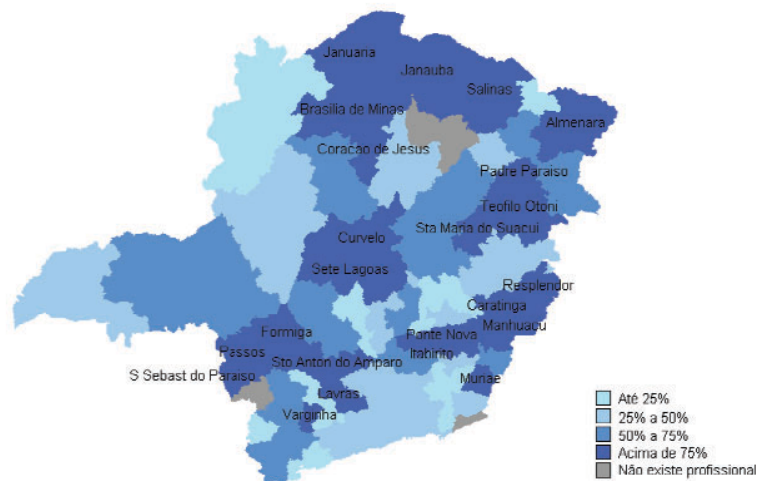
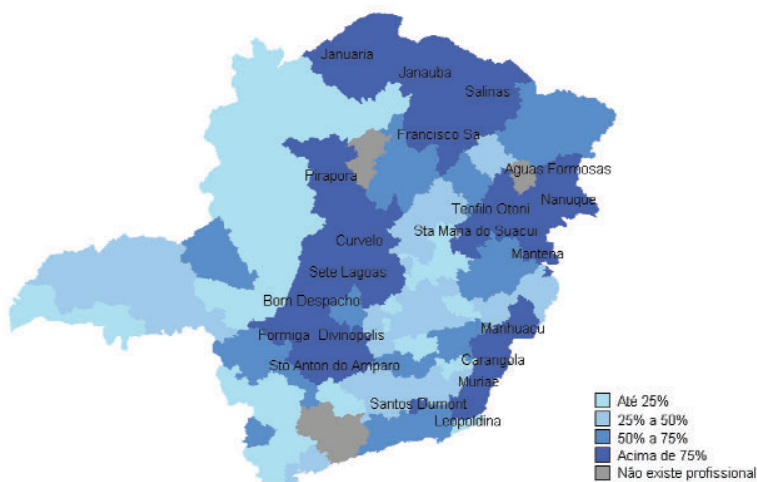


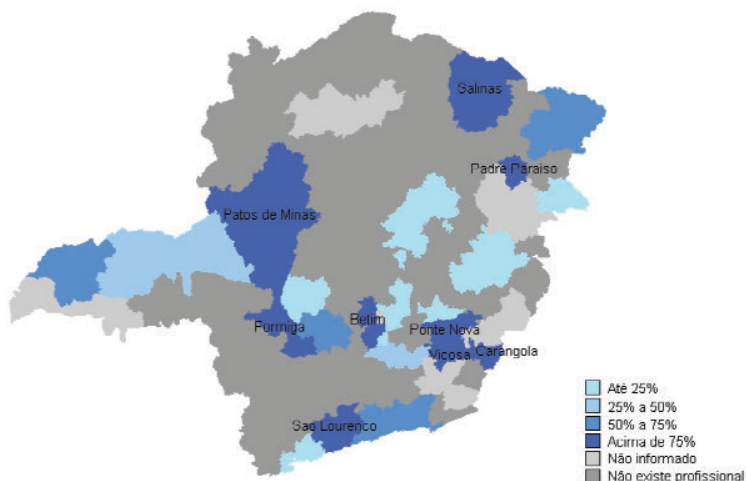
Figura 18 - Percentual de Técnicos de Enfermagem com remuneração até R\$ 500,00, segundo modo de atuação³⁷

As microrregiões em que mais de 75% dos Técnicos de Enfermagem do modelo PSF/PACS recebem até R\$ 500,00 concentram-se no Norte e Centro do estado. Esta mesma configuração pode ser observada para estes profissionais que atuam no modelo convencional, sendo que para este modelo de atenção a região Oeste do estado destaca com o predomínio de até 25% destes profissionais neste intervalo de remuneração. No apoio à equipe de PSF predomina a inexistência de Técnicos de Enfermagem neste modo de atuação.

Convencional



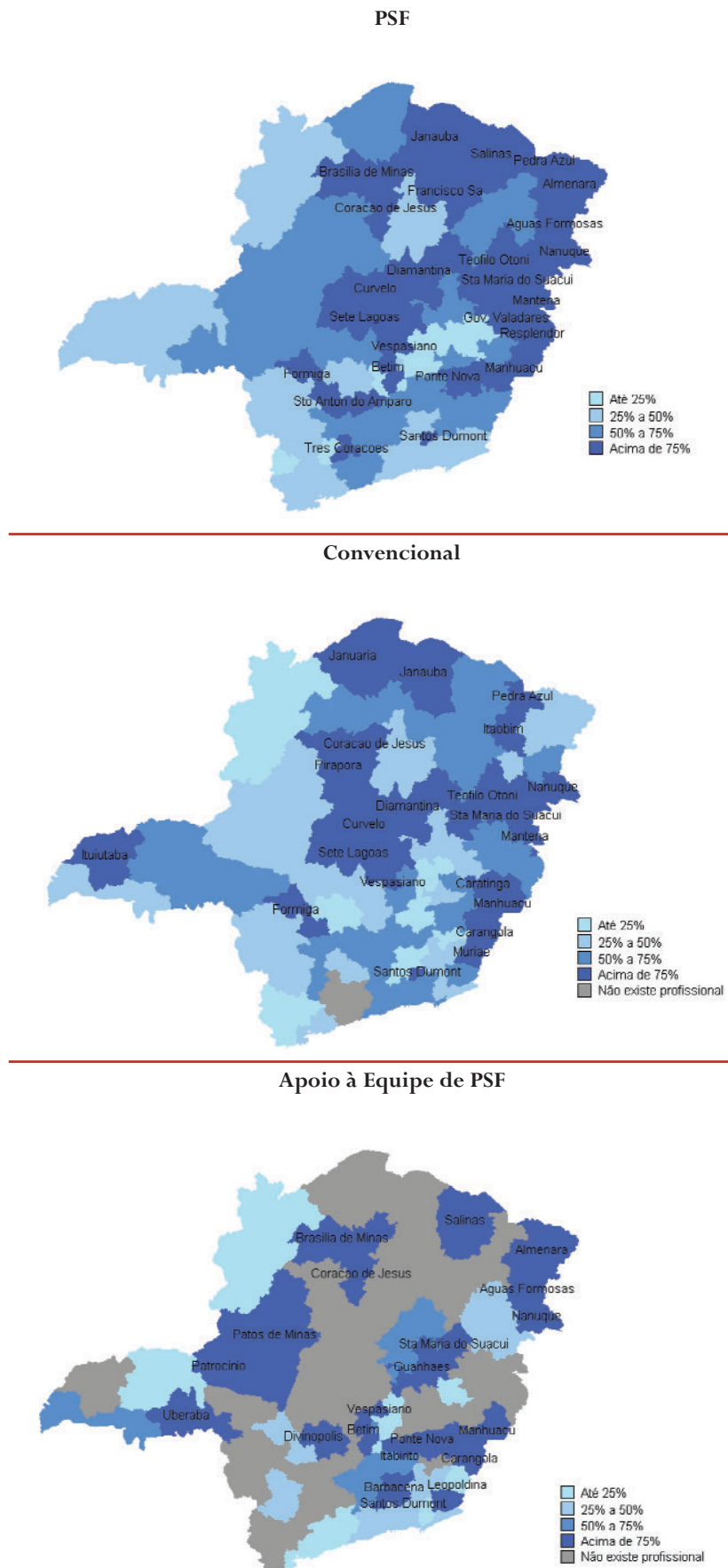
Apoio à Equipe de PSF



³⁷ De acordo com tabela no anexo 16.

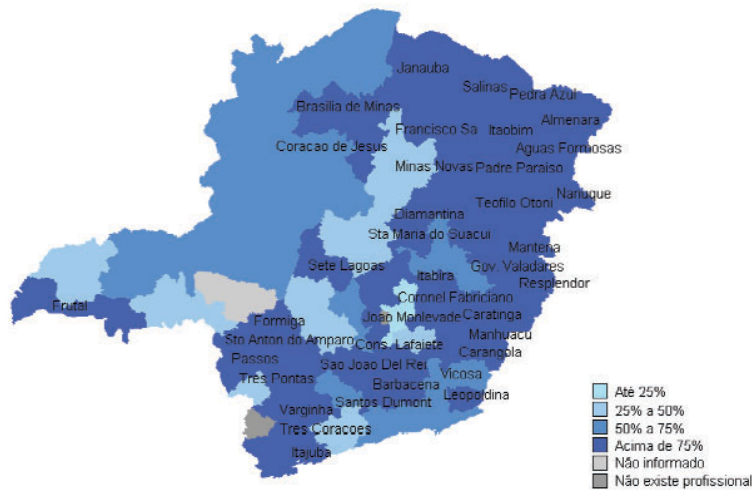
Figura 19 - Percentual de Auxiliares de Enfermagem com remuneração até R\$ 500,00, segundo modo de atuação³⁸

No modelo PSF/PACS, as microrregiões em que mais de 75% dos Auxiliares de Enfermagem que recebem até R\$ 500,00 estão nas regiões Nordeste e Centro do estado. Esta mesma situação pode ser observada para aqueles que atuam no modelo convencional. Já no apoio à equipe de PSF é significativa a ausência destes profissionais em muitas regiões mineiras. Naquelas em que estão presentes, predomina que mais de 75% dos profissionais estão neste intervalo de remuneração.

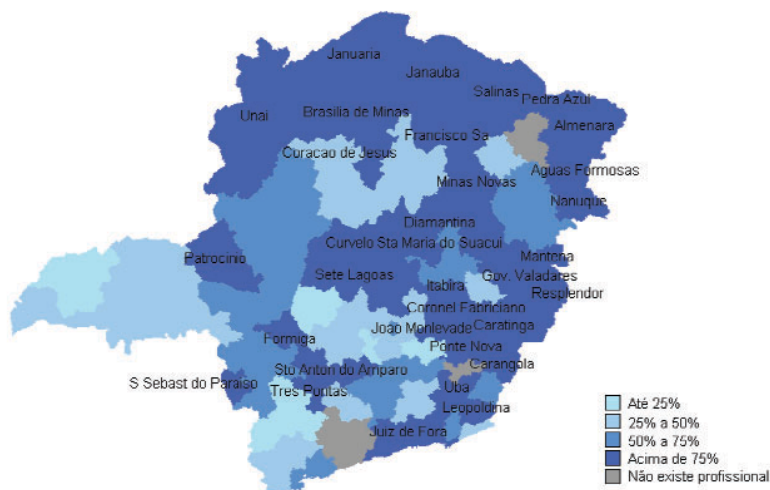


³⁸ De acordo com tabela no anexo 17.

PSF



Convencional



Apoio à Equipe de PSF

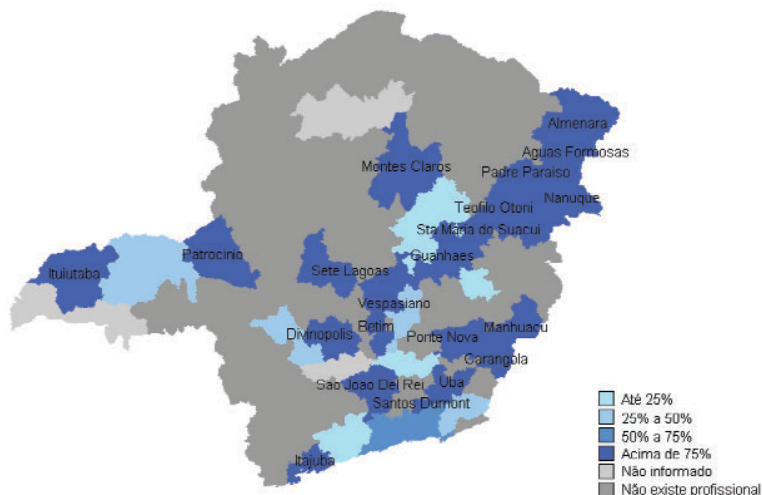


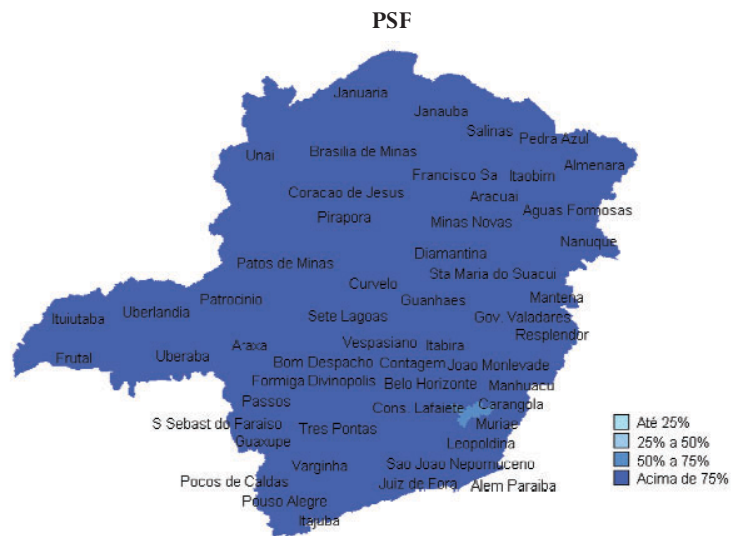
Figura 20 - Percentual de outros profissionais de nível fundamental e médio com remuneração até R\$ 500,00, segundo modo de atuação³⁹

Para os outros profissionais de nível fundamental/médio, no modelo PSF/PACS, as microrregiões em que mais de 75% dos profissionais recebem até R\$ 500,00 estão nas regiões Nordeste, Centro e Sul do estado. Em microrregiões na região Noroeste, este percentual é menor (entre 50 e 75% dos profissionais). No modelo convencional predomina na região Norte do estado que mais de 75% destes profissionais estão neste intervalo de remuneração. Para o apoio à equipe de PSF, estas categorias profissionais não estão presentes em grande parte de Minas, sendo que nas regiões onde existem mais de 75% recebem até R\$ 500,00.

³⁹ De acordo com tabela no anexo 18.

Figura 21 - Percentual de Agentes Comunitários de Saúde com remuneração até R\$ 500,00, segundo modo de atuação⁴⁰

Para os Agentes Comunitários de Saúde na totalidade do estado, mais de 75% possuem a remuneração até 500,00.



Os dados da remuneração dos profissionais em função do porte de municípios, de acordo com intervalos de número de habitantes, previamente definidos, evidenciam particularidades para algumas categorias profissionais.

Para o total de profissionais de nível superior do modelo PSF/PACS, em municípios com até 500 mil habitantes, a remuneração concentra-se nos intervalos de R\$ 1.000,1 a R\$ 2.000,00 e R\$ 2.000,01 a R\$ 3.000,00. Nos municípios com mais de 500 mil habitantes estes profissionais possuem faixa de remuneração entre R\$ 2.000,01 a R\$ 3.000,00 (22,5%) e R\$ 3.000,01 a R\$ 4.000,00 (24,5%) (Tabela 15).

Para os Médicos do modelo PSF/PACS, em municípios com até 500 mil habitantes, a remuneração acima de R\$ 5.000,00 representa 10,2% dos profissionais. Sendo que para municípios abaixo de 500 mil habitantes a remuneração destes profissionais nesta faixa varia entre 27 a 48,6%.

Os médicos que atuam no modelo convencional, independente do número de habitantes nos municípios, possuem remuneração na faixa entre R\$ 1.000,01 a R\$ 2.000,00 (entre 28,9 a 46,8% dos profissionais de acordo com o porte do município). A mesma situação pode ser observada para os médicos do apoio à equipe de PSF. Somente nos municípios acima de 500 mil habitantes é que a remuneração destes profissionais concentra no intervalo entre R\$ 2.000,01 a R\$ 3.000,00 (35,3%) (Tabelas 16 e 17).

Os enfermeiros do modelo PSF/PACS concentram remuneração entre R\$ 2.000,01 a R\$ 3.000,00 e aqueles que atuam no modelo convencional estão no intervalo de R\$ 1.000,01 a R\$ 2.000,00 independente do porte do município (Tabela 15).

Os profissionais de nível médio/fundamental do modelo PSF/PACS concentram remuneração até R\$ 500,00 em municípios com até 500 mil habitantes. Em municípios maiores (acima de 500 mil habitantes) predomina a remuneração destes profissionais na faixa entre R\$ 500,01 a 1.000,00 (45,7%) e R\$ 1.000,01 a R\$ 2.000,00 (22,9%). Esta situação se repete entre os profissionais de nível médio/fundamental do modelo convencional e do apoio à equipe de PSF. Sendo que em municípios com mais de 500 mil habitantes, a faixa de remuneração entre R\$ 500,01 a R\$ 1.000,00 concentra 43,4% destes profissionais do modelo convencional e 48,7% daqueles do apoio à equipe de PSF (Tabelas 15, 16 e 17).

⁴⁰ De acordo com tabela no anexo 19.

Tabela 15
Distribuição das categorias profissionais do modelo PSF por intervalos de remuneração,
segundo porte de município - Minas Gerais, 2006

Número habitantes	Intervalos de remuneração	Médico(a)	Enfermeiro(a)	Dentista	Outros Prof. Nível Superior	Total - Ensino Superior	Téc. Enf.	Aux. Enf.	ACS	Outros Prof. Nível Médio/Fund.	Total - Ensino - Médio/Fund.	Outro	Total	
Até 5000	Até R\$500,00	% 1,2	-	2,0	6,8	1,4	45,8	53,6	94,3	73,0	85,3	61,1	65,5	
	De R\$500,01 a R\$1000,00	% 0,8	4,6	5,4	25,4	5,1	40,5	36,5	0,8	17,7	8,4	-	7,6	
	De R\$1000,01 a R\$2000,00	% 1,2	36,5	47,3	45,8	26,7	0,8	0,7	0,1	0,7	0,3	11,1	6,5	
	De R\$2000,01 a R\$3000,00	% 5,5	41,5	29,7	5,1	22,9	-	0,4	0,1	-	0,1	-	5,4	
	De R\$3000,01 a R\$4000,00	% 14,5	3,3	2,0	-	6,8	-	-	-	-	-	-	1,6	
	De R\$4000,01 a R\$5000,00	% 20,7	-	0,7	-	7,7	-	-	-	-	-	-	1,8	
	Mais de R\$5000,01	% 35,9	0,4	-	-	13,2	-	-	-	-	-	-	3,1	
	Trabalho Voluntário	% -	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Indeterminado	% 2,7	2,9	1,4	-	2,3	2,3	-	0,1	-	0,2	-	0,7	
	NS/NI	% 17,6	10,8	11,5	16,9	13,9	10,7	8,8	4,7	8,5	5,8	27,8	7,8	
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	18	3,000
N	256	241	148	59	704	131	274	1.732	141	2.278	18	3,000		
5001 a 10000	Até R\$500,00	% 0,2	1,0	4,8	1,9	1,4	61,0	66,0	93,4	74,8	87,8	47,8	68,2	
	De R\$500,01 a R\$1000,00	% 0,2	3,9	7,0	28,8	4,0	29,6	21,0	0,8	13,5	5,1	21,7	4,9	
	De R\$1000,01 a R\$2000,00	% 1,8	40,2	41,3	32,7	25,3	1,4	0,2	0,0	0,9	0,2	4,3	5,8	
	De R\$2000,01 a R\$3000,00	% 7,6	42,3	28,7	9,6	25,3	-	0,2	0,1	-	0,1	-	5,7	
	De R\$3000,01 a R\$4000,00	% 14,9	1,7	2,6	1,9	6,9	-	0,2	-	-	0,0	-	1,6	
	De R\$4000,01 a R\$5000,00	% 19,5	0,2	-	-	7,6	-	0,2	-	-	0,0	-	1,7	
	Mais de R\$5000,01	% 40,8	0,4	0,4	-	15,9	-	0,2	-	-	0,0	-	3,6	
	Trabalho Voluntário	% -	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Indeterminado	% 1,8	1,2	-	-	1,1	0,5	0,4	-	-	0,1	-	0,3	
	NS/NI	% 13,5	9,3	15,2	25,0	12,6	7,5	11,6	5,7	10,9	6,7	26,1	8,1	
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	23	5,773
N	497	518	230	52	1.297	213	491	3.519	230	4.453	23	5,773		
10001 a 20000	Até R\$500,00	% 0,4	0,6	2,1	8,8	1,0	62,7	68,9	94,6	75,5	89,7	64,3	70,5	
	De R\$500,01 a R\$1000,00	% -	2,2	5,3	23,5	2,4	24,8	21,1	1,2	11,3	4,8	14,3	4,3	
	De R\$1000,01 a R\$2000,00	% 0,4	40,9	36,7	26,5	23,6	2,5	0,8	0,0	0,5	0,2	-	5,3	
	De R\$2000,01 a R\$3000,00	% 6,6	44,6	29,8	8,8	26,1	0,6	-	0,2	1,5	0,2	-	5,8	
	De R\$3000,01 a R\$4000,00	% 16,5	3,0	6,9	-	8,9	-	-	0,0	-	0,0	-	1,9	
	De R\$4000,01 a R\$5000,00	% 24,6	0,2	-	-	9,9	-	-	-	-	-	-	2,1	
	Mais de R\$5000,01	% 36,2	-	-	-	14,5	-	-	-	-	-	-	3,1	
	Trabalho Voluntário	% 0,2	-	-	-	0,1	-	-	-	-	-	-	0,0	
	Indeterminado	% 2,3	1,0	0,5	2,9	1,5	0,6	0,4	-	-	0,1	7,1	0,4	
	NS/NI	% 12,8	7,5	18,6	29,4	12,0	8,7	8,8	4,0	11,3	5,0	14,3	6,5	
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	14	5,616
N	484	504	188	34	1.210	161	489	3.538	204	4.392	14	5,616		
20001 a 50000	Até R\$500,00	% 0,7	1,0	2,9	2,9	1,2	57,3	62,2	93,8	63,5	86,7	50,0	68,7	
	De R\$500,01 a R\$1000,00	% 0,2	1,0	6,3	44,1	2,5	35,5	28,8	1,2	20,9	7,2	-	6,2	
	De R\$1000,01 a R\$2000,00	% 2,7	28,8	37,9	38,2	20,1	0,5	1,1	0,3	-	0,4	-	4,6	
	De R\$2000,01 a R\$3000,00	% 5,7	56,1	32,1	-	31,0	0,5	-	-	0,4	0,0	16,7	6,6	
	De R\$3000,01 a R\$4000,00	% 10,4	2,9	1,3	2,9	5,6	-	-	-	-	-	-	1,2	
	De R\$4000,01 a R\$5000,00	% 17,9	-	1,3	-	7,3	-	-	0,0	-	0,0	-	1,6	
	Mais de R\$5000,01	% 48,6	-	-	-	19,3	-	-	-	-	-	-	4,1	
	Trabalho Voluntário	% 0,3	0,2	-	-	0,2	-	-	-	-	-	-	0,0	
	Indeterminado	% 1,5	1,0	2,1	-	1,3	0,5	0,8	-	-	0,1	-	0,4	
	NS/NI	% 12,1	9,2	16,3	11,8	11,5	5,7	7,2	4,7	15,2	5,5	33,3	6,8	
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	12	7,142
N	597	631	240	34	1.502	211	792	4.395	230	5.628	12	7,142		
50001 a 100000	Até R\$500,00	% -	0,8	2,3	1,8	0,7	46,2	60,2	91,0	75,4	84,1	72,7	65,5	
	De R\$500,01 a R\$1000,00	% 1,0	3,9	1,5	33,9	4,1	45,7	34,7	6,6	16,9	12,7	9,1	10,8	
	De R\$1000,01 a R\$2000,00	% 5,6	43,8	47,7	37,5	28,4	4,0	0,7	0,2	-	0,4	4,5	6,7	
	De R\$2000,01 a R\$3000,00	% 9,6	43,0	32,6	8,9	26,0	-	0,2	0,0	0,8	0,1	-	5,8	
	De R\$3000,01 a R\$4000,00	% 15,4	2,8	3,0	-	7,8	-	-	0,0	-	0,0	-	1,8	
	De R\$4000,01 a R\$5000,00	% 28,5	0,3	0,8	-	11,8	-	-	-	-	-	-	2,6	
	Mais de R\$5000,01	% 27,0	-	-	-	11,0	-	-	-	-	-	-	2,4	
	Trabalho Voluntário	% 0,3	-	-	1,8	0,2	-	-	-	-	-	-	0,0	
	Indeterminado	% 3,8	1,0	1,5	3,6	2,4	0,5	-	0,3	0,8	0,3	-	0,8	
	NS/NI	% 8,8	4,4	10,6	12,5	7,5	3,5	4,1	1,9	6,2	2,4	13,6	3,6	
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	22	4,386
N	396	388	132	56	972	199	415	2.648	130	3.392	22	4,386		
100001 a 500000	Até R\$500,00	% 0,7	0,8	2,5	-	0,9	42,5	32,4	93,6	52,7	82,2	45,5	65,8	
	De R\$500,01 a R\$1000,00	% 0,2	2,1	5,1	8,7	1,8	48,6	52,6	2,1	25,7	11,2	9,1	9,3	
	De R\$1000,01 a R\$2000,00	% 2,0	26,8	28,0	13,0	16,8	0,7	3,8	0,0	7,8	0,8	-	4,1	
	De R\$2000,01 a R\$3000,00	% 10,6	47,8	41,5	34,8	32,1	-	0,9	0,1	4,8	0,4	-	6,8	
	De R\$3000,01 a R\$4000,00	% 14,9	7,6	8,5	-	10,4	-	-	0,0	1,8	0,1	-	2,2	
	De R\$4000,01 a R\$5000,00	% 24,0	-	1,7	-	9,7	-	-	0,0	-	0,0	-	2,0	
	Mais de R\$5000,01	% 26,5	-	-	-	11,3	-	-	-	-	-	-	2,3	
	Trabalho Voluntário	% -	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18,2	0,0
	Indeterminado	% 3,2	0,9	-	17,4	2,1	2,1	0,7	-	0,6	0,2	-	0,6	
	NS/NI	% 15,8	14,0	12,7	26,1	14,8	6,2	9,7	4,1	6,6	5,0	27,3	7,0	
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	11	5,526
N	442	529	118	23	1.112	146	586	3.504	167	4.403	11	5,526		
Mais de 500000	Até R\$500,00	% 0,2	-	1,1	2,2	0,3	10,7	5,1	85,0	8,5	60,5	-	45,8	
	De R\$500,01 a R\$1000,00	% 0,2	1,0	-	20,0	1,1	53,6	55,9	7,6	45,7	22,0	50,0	16,9	
	De R\$1000,01 a R\$2000,00	% 2,6	16,7	8,6	31,1	10,7	10,7	22,0	0,1	22,9	6,8	-	7,8	
	De R\$2000,01 a R\$3000,00	% 3,6	37,8	24,0	20,0	22,5	3,6	0,5	0,0	0,8	0,2	-	5,6	
	De R\$3000,01 a R\$4000,00	% 25,1	23,5	30,3	8,9	24,5	3,6	-	-	0,8	0,1	-	6,0	
	De R\$4000,01 a R\$5000,00	% 38,4	3,1	11,4	2,2	17,7	-	-	-	-	-	-	4,3	
	Mais de R\$5000,01	% 10,2	0,1	1,7	2,2	4,2	-	-	-	-	-	-	1,0	
	Trabalho Voluntário	% -	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Indeterminado	% 0,3	0,3	-	2,2	0,3	-	0,1	0,1	-	0,1	-	0,1	
	NS/NI	% 19,4	17,4	22,9	11,1	18,6	17,9	16,5	7,2	21,3	10,4	50,0	12,4	
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	4	6,204
N	581	706	175	45	1.507	28	1.167	3.240	258	4.693	4	6,204		

Tabela 16
Distribuição das categorias profissionais do modelo convencional por intervalos de remuneração,
segundo porte de município - Minas Gerais, 2006

Número habitantes	Intervalos de remuneração	Médico(a)	Enfermeiro(a)	Dentista	Outros Prof. Nível Superior	Total - Ensino Superior	Téc. Enf.	Aux. Enf.	ACS	Outros Prof. Nível Médio/Fund.	Total - Ensino - Médio/Fund.	Outro	Total	
Até 5000	Até R\$500,00	% 0,5	1,9	1,0	2,4	1,2	45,6	52,0	-	69,1	54,0	60,7	30,2	
	De R\$500,01 a R\$1000,00	% 8,6	25,0	15,2	29,6	16,7	42,4	34,8	-	12,6	32,0	16,8	24,2	
	De R\$1000,01 a R\$2000,00	% 46,8	40,4	52,5	45,3	47,3	1,2	0,6	-	0,5	0,7	2,8	22,1	
	De R\$2000,01 a R\$3000,00	% 15,3	21,2	8,3	3,6	10,9	0,4	-	-	-	0,1	-	5,0	
	De R\$3000,01 a R\$4000,00	% 3,2	-	0,5	0,4	1,7	-	-	-	-	-	-	0,8	
	De R\$4000,01 a R\$5000,00	% 2,5	-	0,5	-	1,2	-	-	-	-	-	-	0,6	
	Mais de R\$5000,01	% 3,0	-	0,5	0,8	1,7	-	-	-	-	-	-	0,8	
	Trabalho Voluntário	% -	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Indeterminado	% 0,7	-	1,0	0,4	0,7	-	-	-	-	-	-	-	0,3
	NS/NI	% 19,5	11,5	20,6	17,4	18,7	10,4	12,6	-	17,9	13,2	19,6	16,0	
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0	100,0
N	406	52	204	247	909	250	515	-	207	972	107	1.988		
5001 a 10000	Até R\$500,00	% 1,2	7,1	2,8	3,0	2,5	47,9	61,7	-	78,8	62,4	55,3	35,1	
	De R\$500,01 a R\$1000,00	% 8,2	15,5	22,8	26,8	17,0	40,1	24,3	-	10,8	24,8	23,6	21,2	
	De R\$1000,01 a R\$2000,00	% 37,2	36,9	41,7	38,1	38,4	1,9	1,1	-	5,2	2,2	6,5	18,7	
	De R\$2000,01 a R\$3000,00	% 14,8	29,8	12,6	9,7	14,1	-	0,1	-	1,1	0,3	-	6,5	
	De R\$3000,01 a R\$4000,00	% 6,6	1,2	2,8	0,3	3,6	-	-	-	0,4	0,1	0,8	1,7	
	De R\$4000,01 a R\$5000,00	% 5,3	-	0,4	-	2,4	-	-	-	-	-	-	1,1	
	Mais de R\$5000,01	% 8,0	1,2	-	0,3	3,6	-	-	-	-	-	0,8	1,7	
	Trabalho Voluntário	% -	-	-	0,3	0,1	-	-	-	-	-	-	0,0	
	Indeterminado	% 1,0	-	0,4	0,3	0,6	-	-	-	-	-	-	0,3	
	NS/NI	% 17,7	8,3	16,5	21,1	17,6	10,1	12,8	-	3,7	10,3	13,0	13,7	
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0	100,0
N	487	84	254	299	1.124	267	712	-	269	1.248	123	2.495		
10001 a 20000	Até R\$500,00	% 1,1	4,7	1,4	2,2	1,7	58,2	55,1	-	74,6	60,5	59,7	32,1	
	De R\$500,01 a R\$1000,00	% 11,2	24,7	25,8	23,5	18,4	30,7	30,4	-	9,6	25,4	18,5	21,6	
	De R\$1000,01 a R\$2000,00	% 35,1	24,7	37,3	44,7	36,9	1,6	0,8	-	0,9	1,0	13,4	19,0	
	De R\$2000,01 a R\$3000,00	% 15,1	30,6	8,8	5,3	12,8	-	0,4	-	0,9	0,4	1,7	6,5	
	De R\$3000,01 a R\$4000,00	% 3,1	1,2	1,4	-	1,8	-	-	-	-	-	-	0,9	
	De R\$4000,01 a R\$5000,00	% 3,3	-	-	-	1,5	-	-	-	-	-	-	0,7	
	Mais de R\$5000,01	% 5,7	-	-	-	2,6	-	-	-	-	-	-	1,3	
	Trabalho Voluntário	% -	-	-	0,4	0,1	-	-	-	-	-	-	0,0	
	Indeterminado	% 2,2	1,2	-	0,4	1,2	0,5	0,2	-	1,3	0,5	-	0,8	
	NS/NI	% 23,2	12,9	25,3	23,5	22,9	9,0	13,2	-	12,7	12,2	6,7	17,0	
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0	100,0
N	456	85	217	226	984	189	517	-	228	934	119	2.037		
20001 a 50000	Até R\$500,00	% -	3,9	1,0	3,4	1,2	37,8	46,6	-	64,4	52,3	50,9	27,8	
	De R\$500,01 a R\$1000,00	% 7,9	14,7	18,2	20,9	13,4	37,8	38,8	-	19,9	32,2	19,1	22,6	
	De R\$1000,01 a R\$2000,00	% 36,6	34,3	36,4	36,4	36,3	2,5	0,7	-	2,5	1,6	11,8	18,6	
	De R\$2000,01 a R\$3000,00	% 11,1	27,5	9,1	10,2	11,9	-	0,2	-	0,5	0,3	0,9	5,8	
	De R\$3000,01 a R\$4000,00	% 2,5	2,0	2,0	0,5	2,0	-	-	-	-	-	-	0,9	
	De R\$4000,01 a R\$5000,00	% 2,9	-	-	0,5	1,5	-	-	-	-	-	-	0,7	
	Mais de R\$5000,01	% 10,8	-	-	4,9	6,0	-	-	-	-	-	-	2,9	
	Trabalho Voluntário	% -	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Indeterminado	% 2,7	1,0	3,7	0,5	2,4	-	0,5	-	-	0,3	-	1,3	
	NS/NI	% 25,6	16,7	29,6	22,8	25,4	21,8	12,3	-	12,7	13,4	17,3	19,3	
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0	100,0
N	558	102	297	206	1.163	119	610	-	432	1.161	110	2.434		
50001 a 100000	Até R\$500,00	% 1,3	5,4	1,1	3,1	1,8	20,6	46,2	-	74,3	45,9	46,7	22,4	
	De R\$500,01 a R\$1000,00	% 5,9	7,5	6,9	29,7	9,2	64,0	37,3	-	18,7	40,0	22,8	22,8	
	De R\$1000,01 a R\$2000,00	% 37,1	49,5	67,2	20,3	43,7	6,5	2,2	-	1,6	3,2	15,2	25,4	
	De R\$2000,01 a R\$3000,00	% 11,4	16,1	8,0	2,3	9,9	-	-	-	-	-	2,2	5,4	
	De R\$3000,01 a R\$4000,00	% 1,4	1,1	0,4	0,8	1,1	-	-	-	-	-	-	0,6	
	De R\$4000,01 a R\$5000,00	% 1,4	-	-	-	0,8	-	-	-	-	-	-	0,4	
	Mais de R\$5000,01	% 0,9	-	-	-	0,5	-	-	-	-	-	-	0,3	
	Trabalho Voluntário	% 1,3	5,4	-	6,3	1,9	-	-	-	-	-	-	1,0	
	Indeterminado	% 5,4	3,2	0,4	0,8	3,4	0,5	-	-	-	0,1	-	1,8	
	NS/NI	% 33,9	11,8	16,0	36,7	27,8	8,4	14,4	-	5,3	10,7	13,0	20,0	
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0	100,0
N	560	93	262	128	1.043	214	418	-	187	819	92	1.954		
100001 a 500000	Até R\$500,00	% 0,4	0,7	1,0	0,6	0,6	42,5	35,1	-	23,5	33,9	34,4	17,9	
	De R\$500,01 a R\$1000,00	% 7,6	13,7	17,6	25,7	12,4	37,3	45,6	-	39,6	42,5	11,5	26,6	
	De R\$1000,01 a R\$2000,00	% 28,9	50,3	47,3	43,1	36,5	4,0	3,2	-	7,2	4,3	41,8	21,5	
	De R\$2000,01 a R\$3000,00	% 16,6	17,0	13,7	6,6	14,8	0,4	0,1	-	0,7	0,3	-	7,3	
	De R\$3000,01 a R\$4000,00	% 4,4	3,9	1,0	1,8	3,4	-	-	-	-	-	-	1,7	
	De R\$4000,01 a R\$5000,00	% 5,4	0,7	-	-	3,2	-	-	-	-	-	-	1,5	
	Mais de R\$5000,01	% 3,9	-	-	-	2,2	-	-	-	-	-	-	1,1	
	Trabalho Voluntário	% -	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Indeterminado	% 3,3	-	0,5	4,2	2,6	-	-	-	0,3	0,1	-	1,3	
	NS/NI	% 29,4	13,7	19,0	18,0	24,2	15,9	15,9	-	28,7	18,9	12,3	21,2	
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0	100,0
N	722	153	205	167	1.247	252	686	-	293	1.231	122	2.600		
Mais de 500000	Até R\$500,00	% 0,7	1,4	6,2	2,8	2,1	30,8	47,3	-	27,0	38,4	7,1	19,3	
	De R\$500,01 a R\$1000,00	% 11,1	8,5	10,3	12,0	10,8	46,2	39,3	-	43,4	41,2	28,6	25,4	
	De R\$1000,01 a R\$2000,00	% 29,5	40,8	46,4	38,0	35,3	7,7	1,7	-	2,2	2,0	7,1	19,2	
	De R\$2000,01 a R\$3000,00	% 18,0	11,3	12,4	13,9	15,5	-	-	-	-	-	-	8,0	
	De R\$3000,01 a R\$4000,00	% 5,2	12,7	1,0	4,6	5,3	-	-	-	-	-	-	2,7	
	De R\$4000,01 a R\$5000,00	% 1,6	7,0	1,0	1,9	2,2	-	-	-	-	-	-	1,1	
	Mais de R\$5000,01	% -	1,4	-	-	0,2	-	-	-	-	-	-	0,1	
	Trabalho Voluntário	% -	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Indeterminado	% 2,0	-	-	0,9	1,2	-	-	-	0,9	0,4	-	0,8	
	NS/NI	% 31,8	16,9	22,7	25,9	27,4	15,4	11,7	-	26,5	18,1	57,1	23,3	
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0	100,0
N	305	71	97	108	581	13	298	-	226	537	14	1.132		

Tabela 17
Distribuição das categorias profissionais do apoio à equipe de PSF por intervalos de remuneração, segundo porte de município - Minas Gerais, 2006

Número habitantes	Intervalos de remuneração	Médico(a)	Enfermeiro(a)	Dentista	Outros Prof. Nível Superior	Total - Ensino Superior	Téc. Enf.	Aux. Enf.	ACS	Outros Prof. Nível Médio/Fund.	Total - Ensino - Médio/Fund.	Outro	Total	
Até 5000	Até R\$500,00	%	-	-	-	2,9	58,8	50,0	-	78,4	62,9	77,8	28,8	
	De R\$500,01 a R\$1000,00	%	7,1	-	10,5	26,5	11,4	17,6	-	9,8	15,3	11,1	13,0	
	De R\$1000,01 a R\$2000,00	%	35,3	55,6	44,7	41,2	39,8	5,9	-	2,0	1,6	-	22,7	
	De R\$2000,01 a R\$3000,00	%	14,1	11,1	21,1	-	12,7	5,9	-	2,0	1,6	-	7,7	
	De R\$3000,01 a R\$4000,00	%	1,2	-	5,3	-	1,8	-	-	-	-	11,1	1,3	
	De R\$4000,01 a R\$5000,00	%	2,4	-	5,3	-	2,4	-	-	-	-	-	1,3	
	Mais de R\$5000,01	%	2,4	-	-	-	1,2	-	-	-	-	-	0,7	
	Trabalho Voluntário	%	-	-	-	2,9	0,6	-	-	-	-	-	-	0,3
	Indeterminado	%	1,2	-	-	2,9	1,2	-	1,8	-	-	0,8	-	1,0
	NS/NI	%	36,5	33,3	13,2	23,5	28,3	11,8	28,6	-	7,8	17,7	-	23,1
	Total	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0	100,0
N		85	9	38	34	166	17	56	-	51	124	9	299	
5001 a 10000	Até R\$500,00	%	1,0	-	-	2,3	1,1	36,4	63,1	-	76,5	62,0	25,5	
	De R\$500,01 a R\$1000,00	%	12,2	14,3	7,9	37,2	17,2	40,9	26,2	-	20,6	27,3	21,0	
	De R\$1000,01 a R\$2000,00	%	20,4	57,1	50,0	37,2	31,7	-	-	-	-	-	19,0	
	De R\$2000,01 a R\$3000,00	%	15,3	28,6	34,2	11,6	18,8	-	-	-	-	-	11,3	
	De R\$3000,01 a R\$4000,00	%	5,1	-	-	-	2,7	-	-	-	-	-	1,6	
	De R\$4000,01 a R\$5000,00	%	6,1	-	-	-	3,2	-	-	-	-	-	1,9	
	Mais de R\$5000,01	%	11,2	-	-	-	5,9	-	-	-	-	-	3,5	
	Trabalho Voluntário	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Indeterminado	%	1,0	-	-	-	0,5	-	-	-	-	-	0,3	
	NS/NI	%	27,6	-	7,9	11,6	18,8	22,7	10,8	-	2,9	10,7	33,3	15,8
	Total	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0	100,0
N		98	7	38	43	186	22	65	-	34	121	3	310	
10001 a 20000	Até R\$500,00	%	9,8	-	-	-	4,8	87,5	80,0	-	82,1	81,8	40,0	
	De R\$500,01 a R\$1000,00	%	3,3	-	30,0	7,1	10,3	-	12,7	-	-	7,1	8,2	
	De R\$1000,01 a R\$2000,00	%	27,9	28,6	43,3	25,0	31,0	-	-	-	-	-	15,9	
	De R\$2000,01 a R\$3000,00	%	11,5	57,1	20,0	14,3	16,7	-	-	-	-	-	8,6	
	De R\$3000,01 a R\$4000,00	%	4,9	-	-	-	2,4	-	-	-	-	-	1,2	
	De R\$4000,01 a R\$5000,00	%	4,9	-	-	-	2,4	-	-	-	-	-	1,2	
	Mais de R\$5000,01	%	14,8	-	-	3,6	7,9	-	-	-	-	-	4,1	
	Trabalho Voluntário	%	-	-	-	-	-	-	-	7,1	2,0	5,0	1,2	
	Indeterminado	%	1,6	-	-	-	0,8	-	-	-	3,6	1,0	1,6	
	NS/NI	%	21,3	14,3	6,7	50,0	23,8	12,5	7,3	-	7,1	8,1	30,0	18,0
	Total	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0	100,0
N		61	7	30	28	126	16	55	-	28	99	20	245	
20001 a 50000	Até R\$500,00	%	-	16,7	-	-	0,9	50,0	67,3	-	40,0	60,8	25,8	
	De R\$500,01 a R\$1000,00	%	6,0	16,7	14,3	7,1	8,3	25,0	21,8	-	13,3	20,3	13,4	
	De R\$1000,01 a R\$2000,00	%	23,9	16,7	9,5	35,7	22,2	-	-	-	-	-	12,9	
	De R\$2000,01 a R\$3000,00	%	17,9	16,7	28,6	21,4	20,4	-	-	-	-	-	11,8	
	De R\$3000,01 a R\$4000,00	%	4,5	-	-	14,3	4,6	-	-	-	-	-	2,7	
	De R\$4000,01 a R\$5000,00	%	4,5	-	-	7,1	3,7	-	-	-	-	-	2,2	
	Mais de R\$5000,01	%	16,4	-	-	-	10,2	-	-	-	-	-	5,9	
	Trabalho Voluntário	%	1,5	-	9,5	-	2,8	-	-	-	-	-	1,6	
	Indeterminado	%	3,0	-	-	-	1,9	-	-	-	-	-	1,1	
	NS/NI	%	22,4	33,3	38,1	14,3	25,0	25,0	10,9	-	46,7	18,9	25,0	22,6
	Total	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0	100,0
N		67	6	21	14	108	4	55	-	15	74	4	186	
50001 a 100000	Até R\$500,00	%	1,8	-	-	-	1,4	100,0	70,6	-	100,0	83,3	45,9	
	De R\$500,01 a R\$1000,00	%	7,3	-	33,3	62,5	16,2	-	29,4	-	-	16,7	11,6	
	De R\$1000,01 a R\$2000,00	%	41,8	50,0	22,2	25,0	37,8	-	-	-	-	2,4	19,9	
	De R\$2000,01 a R\$3000,00	%	9,1	50,0	33,3	-	12,2	-	-	-	-	-	6,2	
	De R\$3000,01 a R\$4000,00	%	14,5	-	11,1	-	12,2	-	-	-	-	-	6,2	
	De R\$4000,01 a R\$5000,00	%	9,1	-	-	-	6,8	-	-	-	-	-	3,4	
	Mais de R\$5000,01	%	1,8	-	-	-	1,4	-	-	-	-	-	0,7	
	Trabalho Voluntário	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Indeterminado	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	NS/NI	%	14,5	-	-	12,5	12,2	-	-	-	-	-	6,2	
	Total	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0	100,0
N		55	2	9	8	74	4	17	-	9	30	42	146	
100001 a 500000	Até R\$500,00	%	0,9	-	-	-	0,7	14,3	72,4	-	68,0	63,9	22,7	
	De R\$500,01 a R\$1000,00	%	-	-	-	18,2	1,5	28,6	20,7	-	12,0	18,0	6,4	
	De R\$1000,01 a R\$2000,00	%	9,3	75,0	30,8	36,4	15,4	-	-	8,0	3,3	-	11,3	
	De R\$2000,01 a R\$3000,00	%	9,3	-	15,4	-	8,8	-	-	-	-	-	5,9	
	De R\$3000,01 a R\$4000,00	%	12,0	-	7,7	-	10,3	-	-	-	-	-	6,9	
	De R\$4000,01 a R\$5000,00	%	10,2	-	-	-	8,1	-	-	-	-	-	5,4	
	Mais de R\$5000,01	%	11,1	-	-	-	8,8	-	-	-	-	-	5,9	
	Trabalho Voluntário	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Indeterminado	%	-	-	-	-	-	-	3,4	-	-	1,6	0,5	
	NS/NI	%	47,2	25,0	46,2	45,5	46,3	57,1	3,4	-	12,0	13,1	-	35,0
	Total	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0	100,0
N		108	4	13	11	136	7	29	-	25	61	6	203	
Mais de 500000	Até R\$500,00	%	0,2	-	-	-	0,1	-	3,8	-	22,0	14,2	8,0	
	De R\$500,01 a R\$1000,00	%	0,4	5,2	-	3,6	1,4	66,7	61,4	-	48,7	54,2	30,2	
	De R\$1000,01 a R\$2000,00	%	12,8	43,1	28,4	36,1	22,3	-	14,8	-	6,3	9,9	15,5	
	De R\$2000,01 a R\$3000,00	%	35,3	17,2	27,6	20,1	29,6	-	0,5	-	0,2	4,8	13,5	
	De R\$3000,01 a R\$4000,00	%	14,2	8,6	6,9	6,5	11,0	-	-	-	-	4,8	5,0	
	De R\$4000,01 a R\$5000,00	%	5,6	1,7	4,3	0,6	4,1	-	-	-	-	-	1,8	
	Mais de R\$5000,01	%	3,1	-	1,7	0,6	2,2	-	-	-	-	-	1,0	
	Trabalho Voluntário	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Indeterminado	%	3,8	-	-	4,7	3,2	-	-	-	0,2	0,1	1,5	
	NS/NI	%	24,5	24,1	31,0	27,8	26,1	33,3	19,5	-	22,8	21,4	19,0	23,5
	Total	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0	100,0
N		445	58	116	169	788	3	399	-	536	938	21	1.747	

Em síntese, a descrição dos dados sobre a remuneração dos profissionais da APS em Minas Gerais evidencia diferenças de remuneração devido à carga horária e modo de atuação dos profissionais. Revela que a remuneração dos Médicos e Enfermeiros que atuam no PSF/PACS é superior quando comparada aos mesmos profissionais que atuam no modelo convencional e apoio à equipe de PSF.

A distribuição entre as diferentes microrregiões do estado sinaliza que, para algumas categorias profissionais, por causa da região, a remuneração apresenta características diferenciadas.

As regiões Noroeste e Nordeste concentram maiores valores de remuneração para os Médicos do PSF/PACS e Enfermeiros do PSF/PACS e do modelo convencional. Na região Nordeste, Dentistas do modelo convencional apresentam valores de remuneração superiores ao restante do estado. E na região Noroeste esta mesma situação se repete para os Técnicos de Enfermagem do PSF/PACS e do modelo convencional e outros profissionais de nível superior do PSF/PACS.

O porte dos municípios configura certa tendência de que os Médicos que atuam no PSF/PACS recebem valores inferiores em municípios maiores, sendo superior nestes municípios a remuneração de Médicos do apoio à equipe de PSF. Para os demais profissionais de nível superior e também para as categorias profissionais de nível fundamental/médio, tende a ser maior a remuneração em municípios com mais de 500 mil habitantes.

4.5. Tempo de Trabalho

A similaridade de comportamento das variáveis tempo de trabalho no município e tempo de trabalho na Unidade Básica de Saúde, considerando os modos de atuação, permitiu a utilização de somente uma delas para fins de descrição e análise do eixo Tempo de Trabalho. A escolha do tempo de trabalho no município foi feita seguindo uma lógica alinhada aos objetivos da política do estado para a APS, que visa construir, entre outras, ações ligadas à gestão de recursos humanos, e, para isso, necessita de informações sobre o comportamento dos profissionais no que se refere à fixação em determinadas localidades. A variável aqui descrita, então, foi utilizada como aproximação para se entender um dos fatores ligados à rotatividade de profissionais na APS, qual seja, a mobilidade entre municípios.

Os resultados encontrados em relação ao tempo de trabalho no município revelam que os profissionais do modelo convencional e apoio à equipe de PSF têm um comportamento similar entre si e que se opõe aos padrões observados para profissionais do PSF/PACS. Percebe-se certa diferenciação, ainda, entre profissionais de nível superior e de nível médio e fundamental.

Considerando os dados agregados do estado, observa-se que 64,8% dos profissionais que atuam no PSF/PACS têm até cinco anos de trabalho no município. Dos profissionais de nível superior, 47% trabalham há menos dois anos no município. As faixas de tempo com maior concentração de profissionais neste modo de atuação são aquelas entre um e dois anos e de dois a cinco anos (Tabela 18).

Um destaque pode ser dado aos profissionais deste nível de escolaridade que compõem a equipe mínima do programa, dos quais 46,7% de Médicos e 50,5% de Enfermeiros têm um tempo de trabalho no município inferior a dois anos.

No PSF/PACS, as categorias de Cirurgião-Dentista, Psicólogo e Fisioterapeuta situam-se na faixa de tempo de trabalho de um a dois anos. Destaca-se a categoria de Nutricionista, que apresenta alto percentual (33%) de profissionais situados na faixa de tempo de trabalho de até seis meses. No oposto, tem-se a categoria de Assistentes Sociais, na qual 46% dos profissionais estão no município há mais de dez anos (Tabela 18).

Quanto aos profissionais de nível médio e fundamental do PSF/PACS, as faixas com maior percentual de profissionais são aquelas entre dois e cinco anos (21,7%) e entre um e dois anos de trabalho (21,4%).

Os profissionais do modelo convencional e do apoio à equipe de PSF situam-se, em maior parte, na faixa de mais de

dez anos de trabalho na mesma localidade. No primeiro modo de atuação, 29,1% de profissionais de nível superior e 35,1% com nível de escolaridade médio e fundamental trabalham há mais de dez anos no mesmo município, enquanto no segundo, 38,7% são profissionais de ensino superior e 39,8% são profissionais de nível médio e fundamental. As faixas de tempo com maior concentração de profissionais nestes dois modos de atuação são aquelas entre cinco e dez anos e mais de dez anos, podendo ser observado que profissionais de nível médio e fundamental apresentam maiores percentuais nestas faixas de tempo em comparação com os de nível superior.

Tabela 18
Distribuição das categorias profissionais por modo de atuação e tempo de trabalho no município – Minas Gerais, 2006

	Medico(a)	Enfermeiro(a)	Dentista	Psicólogo(a)	Fam(Bioq)	Fisioterapeuta	Ass. Social	Fonoaudiólogo(a)	Nutricionista	Terapeuta Ocup.	Educador(a) Físico	Total - Ensino Superior	Téc. Ent.	Aux. Ent.	ACS	THD	ACD	Trab. em Vig. San.	Total - Ensino Médio/Fund.	Outro
PSF/PACS																				
Até 6 meses	% 18,3	16,9	9,6	16,5	4,8	16,3	6,0	20,0	33,3	25,0	-	16,3	10,4	5,5	12,3	4,6	6,9	9,5	11,0	7,7
7 meses a 1 ano	% 11,4	12,3	8,1	5,9	9,5	14,8	14,0	20,0	16,7	-	-	11,3	11,1	4,7	12,2	8,3	5,9	17,1	10,8	8,7
1 a 2 anos	% 17,0	21,2	19,6	22,4	16,7	31,8	10,0	20,0	8,3	-	-	19,3	20,6	12,1	23,4	10,9	17,8	21,9	21,4	10,6
2 a 5 anos	% 15,2	20,9	16,7	17,6	21,4	13,6	6,0	10,0	8,3	25,0	-	17,8	19,1	17,1	23,0	13,2	22,9	22,9	21,7	18,3
5 a 10 anos	% 11,1	10,7	12,2	16,5	21,4	8,0	8,0	-	-	25,0	-	11,1	14,6	18,3	13,3	21,1	15,9	14,3	14,2	16,3
Mais de 10 anos	% 11,7	6,5	18,2	5,9	2,4	1,1	46,0	10,0	25,0	-	-	10,4	14,3	28,2	2,5	26,4	20,8	6,7	7,5	21,2
Indeterminado	% 1,8	1,0	1,5	3,5	2,4	2,3	2,0	-	4,2	25,0	-	1,5	1,0	0,6	0,3	0,3	1,4	-	0,4	-
NS/NI	% 13,6	10,5	14,1	11,8	21,4	9,1	8,0	20,0	4,2	-	-	12,3	8,9	13,6	13,0	15,2	14,2	7,8	13,0	17,3
Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	N 3.253	3.517	1.231	85	42	88	50	10	24	4	-	8.304	1.089	4.214	22.576	303	952	105	29.239	104
Convencional																				
Até 6 meses	% 6,0	13,3	4,5	10,1	13,0	10,0	7,1	21,1	10,3	6,5	-	7,3	7,1	3,5	-	5,3	6,2	14,2	5,8	6,3
7 meses a 1 ano	% 4,6	7,8	3,5	8,0	6,9	10,0	6,5	8,4	13,8	3,2	-	5,3	4,4	2,7	-	3,7	4,6	11,0	4,3	6,4
1 a 2 anos	% 10,8	13,9	8,5	12,1	16,3	19,5	10,7	17,9	17,2	19,4	100,0	11,5	10,1	8,1	-	8,5	10,9	18,4	10,1	16,7
2 a 5 anos	% 11,9	10,9	13,8	14,3	13,8	30,3	16,0	15,8	13,8	16,1	-	13,3	14,9	12,3	-	10,1	15,1	19,2	13,9	14,6
5 a 10 anos	% 15,3	12,7	19,5	17,1	14,6	9,2	16,0	12,6	15,5	6,5	-	15,8	16,3	18,6	-	23,4	19,1	13,7	18,3	10,3
Mais de 10 anos	% 31,4	29,7	34,3	20,3	21,5	4,4	27,2	5,3	10,3	22,6	-	29,1	34,2	42,1	-	34,0	28,6	11,7	35,1	33,3
Indeterminado	% 2,3	0,5	0,9	1,0	0,8	0,4	1,2	2,1	3,4	-	-	1,6	0,1	0,1	-	-	0,5	0,1	0,1	0,1
NS/NI	% 17,7	11,3	15,0	17,1	13,3	16,3	15,4	16,8	15,5	25,8	-	16,2	13,0	11,5	-	14,9	15,1	11,6	12,3	12,2
Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	N 3.494	640	1.536	414	352	251	169	95	58	31	1	7.051	1.304	3.756	-	188	828	826	6.902	687
Apoio à equipe de PSF																				
Até 6 meses	% 7,5	9,7	3,4	4,5	6,7	16,4	2,7	12,5	16,7	-	-	6,8	6,8	1,2	-	4,2	2,7	3,7	2,6	3,8
7 meses a 1 ano	% 4,0	4,3	6,8	2,7	16,7	16,4	2,7	6,3	16,7	-	-	5,1	9,6	1,6	-	6,3	6,5	5,2	3,9	5,7
1 a 2 anos	% 7,6	7,5	9,8	11,7	20,0	16,4	5,4	18,8	16,7	-	-	8,8	15,1	3,0	-	6,3	4,9	7,7	5,5	12,4
2 a 5 anos	% 11,4	9,7	12,5	19,8	20,0	20,0	13,5	31,3	16,7	33,3	66,7	13,1	17,8	10,1	-	8,3	9,7	21,9	14,2	21,9
5 a 10 anos	% 11,1	16,1	16,2	9,0	10,0	7,3	6,8	6,3	-	25,0	-	11,7	5,5	19,4	-	31,3	21,6	18,9	18,2	12,4
Mais de 10 anos	% 41,2	39,8	40,8	33,3	20,0	5,5	48,6	12,5	16,7	25,0	33,3	36,7	32,9	51,2	-	33,3	42,7	23,9	39,8	27,6
Indeterminado	% 1,4	-	-	3,6	-	1,8	4,1	-	-	-	-	1,3	-	0,4	-	-	-	-	0,2	-
NS/NI	% 15,7	12,9	10,6	15,3	6,7	16,4	16,2	12,5	16,7	16,7	-	14,5	12,3	13,2	-	10,4	11,9	18,7	14,7	16,2
Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	N 919	93	265	111	30	55	74	16	6	12	3	1.584	73	676	-	48	185	465	1.447	105

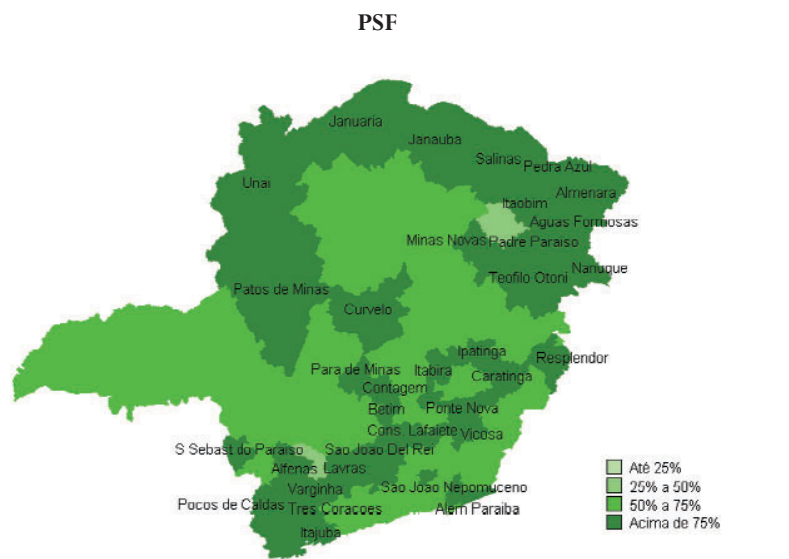
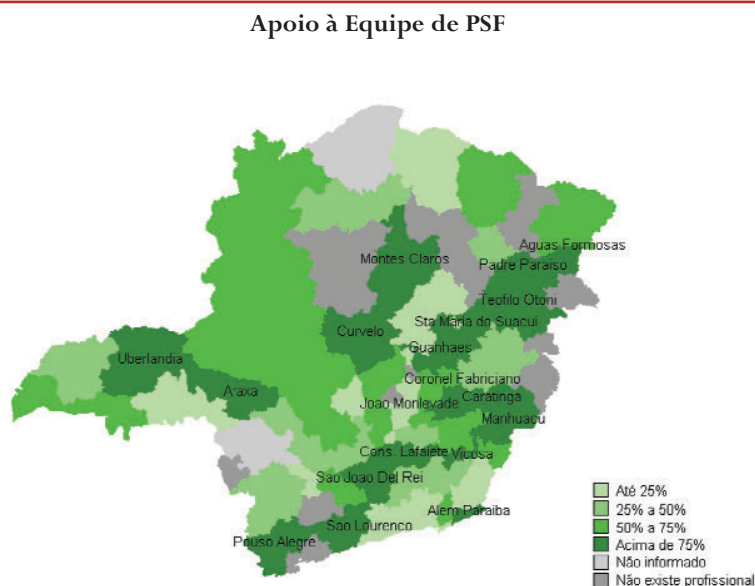
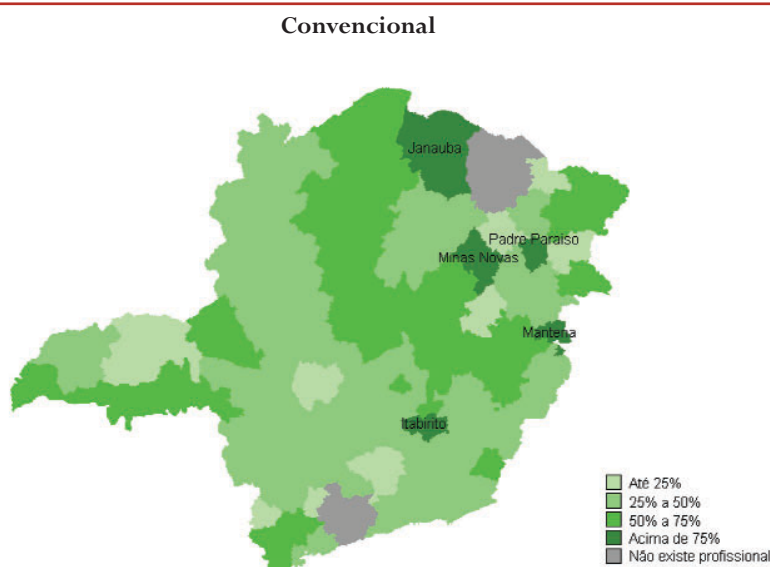


Figura 22 - Percentual de Médicos com até cinco anos de trabalho no município, segundo modo de atuação⁴¹

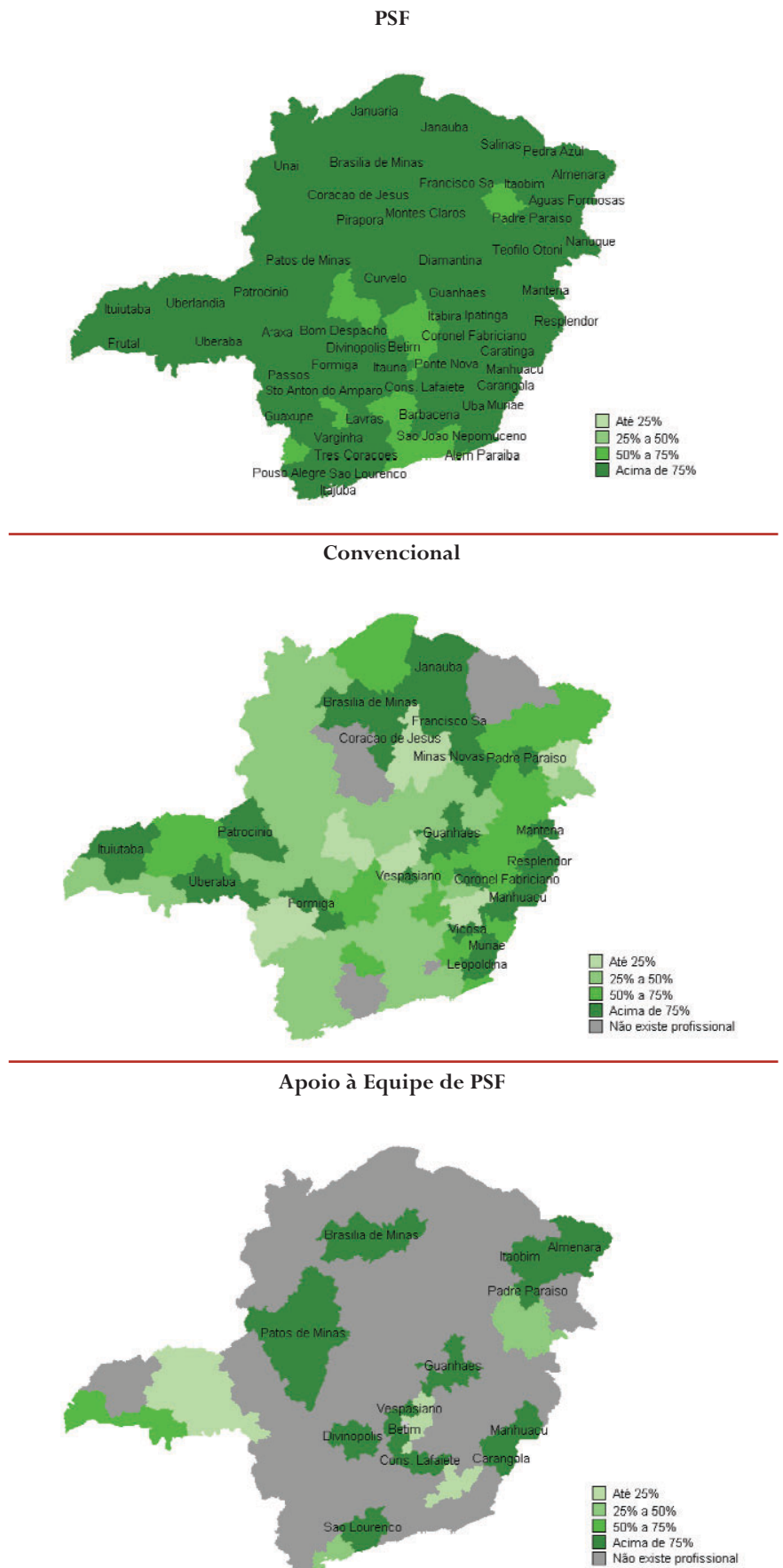
O padrão encontrado no estado quanto ao tempo de trabalho no município se replica para a categoria profissional dos Médicos. No modelo PSF/PACS têm destaque as microrregiões do Norte, Grande BH e Sul de Minas, com as maiores concentrações de profissionais com menos de cinco anos de trabalho no município. No convencional, quatro microrregiões – duas no Leste, uma no Norte e uma próxima à Belo Horizonte - têm comportamento contrário ao evidenciado para o estado, ou seja, possuem mais de 75% dos profissionais com até cinco anos de trabalho. Para o apoio à equipe de PSF é necessário destacar a falta de informação e a inexistência desta categoria em algumas microrregiões. No entanto, é neste modo de atuação que o comportamento está menos padronizado, com elementos em todas as faixas de percentuais.



⁴¹ De acordo com tabela no anexo 20 .

Figura 23 - Percentual de Enfermeiros com até cinco anos de trabalho no município, segundo modo de atuação⁴²

Os Enfermeiros têm comportamentos bem distintos dado o modo de atuação, conforme evidenciado pelo resultado geral do estado. O PSF/PACS tem maioria absoluta desta categoria com mais 75% dos profissionais com até cinco anos de trabalho no município. Para o modelo convencional, nas microrregiões do Leste, Norte e Triângulo Mineiro, 75% profissionais têm até cinco anos de trabalho. No modelo de Apoio à Equipe do PSF, a inexistência do profissional aparece de forma contundente na maior parte das microrregiões.



⁴² De acordo com tabela no anexo 21.

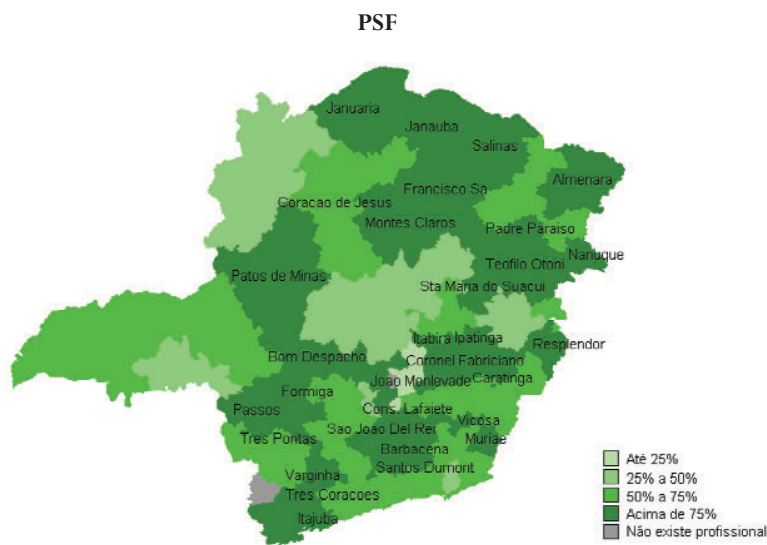
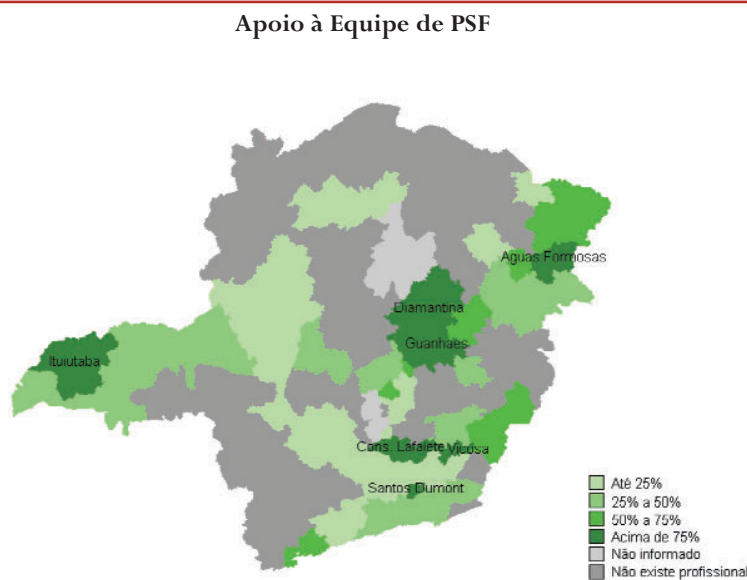
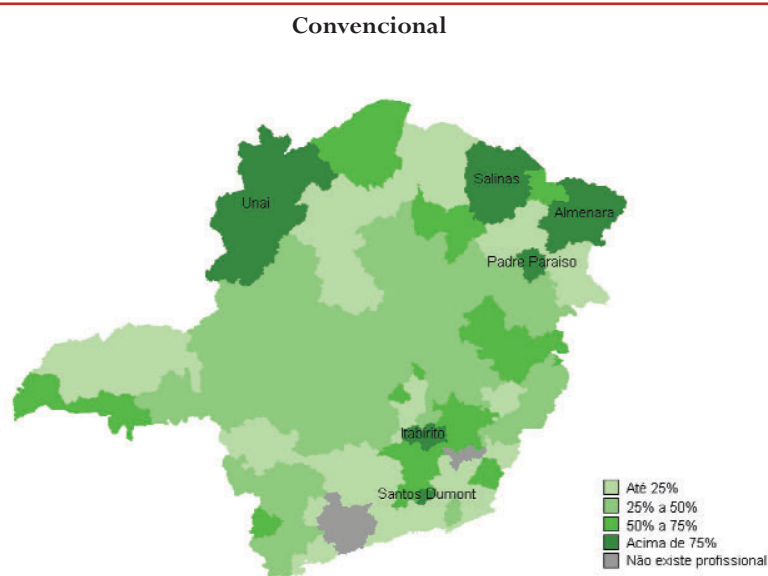


Figura 24 - Percentual de Dentistas com até cinco anos de trabalho no município, segundo modo de atuação⁴³

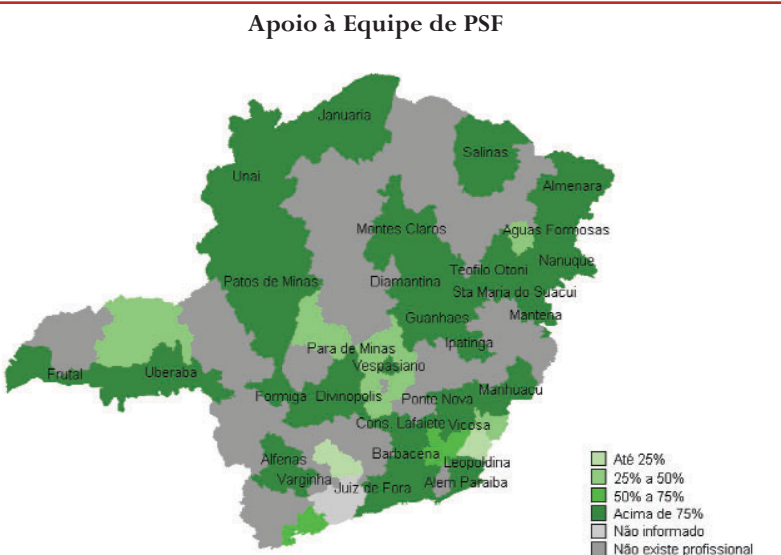
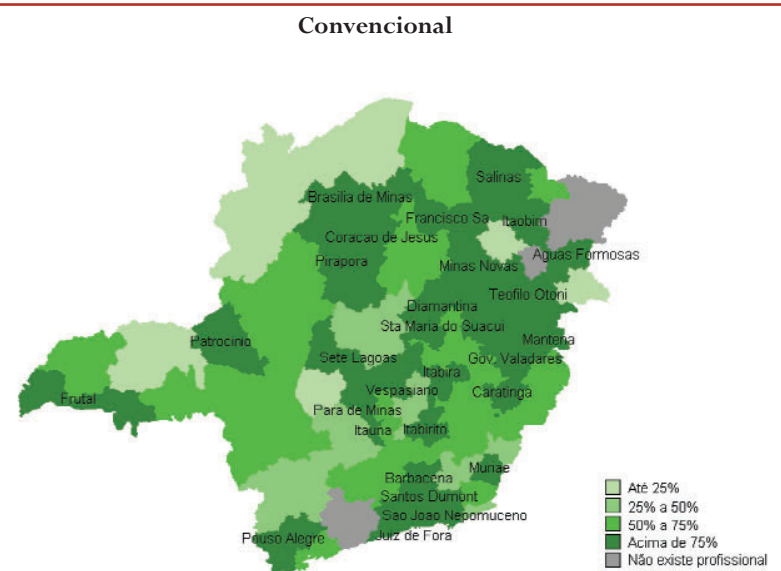
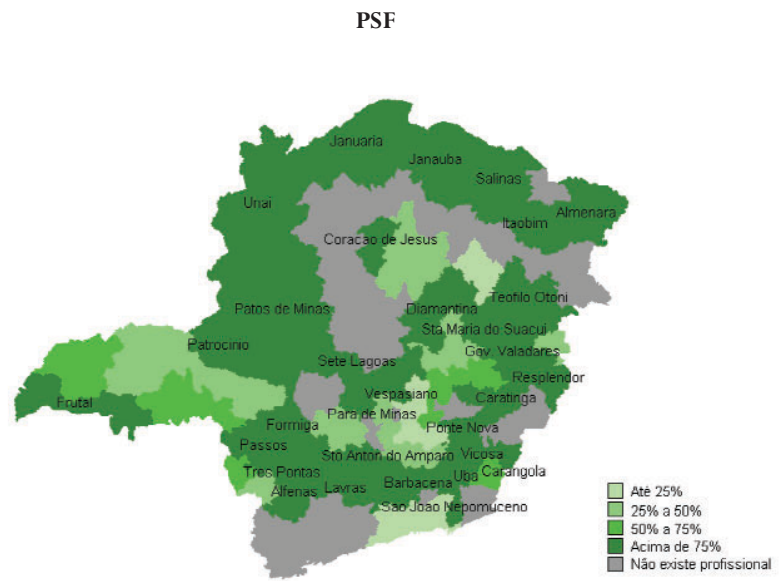
Para o modo PSF/PACS, a microrregião que se destaca é a de Belo Horizonte, em que o percentual de profissionais com até cinco anos de trabalho no município é o mais baixo do estado, contrariando o padrão estadual. No modelo convencional, quatro microrregiões – sendo três no Norte do estado – têm mais de 75% dos profissionais com até cinco anos de trabalho no município. Os demais seguem a lógica do estado. Para o apoio à equipe de PSF, em que pese a inexistência desta categoria profissional em muitas microrregiões, o padrão contrário ao encontrado no estado, ou seja, concentração de mais 75% dos profissionais com tempo inferior a cinco anos de trabalho, é observado em cinco microrregiões dispersas geograficamente.



⁴³ De acordo com tabela no anexo 22 .

Figura 25 - Percentual de outros profissionais de nível superior com até cinco anos de trabalho no município, segundo modo de atuação⁴⁴

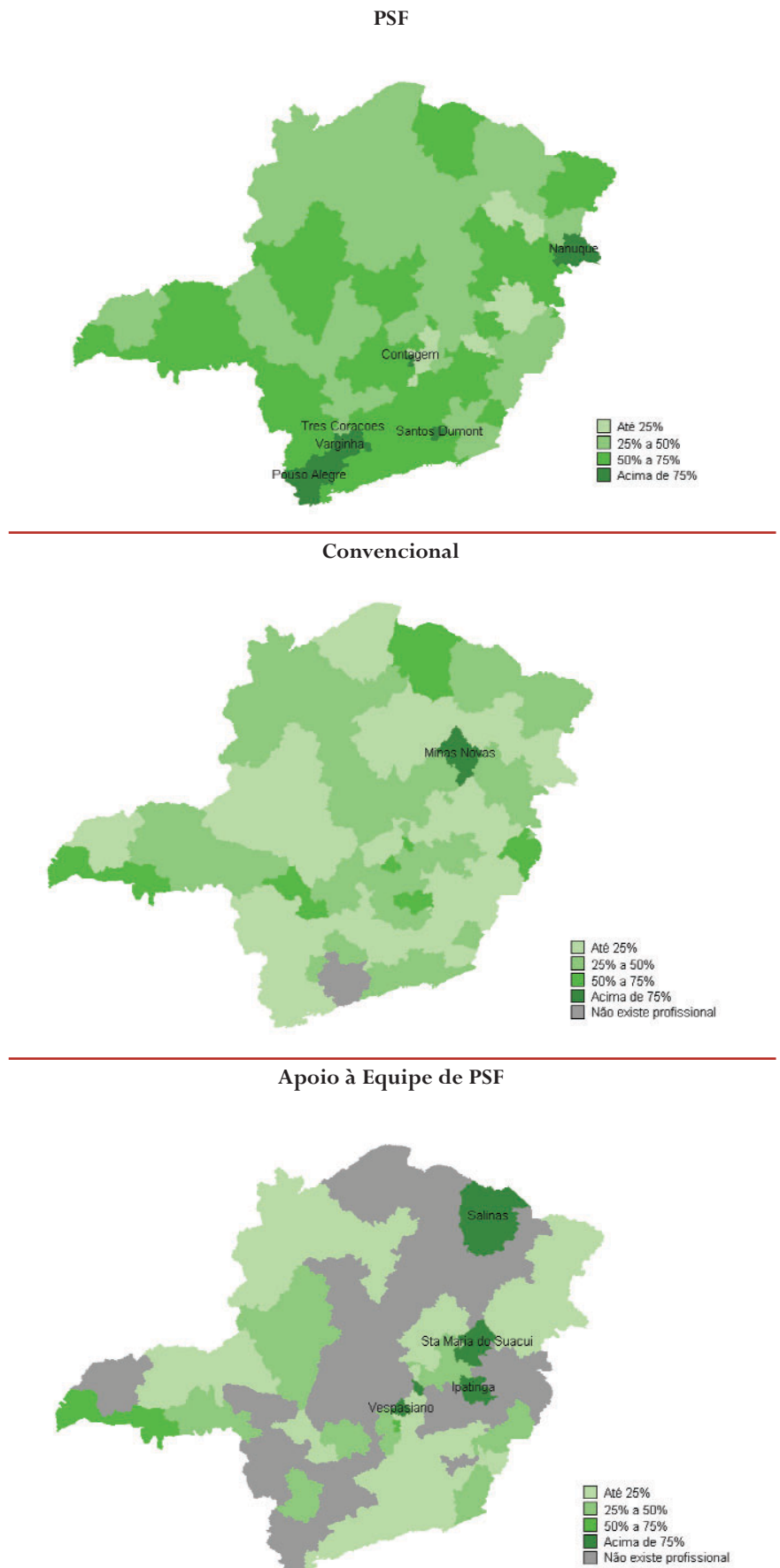
Os outros profissionais de nível superior incluídos no censo replicam o padrão em Minas no PSF/PACS. Contudo, quatro microrregiões apresentam até 25% dos profissionais com até cinco anos de trabalho na UBS, contrariando o encontrado no estado. Vale ressaltar a inexistência de tais profissionais em algumas microrregiões. Para o modelo convencional, um número expressivo de microrregiões apresenta percentual elevado de profissionais com menos de cinco anos de trabalho no município, com concentração no Nordeste mineiro, principalmente. No apoio à equipe de PSF, a inexistência de microrregiões com profissional é significativa em todas as regiões do estado. Para as que apresentam profissional, o padrão do estado não se confirma, ou seja, 75% dos profissionais estão há menos de cinco anos trabalhando no município.



⁴⁴ De acordo com tabela no anexo 23.

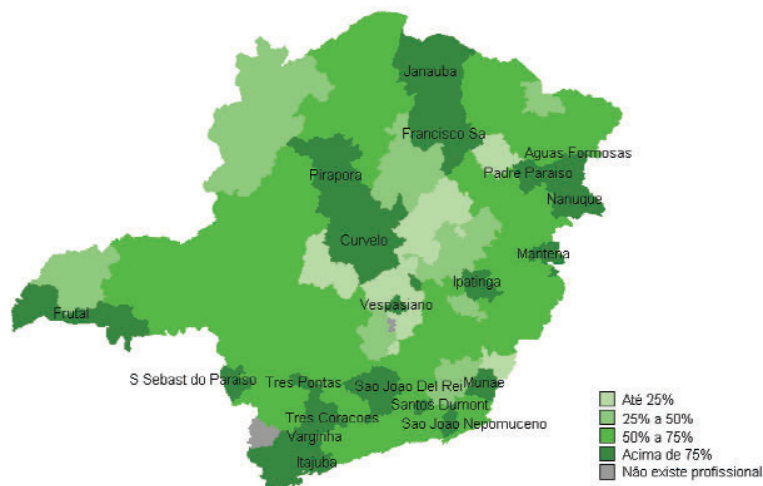
Figura 27 - Percentual de Auxiliares de Enfermagem com até cinco anos de trabalho no município, segundo modo de atuação⁴⁶

No Mapa PSF, pode-se observar o predomínio de microrregiões nas duas primeiras faixas, o que significa que na maior parte do estado o percentual de Auxiliares de Enfermagem com tempo de permanência no município inferior a cinco anos é menor que 50% do total de profissionais desta categoria. Esta categoria profissional no modo convencional possui percentuais menores que 25% de profissionais com tempo de permanência no município inferior a cinco anos em grande parte do estado, como pode ser observado no mapa. Apenas na microrregião de Minas Novas este percentual foi superior a 75% dos Auxiliares. De forma semelhante ao que ocorre no modelo convencional, os Auxiliares de Enfermagem que trabalham no apoio ao PSF apresentam percentual de profissionais com tempo de trabalho no município superior a cinco anos em poucas microrregiões do estado. Destaca-se o grande número de regiões em que não existem profissionais neste modo de atuação.

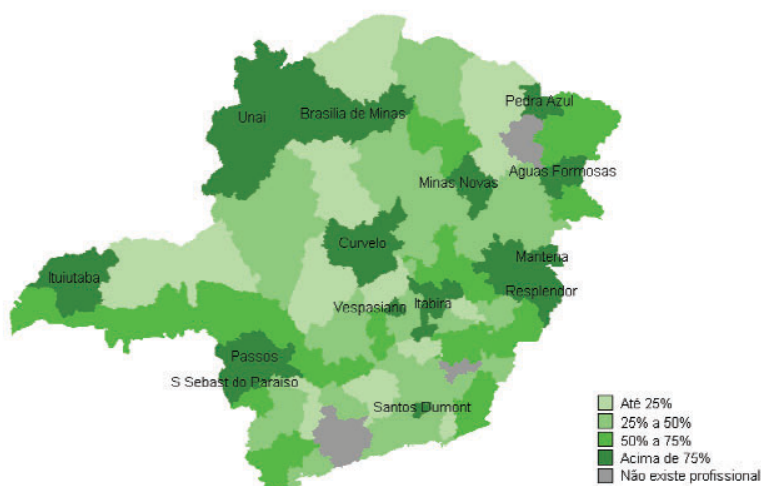


⁴⁶ De acordo com tabela no anexo 25.

PSF



Convencional



Apoio à Equipe de PSF

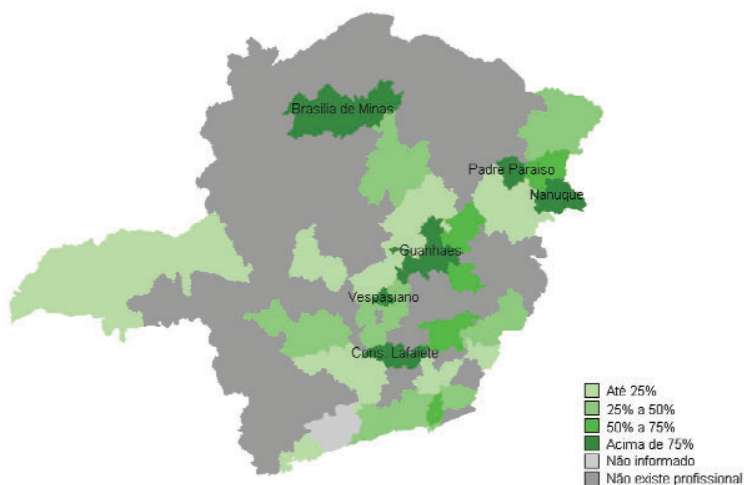


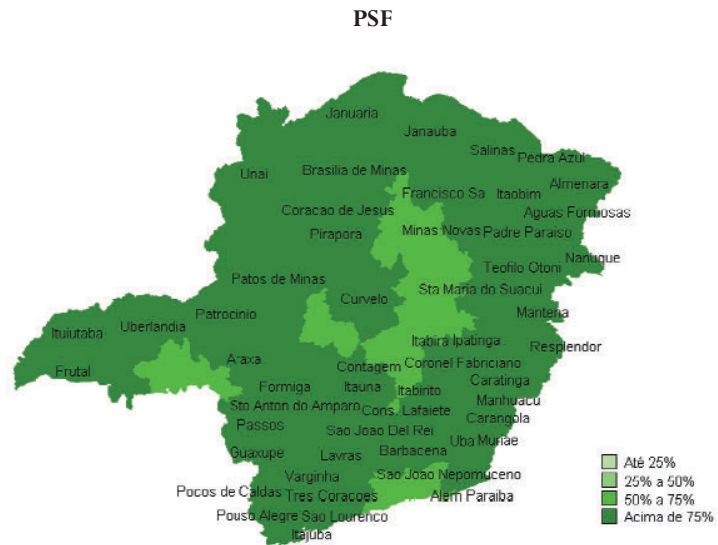
Figura 28 - Percentual de outros profissionais de nível fundamental e médio com até cinco anos de trabalho no município, segundo modo de atuação⁴⁷

O perfil dos demais profissionais de nível médio e fundamental do PSF/PACS (Mapa PSF) quanto ao tempo de permanência revela uma concentração de microrregiões nas faixas de 25% a 50% e de 50% a 75% de profissionais com tempo de permanência no município menor que cinco anos. No convencional, observa-se um número menor de microrregiões nesta última faixa. No estado como um todo, há uma concentração de microrregiões nas faixas inferiores a 50% dos profissionais com menos de cinco anos de permanência no município, conforme se observa no Mapa convencional. O Mapa apoio à equipe de PSF mostra que nas microrregiões em que existem estes profissionais, menos de 25% deles possuem tempo de trabalho no município inferior a cinco anos. A inexistência destas categorias neste modo de atuação é preponderante.

⁴⁷ De acordo com tabela no anexo 26 .

Figura 29 - Percentual de Agentes Comunitários de Saúde com até cinco anos de trabalho no município, segundo modo de atuação⁴⁸

No mapa, observa-se que no estado predominam as microrregiões em que mais de 75% dos Agentes Comunitários têm menos de cinco anos de permanência no município. Apenas em algumas áreas do estado, entre 50 e 75% dos profissionais tem tempo de trabalho no município inferior a cinco anos.



No PSF/PACS, as faixas de tempo que predominam, considerando os portes de município e todas as categorias profissionais, são aquelas entre um e dois anos e entre dois e cinco anos, como observado no estado. Este padrão somente não ocorre nos municípios acima de 500 mil habitantes, nos quais predominam as faixas entre dois e cinco anos e de cinco a dez anos, evidenciando uma tendência de todos os modos de atuação de que quanto maior o porte do município, maior o tempo de trabalho apresentado pelos profissionais.

O comportamento dos Médicos que atuam no PSF está alinhado ao encontrado no global para o Estado. Nos municípios com até 5.000 habitantes, 62,5% dos profissionais está há menos de dois anos trabalhando no município. No entanto, é importante ressaltar a tendência observada de redução deste percentual à medida que se aumenta o porte do município, o que também ocorre com Enfermeiros, Cirurgiões-Dentistas e outros profissionais de nível superior (Tabela 19).

Quanto aos profissionais de nível médio e fundamental do PSF/PACS, com exceção dos Auxiliares de Enfermagem, observa-se maior expressividade nas faixas de até dois anos de trabalho no município, chegando a 62,6% no caso dos Agentes Comunitários de Saúde nos municípios de 5 a 10 mil habitantes. Nos municípios com mais de 500 mil habitantes, as faixas com maior concentração de profissionais são aquelas acima de cinco anos de tempo de trabalho no município.

No que se refere ao modelo convencional para os profissionais de nível superior, observa-se que a influência do porte pode ser percebida pelo aumento do percentual de profissionais nas faixas acima de cinco anos com o aumento do porte do município, mesmo padrão observado para o nível fundamental. Entre os profissionais de nível médio/fundamental a exceção é a categoria de Auxiliar de Enfermagem, que apresenta maiores percentuais de profissionais nas faixas acima de cinco anos quando os municípios são menores (Tabela 20).

No apoio à equipe de PSF/PACS, os profissionais de nível superior apresentam a mesma tendência observada no modelo convencional. A exceção está no porte de 10.000 a 20.000 habitantes, na categoria de Enfermeiros, na qual 71,4% dos profissionais trabalham no município há menos de cinco anos (Tabela 21).

Para os profissionais de nível médio e fundamental, o comportamento quanto ao tempo de trabalho no município é de grande concentração nas faixas acima de cinco anos para todos os portes e categorias, com exceção dos Técnicos de Enfermagem, que têm 50% dos profissionais nas faixas até dois anos (Tabela 21).

As faixas de tempo predominantes nestes dois últimos modos de atuação seguem o padrão observado para o estado.

⁴⁸ De acordo com tabela no anexo 27.

Tabela 19
Distribuição das categorias profissionais do modelo PSF por tempo de trabalho no município, segundo porte de município - Minas Gerais, 2006

Número de habitantes	Tempo de trabalho	Médico(a)	Enfermeiro(a)	Dentista	Outros Prof. Nível Superior	Total - Ensino Superior	Téc. Enf.	Aux. Enf.	ACS	Outros Prof. Nível Médio/Fund.	Total - Ensino - Médio/Fund.	Outro	Total
Até 5000	Até 6 meses	% 27,0	28,2	6,1	20,3	22,4	3,1	4,0	13,9	7,8	11,7	16,7	14,3
	7 meses a 1 ano	% 17,2	12,0	9,5	20,3	14,1	6,9	7,7	14,3	12,1	12,9	22,2	13,2
	1 a 2 anos	% 18,4	26,1	27,7	28,8	23,9	33,6	14,6	29,9	20,6	27,7	11,1	26,7
	2 a 5 anos	% 11,7	22,0	24,3	8,5	17,6	20,6	16,4	21,5	17,0	20,5	16,7	19,8
	5 a 10 anos	% 10,2	5,8	16,2	5,1	9,5	13,7	20,4	13,2	19,1	14,5	5,6	13,3
	Mais de 10 anos	% 8,6	1,7	8,8	3,4	5,8	13,7	31,8	2,7	19,1	7,8	11,1	7,4
	Indeterminado	% 2,0	1,2	2,0	-	1,6	0,8	-	0,2	-	0,2	-	0,5
	NS/NI	% 5,1	2,9	5,4	13,6	5,1	7,6	5,1	4,3	4,3	4,6	16,7	4,8
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	18
N	256	241	148	59	704	131	274	1.732	141	2.278	18	3.000	
5001 a 10000	Até 6 meses	% 21,9	21,4	13,9	11,5	19,9	10,3	7,1	14,4	7,8	13,1	-	14,6
	7 meses a 1 ano	% 16,5	18,9	12,2	15,4	16,7	14,1	7,1	14,6	7,0	13,4	-	14,1
	1 a 2 anos	% 20,7	24,7	20,4	25,0	22,4	27,7	15,5	33,6	23,0	30,7	17,4	28,8
	2 a 5 anos	% 13,5	17,0	20,4	13,5	16,1	20,2	21,6	17,2	16,1	17,8	21,7	17,4
	5 a 10 anos	% 11,7	6,8	13,0	17,3	10,2	13,1	21,8	8,8	21,3	11,0	21,7	10,9
	Mais de 10 anos	% 5,6	1,4	8,3	1,9	4,2	7,0	14,1	1,8	10,4	3,9	13,0	4,0
	Indeterminado	% 1,6	2,1	1,3	-	1,7	1,4	1,2	0,8	2,2	1,0	-	1,1
	NS/NI	% 8,5	7,7	10,4	15,4	8,8	6,1	11,6	8,8	12,2	9,1	26,1	9,1
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	23
N	497	518	230	52	1.297	213	491	3.519	230	4.453	23	5.773	
10001 a 20000	Até 6 meses	% 19,4	21,8	12,8	20,6	19,4	8,7	6,5	10,9	6,9	10,2	7,1	12,2
	7 meses a 1 ano	% 12,6	16,3	12,2	8,8	14,0	5,6	6,5	13,5	11,3	12,3	14,3	12,7
	1 a 2 anos	% 20,5	24,8	25,0	32,4	23,3	24,8	18,6	29,6	22,5	27,9	21,4	26,9
	2 a 5 anos	% 12,4	18,7	19,1	20,6	16,3	19,9	18,6	20,9	18,1	20,5	28,6	19,6
	5 a 10 anos	% 11,4	7,3	11,7	11,8	9,8	14,9	22,3	9,4	13,7	11,2	-	10,9
	Mais de 10 anos	% 8,5	1,2	3,2	-	4,4	12,4	17,4	1,3	9,8	3,9	14,3	4,0
	Indeterminado	% 2,1	0,4	1,6	2,9	1,3	-	0,4	0,3	1,5	0,3	-	0,5
	NS/NI	% 13,2	9,5	14,4	2,9	11,6	13,7	9,6	14,0	16,2	13,6	14,3	13,2
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	14
N	484	504	188	34	1.210	161	489	3.538	204	4.392	14	5.616	
20001 a 50000	Até 6 meses	% 21,9	20,1	12,9	20,6	19,7	14,7	7,2	16,6	9,6	14,9	-	15,9
	7 meses a 1 ano	% 10,4	13,6	7,1	5,9	11,1	10,4	6,6	11,3	8,3	10,5	8,3	10,6
	1 a 2 anos	% 18,6	24,2	24,6	14,7	21,8	15,6	10,5	28,7	20,4	25,3	-	24,6
	2 a 5 anos	% 12,9	20,4	16,7	29,4	17,0	17,1	18,8	20,2	18,3	19,8	8,3	19,2
	5 a 10 anos	% 8,2	8,7	10,8	5,9	8,8	12,8	16,5	9,2	15,2	10,6	16,7	10,3
	Mais de 10 anos	% 14,4	3,3	8,3	2,9	8,5	19,4	27,4	2,4	12,6	7,0	50,0	7,4
	Indeterminado	% 3,0	1,3	2,9	5,9	2,3	0,5	0,9	0,2	1,3	0,3	-	0,7
	NS/NI	% 10,6	8,2	16,7	14,7	10,7	9,5	12,1	11,3	14,3	11,4	16,7	11,3
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	12
N	597	631	240	34	1.502	211	792	4.395	230	5.628	12	7.142	
50001 a 100000	Até 6 meses	% 17,2	15,2	10,6	17,9	15,5	12,1	4,8	12,9	7,7	11,6	9,1	12,5
	7 meses a 1 ano	% 11,9	14,7	4,5	12,5	12,0	18,1	4,3	14,2	11,5	13,1	9,1	12,9
	1 a 2 anos	% 14,1	23,5	14,4	17,9	18,1	10,1	15,4	19,2	16,2	18,1	9,1	18,1
	2 a 5 anos	% 21,0	24,7	17,4	16,1	21,7	17,6	23,9	32,4	22,3	30,1	13,6	28,1
	5 a 10 anos	% 10,6	11,6	14,4	8,9	11,4	18,1	19,3	10,8	14,6	12,4	27,3	12,3
	Mais de 10 anos	% 12,6	4,9	23,5	10,7	10,9	16,6	22,7	1,8	13,8	5,7	22,7	6,9
	Indeterminado	% 1,8	1,0	1,5	5,4	1,6	0,5	0,5	0,2	1,5	0,3	-	0,6
	NS/NI	% 10,9	4,4	13,6	10,7	8,6	7,0	9,2	8,5	12,3	8,7	9,1	8,7
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	22
N	396	388	132	56	972	199	415	2.648	130	3.392	22	4.386	
100001 a 500000	Até 6 meses	% 19,0	17,0	5,1	8,7	16,4	11,0	9,4	12,3	6,6	11,7	18,2	12,6
	7 meses a 1 ano	% 10,6	10,4	9,3	4,3	10,3	9,8	2,2	10,4	4,2	9,1	-	9,3
	1 a 2 anos	% 13,8	16,8	16,9	4,3	15,4	17,1	9,6	15,7	14,4	14,9	-	15,0
	2 a 5 anos	% 15,8	22,5	12,7	17,4	18,7	19,2	21,0	22,4	21,0	22,1	27,3	21,4
	5 a 10 anos	% 9,7	12,9	9,3	26,1	11,5	15,1	22,4	13,4	20,4	14,9	18,2	14,2
	Mais de 10 anos	% 9,7	4,5	24,6	17,4	9,0	14,4	15,4	2,5	14,4	5,0	18,2	5,8
	Indeterminado	% 2,0	0,6	0,8	4,3	1,3	3,4	0,3	0,1	0,6	0,2	-	0,4
	NS/NI	% 19,2	15,3	21,2	17,4	17,5	10,3	19,8	23,2	18,6	22,2	18,2	21,2
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	11
N	442	529	118	23	1.112	146	586	3.504	167	4.403	11	5.526	
Mais de 500000	Até 6 meses	% 7,1	4,2	1,1	6,7	5,0	7,1	1,8	4,6	1,6	3,8	-	4,1
	7 meses a 1 ano	% 4,6	3,8	0,6	4,4	3,8	3,6	2,2	8,3	0,8	6,3	-	5,7
	1 a 2 anos	% 13,3	13,9	4,6	13,3	12,5	10,7	8,6	6,6	1,9	6,9	-	8,2
	2 a 5 anos	% 18,2	22,1	5,1	2,2	18,0	25,0	9,3	28,9	9,3	22,9	-	21,7
	5 a 10 anos	% 15,0	17,1	10,3	13,3	15,4	14,3	13,5	30,0	14,7	25,0	25,0	22,6
	Mais de 10 anos	% 18,8	20,7	60,6	51,1	25,5	28,6	46,7	5,2	55,4	18,4	50,0	20,1
	Indeterminado	% 0,5	0,4	-	4,4	0,5	-	0,4	0,2	-	0,2	-	0,3
	NS/NI	% 22,5	17,7	17,7	4,4	19,2	10,7	17,5	16,3	16,3	16,6	25,0	17,2
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	4
N	581	706	175	45	1.507	28	1.167	3.240	258	4.693	4	6.204	

Tabela 20
Distribuição das categorias profissionais do modelo convencional por tempo de trabalho no município,
segundo porte de município - Minas Gerais, 2006

Número de habitantes	Tempo de trabalho	Médico(a)	Enfermeiro(a)	Dentista	Outros Prof. Nível Superior	Total - Ensino Superior	Téc. Enf.	Aux. Enf.	ACS	Outros Prof. Nível Médio/Fund.	Total - Ensino - Médio/Fund.	Outro	Total	
Até 5000	Até 6 meses	% 11,1	21,2	7,8	17,4	12,7	11,6	3,3	-	9,7	6,8	8,4	9,6	
	7 meses a 1 ano	% 7,9	7,7	3,4	13,4	8,4	8,8	2,9	-	8,2	5,6	6,5	6,9	
	1 a 2 anos	% 16,3	23,1	12,7	18,6	16,5	14,0	6,8	-	16,4	10,7	23,4	14,0	
	2 a 5 anos	% 16,5	23,1	18,1	21,9	18,7	19,6	10,3	-	21,3	15,0	21,5	17,1	
	5 a 10 anos	% 20,7	17,3	21,1	12,6	18,4	12,0	21,0	-	18,8	18,2	14,0	18,1	
	Mais de 10 anos	% 22,9	5,8	28,4	10,1	19,7	28,0	47,0	-	15,9	35,5	15,0	27,2	
	Indeterminado	% 1,0	-	0,5	-	0,6	-	0,6	-	-	0,3	0,9	0,5	
	NS/NI	% 3,7	1,9	7,8	6,1	5,2	6,0	8,2	-	9,7	7,9	10,3	6,8	
		% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Total	N	406	52	204	247	909	250	515	-	207	972	107	1.988
5001 a 10000	Até 6 meses	% 10,5	23,8	5,1	16,1	11,7	5,6	2,1	-	5,2	3,5	3,3	7,2	
	7 meses a 1 ano	% 7,6	9,5	5,1	9,7	7,7	3,7	2,9	-	7,4	4,1	8,1	5,9	
	1 a 2 anos	% 15,0	15,5	11,8	21,4	16,0	16,9	9,0	-	26,8	14,5	19,5	15,4	
	2 a 5 anos	% 16,0	10,7	20,9	21,4	18,1	16,9	15,9	-	15,6	16,0	20,3	17,2	
	5 a 10 anos	% 16,6	11,9	21,3	13,7	16,5	16,1	23,0	-	19,7	20,8	9,8	18,4	
	Mais de 10 anos	% 18,1	13,1	25,2	6,7	16,3	28,8	38,6	-	17,5	32,0	28,5	24,7	
	Indeterminado	% 0,8	-	0,4	0,3	0,5	-	-	-	-	-	-	0,2	
	NS/NI	% 15,4	15,5	10,2	10,7	13,0	12,0	8,4	-	7,8	9,1	10,6	10,9	
		% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Total	N	487	84	254	299	1.124	267	712	-	269	1.248	123	2.495
10001 a 20000	Até 6 meses	% 7,9	14,1	9,2	8,8	8,9	6,9	2,9	-	8,8	5,1	9,2	7,2	
	7 meses a 1 ano	% 7,9	9,4	4,6	9,7	7,7	5,3	2,7	-	9,2	4,8	11,8	6,6	
	1 a 2 anos	% 14,3	15,3	10,1	14,6	13,5	11,6	7,0	-	16,7	10,3	17,6	12,3	
	2 a 5 anos	% 14,9	16,5	12,9	18,6	15,4	16,4	13,5	-	18,4	15,3	14,3	15,3	
	5 a 10 anos	% 14,0	9,4	18,0	18,6	15,5	19,6	17,4	-	23,2	19,3	7,6	16,8	
	Mais de 10 anos	% 31,1	30,6	33,6	17,3	28,5	33,9	46,6	-	20,2	37,6	32,8	32,9	
	Indeterminado	% 2,2	-	0,9	0,4	1,3	-	0,2	-	-	0,1	-	0,7	
	NS/NI	% 7,7	4,7	10,6	11,9	9,0	6,3	9,7	-	3,5	7,5	6,7	8,2	
		% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Total	N	456	85	217	226	984	189	517	-	228	934	119	2.037
20001 a 50000	Até 6 meses	% 2,9	8,8	2,4	8,7	4,3	9,2	2,8	-	13,9	7,6	3,6	5,8	
	7 meses a 1 ano	% 5,0	14,7	3,0	8,7	6,0	0,8	2,1	-	13,2	6,1	4,5	6,0	
	1 a 2 anos	% 17,2	17,6	8,1	15,0	14,5	4,2	8,9	-	17,8	11,7	20,0	13,4	
	2 a 5 anos	% 14,7	8,8	15,2	15,5	14,4	8,4	14,4	-	21,5	16,5	13,6	15,4	
	5 a 10 anos	% 15,6	10,8	23,6	18,4	17,7	21,8	19,5	-	10,4	16,4	7,3	16,6	
	Mais de 10 anos	% 26,7	28,4	27,6	20,4	26,0	41,2	42,0	-	13,2	31,2	30,9	28,7	
	Indeterminado	% 2,0	1,0	1,7	-	1,5	-	0,2	-	-	0,1	-	0,7	
	NS/NI	% 15,9	9,8	18,5	13,1	15,6	14,3	10,2	-	10,0	10,5	20,0	13,4	
		% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Total	N	558	102	297	206	1.163	119	610	-	432	1.161	110	2.434
50001 a 100000	Até 6 meses	% 5,2	6,5	2,7	9,4	5,2	7,0	1,2	-	9,1	4,5	5,4	4,9	
	7 meses a 1 ano	% 1,4	3,2	2,3	3,9	2,1	2,8	2,2	-	2,7	2,4	5,4	2,4	
	1 a 2 anos	% 3,9	12,9	5,3	6,3	5,4	3,7	5,0	-	4,3	4,5	20,7	5,7	
	2 a 5 anos	% 8,4	4,3	10,3	7,0	8,3	14,0	10,8	-	15,0	12,6	12,0	10,3	
	5 a 10 anos	% 12,5	11,8	17,6	8,6	13,2	21,0	22,0	-	19,3	21,1	16,3	16,7	
	Mais de 10 anos	% 39,1	40,9	40,5	14,8	36,6	33,6	47,8	-	33,2	40,8	27,2	37,9	
	Indeterminado	% 4,5	2,2	1,5	0,8	3,1	-	-	-	2,1	0,5	-	1,8	
	NS/NI	% 25,0	18,3	19,8	49,2	26,1	17,8	11,0	-	14,4	13,6	13,0	20,2	
		% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Total	N	560	93	262	128	1.043	214	418	-	187	819	92	1.954
100001 a 500000	Até 6 meses	% 3,9	15,0	2,9	6,0	5,4	4,0	7,0	-	14,7	8,2	7,4	6,8	
	7 meses a 1 ano	% 2,1	7,8	2,4	1,8	2,8	3,2	3,4	-	2,4	3,1	2,5	2,9	
	1 a 2 anos	% 5,1	7,8	1,5	9,6	5,5	5,2	5,7	-	4,1	5,2	3,3	5,2	
	2 a 5 anos	% 7,3	9,2	10,2	18,6	9,5	10,3	10,5	-	8,5	10,0	7,4	9,7	
	5 a 10 anos	% 11,8	17,6	17,1	12,6	13,5	12,3	18,1	-	14,0	15,9	9,0	14,4	
	Mais de 10 anos	% 38,0	28,1	43,9	25,1	36,0	43,7	34,8	-	34,5	36,6	61,5	37,5	
	Indeterminado	% 3,0	-	0,5	4,2	2,4	-	-	-	0,3	0,1	-	1,2	
	NS/NI	% 28,8	14,4	21,5	22,2	24,9	21,4	20,6	-	21,5	21,0	9,0	22,3	
		% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Total	N	722	153	205	167	1.247	252	886	-	293	1.231	122	2.600
Mais de 500000	Até 6 meses	% 1,8	5,6	-	2,8	2,1	-	4,7	-	1,8	3,4	7,1	2,7	
	7 meses a 1 ano	% 1,6	-	3,1	0,9	1,5	-	2,7	-	4,0	3,2	-	2,3	
	1 a 2 anos	% 6,2	12,7	12,4	11,1	9,0	30,8	19,1	-	7,5	14,5	-	11,5	
	2 a 5 anos	% 6,9	11,3	1,0	7,4	6,5	23,1	7,0	-	12,8	9,9	-	8,0	
	5 a 10 anos	% 20,7	7,0	12,4	12,0	16,0	7,7	13,1	-	21,2	16,4	7,1	16,1	
	Mais de 10 anos	% 43,0	56,3	55,7	46,3	47,3	30,8	42,6	-	23,0	34,1	35,7	40,9	
	Indeterminado	% 1,6	-	-	2,8	1,4	-	-	-	-	-	-	0,7	
	NS/NI	% 18,4	7,0	15,5	16,7	16,2	7,7	10,7	-	29,6	18,6	50,0	17,8	
		% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Total	N	305	71	97	108	581	13	298	-	226	537	14	1.132

Tabela 21
Distribuição das categorias profissionais do apoio à equipe de PSF por tempo de trabalho no município, segundo porte de município - Minas Gerais, 2006

Número de habitantes	Tempo de trabalho	Médico(a)	Enfermeiro(a)	Dentista	Outros Prof. Nivel Superior	Total - Ensino Superior	Téc. Enf.	Aux. Enf.	ACS	Outros Prof. Nivel Médio/Fund.	Total - Ensino - Médio/Fund.	Outro	Total	
Até 5000	Até 6 meses	% 14,1	33,3	10,5	17,6	15,1	17,6	1,8	-	9,8	7,3	-	11,4	
	7 meses a 1 ano	% 10,6	11,1	10,5	14,7	11,4	17,6	7,1	-	2,0	6,5	11,1	9,4	
	1 a 2 anos	% 17,6	11,1	10,5	20,6	16,3	5,9	3,6	-	7,8	5,6	-	11,4	
	2 a 5 anos	% 10,6	11,1	18,4	17,6	13,9	17,6	16,1	-	17,6	16,9	11,1	15,1	
	5 a 10 anos	% 16,5	33,3	21,1	14,7	18,1	5,9	19,6	-	45,1	28,2	-	21,7	
	Mais de 10 anos	% 20,0	-	28,9	8,8	18,7	29,4	48,2	-	13,7	31,5	77,8	25,8	
	Indeterminado	% -	-	-	-	-	-	1,8	-	-	0,8	-	0,3	
	NS/NI	% 10,6	-	-	5,9	6,6	5,9	1,8	-	3,9	3,2	-	5,0	
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Total	N	85	9	38	34	166	17	56	-	51	124	9	299
5001 a 10000	Até 6 meses	% 19,4	28,6	2,6	18,6	16,1	9,1	3,1	-	8,8	5,8	-	11,9	
	7 meses a 1 ano	% 12,2	-	13,2	23,3	14,5	-	1,5	-	14,7	5,0	-	10,6	
	1 a 2 anos	% 12,2	14,3	28,9	23,3	18,3	13,6	4,6	-	8,8	7,4	-	13,9	
	2 a 5 anos	% 17,3	28,6	13,2	18,6	17,2	27,3	4,6	-	11,8	10,7	-	14,5	
	5 a 10 anos	% 9,2	28,6	18,4	2,3	10,2	-	27,7	-	35,3	24,8	33,3	16,1	
	Mais de 10 anos	% 13,3	-	15,8	9,3	12,4	40,9	56,9	-	20,6	43,8	33,3	24,8	
	Indeterminado	% 3,1	-	-	-	1,6	-	-	-	-	-	-	1,0	
	NS/NI	% 13,3	-	7,9	4,7	9,7	9,1	1,5	-	-	2,5	33,3	7,1	
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Total	N	98	7	38	43	186	22	65	-	34	121	3	310
10001 a 20000	Até 6 meses	% 8,2	14,3	10,0	7,1	8,7	-	-	-	3,6	1,0	20,0	6,5	
	7 meses a 1 ano	% 1,6	28,6	16,7	10,7	8,7	18,8	1,8	-	14,3	8,1	-	7,8	
	1 a 2 anos	% 24,6	28,6	10,0	7,1	17,5	12,5	7,3	-	17,9	11,1	15,0	14,7	
	2 a 5 anos	% 23,0	-	30,0	14,3	21,4	-	14,5	-	14,3	12,1	10,0	16,7	
	5 a 10 anos	% 14,8	14,3	16,7	7,1	13,5	6,3	34,5	-	14,3	24,2	10,0	17,6	
	Mais de 10 anos	% 21,3	-	16,7	7,1	15,9	50,0	36,4	-	21,4	34,3	30,0	24,5	
	Indeterminado	% -	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	NS/NI	% 6,6	14,3	-	46,4	14,3	12,5	5,5	-	14,3	9,1	15,0	12,2	
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Total	N	61	7	30	28	126	16	55	-	28	99	20	245
20001 a 50000	Até 6 meses	% 7,5	33,3	-	14,3	8,3	-	3,6	-	6,7	4,1	-	6,5	
	7 meses a 1 ano	% 4,5	-	4,8	7,1	4,6	-	3,6	-	40,0	10,8	50,0	8,1	
	1 a 2 anos	% 11,9	33,3	14,3	35,7	16,7	25,0	5,5	-	6,7	6,8	-	12,4	
	2 a 5 anos	% 13,4	16,7	9,5	28,6	14,8	25,0	14,5	-	6,7	13,5	-	14,0	
	5 a 10 anos	% 9,0	-	28,6	-	11,1	25,0	30,9	-	33,3	31,1	-	18,8	
	Mais de 10 anos	% 41,8	16,7	28,6	7,1	33,3	25,0	38,2	-	-	29,7	50,0	32,3	
	Indeterminado	% 3,0	-	-	-	1,9	-	-	-	-	-	-	1,1	
	NS/NI	% 9,0	-	14,3	7,1	9,3	-	3,6	-	6,7	4,1	-	7,0	
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Total	N	67	6	21	14	108	4	55	-	15	74	4	186
50001 a 100000	Até 6 meses	% 7,3	-	-	12,5	6,8	-	-	-	-	-	-	3,4	
	7 meses a 1 ano	% 7,3	50,0	-	12,5	8,1	25,0	-	-	-	3,3	7,1	6,8	
	1 a 2 anos	% 5,5	-	-	25,0	6,8	25,0	5,9	-	-	6,7	23,8	11,6	
	2 a 5 anos	% 18,2	50,0	44,4	25,0	23,0	25,0	23,5	-	55,6	33,3	40,5	30,1	
	5 a 10 anos	% 18,2	-	22,2	12,5	17,6	25,0	23,5	-	22,2	23,3	11,9	17,1	
	Mais de 10 anos	% 27,3	-	33,3	-	24,3	-	41,2	-	22,2	30,0	-	18,5	
	Indeterminado	% -	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	NS/NI	% 18,4	-	-	12,5	13,5	-	5,9	-	-	3,3	16,7	12,3	
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Total	N	55	2	9	8	74	4	17	-	9	30	42	146
100001 a 500000	Até 6 meses	% 18,5	25,0	7,7	18,2	17,6	-	6,9	-	4,0	4,9	-	13,3	
	7 meses a 1 ano	% 4,6	-	15,4	-	5,1	-	3,4	-	-	1,6	-	3,9	
	1 a 2 anos	% 9,3	-	-	18,2	8,8	42,9	-	-	16,0	11,5	-	9,4	
	2 a 5 anos	% 11,1	-	15,4	18,2	11,8	14,3	10,3	-	12,0	11,5	-	11,3	
	5 a 10 anos	% 8,3	-	7,7	18,2	8,8	-	17,2	-	12,0	13,1	-	9,9	
	Mais de 10 anos	% 20,4	50,0	15,4	-	19,1	-	10,3	-	24,0	14,8	50,0	18,7	
	Indeterminado	% 1,9	-	-	9,1	2,2	-	3,4	-	-	1,6	-	2,0	
	NS/NI	% 25,9	25,0	38,5	18,2	26,5	42,9	48,3	-	32,0	41,0	50,0	31,5	
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Total	N	108	4	13	11	136	7	29	-	25	61	6	203
Mais de 500000	Até 6 meses	% 0,9	-	-	-	0,5	-	0,3	-	2,4	1,5	-	1,0	
	7 meses a 1 ano	% 0,7	-	0,9	0,6	0,6	-	0,5	-	4,3	2,7	-	1,7	
	1 a 2 anos	% 1,6	1,7	4,3	4,7	2,7	-	1,8	-	5,8	4,1	-	3,4	
	2 a 5 anos	% 7,6	6,9	3,4	20,7	9,8	33,3	8,3	-	18,3	14,1	14,3	12,1	
	5 a 10 anos	% 10,1	15,5	12,1	8,9	10,5	-	14,3	-	17,5	16,1	23,8	13,7	
	Mais de 10 anos	% 60,9	58,6	64,7	46,7	58,2	33,3	57,9	-	33,2	43,7	47,6	50,3	
	Indeterminado	% 1,3	-	-	4,1	1,6	-	0,3	-	-	0,1	-	0,8	
	NS/NI	% 16,9	17,2	14,7	14,2	16,0	33,3	16,8	-	18,5	17,8	14,3	16,9	
Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Total	N	445	58	116	169	788	3	399	-	536	938	21	1.747	

Como o tempo de trabalho no município é uma dimensão que pode ser o resultado de interações de diversas variáveis, considerou-se que os resultados encontrados para esta dimensão deveriam ser analisados juntamente com outros elementos referentes aos recursos humanos a fim de que se pudesse explicar melhor seu comportamento.

Desta forma, quando se considera o vínculo trabalhista em relação aos resultados encontrados para o tempo de trabalho, observa-se uma tendência neste último, conforme revela a descrição dos dados.

Do total de profissionais com o vínculo contrato administrativo, o maior percentual, para todos os modos de APS, está concentrado na faixa de tempo de trabalho no município até cinco anos, o que representa 75% para profissionais do PSF/PACS, 63,9% para profissionais do modo convencional e 61,2% para aqueles do apoio à equipe de PSF. Destaca-se a categoria de Médicos que atuam no PSF, na qual o maior percentual de profissionais com contrato administrativo (22,7%) está na faixa de tempo até seis meses e também as categorias de Enfermeiro e Técnico de Enfermagem do apoio à Equipe de PSF, apresentam mais de 80% os profissionais com contrato administrativo situados nas faixas até cinco anos (Tabela 22).

Quanto ao vínculo estatutário, o maior percentual de profissionais, em geral, concentra-se na faixa de tempo de trabalho de mais de dez anos independente do modo de atuação (Tabelas 22, 23 e 24). No PSF/PACS, com exceção do Agente Comunitário de Saúde e do Enfermeiro, todas as demais categorias apresentam este padrão de tempo de trabalho no município, sendo que em todas as categorias do modelo convencional e apoio à equipe de PSF observa-se esta concentração na faixa acima de dez anos, que é ainda mais acentuada nesta última modalidade de atenção.

Quando se considera o vínculo celetista, no PSF/PACS a maior parte se concentra nas faixas de dois a cinco anos e de cinco a dez anos, apresentando percentuais semelhantes em ambas. Destaca-se que o percentual de profissionais com vínculo CLT e com mais de dez anos de trabalho no município é apenas 6,7% do total. No modelo convencional e apoio à equipe de PSF, predominam os profissionais na faixa de mais de dez anos de trabalho no município (41% e 34,3%, respectivamente).

Nos profissionais terceirizados não há um padrão quanto ao tempo de trabalho. Observa-se que, nos três modos de atuação, a maior concentração está nas faixas de dois a cinco anos e de cinco a dez anos. Os Médicos da modalidade apoio à equipe de PSF com este vínculo também se destacam por apresentarem o maior percentual de profissionais na faixa de até seis meses de trabalho no município. Um dado a ser destacado diz respeito à categoria dos Auxiliares de Enfermagem do PSF/PACS: o maior percentual de profissionais terceirizados (25,9%) está na faixa de mais de dez anos. No modo convencional, este percentual chega a 74% (Tabelas 22, 23 e 24).

Tabela 22
Distribuição das categorias profissionais do modelo PSF por tempo de trabalho no município,
segundo vínculo - Minas Gerais, 2006

		Médico(a)	Enfermeiro(a)	Dentista	Outros Prof. Nível Superior	Total - Ensino Superior	Téc. Enf.	Aux. Enf.	ACS	Outros Prof. Nível Médio/Fund.	Total - Ensino - Médio/Fund.	Outro	Total	
Contrato Administrativo	Até 6 meses	% 22,7	21,2	13,1	22,2	20,7	12,4	9,4	14,2	9,3	13,5	10,3	15,1	
	7 meses a 1 ano	% 14,0	15,0	12,4	17,0	14,3	10,3	7,6	13,0	11,3	12,3	12,8	12,7	
	1 a 2 anos	% 18,0	24,0	26,5	27,5	22,0	26,4	17,5	28,0	26,2	26,9	23,1	25,8	
	2 a 5 anos	% 15,1	20,6	20,0	16,3	18,1	20,5	23,4	22,3	20,9	22,3	17,9	21,3	
	5 a 10 anos	% 9,0	7,2	9,3	5,2	8,2	12,6	18,1	8,7	12,6	9,8	12,8	9,5	
	Mais de 10 anos	% 7,6	2,3	5,6	1,3	4,9	7,8	11,0	1,6	5,2	2,9	7,7	3,3	
	Indeterminado	% 2,1	1,1	1,6	0,7	1,6	0,9	0,5	0,3	1,3	0,4	-	0,6	
	NS/NI	% 11,6	8,6	11,6	9,8	10,3	9,0	12,6	11,9	13,2	11,9	15,4	11,6	
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	N	2.150	2.224	701	153	5.228	677	1.759	15.327	698	18.461	39	23.728	
Estatutário	Até 6 meses	% 6,0	7,3	5,1	8,1	6,5	8,5	2,0	10,9	2,5	6,5	4,4	6,5	
	7 meses a 1 ano	% 4,4	7,1	1,9	4,1	5,1	14,3	2,1	13,2	2,7	7,9	6,7	7,1	
	1 a 2 anos	% 14,5	16,1	9,1	14,9	14,2	8,9	7,5	18,2	5,7	12,3	4,4	12,8	
	2 a 5 anos	% 15,7	21,4	11,3	12,2	17,2	15,9	11,7	25,7	10,6	18,2	13,3	17,9	
	5 a 10 anos	% 16,8	17,4	16,9	17,6	17,1	18,2	17,8	20,4	21,9	19,4	24,4	18,8	
	Mais de 10 anos	% 23,6	16,5	41,6	28,4	24,0	27,5	44,6	5,5	42,5	25,7	35,6	25,3	
	Indeterminado	% 0,5	0,3	0,5	2,7	0,5	0,8	0,4	0,0	0,4	0,3	-	0,3	
	NS/NI	% 18,6	13,8	13,7	12,2	15,3	5,8	13,9	6,0	13,7	9,8	11,1	11,4	
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	N	662	874	373	74	1.983	258	1.920	2.249	511	4.938	45	6.966	
CLT	Até 6 meses	% 19,3	14,2	5,5	22,2	15,6	2,7	5,1	10,6	10,0	9,6	-	10,6	
	7 meses a 1 ano	% 9,7	8,1	3,6	-	7,8	13,7	3,5	8,5	6,0	8,0	-	8,0	
	1 a 2 anos	% 21,0	18,9	20,0	11,1	19,6	13,7	8,2	17,1	14,0	15,7	-	16,4	
	2 a 5 anos	% 14,2	31,1	14,5	22,2	20,9	20,5	20,4	26,1	18,0	24,9	40,0	24,3	
	5 a 10 anos	% 14,2	14,2	14,5	11,1	14,1	20,5	26,3	25,2	16,0	25,0	20,0	23,2	
	Mais de 10 anos	% 10,2	3,4	23,6	5,6	9,3	21,9	24,7	1,9	26,0	6,1	40,0	6,7	
	Indeterminado	% 1,1	0,7	3,6	5,6	1,5	-	-	0,1	-	0,1	-	0,3	
	NS/NI	% 10,2	9,5	14,5	22,2	11,1	6,8	11,8	10,5	10,0	10,5	-	10,6	
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	N	176	148	55	18	397	73	255	1.616	50	1.994	5	2.396	
Terceirizado	Até 6 meses	% 20,0	16,7	21,4	-	18,4	-	-	4,7	10,7	4,7	-	5,2	
	7 meses a 1 ano	% 10,9	3,3	14,3	25,0	9,7	16,7	7,4	9,4	7,1	9,3	-	9,4	
	1 a 2 anos	% 16,4	40,0	28,6	-	24,3	16,7	18,5	7,7	7,1	7,9	-	8,5	
	2 a 5 anos	% 18,2	26,7	14,3	25,0	20,4	33,3	11,1	24,4	39,3	24,5	-	24,3	
	5 a 10 anos	% 14,5	3,3	7,1	50,0	11,7	-	18,5	26,7	17,9	26,5	-	25,9	
	Mais de 10 anos	% 9,1	-	-	-	4,9	-	25,9	5,8	10,7	6,0	-	6,0	
	Indeterminado	% -	-	-	-	-	-	-	0,2	-	0,2	-	0,2	
	NS/NI	% 10,9	10,0	14,3	-	10,7	33,3	18,5	21,1	7,1	21,0	100,0	20,6	
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	N	55	30	14	4	103	6	27	2.614	28	2.675	1	2.779	
Outro	Até 6 meses	% 8,5	12,3	-	10,3	9,4	6,7	7,6	10,0	-	8,4	50,0	9,0	
	7 meses a 1 ano	% 12,7	8,8	-	10,3	9,0	6,7	5,3	6,1	-	5,5	-	6,8	
	1 a 2 anos	% 14,1	12,3	6,7	13,8	12,3	10,0	13,0	9,6	-	10,1	-	10,8	
	2 a 5 anos	% 7,0	17,5	13,3	-	11,9	10,0	12,2	27,5	22,2	21,1	-	17,6	
	5 a 10 anos	% 19,7	22,8	30,0	24,1	23,0	16,7	19,1	26,6	29,8	23,7	-	23,3	
	Mais de 10 anos	% 23,9	15,8	36,7	37,9	23,4	30,0	28,2	2,2	22,2	13,7	-	17,1	
	Indeterminado	% -	0,9	-	-	0,4	-	-	-	-	-	-	0,2	
	NS/NI	% 14,1	9,6	13,3	3,4	10,7	20,0	14,5	17,9	25,9	17,5	50,0	15,2	
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	N	71	114	30	29	244	30	131	229	27	417	4	665	
Autônomo	Até 6 meses	% 18,8	22,7	-	-	18,6	-	33,3	7,9	-	9,3	-	12,6	
	7 meses a 1 ano	% 6,3	18,2	-	100,0	14,0	-	-	22,2	-	18,7	100,0	17,6	
	1 a 2 anos	% 18,8	22,7	25,0	-	20,9	60,0	16,7	7,9	-	12,0	-	15,1	
	2 a 5 anos	% 37,5	9,1	50,0	-	23,3	40,0	16,7	4,8	-	8,0	-	13,4	
	5 a 10 anos	% -	18,2	25,0	-	11,6	-	16,7	12,7	-	12,0	-	11,8	
	Mais de 10 anos	% 12,5	-	-	-	4,7	-	16,7	1,6	100,0	4,0	-	4,2	
	Indeterminado	% -	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	NS/NI	% 6,3	9,1	-	-	7,0	-	-	42,9	-	36,0	-	25,2	
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	N	16	22	4	1	43	5	6	63	1	75	1	119	
Estatutário e outro	Até 6 meses	% 11,1	-	-	-	5,3	-	-	3,2	-	1,7	-	3,7	
	7 meses a 1 ano	% 11,1	5,3	-	-	6,7	-	7,1	9,7	-	6,7	-	6,7	
	1 a 2 anos	% 8,3	5,3	-	10,0	6,7	-	-	25,8	11,1	15,0	-	10,4	
	2 a 5 anos	% 16,7	15,8	20,0	20,0	17,3	16,7	7,1	25,8	-	16,7	-	17,0	
	5 a 10 anos	% 8,3	10,5	-	10,0	8,0	16,7	7,1	19,4	33,3	18,3	-	12,8	
	Mais de 10 anos	% 22,2	21,1	20,0	-	18,7	33,3	35,7	6,5	11,1	16,7	-	17,6	
	Indeterminado	% 16,7	21,1	40,0	50,0	25,3	33,3	42,9	9,7	33,3	23,3	-	24,4	
	NS/NI	% 5,6	21,1	20,0	10,0	12,0	-	-	-	11,1	1,7	-	7,4	
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	N	36	19	10	10	75	6	14	31	9	60	-	135	
2 ou mais vínculos não estatutário	Até 6 meses	% 7,1	11,1	-	-	8,3	-	-	-	-	-	-	5,4	
	7 meses a 1 ano	% 7,1	11,1	-	-	8,3	-	-	-	-	-	-	5,4	
	1 a 2 anos	% 14,3	22,2	100,0	-	20,8	-	50,0	12,5	-	15,4	-	18,9	
	2 a 5 anos	% 21,4	22,2	-	-	20,8	-	-	37,5	-	23,1	-	21,6	
	5 a 10 anos	% 14,3	33,3	-	-	20,8	50,0	-	25,0	-	23,1	-	21,6	
	Mais de 10 anos	% 14,3	-	-	-	8,3	-	-	-	100,0	7,7	-	8,1	
	Indeterminado	% 14,3	-	-	-	8,3	50,0	50,0	25,0	-	30,8	-	16,2	
	NS/NI	% 7,1	-	-	-	4,2	-	-	-	-	-	-	2,7	
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	N	14	9	1	-	24	2	2	8	1	13	-	37	
NS/NI	Até 6 meses	% 13,7	18,2	2,3	-	12,1	9,4	3,0	8,0	11,4	7,4	-	8,5	
	7 meses a 1 ano	% 4,1	13,0	4,7	7,1	7,7	3,1	4,0	10,5	2,9	8,6	-	8,3	
	1 a 2 anos	% 9,8	14,3	4,7	21,4	11,1	15,6	13,0	15,5	8,6	14,7	-	13,8	
	2 a 5 anos	% 12,3	11,7	14,0	14,3	12,6	15,6	14,0	12,8	5,7	12,7	44,4	13,0	
	5 a 10 anos	% 5,5	6,5	7,0	14,3	6,8	15,6	12,0	8,4	17,1	9,9	-	9,0	
	Mais de 10 anos	% 9,6	5,2	9,3	14,3	8,2	15,6	23,0	2,1	20,0	7,3	11,1	7,5	
	Indeterminado	% 2,7	-	-	-	1,0	-	-	-	-	0,2	-	0,4	
	NS/NI	% 42,5	31,2</											

Tabela 23
Distribuição das categorias profissionais do modelo convencional por tempo de trabalho no município,
segundo vínculo - Minas Gerais, 2006

		Médico(a)	Enfermeiro(a)	Dentista	Outros Prof. Nível Superior	Total - Ensino Superior	Téc. Enf.	Aux. Enf.	ACS	Outros Prof. Nível Médio/Fund.	Total - Ensino - Médio/Fund.	Outro	Total	
Contrato Administrativo	Até 6 meses	% 11,4	26,0	12,1	17,4	14,1	12,6	7,8	-	18,5	13,1	9,2	13,4	
	7 meses a 1 ano	% 8,6	16,9	7,3	13,4	10,2	8,8	6,9	-	12,9	9,7	12,3	10,1	
	1 a 2 anos	% 19,6	25,1	19,4	25,6	21,4	22,3	18,7	-	25,0	21,9	35,6	22,4	
	2 a 5 anos	% 16,9	10,5	20,2	17,4	17,0	18,0	21,9	-	17,4	19,3	18,4	18,0	
	5 a 10 anos	% 12,8	5,0	13,6	8,9	11,4	8,6	17,9	-	9,8	12,8	7,7	11,7	
	Mais de 10 anos	% 12,9	5,9	8,8	4,4	9,8	13,1	11,8	-	5,0	9,3	7,3	9,4	
	Indeterminado	% 1,4	-	1,3	0,9	1,1	-	0,1	-	0,3	0,2	0,4	0,7	
	NS/NI	% 16,4	10,5	17,2	12,0	15,0	16,6	14,9	-	11,1	13,7	9,2	14,2	
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	N	1.323	219	396	551	2.489	373	739	-	745	1.857	261	4.607	
Estatutário	Até 6 meses	% 1,3	5,3	1,9	5,6	2,7	5,8	2,1	-	3,8	3,1	3,7	2,9	
	7 meses a 1 ano	% 1,5	3,1	1,8	4,1	2,2	2,8	1,6	-	3,4	2,2	2,6	2,2	
	1 a 2 anos	% 5,0	8,7	4,7	8,8	6,0	4,9	5,6	-	6,4	5,6	4,8	5,8	
	2 a 5 anos	% 8,3	9,0	12,7	18,5	11,5	12,3	10,2	-	15,1	11,5	12,5	11,5	
	5 a 10 anos	% 16,1	18,1	22,0	19,0	18,4	20,1	20,5	-	23,6	21,0	12,3	19,5	
	Mais de 10 anos	% 48,3	46,7	45,0	30,4	44,0	45,1	51,6	-	38,4	47,8	53,8	46,4	
	Indeterminado	% 2,0	-	0,2	0,9	1,1	-	0,1	-	0,4	0,2	-	0,6	
	NS/NI	% 17,4	9,0	11,6	12,6	14,1	9,1	8,4	-	9,0	8,6	10,3	11,0	
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	N	1.416	321	844	588	3.169	718	2.429	-	797	3.944	351	7.464	
CLT	Até 6 meses	% 6,0	19,2	3,8	14,1	8,2	3,8	3,6	-	3,1	3,5	12,5	6,0	
	7 meses a 1 ano	% 1,8	-	1,3	5,6	2,3	3,8	0,4	-	1,5	1,4	-	1,8	
	1 a 2 anos	% 5,4	7,7	1,3	8,5	5,3	3,8	8,0	-	3,1	6,2	-	5,6	
	2 a 5 anos	% 9,0	19,2	14,1	16,9	12,6	18,8	11,6	-	26,2	15,7	12,5	14,1	
	5 a 10 anos	% 18,6	7,7	9,0	19,7	15,8	18,8	17,3	-	10,8	16,5	20,8	16,3	
	Mais de 10 anos	% 43,1	42,3	56,4	19,7	41,2	38,8	44,9	-	33,8	41,6	29,2	41,0	
	Indeterminado	% 0,6	-	-	-	0,3	-	-	-	-	-	-	0,1	
	NS/NI	% 15,6	3,8	14,1	15,5	14,3	12,5	14,2	-	21,5	15,1	25,0	15,1	
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	N	167	26	78	71	342	80	225	-	65	370	24	736	
Terceirizado	Até 6 meses	% 10,2	-	10,0	20,0	11,3	-	-	-	3,1	2,8	100,0	6,6	
	7 meses a 1 ano	% 6,1	-	-	10,0	5,6	-	-	-	6,3	5,5	-	5,5	
	1 a 2 anos	% 12,2	-	20,0	20,0	14,1	16,7	-	-	3,1	3,7	-	7,7	
	2 a 5 anos	% 28,6	100,0	20,0	30,0	29,6	16,7	-	-	16,7	15,6	-	21,0	
	5 a 10 anos	% 10,2	-	-	10,0	8,5	-	28,6	-	22,9	22,0	-	16,6	
	Mais de 10 anos	% 20,4	-	20,0	10,0	18,3	66,7	71,4	-	7,3	14,7	-	16,0	
	Indeterminado	% -	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	NS/NI	% 12,2	-	30,0	-	12,7	-	-	-	40,6	35,8	-	26,5	
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	N	49	2	10	10	71	6	7	-	96	109	1	181	
Outro	Até 6 meses	% 5,1	2,3	-	10,5	4,5	1,2	3,8	-	1,4	2,7	4,8	3,7	
	7 meses a 1 ano	% 3,8	2,3	4,1	3,5	3,7	1,2	3,6	-	2,9	2,9	4,8	3,4	
	1 a 2 anos	% 3,4	2,3	3,3	3,5	3,3	9,3	4,1	-	4,3	5,3	9,5	4,3	
	2 a 5 anos	% 10,2	20,9	6,6	14,0	10,9	19,8	9,5	-	14,5	12,8	14,3	11,8	
	5 a 10 anos	% 26,7	16,3	31,4	17,4	25,3	18,8	23,6	-	24,6	22,7	9,5	23,8	
	Mais de 10 anos	% 32,6	30,2	36,4	12,8	29,8	27,9	39,1	-	29,0	34,7	38,1	32,1	
	Indeterminado	% 3,8	-	1,7	-	2,3	-	-	-	-	-	-	1,2	
	NS/NI	% 14,4	25,6	16,5	38,4	20,2	22,1	16,4	-	23,2	18,9	19,0	19,6	
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	N	236	43	121	86	486	86	220	-	69	375	21	882	
Autônomo	Até 6 meses	% 8,7	10,0	-	10,0	8,2	-	9,1	-	20,0	10,5	-	8,2	
	7 meses a 1 ano	% 6,5	10,0	14,3	10,0	8,2	-	-	-	60,0	15,8	20,0	10,3	
	1 a 2 anos	% 6,5	10,0	42,9	10,0	11,0	33,3	9,1	-	-	10,5	20,0	11,3	
	2 a 5 anos	% 4,3	-	14,3	20,0	6,8	-	9,1	-	-	5,3	20,0	7,2	
	5 a 10 anos	% 17,4	10,0	-	10,0	13,7	-	-	-	-	-	-	10,3	
	Mais de 10 anos	% 8,7	20,0	14,3	-	9,6	-	9,1	-	-	5,3	-	8,2	
	Indeterminado	% -	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	NS/NI	% 47,8	40,0	14,3	40,0	42,5	66,7	63,6	-	20,0	52,6	40,0	44,3	
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	N	46	10	7	10	73	3	11	-	5	19	5	97	
Estatutário e outro	Até 6 meses	% 4,7	-	-	16,7	4,8	-	-	-	50,0	20,0	-	5,5	
	7 meses a 1 ano	% 1,2	-	-	-	1,0	-	-	-	-	-	-	0,9	
	1 a 2 anos	% 8,2	-	-	-	6,7	-	-	-	-	-	-	6,4	
	2 a 5 anos	% 5,9	25,0	11,1	16,7	7,7	-	50,0	-	-	20,0	-	8,2	
	5 a 10 anos	% 16,5	25,0	11,1	16,7	16,3	-	-	-	50,0	20,0	-	16,4	
	Mais de 10 anos	% 37,6	-	22,2	16,7	33,7	100,0	-	-	-	20,0	100,0	33,6	
	Indeterminado	% 21,2	50,0	44,4	33,3	25,0	-	50,0	-	-	20,0	-	24,5	
	NS/NI	% 4,7	-	11,1	-	4,8	-	-	-	-	-	-	4,5	
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	N	85	4	9	6	104	1	2	-	2	5	1	110	
2 ou mais vínculos, não estatutário	Até 6 meses	% 4,2	-	-	-	3,3	-	-	-	-	-	-	2,6	
	7 meses a 1 ano	% 4,2	-	-	-	3,3	-	-	-	-	-	-	2,6	
	1 a 2 anos	% 8,3	-	50,0	-	10,0	-	-	-	-	-	-	7,9	
	2 a 5 anos	% 12,5	-	-	-	10,0	-	-	-	14,3	12,5	-	10,5	
	5 a 10 anos	% 12,5	-	-	-	10,0	-	-	-	-	-	-	7,9	
	Mais de 10 anos	% 41,7	33,3	-	-	38,7	-	100,0	-	-	12,5	-	31,6	
	Indeterminado	% 16,7	33,3	50,0	100,0	23,3	-	-	-	-	-	-	18,4	
	NS/NI	% -	33,3	-	-	3,3	-	-	-	85,7	75,0	-	18,4	
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0	-	100,0	100,0	-	100,0	100,0
	N	24	3	2	1	30	-	1	-	7	8	-	38	
NS/NI	Até 6 meses	% 2,7	33,3	1,4	3,4	3,8	-	4,9	-	3,6	3,7	4,3	3,8	
	7 meses a 1 ano	% 4,1	8,3	2,9	6,9	4,5	-	4,1	-	1,8	2,8	4,3	3,8	
	1 a 2 anos	% 8,8	16,7	4,3	8,6	8,0	2,7	3,3	-	23,2	8,4	8,7	8,2	
	2 a 5 anos	% 8,1	8,3	2,9	8,6	7,0	16,2	3,3	-	16,1	8,8	4,3	7,6	
	5 a 10 anos	% 8,1	8,3	18,8	6,9	10,5	16,2	11,5	-	12,5	12,6	4,3	11,0	
	Mais de 10 anos	% 24,3	-	27,5	12,1	21,6	35,1	36,9	-	10,7	29,8	21,7	25,0	
	Indeterminado	% 1,4	-	-	-	0,7	-	-	-	-	-	-	0,4	
	NS/NI	% 42,6	25,0	42,0	53,4	43,9	29,7	36,1	-	32,1	34,0	52,2	40,2	
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	N	148	12	69	58	287	37							

Tabela 24

Distribuição das categorias profissionais do apoio à equipe de PSF por tempo de trabalho no município, segundo vínculo - Minas Gerais, 2006

		Médico(a)	Enfermeiro(a)	Dentista	Outros Prof. Nível Superior	Total - Ensino Superior	Téc. Enf.	Aux. Enf.	ACS	Outros Prof. Nível Médio/Fund.	Total - Ensino - Médio/Fund.	Outro	Total	
Contrato Administrativo	Até 6 meses	% 18,0	29,2	9,0	18,6	17,5	10,8	6,7	-	7,2	7,5	6,3	13,2	
	7 meses a 1 ano	% 8,4	12,5	19,4	14,7	11,3	18,9	10,0	-	10,8	11,6	9,4	11,3	
	1 a 2 anos	% 17,4	20,8	28,4	25,5	20,6	27,0	8,9	-	11,4	12,6	20,3	17,9	
	2 a 5 anos	% 16,4	20,8	19,4	18,6	17,5	27,0	17,8	-	18,7	19,5	26,6	18,8	
	5 a 10 anos	% 10,3	16,7	16,4	4,9	10,3	2,7	21,1	-	24,7	20,8	14,1	14,2	
	Mais de 10 anos	% 13,8	-	3,0	1,0	9,1	8,1	13,3	-	12,7	12,3	4,7	9,9	
	Indeterminado	% 1,6	-	-	-	1,0	-	2,2	-	-	0,7	-	0,8	
	NS/NI	% 14,1	-	4,5	16,7	12,7	5,4	20,0	-	14,5	15,0	18,8	13,9	
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	N	311	24	67	102	504	37	90	-	166	293	64	861	
Estatutário	Até 6 meses	% 0,2	-	1,2	-	0,3	-	0,2	-	0,3	0,2	-	0,3	
	7 meses a 1 ano	% 0,6	1,6	3,0	2,2	1,4	-	-	-	1,3	0,5	-	0,9	
	1 a 2 anos	% 2,2	-	3,0	3,9	2,5	-	2,3	-	3,3	2,6	-	2,5	
	2 a 5 anos	% 9,5	6,5	9,1	20,2	11,3	7,1	8,6	-	7,0	8,0	13,3	9,8	
	5 a 10 anos	% 10,7	16,1	15,8	10,7	12,0	10,7	18,9	-	19,9	18,9	10,0	15,3	
	Mais de 10 anos	% 60,8	58,1	58,2	47,2	57,5	67,9	57,7	-	49,7	55,2	70,0	56,6	
	Indeterminado	% 1,2	-	-	3,9	1,4	-	0,2	-	-	0,1	-	0,8	
	NS/NI	% 14,7	17,7	9,7	11,8	13,4	14,3	12,2	-	18,5	14,5	6,7	13,8	
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0	100,0	
	N	503	62	165	178	908	28	525	-	302	855	30	1.793	
CLT	Até 6 meses	% -	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	7 meses a 1 ano	% 11,5	-	-	-	8,1	-	-	-	16,7	10,3	-	8,6	
	1 a 2 anos	% -	100,0	-	-	2,7	-	-	-	11,1	6,9	-	4,3	
	2 a 5 anos	% 7,7	-	33,3	25,0	13,5	-	-	-	50,0	31,0	-	20,0	
	5 a 10 anos	% 15,4	-	16,7	50,0	18,9	-	40,0	-	16,7	24,1	-	20,0	
	Mais de 10 anos	% 34,6	-	50,0	-	32,4	100,0	60,0	-	5,6	27,6	100,0	34,3	
	Indeterminado	% -	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	NS/NI	% 30,8	-	-	25,0	24,3	-	-	-	-	-	-	12,9	
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0	100,0	
	N	28	1	6	4	37	1	10	-	18	29	4	70	
Terceirizado	Até 6 meses	% 40,0	33,3	-	14,3	27,3	-	-	-	6,0	5,6	-	7,8	
	7 meses a 1 ano	% -	-	-	14,3	4,5	-	9,1	-	7,7	7,7	-	7,3	
	1 a 2 anos	% 30,0	33,3	-	14,3	22,7	-	-	-	6,0	5,6	-	7,3	
	2 a 5 anos	% -	-	50,0	42,9	18,2	-	36,4	-	33,3	33,3	50,0	32,0	
	5 a 10 anos	% 10,0	33,3	50,0	-	13,6	-	36,4	-	15,3	16,4	50,0	16,4	
	Mais de 10 anos	% 10,0	-	-	-	4,5	100,0	18,2	-	15,8	16,4	-	15,1	
	Indeterminado	% -	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	NS/NI	% 10,0	-	-	14,3	9,1	-	-	-	15,8	14,9	-	14,2	
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0	100,0	
	N	10	3	2	7	22	1	11	-	183	195	2	219	
Outro	Até 6 meses	% 3,1	33,3	-	20,0	5,3	-	4,5	-	-	2,8	-	4,2	
	7 meses a 1 ano	% -	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	1 a 2 anos	% -	-	11,8	20,0	5,3	-	-	-	7,7	2,8	-	4,2	
	2 a 5 anos	% 3,1	-	11,8	20,0	7,0	100,0	4,5	-	7,7	8,3	-	7,3	
	5 a 10 anos	% 34,4	-	17,6	-	24,6	-	18,2	-	53,8	30,6	-	26,0	
	Mais de 10 anos	% 40,6	33,3	41,2	-	36,8	-	54,5	-	15,4	38,9	33,3	37,5	
	Indeterminado	% -	-	-	20,0	1,8	-	-	-	-	-	-	1,0	
	NS/NI	% 18,8	33,3	17,6	20,0	19,3	-	18,2	-	15,4	16,7	66,7	19,8	
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0	100,0	
	N	32	3	17	5	57	1	22	-	13	36	3	96	
Autônomo	Até 6 meses	% 80,0	-	-	-	66,7	100,0	-	-	-	50,0	-	62,5	
	7 meses a 1 ano	% -	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	1 a 2 anos	% -	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	2 a 5 anos	% 20,0	-	-	-	16,7	-	-	-	-	-	-	12,5	
	5 a 10 anos	% -	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Mais de 10 anos	% -	-	-	100,0	16,7	-	-	-	-	-	-	12,5	
	Indeterminado	% -	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	NS/NI	% -	-	-	-	-	-	-	-	100,0	50,0	-	12,5	
	Total	% 100,0	-	-	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	-	100,0	
	N	5	-	-	1	6	1	-	-	1	2	-	8	
Estatutário e outro	Até 6 meses	% -	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	7 meses a 1 ano	% 25,0	-	-	-	16,7	-	-	-	-	-	-	12,5	
	1 a 2 anos	% -	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	2 a 5 anos	% 25,0	-	-	50,0	33,3	-	-	-	-	-	-	25,0	
	5 a 10 anos	% -	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Mais de 10 anos	% 50,0	-	-	50,0	50,0	-	100,0	-	100,0	100,0	-	62,5	
	Indeterminado	% -	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	NS/NI	% -	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Total	% 100,0	-	-	100,0	100,0	-	100,0	-	100,0	100,0	-	100,0	
	N	4	-	-	2	6	-	1	-	1	2	-	8	
2 ou mais vínculos, não estatutário	Até 6 meses	% -	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	7 meses a 1 ano	% 33,3	-	-	-	25,0	-	-	-	-	-	-	20,0	
	1 a 2 anos	% -	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	2 a 5 anos	% -	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	5 a 10 anos	% -	-	100,0	-	25,0	-	-	-	100,0	100,0	-	40,0	
	Mais de 10 anos	% -	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Indeterminado	% 66,7	-	-	-	50,0	-	-	-	-	-	-	40,0	
	NS/NI	% -	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Total	% 100,0	-	100,0	-	100,0	-	-	-	100,0	100,0	-	100,0	
	N	3	-	1	-	4	-	-	-	1	1	-	5	
NS/NI	Até 6 meses	% 12,0	-	14,3	-	10,0	-	-	-	-	-	-	5,3	
	7 meses a 1 ano	% 12,0	-	-	12,5	10,0	-	5,9	-	-	2,9	-	6,6	
	1 a 2 anos	% 8,0	-	-	12,5	7,5	25,0	-	-	38,5	17,6	-	11,8	
	2 a 5 anos	% 4,0	-	-	-	2,5	-	11,8	-	7,7	8,8	50,0	6,6	
	5 a 10 anos	% -	-	-	-	-	-	5,9	-	23,1	11,8	-	5,3	
	Mais de 10 anos	% 20,0	-	-	25,0	17,5	-	58,8	-	15,4	35,3	-	25,0	
	Indeterminado	% -	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	NS/NI	% 44,0	-	85,7	50,0	52,5	75,0	17,6	-	15,4	23,5	50,0	39,5	
	Total	% 100,0	-	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0	100,0	
	N	25	-	7	8	40	4	17	-	13	34	2	76	

O tempo de trabalho no município também foi relacionado à idade dos profissionais. No modelo convencional e no apoio à equipe de PSF, a tendência observada entre as duas variáveis foi semelhante, enquanto o PSF/PACS distinguiu-se dos demais em certas faixas etárias.

Nos três modos de atuação, na faixa etária até 25 anos, o tempo de trabalho é inferior a cinco anos. No PSF/PACS, no entanto, a concentração de profissionais nas faixas até dois anos é mais acentuada, sendo igual a 70,2% nesta faixa etária. Destacam-se as categorias de Médicos e Enfermeiros que, independente do modo de atuação, apresentam percentuais superiores a 35% de profissionais na faixa de tempo de até seis meses (Tabelas 25, 26 e 27).

Na faixa etária entre 25 e 29 anos, da mesma forma que na anterior, a maior parte dos profissionais de todos os modos de atenção tem um tempo de trabalho de até cinco anos. Os percentuais, no entanto, diminuem um pouco nesta faixa etária em comparação à primeira, notadamente nos modos convencional e apoio à equipe de PSF/PACS. Os Auxiliares de Enfermagem do modo apoio à equipe de PSF possuem, em maior parte, mais de cinco anos de trabalho no município (Tabelas 25, 26 e 27).

Os profissionais com idade a partir de 30 anos que atuam nos modos convencional e apoio à equipe de PSF se concentram nas faixas de tempo acima de cinco anos, enquanto no PSF/PACS a predominância nestas faixas somente ocorre a partir dos 50 anos (Tabelas 25, 26 e 27).

Tabela 25
Distribuição das categorias profissionais do modelo PSF por tempo de trabalho no município,
segundo faixa etária - Minas Gerais, 2006

		Médico(a)	Enfermeiro(a)	Dentista	Outros Prof. Nível Superior	Total - Ensino Superior	Téc. Enf.	Aux. Enf.	ACS	Outros Prof. Nível Médio/Fund.	Total - Ensino - Médio/Fund.	Outro	Total
Até 25	Até 6 meses	% 46,8	39,8	29,2	48,5	39,9	24,6	15,4	20,3	18,0	20,2	22,2	22,1
	7 meses a 1 ano	% 20,3	19,5	20,8	24,2	19,9	16,4	14,4	17,1	13,7	16,9	22,2	17,2
	1 a 2 anos	% 11,4	21,3	26,4	15,2	20,5	29,2	29,4	32,3	30,3	32,1	5,6	30,9
	2 a 5 anos	% 3,8	11,1	11,1	3,0	10,0	20,0	21,9	16,8	21,3	17,2	22,2	16,5
	5 a 10 anos	% 2,5	1,3	2,8	-	1,5	4,6	9,5	4,3	7,6	4,6	5,6	4,3
	Mais de 10 anos	% -	0,5	-	-	0,4	0,5	2,0	0,6	-	0,7	-	0,6
	Indeterminado	% 1,3	0,8	-	-	0,8	0,5	0,3	0,2	2,4	0,3	-	0,4
	NS/NI	% 13,9	5,8	9,7	9,1	7,1	4,1	7,2	8,2	6,6	8,0	22,2	8,0
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	N	79	606	72	33	790	195	306	6.603	211	7.315	18	8.123
De 25 a 29	Até 6 meses	% 31,2	17,2	14,2	15,2	21,1	8,5	8,0	10,9	5,6	10,3	20,0	13,0
	7 meses a 1 ano	% 18,9	14,1	15,5	13,1	15,8	15,2	6,6	12,3	12,3	11,9	6,7	12,8
	1 a 2 anos	% 22,0	27,3	30,7	34,3	26,4	26,5	19,5	24,6	26,0	24,3	13,3	24,8
	2 a 5 anos	% 13,8	25,0	22,8	19,2	20,9	23,3	28,5	26,3	21,2	26,2	40,0	24,9
	5 a 10 anos	% 2,8	7,3	8,3	5,1	5,9	14,5	21,8	13,6	18,6	14,7	13,3	12,4
	Mais de 10 anos	% 1,0	1,0	0,3	2,0	1,0	3,2	6,4	1,6	4,1	2,3	-	1,9
	Indeterminado	% 1,3	0,7	1,7	3,0	1,1	0,7	0,8	0,2	-	0,3	-	0,5
	NS/NI	% 9,0	7,4	6,6	8,1	7,8	8,1	8,4	10,4	12,3	10,2	6,7	9,6
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	N	709	1.162	303	99	2.273	283	641	5.480	269	6.673	15	8.961
De 30 a 49	Até 6 meses	% 14,0	7,8	7,1	11,5	10,4	7,8	3,9	7,6	3,8	6,6	2,8	7,5
	7 meses a 1 ano	% 9,8	8,2	4,8	8,0	8,3	6,1	3,4	8,6	5,0	7,2	8,3	7,4
	1 a 2 anos	% 18,1	17,9	16,0	12,4	17,5	14,0	9,2	18,0	9,9	15,4	8,3	15,9
	2 a 5 anos	% 18,9	24,3	17,7	14,2	20,6	17,5	16,5	29,2	15,2	25,1	13,9	24,0
	5 a 10 anos	% 14,6	19,4	17,0	17,7	16,9	19,9	21,4	22,3	21,2	21,9	19,4	20,7
	Mais de 10 anos	% 11,0	12,0	25,0	23,9	14,2	25,2	33,8	4,5	33,5	13,5	33,3	13,7
	Indeterminado	% 2,0	0,9	0,3	2,7	1,3	1,3	0,5	0,2	1,3	0,4	-	0,6
	NS/NI	% 11,6	9,5	12,0	9,7	10,8	8,2	11,3	9,6	10,2	9,9	13,9	10,2
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	N	1.439	1.265	581	113	3.398	473	2.352	7.309	638	10.772	36	14.206
De 50 a 59	Até 6 meses	% 10,9	5,8	4,5	-	8,7	-	1,4	5,9	-	3,8	-	5,7
	7 meses a 1 ano	% 8,2	3,6	1,8	5,3	6,3	5,1	1,6	6,4	3,2	4,4	-	5,1
	1 a 2 anos	% 11,1	10,2	13,5	10,5	11,3	20,5	5,2	10,7	1,6	8,5	7,7	9,6
	2 a 5 anos	% 11,3	24,1	12,6	10,5	13,9	12,8	8,2	22,9	7,9	16,4	7,7	15,4
	5 a 10 anos	% 17,0	15,3	8,1	36,8	15,9	10,3	12,2	27,5	19,0	20,9	38,5	19,1
	Mais de 10 anos	% 27,7	31,4	48,6	26,3	31,5	46,2	59,3	11,8	52,4	32,4	38,5	32,1
	Indeterminado	% 1,7	1,5	1,8	-	1,6	-	0,2	-	-	0,1	-	0,7
	NS/NI	% 12,0	8,0	9,0	10,5	10,8	5,1	11,9	14,8	15,9	13,5	7,7	12,4
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	N	476	137	111	19	743	39	427	643	63	1.172	13	1.928
60 ou mais	Até 6 meses	% 8,4	13,3	-	-	7,8	-	-	-	-	-	-	4,7
	7 meses a 1 ano	% 4,8	-	-	-	3,9	-	2,1	2,8	-	2,3	-	3,3
	1 a 2 anos	% 13,2	6,7	5,3	25,0	12,2	-	4,2	1,4	10,0	3,0	-	8,6
	2 a 5 anos	% 16,8	6,7	15,8	-	15,6	-	10,4	22,2	-	15,8	-	15,7
	5 a 10 anos	% 13,2	20,0	-	-	12,2	-	8,3	41,7	10,0	26,3	-	17,8
	Mais de 10 anos	% 34,1	46,7	47,4	50,0	36,6	66,7	62,5	15,3	80,0	38,3	-	37,3
	Indeterminado	% 1,8	-	5,3	-	2,0	-	-	-	-	-	-	1,2
	NS/NI	% 7,8	6,7	26,3	25,0	9,8	33,3	12,5	16,7	-	14,3	-	11,5
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	N	167	15	19	4	205	3	48	72	10	133	-	338
Indeterminado	Até 6 meses	% 17,2	17,4	-	-	14,5	-	-	14,7	9,1	9,7	-	12,1
	7 meses a 1 ano	% 13,8	4,3	-	-	8,1	16,7	18,2	5,9	-	8,1	-	8,1
	1 a 2 anos	% 13,8	21,7	40,0	-	17,7	16,7	18,2	20,6	18,2	19,4	-	18,5
	2 a 5 anos	% 10,3	13,0	-	20,0	11,3	16,7	9,1	14,7	18,2	14,5	-	12,9
	5 a 10 anos	% 6,9	4,3	-	20,0	6,5	16,7	18,2	8,8	9,1	11,3	-	8,9
	Mais de 10 anos	% 13,8	8,7	-	-	9,7	-	-	-	27,3	4,8	-	7,3
	Indeterminado	% 24,1	26,1	60,0	40,0	29,0	33,3	36,4	35,3	9,1	30,6	-	29,8
	NS/NI	% -	4,3	-	20,0	3,2	-	-	-	9,1	1,6	-	2,4
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	N	29	23	5	5	62	6	11	34	11	62	-	124
NS/NI	Até 6 meses	% 18,6	13,3	5,7	10,0	14,2	4,4	8,4	10,1	7,6	9,6	-	10,5
	7 meses a 1 ano	% 7,9	13,6	5,7	13,3	9,8	15,6	4,7	11,0	1,9	9,8	4,5	9,8
	1 a 2 anos	% 14,1	17,8	12,9	23,3	15,6	18,9	12,4	16,8	15,2	16,2	18,2	16,1
	2 a 5 anos	% 9,9	10,7	6,4	13,3	9,7	15,6	9,8	13,8	13,9	13,3	13,6	12,5
	5 a 10 anos	% 6,5	3,9	10,7	6,7	6,2	11,1	9,3	5,5	9,5	6,4	9,1	6,4
	Mais de 10 anos	% 5,6	2,6	10,7	3,3	5,3	7,8	14,7	0,8	10,1	3,4	22,7	3,9
	Indeterminado	% 0,8	0,6	4,3	3,3	1,4	-	0,2	0,3	-	0,3	-	0,5
	NS/NI	% 36,4	37,5	43,6	26,7	37,7	26,7	40,6	41,8	41,8	41,2	31,8	40,4
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	N	354	309	140	30	833	90	429	2.435	158	3.112	22	3.967

Tabela 26
Distribuição das categorias profissionais do modelo convencional por tempo de trabalho no município,
segundo faixa etária - Minas Gerais, 2006

		Médico(a)	Enfermeiro(a)	Dentista	Outros Prof. Nivel Superior	Total - Ensino Superior	Téc. Enf.	Aux. Enf.	ACS	Outros Prof. Nivel Médio/Fund.	Total - Ensino - Médio/Fund.	Outro	Total
Até 25	Até 6 meses	% 36,8	38,7	30,3	36,0	36,1	21,6	18,4	-	19,7	19,8	13,1	23,5
	7 meses a 1 ano	% 26,3	14,7	21,2	21,0	19,4	12,8	7,8	-	15,1	12,7	16,7	14,9
	1 a 2 anos	% 15,8	20,0	30,3	22,0	22,0	28,8	31,2	-	29,2	29,6	36,9	28,3
	2 a 5 anos	% 15,8	9,3	3,0	10,0	9,3	20,8	21,3	-	18,7	19,8	20,2	17,1
	5 a 10 anos	% -	1,3	6,1	-	1,3	6,4	9,2	-	3,9	5,8	3,6	4,4
	Mais de 10 anos	% -	1,3	-	-	0,4	1,6	2,1	-	2,1	2,0	1,2	1,5
	Indeterminado	% -	-	3,0	-	0,4	-	1,4	-	-	0,4	-	0,3
	NS/NI	% 5,3	14,7	6,1	11,0	11,0	8,0	8,5	-	11,3	9,8	8,3	10,0
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0	100,0
		N	19	75	33	100	227	125	141	-	284	550	84
De 25 a 29	Até 6 meses	% 23,4	28,7	9,8	16,7	18,3	10,0	8,2	-	13,0	10,3	10,1	13,7
	7 meses a 1 ano	% 13,6	13,9	6,9	12,4	11,6	11,4	6,3	-	10,8	9,0	11,0	10,2
	1 a 2 anos	% 22,9	28,7	18,6	25,2	23,5	19,4	19,0	-	19,5	19,3	30,3	21,7
	2 a 5 anos	% 13,6	15,7	25,0	24,8	20,9	27,0	24,7	-	22,8	24,5	20,2	22,7
	5 a 10 anos	% 1,9	6,1	15,7	6,4	7,4	16,6	20,0	-	16,8	18,1	12,8	13,2
	Mais de 10 anos	% 4,2	0,9	4,9	1,8	3,0	4,7	8,2	-	4,1	6,0	5,5	4,7
	Indeterminado	% 1,9	-	0,5	0,9	0,9	-	0,2	-	0,3	0,2	-	0,5
	NS/NI	% 18,7	6,1	18,6	11,8	14,4	10,9	13,4	-	12,7	12,6	10,1	13,2
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0	100,0
		N	214	115	204	330	863	211	441	-	369	1.021	109
De 30 a 49	Até 6 meses	% 6,2	4,5	2,5	6,8	5,2	5,1	2,4	-	6,4	3,8	4,5	4,5
	7 meses a 1 ano	% 4,2	5,8	2,1	4,8	3,9	1,5	2,1	-	3,6	2,3	4,9	3,2
	1 a 2 anos	% 11,8	10,0	6,7	11,8	10,4	6,6	6,4	-	8,3	6,9	12,8	8,8
	2 a 5 anos	% 14,4	9,1	13,0	16,7	14,0	12,1	11,2	-	14,6	12,1	13,2	13,1
	5 a 10 anos	% 18,8	18,4	22,9	20,7	20,1	19,3	22,3	-	23,6	22,0	12,8	20,8
	Mais de 10 anos	% 26,5	40,8	40,2	24,4	30,7	46,2	45,4	-	31,7	42,4	41,3	36,8
	Indeterminado	% 2,4	0,3	0,8	1,3	1,6	-	-	-	0,4	0,1	0,3	0,8
	NS/NI	% 15,9	11,0	11,9	13,5	14,1	9,2	10,2	-	11,4	10,3	10,1	12,1
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0	100,0
		N	1.802	309	923	672	3.706	710	2.208	-	856	3.774	288
De 50 a 59	Até 6 meses	% 2,3	1,6	0,6	4,6	2,2	0,8	0,7	-	4,9	1,4	3,6	1,9
	7 meses a 1 ano	% 2,9	4,8	1,9	1,1	2,8	0,8	1,1	-	7,3	2,0	-	2,4
	1 a 2 anos	% 7,1	3,2	3,2	9,2	6,6	3,3	3,0	-	8,1	3,8	5,5	5,4
	2 a 5 anos	% 8,7	6,5	7,8	5,7	8,2	5,7	4,2	-	8,9	5,2	9,1	7,0
	5 a 10 anos	% 13,2	11,3	13,6	17,2	13,5	11,5	13,5	-	9,8	12,6	9,1	13,0
	Mais de 10 anos	% 51,0	61,3	61,0	49,4	52,8	66,4	69,7	-	52,8	66,7	56,4	58,4
	Indeterminado	% 2,2	-	0,6	-	1,7	-	0,2	-	0,8	0,2	-	1,1
	NS/NI	% 12,5	11,3	11,0	12,6	12,3	11,5	7,6	-	7,3	8,1	16,4	10,7
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0	100,0
		N	865	62	154	87	1.168	122	565	-	123	810	55
60 ou mais	Até 6 meses	% 3,4	-	-	-	2,7	8,3	-	-	9,1	1,8	-	2,3
	7 meses a 1 ano	% 4,5	-	-	-	3,6	-	2,2	-	9,1	2,7	7,1	3,4
	1 a 2 anos	% 8,4	-	3,2	12,5	7,6	8,3	1,1	-	-	1,8	21,4	6,3
	2 a 5 anos	% 5,6	-	-	12,5	4,9	-	3,4	-	36,4	6,3	14,3	5,7
	5 a 10 anos	% 10,1	-	9,7	-	9,4	16,7	13,5	-	-	12,5	14,3	10,6
	Mais de 10 anos	% 52,0	80,0	71,0	50,0	55,2	66,7	75,3	-	36,4	70,5	42,9	59,6
	Indeterminado	% 1,7	-	3,2	-	1,8	-	-	-	-	-	-	1,1
	NS/NI	% 14,5	20,0	12,9	25,0	14,8	-	4,5	-	9,1	4,5	-	10,9
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0	100,0
		N	179	5	31	8	223	12	89	-	11	112	14
Indeterminado	Até 6 meses	% -	-	-	20,0	1,4	-	-	-	-	-	-	1,3
	7 meses a 1 ano	% 1,9	-	11,1	-	2,9	33,3	-	-	-	16,7	-	3,9
	1 a 2 anos	% 5,6	-	22,2	-	7,1	-	-	-	-	-	-	6,6
	2 a 5 anos	% 11,1	-	-	20,0	10,0	33,3	-	-	-	16,7	-	10,5
	5 a 10 anos	% 5,6	-	22,2	-	7,1	-	-	-	-	-	-	6,6
	Mais de 10 anos	% 44,4	50,0	-	40,0	38,6	33,3	50,0	-	100,0	50,0	-	39,5
	Indeterminado	% 20,4	50,0	33,3	20,0	22,9	-	50,0	-	-	16,7	-	22,4
	NS/NI	% 11,1	-	11,1	-	10,0	-	-	-	-	-	-	9,2
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	-	100,0
		N	54	2	9	5	70	3	2	-	6	-	76
NS/NI	Até 6 meses	% 4,3	11,1	8,2	6,7	6,3	5,8	3,5	-	6,1	4,8	4,4	5,5
	7 meses a 1 ano	% 4,9	2,8	4,9	8,9	5,6	3,3	3,2	-	6,1	4,1	2,2	4,7
	1 a 2 anos	% 9,4	11,1	7,1	9,5	9,1	2,5	5,8	-	11,1	6,8	5,8	7,9
	2 a 5 anos	% 9,4	18,1	15,4	16,2	13,1	14,0	15,8	-	13,1	14,6	11,7	13,6
	5 a 10 anos	% 15,6	12,5	15,4	12,3	14,6	14,0	17,7	-	14,1	15,9	7,3	14,5
	Mais de 10 anos	% 15,4	26,4	16,5	10,1	15,4	13,2	24,8	-	18,2	20,5	48,2	20,3
	Indeterminado	% -	1,4	-	-	0,1	-	-	-	-	-	-	0,1
	NS/NI	% 41,0	16,7	32,4	36,3	35,8	47,1	29,0	-	31,3	33,2	20,4	33,4
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0	100,0
		N	371	72	182	179	804	121	310	-	198	629	137

Tabela 27

Distribuição das categorias profissionais do apoio à equipe de PSF por tempo de trabalho no município, segundo faixa etária - Minas Gerais, 2006

Número de habitantes	Tempo de trabalho	Médico(a)	Enfermeiro(a)	Dentista	Outros Prof. Nível Superior	Total - Ensino Superior	Téc. Enf.	Aux. Enf.	ACS	Outros Prof. Nível Médio/Fund.	Total - Ensino - Médio/Fund.	Outro	Total	
Até 5000	Até 6 meses	% 14,1	33,3	10,5	17,6	15,1	17,6	1,8	-	9,8	7,3	-	11,4	
	7 meses a 1 ano	% 10,6	11,1	10,5	14,7	11,4	17,6	7,1	-	2,0	6,5	11,1	9,4	
	1 a 2 anos	% 17,6	11,1	10,5	20,6	16,3	5,9	3,6	-	7,8	5,6	-	11,4	
	2 a 5 anos	% 10,6	11,1	18,4	17,6	13,9	17,6	16,1	-	17,6	16,9	11,1	15,1	
	5 a 10 anos	% 16,5	33,3	21,1	14,7	18,1	5,9	19,6	-	45,1	28,2	-	21,7	
	Mais de 10 anos	% 20,0	-	28,9	8,8	18,7	29,4	48,2	-	13,7	31,5	77,8	25,8	
	Indeterminado	% -	-	-	-	-	-	1,8	-	-	0,8	-	0,3	
	NS/NI	% 10,6	-	-	5,9	6,6	5,9	1,8	-	3,9	3,2	-	5,0	
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0	100,0
	N	85	9	38	34	166	17	56	-	51	124	9	299	
5001 a 10000	Até 6 meses	% 19,4	28,6	2,6	18,6	16,1	9,1	3,1	-	8,8	5,8	-	11,9	
	7 meses a 1 ano	% 12,2	-	13,2	23,3	14,5	-	1,5	-	14,7	5,0	-	10,6	
	1 a 2 anos	% 12,2	14,3	28,9	23,3	18,3	13,6	4,6	-	8,8	7,4	-	13,9	
	2 a 5 anos	% 17,3	28,6	13,2	18,6	17,2	27,3	4,6	-	11,8	10,7	-	14,5	
	5 a 10 anos	% 9,2	28,6	18,4	2,3	10,2	-	27,7	-	35,3	24,8	33,3	16,1	
	Mais de 10 anos	% 13,3	-	15,8	9,3	12,4	40,9	56,9	-	20,6	43,8	33,3	24,8	
	Indeterminado	% 3,1	-	-	-	1,6	-	-	-	-	-	-	1,0	
	NS/NI	% 13,3	-	7,9	4,7	9,7	9,1	1,5	-	-	2,5	33,3	7,1	
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0	100,0	
	N	98	7	38	43	186	22	65	-	34	121	3	310	
10001 a 20000	Até 6 meses	% 8,2	14,3	10,0	7,1	8,7	-	-	-	3,6	1,0	20,0	6,5	
	7 meses a 1 ano	% 1,6	28,6	16,7	10,7	8,7	18,8	1,8	-	14,3	8,1	-	7,8	
	1 a 2 anos	% 24,6	28,6	10,0	7,1	17,5	12,5	7,3	-	17,9	11,1	15,0	14,7	
	2 a 5 anos	% 23,0	-	30,0	14,3	21,4	-	14,5	-	14,3	12,1	10,0	16,7	
	5 a 10 anos	% 14,8	14,3	16,7	7,1	13,5	6,3	34,5	-	14,3	24,2	10,0	17,6	
	Mais de 10 anos	% 21,3	-	16,7	7,1	15,9	50,0	36,4	-	21,4	34,3	30,0	24,5	
	Indeterminado	% -	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	NS/NI	% 6,6	14,3	-	46,4	14,3	12,5	5,5	-	14,3	9,1	15,0	12,2	
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0	100,0	
	N	61	7	30	28	126	16	55	-	28	99	20	245	
20001 a 50000	Até 6 meses	% 7,5	33,3	-	14,3	8,3	-	3,6	-	6,7	4,1	-	6,5	
	7 meses a 1 ano	% 4,5	-	4,8	7,1	4,6	-	3,6	-	40,0	10,8	50,0	8,1	
	1 a 2 anos	% 11,9	33,3	14,3	35,7	16,7	25,0	5,5	-	6,7	6,8	-	12,4	
	2 a 5 anos	% 13,4	16,7	9,5	28,6	14,8	25,0	14,5	-	6,7	13,5	-	14,0	
	5 a 10 anos	% 9,0	-	28,6	-	11,1	25,0	30,9	-	33,3	31,1	-	18,8	
	Mais de 10 anos	% 41,8	16,7	28,6	7,1	33,3	25,0	38,2	-	-	29,7	50,0	32,3	
	Indeterminado	% 3,0	-	-	-	1,9	-	-	-	-	-	-	1,1	
	NS/NI	% 9,0	-	14,3	7,1	9,3	-	3,6	-	6,7	4,1	-	7,0	
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0	100,0	
	N	67	6	21	14	108	4	55	-	15	74	4	186	
50001 a 100000	Até 6 meses	% 7,3	-	-	12,5	6,8	-	-	-	-	-	-	3,4	
	7 meses a 1 ano	% 7,3	50,0	-	12,5	8,1	25,0	-	-	-	3,3	7,1	6,8	
	1 a 2 anos	% 5,5	-	-	25,0	6,8	25,0	5,9	-	-	6,7	23,8	11,6	
	2 a 5 anos	% 18,2	50,0	44,4	25,0	23,0	25,0	23,5	-	55,6	33,3	40,5	30,1	
	5 a 10 anos	% 18,2	-	22,2	12,5	17,6	25,0	23,5	-	22,2	23,3	11,9	17,1	
	Mais de 10 anos	% 27,3	-	33,3	-	24,3	-	41,2	-	22,2	30,0	-	18,5	
	Indeterminado	% -	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	NS/NI	% 16,4	-	-	12,5	13,5	-	5,9	-	-	3,3	16,7	12,3	
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0	100,0	
	N	55	2	9	8	74	4	17	-	9	30	42	146	
100001 a 500000	Até 6 meses	% 18,5	25,0	7,7	18,2	17,6	-	6,9	-	4,0	4,9	-	13,3	
	7 meses a 1 ano	% 4,6	-	15,4	-	5,1	-	3,4	-	-	1,6	-	3,9	
	1 a 2 anos	% 9,3	-	-	18,2	8,8	42,9	-	-	16,0	11,5	-	9,4	
	2 a 5 anos	% 11,1	-	15,4	18,2	11,8	14,3	10,3	-	12,0	11,5	-	11,3	
	5 a 10 anos	% 8,3	-	7,7	18,2	8,8	-	17,2	-	12,0	13,1	-	9,9	
	Mais de 10 anos	% 20,4	50,0	15,4	-	19,1	-	10,3	-	24,0	14,8	50,0	18,7	
	Indeterminado	% 1,9	-	-	9,1	2,2	-	3,4	-	-	1,6	-	2,0	
	NS/NI	% 25,9	25,0	38,5	18,2	26,5	42,9	48,3	-	32,0	41,0	50,0	31,5	
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0	100,0	
	N	108	4	13	11	136	7	29	-	25	61	6	203	
Mais de 500000	Até 6 meses	% 0,9	-	-	-	0,5	-	0,3	-	2,4	1,5	-	1,0	
	7 meses a 1 ano	% 0,7	-	0,9	0,6	0,6	-	0,5	-	4,3	2,7	-	1,7	
	1 a 2 anos	% 1,6	1,7	4,3	4,7	2,7	-	1,8	-	5,8	4,1	-	3,4	
	2 a 5 anos	% 7,6	6,9	3,4	20,7	9,8	33,3	8,3	-	18,3	14,1	14,3	12,1	
	5 a 10 anos	% 10,1	15,5	12,1	8,9	10,5	-	14,3	-	17,5	16,1	23,8	13,7	
	Mais de 10 anos	% 60,9	58,6	64,7	46,7	58,2	33,3	57,9	-	33,2	43,7	47,6	50,3	
	Indeterminado	% 1,3	-	-	4,1	1,6	-	0,3	-	-	0,1	-	0,8	
	NS/NI	% 16,9	17,2	14,7	14,2	16,0	33,3	16,8	-	18,5	17,8	14,3	16,9	
	Total	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0	100,0	
	N	445	58	116	169	788	3	399	-	536	938	21	1.747	



Em síntese, percebe-se que no estado os profissionais de nível superior possuem tempo de trabalho no município inferior ao dos profissionais de nível médio e fundamental, dado que se destaca mais fortemente no modelo convencional e no apoio à equipe de PSF. De forma geral, os profissionais com estes modos de atuação trabalham há mais tempo no mesmo município em comparação aos do PSF/PACS. Observa-se que na medida em que se consideram municípios de maior porte, aumenta a concentração de profissionais nas faixas de maior tempo de trabalho. Profissionais com vínculos contrato administrativo e CLT possuem tempo de trabalho no município inferior àqueles com vínculo estatutário, sendo que esta diferença é mais acentuada no PSF/PACS.

CAPÍTULO 05



DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

5. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

5.1. Unidades Básicas de Saúde e Profissionais da APS

Um primeiro ponto que merece destaque sobre a caracterização das unidades básicas de saúde (UBS) em Minas Gerais relaciona-se aos critérios para classificação de um estabelecimento enquanto UBS. Nesta direção, a discussão prévia com gestores públicos da saúde diretamente envolvidos na APS permitiu a elaboração de aspectos usualmente utilizados nesta definição.

Esta questão preliminar sinaliza reflexões sobre o conceito de atenção primária e sua disseminação pelo estado. Permite, ainda, indicar se a forma de organizar os serviços de saúde se aproxima de um modelo com papel organizador dos fluxos e contrafluxos das pessoas pelos diversos pontos de atenção à saúde, e com papel resolutivo da grande maioria dos problemas de saúde da população.

A implantação do SUS aumentou a quantidade de unidades básicas de saúde, ao mesmo tempo em que mostrou a necessidade de mudança de suas características. Elas devem ser capazes de cumprir com o princípio da integralidade proposto para a SUS, o que não seria possível com uma oferta de atenção primária por meio de um programa de atenção seletiva.

A implantação do PSF como política oficial de atenção primária à saúde colocada pelo Governo Federal significou a adoção de uma estratégia de organização do sistema de serviços de saúde no Brasil (MENDES, 2002).

Mendes (2002) propõe, ainda, um modelo analítico que determina quatro momentos distintos de implantação do PSF. Estes momentos caracterizam-se por singularidades que se manifestam em uma dimensão horizontal de extensão, indicada pela cobertura populacional do PSF, e em uma dimensão vertical de profundidade, dada pelo grau de institucionalização do PSF em diversos espaços, como político, dos servidores de saúde, educacional, corporativo e da representação populacional.

Para o mesmo autor, a dimensão horizontal da cobertura marca o avanço do PSF em extensão; e a dimensão vertical da institucionalização implica construir bases que garantam a sustentabilidade do PSF.

Os momentos de institucionalização do Programa (transição incipiente, intermediária, terminal e consolidação) se referem à evolução nas duas dimensões citadas e, em todos eles, afirma o autor, haverá a convivência dos modelos convencional e PSF, sendo que, nos dois momentos iniciais, a hegemonia do modelo primeiro é nítida.

Os dados encontrados no Censo sobre a caracterização das UBS por modo de atuação demonstraram o predomínio do modo PSF/PACS no estado.

Se consideradas as Unidades exclusivamente do PSF/PACS juntamente com as Unidades Mistas, o percentual de estabelecimentos oferecendo serviços de saúde nesta modalidade ultrapassa 70% do total de Unidades do estado. Nas microrregiões, os mapas de distribuição quantitativa de profissionais reforçam o predomínio de profissionais do modo PSF/PACS em relação aos que atuam no modo convencional. Este dado indica um estágio de implantação do PSF em que não mais existe hegemonia do modelo convencional.

No entanto, só se poderia constatar o grau de profundidade desta implantação com uma análise da institucionalização nos espaços político, educacional e da representação populacional. Este é um desafio que se coloca para o estudo da APS, notadamente do PSF, no estado de Minas Gerais.

Dados da APS em Minas Gerais apontam para um índice expressivo de cobertura do PSF, sendo equivalente a 58,7% da população total e 72,7% da população usuária do SUS. Por outro lado, há uma qualidade insuficiente e uma baixa eficiência, pois uma em cada três internações do SUS em Minas Gerais é feita por condições sensíveis ao atendimento ambulatorial⁴⁹.

Observa-se que, apesar da abrangência, a transição entre os modelos de atenção à saúde ainda não está completa. Na caracterização dos profissionais, a categoria apoio à equipe de PSF surgiu e foi identificada como uma particularidade que não é contemplada pelo modelo de APS que enfatiza o PSF, mas está presente na realidade do estado como modalidade que pode representar, em última instância, uma espécie de transição entre os modelos convencional e PSF.

Considerado ainda o modo de atuação dos profissionais, o fato de que 67,9% deles atuam no PSF pode ser visto como um indicador da abrangência do Programa, corroborando dados sobre a cobertura do PSF.

Por fim, as características de sexo e idade mostram-se relevantes para se conhecer efetivamente o perfil de profissionais que atuam na APS em Minas Gerais, especialmente quando se consideram as categorias profissionais e suas particularidades, e a necessidade de se construir políticas públicas de recursos humanos. Os dados apresentados demonstraram que a maior parte destes profissionais é constituída de mulheres em quase todas as categorias. Observou-se ainda que isso não ocorre no caso dos Médicos, considerando os três modos de atuação.

5.2. Vínculo de trabalho

Os dados do Censo permitem discutir que a diversidade da situação de vínculo dos profissionais de saúde é conseqüência, em parte, da descentralização do SUS, o que torna evidente a multiplicidade de formas de contrato e vínculos em realidades também com características peculiares. Sobre esta complexidade considera-se, ainda, uma perspectiva de aumento da informalidade atual dos contratos de trabalho no SUS nos próximos anos, embora se reconheça que esta modalidade de contratação de trabalho aumenta a imprevisibilidade, diminui as garantias e a estabilidade.

A organização do modelo de saúde brasileiro de forma regionalizada, com descentralização administrativa e operacional, tornou os municípios os principais responsáveis pela contratação de trabalhadores e pelo gerenciamento dos serviços de saúde, utilizando, inclusive, parcerias com Organizações Não-Governamentais (ONGs) ou Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIPs), bem como contratos com cooperativas (BRASIL, 2002).

Tal contexto pode ser colocado como um fator que fez com que os estados e municípios buscassem alternativas de contratação de novos trabalhadores, sendo afetados neste ponto pelas restrições legais da Lei de Responsabilidade Fiscal e pela falta de orientação correta e clara de como proceder a essas novas exigências, sobretudo pelas características dos programas e pela sua instabilidade administrativa e orçamentária (BRASIL, 2002).

De uma certa forma, esta situação de vínculo empregatício não-estável reforça uma importante linha de reflexão acerca da composição e permanência das equipes de PSF/PACS. Mesmo os profissionais de nível médio (Técnicos) apresentam percentuais elevados de contratos não-estáveis de trabalho.

Ou seja, o contrato administrativo, de natureza legal e largamente utilizado, e que expressa vinculação menos estável ao emprego, pode proporcionar descontinuidade na permanência do profissional na medida em que ele fica sujeito a circunstâncias que fogem ao seu controle e pode acabar dificultando inclusive sua permanência em um município ou região.

Este cenário, em última instância, pode contribuir para o surgimento de situações associadas à precarização dos vínculos de trabalho. Segundo o Ministério da Saúde, o trabalho precário tem sido identificado como um obstáculo para o desenvolvimento do sistema público de saúde. Essa questão compromete a relação dos trabalhadores com o sistema e prejudica a qualidade e a continuidade dos serviços essenciais prestados pelo SUS. Deve-se ainda destacar o que Nogueira (1996) traz como ponto de reflexão, ao associar as formas ditas flexíveis de contratação como uma contraposição aos “impedimentos administrativos e legais de expansão da força de trabalho contratada” (p. 431).

Independente do argumento legal que justifique ou não o uso de formas não-estáveis de contratação, três noções de precariedade e informalidade podem ser colocadas a partir de Nogueira et alli (2004):

- a) situação de déficit ou ausência de direitos de proteção social, ligada a uma situação na qual o trabalho se realiza desprovido de certos direitos e benefícios que assistem classicamente o trabalhador;
- b) instabilidade de vínculo, do ponto de vista dos interesses dos trabalhadores, ligada à extensão temporal dos contratos que, sendo curta ou bem delimitada no tempo, cria um sentimento de instabilidade no trabalhador;
- c) condições de trabalho de determinados setores da economia que criam vulnerabilidade social para os trabalhadores aí inseridos, ligada a uma situação em que o emprego é facilmente destruído pela falta de vigor e de competitividade do setor econômico que os gera, o que implica em vulnerabilidade do trabalhador.

Deve-se destacar que esta situação não sinaliza padrões de qualidade sobre os serviços prestados, mas pode dar elementos reflexivos sobre as mutabilidades que acompanham a composição de equipes por parte dos municípios, notadamente quando se observa o ciclo eleitoral, por exemplo.

É importante refletir ainda sobre a aplicabilidade do mesmo tipo de vínculo para todas as categorias profissionais. E neste aspecto fica evidente que é uma situação que perpassa a própria definição das prioridades embutidas nas políticas públicas de recursos humanos em saúde. Isso significa dizer que um determinado tipo de vínculo pode não ser adequado a diferentes categorias, considerando a prática da APS e suas particularidades.

Em relação ao tipo de vínculo e o porte de municípios, em quaisquer circunstâncias, fica evidente a diferenciação dos vínculos naqueles municípios maiores, o que não necessariamente configura efetividade no atendimento ou na política de saúde, mas sugere maior capacidade financeira e opção política por vínculos permanentes de trabalho, em quaisquer situações de modo de atendimento.

Isso pode, em grande medida, explicar a capacidade destes municípios de maior porte em manter de forma perene equipe com vínculos de natureza estável, pois o fluxo continuado de recursos, aliado aos repasses previstos pela Constituição Federal, garantem a efetiva implementação de vínculos empregatícios mais consistentes no que tange à permanência ao longo do tempo.

Essa situação é corroborada quando os dados explicitam pelo modo de atuação a situação encontrada. Nos municípios com população superior a 500 mil habitantes, o vínculo estável é majoritário para profissionais médicos que atuam no PSF/PACS, com percentuais que giram em torno de 71%.

No sentido oposto e corroborando o quadro de precariedade, ao ser observada a situação por microrregião, foram

encontrados casos onde a totalidade dos profissionais Médicos do PSF/PACS apresentam contratos administrativos de trabalho quanto ao vínculo. Da mesma forma, isso acontece para Enfermeiros, Cirurgiões-Dentistas e outros profissionais de nível superior, sendo esta situação também encontrada para profissionais de nível médio.

Este aspecto sinaliza, enquanto abordagem reflexiva, orientações que, além da natureza financeira e/ou orçamentária, ligadas às posições políticas hegemônicas nas regiões, podem ser pautadas por programas partidários ou por heterogeneidade nas ações políticas de prefeitos. Isso significa dizer que o maior ou menor grau de contratação pela via administrativa pode ter como referência identitária posturas assumidas não necessariamente refletidas nas cartas programáticas dos partidos aos quais os mesmos estão filiados.

Na direção contrária, quando são observados os profissionais do modelo convencional, é menos evidente esta disparidade, prevalecendo os demais vínculos em diversas microrregiões. Da mesma forma, os profissionais de apoio à equipe de PSF/PACS apresentam perfil similar.

Essa situação acaba por evidenciar que a transição do modelo acontece não só quanto ao contingente de pessoal envolvido, mas também em aspectos associados às formas de contratação e sua posterior efetivação. Isso, associado às dificuldades inerentes ao SUS na sua instrumentalização, acaba muitas vezes sendo feita sem o devido cotejamento do real ao projetado, o que reforça a exigência de ações planejadas nesta esfera.

Uma breve análise dos dados que este item do Censo apresenta, sob a égide do Emprego, traz considerações de natureza reflexiva que podem ser traduzidas em estudos futuros que associem o vínculo ao grau de efetividade dos serviços prestados ao cidadão vis-à-vis a qualidade do trabalho por quem o executa.

Embora este debate possa ganhar pinceladas que recuperam conceitos associados à flexibilização do trabalho, polêmica quase sempre traduzida pelo embate ideológico presente na década de 90, é razoável não perder de vista o que Antunes (2006) considera como a “grave tendência socioeconômica de equalização descendente da taxa de exploração diferencial” (p. 27), isto é, a situação de minimização de efetivos vínculos empregatícios.

De acordo com Nogueira et alli (2004), existem quatro regimes de trabalho adotados pela administração pública no Brasil: estatutária, celetista, especial, cargos em comissão. No primeiro tipo, não existe um contrato, sendo o vínculo regido por uma lei específica, um estatuto que discrimina os direitos e os deveres dos servidores públicos. Em razão das iniciativas próprias da modernização da gestão do estado, o vínculo contratual regido pela CLT foi amplamente utilizado na administração direta, sendo reintroduzido com uma emenda constitucional de 1998 sob a denominação de emprego público. O regime especial, por sua vez, rege a situação dos contratados por tempo determinado em função de excepcional interesse público e, por fim, o regime comissionado é aplicado àqueles servidores que não são efetivos, sendo livremente nomeados pelas autoridades para exercício dos cargos.

Segundo o mesmo autor, o debate em torno da irregularidade dos vínculos de trabalho na administração pública brasileira pode ser dividido em duas linhas temáticas: a dos vínculos estabelecidos por uma pessoa com a administração pública, ou seja, a admissão e contratação de trabalhadores por este setor; e a dos vínculos indiretos estabelecidos por mediação de uma entidade privada qualquer, ou seja, os contratos de terceirização.

Nesta linha de argumentação, merece destacar que **o vínculo surge em grande medida como um dos balizadores das ações públicas em recursos humanos na saúde**, pois pode sinalizar qual o grau de continuidade de uma ação no plano público que se volte à manutenção de uma lógica pautada pela saúde da família.

Isso significa dizer que, mesmo não se discutindo a efetividade das políticas de saúde adotadas em sua ação finalística, a ênfase de vínculos caracterizados como não-estáveis para profissionais que atuam no modelo PSF/PACS, contrária à situação para profissionais que atuam no modelo convencional e no apoio à equipe de PSF, levanta questões que não se vinculam tão-somente à descontinuidade administrativa, quando se pensa em municípios que trocam suas equipes de PSF na ocorre mudança de legislatura e de executivo.

Nessa direção, Antunes (2006) observa um “nítido crescimento de relações de trabalho mais desregulamentadas, distantes da legislação trabalhista” (p.24), que reforçam uma mudança no patamar das relações de trabalho, podendo atingir a área da saúde na sua proposta de consolidação de um modelo de atendimento.

5.3. Remuneração

A remuneração⁵⁰, segundo Hipólito (2000), tem como objetivo principal reconhecer a contribuição e valor agregado dos profissionais através da distinção de diversos níveis de resultado. Para Martocchio (1998), a remuneração ou compensação é composta de duas dimensões: a intrínseca (que se refere ao estado psicológico em função do desempenho de uma função) e a extrínseca (que inclui a recompensa tanto monetária quanto não monetária). A abordagem da remuneração considerada neste relatório refere-se à sua dimensão extrínseca e sua forma monetária. No entanto, deve-se ressaltar que os fatores intrínsecos, embora não diretamente mencionados, compõem variável importante para a compreensão e análise das práticas de remuneração.

A gestão da remuneração se traduz na operacionalização de programas e estruturas de pagamento que podem ser identificadas com base em dois eixos: o modelo tradicional, que tem como referência o cargo para a consolidação dos planos de cargos e salários; e a abordagem estratégica, que tem como princípio central o reconhecimento da contribuição das pessoas como fator a ser remunerado, principalmente por meio dos programas de remuneração variável.

A forma tradicional de remuneração é o desenho predominante para os profissionais da APS do estado de Minas Gerais, uma vez que a base da remuneração está, fundamentalmente, atrelada à escolaridade, que determina a função dos profissionais no serviço de saúde, e também à carga horária de trabalho.

A lógica de remuneração no modelo tradicional tem como premissa assegurar duas formas de equidade para os valores praticados: i) a interna, que considera o valor relativo do cargo/função para a organização; e ii) a externa, que busca ajustar à estrutura interna os valores de referência do setor que abrange a organização.

Portanto, a análise das características da remuneração dos profissionais da APS em Minas Gerais é feita a seguir em dois momentos distintos:

- 1) comparação dos valores praticados entre as diferentes categorias profissionais, de acordo com o modo de atuação, principalmente, para os modelos PSF/PACS e convencional; e
- 2) valores de referência no setor de saúde como parâmetro para as categorias profissionais da APS.

Para os valores praticados entre as diferentes categorias profissionais de acordo com o modo de atuação tem-se que a diferença da distribuição da carga horária não permite comparação direta entre as categorias profissionais destas duas modalidades da APS.

De maneira geral, embora os valores de remuneração dos Médicos do PSF/PACS (acima de R\$ 4.000,00) e Enfermeiros do PSF/PACS (de R\$ 2.000,01 a R\$ 3.000,00) tenham tido destaque em relação aos demais, a carga horária entre 31 e 40 horas é determinante para compreender estas diferenças. Para os Enfermeiros do modelo convencional (de R\$ 1.000,01 a R\$ 2.000,00), vale a ressalva de que a carga horária predominante destes profissionais também é de 31 a 40 horas, configurando, portanto, remuneração efetivamente superior dos Enfermeiros que atuam no PSF/PACS, pois, como há igualdade da carga horária, esta comparação pode ser feita diretamente.

Para os demais profissionais de nível superior, a remuneração daqueles que atuam no PSF/PACS em intervalo um pouco diferenciado (entre R\$ 1.000,01 e R\$ 3.000,00) também deve considerar que a carga horária é superior quando comparados aos mesmos profissionais do modelo convencional para os quais predomina carga horária de 11 a 20 horas semanais e remuneração entre R\$ 1.000,01 e R\$ 2.000,00.

⁵⁰ A partir de Rodrigues (2005).

Em relação aos profissionais de nível fundamental/médio, a carga horária predominante para estes profissionais é de 31 a 40 horas nas duas modalidades, PSF/PACS e modelo convencional. No entanto, no PSF/PACS, 82% destes profissionais recebem até R\$ 500,00, enquanto no modelo convencional este percentual cai para 50,3%. Tendo 33,4% destes profissionais no modelo convencional remuneração entre R\$ 500,01 a R\$ 1.000,00. Vale ressaltar que a categoria de agentes comunitários de saúde é a mais numerosa entre os profissionais que atuam no PSF/PACS.

Além disto, a descrição dos dados de remuneração evidenciou configurações diferentes para valores de remuneração das categorias profissionais da APS, tendo destaque principalmente os profissionais de nível superior, como aqueles que possuem remuneração superior em algumas regiões (Noroeste e Nordeste) ou municípios em função do tamanho pelo número de habitantes até e acima de 500 mil habitantes.

O estabelecimento dos valores de remuneração, predominantemente, com base no critério da escolaridade evidencia desafios concretos para o gerenciamento da remuneração, pois a prática da APS necessita da atuação técnica de diversos profissionais e o destaque da remuneração de certas categorias em detrimento das demais pode representar um entrave ao alinhamento das políticas de remuneração, bem como restrições para atração e retenção de profissionais. Tais desafios apontam novos arranjos para remuneração dos profissionais em saúde que serão discutidos ainda neste item.

Ainda deve-se considerar que a diferenciação dos valores de remuneração entre as categorias profissionais da APS pode também estar relacionada à combinação entre o tempo de trabalho e o tipo de vínculo estabelecido⁵¹. Estudos específicos a este respeito podem ser realizados para permitir análise mais apurada entre os componentes da remuneração e suas variações.

O outro eixo de análise para práticas de remuneração compreende a comparação com valores de referência no setor pertinente. No entanto, a ausência de estudos específicos da remuneração na APS restringe a viabilidade deste propósito. Para que se tenha algum parâmetro de valores de remuneração do setor da saúde são considerados dados divulgados por outros estudos que dispõem de informações sobre as principais categorias profissionais aqui identificadas.

De maneira geral, sobre práticas de remuneração no setor da saúde, pesquisa salarial⁵² realizada no ano de 2005 em instituições brasileiras, identificou que os desenhos de remuneração de instituições públicas estão vinculados ao nível de escolaridade, com predominância do fator tempo como aquele que assegura ganho salarial no decorrer dos anos.

Estudo diagnóstico realizado pelo Conass⁵³, por meio das Secretarias de Estado de Saúde no Brasil, apresenta valores de referência para a remuneração média inicial de profissionais de saúde, considerando 24 estados. Para os Médicos, a carga horária considerada é de 20 horas semanais. Para os demais profissionais de nível superior, médio e fundamental, a carga horária é de 30 horas semanais.

O quadro 5 a seguir compara os valores encontrados no estudo do Conass e os valores apresentados neste relatório para os profissionais da APS em Minas Gerais.

⁵¹ Os dados coletados sobre vínculo, remuneração e tempo não permitem, neste relatório, ampliar a análise nesta direção. Pois a remuneração foi apreendida por meio de intervalos de valores sem especificar seus diferentes componentes.

⁵² A partir de BARBOSA, RODRIGUES, SILVA e RODRIGUES (2006) que realizaram pesquisa em 96 unidades distribuídas em 15 cidades (oito capitais mais sete cidades do interior de Minas Gerais), sendo 73 hospitais.

⁵³ Conass. Estruturação da área de Recursos Humanos nas Secretarias de Saúde dos Estados e do Distrito Federal. Brasília, Conass, 2004, documento, v1.

Quadro 05 – Comparação entre valores de remuneração do estudo do Conass e dados do Censo de Recursos Humanos da APS em Minas Gerais

Valores expressos em R\$

	Estudo Conass		Censo APS em Minas Gerais	
	Valores – 24 estados	Valores - Minas Gerais	PSF/PACS	Modelo convencional
Médicos	1.251,99	975,00	Acima de 4.000,00*	Entre 1.000,01 a 2.000,00
Outros profissionais de nível superior	1.104,95	975,00	Entre 1.000,01 a 3.000,00*	Entre 1.000,01 a 2.000,00
Profissionais de nível médio ⁶	458,30	500,00	Até 500,00*	Até 1.000,00*
Profissionais de nível fundamental	348,16	400,00	Até 500,00*	Até 1.000,00*

*carga horária de 31 a 40 horas semanais e considera a maior concentração de profissionais

No modelo convencional da APS em Minas Gerais, os Médicos, com carga horária de 11 a 20 horas semanais, apresentam intervalo de remuneração superior àquele apresentado pelo estudo do Conass, mesmo quando considerados os dados específicos do estado de Minas Gerais. Para os profissionais médicos do PSF/PACS, deve-se considerar a carga horária de 40 horas semanais, o que não permite comparação direta com os dados deste estudo.

Os demais profissionais de nível superior do PSF/PACS e do modelo convencional da APS em Minas Gerais possuem intervalos superiores de remuneração quando comparados aos dados do Conass, sendo a carga horária no PSF/PACS de 31 a 40 horas e no modelo convencional, de 11 a 20 horas.

Já os profissionais de nível fundamental e médio na APS em Minas Gerais possuem carga horária de 31 a 40 horas, superior às 30 horas semanais considerada no estudo do Conass. E a remuneração para aqueles que trabalham no PSF/PACS muito próxima aos valores apresentados para a média dos estados brasileiros, inclusive para Minas Gerais. No modelo convencional o intervalo de remuneração amplia para R\$ 1.000,00 sendo superior aos dados encontrados pelo CONASS para estes profissionais.

Esta comparação, embora limitada por questões de natureza metodológica⁷, pode servir como eixo de reflexão para a prática de remuneração da APS, pois sinaliza os diferentes valores de remuneração praticados no âmbito do sistema de saúde em suas diferentes modalidades, resguardando as particularidades de cada uma.

A análise das práticas de remuneração coloca em evidência a complexa tarefa para que a gestão dos recursos humanos aconteça de forma integrada e afeita às particularidades do contexto no qual se insere, pois a remuneração é fator insuficiente para atração e retenção dos profissionais e possui valor relativo diferenciado em função da localidade pelas especificidades do custo de vida entre as diferentes regiões do estado. A remuneração é influenciada também pela oferta e procura de mão-de-obra que apresenta configuração bastante variada entre as diversas categorias profissionais da saúde.

Considerando a perspectiva de que as políticas de remuneração devem avançar, no sentido de proporcionar maior profissionalização da gestão, ganha ênfase a discussão dos mecanismos de avaliação de desempenho como fator que pode ser atrelado às práticas de remuneração baseadas, por exemplo, em parâmetros de produtividade e desempenho. Este aspecto faz emergir a reflexão sobre a necessidade de revisão dos critérios que determinam a ascensão profissional e o crescimento salarial.

De acordo com Santos (1994), tal revisão deve considerar a definição de indicadores de desempenho. Sobre a definição de resultados para o serviço público, Trosa (2000) enfatiza o alinhamento entre os objetivos estratégicos e

⁷ O estudo do Conass não especifica a modalidade e/ou setor de atuação dos profissionais. Além das diferenças para os intervalos de carga horária considerados nos dois estudos.

os indicadores definidos e também ressalta que tais resultados devem refletir as atividades efetivamente essenciais da instituição. Para tanto, destaca que o processo de debate, reflexão e análise para construção de tais indicadores é que assegura legitimidade do processo.

No entanto, deve-se considerar as dificuldades já conhecidas para efetiva implementação desta prática entre os profissionais da saúde como a alta rotatividade dos mesmos, interferência política e superposição indevida. Além disso, há dificuldade em estabelecer critérios de mensuração da produtividade baseados, na maioria das vezes, em indicadores isolados que não conseguem apreender a diversidade da atuação das diferentes categorias profissionais, bem como a tecnologia que pode ser utilizada nas atividades (Pierantoni, 2001).

Enfim, alguns desafios se apresentam para pensar práticas de remuneração na APS. Diante de formas tão diferenciadas de remuneração, em função de fatores diversos (por exemplo, formas de contratação dos profissionais), parece ainda não ser possível configurar uma política que unifique os diferentes critérios utilizados para a remuneração das várias categorias profissionais. Além disto, tais critérios são predominantemente baseados na escolaridade formal dos profissionais e influenciados por fatores regionais, reafirmando um pensamento clássico da gestão de recursos humanos que pondera que “as políticas da ARH produzem, reproduzem e redefinem, para o contexto específico das organizações, as contradições e características do sistema social em que se inserem” (Fischer, 1987, p. 33).

Neste contexto, o avanço nas políticas de remuneração dos profissionais que atuam na APS pode estar baseado na equalização das diferenças que são significativas e também numa melhor articulação dos mecanismos de remuneração relacionada ao redimensionamento da carga horária, em função do processo de trabalho, por exemplo.

A introdução da lógica do resultado como fator determinante da remuneração com a perspectiva de diferenciar os profissionais poderia diluir a homogeneidade do critério de escolaridade como base para a remuneração?

Poderia, ainda, sinalizar a viabilidade de tratamento regionalizado das práticas de remuneração entre as diferentes categorias profissionais?

São algumas questões que surgem para a formulação de políticas públicas em recursos humanos.

5.4. Tempo de trabalho

O tempo de trabalho de profissionais nas localidades passa por interferência de fatores ligados à própria gestão de recursos humanos, por um lado, e por questões ligadas às condições da localidade onde este profissional atua, por outro. Além destes elementos, estudos sobre o tema demonstram a influência de fatores ligados às escolhas profissionais.

Questões relacionadas aos aspectos sociopolíticos e econômicos das diferentes regiões, níveis de remuneração, expectativa pessoal, fatores familiares, infra-estrutura de trabalho, além de outros, podem influenciar significativamente a atração e fixação de profissionais⁵⁵.

Dentre estes fatores citados, bem como outros identificados no censo, e considerando o foco da pesquisa em questões ligadas à gestão de recursos humanos, o eixo de análise “Tempo de Trabalho no Município e na UBS” permite evidenciar o comportamento dos profissionais nesta dimensão e compreender suas relações com outros fatores ligados ao trabalho na APS.

Sobre os dados encontrados, é necessário destacar alguns pontos que se apresentam como determinantes: o porte de município, o nível de escolaridade e o tipo de vínculo e a idade do profissional.

Sobre o primeiro ponto, municípios de grande porte (acima de 500 mil habitantes) apresentam maior tempo de retenção de seus profissionais. Este fato abre a discussão de questões secundárias que dizem respeito aos fatores

⁵⁵A partir de MILKOVICH, George T; BOUDREAU, John W., 2000. e MOBLEY, William H. Turnover: causas, conseqüências e controle. Porto Alegre: ED. Ortiz, 1992.

externos ao trabalho que influenciam este comportamento, como sinalizam Póvoa e Andrade (2006) e Stella (2002)⁵⁶.

O nível de escolaridade destaca-se pelo fato de explicitar uma maior fixação dos profissionais de nível médio e fundamental quando comparados aos profissionais de nível superior. Esta informação abre para reflexão a questão de uma maior empregabilidade dos profissionais de nível superior em detrimento daqueles de nível médio, o que remete à possibilidade de aumento de mobilidade do primeiro grupo. Este é um dado relevante para se pensar políticas públicas de recursos humanos voltadas a categorias profissionais, principalmente no que diz respeito à contratação e vínculo trabalhista, remuneração e retenção de profissionais.

A predominância de contratos temporários, notadamente no PSF/PACS, revela uma condição dissonante dos atributos da APS. Mendes (2002) chama a atenção para o fato de que a insegurança gerada pela contratação temporária influencia a busca por empregos múltiplos, o que se torna um obstáculo considerável à implantação do PSF, que exige dedicação em tempo integral.

Assim, a questão do vínculo de trabalho torna-se crítica justamente em razão das particularidades desta estratégia de atenção à saúde. Descobrir possíveis relações entre vínculo e produtividade ou o vínculo mais adequado a cada modo de atuação mostra-se um desafio presente na gestão de recursos humanos na APS.

A partir dos resultados do Censo é possível observar a relação que o vínculo trabalhista tem com o tempo de trabalho dos profissionais no município, sendo que a tendência observada nesta relação não apresenta grandes variações quando se considera o modo de atuação. Os profissionais com vínculo contrato administrativo e CLT, para todos os modelos de APS, apresentam tempo de trabalho inferior àqueles com vínculo estatutário, tanto para o ensino superior quanto para o ensino médio e fundamental.

No modelo convencional, a disparidade entre o tempo de trabalho de profissionais contratados e estatutários é menor em relação ao PSF/PACS, porém ainda é observada, sendo que os profissionais deste modo de atuação e do modo apoio à equipe de PSF possuem maior tempo de trabalho, de forma geral, quando comparados ao PSF/PACS.

Para os profissionais de apoio à equipe de PSF, o tempo de trabalho no município é ainda superior, sendo observada, inclusive, uma concentração de profissionais com vínculo CLT na faixa de tempo de mais de dez anos, ao contrário do que ocorre nos outros modos.

Este aspecto é importante para o entendimento da realidade do PSF em Minas Gerais. À medida que se tem um movimento de implementação do PSF como forma prioritária de organização da APS, seus princípios ordenadores devem ser seguidos.

É nesta via que o tempo de trabalho no município gera a reflexão de que a mobilidade ou rotatividade tende a não favorecer o programa, uma vez que o princípio da longitudinalidade pode ser reconhecido como uma relação necessariamente mais estreita entre usuário e profissional que é construída ao longo do tempo. Por isso, a substituição prematura do profissional torna-se um entrave neste processo.

Quando se considera a relação entre o tempo de trabalho no município com a idade dos profissionais, observa-se uma questão importante que sinaliza para a existência de profissionais que fazem carreira na APS, ou seja, que atuam há muito tempo na APS.

A situação da categoria de Médicos é bastante peculiar, por serem profissionais cujo início da carreira está na faixa próxima a 30 anos. Interessante observar, a partir desta afirmação, que 44,2% dos Médicos do PSF/PACS estão na faixa entre 30 e 49 anos e 21,8% na faixa entre 25 e 29 anos, o que totaliza mais de 60% dos profissionais registrados.

⁵⁶Fatores intervenientes na fixação de profissionais: idade, sendo que os mais jovens são mais propensos a mudar; atração de profissionais pelo fator econômico, comprovando que as localidades com PIB per capita mais elevado tendem a apresentar maior número de profissionais que não nasceram no local; competição como um elemento importante, evidenciando que locais que já alcançaram certo nível de densidade de profissionais geralmente são evitadas (Póvoa e Andrade, 2006).

A concentração de escolas médicas e de enfermagem em grandes centros é colocada como fator que favorece a manutenção de um quadro de distribuição desigual de profissionais. Esta concentração tende a atrair alunos que visam especialização, alta tecnologia, salários atrativos e sociedade de consumo, circunstâncias que favorecem o distanciamento das áreas rurais e mais pobres do país (Stella, 2002).

Estes percentuais podem ser sinais da predominância de profissionais em início de carreira trabalhando neste modo de atuação.

Por fim, a relação entre tempo de trabalho e remuneração não demonstra tendências de comportamento de uma variável em função da outra, sendo que um exemplo pode ser dado à categoria Médico do PSF/PACS: os profissionais se concentram na faixa de tempo de até cinco anos, independente da remuneração que recebem.

Este panorama indica que a dimensão tempo de trabalho no município é consequência de uma complexa combinação de fatores e sinaliza a necessidade de aprofundamento em pesquisas que explorem este emaranhado de causas que culminam na fixação de profissionais no município.

5.5. Síntese dos resultados

A partir da visão da análise acima apresentada, segue um quadro que auxilia na síntese dos resultados encontrados a partir dos cortes por modo de atuação e por nível de escolaridade.

Quadro 06 – Primeiro Censo – Síntese geral

Variável	PSF/PACS		Convencional		Apoio à equipe de PSF	
	Profissional nível superior	Profissional nível médio/fundamental	Profissional nível superior	Profissional nível médio/fundamental	Profissional nível superior	Profissional nível médio/fundamental
Tipo de vínculo	Contrato administrativo		Estatutário		Estatutário	
Remuneração ⁵⁷	Entre R\$ 1.000,00 e R\$ 3.000,00, destacando-se o Médico com mais de R\$ 4.000,00	Até R\$ 500,00	Entre R\$ 1.000,00 e R\$ 2.000,00 inclusive Médicos	Até R\$ 1.000,00	Entre R\$ 1.000,00 e R\$ 3.000,00, inclusive Médicos	Até R\$ 1.000,00
Tempo de trabalho	Até cinco anos de trabalho no município		Mais de dez anos de trabalho		Mais de dez anos de trabalho	

O quadro síntese evidencia a situação geral da APS encontrada ao longo da realização do Censo. Com efeito, observa-se três dimensões de análise (vínculo, remuneração e tempo de trabalho), considerando a distribuição dos profissionais por PSF/PACS, convencional e apoio à equipe de PSF em termos de qualificação (profissionais de nível superior e médio/fundamental).

Uma primeira constatação visível é que tanto os profissionais de nível superior quanto de médio/fundamental apresentam o contrato administrativo como vínculo predominante quando atuam no PSF/PACS. De maneira contrária, o vínculo predominante entre profissionais no modelo convencional e apoio à equipe de PSF é estatutário, considerando profissionais de nível superior e profissionais de nível médio/fundamental.

Esta situação joga luz sobre a relevância do vínculo como fator que proporciona facilidade na fixação do profissional dentro do modelo de APS. Pois, ao se pensar em um modelo que assegure a continuidade do atendimento, isto é, uma vinculação e perenidade dos profissionais, é imprescindível que haja efetivamente o acompanhamento por parte dos profissionais envolvidos na saúde.

Neste sentido, esta dimensão sinaliza uma situação que merece estudos posteriores para avaliar de maneira efetiva qual o verdadeiro impacto de vínculos não-estáveis na continuidade do PSF, considerando ser esta a estratégia das políticas públicas em saúde.

⁵⁷A remuneração está indicada segundo carga horária de trabalho já apresentada.

Na direção contrária, a manutenção de vínculos estáveis no modelo convencional e entre profissionais de apoio à equipe de PSF demonstra a natureza transitória do modelo, pois os profissionais nesta situação são justamente aqueles que têm mais tempo de trabalho, superior a dez anos, diferentemente daqueles que atuam no PSF/PACS, com até cinco anos de trabalho, tanto nos níveis superior quanto médio. Isso significa dizer que a permanência destes profissionais está associada diretamente à situação de adoção de um modelo.

No plano remuneratório, há quase uma inversão desta situação, pois evidencia-se que entre profissionais de nível superior do PSF/PACS a remuneração situa-se acima daqueles que atuam nos formatos convencional e apoio à equipe de PSF. E, na direção inversa, para os profissionais de nível médio/fundamental do PSF/PACS a concentração no intervalo até R\$ 500,00 é superior para aqueles que atuam no modelo convencional e no apoio à equipe de PSF.

O que se observa, à luz das três dimensões analisadas, é que existe uma espécie de retroalimentação que perpetua uma situação no mínimo preocupante. Ou seja, **os profissionais que atuam no PSF/PACS, com contrato administrativo de trabalho e com tempo de permanência inferior aos demais profissionais, ganham um salário superior, deparando-se com um paradoxo, por causa da possível e sempre presente possibilidade de perda do vínculo. Esta situação pode contribuir para as dificuldades encontradas ao alcance dos atributos que apregoa este modelo de atendimento.**

Isso significa dizer que em grande medida a remuneração, se por um lado auxilia na possibilidade de atração de profissionais de nível superior no PSF/PACS, por outro pode também contribuir para não fixá-los, caracterizando um momento ou situação de passagem, preparatório em direção a novas oportunidades.

Nos profissionais de nível médio/fundamental, a prevalência de vínculos não-estáveis pode ser traduzida como a contraposição àqueles profissionais dos modelos convencional e apoio à equipe de PSF que mantiveram seu vínculo estatutário na passagem de um modelo a outro.

Em linhas gerais, o resultado do Censo, sistematizado de forma comparativa no quadro anterior, sinaliza alguns aspectos que devem ser considerados quando da proposição de políticas públicas de gestão de recursos humanos na saúde.

A intenção da gestão pública em gerenciar esta dimensão deve buscar a adequação da atuação dos profissionais às bases do PSF. Isto, considerando os princípios de longitudinalidade, integralidade dos serviços de saúde, bem como uma orientação comunitária – princípios ligados diretamente à permanência de profissionais em determinadas localidades –, exige o aprofundamento do conhecimento destes fatores que são responsáveis pela atração e fixação de profissionais. Assim como as formas de contratação não-estáveis, a rotatividade de profissionais é algo incompatível com a filosofia do PSF e seus princípios ordenadores.

É importante destacar que o princípio operacional do PSF cria um vínculo entre a Unidade Básica de Saúde e seus profissionais com a população, o que fica comprometido se houver uma troca contínua dos profissionais. Neste sentido, diretrizes devem ser estabelecidas como forma de aumentar o tempo de permanência do profissional na UBS a fim de preservar as características do programa.

A remuneração, mesmo sendo aspecto importante na atração de profissionais que atuam na APS em seu formato PSF, não pode ser dissociado de outros fatores ligados à gestão de recursos humanos, tais como o vínculo empregatício, correndo-se o risco de se tornar um ferramental com fim em si mesmo. Isso retiraria dela sua capacidade de concretizar a valorização da pessoa via contrapartida econômica e/ou financeira pelo trabalho realizado, conforme apregoa Dutra (2002);

O vínculo, pelos dados obtidos no Censo, evidencia sua relevância como aspecto que efetivamente garante a continuidade da APS em patamares consistentes. Longe de dizer se um vínculo é melhor ou pior do que outro, o fato é que a situação não-estável, traduzida pelo contrato administrativo, é um fator que pode desestabilizar a con-

tinuidade de um trabalho em uma dada cidade ou região.

Nesta perspectiva, o chamado trabalho atípico (Vassapollo, 2006), que se caracteriza no contexto contemporâneo pelo aumento da flexibilização do regime de trabalho, da subcontratação, da terceirização, dentre outras formas, situação tida como reflexo de uma intensa reestruturação produtiva que atingiu as instituições e organizações, particularmente na década de 90, deve ser visto com reservas ao se pensar na lógica da APS enquanto modelo de atuação da saúde.

O tempo de trabalho no município acaba por refletir e reforçar tanto a situação de vínculo, de forma direta, quanto a remuneração dos profissionais envolvidos, de forma indireta. Deve-se destacar que esta variável, que em outros momentos da trajetória conceitual de recursos humanos sempre foi tratada de maneira destacada, perdeu relevância pela própria descaracterização do ambiente na qual ela se fazia mais presente. Isso significa dizer que seu papel atual é de complementar estudos que contemplem várias dimensões de análise, favorecendo a leitura multivariada e sistêmica na gestão de recursos humanos.

Em contrapartida, assume no modelo PSF posição de destaque pelo que representa em termos de perenidade e consolidação de políticas públicas de saúde. Aqui, fica evidenciado o caráter dinâmico e heurístico da gestão, o que impede a simples construção e aplicação de ferramentais dissociados da realidade à qual se dirigem.

Outro aspecto que merece destaque é a necessidade do aprofundamento de estudos acerca do perfil dos profissionais, elemento crítico para a construção de políticas públicas que visem tratar de problemas já reconhecidos na área de recursos humanos na APS, tal como a questão da formação de profissionais adequados à proposta do programa (Souza et alli, 2002; Mendes, 2002; Feuerwerker e Lima, 2002. Padilha, 2002).

Para Souza et alli (2002), a consolidação do PSF sempre esteve condicionada, entre outros fatores, à existência de profissionais com conhecimentos, atitudes e habilidades adequados ao novo modelo. Profissionais que, segundo os autores, não estão disponíveis no mercado, porque tradicionalmente foram formados e preparados para atuar no modelo convencional, “centrado no assistencialismo individual e curativo” (p.150).

Stella (2002) discute que o processo de consolidação da gestão descentralizada do SUS enfrenta grandes dificuldades no que se refere à ausência, insuficiência e qualidade de recursos humanos em alguns municípios brasileiros, particularmente naqueles de pequeno porte sem estrutura econômico-social. A concentração de escolas médicas e de enfermagem em grandes centros é colocada pela autora como um fator que favorece a manutenção de um quadro de distribuição desigual de profissionais. Esta concentração tende a atrair alunos que visam especialização, alta tecnologia, salários atrativos e sociedade de consumo, circunstâncias que favorecem o distanciamento das áreas rurais e mais pobres do país.

De maneira geral, a discussão que os dados do Censo suscitam no âmbito da gestão de recursos humanos e na sua expressão das políticas públicas em saúde traz consigo aspectos que merecem destaque. O primeiro deles é que, embora os dados tenham sido fortemente inclinados a considerar algumas dimensões de recursos humanos, é inegável sua força explicativa e propositiva no âmbito da saúde.

Com efeito, a própria diversidade nas práticas remuneratórias, nos vínculos de trabalho, nos tempos de cada profissional, considerando sua atuação em diferentes formas, e a diversidade geográfica de um estado com mais de 800 municípios, reforçam sua relevância no entendimento e reflexão sobre o quadro geral da saúde, que apresenta diferentes formas de manifestação e em cada uma delas suas idiosincrasias e particularidades.

O que pode ser depreendido dos resultados encontrados é que o papel dos gestores públicos na sua prática voltada à saúde é ao mesmo tempo rico e desafiador. Rico, por apresentar em sua diversidade aspectos que escapam de soluções meramente “manualescas” ou voltadas à usual preocupação formativa e quantitativa. E desafiador, por trazer em seu interior elementos de análise pouco usuais e que tornam a capacidade gestora mais afeita ao entendimento de seu entorno e das suas nuances.



Nesse sentido, os resultados, longe de se esgotarem em si mesmo, abrem uma perspectiva multifacetada de análise e permitem inferências conclusivas que sinalizam novos estudos e análises que devem buscar as especificidades, sem perder de vista sua inserção no todo da saúde.

É importante ainda destacar que os resultados contidos neste documento e no CD-ROM que acompanha a edição são uma poderosa fonte de insumos para a formulação de políticas públicas de recursos humanos na APS, pois permitem uma análise acurada tanto na dimensão municipal quanto pelo olhar sobre as microrregiões do estado. Da mesma forma, evidenciam o potencial acadêmico na medida em que podem subsidiar estudos científicos que redundem em publicações (artigos) e trabalhos discentes (dissertações de mestrado e teses de doutorado).

Em última instância, o Censo, além da natureza das informações obtidas, reveste-se de um valor simbólico incomparável, pois permitiu de maneira equilibrada a interação acadêmica à realidade cotidiana da saúde na sua lógica da atenção primária.

CAPÍTULO 06

CONSIDERAÇÕES FINAIS

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS – UMA AGENDA DE TRABALHO A PARTIR DOS RESULTADOS DO 1º CENSO DE RECURSOS HUMANOS DA ATENÇÃO PRIMÁRIA DO ESTADO DE MINAS GERAIS

A realização do 1º Censo de Recursos Humanos da Atenção Primária do Estado de Minas Gerais suscitou, ao longo do trabalho realizado, inúmeras reflexões diretamente relacionadas aos dados obtidos. O Censo, com sua natureza demográfica e de constituição de base de dados, antes de se esgotar em si mesmo, abre novas frentes de pesquisas, considerando a diversidade de abordagens possíveis.

Isso ficou evidenciado ao longo do levantamento de dados e permitiu a discussão e posterior constituição de um conjunto de propostas de pesquisa afeitas à temática em tela. Nesse sentido, dentro de uma lógica de continuidade, foi possível constituir um leque de propostas temáticas aqui denominada **Agenda 2007 – 2010**, que explicita a continuidade do trabalho via pesquisas que se encaixam na idéia de fortalecimento de uma prática consistente de políticas públicas e recursos humanos, tendo como referência central a realização do Censo a partir da APS.

A montagem de uma **Agenda 2007 – 2010** tem como foco central a manutenção dos princípios que regem o **Observatório de Recursos Humanos em Saúde**, qual seja, o mapeamento do perfil de saúde em Minas Gerais com ênfase em recursos humanos da APS e sua alocação, como forma de obter evidências para o desenho de políticas públicas para gestão dos profissionais de saúde. Nesta perspectiva, três pilares garantem a sustentação conceitual da **Agenda 2007 – 2010: perenidade, parcerias e evidências**.

Por **perenidade** entende-se a garantia de uma agenda permanente de estudos e pesquisas voltados à formulação de políticas de recursos humanos em saúde no Estado de Minas Gerais.

O entendimento de **parcerias** passa por assegurar a ampliação e consolidação do leque de parceiros institucionais de apoio a estudos e pesquisa em saúde no Estado de Minas Gerais.

Por fim, o pilar **evidências** seria a geração de dados e informações de natureza gerencial capazes de fomentar políticas e ações voltadas à gestão de recursos humanos em saúde no Estado de Minas Gerais.

Estes três pontos de referência, associados às reflexões que o Censo gerou ao longo de sua realização, permitiram a sistematização inicial de pesquisas que podem ser observadas a seguir.

Agenda 2007-2010 – Propostas de pesquisas

Projeto	Objetivo
1. RADARH de Políticas de Gestão em Saúde do Estado de Minas Gerais	Monitorar as políticas públicas do Estado na área de recursos humanos em saúde

Projeto	Objetivo
2. Trilhas Profissionais dos Egressos em Saúde da Família	Acompanhar através de estudo longitudinal egressos do PSF.

Projeto	Objetivo
3. Portal Observatório	Assegurar visibilidade e acesso das pesquisas realizadas em tempo real a partir de sua disponibilização pela Web.

Projeto	Objetivo
4. Censo de Unidades Básicas de Saúde e Profissionais da Atenção Primária	Conhecer quantos são, quais são e onde estão os profissionais de saúde básica no Estado de Minas Gerais.

Projeto	Objetivo
5. Monitoramento dos profissionais da APS	Obter informações sobre a mobilidade dos profissionais de atenção primária à saúde, de forma a subsidiar a secretaria de saúde com dados bianuais, no período entre os ciclos censitários.

Projeto	Objetivo
6. Proposição de metodologia de Avaliação de Desempenho das Unidades Básicas e satisfação de usuários	Conhecer os níveis de desempenho dos processos das unidades básicas e conhecer os níveis de satisfação dos usuários do serviço.

Projeto	Objetivo
7. Pesquisa salarial dos profissionais da Atenção Primária à Saúde	Identificar os valores e componentes da remuneração praticados para profissionais que atuam na APS .

Projeto	Objetivo
8. Pesquisa sobre atração e retenção dos Profissionais Médicos na APS	Gerar informações que permitam entender os condicionantes da opção do médico pelo trabalho no PSF, comparativamente ao trabalho em outras especialidades, sobre níveis e determinantes da rotatividade e sobre capacitação, em diferentes regiões de Minas Gerais.

Projeto	Objetivo
9. Estudo Longitudinal sobre a trajetória de profissionais médicos na APS	Acompanhar a trajetória de profissionais médicos na APS procurando identificar os condicionantes de sua opção pelo trabalho no PSF em diferentes regiões de Minas Gerais.

Projeto	Objetivo
10. Estudo Transversal sobre a Trajetória dos Profissionais de nível superior na atenção primária em Saúde	Gerar informações que permitam entender o mercado de trabalho na APS , os níveis e determinantes da rotatividade e capacitação de profissionais de nível superior

Deve-se destacar ainda que os resultados do Censo sinalizaram a importância de se discutir com maior profundidade aspectos relacionados ao vínculo dos profissionais da APS e qual a remuneração que os mesmos devem perceber.

Neste aspecto, é interessante observar que, embora a literatura destaque a crescente informalização do trabalho⁵⁸, as peculiaridades da APS em sua manifestação através do PSF devem levar em conta a natureza do vínculo do profissional à sua atividade.

Dentro dessa visão, a agenda deve contemplar estudos que discutam quais os vínculos mais adequados para garantir os princípios da APS em condições que sejam também adequadas a uma boa gestão pública da saúde, seja contextualizando regionalmente sua adoção, seja entendendo a adoção de políticas lineares em todo o estado.

Da mesma forma, a Agenda deve incorporar ao longo de seus estudos avaliações periódicas sobre qual o melhor desenho remuneratório para garantir a fixação dos profissionais envolvidos na APS em condições de empregabilidade.

A constituição desta **Agenda 2007 - 2010**, longe de se configurar um desenho estático de estudos e pesquisas, reflete em grande medida o caráter dinâmico e mutável que envolve o campo de conhecimento afeito às diferentes abordagens que a saúde pode ser encarada.

Com efeito, a característica primordial e alicerce central do **Observatório de Recursos Humanos em Saúde** é sua natureza multidisciplinar, com olhares e perspectivas distintas, mas complementares. Esta saudável diversidade permite a constituição de uma ampla rede que **se mantém alinhada** à lógica de gerar subsídios para uma formulação de políticas públicas em saúde.

De forma conclusiva, o 1º Censo de Recursos Humanos da Atenção Primária do Estado de Minas Gerais **constituiu-se ao mesmo tempo ponto de partida e base primordial para a composição desta Agenda 2007 – 2010**.

⁵⁸ Conforme salienta Antunes (2006), trata-se do aumento dos terceirizados, subcontratados, flexibilizados dentre as formas que assumem a chamada era da informalização do trabalho.

7. REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, L. G. O papel estratégico de recursos humanos. São Paulo: FEA/USP, 1987 (tese de livre-docente).
- ANTUNES, Ricardo, A era da informatização e a época da informalização riqueza e miséria do trabalho no Brasil IN ANTUNES, R. (org) Riqueza e miséria do trabalho no Brasil. São Paulo: Boitempo Editorial, 2006.
- BARBOSA, A. C. Q. Relações de Trabalho e Recursos Humanos em busca de identidade. São Paulo: Revista de Administração de Empresa, Edição Especial de Minas Gerais, 2005.
- BARBOSA, A. C. Q. Recursos Humanos: em busca de uma razão. Belo Horizonte: mimeo, 2006.
- BARBOSA, A. C. Q.; RODRIGUES, J. M; SILVA, N.C; RODRIGUES, R.B. Remuneração em instituições de saúde no Brasil: realidade atual e perspectivas. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 30, 2006, Salvador. Anais. Salvador: ANPAD, 2006.
- BRASIL, Ministério da Saúde. Políticas de recursos humanos em saúde. Brasília: Ministério da Saúde, 2002.
- CONASS. Estruturação da área de Recursos Humanos nas Secretarias de Saúde dos Estados e do Distrito Federal. Brasília, Conass, 2004, documenta, v1.
- COSTA, Jaqueline Mendes Saldanha. A assistência humanizada e estrutura organizativa – a necessária interface: a experiência do grupo de trabalho de humanização em um hospital de Belo Horizonte. Dissertação (Mestrado em Administração) - CEPEAD/UFMG, Belo Horizonte, 2004.
- DUTRA, J. S. Gestão de pessoas. São Paulo: Atlas, 2002.
- FISCHER, R. M. Pondo os pingos nos is sobre as relações de trabalho e políticas de administração de recursos humanos In: FISCHER, R. M. et alli Processo e relações de trabalho no Brasil. São Paulo: Atlas, 1987.
- HIPÓLITO, J. A. M. Competências e níveis de complexidade do trabalho como parâmetros orientadores de estruturas salariais. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 24, 2000. Anais... ENANPAD, 2000. CD-ROM.
- MARTOCCHIO, J. J. Strategic compensation: a human resource management approach. New Jersey: Prentice Hall, 1998.
- MENDES, E. V. A atenção primária à saúde no SUS. Fortaleza: Escola de Saúde Pública do Ceará, 2002.
- MILKOVICH, George T; BOUDREAU, John W. Administração de recursos humanos. São Paulo: Atlas, 2000.
- MOBLEY, William H. Turnover: causas, conseqüências e Controle. Porto Alegre: Ed. Ortiz, 1992
- NOGUEIRA, Roberto P. Estabilidade e flexibilidade: tensão de base nas novas políticas de recursos humanos em saúde. Divulgação em saúde para debates, no 14, ago 1996.
- NOGUEIRA, Roberto P.; BARALDI, Solange; RODRIGUES Valdemar A. Limites críticos das noções de precariedade e desprecarização do trabalho na administração pública. In: Barros, André F. R. (org). Observatório de recursos humanos em saúde no Brasil: estudos e análises. Brasília: Ministério da Saúde, 2004. <<http://portal.saude.gov.br/portal/sgtes>> acessado em 30/10/2006 15:00.

- PADILHA, Roberto Q. PROMED: programa de incentivo a mudanças curriculares nas escolas médicas. In: BRASIL, Ministério da Saúde. Políticas de recursos humanos em saúde. Brasília: Ministério da Saúde, 2002.
- PIERANTONI, C. R. As reformas do Estado, da saúde e recursos humanos: limites e possibilidades. Ciência e saúde coletiva, v.6 n.2, Rio de Janeiro, 2001.
- PIERANTONI, C. R.; VARELLA, T.C.; FRANÇA, T. Recursos Humanos e Gestão do Trabalho em Saúde: da Teoria à Prática. Brasília, OPAS, 2004.
- PINTO, L. F. Médicos e migração: a residência em foco. (dissertação). Rio de Janeiro: Escola Nacional de Saúde Pública, Fundação Oswaldo Cruz, 1999.
- POPPER, K. A lógica da pesquisa científica. São Paulo: Cultrix, 1972
- PÓVOA, L.; ANDRADE, M. V. Distribuição geográfica dos médicos no Brasil: uma análise a partir de um modelo de escolha locacional. Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, 22(8): 1555-1564, ago, 2006.
- RODRIGUES, J. M. Remuneração e Competências: onde termina a retórica e começa a realidade. Um estudo de caso em empresa do setor siderúrgico. Dissertação (Mestrado em Administração) - CEPEAD/UFMG, Belo Horizonte, 2005.
- SANT'ANA, Ana Maria. A Propósito da Medicina de Família. Sociedade Brasileira de Medicina de Família e Comunidade. 2006. Artigo. Disponível em <http://www.sbmfc.org.br/site/bib/download/APropositoda.pdf> Acessado em 11/09/2006.
- SANTOS, L. A. Planos de Carreira e Classificação de Cargos no Serviço Público Federal: Evolução e Tendências. Cadernos ENAP – Recursos Humanos no Setor Público: dez, 1994 – volume 2, número 2.
- SOUZA, Heloiza M. et.al. Pólos de capacitação, formação e educação permanente para o programa saúde da família. In: BRASIL, Ministério da Saúde. Políticas de recursos humanos em saúde. Brasília: Ministério da Saúde, 2002.
- STELLA, Regina C. R. Desafios e estratégias para interiorização do trabalho em saúde. In: BRASIL, Ministério da Saúde. Políticas de recursos humanos em saúde. Brasília: Ministério da Saúde, 2002.
- STARFIELD, B. Atenção Primária: equilíbrio entre necessidades de saúde, serviços e tecnologia. Brasília: UNESCO, Ministério da Saúde, 2002.
- STARFIELD, B. Primary care: balancing health needs, services and technology. Oxford: Oxford University press, 1998.
- TROSA, S. Gestão pública por resultados: quando o estado se compromete. Rio de Janeiro: Revan; Brasília: ENAP, 2001.
- VASAPOLLO, L. O trabalho atípico e a precariedade: elemento estratégico determinante do capital no paradigma pós-fordista IN ANTUNES, Ricardo (org) Riqueza e miséria do trabalho no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2006.
- VIANA, A.L. As políticas de saúde nas décadas de 80 e 90: o (longo) período de reformas. In Canesqui AM (org.). Ciências sociais e saúde para o ensino médico. Hucitec/FAPESP, São Paulo, 2000.

8. ANEXOS

8.1. ÍNDICE ANEXOS:

Anexo 1 - Distribuição das Unidades Básicas de Saúde no Estado de Minas Gerais, 2006

Anexo 2 - Distribuição dos profissionais da Atenção Primária no estado de Minas Gerais, segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006

Anexo 3 - Percentual de médicos com contrato administrativo por microrregião segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006

Anexo 4
Percentual de enfermeiros com contrato administrativo por microrregião segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006

Anexo 5
Percentual de dentistas com contrato administrativo por microrregião segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006

Anexo 6
Percentual de outros profissionais de nível superior com contrato administrativo por microrregião segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006

Anexo 7
Percentual de técnicos de enfermagem com contrato administrativo por microrregião segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006

Anexo 8
Percentual de auxiliares de enfermagem com contrato administrativo por microrregião segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006

Anexo 9
Percentual de outros profissionais de nível médio/fundamental com contrato administrativo por microrregião segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006

Anexo 10
Percentual de agentes comunitários de saúde com contrato administrativo por microrregião segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006

Anexo 11
Distribuição das categorias profissionais por carga horária, segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006

Anexo 12
Percentual de médicos com remuneração acima de R\$ 5.000,00 por microrregião segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006

Anexo 13
Percentual de enfermeiros com remuneração até R\$ 2.000,00 por microrregião segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006

Anexo 14
Percentual de dentistas com remuneração até R\$ 2.000,00 por microrregião segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006

Anexo 15

Percentual de outros profissionais de nível superior com remuneração até R\$ 2.000,00 por microrregião segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006

Anexo 16

Percentual de técnicos de enfermagem com remuneração até R\$ 500,00 por microrregião segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006

Anexo 17

Percentual de auxiliares de enfermagem com remuneração até R\$ 500,00 por microrregião segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006

Anexo 18

Percentual de outros profissionais de nível médio/fundamental com remuneração até R\$ 500,00 por microrregião segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006

Anexo 19

Percentual de agentes comunitários de saúde com remuneração até R\$ 500,00 por microrregião segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006

Anexo 20

Percentual de médicos com até 5 anos de trabalho no município por microrregião segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006

Anexo 21

Percentual de enfermeiros com até 5 anos de trabalho no município por microrregião segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006

Anexo 22

Percentual de dentistas com até 5 anos de trabalho no município por microrregião segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006

Anexo 23

Percentual de outros profissionais de nível superior com até 5 anos de trabalho no município por microrregião segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006

Anexo 24

Percentual de técnicos de enfermagem com até 5 anos de trabalho no município por microrregião segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006

Anexo 25

Percentual de auxiliares de enfermagem com até 5 anos de trabalho no município por microrregião segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006

Anexo 26

Percentual de outros profissionais de nível médio/fundamental com até 5 anos de trabalho no município por microrregião segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006

Anexo 27

Percentual de agentes comunitários de saúde com até 5 anos de trabalho no município por microrregião segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006

Anexo 1
Distribuição das Unidades Básicas de Saúde no Estado de Minas Gerais, 2006

	Tipo de Atendimento da UBS				Número de UBS
	Convencion			Total	
	PSF	al	Misto		
%	%	%	%		
ÁGUAS FORMOSAS	81,8	12,1	6,1	100	33
ALÉM PARAÍBA	51,7	34,5	13,8	100	29
ALFENAS	57,1	35,7	7,1	100	70
ALMENARA	75,9	20,3	3,8	100	79
ARAÇUAÍ	59,4	21,9	18,8	100	32
ARAXÁ	22,7	38,6	38,6	100	44
BARBACENA	52,6	22,4	25	100	76
BELO HORIZONTE	44,6	19,6	35,8	100	341
BETIM	24,8	44,2	31	100	113
BOM DESPACHO	71,9	25	3,1	100	32
BRASÍLIA DE MINAS	75,8	20	4,2	100	95
CARANGOLA	75,5	22,6	1,9	100	53
CARATINGA	30,3	57,9	11,8	100	76
CONSELHEIRO LAFAIETE	48,7	26,5	24,8	100	113
CONTAGEM	71,3	26,3	2,4	100	167
CORAÇÃO DE JESUS	78,3	21,7	0	100	23
CORONEL FABRICIANO	25,5	68,1	6,4	100	47
CURVELO	55,6	31,7	12,7	100	63
DIAMANTINA	67,5	18,2	14,3	100	77
DIVINÓPOLIS	44,6	45,5	9,8	100	112
FORMIGA	81,8	13,6	4,5	100	44
FRANCISCO SÁ	48,8	26,8	24,4	100	41
FRUTAL	36,8	47,4	15,8	100	57
GOVERNADOR VALADARES	45,3	41	13,7	100	117
GUANHÃES	57,4	19,1	23,4	100	47
GUAXUPÉ	42,1	57,9	0	100	38
IPATINGA	67,3	26,9	5,8	100	104
ITABIRA	80,3	10,6	9,1	100	66
ITABIRITO	91,3	5,8	2,9	100	69
ITAJUBÁ	39,7	54	6,3	100	63
ITAOBIM	64,3	21,4	14,3	100	28
ITAÚNA	34,1	50	15,9	100	44
ITUJUBA	49	45,1	5,9	100	51
JANAÚBA	81	15	4	100	100
JANUÁRIA	76,6	17	6,4	100	47
JOÃO MONLEVADE	62,7	33,9	3,4	100	59
JUIZ DE FORA	58,4	17,6	24	100	125
LAVRAS	53,7	22	24,4	100	41
LEOPOLDINA	65,5	16,4	18,2	100	55
MANHUAÇU	76,5	12,2	11,3	100	115
MANTENA	66,7	28,6	4,8	100	21
MINAS NOVAS	75	17,5	7,5	100	40
MONTES CLAROS	62,9	27,8	9,3	100	97
MURIAÉ	57	30,4	12,7	100	79
NANUQUE	54,5	45,5	0	100	33
PADRE PARAÍSO	74,1	11,1	14,8	100	27
PARÁ DE MINAS	43,9	41,5	14,6	100	41
PASSOS	66	33	1	100	103
PATOS DE MINAS	80,7	11,4	8	100	88
PATROCÍNIO	57,1	24,5	18,4	100	49
PEDRA AZUL	45	5	50	100	20
PIRAPORA	78,7	10,6	10,6	100	47
POÇOS DE CALDAS	59,1	40,9	0	100	44
PONTE NOVA	39,2	21,5	39,2	100	79
POUSO ALEGRE	85,3	8	6,7	100	75
RESPLENDOR	60,5	13,2	26,3	100	38
SALINAS	91,5	5,6	2,8	100	71
SANTA MARIA DO SUAÇUI	54,3	37,1	8,6	100	35
SANTO ANTÔNIO DO AMPARO	83,1	15,3	1,7	100	59
SANTOS DUMONT	50	22,2	27,8	100	18
SÃO JOÃO DEL REI	48,8	43,8	7,5	100	80
SÃO JOÃO NEPOMUCENO	51,9	11,5	36,5	100	52
SÃO LOURENÇO	68,2	0	31,8	100	85
SÃO SEBASTIÃO DO PARAÍSO	64,7	33,3	2	100	51
SETE LAGOAS	66,4	28,2	5,5	100	110
TEÓFILO OTONI	59,8	34,8	5,4	100	92
TRÊS CORAÇÕES	100	0	0	100	18
TRÊS PONTAS	55,2	34,5	10,3	100	29
UBÁ	46,3	28,5	25,2	100	123
UBERABA	31,4	34,3	34,3	100	70
UBERLÂNDIA	55	26,3	18,8	100	80
UNAI	61,9	27	11,1	100	63
VARGINHA	35,3	35,3	29,4	100	17
VESPASIANO	82,3	16,1	1,6	100	62
VIÇOSA	88,9	3,7	7,4	100	27
Total	59,3	26,3	14,4	100	5009

Anexo 2
Distribuição dos profissionais da Atenção Primária no estado de Minas Gerais,
segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006

	PSF/PACS	Convencional	Apoio à equipe de PSF	Total
ÁGUAS FORMOSAS	261	37	34	332
ALÉM PARAÍBA	129	132	12	273
ALFENAS	351	331	15	697
ALMENARA	516	103	59	678
ARAÇUAÍ	146	66	4	216
ARAXÁ	246	212	5	463
BARBACENA	546	249	26	821
BELO HORIZONTE	5471	817	1732	8020
BETIM	838	998	50	1886
BOM DESPACHO	202	28	5	235
BRASÍLIA DE MINAS	706	147	30	883
CARANGOLA	365	110	70	545
CARATINGA	322	395	5	722
CONSELHEIRO LAFAIETE	625	265	37	927
CONTAGEM	1095	620	61	1776
CORAÇÃO DE JESUS	169	58	1	228
CORONEL FABRICIANO	143	308	3	454
CURVELO	379	260	1	640
DIAMANTINA	406	88	15	509
DIVINÓPOLIS	579	434	36	1049
FORMIGA	408	70	28	506
FRANCISCO SÁ	244	104	-	348
FRUTAL	280	260	32	572
GOVERNADOR VALADARES	628	398	11	1037
GUANHÃES	385	93	11	489
GUAXUPÉ	192	220	10	422
IPATINGA	806	425	21	1252
ITABIRA	679	115	4	798
ITABIRITO	312	99	20	431
ITAUBÁ	269	283	20	572
ITAOBIM	216	56	1	273
ITAÚNA	241	145	5	391
ITUIUTABA	321	133	13	467
JANAÚBA	866	78	1	945
JANUÁRIA	425	47	2	474
JOÃO MONLEVADE	315	227	2	544
JUIZ DE FORA	1166	434	82	1682
LAVRAS	366	227	9	602
LEOPOLDINA	440	135	20	595
MANHUAÇU	942	381	51	1374
MANTENA	177	94	1	272
MINAS NOVAS	335	46	-	381
MONTES CLAROS	692	407	13	1112
MURIAÉ	452	176	12	640
NANUQUE	173	103	13	289
PADRE PARAÍSO	136	20	53	209
PARÁ DE MINAS	259	224	4	487
PASSOS	669	320	1	990
PATOS DE MINAS	892	78	38	1008
PATROCÍNIO	433	67	28	528
PEDRA AZUL	160	24	1	185
PIRAPORA	375	35	-	410
POÇOS DE CALDAS	165	121	3	289
PONTE NOVA	593	258	59	910
POUSO ALEGRE	710	80	1	791
RESPLENDOR	231	127	-	358
SALINAS	646	32	16	694
SANTA MARIA DO SUAÇUI	259	82	22	363
SANTO ANTÔNIO DO AMPARO	527	68	6	601
SANTOS DUMONT	109	38	16	163
SÃO JOÃO DEL REI	466	282	8	756
SÃO JOÃO NEPOMUCENO	319	134	23	476
SÃO LOURENÇO	665	-	14	679
SÃO SEBASTIÃO DO PARAÍSO	361	118	-	479
SETE LAGOAS	699	261	25	985
TEÓFILO OTONI	622	414	37	1073
TRÊS CORAÇÕES	157	-	-	157
TRÊS PONTAS	115	127	1	243
UBÁ	665	257	48	970
UBERABA	637	293	12	942
UBERLÂNDIA	623	300	60	983
UNAI	480	169	13	662
VARGINHA	111	47	2	160
VESPASIANO	403	208	58	669
VIÇOSA	335	42	4	381
Total	37647	14640	3136	55423

Anexo 3
Percentual de médicos com contrato administrativo por microrregião
segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006

	PSF/PACS				Convencional				Apoio à equipe de PSF			
	Contrato Administrativo		Demais vínculos		Contrato Administrativo		Demais vínculos		Contrato Administrativo		Demais vínculos	
	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N
AGUAS FORMOSAS	95,5	4,5	100,0	22	-	100,0	100,0	1	100,0	-	100,0	2
ALÉM PARAIBA	83,3	16,7	100,0	12	21,4	78,6	100,0	28	100,0	-	100,0	7
ALFENAS	57,6	42,4	100,0	33	18,6	81,4	100,0	70	8,3	91,7	100,0	12
ALMENARA	94,7	5,3	100,0	38	72,7	27,3	100,0	11	57,1	42,9	100,0	7
ARAÇUAÍ	87,5	12,5	100,0	8	57,1	42,9	100,0	7	100,0	-	100,0	3
ARAXÁ	52,6	47,4	100,0	19	17,0	83,0	100,0	53	100,0	-	100,0	4
BARBACENA	87,8	12,2	100,0	41	53,1	46,9	100,0	81	54,5	45,5	100,0	11
BELO HORIZONTE	36,1	63,9	100,0	488	44,5	55,5	100,0	218	9,3	90,7	100,0	442
BETIM	61,1	38,9	100,0	36	32,7	67,3	100,0	211	20,0	80,0	100,0	15
BOM DESPACHO	89,5	10,5	100,0	19	75,0	25,0	100,0	8	50,0	50,0	100,0	4
BRÁSILIA DE MINAS	88,0	12,0	100,0	50	87,9	12,1	100,0	33	100,0	-	100,0	4
CARANGOLA	75,0	25,0	100,0	28	76,9	23,1	100,0	26	78,6	21,4	100,0	28
CARATINGA	56,3	43,8	100,0	32	43,7	56,3	100,0	87	60,0	40,0	100,0	5
CONSELHEIRO LAFAIETE	88,5	11,5	100,0	61	50,0	50,0	100,0	74	71,4	28,6	100,0	14
CONTAGEM	48,0	52,0	100,0	98	11,5	88,5	100,0	148	51,2	48,8	100,0	41
CORAÇÃO DE JESUS	92,3	7,7	100,0	13	70,0	30,0	100,0	10	-	-	-	-
CORONEL FABRICIANO	84,6	15,4	100,0	13	51,2	48,8	100,0	82	100,0	-	100,0	3
CURVELO	71,9	28,1	100,0	32	36,2	63,8	100,0	47	-	100,0	100,0	1
DIAMANTINA	65,6	34,4	100,0	32	50,0	50,0	100,0	6	33,3	66,7	100,0	3
DIVINÓPOLIS	42,0	58,0	100,0	50	26,5	73,5	100,0	113	14,3	85,7	100,0	7
FORMIGA	86,2	13,8	100,0	29	100,0	-	100,0	10	87,5	12,5	100,0	8
FRANCISCO SÁ	93,8	6,3	100,0	16	25,0	75,0	100,0	4	-	-	-	-
FRUTAL	59,3	40,7	100,0	27	16,3	83,7	100,0	49	44,4	55,6	100,0	9
GOVERNADOR VALADARES	91,3	8,7	100,0	46	57,4	42,6	100,0	94	80,0	20,0	100,0	10
GUANHÃES	53,6	46,4	100,0	28	100,0	-	100,0	11	100,0	-	100,0	2
GUAXUPÉ	78,6	21,4	100,0	14	30,6	69,4	100,0	62	11,1	88,9	100,0	9
IPATINGA	90,9	9,1	100,0	66	63,9	36,1	100,0	83	80,0	20,0	100,0	5
ITABIRA	90,7	9,3	100,0	54	70,0	30,0	100,0	10	100,0	-	100,0	4
ITABIRITO	62,5	37,5	100,0	24	82,8	17,2	100,0	29	33,3	66,7	100,0	18
ITAJUBÁ	22,2	77,8	100,0	27	13,0	87,0	100,0	69	-	-	-	-
ITAOBIM	100,0	-	100,0	17	100,0	-	100,0	2	-	-	-	-
ITAÚNA	60,0	40,0	100,0	20	55,6	44,4	100,0	36	50,0	50,0	100,0	2
ITUÍUTABA	44,4	55,6	100,0	18	35,3	64,7	100,0	17	50,0	50,0	100,0	4
JANAÚBA	89,2	10,8	100,0	83	85,7	14,3	100,0	7	-	100,0	100,0	1
JANUÁRIA	72,2	27,8	100,0	36	60,0	40,0	100,0	5	-	100,0	100,0	1
JOÃO MONLEVADE	100,0	-	100,0	30	47,3	52,7	100,0	55	100,0	-	100,0	1
JUIZ DE FORA	27,3	72,7	100,0	121	17,1	82,9	100,0	146	5,6	94,4	100,0	18
LAVRAS	95,7	4,3	100,0	23	18,4	81,6	100,0	49	57,1	42,9	100,0	7
LEOPOLDINA	52,4	47,6	100,0	42	45,2	54,8	100,0	42	-	100,0	100,0	3
MANHUAÇU	87,0	13,0	100,0	69	57,5	42,5	100,0	80	100,0	-	100,0	4
MANTENA	50,0	50,0	100,0	12	33,3	66,7	100,0	18	-	-	-	-
MINAS NOVAS	96,6	3,4	100,0	29	100,0	-	100,0	4	-	-	-	-
MONTES CLAROS	92,2	7,8	100,0	64	71,9	28,1	100,0	96	100,0	-	100,0	7
MURIAÉ	73,9	26,1	100,0	46	38,5	61,5	100,0	39	25,0	75,0	100,0	4
NANUQUE	84,6	15,4	100,0	13	66,7	33,3	100,0	15	-	-	-	-
PADRE PARAÍSO	90,9	9,1	100,0	11	100,0	-	100,0	4	100,0	-	100,0	5
PARÁ DE MINAS	96,0	4,0	100,0	25	53,8	46,3	100,0	80	100,0	-	100,0	3
PASSOS	45,0	55,0	100,0	60	23,4	76,6	100,0	77	100,0	-	100,0	1
PATOS DE MINAS	90,6	9,4	100,0	64	30,0	70,0	100,0	20	62,5	37,5	100,0	16
PATROCÍNIO	71,1	28,9	100,0	38	70,6	29,4	100,0	17	80,0	20,0	100,0	15
PEDRA AZUL	100,0	-	100,0	14	100,0	-	100,0	1	-	-	-	-
PIRAPORA	96,9	3,1	100,0	32	100,0	-	100,0	3	-	-	-	-
POÇOS DE CALDAS	13,3	86,7	100,0	15	2,6	97,4	100,0	39	-	100,0	100,0	3
PONTE NOVA	61,5	38,5	100,0	52	33,9	66,1	100,0	56	64,0	36,0	100,0	25
POUSO ALEGRE	69,7	30,3	100,0	66	26,7	73,3	100,0	30	100,0	-	100,0	1
RESPLENDOR	93,3	6,7	100,0	15	41,2	58,8	100,0	17	-	-	-	-
SALINAS	96,1	3,9	100,0	51	-	-	-	-	100,0	-	100,0	6
SANTA MARIA DO SUAÇUI	84,6	15,4	100,0	13	46,2	53,8	100,0	13	100,0	-	100,0	4
SANTO ANTÔNIO DO AMPARO	66,7	33,3	100,0	45	16,7	83,3	100,0	18	75,0	25,0	100,0	4
SANTOS DUMONT	50,0	50,0	100,0	12	31,3	68,8	100,0	16	16,7	83,3	100,0	6
SÃO JOÃO DEL REI	85,7	14,3	100,0	42	23,7	76,3	100,0	59	33,3	66,7	100,0	3
SÃO JOÃO NEPOMUCENO	82,8	17,2	100,0	29	46,9	53,1	100,0	49	85,7	14,3	100,0	7
SÃO LOURENÇO	82,5	17,5	100,0	57	-	-	-	-	100,0	-	100,0	5
SÃO SEBASTIÃO DO PARAÍSO	68,8	31,3	100,0	32	52,6	47,4	100,0	19	-	-	-	-
SETE LAGOAS	92,6	7,4	100,0	54	63,0	37,0	100,0	81	94,1	5,9	100,0	17
TEÓFILO OTONI	83,7	16,3	100,0	49	34,0	66,0	100,0	50	100,0	-	100,0	5
TRÊS CORAÇÕES	78,6	21,4	100,0	14	-	-	-	-	-	-	-	-
TRÊS PONTAS	63,6	36,4	100,0	11	20,6	79,4	100,0	34	100,0	-	100,0	1
UBÁ	42,3	57,7	100,0	71	17,7	82,3	100,0	62	29,4	70,6	100,0	17
UBERABA	86,3	13,7	100,0	51	42,2	57,8	100,0	45	60,0	40,0	100,0	5
UBERLÂNDIA	50,8	49,2	100,0	59	25,3	74,7	100,0	87	85,7	14,3	100,0	7
UNAI	88,2	11,8	100,0	34	34,1	65,9	100,0	44	71,4	28,6	100,0	7
VARGINHA	60,0	40,0	100,0	10	18,8	81,3	100,0	16	-	-	-	-
VESPASIANO	91,1	8,9	100,0	45	71,2	28,8	100,0	52	-	-	-	-
VIÇOSA	93,3	6,7	100,0	30	9,1	90,9	100,0	11	100,0	-	100,0	1
Total	67,6	32,4	100,0	3.180	39,5	60,5	100,0	3.346	34,8	65,2	100,0	894

Anexo 4
Percentual de enfermeiros com contrato administrativo por microrregião
segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006

	PSF/PACS				Convencional				Apoio à equipe de PSF			
	Contrato Administrativo		Demais vínculos		Contrato Administrativo		Demais vínculos		Contrato Administrativo		Demais vínculos	
	%	%	%	N	%	%	%	N	%	%	%	N
ÁGUAS FORMOSAS	95,7	4,3	100,0	23	-	100,0	100,0	1	-	-	-	-
ALÉM PARAÍBA	83,3	16,7	100,0	12	25,0	75,0	100,0	8	-	-	-	-
ALFENAS	39,5	60,5	100,0	38	20,0	80,0	100,0	25	-	-	-	-
ALMENARA	93,5	6,5	100,0	46	75,0	25,0	100,0	4	100,0	-	100,0	2
ARAÇUAÍ	81,8	18,2	100,0	11	66,7	33,3	100,0	3	-	-	-	-
ARAXÁ	42,1	57,9	100,0	19	-	100,0	100,0	5	-	-	-	-
BARBACENA	95,9	4,1	100,0	49	42,9	57,1	100,0	7	-	-	-	-
BELO HORIZONTE	25,5	74,5	100,0	607	27,3	72,7	100,0	44	3,4	96,6	100,0	59
BETIM	63,8	36,2	100,0	47	24,0	76,0	100,0	50	100,0	-	100,0	1
BOM DESPACHO	88,9	11,1	100,0	18	66,7	33,3	100,0	3	-	-	-	-
BRÁSILIA DE MINAS	81,8	18,2	100,0	55	80,0	20,0	100,0	5	100,0	-	100,0	1
CARANGOLA	88,0	12,0	100,0	25	40,0	60,0	100,0	5	100,0	-	100,0	3
CARATINGA	51,7	48,3	100,0	29	50,0	50,0	100,0	10	-	-	-	-
CONSELHEIRO LAFAIETE	96,7	3,3	100,0	60	27,3	72,7	100,0	11	100,0	-	100,0	2
CONTAGEM	34,7	65,3	100,0	118	13,2	86,8	100,0	38	-	100,0	100,0	1
CORAÇÃO DE JESUS	83,3	16,7	100,0	12	100,0	-	100,0	2	-	-	-	-
CORONEL FABRICIANO	100,0	-	100,0	13	68,4	31,6	100,0	19	-	-	-	-
CURVELO	77,1	22,9	100,0	35	25,0	75,0	100,0	8	-	-	-	-
DIAMANTINA	78,4	21,6	100,0	37	75,0	25,0	100,0	4	-	-	-	-
DIVINÓPOLIS	42,9	57,1	100,0	56	20,8	79,2	100,0	24	100,0	-	100,0	2
FORMIGA	66,7	33,3	100,0	33	100,0	-	100,0	1	-	-	-	-
FRANCISCO SÁ	88,2	11,8	100,0	17	100,0	-	100,0	2	-	-	-	-
FRUTAL	66,7	33,3	100,0	24	7,7	92,3	100,0	13	33,3	66,7	100,0	3
GOVERNADOR VALADARES	96,4	3,6	100,0	55	70,0	30,0	100,0	20	-	-	-	-
GUANHÃES	72,4	27,6	100,0	29	100,0	-	100,0	6	-	100,0	100,0	1
GUAXUPÉ	68,8	31,3	100,0	16	8,3	91,7	100,0	12	-	-	-	-
IPATINGA	92,8	7,2	100,0	69	54,5	45,5	100,0	33	-	-	-	-
ITABIRA	74,1	25,9	100,0	58	-	100,0	100,0	3	-	-	-	-
ITABIRITO	80,8	19,2	100,0	26	66,7	33,3	100,0	3	-	-	-	-
ITAJUBÁ	29,6	70,4	100,0	27	10,8	89,2	100,0	37	-	100,0	100,0	2
ITAOBIM	93,8	6,3	100,0	16	66,7	33,3	100,0	6	100,0	-	100,0	1
ITAUNA	89,5	10,5	100,0	19	33,3	66,7	100,0	3	-	-	-	-
ITUIUTABA	53,8	46,2	100,0	13	77,8	22,2	100,0	9	-	-	-	-
JANAÚBA	92,7	7,3	100,0	82	100,0	-	100,0	1	-	-	-	-
JANUÁRIA	78,8	21,2	100,0	33	50,0	50,0	100,0	4	-	-	-	-
JOÃO MONLEVADE	94,1	5,9	100,0	34	33,3	66,7	100,0	6	-	-	-	-
JUIZ DE FORA	25,4	74,6	100,0	118	11,8	88,2	100,0	17	-	-	-	-
LAVRAS	100,0	-	100,0	29	30,0	70,0	100,0	10	-	-	-	-
LEOPOLDINA	56,5	43,5	100,0	46	100,0	-	100,0	2	-	-	-	-
MANHUAÇU	85,3	14,7	100,0	68	60,0	40,0	100,0	15	100,0	-	100,0	2
MANTENA	61,5	38,5	100,0	13	25,0	75,0	100,0	4	-	-	-	-
MINAS NOVAS	90,3	9,7	100,0	31	100,0	-	100,0	3	-	-	-	-
MONTES CLAROS	95,6	4,4	100,0	68	60,0	40,0	100,0	5	-	-	-	-
MURIAÉ	81,3	18,8	100,0	48	-	100,0	100,0	2	-	-	-	-
NANUQUE	73,3	26,7	100,0	15	50,0	50,0	100,0	2	-	-	-	-
PADRE PARAÍSO	72,7	27,3	100,0	11	100,0	-	100,0	2	-	100,0	100,0	1
PARÁ DE MINAS	87,5	12,5	100,0	24	100,0	-	100,0	3	-	-	-	-
PASSOS	50,0	50,0	100,0	62	12,5	87,5	100,0	8	-	-	-	-
PATOS DE MINAS	74,2	25,8	100,0	66	-	100,0	100,0	3	100,0	-	100,0	1
PATROCÍNIO	81,6	18,4	100,0	38	50,0	50,0	100,0	2	-	-	-	-
PEDRA AZUL	93,3	6,7	100,0	15	-	-	-	-	-	-	-	-
PIRAPORA	87,9	12,1	100,0	33	-	-	-	-	-	-	-	-
POÇOS DE CALDAS	17,6	82,4	100,0	17	-	100,0	100,0	10	-	-	-	-
PONTE NOVA	58,9	41,1	100,0	56	33,3	66,7	100,0	3	-	-	-	-
POUSO ALEGRE	73,9	26,1	100,0	69	-	100,0	100,0	4	-	-	-	-
RESPLENDOR	93,8	6,3	100,0	16	42,9	57,1	100,0	7	-	-	-	-
SALINAS	96,2	3,8	100,0	53	-	-	-	-	-	-	-	-
SANTA MARIA DO SUAÇUI	81,0	19,0	100,0	21	100,0	-	100,0	2	-	-	-	-
SANTO ANTÔNIO DO AMPARO	66,0	34,0	100,0	47	50,0	50,0	100,0	2	-	-	-	-
SANTOS DUMONT	45,5	54,5	100,0	11	-	-	-	-	-	100,0	100,0	1
SÃO JOÃO DEL REI	74,4	25,6	100,0	43	20,0	80,0	100,0	5	-	-	-	-
SÃO JOÃO NEPOMUCENO	71,4	28,6	100,0	28	-	100,0	100,0	4	-	-	-	-
SÃO LOURENÇO	90,3	9,7	100,0	62	-	-	-	-	100,0	-	100,0	1
SÃO SEBASTIÃO DO PARAÍSO	86,1	13,9	100,0	36	-	100,0	100,0	3	-	-	-	-
SETE LAGOAS	83,8	16,2	100,0	68	41,7	58,3	100,0	12	-	-	-	-
TEÓFILO OTONI	80,0	20,0	100,0	55	27,3	72,7	100,0	11	100,0	-	100,0	2
TRÊS CORAÇÕES	85,7	14,3	100,0	14	-	-	-	-	-	-	-	-
TRÊS PONTAS	70,0	30,0	100,0	10	22,2	77,8	100,0	9	-	-	-	-
UBÁ	34,4	65,6	100,0	64	50,0	50,0	100,0	4	50,0	50,0	100,0	2
UBERABA	94,0	6,0	100,0	50	66,7	33,3	100,0	9	-	100,0	100,0	1
UBERLÂNDIA	55,6	44,4	100,0	63	35,7	64,3	100,0	14	50,0	50,0	100,0	2
UNAÍ	69,8	30,2	100,0	43	36,4	63,6	100,0	11	-	-	-	-
VARGINHA	60,0	40,0	100,0	10	33,3	66,7	100,0	3	-	-	-	-
VESPASIANO	92,6	7,4	100,0	27	-	100,0	100,0	1	50,0	50,0	100,0	2
VIÇOSA	100,0	-	100,0	31	100,0	-	100,0	1	-	-	-	-
Total	64,7	35,3	100,0	3.440	34,9	65,1	100,0	628	25,8	74,2	100,0	93

Anexo 5
 Percentual de dentistas com contrato administrativo por microrregião
 segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006

	PSF/PACS				Convencional				Apoio à equipe de PSF			
	Contrato Administrativo		Demais vínculos		Contrato Administrativo		Demais vínculos		Contrato Administrativo		Demais vínculos	
	%	%	%	N	%	%	%	N	%	%	%	N
ÁGUAS FORMOSAS	87,5	12,5	100,0	8	100,0	-	100,0	1	71,4	28,6	100,0	7
ALEM PARAIBA	62,5	37,5	100,0	8	5,3	94,7	100,0	19	-	-	-	-
ALFENAS	28,6	71,4	100,0	7	26,8	73,2	100,0	41	-	-	-	-
ALMENARA	77,8	22,2	100,0	9	100,0	-	100,0	6	76,9	23,1	100,0	13
ARAÇUAÍ	100,0	-	100,0	4	100,0	-	100,0	4	100,0	-	100,0	1
ARAXÁ	18,2	81,8	100,0	11	21,1	78,9	100,0	19	-	-	-	-
BARBACENA	94,1	5,9	100,0	17	52,6	47,4	100,0	19	-	100,0	100,0	1
BELO HORIZONTE	2,2	97,8	100,0	178	16,1	83,9	100,0	62	4,3	95,7	100,0	93
BETIM	63,6	36,4	100,0	11	20,2	79,8	100,0	119	-	-	-	-
BOM DESPACHO	66,7	33,3	100,0	6	40,0	60,0	100,0	5	-	-	-	-
BRASÍLIA DE MINAS	69,2	30,8	100,0	39	-	100,0	100,0	4	-	100,0	100,0	6
CARANGOLA	78,9	21,1	100,0	19	73,3	26,7	100,0	15	50,0	50,0	100,0	6
CARATINGA	53,3	46,7	100,0	15	17,5	82,5	100,0	40	-	-	-	-
CONSELHEIRO LAFAIETE	100,0	-	100,0	17	50,0	50,0	100,0	16	100,0	-	100,0	1
CONTAGEM	-	-	-	-	-	100,0	100,0	57	-	-	-	-
CORAÇÃO DE JESUS	88,9	11,1	100,0	9	57,1	42,9	100,0	7	-	-	-	-
CORONEL FABRICIANO	100,0	-	100,0	3	31,8	68,2	100,0	22	-	-	-	-
CURVELO	87,5	12,5	100,0	8	36,2	63,8	100,0	47	-	-	-	-
DIAMANTINA	60,0	40,0	100,0	5	50,0	50,0	100,0	2	-	100,0	100,0	1
DIVINÓPOLIS	13,8	86,2	100,0	29	14,0	86,0	100,0	57	33,3	66,7	100,0	9
FORMIGA	68,0	32,0	100,0	25	57,1	42,9	100,0	14	66,7	33,3	100,0	3
FRANCISCO SÁ	83,3	16,7	100,0	12	62,5	37,5	100,0	8	-	-	-	-
FRUTAL	66,7	33,3	100,0	12	12,9	87,1	100,0	31	-	100,0	100,0	2
GOVERNADOR VALADARES	73,1	26,9	100,0	26	40,0	60,0	100,0	25	-	-	-	-
GUANHÃES	56,3	43,8	100,0	16	66,7	33,3	100,0	9	100,0	-	100,0	1
GUAXUPÉ	25,0	75,0	100,0	4	17,2	82,8	100,0	29	-	-	-	-
IPATINGA	77,3	22,7	100,0	22	47,7	52,3	100,0	44	66,7	33,3	100,0	3
ITABIRA	83,9	16,1	100,0	31	27,3	72,7	100,0	11	-	-	-	-
ITABIRITO	60,0	40,0	100,0	5	50,0	50,0	100,0	2	-	-	-	-
ITAJUBÁ	100,0	-	100,0	1	6,7	93,3	100,0	15	40,0	60,0	100,0	5
ITAOBIM	88,9	11,1	100,0	9	-	100,0	100,0	1	-	-	-	-
ITAÚNA	62,5	37,5	100,0	8	20,0	80,0	100,0	30	-	-	-	-
ITUIUTABA	50,0	50,0	100,0	4	28,6	71,4	100,0	7	100,0	-	100,0	2
JANAÚBA	92,9	7,1	100,0	14	40,0	60,0	100,0	5	-	-	-	-
JANUÁRIA	60,0	40,0	100,0	20	50,0	50,0	100,0	6	-	-	-	-
JOÃO MONLEVADE	100,0	-	100,0	9	50,0	50,0	100,0	30	-	-	-	-
JUIZ DE FORA	70,6	29,4	100,0	17	16,0	84,0	100,0	50	20,0	80,0	100,0	20
LAVRAS	90,0	10,0	100,0	20	10,0	90,0	100,0	20	-	-	-	-
LEOPOLDINA	46,2	53,8	100,0	26	20,0	80,0	100,0	20	25,0	75,0	100,0	4
MANHUAÇU	85,7	14,3	100,0	28	33,3	66,7	100,0	36	58,3	41,7	100,0	12
MANTENA	30,0	70,0	100,0	10	33,3	66,7	100,0	3	-	-	-	-
MINAS NOVAS	80,0	20,0	100,0	5	28,6	71,4	100,0	7	-	-	-	-
MONTES CLAROS	90,0	10,0	100,0	20	74,2	25,8	100,0	31	-	100,0	100,0	1
MURIAÉ	70,8	29,2	100,0	24	8,8	91,2	100,0	34	-	-	-	-
NANUQUE	66,7	33,3	100,0	3	11,1	88,9	100,0	9	-	100,0	100,0	2
PADRE PARAÍSO	100,0	-	100,0	2	100,0	-	100,0	1	66,7	33,3	100,0	6
PARÁ DE MINAS	87,5	12,5	100,0	8	26,3	73,7	100,0	19	-	-	-	-
PASSOS	33,3	66,7	100,0	18	3,0	97,0	100,0	33	-	-	-	-
PATOS DE MINAS	85,7	14,3	100,0	14	-	100,0	100,0	5	100,0	-	100,0	1
PATROCÍNIO	83,3	16,7	100,0	18	80,0	20,0	100,0	5	50,0	50,0	100,0	2
PEDRA AZUL	66,7	33,3	100,0	3	100,0	-	100,0	4	100,0	-	100,0	1
PIRAPORA	88,2	11,8	100,0	17	57,1	42,9	100,0	7	-	-	-	-
POÇOS DE CALDAS	-	-	-	-	33,3	66,7	100,0	3	-	-	-	-
PONTE NOVA	66,7	33,3	100,0	18	45,0	55,0	100,0	20	33,3	66,7	100,0	3
POUSO ALEGRE	78,6	21,4	100,0	14	6,7	93,3	100,0	15	-	-	-	-
RESPLENDOR	50,0	50,0	100,0	6	37,5	62,5	100,0	16	-	-	-	-
SALINAS	85,3	14,7	100,0	34	100,0	-	100,0	3	-	-	-	-
SANTA MARIA DO SUAÇUI	-	100,0	100,0	2	14,3	85,7	100,0	7	25,0	75,0	100,0	8
SANTO ANTÔNIO DO AMPARO	52,6	47,4	100,0	19	20,0	80,0	100,0	5	100,0	-	100,0	1
SANTOS DUMONT	100,0	-	100,0	2	-	100,0	100,0	4	-	100,0	100,0	2
SÃO JOÃO DEL REI	100,0	-	100,0	9	8,5	91,5	100,0	47	-	100,0	100,0	1
SÃO JOÃO NEPOMUCENO	85,7	14,3	100,0	7	17,6	82,4	100,0	17	16,7	83,3	100,0	6
SÃO LOURENÇO	86,2	13,8	100,0	29	-	-	-	-	-	100,0	100,0	1
SÃO SEBASTIÃO DO PARAÍSO	50,0	50,0	100,0	18	50,0	50,0	100,0	10	-	-	-	-
SETE LAGOAS	68,8	31,3	100,0	16	35,3	64,7	100,0	17	33,3	66,7	100,0	3
TEÓFILO OTONI	66,7	33,3	100,0	24	17,1	82,9	100,0	41	50,0	50,0	100,0	4
TRÊS CORAÇÕES	80,0	20,0	100,0	5	-	-	-	-	-	-	-	-
TRÊS PONTAS	100,0	-	100,0	2	-	100,0	100,0	6	-	-	-	-
UBÁ	40,9	59,1	100,0	22	13,6	86,4	100,0	22	-	100,0	100,0	3
UBERABA	76,6	23,4	100,0	47	25,6	74,4	100,0	43	-	-	-	-
UBERLÂNDIA	61,5	38,5	100,0	13	37,3	62,7	100,0	51	-	100,0	100,0	19
UNAI	15,0	85,0	100,0	20	16,7	83,3	100,0	6	-	-	-	-
VARGINHA	16,7	83,3	100,0	6	-	100,0	100,0	6	-	-	-	-
VESPASIANO	87,5	12,5	100,0	8	80,0	20,0	100,0	15	100,0	-	100,0	3
VIÇOSA	69,2	30,8	100,0	13	-	-	-	-	100,0	-	100,0	1
Total	59,0	41,0	100,0	1.188	27,0	73,0	100,0	1.467	26,0	74,0	100,0	258

Anexo 6
Percentual de outros profissionais de nível superior com contrato administrativo
por microrregião segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006

	PSF/PACS				Convencional				Apoio à equipe de PSF			
	Contrato Administrativo		Demais vínculos		Contrato Administrativo		Demais vínculos		Contrato Administrativo		Demais vínculos	
	%	%	%	N	%	%	%	N	%	%	%	N
AGUAS FORMOSAS	-	-	-	-	100,0	-	100,0	2	100,0	-	100,0	3
ALÉM PARAÍBA	-	-	-	-	70,0	30,0	100,0	10	100,0	-	100,0	1
ALFENAS	60,0	40,0	100,0	5	27,0	73,0	100,0	37	-	100,0	100,0	1
ALMENARA	100,0	-	100,0	2	-	-	-	-	100,0	-	100,0	1
ARAÇUAÍ	-	-	-	-	66,7	33,3	100,0	9	-	-	-	-
ARAXÁ	25,0	75,0	100,0	4	30,8	69,2	100,0	26	-	-	-	-
BARBACENA	100,0	-	100,0	2	62,5	37,5	100,0	24	50,0	50,0	100,0	2
BELO HORIZONTE	9,1	90,9	100,0	11	11,4	88,6	100,0	44	11,3	88,7	100,0	168
BETIM	-	100,0	100,0	2	27,0	73,0	100,0	89	-	100,0	100,0	1
BOM DESPACHO	-	-	-	-	100,0	-	100,0	1	-	-	-	-
BRASÍLIA DE MINAS	-	-	-	-	58,3	41,7	100,0	12	-	-	-	-
CARANGOLA	66,7	33,3	100,0	9	84,6	15,4	100,0	13	100,0	-	100,0	2
CARATINGA	42,9	57,1	100,0	7	34,6	65,4	100,0	52	-	-	-	-
CONSELHEIRO LAFAIETE	100,0	-	100,0	4	57,6	42,4	100,0	33	100,0	-	100,0	7
CONTAGEM	-	-	-	-	7,7	92,3	100,0	65	-	-	-	-
CORAÇÃO DE JESUS	100,0	-	100,0	1	75,0	25,0	100,0	4	-	-	-	-
CORONEL FABRICIANO	100,0	-	100,0	4	35,3	64,7	100,0	17	-	-	-	-
CURVELO	-	-	-	-	37,5	62,5	100,0	16	-	-	-	-
DIAMANTINA	100,0	-	100,0	2	50,0	50,0	100,0	2	100,0	-	100,0	3
DIVINÓPOLIS	22,2	77,8	100,0	9	14,7	85,3	100,0	34	60,0	40,0	100,0	5
FORMIGA	29,4	70,6	100,0	17	71,4	28,6	100,0	7	85,7	14,3	100,0	7
FRANCISCO SÁ	-	-	-	-	100,0	-	100,0	7	-	-	-	-
FRUTAL	-	100,0	100,0	2	15,8	84,2	100,0	38	-	100,0	100,0	3
GOVERNADOR VALADARES	93,3	6,7	100,0	15	69,7	30,3	100,0	33	-	-	-	-
GUANHÃES	-	100,0	100,0	4	57,1	42,9	100,0	7	100,0	-	100,0	1
GUAXUPÉ	-	100,0	100,0	2	30,0	70,0	100,0	20	-	-	-	-
IPATINGA	50,0	50,0	100,0	8	68,2	31,8	100,0	44	100,0	-	100,0	2
ITABIRA	100,0	-	100,0	3	64,0	36,0	100,0	25	-	-	-	-
ITABIRITO	-	100,0	100,0	8	82,4	17,6	100,0	17	-	-	-	-
ITAJUBÁ	-	-	-	-	5,6	94,4	100,0	18	33,3	66,7	100,0	3
ITAOBIM	66,7	33,3	100,0	3	-	100,0	100,0	1	-	-	-	-
ITAÚNA	-	-	-	-	60,0	40,0	100,0	5	100,0	-	100,0	3
ITUIUTABA	-	100,0	100,0	1	75,0	25,0	100,0	12	-	-	-	-
JANAÚBA	100,0	-	100,0	1	66,7	33,3	100,0	18	-	-	-	-
JANUÁRIA	100,0	-	100,0	1	20,0	80,0	100,0	5	100,0	-	100,0	1
JOÃO MONLEVADE	-	-	-	-	68,4	31,6	100,0	19	-	-	-	-
JUIZ DE FORA	-	100,0	100,0	24	41,2	58,8	100,0	34	75,0	25,0	100,0	4
LAVRAS	100,0	-	100,0	9	28,1	71,9	100,0	32	50,0	50,0	100,0	2
LEOPOLDINA	-	-	-	-	42,9	57,1	100,0	7	75,0	25,0	100,0	4
MANHUAÇU	-	-	-	-	58,5	41,5	100,0	41	91,7	8,3	100,0	12
MANTENA	50,0	50,0	100,0	2	55,6	44,4	100,0	9	100,0	-	100,0	1
MINAS NOVAS	-	100,0	100,0	1	100,0	-	100,0	2	-	-	-	-
MONTES CLAROS	100,0	-	100,0	2	66,7	33,3	100,0	30	-	100,0	100,0	2
MURIAÉ	80,0	20,0	100,0	5	16,7	83,3	100,0	12	-	100,0	100,0	1
NANUQUE	-	-	-	-	50,0	50,0	100,0	2	-	100,0	100,0	1
PADRE PARAÍSO	-	-	-	-	-	-	-	-	28,6	71,4	100,0	7
PARÁ DE MINAS	100,0	-	100,0	1	55,6	44,4	100,0	18	-	100,0	100,0	1
PASSOS	20,0	80,0	100,0	10	36,1	63,9	100,0	36	-	-	-	-
PATOS DE MINAS	100,0	-	100,0	13	-	100,0	100,0	4	75,0	25,0	100,0	4
PATROCÍNIO	66,7	33,3	100,0	6	33,3	66,7	100,0	9	-	-	-	-
PEDRA AZUL	-	-	-	-	33,3	66,7	100,0	3	-	-	-	-
PIRAPORA	-	-	-	-	100,0	-	100,0	3	-	-	-	-
POÇOS DE CALDAS	-	-	-	-	-	100,0	100,0	2	-	-	-	-
PONTE NOVA	62,5	37,5	100,0	8	26,9	73,1	100,0	26	66,7	33,3	100,0	3
POUSO ALEGRE	-	-	-	-	14,3	85,7	100,0	7	-	-	-	-
RESPLENDOR	100,0	-	100,0	3	66,7	33,3	100,0	12	-	-	-	-
SALINAS	100,0	-	100,0	8	100,0	-	100,0	5	100,0	-	100,0	5
SANTA MARIA DO SUAÇUI	66,7	33,3	100,0	3	25,0	75,0	100,0	8	-	100,0	100,0	2
SANTO ANTÔNIO DO AMPARO	50,0	50,0	100,0	12	16,7	83,3	100,0	12	-	-	-	-
SANTOS DUMONT	-	-	-	-	100,0	-	100,0	2	100,0	-	100,0	1
SÃO JOÃO DEL REI	100,0	-	100,0	12	45,0	55,0	100,0	20	-	-	-	-
SÃO JOÃO NEPOMUCENO	-	100,0	100,0	4	53,8	46,2	100,0	13	-	-	-	-
SÃO LOURENÇO	-	-	-	-	-	-	-	-	100,0	-	100,0	2
SÃO SEBASTIÃO DO PARAÍSO	33,3	66,7	100,0	3	26,9	73,1	100,0	26	-	-	-	-
SETE LAGOAS	66,7	33,3	100,0	3	55,2	44,8	100,0	29	-	100,0	100,0	2
TEÓFILO OTONI	100,0	-	100,0	2	86,7	13,3	100,0	15	57,1	42,9	100,0	7
TRÊS CORAÇÕES	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TRÊS PONTAS	-	100,0	100,0	1	15,4	84,6	100,0	13	-	-	-	-
UBÁ	60,0	40,0	100,0	5	14,3	85,7	100,0	21	40,0	60,0	100,0	5
UBERABA	100,0	-	100,0	2	59,2	40,8	100,0	49	100,0	-	100,0	1
UBERLÂNDIA	10,0	90,0	100,0	10	23,1	76,9	100,0	26	18,2	81,8	100,0	11
UNAI	42,9	57,1	100,0	7	55,6	44,4	100,0	9	100,0	-	100,0	2
VARGINHA	-	-	-	-	14,3	85,7	100,0	7	-	100,0	100,0	2
VESPASIANO	100,0	-	100,0	2	70,0	30,0	100,0	10	100,0	-	100,0	2
VIÇOSA	100,0	-	100,0	4	-	100,0	100,0	3	100,0	-	100,0	1
Total	52,9	47,1	100,0	289	41,6	58,4	100,0	1.323	34,1	65,9	100,0	299

Anexo 7
 Percentual de técnicos de enfermagem com contrato administrativo
 por microrregião segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006

	PSF/PACS				Convencional				Apoio à equipe de PSF			
	Contrato Administrativo		Demais vínculos		Contrato Administrativo		Demais vínculos		Contrato Administrativo		Demais vínculos	
	%	%	%	N	%	%	%	N	%	%	%	N
ÁGUAS FORMOSAS	55,6	44,4	100,0	9	-	100,0	100,0	2	-	-	-	-
ALÉM PARAIBA	-	-	-	-	-	100,0	100,0	1	-	-	-	-
ALFENAS	11,1	88,9	100,0	9	38,5	61,5	100,0	13	-	-	-	-
ALMENARA	70,0	30,0	100,0	10	-	100,0	100,0	3	50,0	50,0	100,0	4
ARAÇUAÍ	50,0	50,0	100,0	2	50,0	50,0	100,0	2	-	-	-	-
ARAXÁ	50,0	50,0	100,0	4	-	100,0	100,0	4	-	-	-	-
BARBACENA	86,4	13,6	100,0	22	25,6	74,4	100,0	43	-	-	-	-
BELO HORIZONTE	48,3	51,7	100,0	29	34,5	65,5	100,0	55	-	100,0	100,0	2
BETIM	63,2	36,8	100,0	19	28,6	71,4	100,0	63	-	100,0	100,0	1
BOM DESPACHO	80,0	20,0	100,0	10	100,0	-	100,0	4	100,0	-	100,0	1
BRASÍLIA DE MINAS	37,5	62,5	100,0	8	16,7	83,3	100,0	6	100,0	-	100,0	2
CARANGOLA	42,9	57,1	100,0	7	-	100,0	100,0	3	38,5	61,5	100,0	13
CARATINGA	57,9	42,1	100,0	19	36,7	63,3	100,0	60	-	-	-	-
CONSELHEIRO LAFAIETE	92,0	8,0	100,0	25	13,8	86,2	100,0	29	66,7	33,3	100,0	6
CONTAGEM	62,5	37,5	100,0	16	-	100,0	100,0	5	100,0	-	100,0	2
CORAÇÃO DE JESUS	100,0	-	100,0	2	-	-	-	-	-	-	-	-
CORONEL FABRICIANO	58,8	41,2	100,0	17	76,7	23,3	100,0	30	-	-	-	-
CURVELO	100,0	-	100,0	2	56,3	43,8	100,0	16	-	-	-	-
DIAMANTINA	57,1	42,9	100,0	7	-	100,0	100,0	1	100,0	-	100,0	1
DIVINÓPOLIS	85,7	14,3	100,0	7	66,7	33,3	100,0	9	100,0	-	100,0	3
FORMIGA	66,7	33,3	100,0	18	25,0	75,0	100,0	4	50,0	50,0	100,0	2
FRANCISCO SÁ	-	-	-	-	-	100,0	100,0	2	-	-	-	-
FRUTAL	83,3	16,7	100,0	6	19,0	81,0	100,0	21	-	100,0	100,0	1
GOVERNADOR VALADARES	84,7	15,3	100,0	59	45,3	54,7	100,0	86	100,0	-	100,0	1
GUANHÃES	78,6	21,4	100,0	14	50,0	50,0	100,0	24	-	-	-	-
GUAXUPÉ	-	-	-	-	2,9	97,1	100,0	34	-	-	-	-
IPATINGA	79,5	20,5	100,0	44	30,6	69,4	100,0	36	100,0	-	100,0	1
ITABIRA	89,5	10,5	100,0	19	57,1	42,9	100,0	7	-	-	-	-
ITABIRITO	56,7	43,3	100,0	30	-	100,0	100,0	1	-	-	-	-
ITAJUBÁ	16,7	83,3	100,0	12	10,3	89,7	100,0	39	-	100,0	100,0	2
ITAOBIM	50,0	50,0	100,0	6	41,7	58,3	100,0	12	-	-	-	-
ITAUNA	100,0	-	100,0	2	66,7	33,3	100,0	3	-	-	-	-
ITUIUTABA	35,0	65,0	100,0	20	14,3	85,7	100,0	14	100,0	-	100,0	3
JANAÚBA	81,8	18,2	100,0	11	-	100,0	100,0	1	-	-	-	-
JANUÁRIA	57,1	42,9	100,0	14	75,0	25,0	100,0	4	-	-	-	-
JOÃO MONLEVADE	55,6	44,4	100,0	18	11,1	88,9	100,0	45	100,0	-	100,0	1
JUIZ DE FORA	62,2	37,8	100,0	37	32,2	67,8	100,0	59	33,3	66,7	100,0	3
LAVRAS	83,3	16,7	100,0	6	42,1	57,9	100,0	19	-	-	-	-
LEOPOLDINA	60,0	40,0	100,0	5	-	100,0	100,0	2	-	100,0	100,0	1
MANHUAÇU	90,9	9,1	100,0	11	61,9	38,1	100,0	21	100,0	-	100,0	2
MANTENA	40,0	60,0	100,0	5	-	100,0	100,0	3	-	-	-	-
MINAS NOVAS	66,7	33,3	100,0	15	50,0	50,0	100,0	4	-	-	-	-
MONTES CLAROS	92,9	7,1	100,0	14	36,8	63,2	100,0	38	-	-	-	-
MURIAÉ	80,0	20,0	100,0	10	20,0	80,0	100,0	10	-	-	-	-
NANUQUE	12,5	87,5	100,0	8	-	100,0	100,0	1	-	100,0	100,0	1
PADRE PARAÍSO	100,0	-	100,0	10	-	-	-	-	100,0	-	100,0	1
PARÁ DE MINAS	80,0	20,0	100,0	5	75,0	25,0	100,0	8	-	-	-	-
PASSOS	57,1	42,9	100,0	14	33,3	66,7	100,0	6	-	-	-	-
PATOS DE MINAS	42,9	57,1	100,0	7	-	100,0	100,0	8	-	100,0	100,0	2
PATROCÍNIO	73,3	26,7	100,0	45	25,0	75,0	100,0	4	33,3	66,7	100,0	3
PEDRA AZUL	100,0	-	100,0	1	-	100,0	100,0	4	-	-	-	-
PIRAPORA	100,0	-	100,0	14	-	100,0	100,0	1	-	-	-	-
POÇOS DE CALDAS	-	100,0	100,0	1	-	100,0	100,0	15	-	-	-	-
PONTE NOVA	33,3	66,7	100,0	33	10,5	89,5	100,0	38	-	100,0	100,0	2
POUSO ALEGRE	93,8	6,3	100,0	16	-	100,0	100,0	3	-	-	-	-
RESPLENDOR	50,0	50,0	100,0	2	-	100,0	100,0	6	-	-	-	-
SALINAS	88,9	11,1	100,0	9	75,0	25,0	100,0	4	100,0	-	100,0	1
SANTA MARIA DO SUAÇUI	90,0	10,0	100,0	10	12,5	87,5	100,0	8	-	-	-	-
SANTO ANTÔNIO DO AMPARO	86,7	13,3	100,0	15	-	100,0	100,0	2	-	-	-	-
SANTOS DUMONT	45,5	54,5	100,0	11	14,3	85,7	100,0	7	-	-	-	-
SÃO JOÃO DEL REI	64,3	35,7	100,0	14	28,2	71,8	100,0	39	-	-	-	-
SÃO JOÃO NEPOMUCENO	66,7	33,3	100,0	12	44,4	55,6	100,0	9	-	-	-	-
SÃO LOURENÇO	81,3	18,8	100,0	16	-	-	-	-	100,0	-	100,0	1
SÃO SEBASTIÃO DO PARAISO	-	100,0	100,0	1	-	100,0	100,0	6	-	-	-	-
SETE LAGOAS	50,0	50,0	100,0	34	39,1	60,9	100,0	46	-	-	-	-
TEÓFILO OTONI	61,9	38,1	100,0	21	11,9	88,1	100,0	67	-	100,0	100,0	1
TRÊS CORAÇÕES	-	100,0	100,0	2	-	-	-	-	-	-	-	-
TRÊS PONTAS	-	100,0	100,0	1	14,3	85,7	100,0	7	-	-	-	-
UBÁ	20,8	79,2	100,0	48	9,6	90,4	100,0	52	-	-	-	-
UBERABA	75,0	25,0	100,0	12	75,0	25,0	100,0	28	-	-	-	-
UBERLÂNDIA	45,2	54,8	100,0	31	28,6	71,4	100,0	14	50,0	50,0	100,0	4
UNAI	48,6	51,4	100,0	37	20,0	80,0	100,0	40	-	-	-	-
VARGINHA	100,0	-	100,0	1	-	-	-	-	-	-	-	-
VESPASIANO	60,0	40,0	100,0	5	50,0	50,0	100,0	2	-	-	-	-
VIÇOSA	100,0	-	100,0	21	-	100,0	100,0	4	100,0	-	100,0	1
Total	64,0	36,0	100,0	1.057	29,4	70,6	100,0	1.267	53,6	46,4	100,0	69

Anexo 8
Percentual de auxiliares de enfermagem com contrato administrativo
por microrregião segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006

	PSF/PACS			Convencional			Apoio à equipe de PSF		
	Contrato Administrativo	Demais vínculos	Total	Contrato Administrativo	Demais vínculos	Total	Contrato Administrativo	Demais vínculos	Total
	%	%	% N	%	%	% N	%	%	% N
ÁGUAS FORMOSAS	68,6	31,4	100,0 35	-	100,0	100,0 4	44,4	55,6	100,0 9
ALÉM PARAÍBA	83,3	16,7	100,0 18	22,0	78,0	100,0 50	33,3	66,7	100,0 3
ALFENAS	50,0	50,0	100,0 32	10,9	89,1	100,0 55	50,0	50,0	100,0 2
ALMENARA	68,3	31,7	100,0 63	25,0	75,0	100,0 16	6,7	93,3	100,0 15
ARAÇUAÍ	62,5	37,5	100,0 16	14,8	85,2	100,0 27	-	-	- -
ARAXÁ	34,6	65,4	100,0 26	20,0	80,0	100,0 30	-	-	- -
BARBACENA	92,1	7,9	100,0 38	32,7	67,3	100,0 52	9,1	90,9	100,0 11
BELO HORIZONTE	9,9	90,1	100,0 1.064	34,9	65,1	100,0 169	3,6	96,4	100,0 391
BETIM	68,0	32,0	100,0 50	22,4	77,6	100,0 241	80,0	20,0	100,0 15
BOM DESPACHO	39,3	60,7	100,0 28	20,0	80,0	100,0 5	-	-	- -
BRASÍLIA DE MINAS	35,1	64,9	100,0 77	32,4	67,6	100,0 74	-	100,0	100,0 11
CARANGOLA	28,1	71,9	100,0 57	5,7	94,3	100,0 35	35,7	64,3	100,0 14
CARATINGA	75,0	25,0	100,0 12	21,7	78,3	100,0 60	-	-	- -
CONSELHEIRO LAFAIETE	89,1	10,9	100,0 46	23,2	76,8	100,0 69	100,0	-	100,0 4
CONTAGEM	22,1	77,9	100,0 122	0,5	99,5	100,0 189	100,0	-	100,0 4
CORAÇÃO DE JESUS	70,6	29,4	100,0 17	24,1	75,9	100,0 29	-	100,0	100,0 1
CORONEL FABRICIANO	20,0	80,0	100,0 10	32,7	67,3	100,0 107	-	-	- -
CURVELO	91,2	8,8	100,0 34	56,5	43,5	100,0 69	-	-	- -
DIAMANTINA	66,1	33,9	100,0 59	19,7	80,3	100,0 61	-	100,0	100,0 5
DIVINÓPOLIS	37,5	62,5	100,0 88	12,9	87,1	100,0 132	33,3	66,7	100,0 3
FORMIGA	30,3	69,7	100,0 33	60,0	40,0	100,0 20	-	100,0	100,0 2
FRANCISCO SÁ	60,0	40,0	100,0 25	16,3	83,7	100,0 49	-	-	- -
FRUTAL	50,0	50,0	100,0 30	11,0	89,0	100,0 73	25,0	75,0	100,0 12
GOVERNADOR VALADARES	50,0	50,0	100,0 12	18,9	81,1	100,0 37	-	-	- -
GUANHÃES	28,1	71,9	100,0 32	10,7	89,3	100,0 28	66,7	33,3	100,0 3
GUAXUPÉ	35,7	64,3	100,0 14	10,7	89,3	100,0 28	-	-	- -
IPATINGA	88,6	11,4	100,0 123	51,8	48,2	100,0 112	80,0	20,0	100,0 5
ITABIRA	52,4	47,6	100,0 105	25,0	75,0	100,0 24	-	-	- -
ITABIRITO	62,5	37,5	100,0 24	50,0	50,0	100,0 36	-	100,0	100,0 1
ITAJUBÁ	30,0	70,0	100,0 20	2,3	97,7	100,0 88	16,7	83,3	100,0 6
ITAOBIM	35,0	65,0	100,0 20	25,0	75,0	100,0 28	-	-	- -
ITAÚNA	66,7	33,3	100,0 42	30,4	69,6	100,0 46	-	-	- -
ITUIUTABA	-	100,0	100,0 6	-	100,0	100,0 16	-	-	- -
JANAÚBA	67,1	32,9	100,0 79	57,1	42,9	100,0 35	-	-	- -
JANUÁRIA	44,7	55,3	100,0 47	18,8	81,3	100,0 16	-	-	- -
JOÃO MONLEVADE	76,2	23,8	100,0 21	12,5	87,5	100,0 24	-	-	- -
JUIZ DE FORA	10,0	90,0	100,0 90	5,9	94,1	100,0 102	33,3	66,7	100,0 18
LAVRAS	83,3	16,7	100,0 36	6,3	93,7	100,0 79	-	-	- -
LEOPOLDINA	22,2	77,8	100,0 45	12,8	87,2	100,0 47	16,7	83,3	100,0 6
MANHUAÇU	60,0	40,0	100,0 85	20,5	79,5	100,0 117	100,0	-	100,0 6
MANTENA	50,0	50,0	100,0 8	30,8	69,2	100,0 13	-	-	- -
MINAS NOVAS	75,8	24,2	100,0 33	71,4	28,6	100,0 7	-	-	- -
MONTES CLAROS	80,8	19,2	100,0 73	24,2	75,8	100,0 157	-	-	- -
MURIAÉ	66,7	33,3	100,0 45	3,6	96,4	100,0 56	66,7	33,3	100,0 3
NANUQUE	50,0	50,0	100,0 20	8,3	91,7	100,0 12	12,5	87,5	100,0 8
PADRE PARAÍSO	83,3	16,7	100,0 6	14,3	85,7	100,0 7	-	100,0	100,0 15
PARÁ DE MINAS	50,0	50,0	100,0 20	12,0	88,0	100,0 83	-	-	- -
PASSOS	39,7	60,3	100,0 63	9,4	90,6	100,0 53	-	-	- -
PATOS DE MINAS	55,9	44,1	100,0 102	9,7	90,3	100,0 31	36,4	63,6	100,0 11
PATROCÍNIO	37,9	62,1	100,0 29	21,1	78,9	100,0 19	-	100,0	100,0 5
PEDRA AZUL	57,9	42,1	100,0 19	25,0	75,0	100,0 8	-	-	- -
PIRAPORA	72,7	27,3	100,0 22	20,0	80,0	100,0 10	-	-	- -
POÇOS DE CALDAS	10,3	89,7	100,0 29	-	100,0	100,0 40	-	-	- -
PONTE NOVA	47,6	52,4	100,0 42	30,0	70,0	100,0 30	11,1	88,9	100,0 18
POUSO ALEGRE	58,3	41,7	100,0 60	8,3	91,7	100,0 12	-	-	- -
RESPLENDOR	22,2	77,8	100,0 27	7,0	93,0	100,0 43	-	-	- -
SALINAS	51,8	48,2	100,0 110	20,0	80,0	100,0 15	-	100,0	100,0 3
SANTA MARIA DO SUAÇUI	60,0	40,0	100,0 5	13,3	86,7	100,0 15	25,0	75,0	100,0 4
SANTO ANTÔNIO DO AMPARO	43,2	56,8	100,0 44	4,5	95,5	100,0 22	-	-	- -
SANTOS DUMONT	-	100,0	100,0 1	-	100,0	100,0 3	-	100,0	100,0 2
SÃO JOÃO DEL REI	72,1	27,9	100,0 43	16,2	83,8	100,0 68	-	100,0	100,0 3
SÃO JOÃO NEPOMUCENO	21,9	78,1	100,0 32	34,5	65,5	100,0 29	16,7	83,3	100,0 6
SÃO LOURENÇO	79,5	20,5	100,0 44	-	-	- -	100,0	-	100,0 2
SÃO SEBASTIÃO DO PARAÍSO	55,6	44,4	100,0 36	21,1	78,9	100,0 19	-	-	- -
SETE LAGOAS	62,7	37,3	100,0 51	31,8	68,2	100,0 44	-	-	- -
TEÓFILO OTONI	44,9	55,1	100,0 49	16,7	83,3	100,0 60	30,0	70,0	100,0 10
TRÊS CORAÇÕES	100,0	-	100,0 12	-	-	- -	-	-	- -
TRÊS PONTAS	58,8	41,2	100,0 17	1,9	98,1	100,0 52	-	-	- -
UBÁ	24,5	75,5	100,0 49	4,2	95,8	100,0 48	-	100,0	100,0 11
UBERABA	89,8	10,2	100,0 59	28,6	71,4	100,0 42	-	100,0	100,0 2
UBERLÂNDIA	41,4	58,6	100,0 58	10,4	89,6	100,0 67	-	100,0	100,0 4
UNAI	50,0	50,0	100,0 46	21,9	78,1	100,0 32	-	100,0	100,0 2
VARGINHA	55,6	44,4	100,0 9	45,5	54,5	100,0 11	-	-	- -
VESPASIANO	81,4	18,6	100,0 59	51,4	48,6	100,0 37	100,0	-	100,0 3
VIÇOSA	90,9	9,1	100,0 11	-	100,0	100,0 10	-	-	- -
Total	42,8	57,2	100,0 4.114	20,3	79,7	100,0 3.634	13,7	86,3	100,0 659

Anexo 9
Percentual de outros profissionais de nível médio/fundamental com contrato administrativo por microrregião segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006

	PSF/PACS				Convencional				Apóio à equipe de PSF			
	Contrato Administrativo		Demais vínculos		Contrato Administrativo		Demais vínculos		Contrato Administrativo		Demais vínculos	
	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N
AGUAS FORMOSAS	66,7	12	33,3	100,0	59,1	22	40,9	100,0	66,7	12	33,3	100,0
ALÉM PARAIBA	62,5	8	37,5	100,0	46,2	13	53,8	100,0	-	-	-	-
ALFENAS	25,0	4	75,0	100,0	16,7	24	83,3	100,0	-	-	-	-
ALMENARA	70,0	10	30,0	100,0	76,9	52	23,1	100,0	33,3	15	66,7	100,0
ARAÇUAÍ	20,0	5	80,0	100,0	-	2	100,0	100,0	-	-	-	-
ARAXÁ	12,5	8	87,5	100,0	37,5	24	62,5	100,0	-	-	-	-
BARBACENA	66,7	18	33,3	100,0	69,2	13	30,8	100,0	-	-	-	-
BELO HORIZONTE	7,8	282	92,2	100,0	8,8	194	91,2	100,0	19,2	541	80,8	100,0
BETIM	35,7	14	64,3	100,0	44,8	174	55,2	100,0	33,3	6	66,7	100,0
BOM DESPACHO	60,0	5	40,0	100,0	100,0	1	-	100,0	-	-	-	-
BRASILIA DE MINAS	64,0	50	36,0	100,0	66,7	3	33,3	100,0	80,0	5	20,0	100,0
CARANGOLA	11,1	9	88,9	100,0	50,0	2	50,0	100,0	-	3	100,0	100,0
CARATINGA	38,1	21	61,9	100,0	33,3	66	66,7	100,0	-	-	-	-
CONSELHEIRO LAFAIETE	92,3	13	7,7	100,0	47,6	21	52,4	100,0	100,0	1	-	100,0
CONTAGEM	-	-	-	-	17,4	86	82,6	100,0	-	-	-	-
CORAÇÃO DE JESUS	66,7	9	33,3	100,0	25,0	4	75,0	100,0	-	-	-	-
CORONEL FABRICIANO	66,7	3	33,3	100,0	33,3	21	66,7	100,0	-	-	-	-
CURVELO	88,9	9	11,1	100,0	77,3	44	22,7	100,0	-	-	-	-
DIAMANTINA	33,3	3	66,7	100,0	50,0	2	50,0	100,0	-	1	100,0	100,0
DIVINÓPOLIS	19,4	31	80,6	100,0	12,0	50	88,0	100,0	20,0	5	80,0	100,0
FORMIGA	53,8	13	46,2	100,0	90,9	11	9,1	100,0	25,0	4	75,0	100,0
FRANCISCO SÁ	85,7	14	14,3	100,0	65,2	23	34,8	100,0	-	-	-	-
FRUTAL	90,0	10	10,0	100,0	-	18	100,0	100,0	-	2	100,0	100,0
GOVERNADOR VALADARES	79,5	44	20,5	100,0	61,0	59	39,0	100,0	-	-	-	-
GUANHÃES	33,3	15	66,7	100,0	66,7	6	33,3	100,0	100,0	2	-	100,0
GUAXUPÉ	33,3	3	66,7	100,0	35,7	28	64,3	100,0	-	-	-	-
IPATINGA	71,4	21	28,6	100,0	55,6	45	44,4	100,0	80,0	5	20,0	100,0
ITABIRA	83,3	36	16,7	100,0	72,0	25	28,0	100,0	-	-	-	-
ITABIRITO	55,6	9	44,4	100,0	-	2	100,0	100,0	-	-	-	-
ITAJUBÁ	100,0	1	-	100,0	-	8	100,0	100,0	-	2	100,0	100,0
ITAOBIM	27,3	11	72,7	100,0	-	-	-	-	-	-	-	-
ITAÚNA	60,0	10	40,0	100,0	26,7	15	73,3	100,0	-	-	-	-
ITUIUTABA	-	2	100,0	100,0	100,0	2	-	100,0	100,0	2	-	100,0
JANAUBA	84,2	19	15,8	100,0	75,0	4	25,0	100,0	-	-	-	-
JANUÁRIA	61,9	21	38,1	100,0	100,0	2	-	100,0	-	-	-	-
JOÃO MONLEVADE	63,6	11	36,4	100,0	12,5	32	87,5	100,0	-	-	-	-
JUIZ DE FORA	72,7	11	27,3	100,0	59,1	22	40,9	100,0	52,9	17	47,1	100,0
LAVRAS	82,4	17	17,6	100,0	-	7	100,0	100,0	-	-	-	-
LEOPOLDINA	41,7	24	58,3	100,0	28,6	7	71,4	100,0	-	2	100,0	100,0
MANHUAÇU	69,0	42	31,0	100,0	43,8	32	56,3	100,0	83,3	6	16,7	100,0
MANTENA	75,0	8	25,0	100,0	94,4	36	5,6	100,0	-	-	-	-
MINAS NOVAS	66,7	3	33,3	100,0	86,7	15	13,3	100,0	-	-	-	-
MONTES CLAROS	61,8	34	38,2	100,0	54,8	31	45,2	100,0	50,0	2	50,0	100,0
MURIAÉ	84,2	19	15,8	100,0	20,0	5	80,0	100,0	-	-	-	-
NANUQUE	50,0	2	50,0	100,0	69,0	58	31,0	100,0	100,0	1	-	100,0
PADRE PARAÍSO	73,3	15	26,7	100,0	50,0	6	50,0	100,0	42,9	7	57,1	100,0
PARÁ DE MINAS	55,6	9	44,4	100,0	30,0	10	70,0	100,0	-	-	-	-
PASSOS	44,4	9	55,6	100,0	64,3	70	35,7	100,0	-	-	-	-
PATOS DE MINAS	83,3	12	16,7	100,0	-	5	100,0	100,0	-	-	-	-
PATROCÍNIO	66,7	21	33,3	100,0	-	2	100,0	100,0	50,0	2	50,0	100,0
PEDRA AZUL	66,7	3	33,3	100,0	100,0	4	-	100,0	-	-	-	-
PIRAPORA	94,1	17	5,9	100,0	80,0	10	20,0	100,0	-	-	-	-
POÇOS DE CALDAS	-	-	-	-	-	2	100,0	100,0	-	-	-	-
PONTE NOVA	71,4	21	28,6	100,0	35,0	20	65,0	100,0	33,3	3	66,7	100,0
POUSO ALEGRE	81,3	16	18,8	100,0	33,3	6	66,7	100,0	-	-	-	-
RESPLENDOR	33,3	6	66,7	100,0	66,7	15	33,3	100,0	-	-	-	-
SALINAS	61,1	18	38,9	100,0	100,0	2	-	100,0	-	-	-	-
SANTA MARIA DO SUAÇUI	-	2	100,0	100,0	50,0	12	50,0	100,0	-	4	100,0	100,0
SANTO ANTÔNIO DO AMPARO	57,9	19	42,1	100,0	-	3	100,0	100,0	-	1	100,0	100,0
SANTOS DUMONT	100,0	2	-	100,0	16,7	6	83,3	100,0	33,3	3	66,7	100,0
SÃO JOÃO DEL REI	60,0	10	40,0	100,0	15,6	32	84,4	100,0	-	1	100,0	100,0
SÃO JOÃO NEPOMUCENO	88,9	9	11,1	100,0	37,5	8	62,5	100,0	25,0	4	75,0	100,0
SÃO LOURENÇO	93,5	31	6,5	100,0	-	-	-	-	100,0	1	-	100,0
SÃO SEBASTIÃO DO PARAÍSO	70,6	17	29,4	100,0	53,1	32	46,9	100,0	-	-	-	-
SETE LAGOAS	68,4	19	31,6	100,0	-	9	100,0	100,0	33,3	3	66,7	100,0
TEÓFILO OTONI	60,0	20	40,0	100,0	34,7	72	65,3	100,0	-	3	100,0	100,0
TRÊS CORAÇÕES	80,0	5	20,0	100,0	-	-	-	-	-	-	-	-
TRÊS PONTAS	50,0	2	50,0	100,0	25,0	4	75,0	100,0	-	-	-	-
UBÁ	31,3	16	68,8	100,0	19,2	26	80,8	100,0	-	3	100,0	100,0
UBERABA	97,7	44	2,3	100,0	45,9	37	54,1	100,0	-	-	-	-
UBERLÂNDIA	50,0	14	50,0	100,0	6,5	31	93,5	100,0	18,2	11	81,8	100,0
UNAI	27,3	22	72,7	100,0	60,0	10	40,0	100,0	-	-	-	-
VARGINHA	20,0	5	80,0	100,0	-	4	100,0	100,0	-	-	-	-
VESPASIANO	92,3	13	7,7	100,0	81,1	37	18,9	100,0	100,0	5	-	100,0
VIÇOSA	71,4	14	28,6	100,0	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	52,7	1.325	47,3	100,0	41,7	1.786	58,3	100,0	24,2	685	75,8	100,0

Anexo 10
Percentual de agentes comunitários de saúde com contrato administrativo
por microrregião segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006

Percentual de agentes comunitários de saúde com contrato administrativo
por microrregião segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006

	PSF/PACS				Convencional				Apoio à equipe de PSF			
	Contrato Administrativo		Demais vínculos		Contrato Administrativo		Demais vínculos		Contrato Administrativo		Demais vínculos	
	%	%	%	N	%	%	%	N	%	%	%	N
ÁGUAS FORMOSAS	94,0	6,0	100,0	150	-	-	-	-	-	-	-	-
ALÉM PARAÍBA	81,7	18,3	100,0	71	-	-	-	-	-	-	-	-
ALFENAS	51,6	48,4	100,0	217	-	-	-	-	-	-	-	-
ALMENARA	98,5	1,5	100,0	337	-	-	-	-	-	-	-	-
ARAÇUAÍ	91,8	8,2	100,0	98	-	-	-	-	-	-	-	-
ARAXÁ	76,7	23,3	100,0	133	-	-	-	-	-	-	-	-
BARBACENA	94,9	5,1	100,0	353	-	-	-	-	-	-	-	-
BELO HORIZONTE	25,8	74,2	100,0	2.752	-	-	-	-	-	-	-	-
BETIM	36,1	63,9	100,0	642	-	-	-	-	-	-	-	-
BOM DESPACHO	83,0	17,0	100,0	112	-	-	-	-	-	-	-	-
BRÁSILIA DE MINAS	66,7	33,3	100,0	399	-	-	-	-	-	-	-	-
CARANGOLA	94,1	5,9	100,0	202	-	-	-	-	-	-	-	-
CARATINGA	73,0	27,0	100,0	185	-	-	-	-	-	-	-	-
CONSELHEIRO LAFAIETE	91,7	8,3	100,0	396	-	-	-	-	-	-	-	-
CONTAGEM	47,5	52,5	100,0	727	-	-	-	-	-	-	-	-
CORAÇÃO DE JESUS	92,5	7,5	100,0	106	-	-	-	-	-	-	-	-
CORONEL FABRICIANO	76,6	23,4	100,0	77	-	-	-	-	-	-	-	-
CURVELO	96,1	3,9	100,0	259	-	-	-	-	-	-	-	-
DIAMANTINA	70,6	29,4	100,0	255	-	-	-	-	-	-	-	-
DIVINÓPOLIS	53,6	46,4	100,0	302	-	-	-	-	-	-	-	-
FORMIGA	66,8	33,2	100,0	220	-	-	-	-	-	-	-	-
FRANCISCO SÁ	69,0	31,0	100,0	158	-	-	-	-	-	-	-	-
FRUTAL	70,3	29,7	100,0	165	-	-	-	-	-	-	-	-
GOVERNADOR VALADARES	89,9	10,1	100,0	365	-	-	-	-	-	-	-	-
GUANHÃES	63,2	36,8	100,0	228	-	-	-	-	-	-	-	-
GUAXUPÉ	65,9	34,1	100,0	138	-	-	-	-	-	-	-	-
IPATINGA	93,7	6,3	100,0	442	-	-	-	-	-	-	-	-
ITABIRA	92,5	7,5	100,0	372	-	-	-	-	-	-	-	-
ITABIRITO	71,3	28,7	100,0	174	-	-	-	-	-	-	-	-
ITAJUBÁ	28,9	71,1	100,0	180	-	-	-	-	-	-	-	-
ITAOBIM	97,8	2,2	100,0	134	-	-	-	-	-	-	-	-
ITAÚNA	92,8	7,2	100,0	138	-	-	-	-	-	-	-	-
ITUUTABA	56,3	43,8	100,0	112	-	-	-	-	-	-	-	-
JANAÚBA	89,5	10,5	100,0	562	-	-	-	-	-	-	-	-
JANUÁRIA	90,7	9,3	100,0	246	-	-	-	-	-	-	-	-
JOÃO MONLEVADE	87,5	12,5	100,0	192	-	-	-	-	-	-	-	-
JUIZ DE FORA	34,5	65,5	100,0	711	-	-	-	-	-	-	-	-
LAVRAS	99,6	0,4	100,0	223	-	-	-	-	-	-	-	-
LEOPOLDINA	53,8	46,2	100,0	247	-	-	-	-	-	-	-	-
MANHUAÇU	96,5	3,5	100,0	604	-	-	-	-	-	-	-	-
MANTENA	83,9	16,1	100,0	87	-	-	-	-	-	-	-	-
MINAS NOVAS	89,4	10,6	100,0	217	-	-	-	-	-	-	-	-
MONTES CLAROS	92,3	7,7	100,0	388	-	-	-	-	-	-	-	-
MURIAÉ	75,7	24,3	100,0	251	-	-	-	-	-	-	-	-
NANUQUE	97,3	2,7	100,0	111	-	-	-	-	-	-	-	-
PADRE PARAÍSO	98,7	1,3	100,0	78	-	-	-	-	-	-	-	-
PARÁ DE MINAS	86,1	13,9	100,0	166	-	-	-	-	-	-	-	-
PASSOS	50,4	49,6	100,0	399	-	-	-	-	-	-	-	-
PATOS DE MINAS	95,4	4,6	100,0	592	-	-	-	-	-	-	-	-
PATROCÍNIO	74,1	25,9	100,0	228	-	-	-	-	-	-	-	-
PEDRA AZUL	100,0	-	100,0	105	-	-	-	-	-	-	-	-
PIRAPORA	94,1	5,9	100,0	239	-	-	-	-	-	-	-	-
POÇOS DE CALDAS	20,6	79,4	100,0	97	-	-	-	-	-	-	-	-
PONTE NOVA	64,2	35,8	100,0	349	-	-	-	-	-	-	-	-
POUSO ALEGRE	77,3	22,7	100,0	463	-	-	-	-	-	-	-	-
RESPLENDOR	79,5	20,5	100,0	156	-	-	-	-	-	-	-	-
SALINAS	72,3	27,7	100,0	329	-	-	-	-	-	-	-	-
SANTA MARIA DO SUAÇUI	88,4	11,6	100,0	199	-	-	-	-	-	-	-	-
SANTO ANTÔNIO DO AMPARO	63,8	36,3	100,0	320	-	-	-	-	-	-	-	-
SANTOS DUMONT	41,4	58,6	100,0	70	-	-	-	-	-	-	-	-
SÃO JOÃO DEL REI	77,0	23,0	100,0	291	-	-	-	-	-	-	-	-
SÃO JOÃO NEPOMUCENO	83,7	16,3	100,0	196	-	-	-	-	-	-	-	-
SÃO LOURENÇO	90,1	9,9	100,0	375	-	-	-	-	-	-	-	-
SÃO SEBASTIÃO DO PARAÍSO	75,9	24,1	100,0	216	-	-	-	-	-	-	-	-
SETE LAGOAS	91,6	8,4	100,0	443	-	-	-	-	-	-	-	-
TEÓFILO OTONI	84,8	15,2	100,0	401	-	-	-	-	-	-	-	-
TRÊS CORAÇÕES	89,5	10,5	100,0	95	-	-	-	-	-	-	-	-
TRÊS PONTAS	89,7	10,3	100,0	68	-	-	-	-	-	-	-	-
UBÁ	32,9	67,1	100,0	365	-	-	-	-	-	-	-	-
UBERABA	92,0	8,0	100,0	336	-	-	-	-	-	-	-	-
UBERLÂNDIA	56,1	43,9	100,0	374	-	-	-	-	-	-	-	-
UNAI	63,8	36,3	100,0	240	-	-	-	-	-	-	-	-
VARGINHA	52,9	47,1	100,0	70	-	-	-	-	-	-	-	-
VESPASIANO	97,1	2,9	100,0	240	-	-	-	-	-	-	-	-
VIÇOSA	92,0	8,0	100,0	199	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	69,2	30,8	100,0	22.137	-	-	-	-	-	-	-	-

Anexo 11
Distribuição das categorias profissionais por carga horária,
segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006

Distribuição das categorias profissionais por carga horária, segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006

	Medicina)	Enfermagem)	Dentista	Psicologia)	Farmácia)	Fisioterapia)	Ass. Social	Fonoaudiologia)	Neurociência	Terapias Ocup.	Educação Física)	Total - Ensino Superior	Tec. Enf.	Adv. Enf.	ACS	HFD	ACD	Trab. em Vg. Sem.	Total - Ensino - Médio/Fund.	Outro	Total
Até 4h	%	0,8	0,3	1,4	5,9	4,8	4,5	10,0	4,2	0,8	0,1	0,4	0,1	0,4	0,2	0,2	0,1	1,9	0,2	1,9	0,3
De 5h a 10h	%	6,4	6,3	3,7	10,8	14,3	13,6	2,0	6,3	6,1	6,5	6,5	6,5	5,8	5,8	6,3	3,4	10,5	5,9	9,6	6,0
De 11h a 20h	%	2,6	0,8	9,4	29,4	21,4	25,0	14,0	12,5	3,6	3,6	6,1	1,0	1,3	0,3	3,3	1,9	-	0,6	10,6	1,3
De 21h a 30h	%	2,2	0,9	3,9	14,1	9,5	11,4	8,0	16,7	2,3	2,3	2,3	4,1	4,7	0,7	2,6	4,5	1,0	1,8	9,6	1,7
De 31h a 40h	%	78,8	86,3	75,1	23,5	40,5	31,8	50,0	20,8	79,7	80,6	83,6	86,1	84,2	85,0	84,2	85,0	74,3	85,5	51,0	84,1
Mais de 40h	%	2,4	2,6	2,4	2,4	4,8	1,1	18,0	12,5	2,6	2,6	5,4	1,8	5,7	2,0	1,9	7,6	5,0	13,5	4,5	4,5
Indeterminado	%	5,4	1,7	2,0	10,6	4,8	9,1	6,0	3,4	1,4	0,7	0,2	1,3	1,9	0,4	1,0	1,1	0,4	1,0	1,1	1,1
NS/NH	%	1,6	1,1	1,9	3,5	3,4	2,0	2,0	1,5	1,5	0,8	1,2	0,9	0,3	1,4	6,7	0,9	2,9	2,9	1,1	1,1
Total	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	N	3.253	3.517	1.231	85	42	88	10	24	4	8.304	1.089	4.214	22.576	303	952	105	29.239	104	37.647	
Até 4h	%	11,4	2,7	3,9	4,8	2,2	2,4	3,0	6,3	6,5	7,5	0,7	0,8	0,8	0,5	1,9	0,1	0,8	1,2	1,2	4,1
De 5h a 10h	%	11,5	7,0	6,3	9,9	4,1	4,4	7,1	12,6	9,7	9,1	3,9	5,6	3,2	3,2	5,3	5,3	5,1	4,4	7,0	4,1
De 11h a 20h	%	48,1	26,3	60,7	48,9	43,9	46,0	39,6	31,0	29,0	48,2	9,7	8,3	7,4	11,5	0,6	8,0	8,0	11,6	27,5	8,0
De 21h a 30h	%	9,1	19,5	8,9	20,3	16,6	18,7	22,5	15,8	38,7	12,0	28,3	34,4	35,1	28,0	3,9	29,0	29,0	16,7	20,2	20,2
De 31h a 40h	%	8,4	39,0	14,8	10,1	27,1	23,5	10,5	13,8	6,5	14,7	51,9	48,5	47,3	46,2	86,2	86,2	52,5	57,1	34,5	34,5
Mais de 40h	%	1,0	1,7	0,3	1,2	2,2	0,4	2,1	8,8	3,2	1,0	4,2	3,1	2,1	1,6	3,5	3,1	3,1	5,5	2,2	2,2
Indeterminado	%	0,4	1,4	2,3	2,4	1,1	1,0	3,0	2,1	3,2	4,2	0,3	0,4	1,1	1,2	0,2	0,5	0,3	0,3	2,3	2,3
NS/NH	%	4,1	1,6	2,7	2,7	2,8	2,4	2,4	1,1	3,2	3,3	0,9	0,9	3,2	1,3	0,2	0,2	0,9	3,2	2,2	2,2
Total	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	N	3.494	640	1.536	414	362	251	95	58	31	7.051	1.304	3.756	168	828	828	828	6.902	667	14.640	
Até 4h	%	7,3	3,2	3,8	3,6	3,6	3,6	2,7	6,3	16,7	5,7	0,7	0,7	0,5	1,1	0,5	0,5	1,1	4,8	3,5	3,5
De 5h a 10h	%	7,1	5,4	5,4	6,2	4,6	5,0	5,3	5,3	6,7	5,2	2,4	5,2	5,4	2,4	5,4	5,4	2,4	2,9	5,2	5,2
De 11h a 20h	%	65,5	62,9	62,9	62,9	66,7	66,7	66,7	66,7	66,7	64,9	17,3	17,3	19,8	17,3	19,8	19,8	17,3	19,8	32,0	32,0
De 21h a 30h	%	5,0	10,2	10,2	13,5	13,3	23,0	6,3	16,8	8,3	7,6	47,3	47,3	22,5	48,1	20,9	48,1	20,9	15,2	21,0	21,0
De 31h a 40h	%	17,0	28,0	26,0	11,7	33,3	40,0	16,8	33,3	8,3	20,6	49,3	30,3	54,2	34,6	66,7	66,7	44,3	68,5	33,2	33,2
Mais de 40h	%	1,4	1,1	0,8	2,7	6,7	1,1	2,4	1,1	2,3	2,3	2,7	0,7	2,1	1,1	4,3	2,1	4,3	1,6	1,6	1,6
Indeterminado	%	2,8	1,1	0,8	2,7	6,7	1,1	2,4	1,1	2,3	2,3	2,7	0,7	2,1	1,1	4,3	2,1	4,3	1,6	1,6	1,6
NS/NH	%	2,4	3,2	1,9	1,8	2,7	2,7	2,7	12,5	8,3	2,3	2,2	2,2	2,1	3,8	1,1	3,8	1,1	2,9	2,2	2,2
Total	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	N	919	93	255	111	30	55	16	6	12	1.584	73	678	48	185	185	185	1.447	105	3.138	

Anexo 12
Percentual de médicos com remuneração acima de R\$ 5.000,00 por microrregião
segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006

	PSF/PACS				Convencional				Apoio à equipe de PSF			
	Até 5 anos		Mais de 5 anos		Até 5 anos		Mais de 5 anos		Até 5 anos		Mais de 5 anos	
	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N
ÁGUAS FORMOSAS	-	-	-	-	100,0	-	100,0	2	100,0	-	100,0	1
ALÉM PARAÍBA	-	-	-	-	40,0	60,0	100,0	10	100,0	-	100,0	2
ALFENAS	100,0	-	100,0	5	45,2	54,8	100,0	31	100,0	-	100,0	1
ALMENARA	100,0	-	100,0	1	-	-	-	-	100,0	-	100,0	1
ARAÇUAÍ	-	-	-	-	22,2	77,8	100,0	9	-	-	-	-
ARAXÁ	50,0	50,0	100,0	2	54,5	45,5	100,0	11	-	-	-	-
BARBACENA	100,0	-	100,0	2	81,0	19,0	100,0	21	100,0	-	100,0	2
BELO HORIZONTE	22,2	77,8	100,0	9	41,5	58,5	100,0	41	33,1	66,9	100,0	139
BETIM	33,3	66,7	100,0	3	51,4	48,6	100,0	74	50,0	50,0	100,0	2
BOM DESPACHO	-	-	-	-	-	100,0	100,0	1	-	-	-	-
BRÁSILIA DE MINAS	-	-	-	-	90,0	10,0	100,0	10	-	-	-	-
CARANGOLA	77,8	22,2	100,0	9	30,8	69,2	100,0	13	50,0	50,0	100,0	2
CARATINGA	100,0	-	100,0	6	76,2	23,8	100,0	42	-	-	-	-
CONSELHEIRO LAFAIETE	50,0	50,0	100,0	2	69,0	31,0	100,0	29	83,3	16,7	100,0	6
CONTAGEM	-	-	-	-	41,2	58,8	100,0	51	-	-	-	-
CORAÇÃO DE JESUS	100,0	-	100,0	1	100,0	-	100,0	4	-	-	-	-
CORONEL FABRICIANO	100,0	-	100,0	4	64,7	35,3	100,0	17	-	-	-	-
CURVELO	-	-	-	-	37,5	62,5	100,0	8	-	-	-	-
DIAMANTINA	100,0	-	100,0	2	100,0	-	100,0	2	100,0	-	100,0	3
DIVINÓPOLIS	50,0	50,0	100,0	6	40,7	59,3	100,0	27	100,0	-	100,0	5
FORMIGA	80,0	20,0	100,0	15	71,4	28,6	100,0	7	85,7	14,3	100,0	7
FRANCISCO SÁ	-	-	-	-	100,0	-	100,0	7	-	-	-	-
FRUTAL	100,0	-	100,0	1	80,6	19,4	100,0	36	100,0	-	100,0	3
GOVERNADOR VALADARES	93,3	6,7	100,0	15	84,4	15,6	100,0	32	-	-	-	-
GUANHÃES	50,0	50,0	100,0	4	57,1	42,9	100,0	7	100,0	-	100,0	1
GUAXUPÉ	50,0	50,0	100,0	2	45,0	55,0	100,0	20	-	-	-	-
IPATINGA	57,1	42,9	100,0	7	63,4	36,6	100,0	41	100,0	-	100,0	2
ITABIRA	66,7	33,3	100,0	3	82,6	17,4	100,0	23	-	-	-	-
ITABIRITO	12,5	87,5	100,0	8	82,4	17,6	100,0	17	-	-	-	-
ITAJUBÁ	-	-	-	-	70,0	30,0	100,0	10	66,7	33,3	100,0	3
ITAOBIM	100,0	-	100,0	3	100,0	-	100,0	1	-	-	-	-
ITAÚNA	-	-	-	-	80,0	20,0	100,0	5	100,0	-	100,0	3
ITUUBA	66,7	33,3	100,0	6	57,1	42,9	100,0	14	-	-	-	-
JANAÚBA	100,0	-	100,0	1	73,3	26,7	100,0	15	-	-	-	-
JANUÁRIA	100,0	-	100,0	1	25,0	75,0	100,0	4	100,0	-	100,0	1
JOÃO MONLEVADE	-	-	-	-	72,2	27,8	100,0	18	-	-	-	-
JUIZ DE FORA	25,0	75,0	100,0	24	75,8	24,2	100,0	33	100,0	-	100,0	4
LAVRAS	100,0	-	100,0	9	53,1	46,9	100,0	32	-	100,0	100,0	1
LEOPOLDINA	-	-	-	-	57,1	42,9	100,0	7	100,0	-	100,0	4
MANHUAÇU	-	-	-	-	70,6	29,4	100,0	34	100,0	-	100,0	3
MANTENA	50,0	50,0	100,0	2	83,3	16,7	100,0	6	100,0	-	100,0	1
MINAS NOVAS	-	100,0	100,0	1	100,0	-	100,0	2	-	-	-	-
MONTES CLAROS	50,0	50,0	100,0	2	57,1	42,9	100,0	28	100,0	-	100,0	1
MURIAÉ	66,7	33,3	100,0	3	77,8	22,2	100,0	9	-	100,0	100,0	2
NANUQUE	-	-	-	-	-	100,0	100,0	2	100,0	-	100,0	1
PADRE PARAÍSO	-	-	-	-	-	-	-	-	42,9	57,1	100,0	7
PARÁ DE MINAS	100,0	-	100,0	1	82,4	17,6	100,0	17	100,0	-	100,0	1
PASSOS	80,0	20,0	100,0	5	51,6	48,4	100,0	31	-	-	-	-
PATOS DE MINAS	90,9	9,1	100,0	11	75,0	25,0	100,0	4	100,0	-	100,0	4
PATROCÍNIO	100,0	-	100,0	4	77,8	22,2	100,0	9	-	-	-	-
PEDRA AZUL	-	-	-	-	66,7	33,3	100,0	3	-	-	-	-
PIRAPORA	-	-	-	-	100,0	-	100,0	3	-	-	-	-
POÇOS DE CALDAS	-	-	-	-	50,0	50,0	100,0	2	-	-	-	-
PONTE NOVA	87,5	12,5	100,0	8	51,7	48,3	100,0	29	100,0	-	100,0	3
POUSO ALEGRE	-	-	-	-	100,0	-	100,0	3	-	-	-	-
RESPLENDOR	100,0	-	100,0	3	66,7	33,3	100,0	12	-	-	-	-
SALINAS	77,8	22,2	100,0	9	100,0	-	100,0	5	100,0	-	100,0	5
SANTA MARIA DO SUAÇUÍ	100,0	-	100,0	2	85,7	14,3	100,0	7	100,0	-	100,0	2
SANTO ANTÔNIO DO AMPARO	90,9	9,1	100,0	11	50,0	50,0	100,0	10	-	-	-	-
SANTOS DUMONT	-	-	-	-	100,0	-	100,0	2	100,0	-	100,0	1
SÃO JOÃO DEL REI	100,0	-	100,0	12	70,0	30,0	100,0	20	-	-	-	-
SÃO JOÃO NEPOMUCENO	100,0	-	100,0	2	91,7	8,3	100,0	12	-	-	-	-
SÃO LOURENÇO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SÃO SEBASTIÃO DO PARAÍSO	66,7	33,3	100,0	3	69,6	30,4	100,0	23	-	-	-	-
SETE LAGOAS	100,0	-	100,0	3	76,0	24,0	100,0	25	50,0	50,0	100,0	2
TEÓFILO OTONI	100,0	-	100,0	2	100,0	-	100,0	12	85,7	14,3	100,0	7
TRÊS CORAÇÕES	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TRÊS PONTAS	100,0	-	100,0	1	41,7	58,3	100,0	12	-	-	-	-
UBÁ	80,0	20,0	100,0	5	47,4	52,6	100,0	19	75,0	25,0	100,0	4
UBERABA	66,7	33,3	100,0	3	71,0	29,0	100,0	31	100,0	-	100,0	1
UBERLÂNDIA	44,4	55,6	100,0	9	10,0	90,0	100,0	20	30,0	70,0	100,0	10
UNAÍ	100,0	-	100,0	1	-	100,0	100,0	5	100,0	-	100,0	2
VARGINHA	-	-	-	-	42,9	57,1	100,0	7	100,0	-	100,0	1
VESPASIANO	100,0	-	100,0	2	80,0	20,0	100,0	10	100,0	-	100,0	2
VIÇOSA	100,0	-	100,0	4	66,7	33,3	100,0	3	100,0	-	100,0	1
Total	72,3	27,7	100,0	260	62,2	37,8	100,0	1.149	54,7	45,3	100,0	254

Anexo 13
 Percentual de enfermeiros com remuneração até R\$ 2.000,00 por microrregião
 segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006

	PSF/PACS			Convencional			Apoio à equipe de PSF		
	Até R\$2000,00	Mais de R\$2000,00	Total	Até R\$2000,00	Mais de R\$2000,00	Total	Até R\$2000,00	Mais de R\$2000,00	Total
	%	%	% N	%	%	% N	%	%	% N
ÁGUAS FORMOSAS	-	100,0	100,0 20	100,0	-	100,0 1	-	-	- -
ALÉM PARAÍBA	25,0	75,0	100,0 12	100,0	-	100,0 8	-	-	- -
ALFENAS	78,4	21,6	100,0 37	78,3	21,7	100,0 23	-	-	- -
ALMENARA	-	100,0	100,0 40	25,0	75,0	100,0 4	50,0	50,0	100,0 2
ARAÇUAÍ	45,5	54,5	100,0 11	33,3	66,7	100,0 3	-	-	- -
ARAXÁ	75,0	25,0	100,0 12	50,0	50,0	100,0 2	-	-	- -
BARBACENA	26,8	73,2	100,0 41	100,0	-	100,0 6	-	-	- -
BELO HORIZONTE	18,0	82,0	100,0 488	44,4	55,6	100,0 36	64,4	35,6	100,0 45
BETIM	44,4	55,6	100,0 45	65,1	34,9	100,0 43	-	-	- -
BOM DESPACHO	27,8	72,2	100,0 18	33,3	66,7	100,0 3	-	-	- -
BRASILIA DE MINAS	55,6	44,4	100,0 36	100,0	-	100,0 4	-	-	- -
CARANGOLA	52,2	47,8	100,0 23	100,0	-	100,0 5	33,3	66,7	100,0 3
CARATINGA	37,9	62,1	100,0 29	44,4	55,6	100,0 9	-	-	- -
CONSELHEIRO LAFAIETE	24,1	75,9	100,0 58	88,9	11,1	100,0 9	50,0	50,0	100,0 2
CONTAGEM	11,2	88,8	100,0 107	76,7	23,3	100,0 30	-	-	- -
CORAÇÃO DE JESUS	62,5	37,5	100,0 8	-	-	- -	-	-	- -
CORONEL FABRICIANO	18,2	81,8	100,0 11	94,1	5,9	100,0 17	-	-	- -
CURVELO	69,2	30,8	100,0 26	66,7	33,3	100,0 3	-	-	- -
DIAMANTINA	43,3	56,7	100,0 30	75,0	25,0	100,0 4	-	-	- -
DIVINÓPOLIS	44,0	56,0	100,0 50	82,6	17,4	100,0 23	100,0	-	100,0 2
FORMIGA	100,0	-	100,0 33	100,0	-	100,0 1	-	-	- -
FRANCISCO SÁ	23,5	76,5	100,0 17	50,0	50,0	100,0 2	-	-	- -
FRUTAL	100,0	-	100,0 13	37,5	62,5	100,0 8	100,0	-	100,0 1
GOVERNADOR VALADARES	28,8	71,2	100,0 52	42,1	57,9	100,0 19	-	-	- -
GUANHÃES	18,5	81,5	100,0 27	66,7	33,3	100,0 6	-	100,0	100,0 1
GUAXUPÉ	100,0	-	100,0 16	92,3	7,7	100,0 13	-	-	- -
IPATINGA	9,2	90,8	100,0 65	53,8	46,2	100,0 26	-	-	- -
ITABIRA	-	100,0	100,0 58	-	100,0	100,0 3	-	-	- -
ITABIRITO	58,3	41,7	100,0 24	-	100,0	100,0 3	-	-	- -
ITAJUBÁ	96,2	3,8	100,0 26	97,3	2,7	100,0 37	100,0	-	100,0 2
ITAOBIM	-	100,0	100,0 16	33,3	66,7	100,0 6	100,0	-	100,0 1
ITAUNA	15,0	85,0	100,0 20	66,7	33,3	100,0 3	-	-	- -
ITUIUTABA	70,0	30,0	100,0 20	81,8	18,2	100,0 11	-	-	- -
JANAÚBA	15,7	84,3	100,0 83	-	100,0	100,0 1	-	-	- -
JANUÁRIA	15,6	84,4	100,0 32	50,0	50,0	100,0 4	-	-	- -
JOÃO MONLEVADE	30,3	69,7	100,0 33	60,0	40,0	100,0 5	-	-	- -
JUIZ DE FORA	70,6	29,4	100,0 126	78,6	21,4	100,0 14	-	-	- -
LAVRAS	59,3	40,7	100,0 27	100,0	-	100,0 8	-	-	- -
LEOPOLDINA	58,7	41,3	100,0 46	50,0	50,0	100,0 2	-	-	- -
MANHUAÇU	34,4	65,6	100,0 64	83,3	16,7	100,0 12	100,0	-	100,0 2
MANTENA	7,7	92,3	100,0 13	25,0	75,0	100,0 4	-	-	- -
MINAS NOVAS	12,9	87,1	100,0 31	100,0	-	100,0 3	-	-	- -
MONTES CLAROS	13,7	86,3	100,0 51	-	100,0	100,0 3	-	-	- -
MURIAÉ	82,6	17,4	100,0 46	100,0	-	100,0 2	-	-	- -
NANUQUE	8,3	91,7	100,0 12	50,0	50,0	100,0 2	-	-	- -
PADRE PARAÍSO	10,0	90,0	100,0 10	-	100,0	100,0 2	-	100,0	100,0 1
PARÁ DE MINAS	21,7	78,3	100,0 23	66,7	33,3	100,0 3	-	-	- -
PASSOS	100,0	-	100,0 55	83,3	16,7	100,0 6	-	-	- -
PATOS DE MINAS	64,3	35,7	100,0 56	66,7	33,3	100,0 3	-	100,0	100,0 1
PATROCÍNIO	37,1	62,9	100,0 35	100,0	-	100,0 1	-	-	- -
PEDRA AZUL	-	100,0	100,0 15	-	-	- -	-	-	- -
PIRAPORA	45,5	54,5	100,0 33	-	-	- -	-	-	- -
POÇOS DE CALDAS	100,0	-	100,0 18	77,8	22,2	100,0 9	-	-	- -
PONTE NOVA	42,6	57,4	100,0 47	50,0	50,0	100,0 2	-	-	- -
POUSO ALEGRE	67,6	32,4	100,0 68	100,0	-	100,0 2	-	-	- -
RESPLENDOR	6,7	93,3	100,0 15	71,4	28,6	100,0 7	-	-	- -
SALINAS	11,1	88,9	100,0 45	-	-	- -	-	-	- -
SANTA MARIA DO SUAÇUI	10,0	90,0	100,0 20	50,0	50,0	100,0 2	-	-	- -
SANTO ANTÔNIO DO AMPARO	86,0	14,0	100,0 43	100,0	-	100,0 2	-	-	- -
SANTOS DUMONT	100,0	-	100,0 11	-	-	- -	100,0	-	100,0 1
SÃO JOÃO DEL REI	64,1	35,9	100,0 39	100,0	-	100,0 5	-	-	- -
SÃO JOÃO NEPOMUCENO	62,1	37,9	100,0 29	75,0	25,0	100,0 4	-	-	- -
SÃO LOURENÇO	96,7	3,3	100,0 61	-	-	- -	100,0	-	100,0 1
SÃO SEBASTIÃO DO PARAISO	100,0	-	100,0 33	100,0	-	100,0 2	-	-	- -
SETE LAGOAS	17,9	82,1	100,0 67	72,7	27,3	100,0 11	-	-	- -
TEÓFILO OTONI	6,0	94,0	100,0 50	30,0	70,0	100,0 10	-	100,0	100,0 1
TRÊS CORAÇÕES	100,0	-	100,0 15	-	-	- -	-	-	- -
TRÊS PONTAS	60,0	40,0	100,0 10	87,5	12,5	100,0 8	-	-	- -
UBA	74,1	25,9	100,0 58	75,0	25,0	100,0 4	100,0	-	100,0 1
UBERABA	90,9	9,1	100,0 33	100,0	-	100,0 6	100,0	-	100,0 1
UBERLÂNDIA	14,5	85,5	100,0 55	92,9	7,1	100,0 14	100,0	-	100,0 2
UNAI	14,7	85,3	100,0 34	18,2	81,8	100,0 11	-	-	- -
VARGINHA	33,3	66,7	100,0 9	100,0	-	100,0 3	-	-	- -
VESPASIANO	3,7	96,3	100,0 27	100,0	-	100,0 1	50,0	50,0	100,0 2
VIÇOSA	35,5	64,5	100,0 31	-	100,0	100,0 1	-	-	- -
Total	39,3	60,7	100,0 3.098	69,6	30,4	100,0 550	65,3	34,7	100,0 72

Anexo 14
Percentual de dentistas com remuneração até R\$ 2.000,00 por microrregião
segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006

	PSF/PACS				Convencional				Apoio à equipe de PSF			
	Até R\$2000,00		Mais de R\$2000,00		Até R\$2000,00		Mais de R\$2000,00		Até R\$2000,00		Mais de R\$2000,00	
	%	%	%	N	%	%	%	N	%	%	%	N
ÁGUAS FORMOSAS	-	100,0	100,0	7	-	100,0	100,0	1	-	100,0	100,0	7
ALÉM PARAÍBA	75,0	25,0	100,0	8	100,0	-	100,0	16	-	-	-	-
ALFENAS	83,3	16,7	100,0	6	81,5	18,5	100,0	27	-	-	-	-
ALMENARA	-	100,0	100,0	6	60,0	40,0	100,0	5	35,7	64,3	100,0	14
ARAÇUAÍ	50,0	50,0	100,0	4	100,0	-	100,0	4	100,0	-	100,0	1
ARAXÁ	83,3	16,7	100,0	6	100,0	-	100,0	8	-	-	-	-
BARBACENA	42,9	57,1	100,0	14	88,9	11,1	100,0	9	-	100,0	100,0	1
BELO HORIZONTE	13,8	86,2	100,0	138	83,0	17,0	100,0	47	35,6	64,4	100,0	73
BETIM	27,3	72,7	100,0	11	88,1	11,9	100,0	101	100,0	-	100,0	2
BOM DESPACHO	50,0	50,0	100,0	6	20,0	80,0	100,0	5	-	-	-	-
BRASÍLIA DE MINAS	74,1	25,9	100,0	27	75,0	25,0	100,0	4	-	-	-	-
CARANGOLA	89,5	10,5	100,0	19	100,0	-	100,0	15	100,0	-	100,0	6
CARATINGA	70,0	30,0	100,0	10	78,9	21,1	100,0	38	-	-	-	-
CONSELHEIRO LAFAIETE	12,5	87,5	100,0	16	100,0	-	100,0	9	100,0	-	100,0	1
CONTAGEM	-	-	-	-	90,0	10,0	100,0	40	-	-	-	-
CORAÇÃO DE JESUS	83,3	16,7	100,0	6	100,0	-	100,0	4	-	-	-	-
CORONEL FABRICIANO	100,0	-	100,0	2	100,0	-	100,0	21	-	-	-	-
CURVELO	57,1	42,9	100,0	7	44,4	55,6	100,0	27	-	-	-	-
DIAMANTINA	-	100,0	100,0	5	100,0	-	100,0	2	100,0	-	100,0	1
DIVINÓPOLIS	44,4	55,6	100,0	27	88,5	11,5	100,0	52	100,0	-	100,0	9
FORMIGA	88,5	11,5	100,0	26	100,0	-	100,0	14	100,0	-	100,0	3
FRANCISCO SÁ	18,2	81,8	100,0	11	87,5	12,5	100,0	8	-	-	-	-
FRUTAL	66,7	33,3	100,0	3	44,4	55,6	100,0	9	-	-	-	-
GOVERNADOR VALADARES	69,6	30,4	100,0	23	100,0	-	100,0	25	-	-	-	-
GUANHÃES	43,8	56,3	100,0	16	87,5	12,5	100,0	8	-	100,0	100,0	1
GUAXUPÉ	100,0	-	100,0	3	96,4	3,6	100,0	28	-	-	-	-
IPATINGA	65,0	35,0	100,0	20	48,1	51,9	100,0	27	-	100,0	100,0	3
ITABIRA	13,3	86,7	100,0	30	71,4	28,6	100,0	7	-	-	-	-
ITABIRITO	60,0	40,0	100,0	5	-	100,0	100,0	1	-	-	-	-
ITAJUBÁ	100,0	-	100,0	1	85,7	14,3	100,0	14	80,0	20,0	100,0	5
ITAOBIM	33,3	66,7	100,0	9	100,0	-	100,0	1	-	-	-	-
ITAÚNA	55,6	44,4	100,0	9	89,7	10,3	100,0	29	-	-	-	-
ITUIUTABA	16,7	83,3	100,0	6	100,0	-	100,0	6	50,0	50,0	100,0	2
JANAÚBA	37,5	62,5	100,0	8	-	100,0	100,0	5	-	-	-	-
JANUÁRIA	31,6	68,4	100,0	19	66,7	33,3	100,0	6	-	-	-	-
JOÃO MONLEVADE	100,0	-	100,0	7	71,4	28,6	100,0	28	-	-	-	-
JUIZ DE FORA	80,0	20,0	100,0	15	86,5	13,5	100,0	37	82,4	17,6	100,0	17
LAVRAS	82,4	17,6	100,0	17	100,0	-	100,0	12	-	-	-	-
LEOPOLDINA	69,6	30,4	100,0	23	94,7	5,3	100,0	19	100,0	-	100,0	4
MANHUAÇU	55,0	45,0	100,0	20	90,0	10,0	100,0	30	55,6	44,4	100,0	9
MANTENA	66,7	33,3	100,0	12	100,0	-	100,0	3	-	-	-	-
MINAS NOVAS	40,0	60,0	100,0	5	100,0	-	100,0	7	-	-	-	-
MONTES CLAROS	72,2	27,8	100,0	18	70,0	30,0	100,0	20	-	-	-	-
MURIAÉ	95,5	4,5	100,0	22	86,5	13,5	100,0	37	-	-	-	-
NANUQUE	-	100,0	100,0	3	33,3	66,7	100,0	9	-	100,0	100,0	2
PADRE PARAÍSO	-	100,0	100,0	2	-	100,0	100,0	1	50,0	50,0	100,0	4
PARÁ DE MINAS	16,7	83,3	100,0	6	100,0	-	100,0	18	-	-	-	-
PASSOS	75,0	25,0	100,0	16	85,7	14,3	100,0	35	-	-	-	-
PATOS DE MINAS	92,9	7,1	100,0	14	80,0	20,0	100,0	5	-	100,0	100,0	1
PATROCÍNIO	52,9	47,1	100,0	17	66,7	33,3	100,0	3	100,0	-	100,0	1
PEDRA AZUL	-	100,0	100,0	2	-	100,0	100,0	2	-	100,0	100,0	1
PIRAPORA	33,3	66,7	100,0	15	60,0	40,0	100,0	5	-	-	-	-
POÇOS DE CALDAS	-	-	-	-	100,0	-	100,0	7	-	-	-	-
PONTE NOVA	37,5	62,5	100,0	16	96,0	4,0	100,0	25	100,0	-	100,0	2
POUSO ALEGRE	58,3	41,7	100,0	12	85,7	14,3	100,0	7	-	-	-	-
RESPLENDOR	50,0	50,0	100,0	6	54,5	45,5	100,0	11	-	-	-	-
SALINAS	75,0	25,0	100,0	28	-	100,0	100,0	3	-	-	-	-
SANTA MARIA DO SUAÇUI	-	100,0	100,0	2	100,0	-	100,0	7	100,0	-	100,0	8
SANTO ANTÔNIO DO AMPARO	92,9	7,1	100,0	14	100,0	-	100,0	2	-	-	-	-
SANTOS DUMONT	100,0	-	100,0	2	100,0	-	100,0	2	50,0	50,0	100,0	2
SÃO JOÃO DEL REI	88,9	11,1	100,0	9	97,7	2,3	100,0	44	100,0	-	100,0	1
SÃO JOÃO NEPOMUCENO	42,9	57,1	100,0	7	100,0	-	100,0	14	83,3	16,7	100,0	6
SÃO LOURENÇO	44,0	56,0	100,0	25	-	-	-	-	100,0	-	100,0	1
SÃO SEBASTIÃO DO PARAÍSO	94,1	5,9	100,0	17	100,0	-	100,0	10	-	-	-	-
SETE LAGOAS	62,5	37,5	100,0	16	92,9	7,1	100,0	14	66,7	33,3	100,0	3
TEÓFILO OTONI	39,1	60,9	100,0	23	69,2	30,8	100,0	26	-	100,0	100,0	2
TRÊS CORAÇÕES	100,0	-	100,0	5	-	-	-	-	-	-	-	-
TRÊS PONTAS	50,0	50,0	100,0	2	100,0	-	100,0	6	-	-	-	-
UBÁ	73,1	26,9	100,0	26	75,0	25,0	100,0	20	100,0	-	100,0	3
UBERABA	41,9	58,1	100,0	31	95,5	4,5	100,0	22	-	-	-	-
UBERLÂNDIA	72,7	27,3	100,0	11	100,0	-	100,0	49	100,0	-	100,0	5
UNAI	31,6	68,4	100,0	19	50,0	50,0	100,0	4	-	-	-	-
VARGINHA	33,3	66,7	100,0	6	100,0	-	100,0	6	-	-	-	-
VESPASIANO	37,5	62,5	100,0	8	82,4	17,6	100,0	17	-	100,0	100,0	3
VIÇOSA	46,2	53,8	100,0	13	-	-	-	-	100,0	-	100,0	1
Total	51,3	48,7	100,0	1.026	84,8	15,2	100,0	1.190	55,6	44,4	100,0	205

Anexo 15
 Percentual de outros profissionais de nível superior com remuneração até R\$ 2.000,00
 por microrregião segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006

	PSF/PACS			Convencional			Apoio à equipe de PSF			
	Até R\$2000,00	Mais de R\$2000,00	Total	Até R\$2000,00	Mais de R\$2000,00	Total	Até R\$2000,00	Mais de R\$2000,00	Total	
	%	%	% N	%	%	% N	%	%	% N	
ÁGUAS FORMOSAS	-	-	- -	50,0	50,0	100,0 2	100,0	-	100,0 1	
ALÉM PARAÍBA	-	-	- -	100,0	-	100,0 10	100,0	-	100,0 2	
ALFENAS	100,0	-	100,0 5	96,8	3,2	100,0 31	100,0	-	100,0 1	
ALMENARA	100,0	-	100,0 1	-	-	- -	-	-	- -	
ARAÇUAÍ	-	-	- -	77,8	22,2	100,0 9	-	-	- -	
ARAXÁ	100,0	-	100,0 2	100,0	-	100,0 8	-	-	- -	
BARBACENA	100,0	-	100,0 1	100,0	-	100,0 19	-	100,0	100,0 2	
BELO HORIZONTE	33,3	66,7	100,0 6	88,1	11,9	100,0 42	58,8	41,2	100,0 114	
BETIM	33,3	66,7	100,0 3	94,8	5,2	100,0 77	100,0	-	100,0 2	
BOM DESPACHO	-	-	- -	100,0	-	100,0 1	-	-	- -	
BRASÍLIA DE MINAS	-	-	- -	85,7	14,3	100,0 7	-	-	- -	
CARANGOLA	100,0	-	100,0 9	100,0	-	100,0 13	100,0	-	100,0 2	
CARATINGA	100,0	-	100,0 3	95,5	4,5	100,0 44	-	-	- -	
CONSELHEIRO LAFAIETE	100,0	-	100,0 3	100,0	-	100,0 29	100,0	-	100,0 6	
CONTAGEM	-	-	- -	65,1	34,9	100,0 43	-	-	- -	
CORAÇÃO DE JESUS	100,0	-	100,0 1	-	-	- -	-	-	- -	
CORONEL FABRICIANO	100,0	-	100,0 3	100,0	-	100,0 16	-	-	- -	
CURVELO	-	-	- -	75,0	25,0	100,0 8	-	-	- -	
DIAMANTINA	50,0	50,0	100,0 2	100,0	-	100,0 2	66,7	33,3	100,0 3	
DIVINÓPOLIS	50,0	50,0	100,0 2	84,4	15,6	100,0 32	100,0	-	100,0 5	
FORMIGA	92,3	7,7	100,0 13	100,0	-	100,0 6	100,0	-	100,0 7	
FRANCISCO SÁ	-	-	- -	100,0	-	100,0 7	-	-	- -	
FRUTAL	100,0	-	100,0 1	77,8	22,2	100,0 9	-	-	- -	
GOVERNADOR VALADARES	86,7	13,3	100,0 15	82,1	17,9	100,0 28	-	-	- -	
GUANHÃES	100,0	-	100,0 4	57,1	42,9	100,0 7	100,0	-	100,0 1	
GUAXUPÉ	100,0	-	100,0 2	90,0	10,0	100,0 20	-	-	- -	
IPATINGA	71,4	28,6	100,0 7	68,0	32,0	100,0 25	100,0	-	100,0 2	
ITABIRA	66,7	33,3	100,0 3	87,5	12,5	100,0 16	-	-	- -	
ITABIRITO	100,0	-	100,0 6	12,5	87,5	100,0 16	-	-	- -	
ITAJUBÁ	-	-	- -	100,0	-	100,0 15	100,0	-	100,0 3	
ITAOBIM	100,0	-	100,0 2	100,0	-	100,0 1	-	-	- -	
ITAÚNA	-	-	- -	83,3	16,7	100,0 6	-	100,0	100,0 3	
ITUIUTABA	100,0	-	100,0 5	100,0	-	100,0 16	-	-	- -	
JANAÚBA	100,0	-	100,0 1	52,9	47,1	100,0 17	-	-	- -	
JANUÁRIA	-	100,0	100,0 1	75,0	25,0	100,0 4	-	100,0	100,0 1	
JOÃO MONLEVADE	-	-	- -	84,2	15,8	100,0 19	-	-	- -	
JUIZ DE FORA	52,2	47,8	100,0 23	89,7	10,3	100,0 29	100,0	-	100,0 4	
LAVRAS	100,0	-	100,0 7	96,6	3,4	100,0 29	100,0	-	100,0 1	
LEOPOLDINA	-	-	- -	100,0	-	100,0 7	100,0	-	100,0 4	
MANHUAÇU	-	-	- -	97,1	2,9	100,0 34	100,0	-	100,0 3	
MANTENA	100,0	-	100,0 2	100,0	-	100,0 7	-	100,0	100,0 1	
MINAS NOVAS	100,0	-	100,0 1	100,0	-	100,0 1	-	-	- -	
MONTES CLAROS	100,0	-	100,0 2	68,2	31,8	100,0 22	-	-	- -	
MURIAÉ	100,0	-	100,0 5	84,6	15,4	100,0 13	100,0	-	100,0 2	
NANUQUE	-	-	- -	100,0	-	100,0 2	-	-	- -	
PADRE PARAÍSO	-	-	- -	-	-	- -	57,1	42,9	100,0 7	
PARÁ DE MINAS	100,0	-	100,0 1	88,2	11,8	100,0 17	100,0	-	100,0 1	
PASSOS	100,0	-	100,0 9	93,9	6,1	100,0 33	-	-	- -	
PATOS DE MINAS	75,0	25,0	100,0 12	100,0	-	100,0 4	25,0	75,0	100,0 4	
PATROCÍNIO	66,7	33,3	100,0 3	100,0	-	100,0 3	-	-	- -	
PEDRA AZUL	-	-	- -	33,3	66,7	100,0 3	-	-	- -	
PIRAPORA	-	-	- -	100,0	-	100,0 3	-	-	- -	
POÇOS DE CALDAS	-	-	- -	100,0	-	100,0 2	-	-	- -	
PONTE NOVA	100,0	-	100,0 4	100,0	-	100,0 26	100,0	-	100,0 2	
POUSO ALEGRE	-	-	- -	80,0	20,0	100,0 5	-	-	- -	
RESPLENDOR	100,0	-	100,0 3	100,0	-	100,0 11	-	-	- -	
SALINAS	88,9	11,1	100,0 9	60,0	40,0	100,0 5	80,0	20,0	100,0 5	
SANTA MARIA DO SUAÇUÍ	66,7	33,3	100,0 3	87,5	12,5	100,0 8	100,0	-	100,0 2	
SANTO ANTÔNIO DO AMPARO	71,4	28,6	100,0 7	76,9	23,1	100,0 13	-	-	- -	
SANTOS DUMONT	-	-	- -	100,0	-	100,0 2	100,0	-	100,0 1	
SÃO JOÃO DEL REI	55,6	44,4	100,0 9	100,0	-	100,0 16	-	-	- -	
SÃO JOÃO NEPOMUCENO	100,0	-	100,0 4	100,0	-	100,0 12	-	-	- -	
SÃO LOURENÇO	-	-	- -	-	-	- -	100,0	-	100,0 1	
SÃO SEBASTIÃO DO PARAÍSO	100,0	-	100,0 3	100,0	-	100,0 17	-	-	- -	
SETE LAGOAS	33,3	66,7	100,0 3	87,5	12,5	100,0 24	100,0	-	100,0 2	
TEÓFILO OTONI	100,0	-	100,0 1	66,7	33,3	100,0 12	50,0	50,0	100,0 2	
TRÊS CORAÇÕES	-	-	- -	-	-	- -	-	-	- -	
TRÊS PONTAS	100,0	-	100,0 1	100,0	-	100,0 7	-	-	- -	
UBÁ	83,3	16,7	100,0 6	90,0	10,0	100,0 20	100,0	-	100,0 4	
UBERABA	100,0	-	100,0 2	100,0	-	100,0 17	100,0	-	100,0 1	
UBERLÂNDIA	100,0	-	100,0 10	100,0	-	100,0 19	100,0	-	100,0 9	
UNAI	100,0	-	100,0 3	55,6	44,4	100,0 9	100,0	-	100,0 2	
VARGINHA	-	-	- -	100,0	-	100,0 7	-	-	- -	
VESPASIANO	100,0	-	100,0 2	90,0	10,0	100,0 10	100,0	-	100,0 2	
VIÇOSA	100,0	-	100,0 4	100,0	-	100,0 3	100,0	-	100,0 1	
Total	82,9	17,1	100,0 240	87,9	12,1	100,0 1.057	70,8	29,2	100,0 216	

Anexo 16
Percentual de técnicos de enfermagem com remuneração até R\$ 500,00
por microrregião segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006

	PSF/PACS			Convencional			Apoio à equipe de PSF		
	Até R\$500,00	Mais de R\$500,00	Total	Até R\$500,00	Mais de R\$500,00	Total	Até R\$500,00	Mais de R\$500,00	Total
	%	%	% N	%	%	% N	%	%	% N
ÁGUAS FORMOSAS	55,6	44,4	100,0 9	100,0	-	100,0 2	-	-	-
ALÉM PARAIBA	-	-	-	-	100,0	100,0 1	-	-	-
ALFENAS	75,0	25,0	100,0 8	16,7	83,3	100,0 12	-	-	-
ALMENARA	100,0	-	100,0 10	66,7	33,3	100,0 3	75,0	25,0	100,0 4
ARAÇUAÍ	50,0	50,0	100,0 2	50,0	50,0	100,0 2	-	-	-
ARAXÁ	66,7	33,3	100,0 3	-	100,0	100,0 2	-	-	-
BARBACENA	31,8	68,2	100,0 22	30,2	69,8	100,0 43	-	-	-
BELO HORIZONTE	71,4	28,6	100,0 28	34,5	65,5	100,0 55	-	100,0	100,0 1
BETIM	27,8	72,2	100,0 18	30,5	69,5	100,0 59	100,0	-	100,0 2
BOM DESPACHO	60,0	40,0	100,0 10	100,0	-	100,0 4	-	100,0	100,0 1
BRÁSILIA DE MINAS	83,3	16,7	100,0 6	-	100,0	100,0 2	-	-	-
CARANGOLA	71,4	28,6	100,0 7	100,0	-	100,0 3	100,0	-	100,0 13
CARATINGA	78,9	21,1	100,0 19	46,0	54,0	100,0 50	-	-	-
CONSELHEIRO LAFAIETE	56,0	44,0	100,0 25	53,3	46,7	100,0 30	50,0	50,0	100,0 4
CONTAGEM	73,3	26,7	100,0 15	25,0	75,0	100,0 4	-	-	-
CORAÇÃO DE JESUS	100,0	-	100,0 2	-	-	-	-	-	-
CORONEL FABRICIANO	23,5	76,5	100,0 17	13,3	86,7	100,0 30	-	-	-
CURVELO	100,0	-	100,0 1	86,7	13,3	100,0 15	-	-	-
DIAMANTINA	57,1	42,9	100,0 7	50,0	50,0	100,0 2	-	100,0	100,0 1
DIVINÓPOLIS	60,0	40,0	100,0 5	88,9	11,1	100,0 9	66,7	33,3	100,0 3
FORMIGA	83,3	16,7	100,0 18	100,0	-	100,0 4	100,0	-	100,0 2
FRANCISCO SÁ	-	-	-	100,0	-	100,0 2	-	-	-
FRUTAL	33,3	66,7	100,0 6	11,1	88,9	100,0 9	-	-	-
GOVERNADOR VALADARES	50,0	50,0	100,0 54	55,6	44,4	100,0 81	-	100,0	100,0 1
GUANHÃES	60,0	40,0	100,0 10	15,8	84,2	100,0 19	-	-	-
GUAXUPÉ	-	-	-	12,5	87,5	100,0 32	-	-	-
IPATINGA	43,9	56,1	100,0 41	53,1	46,9	100,0 32	-	100,0	100,0 1
ITABIRA	10,5	89,5	100,0 19	42,9	57,1	100,0 7	-	-	-
ITABIRITO	77,4	22,6	100,0 31	-	100,0	100,0 1	-	-	-
ITAJUBÁ	16,7	83,3	100,0 12	42,1	57,9	100,0 38	-	100,0	100,0 2
ITAOBIM	66,7	33,3	100,0 6	66,7	33,3	100,0 12	-	-	-
ITAÚNA	-	100,0	100,0 1	100,0	-	100,0 3	-	-	-
ITUUTABA	43,8	56,3	100,0 16	40,0	60,0	100,0 15	66,7	33,3	100,0 3
JANAÚBA	100,0	-	100,0 11	100,0	-	100,0 1	-	-	-
JANUÁRIA	78,6	21,4	100,0 14	80,0	20,0	100,0 5	-	-	-
JOÃO MONLEVADE	41,2	58,8	100,0 17	48,9	51,1	100,0 45	-	100,0	100,0 1
JUIZ DE FORA	32,4	67,6	100,0 34	61,2	38,8	100,0 49	66,7	33,3	100,0 3
LAVRAS	83,3	16,7	100,0 6	21,1	78,9	100,0 19	-	-	-
LEOPOLDINA	40,0	60,0	100,0 5	100,0	-	100,0 1	-	-	-
MANHUAÇU	81,8	18,2	100,0 11	81,3	18,8	100,0 16	-	-	-
MANTENA	50,0	50,0	100,0 6	100,0	-	100,0 3	-	-	-
MINAS NOVAS	66,7	33,3	100,0 15	75,0	25,0	100,0 4	-	-	-
MONTES CLAROS	41,7	58,3	100,0 12	58,1	41,9	100,0 31	-	-	-
MURIAÉ	85,7	14,3	100,0 7	88,9	11,1	100,0 9	-	-	-
NANUQUE	75,0	25,0	100,0 8	100,0	-	100,0 1	-	100,0	100,0 1
PADRE PARAÍSO	85,7	14,3	100,0 7	-	-	-	100,0	-	100,0 1
PARÁ DE MINAS	-	100,0	100,0 5	62,5	37,5	100,0 8	-	-	-
PASSOS	86,7	13,3	100,0 15	66,7	33,3	100,0 3	-	-	-
PATOS DE MINAS	50,0	50,0	100,0 8	12,5	87,5	100,0 8	100,0	-	100,0 2
PATROCÍNIO	74,5	25,5	100,0 47	75,0	25,0	100,0 4	50,0	50,0	100,0 4
PEDRA AZUL	-	100,0	100,0 1	75,0	25,0	100,0 4	-	-	-
PIRAPORA	57,1	42,9	100,0 14	100,0	-	100,0 1	-	-	-
POÇOS DE CALDAS	-	100,0	100,0 1	56,3	43,8	100,0 16	-	-	-
PONTE NOVA	88,0	12,0	100,0 25	55,2	44,8	100,0 29	100,0	-	100,0 2
POUSO ALEGRE	56,3	43,8	100,0 16	-	100,0	100,0 3	-	-	-
RESPLENDOR	100,0	-	100,0 2	50,0	50,0	100,0 6	-	-	-
SALINAS	85,7	14,3	100,0 7	100,0	-	100,0 4	100,0	-	100,0 1
SANTA MARIA DO SUAÇUI	100,0	-	100,0 10	77,8	22,2	100,0 9	-	-	-
SANTO ANTÔNIO DO AMPARO	86,7	13,3	100,0 15	100,0	-	100,0 2	-	-	-
SANTOS DUMONT	45,5	54,5	100,0 11	85,7	14,3	100,0 7	-	-	-
SÃO JOÃO DEL REI	42,9	57,1	100,0 14	35,1	64,9	100,0 37	-	-	-
SÃO JOÃO NEPOMUCENO	25,0	75,0	100,0 12	66,7	33,3	100,0 9	-	-	-
SÃO LOURENÇO	35,0	65,0	100,0 20	-	-	-	100,0	-	100,0 1
SÃO SEBASTIÃO DO PARAISO	100,0	-	100,0 1	-	100,0	100,0 7	-	-	-
SETE LAGOAS	88,2	11,8	100,0 34	77,3	22,7	100,0 44	-	-	-
TEÓFILO OTONI	94,7	5,3	100,0 19	90,6	9,4	100,0 53	-	-	-
TRÊS CORAÇÕES	-	100,0	100,0 2	-	-	-	-	-	-
TRÊS PONTAS	-	100,0	100,0 1	57,1	42,9	100,0 7	-	-	-
UBÁ	14,3	85,7	100,0 42	31,3	68,8	100,0 48	-	-	-
UBERABA	75,0	25,0	100,0 8	42,9	57,1	100,0 14	-	-	-
UBERLÂNDIA	67,9	32,1	100,0 28	42,9	57,1	100,0 14	33,3	66,7	100,0 3
UNAI	20,6	79,4	100,0 34	22,2	77,8	100,0 36	-	-	-
VARGINHA	100,0	-	100,0 1	-	-	-	-	-	-
VESPASIANO	40,0	60,0	100,0 5	-	100,0	100,0 2	-	-	-
VIÇOSA	47,8	52,2	100,0 23	-	100,0	100,0 4	100,0	-	100,0 1
Total	56,8	43,2	100,0 1.002	48,2	51,8	100,0 1.146	67,2	32,8	100,0 58

Anexo 17
 Percentual de auxiliares de enfermagem com remuneração até R\$ 500,00
 por microrregião segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006

	PSF/PACS			Convencional			Apoyo à equipe de PSF		
	Até R\$500,00	Mais de R\$500,00	Total	Até R\$500,00	Mais de R\$500,00	Total	Até R\$500,00	Mais de R\$500,00	Total
	%	%	% N	%	%	% N	%	%	% N
ÁGUAS FORMOSAS	82,9	17,1	100,0 35	75,0	25,0	100,0 4	88,9	11,1	100,0 9
ALÉM PARAÍBA	44,4	55,6	100,0 18	39,1	60,9	100,0 46	33,3	66,7	100,0 3
ALFENAS	46,9	53,1	100,0 32	29,8	70,2	100,0 47	50,0	50,0	100,0 2
ALMENARA	91,8	8,2	100,0 61	42,9	57,1	100,0 14	100,0	-	100,0 15
ARAÇUAÍ	75,0	25,0	100,0 16	53,6	46,4	100,0 28	-	-	-
ARAXÁ	53,8	46,2	100,0 13	63,6	36,4	100,0 11	-	-	-
BARBACENA	37,8	62,2	100,0 37	17,6	82,4	100,0 34	90,9	9,1	100,0 11
BELO HORIZONTE	9,8	90,2	100,0 880	65,2	34,8	100,0 161	6,6	93,4	100,0 319
BETIM	76,1	23,9	100,0 46	43,6	56,4	100,0 236	100,0	-	100,0 14
BOM DESPACHO	56,7	43,3	100,0 30	40,0	60,0	100,0 5	-	-	-
BRASÍLIA DE MINAS	83,3	16,7	100,0 60	66,1	33,9	100,0 59	100,0	-	100,0 3
CARANGOLA	67,3	32,7	100,0 52	97,1	2,9	100,0 35	100,0	-	100,0 14
CARATINGA	63,6	36,4	100,0 11	85,2	14,8	100,0 54	-	-	-
CONSELHEIRO LAFAIETE	64,4	35,6	100,0 45	75,0	25,0	100,0 56	75,0	25,0	100,0 4
CONTAGEM	28,4	71,6	100,0 116	55,8	44,2	100,0 165	66,7	33,3	100,0 3
CORAÇÃO DE JESUS	100,0	-	100,0 13	100,0	-	100,0 4	100,0	-	100,0 1
CORONEL FABRICIANO	20,0	80,0	100,0 10	61,7	38,3	100,0 107	-	-	-
CURVELO	100,0	-	100,0 29	90,0	10,0	100,0 30	-	-	-
DIAMANTINA	92,5	7,5	100,0 53	93,5	6,5	100,0 62	66,7	33,3	100,0 6
DIVINÓPOLIS	29,9	70,1	100,0 77	24,2	75,8	100,0 128	100,0	-	100,0 4
FORMIGA	84,8	15,2	100,0 33	95,0	5,0	100,0 20	50,0	50,0	100,0 2
FRANCISCO SÁ	100,0	-	100,0 24	69,4	30,6	100,0 49	-	-	-
FRUTAL	40,0	60,0	100,0 15	46,2	53,8	100,0 26	75,0	25,0	100,0 4
GOVERNADOR VALADARES	76,9	23,1	100,0 13	68,6	31,4	100,0 35	-	-	-
GUANHÃES	71,0	29,0	100,0 31	30,4	69,6	100,0 23	100,0	-	100,0 2
GUAXUPÉ	35,7	64,3	100,0 14	50,0	50,0	100,0 26	-	-	-
IPATINGA	16,3	83,7	100,0 123	37,9	62,1	100,0 95	20,0	80,0	100,0 5
ITABIRA	11,5	88,5	100,0 104	18,2	81,8	100,0 22	-	-	-
ITABIRITO	61,9	38,1	100,0 21	5,3	94,7	100,0 38	100,0	-	100,0 1
ITAJUBÁ	42,1	57,9	100,0 19	50,0	50,0	100,0 88	20,0	80,0	100,0 5
ITAOBIM	75,0	25,0	100,0 20	89,3	10,7	100,0 28	-	-	-
ITAÚNA	16,7	83,3	100,0 42	40,9	59,1	100,0 44	-	-	-
ITUJUBA	44,4	55,6	100,0 9	88,5	11,5	100,0 26	-	-	-
JANAÚBA	85,7	14,3	100,0 77	91,4	8,6	100,0 35	-	-	-
JANUÁRIA	68,9	31,1	100,0 45	93,3	6,7	100,0 15	-	-	-
JOÃO MONLEVADE	66,7	33,3	100,0 21	37,5	62,5	100,0 24	-	-	-
JUIZ DE FORA	36,4	63,6	100,0 99	66,0	34,0	100,0 94	50,0	50,0	100,0 16
LAVRAS	73,5	26,5	100,0 34	35,9	64,1	100,0 78	-	-	-
LEOPOLDINA	45,5	54,5	100,0 44	75,0	25,0	100,0 44	83,3	16,7	100,0 6
MANHUAÇU	88,6	11,4	100,0 79	82,5	17,5	100,0 103	100,0	-	100,0 7
MANTENA	100,0	-	100,0 8	90,9	9,1	100,0 11	-	-	-
MINAS NOVAS	64,7	35,3	100,0 34	57,1	42,9	100,0 7	-	-	-
MONTES CLAROS	46,4	53,6	100,0 69	39,7	60,3	100,0 116	-	-	-
MURIAÉ	64,4	35,6	100,0 45	87,7	12,3	100,0 57	-	100,0	100,0 4
NANUQUE	100,0	-	100,0 18	90,0	10,0	100,0 10	85,7	14,3	100,0 7
PADRE PARAÍSO	66,7	33,3	100,0 6	40,0	60,0	100,0 5	42,9	57,1	100,0 14
PARÁ DE MINAS	57,9	42,1	100,0 19	39,0	61,0	100,0 82	-	-	-
PASSOS	43,9	56,1	100,0 57	42,2	57,8	100,0 45	-	-	-
PATOS DE MINAS	58,6	41,4	100,0 87	38,7	61,3	100,0 31	91,7	8,3	100,0 12
PATROCÍNIO	67,9	32,1	100,0 28	40,0	60,0	100,0 15	80,0	20,0	100,0 5
PEDRA AZUL	89,5	10,5	100,0 19	100,0	-	100,0 8	-	-	-
PIRAPORA	54,5	45,5	100,0 22	100,0	-	100,0 10	-	-	-
POÇOS DE CALDAS	10,7	89,3	100,0 28	15,8	84,2	100,0 38	-	-	-
PONTE NOVA	85,7	14,3	100,0 42	60,9	39,1	100,0 23	94,1	5,9	100,0 17
POUSO ALEGRE	27,1	72,9	100,0 59	-	100,0	100,0 8	-	-	-
RESPLENDOR	92,6	7,4	100,0 27	75,0	25,0	100,0 44	-	-	-
SALINAS	90,8	9,2	100,0 109	66,7	33,3	100,0 15	100,0	-	100,0 3
SANTA MARIA DO SUAÇUI	100,0	-	100,0 6	81,3	18,8	100,0 16	100,0	-	100,0 4
SANTO ANTÔNIO DO AMPARO	84,4	15,6	100,0 45	61,1	38,9	100,0 18	-	-	-
SANTOS DUMONT	100,0	-	100,0 1	100,0	-	100,0 1	100,0	-	100,0 2
SÃO JOÃO DEL REI	71,4	28,6	100,0 42	63,6	36,4	100,0 66	66,7	33,3	100,0 3
SÃO JOÃO NEPOMUCENO	43,8	56,3	100,0 32	40,0	60,0	100,0 30	16,7	83,3	100,0 6
SÃO LOURENÇO	55,0	45,0	100,0 40	-	-	-	-	100,0	100,0 2
SÃO SEBASTIÃO DO PARAÍSO	48,6	51,4	100,0 35	31,3	68,8	100,0 16	-	-	-
SETE LAGOAS	81,8	18,2	100,0 55	88,2	11,8	100,0 51	-	-	-
TEÓFILO OTONI	92,5	7,5	100,0 40	86,8	13,2	100,0 53	40,0	60,0	100,0 5
TRÊS CORAÇÕES	76,9	23,1	100,0 13	-	-	-	-	-	-
TRÊS PONTAS	70,6	29,4	100,0 17	67,3	32,7	100,0 52	-	-	-
UBÁ	72,9	27,1	100,0 48	47,8	52,2	100,0 46	40,0	60,0	100,0 10
UBERABA	64,7	35,3	100,0 34	59,1	40,9	100,0 22	100,0	-	100,0 3
UBERLÂNDIA	44,6	55,4	100,0 56	71,6	28,4	100,0 67	-	100,0	100,0 3
UNAI	28,1	71,9	100,0 32	3,3	96,7	100,0 30	-	100,0	100,0 2
VARGINHA	22,2	77,8	100,0 9	70,0	30,0	100,0 10	-	-	-
VESPASIANO	93,2	6,8	100,0 59	100,0	-	100,0 37	100,0	-	100,0 4
VIÇOSA	72,7	27,3	100,0 11	-	100,0	100,0 10	-	-	-
Total	48,0	52,0	100,0 3.753	57,0	43,0	100,0 3.249	35,2	64,8	100,0 562

Anexo 18

Percentual de outros profissionais de nível médio/fundamental com remuneração até R\$ 500,00 por microrregião segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006

	PSF/PACS				Convencional				Apoio à equipe de PSF			
	Até R\$500,00	Mais de R\$500,00	Total	N	Até R\$500,00	Mais de R\$500,00	Total	N	Até R\$500,00	Mais de R\$500,00	Total	N
ÁGUAS FORMOSAS	100,0	-	100,0	12	100,0	-	100,0	22	91,7	8,3	100,0	12
ALÉM PARAÍBA	62,5	37,5	100,0	8	30,8	69,2	100,0	13	-	-	-	-
ALFENAS	100,0	-	100,0	3	25,0	75,0	100,0	20	-	-	-	-
ALMENARA	100,0	-	100,0	7	100,0	-	100,0	51	100,0	-	100,0	16
ARAÇUAÍ	100,0	-	100,0	5	50,0	50,0	100,0	2	-	-	-	-
ARAXÁ	-	-	-	-	70,0	30,0	100,0	10	-	-	-	-
BARBACENA	93,8	6,3	100,0	16	36,4	63,6	100,0	11	-	-	-	-
BELO HORIZONTE	18,9	81,1	100,0	227	39,2	60,8	100,0	166	32,2	67,8	100,0	429
BETIM	91,7	8,3	100,0	12	50,0	50,0	100,0	162	83,3	16,7	100,0	6
BOM DESPACHO	50,0	50,0	100,0	4	-	100,0	100,0	1	-	-	-	-
BRASÍLIA DE MINAS	82,9	17,1	100,0	41	100,0	-	100,0	3	-	-	-	-
CARANGOLA	77,8	22,2	100,0	9	100,0	-	100,0	2	100,0	-	100,0	3
CARATINGA	94,1	5,9	100,0	17	95,4	4,6	100,0	65	-	-	-	-
CONSELHEIRO LAFAIETE	76,9	23,1	100,0	13	57,1	42,9	100,0	14	-	100,0	100,0	1
CONTAGEM	-	-	-	-	71,4	28,6	100,0	49	-	-	-	-
CORAÇÃO DE JESUS	85,7	14,3	100,0	7	100,0	-	100,0	3	-	-	-	-
CORONEL FABRICIANO	100,0	-	100,0	2	89,5	10,5	100,0	19	-	-	-	-
CURVELO	42,9	57,1	100,0	7	76,7	23,3	100,0	30	-	-	-	-
DIAMANTINA	100,0	-	100,0	3	100,0	-	100,0	2	-	100,0	100,0	1
DIVINÓPOLIS	34,5	65,5	100,0	29	29,8	70,2	100,0	47	80,0	20,0	100,0	5
FORMIGA	100,0	-	100,0	14	100,0	-	100,0	11	50,0	50,0	100,0	4
FRANCISCO SÁ	100,0	-	100,0	13	91,3	8,7	100,0	23	-	-	-	-
FRUTAL	100,0	-	100,0	2	50,0	50,0	100,0	2	-	-	-	-
GOVERNADOR VALADARES	76,7	23,3	100,0	43	94,7	5,3	100,0	57	-	-	-	-
GUANHÃES	73,3	26,7	100,0	15	66,7	33,3	100,0	6	100,0	-	100,0	2
GUAXUPÉ	33,3	66,7	100,0	3	71,4	28,6	100,0	28	-	-	-	-
IPATINGA	70,0	30,0	100,0	20	47,4	52,6	100,0	38	25,0	75,0	100,0	4
ITABIRA	91,7	8,3	100,0	36	95,8	4,2	100,0	24	-	-	-	-
ITABIRITO	37,5	62,5	100,0	8	-	100,0	100,0	1	-	-	-	-
ITAJUBÁ	100,0	-	100,0	1	75,0	25,0	100,0	8	100,0	-	100,0	2
ITAOBIM	90,9	9,1	100,0	11	-	-	-	-	-	-	-	-
ITAÚNA	70,0	30,0	100,0	10	14,3	85,7	100,0	14	-	-	-	-
ITUIUTABA	38,5	61,5	100,0	13	-	100,0	100,0	5	100,0	-	100,0	2
JANAÚBA	100,0	-	100,0	12	100,0	-	100,0	4	-	-	-	-
JANUÁRIA	57,1	42,9	100,0	21	100,0	-	100,0	3	-	-	-	-
JOÃO MONLEVADE	100,0	-	100,0	10	90,6	9,4	100,0	32	-	-	-	-
JUIZ DE FORA	70,0	30,0	100,0	10	76,2	23,8	100,0	21	57,1	42,9	100,0	14
LAVRAS	75,0	25,0	100,0	16	50,0	50,0	100,0	6	-	-	-	-
LEOPOLDINA	91,7	8,3	100,0	24	85,7	14,3	100,0	7	50,0	50,0	100,0	2
MANHUAÇU	95,3	4,7	100,0	43	81,3	18,8	100,0	32	100,0	-	100,0	6
MANTENA	100,0	-	100,0	9	94,7	5,3	100,0	38	-	-	-	-
MINAS NOVAS	100,0	-	100,0	3	93,3	6,7	100,0	15	-	-	-	-
MONTES CLAROS	33,3	66,7	100,0	30	43,5	56,5	100,0	23	100,0	-	100,0	2
MURIAÉ	72,2	27,8	100,0	18	66,7	33,3	100,0	6	-	-	-	-
NANUQUE	100,0	-	100,0	2	96,6	3,4	100,0	59	100,0	-	100,0	1
PADRE PARAÍSO	93,3	6,7	100,0	15	66,7	33,3	100,0	6	100,0	-	100,0	5
PARÁ DE MINAS	71,4	28,6	100,0	7	40,0	60,0	100,0	10	-	-	-	-
PASSOS	88,9	11,1	100,0	9	70,8	29,2	100,0	24	-	-	-	-
PATOS DE MINAS	58,3	41,7	100,0	12	60,0	40,0	100,0	5	-	-	-	-
PATROCÍNIO	63,2	36,8	100,0	19	100,0	-	100,0	2	100,0	-	100,0	2
PEDRA AZUL	100,0	-	100,0	3	100,0	-	100,0	4	-	-	-	-
PIRAPORA	62,5	37,5	100,0	16	50,0	50,0	100,0	10	-	-	-	-
POÇOS DE CALDAS	-	-	-	-	-	100,0	100,0	2	-	-	-	-
PONTE NOVA	85,0	15,0	100,0	20	81,8	18,2	100,0	22	100,0	-	100,0	3
POUSO ALEGRE	76,9	23,1	100,0	13	50,0	50,0	100,0	4	-	-	-	-
RESPLENDOR	100,0	-	100,0	6	100,0	-	100,0	15	-	-	-	-
SALINAS	100,0	-	100,0	17	100,0	-	100,0	2	-	-	-	-
SANTA MARIA DO SUAÇUI	100,0	-	100,0	2	100,0	-	100,0	12	100,0	-	100,0	4
SANTO ANTÔNIO DO AMPARO	94,4	5,6	100,0	18	100,0	-	100,0	3	-	-	-	-
SANTOS DUMONT	100,0	-	100,0	2	33,3	66,7	100,0	6	100,0	-	100,0	3
SÃO JOÃO DEL REI	80,0	20,0	100,0	10	72,7	27,3	100,0	33	100,0	-	100,0	1
SÃO JOÃO NEPOMUCENO	66,7	33,3	100,0	9	62,5	37,5	100,0	8	50,0	50,0	100,0	4
SÃO LOURENÇO	48,1	51,9	100,0	27	-	-	-	-	-	100,0	100,0	1
SÃO SEBASTIÃO DO PARAÍSO	94,1	5,9	100,0	17	87,5	12,5	100,0	32	-	-	-	-
SETE LAGOAS	84,2	15,8	100,0	19	87,5	12,5	100,0	8	100,0	-	100,0	3
TEÓFILO OTONI	100,0	-	100,0	19	70,5	29,5	100,0	61	100,0	-	100,0	1
TRÊS CORAÇÕES	80,0	20,0	100,0	5	-	-	-	-	-	-	-	-
TRÊS PONTAS	100,0	-	100,0	2	100,0	-	100,0	4	-	-	-	-
UBÁ	68,8	31,3	100,0	16	92,3	7,7	100,0	26	100,0	-	100,0	3
UBERABA	45,7	54,3	100,0	35	33,3	66,7	100,0	15	-	-	-	-
UBERLÂNDIA	54,5	45,5	100,0	11	48,4	51,6	100,0	31	50,0	50,0	100,0	10
UNAI	68,4	31,6	100,0	19	100,0	-	100,0	3	-	-	-	-
VARGINHA	100,0	-	100,0	5	-	100,0	100,0	4	-	-	-	-
VESPASIANO	100,0	-	100,0	14	100,0	-	100,0	44	100,0	-	100,0	5
VIÇOSA	76,9	23,1	100,0	13	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	65,9	34,1	100,0	1.189	69,1	30,9	100,0	1.551	43,3	56,7	100,0	557

Anexo 19

Percentual de agentes comunitários de saúde com remuneração até R\$ 500,00 por microrregião segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006

Percentual de agentes comunitários de saúde com remuneração até R\$ 500,00 por microrregião segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006

	PSF/PACS				Convencional				Apoio à equipe de PSF			
	Até R\$500,00	Mais de R\$500,00	Total	N	Até R\$500,00	Mais de R\$500,00	Total	N	Até R\$500,00	Mais de R\$500,00	Total	N
	%	%	%		%	%	%		%	%	%	
ÁGUAS FORMOSAS	100,0	-	100,0	152	-	-	-	-	-	-	-	-
ALÉM PARAIBA	95,7	4,3	100,0	70	-	-	-	-	-	-	-	-
ALFENAS	80,6	19,4	100,0	217	-	-	-	-	-	-	-	-
ALMENARA	100,0	-	100,0	324	-	-	-	-	-	-	-	-
ARAÇUAÍ	96,9	3,1	100,0	98	-	-	-	-	-	-	-	-
ARAXÁ	97,6	2,4	100,0	85	-	-	-	-	-	-	-	-
BARBACENA	96,8	3,2	100,0	348	-	-	-	-	-	-	-	-
BELO HORIZONTE	91,5	8,5	100,0	2.528	-	-	-	-	-	-	-	-
BETIM	100,0	-	100,0	641	-	-	-	-	-	-	-	-
BOM DESPACHO	95,5	4,5	100,0	112	-	-	-	-	-	-	-	-
BRASÍLIA DE MINAS	100,0	-	100,0	352	-	-	-	-	-	-	-	-
CARANGOLA	96,9	3,1	100,0	192	-	-	-	-	-	-	-	-
CARATINGA	100,0	-	100,0	185	-	-	-	-	-	-	-	-
CONSELHEIRO LAFAIETE	99,5	0,5	100,0	396	-	-	-	-	-	-	-	-
CONTAGEM	99,7	0,3	100,0	724	-	-	-	-	-	-	-	-
CORAÇÃO DE JESUS	100,0	-	100,0	85	-	-	-	-	-	-	-	-
CORONEL FABRICIANO	100,0	-	100,0	79	-	-	-	-	-	-	-	-
CURVELO	100,0	-	100,0	217	-	-	-	-	-	-	-	-
DIAMANTINA	98,0	2,0	100,0	255	-	-	-	-	-	-	-	-
DIVINÓPOLIS	80,8	19,2	100,0	291	-	-	-	-	-	-	-	-
FORMIGA	99,1	0,9	100,0	225	-	-	-	-	-	-	-	-
FRANCISCO SÁ	99,4	0,6	100,0	158	-	-	-	-	-	-	-	-
FRUTAL	100,0	-	100,0	85	-	-	-	-	-	-	-	-
GOVERNADOR VALADARES	99,7	0,3	100,0	361	-	-	-	-	-	-	-	-
GUANHÃES	97,1	2,9	100,0	242	-	-	-	-	-	-	-	-
GUAXUPÉ	99,3	0,7	100,0	136	-	-	-	-	-	-	-	-
IPATINGA	99,6	0,4	100,0	445	-	-	-	-	-	-	-	-
ITABIRA	99,7	0,3	100,0	372	-	-	-	-	-	-	-	-
ITABIRITO	99,4	0,6	100,0	166	-	-	-	-	-	-	-	-
ITAJUBÁ	100,0	-	100,0	180	-	-	-	-	-	-	-	-
ITAOBIM	100,0	-	100,0	134	-	-	-	-	-	-	-	-
ITAÚNA	98,6	1,4	100,0	138	-	-	-	-	-	-	-	-
ITUIUTABA	100,0	-	100,0	157	-	-	-	-	-	-	-	-
JANAÚBA	100,0	-	100,0	573	-	-	-	-	-	-	-	-
JANUÁRIA	96,0	4,0	100,0	250	-	-	-	-	-	-	-	-
JOÃO MONLEVADE	99,0	1,0	100,0	192	-	-	-	-	-	-	-	-
JUIZ DE FORA	93,1	6,9	100,0	706	-	-	-	-	-	-	-	-
LAVRAS	100,0	-	100,0	223	-	-	-	-	-	-	-	-
LEOPOLDINA	100,0	-	100,0	250	-	-	-	-	-	-	-	-
MANHUAÇU	100,0	-	100,0	597	-	-	-	-	-	-	-	-
MANTENA	100,0	-	100,0	103	-	-	-	-	-	-	-	-
MINAS NOVAS	100,0	-	100,0	217	-	-	-	-	-	-	-	-
MONTES CLAROS	92,0	8,0	100,0	402	-	-	-	-	-	-	-	-
MURIAÉ	99,6	0,4	100,0	250	-	-	-	-	-	-	-	-
NANUQUE	100,0	-	100,0	111	-	-	-	-	-	-	-	-
PADRE PARAÍSO	100,0	-	100,0	71	-	-	-	-	-	-	-	-
PARÁ DE MINAS	98,8	1,2	100,0	167	-	-	-	-	-	-	-	-
PASSOS	95,2	4,8	100,0	334	-	-	-	-	-	-	-	-
PATOS DE MINAS	99,8	0,2	100,0	593	-	-	-	-	-	-	-	-
PATROCÍNIO	95,1	4,9	100,0	224	-	-	-	-	-	-	-	-
PEDRA AZUL	100,0	-	100,0	105	-	-	-	-	-	-	-	-
PIRAPORA	99,6	0,4	100,0	240	-	-	-	-	-	-	-	-
POÇOS DE CALDAS	100,0	-	100,0	97	-	-	-	-	-	-	-	-
PONTE NOVA	99,7	0,3	100,0	336	-	-	-	-	-	-	-	-
POUSO ALEGRE	100,0	-	100,0	459	-	-	-	-	-	-	-	-
RESPLENDOR	99,4	0,6	100,0	156	-	-	-	-	-	-	-	-
SALINAS	99,7	0,3	100,0	330	-	-	-	-	-	-	-	-
SANTA MARIA DO SUAÇUI	100,0	-	100,0	200	-	-	-	-	-	-	-	-
SANTO ANTÔNIO DO AMPARO	99,4	0,6	100,0	312	-	-	-	-	-	-	-	-
SANTOS DUMONT	100,0	-	100,0	70	-	-	-	-	-	-	-	-
SÃO JOÃO DEL REI	100,0	-	100,0	291	-	-	-	-	-	-	-	-
SÃO JOÃO NEPOMUCENO	93,9	6,1	100,0	197	-	-	-	-	-	-	-	-
SÃO LOURENÇO	95,3	4,7	100,0	406	-	-	-	-	-	-	-	-
SÃO SEBASTIÃO DO PARAÍSO	99,5	0,5	100,0	216	-	-	-	-	-	-	-	-
SETE LAGOAS	99,1	0,9	100,0	447	-	-	-	-	-	-	-	-
TEÓFILO OTONI	100,0	-	100,0	382	-	-	-	-	-	-	-	-
TRÊS CORAÇÕES	100,0	-	100,0	102	-	-	-	-	-	-	-	-
TRÊS PONTAS	100,0	-	100,0	69	-	-	-	-	-	-	-	-
UBÁ	81,7	18,3	100,0	328	-	-	-	-	-	-	-	-
UBERABA	100,0	-	100,0	278	-	-	-	-	-	-	-	-
UBERLÂNDIA	97,5	2,5	100,0	356	-	-	-	-	-	-	-	-
UNAI	96,2	3,8	100,0	209	-	-	-	-	-	-	-	-
VARGINHA	91,4	8,6	100,0	70	-	-	-	-	-	-	-	-
VESPASIANO	100,0	-	100,0	240	-	-	-	-	-	-	-	-
VIÇOSA	71,6	28,4	100,0	197	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	96,9	3,1	100,0	21.506	-	-	-	-	-	-	-	-

Anexo 20
Percentual de médicos com até 5 anos de trabalho no município por microrregião
segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006

	PSF/PACS				Convencional				Apoio à equipe de PSF			
	Até 5 anos		Mais de 5 anos		Até 5 anos		Mais de 5 anos		Até 5 anos		Mais de 5 anos	
	%	%	%	N	%	%	%	N	%	%	%	N
ÁGUAS FORMOSAS	80,0	20,0	100,0	20	-	100,0	100,0	1	100,0	-	100,0	2
ALÉM PARAIBA	77,8	22,2	100,0	9	28,0	72,0	100,0	25	100,0	-	100,0	7
ALFENAS	90,6	9,4	100,0	32	42,6	57,4	100,0	68	36,4	63,6	100,0	11
ALMENARA	91,2	8,8	100,0	34	72,7	27,3	100,0	11	57,1	42,9	100,0	7
ARAÇUAÍ	50,0	50,0	100,0	8	14,3	85,7	100,0	7	33,3	66,7	100,0	3
ARAXÁ	68,4	31,6	100,0	19	47,6	52,4	100,0	42	100,0	-	100,0	5
BARBACENA	58,8	41,2	100,0	34	30,2	69,8	100,0	63	45,5	54,5	100,0	11
BELO HORIZONTE	58,4	41,6	100,0	375	44,1	55,9	100,0	177	14,6	85,4	100,0	363
BETIM	78,1	21,9	100,0	32	44,7	55,3	100,0	161	57,1	42,9	100,0	14
BOM DESPACHO	55,6	44,4	100,0	18	22,2	77,8	100,0	9	75,0	25,0	100,0	4
BRASÍLIA DE MINAS	72,1	27,9	100,0	43	69,6	30,4	100,0	23	50,0	50,0	100,0	4
CARANGOLA	66,7	33,3	100,0	24	29,2	70,8	100,0	24	59,3	40,7	100,0	27
CARATINGA	89,7	10,3	100,0	29	61,4	38,6	100,0	57	100,0	-	100,0	5
CONSELHEIRO LAFAIETE	83,0	17,0	100,0	53	50,0	50,0	100,0	36	100,0	-	100,0	8
CONTAGEM	82,7	17,3	100,0	81	33,3	66,7	100,0	117	65,7	34,3	100,0	35
CORAÇÃO DE JESUS	66,7	33,3	100,0	12	75,0	25,0	100,0	8	-	-	-	-
CORONEL FABRICIANO	75,0	25,0	100,0	12	45,3	54,7	100,0	64	100,0	-	100,0	3
CURVELO	87,1	12,9	100,0	31	57,7	42,3	100,0	26	100,0	-	100,0	1
DIAMANTINA	58,1	41,9	100,0	31	71,4	28,6	100,0	7	-	100,0	100,0	2
DIVINÓPOLIS	72,7	27,3	100,0	44	37,8	62,2	100,0	90	75,0	25,0	100,0	4
FORMIGA	66,7	33,3	100,0	24	50,0	50,0	100,0	10	50,0	50,0	100,0	6
FRANCISCO SÁ	62,5	37,5	100,0	16	33,3	66,7	100,0	3	-	-	-	-
FRUTAL	64,0	36,0	100,0	25	62,9	37,1	100,0	35	66,7	33,3	100,0	9
GOVERNADOR VALADARES	71,4	28,6	100,0	42	58,2	41,8	100,0	79	40,0	60,0	100,0	10
GUANHÃES	65,4	34,6	100,0	26	57,1	42,9	100,0	7	100,0	-	100,0	1
GUAXUPÉ	69,2	30,8	100,0	13	32,1	67,9	100,0	56	37,5	62,5	100,0	8
IPATINGA	90,6	9,4	100,0	64	53,6	46,4	100,0	69	50,0	50,0	100,0	4
ITABIRA	90,9	9,1	100,0	44	75,0	25,0	100,0	8	75,0	25,0	100,0	4
ITABIRITO	73,9	26,1	100,0	23	84,6	15,4	100,0	26	36,8	63,2	100,0	19
ITAJUBÁ	84,0	16,0	100,0	25	34,4	65,6	100,0	61	-	-	-	-
ITAOBIM	86,7	13,3	100,0	15	33,3	66,7	100,0	3	-	-	-	-
ITAÚNA	61,1	38,9	100,0	18	41,7	58,3	100,0	36	50,0	50,0	100,0	2
ITUÍUTABA	73,9	26,1	100,0	23	40,0	60,0	100,0	30	50,0	50,0	100,0	6
JANAÚBA	78,0	22,0	100,0	59	80,0	20,0	100,0	5	-	100,0	100,0	1
JANUÁRIA	86,7	13,3	100,0	30	60,0	40,0	100,0	5	-	-	-	-
JOÃO MONLEVADE	75,0	25,0	100,0	28	30,2	69,8	100,0	53	100,0	-	100,0	1
JUIZ DE FORA	52,2	47,8	100,0	113	26,6	73,4	100,0	139	6,3	93,8	100,0	16
LAVRAS	95,5	4,5	100,0	22	34,7	65,3	100,0	49	57,1	42,9	100,0	7
LEOPOLDINA	71,8	28,2	100,0	39	44,2	55,8	100,0	43	-	100,0	100,0	2
MANHUAÇU	69,0	31,0	100,0	58	45,8	54,2	100,0	72	100,0	-	100,0	4
MANTENA	71,4	28,6	100,0	14	100,0	-	100,0	6	-	-	-	-
MINAS NOVAS	88,9	11,1	100,0	27	80,0	20,0	100,0	5	-	-	-	-
MONTES CLAROS	75,0	25,0	100,0	52	29,7	70,3	100,0	64	100,0	-	100,0	6
MURIAÉ	72,7	27,3	100,0	44	65,7	34,3	100,0	35	25,0	75,0	100,0	4
NANUQUE	80,0	20,0	100,0	10	60,0	40,0	100,0	15	-	-	-	-
PADRE PARAÍSO	90,0	10,0	100,0	10	100,0	-	100,0	4	100,0	-	100,0	4
PARÁ DE MINAS	91,3	8,7	100,0	23	45,2	54,8	100,0	73	-	100,0	100,0	2
PASSOS	70,0	30,0	100,0	50	33,9	66,1	100,0	59	-	-	-	-
PATOS DE MINAS	94,6	5,4	100,0	56	45,0	55,0	100,0	20	66,7	33,3	100,0	12
PATROCÍNIO	69,2	30,8	100,0	39	52,6	47,4	100,0	19	57,1	42,9	100,0	14
PEDRA AZUL	92,9	7,1	100,0	14	-	100,0	100,0	1	-	-	-	-
PIRAPORA	67,9	32,1	100,0	28	66,7	33,3	100,0	3	-	-	-	-
POÇOS DE CALDAS	100,0	-	100,0	12	16,7	83,3	100,0	36	33,3	66,7	100,0	3
PONTE NOVA	76,7	23,3	100,0	43	46,3	53,7	100,0	54	56,5	43,5	100,0	23
POUSO ALEGRE	89,6	10,4	100,0	48	56,3	43,8	100,0	16	100,0	-	100,0	1
RESPLENDOR	86,7	13,3	100,0	15	35,3	64,7	100,0	17	-	-	-	-
SALINAS	77,1	22,9	100,0	48	-	-	-	-	71,4	28,6	100,0	7
SANTA MARIA DO SUAÇUI	70,0	30,0	100,0	10	18,2	81,8	100,0	11	100,0	-	100,0	3
SANTO ANTÔNIO DO AMPARO	72,5	27,5	100,0	40	31,6	68,4	100,0	19	33,3	66,7	100,0	3
SANTOS DUMONT	91,7	8,3	100,0	12	35,7	64,3	100,0	14	-	100,0	100,0	6
SÃO JOÃO DEL REI	78,6	21,4	100,0	42	24,5	75,5	100,0	53	100,0	-	100,0	3
SÃO JOÃO NEPOMUCENO	80,8	19,2	100,0	26	31,9	68,1	100,0	47	66,7	33,3	100,0	6
SÃO LOURENÇO	63,6	36,4	100,0	44	-	-	-	-	80,0	20,0	100,0	5
SÃO SEBASTIÃO DO PARAISO	77,4	22,6	100,0	31	31,6	68,4	100,0	19	-	-	-	-
SETE LAGOAS	57,7	42,3	100,0	52	29,7	70,3	100,0	64	57,1	42,9	100,0	14
TEÓFILO OTONI	94,7	5,3	100,0	38	25,7	74,3	100,0	35	100,0	-	100,0	3
TRÊS CORAÇÕES	88,9	11,1	100,0	9	-	-	-	-	-	-	-	-
TRÊS PONTAS	40,0	60,0	100,0	10	36,4	63,6	100,0	33	-	100,0	100,0	1
UBÁ	69,8	30,2	100,0	63	37,9	62,1	100,0	58	30,8	69,2	100,0	13
UBERABA	55,0	45,0	100,0	40	65,7	34,3	100,0	35	25,0	75,0	100,0	4
UBERLÂNDIA	71,2	28,8	100,0	52	12,1	87,9	100,0	58	80,0	20,0	100,0	5
UNAI	82,6	17,4	100,0	23	44,7	55,3	100,0	38	66,7	33,3	100,0	3
VARGINHA	100,0	-	100,0	7	18,8	81,3	100,0	16	-	-	-	-
VESPASIANO	69,8	30,2	100,0	43	75,0	25,0	100,0	52	-	-	-	-
VIÇOSA	93,1	6,9	100,0	29	27,3	72,7	100,0	11	100,0	-	100,0	1
Total	73,1	26,9	100,0	2.752	41,7	58,3	100,0	2.795	36,9	63,1	100,0	762

Anexo 21
 Percentual de enfermeiros com até 5 anos de trabalho no município por microrregião
 segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006

	PSF/PACS				Convencional				Apoio à equipe de PSF			
	Até 5 anos		Mais de 5 anos		Até 5 anos		Mais de 5 anos		Até 5 anos		Mais de 5 anos	
	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N
ÁGUAS FORMOSAS	100,0	-	100,0	20	-	100,0	100,0	1	-	-	-	-
ALÉM PARAIBA	91,7	8,3	100,0	12	57,1	42,9	100,0	7	-	-	-	-
ALFENAS	81,6	18,4	100,0	38	45,5	54,5	100,0	22	-	-	-	-
ALMENARA	97,7	2,3	100,0	44	75,0	25,0	100,0	4	100,0	-	100,0	2
ARAÇUAÍ	63,6	36,4	100,0	11	66,7	33,3	100,0	3	-	-	-	-
ARAXÁ	76,2	23,8	100,0	21	33,3	66,7	100,0	3	-	-	-	-
BARBACENA	90,2	9,8	100,0	41	42,9	57,1	100,0	7	-	-	-	-
BELO HORIZONTE	56,7	43,3	100,0	494	43,9	56,1	100,0	41	10,2	89,8	100,0	49
BETIM	90,0	10,0	100,0	40	39,1	60,9	100,0	46	100,0	-	100,0	1
BOM DESPACHO	88,2	11,8	100,0	17	33,3	66,7	100,0	3	-	-	-	-
BRÁSILIA DE MINAS	84,4	15,6	100,0	45	100,0	-	100,0	5	100,0	-	100,0	1
CARANGOLA	79,2	20,8	100,0	24	60,0	40,0	100,0	5	100,0	-	100,0	3
CARATINGA	88,5	11,5	100,0	26	70,0	30,0	100,0	10	-	-	-	-
CONSELHEIRO LAFAIETE	92,9	7,1	100,0	56	50,0	50,0	100,0	6	100,0	-	100,0	2
CONTAGEM	69,2	30,8	100,0	107	34,3	65,7	100,0	35	-	-	-	-
CORAÇÃO DE JESUS	91,7	8,3	100,0	12	100,0	-	100,0	2	-	-	-	-
CORONEL FABRICIANO	91,7	8,3	100,0	12	76,5	23,5	100,0	17	-	-	-	-
CURVELO	90,3	9,7	100,0	31	40,0	60,0	100,0	5	-	-	-	-
DIAMANTINA	82,9	17,1	100,0	35	50,0	50,0	100,0	4	-	-	-	-
DIVINÓPOLIS	78,0	22,0	100,0	50	70,0	30,0	100,0	20	100,0	-	100,0	2
FORMIGA	82,1	17,9	100,0	28	100,0	-	100,0	1	-	-	-	-
FRANCISCO SÁ	81,3	18,8	100,0	16	100,0	-	100,0	2	-	-	-	-
FRUTAL	95,2	4,8	100,0	21	37,5	62,5	100,0	8	66,7	33,3	100,0	3
GOVERNADOR VALADARES	90,2	9,8	100,0	51	70,0	30,0	100,0	20	-	-	-	-
GUANHÃES	92,6	7,4	100,0	27	80,0	20,0	100,0	5	100,0	-	100,0	1
GUAXUPÉ	93,3	6,7	100,0	15	38,5	61,5	100,0	13	-	-	-	-
IPATINGA	88,1	11,9	100,0	67	62,5	37,5	100,0	32	-	-	-	-
ITABIRA	80,8	19,2	100,0	52	66,7	33,3	100,0	3	-	-	-	-
ITABIRITO	92,0	8,0	100,0	25	66,7	33,3	100,0	3	-	-	-	-
ITAUBÁ	91,7	8,3	100,0	24	28,1	71,9	100,0	32	50,0	50,0	100,0	2
ITAOBIM	93,8	6,3	100,0	16	66,7	33,3	100,0	6	100,0	-	100,0	1
ITAÚNA	95,0	5,0	100,0	20	33,3	66,7	100,0	3	-	-	-	-
ITUJUBA	90,9	9,1	100,0	22	100,0	-	100,0	6	-	-	-	-
JANAÚBA	95,4	4,6	100,0	65	100,0	-	100,0	1	-	-	-	-
JANUÁRIA	90,0	10,0	100,0	30	75,0	25,0	100,0	4	-	-	-	-
JOÃO MONLEVADE	81,3	18,8	100,0	32	50,0	50,0	100,0	6	-	-	-	-
JUIZ DE FORA	63,8	36,2	100,0	127	29,4	70,6	100,0	17	-	-	-	-
LAVRAS	92,9	7,1	100,0	28	55,6	44,4	100,0	9	-	-	-	-
LEOPOLDINA	75,6	24,4	100,0	45	100,0	-	100,0	2	-	-	-	-
MANHUAÇU	95,5	4,5	100,0	66	78,6	21,4	100,0	14	100,0	-	100,0	2
MANTENA	84,6	15,4	100,0	13	100,0	-	100,0	1	-	-	-	-
MINAS NOVAS	93,3	6,7	100,0	30	100,0	-	100,0	3	-	-	-	-
MONTES CLAROS	82,5	17,5	100,0	63	20,0	80,0	100,0	5	-	-	-	-
MURIAÉ	93,3	6,7	100,0	45	100,0	-	100,0	1	-	-	-	-
NANUQUE	92,3	7,7	100,0	13	50,0	50,0	100,0	2	-	-	-	-
PADRE PARAÍSO	100,0	-	100,0	10	100,0	-	100,0	2	100,0	-	100,0	1
PARÁ DE MINAS	87,5	12,5	100,0	24	66,7	33,3	100,0	3	-	-	-	-
PASSOS	76,5	23,5	100,0	51	16,7	83,3	100,0	6	-	-	-	-
PATOS DE MINAS	77,4	22,6	100,0	62	33,3	66,7	100,0	3	100,0	-	100,0	1
PATROCÍNIO	87,2	12,8	100,0	39	100,0	-	100,0	2	-	-	-	-
PEDRA AZUL	100,0	-	100,0	15	-	-	-	-	-	-	-	-
PIRAPORA	93,8	6,3	100,0	32	-	-	-	-	-	-	-	-
POÇOS DE CALDAS	75,0	25,0	100,0	16	30,0	70,0	100,0	10	-	-	-	-
PONTE NOVA	91,3	8,7	100,0	46	-	100,0	100,0	3	-	-	-	-
POUSO ALEGRE	94,2	5,8	100,0	52	50,0	50,0	100,0	2	-	-	-	-
RESPLENDOR	93,8	6,3	100,0	16	85,7	14,3	100,0	7	-	-	-	-
SALINAS	98,1	1,9	100,0	52	-	-	-	-	-	-	-	-
SANTA MARIA DO SUAÇUI	100,0	-	100,0	17	50,0	50,0	100,0	2	-	-	-	-
SANTO ANTÔNIO DO AMPARO	82,6	17,4	100,0	46	50,0	50,0	100,0	2	-	-	-	-
SANTOS DUMONT	90,9	9,1	100,0	11	-	-	-	-	-	100,0	100,0	1
SÃO JOÃO DEL REI	72,1	27,9	100,0	43	40,0	60,0	100,0	5	-	-	-	-
SÃO JOÃO NEPOMUCENO	82,8	17,2	100,0	29	50,0	50,0	100,0	4	-	-	-	-
SÃO LOURENÇO	85,1	14,9	100,0	47	-	-	-	-	100,0	-	100,0	1
SÃO SEBASTIÃO DO PARAISO	88,6	11,4	100,0	35	-	100,0	100,0	3	-	-	-	-
SETE LAGOAS	57,6	42,4	100,0	66	25,0	75,0	100,0	12	-	-	-	-
TEÓFILO OTONI	95,7	4,3	100,0	47	55,6	44,4	100,0	9	50,0	50,0	100,0	2
TRÊS CORAÇÕES	100,0	-	100,0	12	-	-	-	-	-	-	-	-
TRÊS PONTAS	70,0	30,0	100,0	10	42,9	57,1	100,0	7	-	-	-	-
UBÁ	95,4	4,6	100,0	65	75,0	25,0	100,0	4	-	100,0	100,0	1
UBERABA	85,4	14,6	100,0	41	85,7	14,3	100,0	7	-	100,0	100,0	1
UBERLÂNDIA	86,7	13,3	100,0	60	75,0	25,0	100,0	12	-	100,0	100,0	2
UNAJÉ	85,2	14,8	100,0	27	45,5	54,5	100,0	11	-	-	-	-
VARGINHA	88,9	11,1	100,0	9	50,0	50,0	100,0	2	-	-	-	-
VESPASIANO	74,1	25,9	100,0	27	100,0	-	100,0	1	100,0	-	100,0	2
VIÇOSA	93,1	6,9	100,0	29	100,0	-	100,0	1	-	-	-	-
Total	80,7	19,3	100,0	3.113	52,0	48,0	100,0	565	35,8	64,2	100,0	81

Anexo 22
Percentual de dentistas com até 5 anos de trabalho no município por microrregião
segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006

	PSF/PACS				Convencional				Apoio à equipe de PSF			
	Até 5 anos		Mais de 5 anos		Até 5 anos		Mais de 5 anos		Até 5 anos		Mais de 5 anos	
	%	%	%	N	%	%	%	N	%	%	%	N
ÁGUAS FORMOSAS	75,0	25,0	100,0	8	-	100,0	100,0	1	83,3	16,7	100,0	6
ALÉM PARAIBA	71,4	28,6	100,0	7	11,1	88,9	100,0	18	-	-	-	-
ALFENAS	66,7	33,3	100,0	6	33,3	66,7	100,0	36	-	-	-	-
ALMENARA	77,8	22,2	100,0	9	83,3	16,7	100,0	6	71,4	28,6	100,0	14
ARAÇUAÍ	66,7	33,3	100,0	3	-	100,0	100,0	2	-	100,0	100,0	1
ARAXÁ	53,8	46,2	100,0	13	40,0	60,0	100,0	15	-	-	-	-
BARBACENA	87,5	12,5	100,0	16	57,1	42,9	100,0	14	-	100,0	100,0	1
BELO HORIZONTE	15,0	85,0	100,0	147	17,0	83,0	100,0	53	14,6	85,4	100,0	82
BETIM	77,8	22,2	100,0	9	33,7	66,3	100,0	92	-	-	-	-
BOM DESPACHO	80,0	20,0	100,0	5	50,0	50,0	100,0	4	-	-	-	-
BRASILIA DE MINAS	74,3	25,7	100,0	35	25,0	75,0	100,0	4	16,7	83,3	100,0	6
CARANGOLA	52,6	47,4	100,0	19	20,0	80,0	100,0	15	66,7	33,3	100,0	6
CARATINGA	92,3	7,7	100,0	13	25,0	75,0	100,0	36	-	-	-	-
CONSELHEIRO LAFAIETE	85,7	14,3	100,0	14	68,8	31,3	100,0	16	100,0	-	100,0	1
CONTAGEM	-	-	-	-	34,6	65,4	100,0	52	-	-	-	-
CORAÇÃO DE JESUS	88,9	11,1	100,0	9	42,9	57,1	100,0	7	-	-	-	-
CORONEL FABRICIANO	100,0	-	100,0	3	38,1	61,9	100,0	21	-	-	-	-
CURVELO	40,0	60,0	100,0	5	45,2	54,8	100,0	31	-	-	-	-
DIAMANTINA	40,0	60,0	100,0	5	50,0	50,0	100,0	2	100,0	-	100,0	1
DIVINÓPOLIS	62,5	37,5	100,0	24	34,8	65,2	100,0	46	22,2	77,8	100,0	9
FORMIGA	83,3	16,7	100,0	24	27,3	72,7	100,0	11	-	100,0	100,0	3
FRANCISCO SÁ	90,9	9,1	100,0	11	75,0	25,0	100,0	8	-	-	-	-
FRUTAL	71,4	28,6	100,0	7	71,0	29,0	100,0	31	50,0	50,0	100,0	2
GOVERNADOR VALADARES	50,0	50,0	100,0	24	52,0	48,0	100,0	25	-	-	-	-
GUANHÃES	66,7	33,3	100,0	15	33,3	66,7	100,0	6	100,0	-	100,0	1
GUAXUPÉ	75,0	25,0	100,0	4	42,9	57,1	100,0	28	-	-	-	-
IPATINGA	76,2	23,8	100,0	21	40,9	59,1	100,0	44	33,3	66,7	100,0	3
ITABIRA	78,6	21,4	100,0	28	50,0	50,0	100,0	10	-	-	-	-
ITABIRITO	60,0	40,0	100,0	5	100,0	-	100,0	1	-	-	-	-
ITAJUBÁ	100,0	-	100,0	1	8,3	91,7	100,0	12	60,0	40,0	100,0	5
ITAOBIM	66,7	33,3	100,0	6	-	100,0	100,0	1	-	-	-	-
ITAÚNA	42,9	57,1	100,0	7	29,6	70,4	100,0	27	-	-	-	-
ITUIUTABA	71,4	28,6	100,0	7	25,0	75,0	100,0	8	100,0	-	100,0	2
JANAÚBA	90,0	10,0	100,0	10	20,0	80,0	100,0	5	-	-	-	-
JANUÁRIA	90,0	10,0	100,0	20	60,0	40,0	100,0	5	-	-	-	-
JOÃO MONLEVADE	87,5	12,5	100,0	8	61,5	38,5	100,0	26	-	-	-	-
JUIZ DE FORA	58,8	41,2	100,0	17	14,3	85,7	100,0	49	29,4	70,6	100,0	17
LAVRAS	75,0	25,0	100,0	16	21,1	78,9	100,0	19	-	-	-	-
LEOPOLDINA	68,0	32,0	100,0	25	10,0	90,0	100,0	20	50,0	50,0	100,0	4
MANHUAÇU	73,9	26,1	100,0	23	48,4	51,6	100,0	31	70,0	30,0	100,0	10
MANTENA	66,7	33,3	100,0	9	66,7	33,3	100,0	3	-	-	-	-
MINAS NOVAS	80,0	20,0	100,0	5	28,6	71,4	100,0	7	-	-	-	-
MONTES CLAROS	81,3	18,8	100,0	16	33,3	66,7	100,0	24	-	-	-	-
MURIAE	81,8	18,2	100,0	22	63,6	36,4	100,0	33	-	-	-	-
NANUQUE	100,0	-	100,0	2	-	100,0	100,0	7	50,0	50,0	100,0	2
PADRE PARAÍSO	100,0	-	100,0	2	100,0	-	100,0	1	66,7	33,3	100,0	6
PARÁ DE MINAS	100,0	-	100,0	6	42,1	57,9	100,0	19	-	-	-	-
PASSOS	81,8	18,2	100,0	11	11,1	88,9	100,0	36	-	-	-	-
PATOS DE MINAS	80,0	20,0	100,0	15	40,0	60,0	100,0	5	-	100,0	100,0	1
PATROCÍNIO	70,6	29,4	100,0	17	50,0	50,0	100,0	6	50,0	50,0	100,0	2
PEDRA AZUL	66,7	33,3	100,0	3	66,7	33,3	100,0	3	-	100,0	100,0	1
PIRAPORA	64,7	35,3	100,0	17	20,0	80,0	100,0	5	-	-	-	-
POÇOS DE CALDAS	-	-	-	-	71,4	28,6	100,0	7	-	-	-	-
PONTE NOVA	71,4	28,6	100,0	14	57,1	42,9	100,0	28	33,3	66,7	100,0	3
POUSO ALEGRE	83,3	16,7	100,0	12	37,5	62,5	100,0	8	-	-	-	-
RESPLENDOR	100,0	-	100,0	6	46,7	53,3	100,0	15	-	-	-	-
SALINAS	87,5	12,5	100,0	32	100,0	-	100,0	3	-	-	-	-
SANTA MARIA DO SUAÇUI	100,0	-	100,0	2	57,1	42,9	100,0	7	75,0	25,0	100,0	8
SANTO ANTÔNIO DO AMPARO	64,7	35,3	100,0	17	-	100,0	100,0	4	-	100,0	100,0	1
SANTOS DUMONT	100,0	-	100,0	2	100,0	-	100,0	3	100,0	-	100,0	1
SÃO JOÃO DEL REI	100,0	-	100,0	7	19,1	80,9	100,0	47	-	100,0	100,0	1
SÃO JOÃO NEPOMUCENO	42,9	57,1	100,0	7	50,0	50,0	100,0	12	50,0	50,0	100,0	6
SÃO LOURENÇO	68,4	31,6	100,0	19	-	-	-	-	-	100,0	100,0	1
SÃO SEBASTIÃO DO PARAÍSO	52,6	47,4	100,0	19	33,3	66,7	100,0	6	-	-	-	-
SETE LAGOAS	40,0	60,0	100,0	15	33,3	66,7	100,0	12	33,3	66,7	100,0	3
TEÓFILO OTONI	85,7	14,3	100,0	21	33,3	66,7	100,0	27	50,0	50,0	100,0	4
TRÊS CORAÇÕES	100,0	-	100,0	3	-	-	-	-	-	-	-	-
TRÊS PONTAS	100,0	-	100,0	2	28,6	71,4	100,0	7	-	-	-	-
UBÁ	68,2	31,8	100,0	22	21,7	78,3	100,0	23	-	100,0	100,0	3
UBERABA	47,1	52,9	100,0	34	48,3	51,7	100,0	29	-	-	-	-
UBERLÂNDIA	54,5	45,5	100,0	11	20,4	79,6	100,0	49	31,3	68,8	100,0	16
UNAI	33,3	66,7	100,0	15	100,0	-	100,0	4	-	-	-	-
VARGINHA	100,0	-	100,0	5	16,7	83,3	100,0	6	-	-	-	-
VESPASIANO	100,0	-	100,0	8	57,1	42,9	100,0	7	66,7	33,3	100,0	3
VIÇOSA	83,3	16,7	100,0	12	-	-	-	-	100,0	-	100,0	1
Total	64,0	36,0	100,0	1.039	36,0	64,0	100,0	1.291	36,3	63,7	100,0	237

Anexo 23
 Percentual de outros profissionais de nível superior com até 5 anos de trabalho no município
 por microrregião segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006

	PSF/PACS				Convencional				Apoio à equipe de PSF			
	Até 5 anos		Mais de 5 anos		Até 5 anos		Mais de 5 anos		Até 5 anos		Mais de 5 anos	
	%	%	%	N	%	%	%	N	%	%	%	N
ÁGUAS FORMOSAS	-	-	-	-	100,0	-	100,0	2	100,0	-	100,0	1
ALÉM PARAIBA	-	-	-	-	40,0	60,0	100,0	10	100,0	-	100,0	2
ALFENAS	100,0	-	100,0	5	45,2	54,8	100,0	31	100,0	-	100,0	1
ALMENARA	100,0	-	100,0	1	-	-	-	-	100,0	-	100,0	1
ARAÇUAÍ	-	-	-	-	22,2	77,8	100,0	9	-	-	-	-
ARAXÁ	50,0	50,0	100,0	2	54,5	45,5	100,0	11	-	-	-	-
BARBACENA	100,0	-	100,0	2	81,0	19,0	100,0	21	100,0	-	100,0	2
BELO HORIZONTE	22,2	77,8	100,0	9	41,5	58,5	100,0	41	33,1	66,9	100,0	139
BETIM	33,3	66,7	100,0	3	51,4	48,6	100,0	74	50,0	50,0	100,0	2
BOM DESPACHO	-	-	-	-	-	100,0	100,0	1	-	-	-	-
BRASILIA DE MINAS	-	-	-	-	90,0	10,0	100,0	10	-	-	-	-
CARANGOLA	77,8	22,2	100,0	9	30,8	69,2	100,0	13	50,0	50,0	100,0	2
CARATINGA	100,0	-	100,0	6	76,2	23,8	100,0	42	-	-	-	-
CONSELHEIRO LAFAIETE	50,0	50,0	100,0	2	69,0	31,0	100,0	29	83,3	16,7	100,0	6
CONTAGEM	-	-	-	-	41,2	58,8	100,0	51	-	-	-	-
CORAÇÃO DE JESUS	100,0	-	100,0	1	100,0	-	100,0	4	-	-	-	-
CORONEL FABRICIANO	100,0	-	100,0	4	64,7	35,3	100,0	17	-	-	-	-
CURVELO	-	-	-	-	37,5	62,5	100,0	8	-	-	-	-
DIAMANTINA	100,0	-	100,0	2	100,0	-	100,0	2	100,0	-	100,0	3
DIVINÓPOLIS	50,0	50,0	100,0	6	40,7	59,3	100,0	27	100,0	-	100,0	5
FORMIGA	80,0	20,0	100,0	15	71,4	28,6	100,0	7	85,7	14,3	100,0	7
FRANCISCO SÁ	-	-	-	-	100,0	-	100,0	7	-	-	-	-
FRUTAL	100,0	-	100,0	1	80,6	19,4	100,0	36	100,0	-	100,0	3
GOVERNADOR VALADARES	93,3	6,7	100,0	15	84,4	15,6	100,0	32	-	-	-	-
GUANHÃES	50,0	50,0	100,0	4	57,1	42,9	100,0	7	100,0	-	100,0	1
GUAXUPÉ	50,0	50,0	100,0	2	45,0	55,0	100,0	20	-	-	-	-
IPATINGA	57,1	42,9	100,0	7	63,4	36,6	100,0	41	100,0	-	100,0	2
ITABIRA	66,7	33,3	100,0	3	82,6	17,4	100,0	23	-	-	-	-
ITABIRITO	12,5	87,5	100,0	8	82,4	17,6	100,0	17	-	-	-	-
ITAJUBÁ	-	-	-	-	70,0	30,0	100,0	10	66,7	33,3	100,0	3
ITAOBIM	100,0	-	100,0	3	100,0	-	100,0	1	-	-	-	-
ITAÚNA	-	-	-	-	80,0	20,0	100,0	5	100,0	-	100,0	3
ITUÍUTABA	66,7	33,3	100,0	6	57,1	42,9	100,0	14	-	-	-	-
JANAÚBA	100,0	-	100,0	1	73,3	26,7	100,0	15	-	-	-	-
JANUÁRIA	100,0	-	100,0	1	25,0	75,0	100,0	4	100,0	-	100,0	1
JOÃO MONLEVADE	-	-	-	-	72,2	27,8	100,0	18	-	-	-	-
JUIZ DE FORA	25,0	75,0	100,0	24	75,8	24,2	100,0	33	100,0	-	100,0	4
LAVRAS	100,0	-	100,0	9	53,1	46,9	100,0	32	-	100,0	100,0	1
LEOPOLDINA	-	-	-	-	57,1	42,9	100,0	7	100,0	-	100,0	4
MANHUAÇU	-	-	-	-	70,6	29,4	100,0	34	100,0	-	100,0	3
MANTENA	50,0	50,0	100,0	2	83,3	16,7	100,0	6	100,0	-	100,0	1
MINAS NOVAS	-	100,0	100,0	1	100,0	-	100,0	2	-	-	-	-
MONTES CLAROS	50,0	50,0	100,0	2	57,1	42,9	100,0	28	100,0	-	100,0	1
MURIAÉ	66,7	33,3	100,0	3	77,8	22,2	100,0	9	-	100,0	100,0	2
NANUQUE	-	-	-	-	-	100,0	100,0	2	100,0	-	100,0	1
PADRE PARAÍSO	-	-	-	-	-	-	-	-	42,9	57,1	100,0	7
PARÁ DE MINAS	100,0	-	100,0	1	82,4	17,6	100,0	17	100,0	-	100,0	1
PASSOS	80,0	20,0	100,0	5	51,6	48,4	100,0	31	-	-	-	-
PATOS DE MINAS	90,9	9,1	100,0	11	75,0	25,0	100,0	4	100,0	-	100,0	4
PATROCÍNIO	100,0	-	100,0	4	77,8	22,2	100,0	9	-	-	-	-
PEDRA AZUL	-	-	-	-	66,7	33,3	100,0	3	-	-	-	-
PIRAPORA	-	-	-	-	100,0	-	100,0	3	-	-	-	-
POÇOS DE CALDAS	-	-	-	-	50,0	50,0	100,0	2	-	-	-	-
PONTE NOVA	87,5	12,5	100,0	8	51,7	48,3	100,0	29	100,0	-	100,0	3
POUSO ALEGRE	-	-	-	-	100,0	-	100,0	3	-	-	-	-
RESPLENDOR	100,0	-	100,0	3	66,7	33,3	100,0	12	-	-	-	-
SALINAS	77,8	22,2	100,0	9	100,0	-	100,0	5	100,0	-	100,0	5
SANTA MARIA DO SUAÇUI	100,0	-	100,0	2	85,7	14,3	100,0	7	100,0	-	100,0	2
SANTO ANTÔNIO DO AMPARO	90,9	9,1	100,0	11	50,0	50,0	100,0	10	-	-	-	-
SANTOS DUMONT	-	-	-	-	100,0	-	100,0	2	100,0	-	100,0	1
SÃO JOÃO DEL REI	100,0	-	100,0	12	70,0	30,0	100,0	20	-	-	-	-
SÃO JOÃO NEPOMUCENO	100,0	-	100,0	2	91,7	8,3	100,0	12	-	-	-	-
SÃO LOURENÇO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SÃO SEBASTIÃO DO PARAISO	66,7	33,3	100,0	3	69,6	30,4	100,0	23	-	-	-	-
SETE LAGOAS	100,0	-	100,0	3	76,0	24,0	100,0	25	50,0	50,0	100,0	2
TEÓFILO OTONI	100,0	-	100,0	2	100,0	-	100,0	12	85,7	14,3	100,0	7
TRÊS CORAÇÕES	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TRÊS PONTAS	100,0	-	100,0	1	41,7	58,3	100,0	12	-	-	-	-
UBÁ	80,0	20,0	100,0	5	47,4	52,6	100,0	19	75,0	25,0	100,0	4
UBERABA	66,7	33,3	100,0	3	71,0	29,0	100,0	31	100,0	-	100,0	1
UBERLÂNDIA	44,4	55,6	100,0	9	10,0	90,0	100,0	20	30,0	70,0	100,0	10
UNAÍ	100,0	-	100,0	1	-	100,0	100,0	5	100,0	-	100,0	2
VARGINHA	-	-	-	-	42,9	57,1	100,0	7	100,0	-	100,0	1
VESPASIANO	100,0	-	100,0	2	80,0	20,0	100,0	10	100,0	-	100,0	2
VIÇOSA	100,0	-	100,0	4	66,7	33,3	100,0	3	100,0	-	100,0	1
Total	72,3	27,7	100,0	260	62,2	37,8	100,0	1.149	54,7	45,3	100,0	254

Anexo 24
Percentual de técnicos de enfermagem com até 5 anos de trabalho no município
por microrregião segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006

	PSF/PACS				Convencional				Apoio à equipe de PSF			
	Até 5 anos		Mais de 5 anos		Até 5 anos		Mais de 5 anos		Até 5 anos		Mais de 5 anos	
	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N
ÁGUAS FORMOSAS	77,8	9	22,2	100,0	-	2	100,0	100,0	-	-	-	-
ALÉM PARAIBA	-	-	-	-	-	-	100,0	100,0	-	-	-	-
ALFENAS	75,0	8	25,0	100,0	16,7	12	83,3	100,0	-	-	-	-
ALMENARA	80,0	10	20,0	100,0	66,7	3	33,3	100,0	75,0	25,0	100,0	4
ARAÇUAÍ	50,0	2	50,0	100,0	-	2	100,0	100,0	-	-	-	-
ARAXÁ	60,0	5	40,0	100,0	50,0	2	50,0	100,0	-	-	-	-
BARBACENA	88,2	17	11,8	100,0	33,3	42	66,7	100,0	-	-	-	-
BELO HORIZONTE	27,6	29	72,4	100,0	48,9	47	51,1	100,0	-	100,0	100,0	1
BETIM	78,9	19	21,1	100,0	42,0	50	58,0	100,0	-	100,0	100,0	1
BOM DESPACHO	66,7	9	33,3	100,0	75,0	4	25,0	100,0	100,0	-	100,0	1
BRÁSILIA DE MINAS	57,1	7	42,9	100,0	57,1	7	42,9	100,0	100,0	-	100,0	2
CARANGOLA	66,7	6	33,3	100,0	-	3	100,0	100,0	38,5	61,5	100,0	13
CARATINGA	88,9	18	11,1	100,0	37,3	51	62,7	100,0	-	-	-	-
CONSELHEIRO LAFAIETE	91,3	23	8,7	100,0	68,2	22	31,8	100,0	100,0	-	100,0	4
CONTAGEM	86,7	15	13,3	100,0	50,0	4	50,0	100,0	100,0	-	100,0	2
CORAÇÃO DE JESUS	100,0	2	-	100,0	-	-	-	-	-	-	-	-
CORONEL FABRICIANO	75,0	16	25,0	100,0	76,7	30	23,3	100,0	-	-	-	-
CURVELO	50,0	2	50,0	100,0	66,7	12	33,3	100,0	-	-	-	-
DIAMANTINA	42,9	7	57,1	100,0	50,0	2	50,0	100,0	100,0	-	100,0	1
DIVINÓPOLIS	80,0	5	20,0	100,0	66,7	9	33,3	100,0	66,7	33,3	100,0	3
FORMIGA	56,3	16	43,8	100,0	50,0	4	50,0	100,0	50,0	50,0	100,0	2
FRANCISCO SÁ	-	-	-	-	-	2	100,0	100,0	-	-	-	-
FRUTAL	50,0	6	50,0	100,0	33,3	18	66,7	100,0	100,0	-	100,0	1
GOVERNADOR VALADARES	64,8	54	35,2	100,0	49,4	77	50,6	100,0	100,0	-	100,0	1
GUANHÃES	40,0	10	60,0	100,0	25,0	20	75,0	100,0	-	-	-	-
GUAXUPÉ	-	-	-	-	17,9	28	82,1	100,0	-	-	-	-
IPATINGA	82,5	40	17,5	100,0	34,3	35	65,7	100,0	100,0	-	100,0	1
ITABIRA	81,3	16	18,8	100,0	57,1	7	42,9	100,0	-	-	-	-
ITABIRITO	53,3	30	46,7	100,0	100,0	1	-	100,0	-	-	-	-
ITAJUBÁ	77,8	9	22,2	100,0	30,0	40	70,0	100,0	-	100,0	100,0	2
ITAOBIM	33,3	6	66,7	100,0	33,3	12	66,7	100,0	-	-	-	-
ITAÚNA	50,0	2	50,0	100,0	-	3	-	100,0	-	-	-	-
ITUIUTABA	28,6	21	71,4	100,0	27,3	11	72,7	100,0	33,3	66,7	100,0	3
JANAÚBA	87,5	8	12,5	100,0	100,0	1	-	100,0	-	-	-	-
JANUÁRIA	91,7	12	8,3	100,0	75,0	4	25,0	100,0	-	-	-	-
JOÃO MONLEVADE	52,9	17	47,1	100,0	52,3	44	47,7	100,0	100,0	-	100,0	1
JUIZ DE FORA	65,8	38	34,2	100,0	50,0	58	50,0	100,0	66,7	33,3	100,0	3
LAVRAS	66,7	6	33,3	100,0	38,9	18	61,1	100,0	-	-	-	-
LEOPOLDINA	60,0	5	40,0	100,0	-	2	100,0	100,0	-	100,0	100,0	1
MANHUAÇU	66,7	9	33,3	100,0	66,7	15	33,3	100,0	-	-	-	-
MANTENA	71,4	7	28,6	100,0	66,7	3	33,3	100,0	-	-	-	-
MINAS NOVAS	73,3	15	26,7	100,0	75,0	4	25,0	100,0	-	-	-	-
MONTES CLAROS	36,4	11	63,6	100,0	20,7	29	79,3	100,0	-	-	-	-
MURIAE	80,0	10	20,0	100,0	60,0	10	40,0	100,0	-	-	-	-
NANUQUE	57,1	7	42,9	100,0	100,0	1	-	100,0	-	100,0	100,0	1
PADRE PARAÍSO	100,0	10	-	100,0	-	-	-	-	100,0	-	100,0	1
PARÁ DE MINAS	100,0	5	-	100,0	75,0	8	25,0	100,0	-	-	-	-
PASSOS	88,9	9	11,1	100,0	50,0	4	50,0	100,0	-	-	-	-
PATOS DE MINAS	71,4	7	28,6	100,0	14,3	7	85,7	100,0	-	100,0	100,0	2
PATROCÍNIO	55,6	45	44,4	100,0	33,3	3	66,7	100,0	50,0	50,0	100,0	4
PEDRA AZUL	-	1	100,0	100,0	-	4	100,0	100,0	-	-	-	-
PIRAPORA	92,9	14	7,1	100,0	-	-	-	-	-	-	-	-
POÇOS DE CALDAS	100,0	1	-	100,0	31,3	16	68,8	100,0	-	-	-	-
PONTE NOVA	57,1	35	42,9	100,0	41,9	43	58,1	100,0	-	100,0	100,0	2
POUSO ALEGRE	91,7	12	8,3	100,0	-	-	-	-	-	-	-	-
RESPLENDOR	100,0	2	-	100,0	33,3	6	66,7	100,0	-	-	-	-
SALINAS	50,0	8	50,0	100,0	75,0	4	25,0	100,0	100,0	-	100,0	1
SANTA MARIA DO SUAÇUI	71,4	7	28,6	100,0	12,5	8	87,5	100,0	-	-	-	-
SANTO ANTÔNIO DO AMPARO	60,0	15	40,0	100,0	100,0	2	-	100,0	-	-	-	-
SANTOS DUMONT	80,0	10	20,0	100,0	57,1	7	42,9	100,0	-	-	-	-
SÃO JOÃO DEL REI	71,4	14	28,6	100,0	36,8	38	63,2	100,0	-	-	-	-
SÃO JOÃO NEPOMUCENO	91,7	12	8,3	100,0	66,7	9	33,3	100,0	-	-	-	-
SÃO LOURENÇO	50,0	10	50,0	100,0	-	-	-	-	100,0	-	100,0	1
SÃO SEBASTIÃO DO PARAÍSO	-	1	100,0	100,0	28,6	7	71,4	100,0	-	-	-	-
SETE LAGOAS	31,3	32	68,8	100,0	26,2	42	73,8	100,0	-	-	-	-
TEÓFILO OTONI	73,7	19	26,3	100,0	31,5	54	68,5	100,0	-	-	-	-
TRÊS CORAÇÕES	100,0	1	-	100,0	-	-	-	-	-	-	-	-
TRÊS PONTAS	-	1	100,0	100,0	50,0	6	50,0	100,0	-	-	-	-
UBÁ	87,2	47	12,8	100,0	33,3	48	66,7	100,0	-	-	-	-
UBERABA	72,7	11	27,3	100,0	84,2	19	15,8	100,0	-	-	-	-
UBERLÂNDIA	76,7	30	23,3	100,0	64,3	14	35,7	100,0	75,0	25,0	100,0	4
UNAÍ	69,0	29	31,0	100,0	21,4	28	78,6	100,0	-	-	-	-
VARGINHA	100,0	1	-	100,0	-	-	-	-	-	-	-	-
VESPASIANO	40,0	5	60,0	100,0	50,0	2	50,0	100,0	-	-	-	-
VIÇOSA	82,6	23	17,4	100,0	-	4	100,0	100,0	-	100,0	100,0	1
Total	67,9	981	32,1	100,0	41,9	1.135	58,1	100,0	56,3	43,8	100,0	64

Anexo 25
 Percentual de auxiliares de enfermagem com até 5 anos de trabalho no município
 por microrregião segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006

	PSF/PACS				Convencional				Apoio à equipe de PSF			
	Até 5 anos	Mais de 5 anos	Total	N	Até 5 anos	Mais de 5 anos	Total	N	Até 5 anos	Mais de 5 anos	Total	N
	%	%	%		%	%	%		%	%	%	
AGUAS FORMOSAS	40,6	59,4	100,0	32	-	100,0	100,0	4	25,0	75,0	100,0	8
ALÉM PARAIBA	50,0	50,0	100,0	16	26,1	73,9	100,0	46	33,3	66,7	100,0	3
ALFENAS	71,0	29,0	100,0	31	23,9	76,1	100,0	46	50,0	50,0	100,0	2
ALMENARA	74,1	25,9	100,0	58	29,4	70,6	100,0	17	6,7	93,3	100,0	15
ARAÇUAÍ	18,8	81,3	100,0	16	10,7	89,3	100,0	28	-	-	-	-
ARAXÁ	48,0	52,0	100,0	25	39,1	60,9	100,0	23	-	-	-	-
BARBACENA	64,5	35,5	100,0	31	15,8	84,2	100,0	38	-	100,0	100,0	10
BELO HORIZONTE	19,7	80,3	100,0	872	36,5	63,5	100,0	159	12,8	87,2	100,0	328
BETIM	65,2	34,8	100,0	46	39,0	61,0	100,0	210	50,0	50,0	100,0	4
BOM DESPACHO	27,6	72,4	100,0	29	20,0	80,0	100,0	5	-	-	-	-
BRASÍLIA DE MINAS	45,0	55,0	100,0	60	41,3	58,7	100,0	63	18,2	81,8	100,0	11
CARANGOLA	33,3	66,7	100,0	54	11,8	88,2	100,0	34	21,4	78,6	100,0	14
CARATINGA	44,4	55,6	100,0	9	16,4	83,6	100,0	55	-	-	-	-
CONSELHEIRO LAFAIETE	65,9	34,1	100,0	44	27,0	73,0	100,0	37	25,0	75,0	100,0	4
CONTAGEM	77,5	22,5	100,0	111	37,9	62,1	100,0	174	66,7	33,3	100,0	3
CORAÇÃO DE JESUS	47,1	52,9	100,0	17	25,0	75,0	100,0	28	-	100,0	100,0	1
CORONEL FABRICIANO	20,0	80,0	100,0	10	32,7	67,3	100,0	104	-	-	-	-
CURVELO	74,2	25,8	100,0	31	48,8	51,2	100,0	43	-	-	-	-
DIAMANTINA	44,2	55,8	100,0	52	33,9	66,1	100,0	62	16,7	83,3	100,0	6
DIVINÓPOLIS	52,8	47,2	100,0	72	31,6	68,4	100,0	114	50,0	50,0	100,0	4
FORMIGA	36,7	63,3	100,0	30	61,1	38,9	100,0	18	-	100,0	100,0	2
FRANCISCO SÁ	41,7	58,3	100,0	24	8,3	91,7	100,0	48	-	-	-	-
FRUTAL	51,9	48,1	100,0	27	52,7	47,3	100,0	55	66,7	33,3	100,0	12
GOVERNADOR VALADARES	25,0	75,0	100,0	12	17,6	82,4	100,0	34	-	-	-	-
GUANHÃES	36,7	63,3	100,0	30	7,7	92,3	100,0	26	50,0	50,0	100,0	2
GUAXUPÉ	69,2	30,8	100,0	13	15,4	84,6	100,0	26	-	-	-	-
IPATINGA	70,9	29,1	100,0	110	50,0	50,0	100,0	108	100,0	-	100,0	5
ITABIRA	39,3	60,7	100,0	84	26,1	73,9	100,0	23	-	-	-	-
ITABIRITO	54,2	45,8	100,0	24	54,3	45,7	100,0	35	-	100,0	100,0	1
ITAJUBÁ	61,1	38,9	100,0	18	23,5	76,5	100,0	85	-	100,0	100,0	6
ITAOBIM	38,9	61,1	100,0	18	25,0	75,0	100,0	28	-	-	-	-
ITAÚNA	55,0	45,0	100,0	40	17,8	82,2	100,0	45	-	-	-	-
ITUÍUTABA	27,3	72,7	100,0	11	9,1	90,9	100,0	22	-	-	-	-
JANAÚBA	64,2	35,8	100,0	53	52,9	47,1	100,0	34	-	-	-	-
JANUÁRIA	48,8	51,2	100,0	41	21,4	78,6	100,0	14	-	-	-	-
JOÃO MONLEVADE	66,7	33,3	100,0	21	13,0	87,0	100,0	23	-	-	-	-
JUIZ DE FORA	53,1	46,9	100,0	98	34,6	65,4	100,0	104	22,2	77,8	100,0	18
LAVRAS	61,8	38,2	100,0	34	26,3	73,7	100,0	76	-	-	-	-
LEOPOLDINA	32,6	67,4	100,0	43	20,8	79,2	100,0	48	33,3	66,7	100,0	6
MANHUAÇU	43,0	57,0	100,0	79	20,4	79,6	100,0	108	33,3	66,7	100,0	6
MANTENA	75,0	25,0	100,0	8	27,3	72,7	100,0	11	-	-	-	-
MINAS NOVAS	60,6	39,4	100,0	33	85,7	14,3	100,0	7	-	-	-	-
MONTES CLAROS	47,7	52,3	100,0	65	20,7	79,3	100,0	135	-	-	-	-
MURIAÉ	68,3	31,7	100,0	41	48,1	51,9	100,0	52	50,0	50,0	100,0	6
NANUQUE	87,5	12,5	100,0	16	10,0	90,0	100,0	10	-	100,0	100,0	8
PADRE PARAÍSO	25,0	75,0	100,0	4	20,0	80,0	100,0	5	20,0	80,0	100,0	15
PARÁ DE MINAS	68,4	31,6	100,0	19	39,5	60,5	100,0	81	-	-	-	-
PASSOS	58,8	41,2	100,0	51	21,3	78,7	100,0	47	-	-	-	-
PATOS DE MINAS	61,4	38,6	100,0	88	19,4	80,6	100,0	31	30,0	70,0	100,0	10
PATROCÍNIO	31,0	69,0	100,0	29	14,3	85,7	100,0	21	-	100,0	100,0	5
PEDRA AZUL	47,4	52,6	100,0	19	28,6	71,4	100,0	7	-	-	-	-
PIRAPORA	36,4	63,6	100,0	22	50,0	50,0	100,0	2	-	-	-	-
POÇOS DE CALDAS	57,7	42,3	100,0	26	21,1	78,9	100,0	38	-	-	-	-
PONTE NOVA	61,1	38,9	100,0	36	14,3	85,7	100,0	35	11,1	88,9	100,0	18
POUSO ALEGRE	92,5	7,5	100,0	40	16,7	83,3	100,0	12	-	-	-	-
RESPLENDOR	29,6	70,4	100,0	27	51,2	48,8	100,0	43	-	-	-	-
SALINAS	46,5	53,5	100,0	114	30,0	70,0	100,0	10	100,0	-	100,0	3
SANTA MARIA DO SUAÇUI	66,7	33,3	100,0	6	5,9	94,1	100,0	17	100,0	-	100,0	3
SANTO ANTÔNIO DO AMPARO	37,2	62,8	100,0	43	22,2	77,8	100,0	18	-	-	-	-
SANTOS DUMONT	100,0	-	100,0	1	33,3	66,7	100,0	3	-	100,0	100,0	2
SÃO JOÃO DEL REI	72,5	27,5	100,0	40	22,7	77,3	100,0	66	-	100,0	100,0	3
SÃO JOÃO NEPOMUCENO	32,3	67,7	100,0	31	26,7	73,3	100,0	30	16,7	83,3	100,0	6
SÃO LOURENÇO	63,9	36,1	100,0	36	-	-	-	-	-	100,0	100,0	2
SÃO SEBASTIÃO DO PARAÍSO	64,7	35,3	100,0	34	15,8	84,2	100,0	19	-	-	-	-
SETE LAGOAS	26,0	74,0	100,0	50	11,8	88,2	100,0	51	-	-	-	-
TEÓFILO OTONI	55,3	44,7	100,0	38	31,1	68,9	100,0	45	11,1	88,9	100,0	9
TRÊS CORAÇÕES	100,0	-	100,0	10	-	-	-	-	-	-	-	-
TRÊS PONTAS	27,8	72,2	100,0	18	23,5	76,5	100,0	51	-	-	-	-
UBÁ	50,0	50,0	100,0	48	20,0	80,0	100,0	45	10,0	90,0	100,0	10
UBERABA	62,8	37,2	100,0	43	32,1	67,9	100,0	28	33,3	66,7	100,0	3
UBERLÂNDIA	64,8	35,2	100,0	54	37,7	62,3	100,0	61	-	100,0	100,0	4
UNAI	45,8	54,2	100,0	24	30,0	70,0	100,0	30	-	100,0	100,0	2
VARGINHA	87,5	12,5	100,0	8	30,0	70,0	100,0	10	-	-	-	-
VESPASIANO	55,9	44,1	100,0	59	56,8	43,2	100,0	37	100,0	-	100,0	4
VIÇOSA	72,7	27,3	100,0	11	10,0	90,0	100,0	10	-	-	-	-
Total	45,9	54,1	100,0	3.618	30,2	69,8	100,0	3.318	18,3	81,7	100,0	584

Anexo 26
Percentual de outros profissionais de nível médio/fundamental com até 5 anos de trabalho no município por microrregião segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006

	PSF/PACS				Convencional				Apoio à equipe de PSF			
	Até 5 anos		Mais de 5 anos		Até 5 anos		Mais de 5 anos		Até 5 anos		Mais de 5 anos	
	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N
ÁGUAS FORMOSAS	-	-	-	-	100,0	-	100,0	2	100,0	-	100,0	1
ALÉM PARAIBA	-	-	-	-	40,0	60,0	100,0	10	100,0	-	100,0	2
ALFENAS	100,0	-	100,0	5	45,2	54,8	100,0	31	100,0	-	100,0	1
ALMENARA	100,0	-	100,0	1	-	-	-	-	100,0	-	100,0	1
ARAÇUAÍ	-	-	-	-	22,2	77,8	100,0	9	-	-	-	-
ARAXÁ	50,0	50,0	100,0	2	54,5	45,5	100,0	11	-	-	-	-
BARBACENA	100,0	-	100,0	2	81,0	19,0	100,0	21	100,0	-	100,0	2
BELO HORIZONTE	22,2	77,8	100,0	9	41,5	58,5	100,0	41	33,1	66,9	100,0	139
BETIM	33,3	66,7	100,0	3	51,4	48,6	100,0	74	50,0	50,0	100,0	2
BOM DESPACHO	-	-	-	-	-	100,0	100,0	1	-	-	-	-
BRASÍLIA DE MINAS	-	-	-	-	90,0	10,0	100,0	10	-	-	-	-
CARANGOLA	77,8	22,2	100,0	9	30,8	69,2	100,0	13	50,0	50,0	100,0	2
CARATINGA	100,0	-	100,0	6	76,2	23,8	100,0	42	-	-	-	-
CONSELHEIRO LAFAIETE	50,0	50,0	100,0	2	69,0	31,0	100,0	29	83,3	16,7	100,0	6
CONTAGEM	-	-	-	-	41,2	58,8	100,0	51	-	-	-	-
CORAÇÃO DE JESUS	100,0	-	100,0	1	100,0	-	100,0	4	-	-	-	-
CORONEL FABRICIANO	100,0	-	100,0	4	64,7	35,3	100,0	17	-	-	-	-
CURVELO	-	-	-	-	37,5	62,5	100,0	8	-	-	-	-
DIAMANTINA	100,0	-	100,0	2	100,0	-	100,0	2	100,0	-	100,0	3
DIVINÓPOLIS	50,0	50,0	100,0	6	40,7	59,3	100,0	27	100,0	-	100,0	5
FORMIGA	80,0	20,0	100,0	15	71,4	28,6	100,0	7	85,7	14,3	100,0	7
FRANCISCO SÁ	-	-	-	-	100,0	-	100,0	7	-	-	-	-
FRUTAL	100,0	-	100,0	1	80,6	19,4	100,0	36	100,0	-	100,0	3
GOVERNADOR VALADARES	93,3	6,7	100,0	15	84,4	15,6	100,0	32	-	-	-	-
GUANHÃES	50,0	50,0	100,0	4	57,1	42,9	100,0	7	100,0	-	100,0	1
GUAXUPÉ	50,0	50,0	100,0	2	45,0	55,0	100,0	20	-	-	-	-
IPATINGA	57,1	42,9	100,0	7	63,4	36,6	100,0	41	100,0	-	100,0	2
ITABIRA	66,7	33,3	100,0	3	82,6	17,4	100,0	23	-	-	-	-
ITABIRITO	12,5	87,5	100,0	8	82,4	17,6	100,0	17	-	-	-	-
ITAJUBÁ	-	-	-	-	70,0	30,0	100,0	10	66,7	33,3	100,0	3
ITAOBIM	100,0	-	100,0	3	100,0	-	100,0	1	-	-	-	-
ITAÚNA	-	-	-	-	80,0	20,0	100,0	5	100,0	-	100,0	3
ITUJUBA	66,7	33,3	100,0	6	57,1	42,9	100,0	14	-	-	-	-
JANAÚBA	100,0	-	100,0	1	73,3	26,7	100,0	15	-	-	-	-
JANUÁRIA	100,0	-	100,0	1	25,0	75,0	100,0	4	100,0	-	100,0	1
JOÃO MONLEVADE	-	-	-	-	72,2	27,8	100,0	18	-	-	-	-
JUIZ DE FORA	25,0	75,0	100,0	24	75,8	24,2	100,0	33	100,0	-	100,0	4
LAVRAS	100,0	-	100,0	9	53,1	46,9	100,0	32	-	100,0	100,0	1
LEOPOLDINA	-	-	-	-	57,1	42,9	100,0	7	100,0	-	100,0	4
MANHUAÇU	-	-	-	-	70,6	29,4	100,0	34	100,0	-	100,0	3
MANTENA	50,0	50,0	100,0	2	83,3	16,7	100,0	6	100,0	-	100,0	1
MINAS NOVAS	-	100,0	100,0	1	100,0	-	100,0	2	-	-	-	-
MONTES CLAROS	50,0	50,0	100,0	2	57,1	42,9	100,0	28	100,0	-	100,0	1
MURIAÉ	66,7	33,3	100,0	3	77,8	22,2	100,0	9	-	100,0	100,0	2
NANUQUE	-	-	-	-	-	100,0	100,0	2	100,0	-	100,0	1
PADRE PARAÍSO	-	-	-	-	-	-	-	-	42,9	57,1	100,0	7
PARÁ DE MINAS	100,0	-	100,0	1	82,4	17,6	100,0	17	100,0	-	100,0	1
PASSOS	80,0	20,0	100,0	5	51,6	48,4	100,0	31	-	-	-	-
PATOS DE MINAS	90,9	9,1	100,0	11	75,0	25,0	100,0	4	100,0	-	100,0	4
PATROCÍNIO	100,0	-	100,0	4	77,8	22,2	100,0	9	-	-	-	-
PEDRA AZUL	-	-	-	-	66,7	33,3	100,0	3	-	-	-	-
PIRAPORA	-	-	-	-	100,0	-	100,0	3	-	-	-	-
POÇOS DE CALDAS	-	-	-	-	50,0	50,0	100,0	2	-	-	-	-
PONTE NOVA	87,5	12,5	100,0	8	51,7	48,3	100,0	29	100,0	-	100,0	3
POUSO ALEGRE	-	-	-	-	100,0	-	100,0	3	-	-	-	-
RESPLENDOR	100,0	-	100,0	3	66,7	33,3	100,0	12	-	-	-	-
SALINAS	77,8	22,2	100,0	9	100,0	-	100,0	5	100,0	-	100,0	5
SANTA MARIA DO SUAÇUI	100,0	-	100,0	2	85,7	14,3	100,0	7	100,0	-	100,0	2
SANTO ANTÔNIO DO AMPARO	90,9	9,1	100,0	11	50,0	50,0	100,0	10	-	-	-	-
SANTOS DUMONT	-	-	-	-	100,0	-	100,0	2	100,0	-	100,0	1
SÃO JOÃO DEL REI	100,0	-	100,0	12	70,0	30,0	100,0	20	-	-	-	-
SÃO JOÃO NEPOMUCENO	100,0	-	100,0	2	91,7	8,3	100,0	12	-	-	-	-
SÃO LOURENÇO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SÃO SEBASTIÃO DO PARAÍSO	66,7	33,3	100,0	3	69,6	30,4	100,0	23	-	-	-	-
SETE LAGOAS	100,0	-	100,0	3	76,0	24,0	100,0	25	50,0	50,0	100,0	2
TEÓFILO OTONI	100,0	-	100,0	2	100,0	-	100,0	12	85,7	14,3	100,0	7
TRÊS CORAÇÕES	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TRÊS PONTAS	100,0	-	100,0	1	41,7	58,3	100,0	12	-	-	-	-
UBÁ	80,0	20,0	100,0	5	47,4	52,6	100,0	19	75,0	25,0	100,0	4
UBERABA	66,7	33,3	100,0	3	71,0	29,0	100,0	31	100,0	-	100,0	1
UBERLÂNDIA	44,4	55,6	100,0	9	10,0	90,0	100,0	20	30,0	70,0	100,0	10
UNAÍ	100,0	-	100,0	1	-	100,0	100,0	5	100,0	-	100,0	2
VARGINHA	-	-	-	-	42,9	57,1	100,0	7	100,0	-	100,0	1
VESPASIANO	100,0	-	100,0	2	80,0	20,0	100,0	10	100,0	-	100,0	2
VIÇOSA	100,0	-	100,0	4	66,7	33,3	100,0	3	100,0	-	100,0	1
Total	72,3	27,7	100,0	260	62,2	37,8	100,0	1.149	54,7	45,3	100,0	254

Anexo 27
 Percentual de agentes comunitários de saúde com até 5 anos de trabalho no município
 por microrregião segundo modo de atuação - Minas Gerais, 2006

	PSF/PACS				Convencional				Apoio à equipe de PSF			
	Até 5 anos		Mais de 5 anos		Até 5 anos		Mais de 5 anos		Até 5 anos		Mais de 5 anos	
	%	%	%	N	%	%	%	N	%	%	%	N
ÁGUAS FORMOSAS	88,1	11,9	100,0	135	-	-	-	-	-	-	-	-
ALÉM PARAÍBA	89,7	10,3	100,0	68	-	-	-	-	-	-	-	-
ALFENAS	88,5	11,5	100,0	217	-	-	-	-	-	-	-	-
ALMENARA	96,3	3,7	100,0	323	-	-	-	-	-	-	-	-
ARAÇUAÍ	79,4	20,6	100,0	97	-	-	-	-	-	-	-	-
ARAXÁ	85,2	14,8	100,0	128	-	-	-	-	-	-	-	-
BARBACENA	92,7	7,3	100,0	313	-	-	-	-	-	-	-	-
BELO HORIZONTE	58,2	41,8	100,0	2.256	-	-	-	-	-	-	-	-
BETIM	79,3	20,7	100,0	458	-	-	-	-	-	-	-	-
BOM DESPACHO	87,9	12,1	100,0	99	-	-	-	-	-	-	-	-
BRASÍLIA DE MINAS	82,2	17,8	100,0	359	-	-	-	-	-	-	-	-
CARANGOLA	90,1	9,9	100,0	203	-	-	-	-	-	-	-	-
CARATINGA	97,9	2,1	100,0	145	-	-	-	-	-	-	-	-
CONSELHEIRO LAFAIETE	88,2	11,8	100,0	374	-	-	-	-	-	-	-	-
CONTAGEM	83,5	16,5	100,0	696	-	-	-	-	-	-	-	-
CORAÇÃO DE JESUS	91,5	8,5	100,0	106	-	-	-	-	-	-	-	-
CORONEL FABRICIANO	82,1	17,9	100,0	78	-	-	-	-	-	-	-	-
CURVELO	91,4	8,6	100,0	233	-	-	-	-	-	-	-	-
DIAMANTINA	65,9	34,1	100,0	246	-	-	-	-	-	-	-	-
DIVINÓPOLIS	77,9	22,1	100,0	244	-	-	-	-	-	-	-	-
FORMIGA	94,4	5,6	100,0	178	-	-	-	-	-	-	-	-
FRANCISCO SÁ	89,5	10,5	100,0	152	-	-	-	-	-	-	-	-
FRUTAL	93,8	6,2	100,0	146	-	-	-	-	-	-	-	-
GOVERNADOR VALADARES	92,1	7,9	100,0	343	-	-	-	-	-	-	-	-
GUANHÃES	72,8	27,2	100,0	224	-	-	-	-	-	-	-	-
GUAXUPÉ	98,5	1,5	100,0	134	-	-	-	-	-	-	-	-
IPATINGA	94,2	5,8	100,0	428	-	-	-	-	-	-	-	-
ITABIRA	82,6	17,4	100,0	334	-	-	-	-	-	-	-	-
ITABIRITO	84,3	15,7	100,0	166	-	-	-	-	-	-	-	-
ITAJUBÁ	86,4	13,6	100,0	177	-	-	-	-	-	-	-	-
ITAOBIM	95,5	4,5	100,0	110	-	-	-	-	-	-	-	-
ITAÚNA	90,6	9,4	100,0	128	-	-	-	-	-	-	-	-
ITUIUTABA	78,5	21,5	100,0	135	-	-	-	-	-	-	-	-
JANAÚBA	92,4	7,6	100,0	408	-	-	-	-	-	-	-	-
JANUÁRIA	86,1	13,9	100,0	194	-	-	-	-	-	-	-	-
JOÃO MONLEVADE	80,9	19,1	100,0	188	-	-	-	-	-	-	-	-
JUIZ DE FORA	59,0	41,0	100,0	697	-	-	-	-	-	-	-	-
LAVRAS	94,3	5,7	100,0	210	-	-	-	-	-	-	-	-
LEOPOLDINA	81,1	18,9	100,0	238	-	-	-	-	-	-	-	-
MANHUAÇU	93,8	6,3	100,0	560	-	-	-	-	-	-	-	-
MANTENA	90,0	10,0	100,0	100	-	-	-	-	-	-	-	-
MINAS NOVAS	93,1	6,9	100,0	216	-	-	-	-	-	-	-	-
MONTES CLAROS	69,0	31,0	100,0	336	-	-	-	-	-	-	-	-
MURIAÉ	87,4	12,6	100,0	238	-	-	-	-	-	-	-	-
NANUQUE	86,0	14,0	100,0	93	-	-	-	-	-	-	-	-
PADRE PARAÍSO	94,7	5,3	100,0	76	-	-	-	-	-	-	-	-
PARÁ DE MINAS	89,8	10,2	100,0	166	-	-	-	-	-	-	-	-
PASSOS	85,7	14,3	100,0	272	-	-	-	-	-	-	-	-
PATOS DE MINAS	87,6	12,4	100,0	395	-	-	-	-	-	-	-	-
PATROCÍNIO	81,1	18,9	100,0	228	-	-	-	-	-	-	-	-
PEDRA AZUL	97,1	2,9	100,0	105	-	-	-	-	-	-	-	-
PIRAPORA	85,2	14,8	100,0	229	-	-	-	-	-	-	-	-
POÇOS DE CALDAS	92,4	7,6	100,0	92	-	-	-	-	-	-	-	-
PONTE NOVA	89,9	10,1	100,0	286	-	-	-	-	-	-	-	-
POUSO ALEGRE	96,8	3,2	100,0	310	-	-	-	-	-	-	-	-
RESPLENDOR	96,8	3,2	100,0	156	-	-	-	-	-	-	-	-
SALINAS	83,9	16,1	100,0	330	-	-	-	-	-	-	-	-
SANTA MARIA DO SUAÇUI	86,9	13,1	100,0	137	-	-	-	-	-	-	-	-
SANTO ANTÔNIO DO AMPARO	84,7	15,3	100,0	308	-	-	-	-	-	-	-	-
SANTOS DUMONT	94,3	5,7	100,0	70	-	-	-	-	-	-	-	-
SÃO JOÃO DEL REI	84,7	15,3	100,0	287	-	-	-	-	-	-	-	-
SÃO JOÃO NEPOMUCENO	88,4	11,6	100,0	189	-	-	-	-	-	-	-	-
SÃO LOURENÇO	77,7	22,3	100,0	269	-	-	-	-	-	-	-	-
SÃO SEBASTIÃO DO PARAÍSO	94,3	5,7	100,0	211	-	-	-	-	-	-	-	-
SETE LAGOAS	53,7	46,3	100,0	428	-	-	-	-	-	-	-	-
TEÓFILO OTONI	88,1	11,9	100,0	319	-	-	-	-	-	-	-	-
TRÊS CORAÇÕES	90,1	9,9	100,0	81	-	-	-	-	-	-	-	-
TRÊS PONTAS	77,6	22,4	100,0	67	-	-	-	-	-	-	-	-
UBÁ	90,6	9,4	100,0	372	-	-	-	-	-	-	-	-
UBERABA	73,2	26,8	100,0	250	-	-	-	-	-	-	-	-
UBERLÂNDIA	95,0	5,0	100,0	360	-	-	-	-	-	-	-	-
UNAI	80,2	19,8	100,0	162	-	-	-	-	-	-	-	-
VARGINHA	94,2	5,8	100,0	69	-	-	-	-	-	-	-	-
VESPASIANO	68,5	31,5	100,0	235	-	-	-	-	-	-	-	-
VIÇOSA	83,2	16,8	100,0	202	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	81,8	18,2	100,0	19.572	-	-	-	-	-	-	-	-

OBSERVATÓRIO

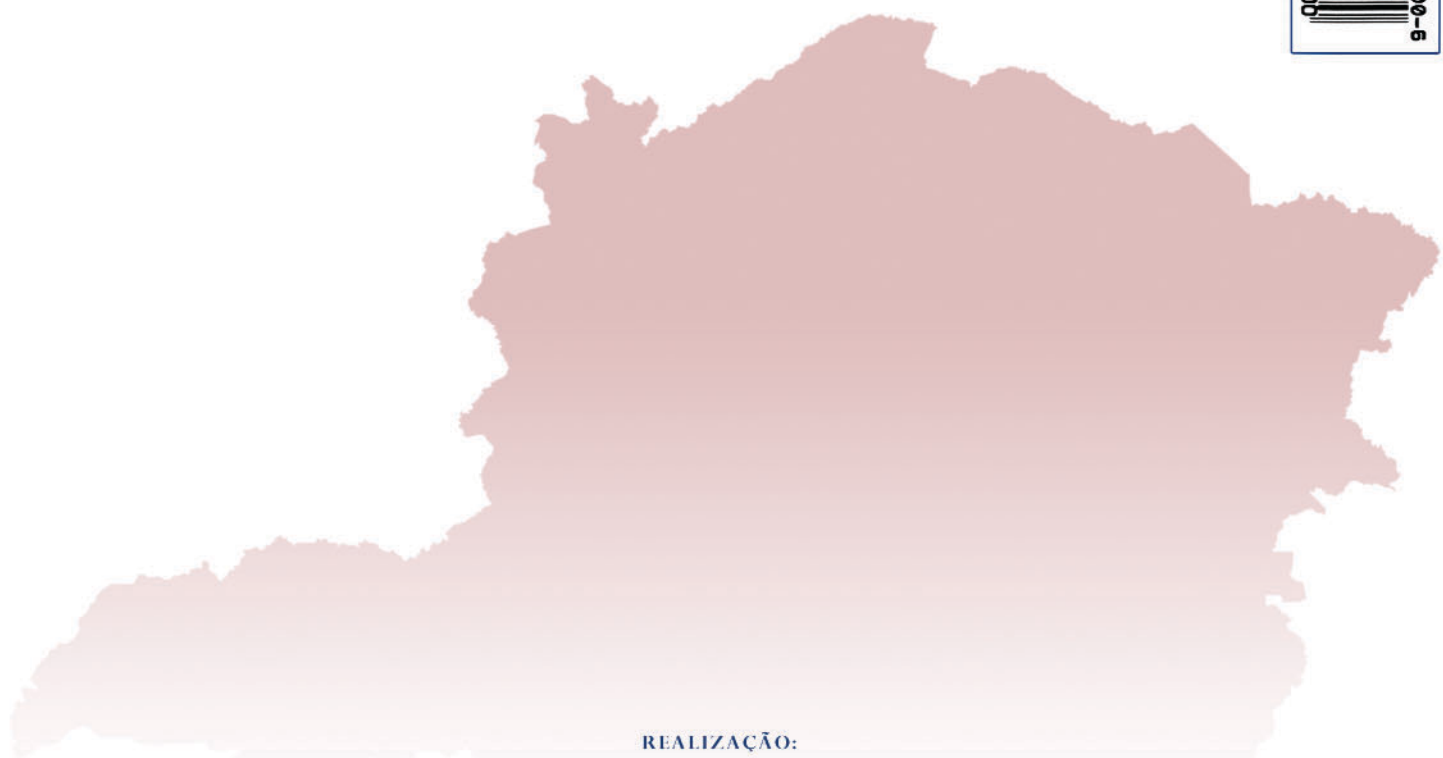
DE RECURSOS HUMANOS EM SAÚDE



**1º CENSO DE RECURSOS HUMANOS DA
ATENÇÃO PRIMÁRIA DO ESTADO DE MINAS GERAIS**

2006





REALIZAÇÃO:



PARCERIA:

