



ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE



**OFICINA REGIONAL DA ORGANIZAÇÃO
MUNDIAL DA SAÚDE**

**CURSO DE APERFEIÇOAMENTO EM
DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS
HUMANOS DE SAÚDE - CADRHU**

**Série Desenvolvimento de Recursos Humanos
n.º 3**

**Representação do Brasil
Brasília, 1991**



ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE



OFICINA REGIONAL DA ORGANIZAÇÃO
MUNDIAL DA SAÚDE

CURSO DE APERFEIÇOAMENTO EM DESENVOLVIMENTO
DE RECURSOS HUMANOS DE SAÚDE

- CADRHU -

Série Desenvolvimento de Recursos Humanos nº 3

Representação do Brasil
Brasília, 1991

C- Organização Pan-Americana da Saúde, 1991

As denominações empregadas na presente publicação e a forma em que são apresentados os dados na mesma contidos não implicam, por parte da Organização Pan-Americana da Saúde, juízo algum sobre a condição jurídica de qualquer país, território, cidade ou zona citada sobre suas autoridades, nem sobre a delimitação de suas fronteiras.

As opiniões emitidas na presente publicação são da exclusiva responsabilidade dos autores.

Curso de aperfeiçoamento em desenvolvimento de recursos humanos. Coordenadora Alina Almeida de Souza. Brasília, OPAS, 1991.

110p. (Série Desenvolvimento de Recursos Humanos, Nº3).

1. Educação. 2. Desenvolvimento de recursos humanos. 3. Política de saúde.

I. Título II-Série

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca da OPAS no Brasil

Í N D I C E

APRESENTAÇÃO

| | |
|---|----|
| INTRODUÇÃO | 3 |
| 1.HISTÓRIA DE UM PROJETO..... | 5 |
| 2.PROPOSTA DE CAPACITAÇÃO..... | 13 |
| 3.PROGRAMA DO CURSO..... | 18 |
| 4.ANEXOS | |
| A. LISTA DE TABELAS..... | 72 |
| B. RELAÇÃO DE DOCENTES POR ÁREA TEMÁTICA.. | 79 |
| C. SUGESTÃO DE FOLHA DE ROSTO..... | 87 |
| D. ROTEIRO DE LEITURA E DISCUSSÃO..... | 93 |
| E. INSTRUMENTOS DE INFORMAÇÃO DO CURSO E PROCEDIMENTOS ADMINISTRATIVOS GERAIS... | 99 |

APRESENTAÇÃO

A concepção e implantação de uma nova organização dos serviços de saúde, pautada nos princípios e diretrizes estabelecidos pela Constituição, envolvem desafios da maior importância nos campos da preparação e da gestão de recursos humanos. O quadro atual pode ser caracterizado, de forma sucinta, como de grave insuficiência qualitativa e quantitativa das disponibilidades de pessoal em praticamente todas as áreas de atuação dos serviços de saúde, desde aquelas ligadas ao planejamento e administração até aquelas de prestação dos cuidados assistenciais. Ademais, observam-se acentuadas distorções na distribuição regional e institucional do emprego ou da força de trabalho em saúde no País, problema agravado pela multiplicidade das formas administrativas e jurídicas dos vínculos de trabalho.

O encaminhamento dessas questões depende de decisões de natureza política nos planos jurídico, administrativo e operacional. A formulação de propostas em cima das quais se constrói a decisão política passa a ser, então, um elemento estratégico na condução das transformações exigidas no campo dos recursos humanos do setor saúde. E para a formulação de tais propostas é necessário desenvolver e difundir um saber técnico sem o qual as melhores intenções desaguam em insucesso e frustração.

O projeto do CADRHu - Aperfeiçoamento em Desenvolvimento de Recursos Humanos - pretende contribuir nesse processo de acumulação e mobilização de saber, através da organização de grupos de especialistas e de preparação de quadros gerenciais nos serviços de saúde. Esta publicação apresenta o relato da experiência, suas estratégias e resultados.

José Paranaguá de Santana
Consultor Nacional de Recursos Humanos
OPAS/OMS

INTRODUÇÃO

As questões de recursos humanos têm permeado o discurso político e determinado intervenções de natureza técnico-administrativas desde os primórdios da organização do setor saúde no Brasil. Sem dúvida, ao longo do tempo, há o reconhecimento explícito da importância dos recursos humanos como agentes estratégicos para a própria consecução dos objetivos institucionais do setor. Diferentes visões de mundo e consequentes posições ideológicas, incluindo desde a compreensão humanista e mecanicista até as relações dialéticas sobre o homem e a natureza do seu trabalho têm permitido acumular conhecimentos e experiências no campo de desenvolvimento de recursos humanos.

A formação acadêmica de profissionais de saúde, por exemplo, evoluiu de modelos estrangeiros para adaptações que buscam inserir a compreensão da realidade local e sistematizar soluções mais adequadas ao meio e aos recursos disponíveis. Desenvolveu-se nesta área a reflexão crítica sobre o sistema de saúde à margem do pensamento da formação acadêmica liberal, propiciando uma consciência sanitária capaz de promover expressivos avanços no campo da saúde pública. Inúmeros processos de especialização, aperfeiçoamento e atualização de profissionais de saúde além de capacitações para pessoal de nível médio e elementar também vêm contribuindo para a sistematização de processos educativos relevantes, no campo da aprendizagem integrada, nos serviços de saúde.

A área de administração igualmente desenvolveu instrumentos na tentativa de normatizar e controlar o processo de trabalho tendo em vista a sua especificidade e, além disso, traz à discussão os inúmeros conflitos entre capital e trabalho.

Toda a experiência acumulada permite a sistematização de uma área de conhecimentos específicos, que embora se reconheça incipiente frente as necessidades de solução das questões de

recursos humanos que o sistema de saúde apresenta, pode contribuir para o seu avanço como um todo.

A partir do movimento da Reforma Sanitária Brasileira, quando as propostas de transformação do sistema de saúde começam a realizar-se mais além do campo estritamente doutrinário na Constituição e na lei do Sistema Único de saúde, considerou-se estratégico implementar um programa de desenvolvimento gerencial para apoiar a organização e administração do novo sistema de saúde. Surge, dessa forma, a proposta de cursos de atualização em áreas estratégicas, incluindo-se nestas a de desenvolvimento de recursos humanos.

1. HISTÓRIA DE UM PROJETO

A proposta para o Curso de Aperfeiçoamento em Desenvolvimento de Recursos Humanos foi elaborada em 1987, a partir de uma ampla discussão que envolveu especialistas da área, oriundos de vários centros acadêmicos do País e também dirigentes de serviços com experiência nas questões de gerência e preparação de pessoal de saúde. O grupo de recursos humanos da Organização Panamericana da Saúde liderou o processo de discussão, juntamente com representantes do Ministério da Saúde - Secretaria de Recursos Humanos e o Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social. Os núcleos de saúde coletiva, criados a partir de acordos com o Ministério da Saúde e INAMPS para apoiar a reforma sanitária, foram convocados para participar das discussões e desenvolver o programa.

Pode-se considerar que a estruturação da proposta do curso foi consolidada em um processo que envolveu duas etapas preliminares. Na primeira, buscou-se discutir amplamente o objeto recursos humanos e a sua problemática frente às necessidades de transformação dos serviços de saúde para alcançar os objetivos propostos pela Reforma Sanitária. Nesta etapa, configurou-se a totalidade do programa a ser desenvolvido, utilizando-se como eixos conceituais organizadores o processo de trabalho em saúde e as necessidades de qualificação e valorização profissional, no marco político dos objetivos finalísticos da Reforma Sanitária.

Na segunda etapa, formaram-se cinco grupos temáticos para desenvolver os conteúdos específicos:

- 1 - Política de saúde e recursos humanos - objetivou analisar o processo de Reforma Sanitária como movimento político, contemplando os seus determinantes histórico-estruturais na compreensão do setor saúde no Brasil, buscando contextualizar, especificamente, as políticas/processos de recursos humanos.

- 2 - Força de trabalho em saúde - buscou analisar a estrutura e dinâmica da FTS, integrando princípios sócio - demográficos, político-ideológicos e econômicos envolvidos na sua conformação, uso e inserção nos serviços de saúde.
- 3 - Preparação de recursos humanos - analisou os processos de preparação de profissionais, técnicos e pessoal de saúde de modo geral no período recente, focalizando, especialmente, as estratégias pedagógicas e metodológicas do ensino/aprendizado.
- 4 - Administração de pessoal de saúde - analisou as políticas que orientam a gerência de pessoal, na técnico-burocracia brasileira, contextualizadas na atualidade das propostas de administração de pessoal na esfera pública.
- 5 - Planejamento de recursos humanos - buscou analisar as principais questões do planejamento e o desenvolvimento de instrumentos para a programação de recursos humanos nos serviços de saúde.

Desta forma consolidaram-se as áreas temáticas que compõem os cinco módulos programáticos do curso que serão descritos na parte 3 deste documento.

Todo processo de discussão, nessas etapas preliminares, foi orientado por aspectos pedagógicos e metodológicos que deveriam permear o programa. Priorizou-se a articulação do objeto de conhecimento e a pedagogia, enfatizando-se a interação das dimensões política e metodológicas, visando a não privilegiar isoladamente o conteúdo e sua transmissão, mas a interação pedagógica entre o sujeito da aprendizagem, o objeto(conteúdo) e o produto na construção do conhecimento.

Concluído o processo de formulação do curso, passou-se às etapas de execução que igualmente envolveram dois momentos: 1. desenvolvimento do

curso propriamente dito e 2. preparação de coordenadores de curso e coordenadores e docentes temáticos.

O curso foi oferecido nos anos de 1987, 1988 e 1989, tendo seu desenvolvimento permitido uma contínua discussão e avaliação e o conseqüente aprimoramento da proposta. No primeiro ano, quatro núcleos Universitários (NESCON/UFMG, NESP/UnB, NESCO/Paraná e DMP/UFBa) e a Escola Nacional de Saúde Pública (ENSP/FIOCRUZ) desenvolveram 7 cursos, distribuídos nas cinco regiões geo-políticas do país (SUL = 1; SUDESTE = 1; NORDESTE = 2; CENTRO-OESTE = 1; e, NORTE = 2). A maioria dos participantes eram dirigentes e técnicos das áreas de recursos humanos e administração de pessoal das instituições participantes do SUDS (Superintendências Regionais do INAMPS, Secretarias Estaduais de Saúde, Fundação SESP, SUCAM e Secretarias Municipais de saúde). O total de participantes foi 196.

Em 1988, a participação de núcleos universitários foi ampliada, descentralizando-se a execução dos 10 cursos desenvolvidos: três cursos foram estadualizados (Rio de Janeiro, São Paulo e Regionais de Saúde do Estado de Minas Gerais), dois cursos foram regionais (Região Sul e Centro Oeste) e cinco cursos foram de caráter interestadual (MG-ES; BA-SE; AL-PE; PB-RN; PI-CE-MA). Por dificuldades político-administrativas não foi oferecido curso na Região Norte.

No segundo ano, amplia-se a participação de dirigentes e técnicos do nível estadual e municipal, principalmente na Região Sudeste onde os cursos foram estadualizados. A análise dos dados sobre as características dos participantes será apresentada mais adiante, comparadas aos dados do 3º CADRHu.

Em 1989, continua-se o processo de descentralização, ampliando-se a estadualização de cursos. Foram realizados 12 cursos: 08 estaduais, (PE, RS, SP, RJ, DF, PR, RN e MG), 04

interestaduais (PR-SC, MT-GO, BA-SE, CE-PI-MA). A estadualização dos cursos, certamente, possibilitou a ampliação de participação de técnicos e dirigentes estaduais, e principalmente municipais, em relação aos anos anteriores.

O perfil de participantes do CADRHu nos três cursos oferecidos quanto a representatividade por Estado é bastante expressiva. Todas as Unidades da Federação foram contempladas, tendo as Regiões Sudeste e Nordeste uma maior participação proporcional. Este fato reflete o processo de estadualização dos cursos assim como o próprio avanço das políticas de descentralização do sistema de saúde. (Anexo - A: Tabela 1. Número de Participantes do CADRHu 87/88/89 por Estado de Origem).

Comparando os dados sobre a Instituição de Origem dos participantes do CADRHu/88 e 89 verificou-se uma tendência marcante de diminuição de participação das esferas federais (INAMPS e MS) e o aumento relativo do nível municipal. Esta tendência traduz, efetivamente, as transformações do sistema de saúde a partir do referencial da unificação institucional proposta pelo SUDS, iniciado em meados de 1987. (Anexo A: Tabelas: 2. Distribuição de Participantes do CADRHu/88 por Curso segundo Instituição de Origem; 3. Distribuição de Participantes do CADRHu/89 por Curso segundo Instituição de Origem, 1989; 4. Distribuição de Participantes CADRHu/88/89 por Instituição de Origem, 1990).

A análise das características dos participantes quanto à formação acadêmica, pós-graduação, sexo e idade, e inserção no trabalho, realizada para os anos de 88 e 89, permite caracterizar o perfil, possivelmente, representativo dos dirigentes e técnicos de recursos humanos no país.

O perfil dos participantes quanto formação acadêmica básica é bastante heterogêneo, predominando o enfermeiro e outros profissionais (34% e 17% respectivamente). A participação de médicos e odontólogos é minoritária.

A heterogeneidade observada, possivelmente, reflete o grau de falta de especificidade na definição das categorias profissionais participantes dos grupos de recursos humanos. (Anexo A - Tabela 5. Distribuição de Participantes do CADRHu por ano segundo Formação Acadêmica Básica). Cerca de 44% dos participantes/88 e 89 têm especialização, sendo que do total (176) 52% são na área de saúde pública.

Em relação ao cargo ocupado, verifica-se que 70% dos participantes faziam parte de equipes de órgãos de desenvolvimento de recursos humanos. (Anexo A. Tabela 5. Distribuição de Participantes do CADRHu/88/89 por curso segundo cargo ocupado na Instituição de Origem).

A maioria dos participantes é do sexo feminino (85%) com média de idade na faixa de 30 a 40 anos.

Tendo em vista as características dos participantes e sua inserção nos órgãos de origem pode-se inferir que os grupos de recursos humanos das instituições participantes incluem enfermeiros e outros profissionais, sem marcar um perfil típico de participação nas demais áreas. Pode-se acrescentar que o grupo é relativamente jovem e marcadamente do sexo feminino. Como a institucionalização do setor é relativamente recente, caberia uma análise mais abrangente, na perspectiva de definir mais precisamente a composição da equipe que deve atuar na área de desenvolvimento de recursos humanos.

As atividades de capacitação docente constituíram o eixo estratégico para o processo de descentralização de cursos e, sobretudo, de ampliação de grupos especializados nas áreas temáticas nos vários núcleos e instituições coordenadoras de cursos. Nessa perspectiva, espera-se viabilizar o avanço necessário do conhecimento na área de recursos humanos para dar suporte aos processos de desenvolvimento e definição de políticas mais eficientes nessa área.

No primeiro momento, os esforços foram concentrados na preparação de coordenadores de cursos. Foram realizados sete seminários, objetivando a discussão da proposta metodológica e a condução dos cursos. Participaram desse processo 17 coordenadores de cursos.

A preparação de coordenadores temáticos foi sistematizada a partir do 2o ano: - as áreas temáticas I e V foram objeto de discussões amplas com os coordenadores de cursos, tendo em vista tratarem de conteúdos doutrinários básicos para o desenvolvimento dos mesmos.

Para o tema de força de trabalho em saúde foi desenvolvido um curso de três semanas com a participação de 14 docentes dos vários núcleos e instituições. A equipe de especialistas da ENSP/FIOCRUZ e NESCON/UFMG conduziu o processo pedagógico que incluiu: trabalho, produção de serviços e teoria de mercado de trabalho em saúde, relações sociais, estudo da força de trabalho em saúde, introdução e aplicação de recursos de informática, mercado de trabalho, estrutura da força de trabalho e a dinâmica do emprego em saúde no Brasil. Este curso, que contou com o apoio da Organização Panamericana da Saúde, possibilitou a ampliação do número de coordenadores temáticos para o módulo II e foi considerado como um instrumento importante para a cooperação inter-institucional, coadjuvando no aprofundamento dos processos de formação e capacitação em docência e pesquisa na área de força de trabalho.

Os coordenadores temáticos da área de preparação de pessoal de saúde participaram de seminários de curta duração que abordaram as questões da educação e do processo pedagógico na sociedade brasileira. Em seis seminários foram treinados 10 instrutores, considerando-se como pré-requisito para a docência nesta área a experiência prática em processos pedagógicos que priorizam, na aprendizagem, as relações entre sujeito, objeto e construção do conhecimento. Deste modo, os instrutores dessa área temática, em geral, são técnicos dos serviços ou

universidades incorporados à equipe docente do curso por indicação da coordenação temática. Este procedimento buscou essencialmente tornar mais eficiente, no tempo disponível, o processo de preparação para a condução da proposta do módulo III. Os seminários discutiram a proposta do módulo, aprofundando as questões da relação entre o processo de trabalho em saúde e a dinâmica das propostas de preparação de pessoal de saúde. Os aspectos metodológicos para condução da proposta foram analisados, principalmente aqueles de natureza conceitual relativos às questões da teoria e da prática nos serviços de saúde. Buscou-se compreender a complexidade do tema nas suas dimensões de formação e processos de educação permanente nos serviços, incluindo capacitação emergenciais e específicas de caráter contínuo, para a manutenção e desenvolvimento do conhecimento, habilidade e destrezas da força de trabalho.

A área temática de administração de pessoal, possivelmente a menos desenvolvida no processo do CADRHu, vem buscando superar as dificuldades da área e constituir grupos para a análise e aprofundamento das questões. A preparação de coordenadores temáticos tem sido realizada através de seminários orientados basicamente para a condução metodológica do módulo IV. Nos três anos, foi realizado um total de 4 seminários com a participação de 18 coordenadores. Considera-se importante, para o desenvolvimento de docência nesta área, a experiência concreta nos processos de administração de pessoal nos serviços.

Além das atividades de capacitação específicas de coordenadores, foram realizadas três capacitações pedagógicas, nas regiões nordeste, centro oeste e sudeste. Essas capacitações utilizaram a proposta do Projeto Larga Escala e dela participaram 33 docentes e técnicos das respectivas regiões ligadas aos núcleos e instituições coordenadoras.

A estratégia de desenvolvimento do CADRHu nestes três anos envolveu a participação de um grande contingente de docentes. Além dos

coordenadores de curso e coordenadores temáticos, houve a participação de 137 docentes convidados, que trataram de aspectos específicos do temário de cada módulo nos diversos cursos realizados. (Anexo B. Relação de Docentes por Módulo).

Este suscinto sumário histórico do desenvolvimento do CADRHu, em nível nacional, permite concluir que o curso vem cumprindo, no processo, os objetivos propostos. A participação ampla dos órgãos de recursos humanos e das instituições na área de saúde coletiva mobilizou nesses três anos um total de aproximadamente 900 técnicos e docentes. A experiência evoluiu a partir do primeiro ano e por um processo de aproximações sucessivas foi possível definir com maior clareza o objeto específico (recursos humanos na área de saúde), promovendo-se uma maior homogenização de políticas e estratégias de atuação, de modo a servir como instrumento de avanço rumo ao Sistema Único de Saúde.

2. PROPOSTA DE CAPACITAÇÃO

O Curso de Atualização em Desenvolvimento de Recursos Humanos - CADRHU tem como propósito contribuir para a modernização dos processos institucionais nessa área específica, assegurando sua compatibilização com os princípios e metas da Reforma Sanitária Brasileira. O curso aborda aspectos da política de saúde e a situação de recursos humanos, trabalhando conceitos específicos sobre força de trabalho em saúde, preparação e administração de pessoal de saúde e planejamento de recursos humanos.

2.1. Coordenação:

A estrutura de desenvolvimento do curso é matricial, correspondendo a três instâncias de planejamento e execução. A primeira instância está constituída pela coordenação nacional responsável pela programação do curso e desenvolvimento das articulações inter e intra institucionais para a sua execução. A segunda, desenvolve os aspectos pedagógicos relativos ao conteúdo do curso, nas cinco áreas temáticas: 1. política de saúde e de recursos humanos; 2. força de trabalho em saúde; 3. preparação de pessoal de saúde; 4. administração de pessoal de saúde; e, 5. planejamento de recursos humanos. Essa instância constitui a coordenação temática, inter-institucional, composta de especialistas em cada um dos temas, encarregada do desenvolvimento dos conteúdos e estudos para o desenvolvimento da área. A terceira constitui a coordenação do curso que executa o programa na instituição. O coordenador do curso é responsável pelos aspectos administrativos do processo e coadjuva no desenvolvimento das atividades pedagógicas.

2.2. Objetivos Gerais:

- Contextualizar a problemática de RH à luz da dinâmica das políticas sociais e das políticas de saúde na perspectiva de transformação dessas políticas.

- . Analisar a estrutura da FTS buscando integrar os principais aspectos sócio-demográficos, políticos, ideológicos e econômicos de sua conformação, uso e inserção nos serviços de saúde.
- . Analisar o processo de trabalho e os processos de preparação de Recursos Humanos em Saúde no período recente, enfocando especialmente as estratégias metodológicas e pedagógicas de ensino/aprendizagem.
- . Analisar as políticas que orientam a Administração de Pessoal da saúde contextualizando-as nos cenários da RSB.
- . Elaborar e debater propostas de atuação política e programática na área de RH, frente às realidades concretas, nos âmbitos nacional, estadual e local, coerentes com o projeto da Reforma Sanitária.

2.3. Estratégia de Desenvolvimento

O curso está organizado em cinco módulos programáticos, cada um deles com 45 horas de atividades pedagógicas, (40 horas de atividades de grupo e 5 dedicadas a exercícios entre os módulos) perfazendo um total de 225 horas. Do ponto de vista acadêmico insere-se na categoria de cursos de atualização, pós-graduação "sensu-lato", e é reconhecido pelas instituições universitárias através dos programas de extensão que conferem certificados de aproveitamento. Faz-se necessário apresentar a proposta às câmaras autorizadas para que se dê o processo de reconhecimento.

A metodologia geral alterna períodos de concentração 40 horas/ms com intervalo de dispersão de 2 a 3 semanas. Nesse período os alunos desenvolvem atividades nas suas respectivas instituições de origem e preparam os exercícios propostos. No planejamento de cada um

dos módulos o coordenador em articulação com a equipe temática define a execução das atividades propostas e a equipe docente necessária. A experiência tem demonstrado como suficiente a participação do coordenador do curso e do coordenador temático nos módulos II, III e IV, com a participação de em média um conferencista ou um grupo de especialistas para debate de temas específicos em mesa redonda ou painel, por uma média de 2 a 4 horas. Nos módulos I e V, por necessidade de atualização dos temas e também de participação política das instituições de origem dos alunos, tem-se utilizado uma média mais elevada de participação de conferencistas, 3 por seis horas. Os roteiros de atividades, já provados por três anos, contêm as indicações de participação de conferencistas.

2.4. Corpo docente:

Para o desenvolvimento do CADRHu considera-se que o corpo docente está composto essencialmente pelo coordenador do curso e coordenadores temáticos dos módulos II, III e IV. O coordenador do curso deve ser um docente ou técnico vinculado à instituição que o desenvolve. Os coordenadores temáticos podem pertencer a instituição, quando esta conta com docentes especializados nas áreas temáticas, ou podem ser convidados de outras instituições. Os coordenadores temáticos convidados devem fazer parte do grupo nacional que vem desenvolvendo essa proposta. (Lista nominal em anexo).

Os conferencistas, em geral, são localizados na Instituição ou na sua área de influência local e devem receber orientação específica para que sua participação se integre à globalidade da proposta sem interrupção ou pontualização.

2.5. Corpo discente:

A clientela do CADRHu é constituída de profissionais de nível superior das áreas de desenvolvimento de recursos humanos e

administração de pessoal das instituições de saúde. Deve-se observar a importância estratégica desses profissionais na condução de processos inter e intra-institucionais de recursos humanos a nível de seus Estados, Micro-Regiões e Municípios na perspectiva de reordenamento do setor público prestador de serviços de saúde.

O processo de seleção deve ser implementado através de articulação entre as instituições de saúde e a instituição acadêmica, utilizando-se critérios adequados à realidade de cada local. Devem ser oferecidas o máximo de 30 vagas e o mínimo de 20 para cada curso.

2.6. Metodologia:

A metodologia proposta para o CADRHu parte de três princípios básicos:

- indivisibilidade do método e conteúdo.
- coerência do método com a natureza do objeto de conhecimento em construção.
- apropriação da estrutura do conhecimento pelo aluno.

Trata-se portanto de uma proposta que busca subordinar a ação pedagógica ao conteúdo (os conhecimentos, sua estrutura formal, os conceitos, princípios, fenômenos e fatos) na perspectiva da totalidade dialética do objeto em construção, tudo isso relacionado à capacidade de apreensão do aluno. Desta forma busca-se a problematização da realidade e a facilitação do processo de abstração vinculado à totalidade. Nas sequências de atividades de cada um dos módulos, o aluno realiza operações de desenvolvimento intelectual, desde a representação que envolve a descrição e definição de dados da realidade, a comparação, a discriminação, a explicação de fatos e a relação entre fatos e fenômenos na tentativa de explicá-los e avançar na compreensão de suas determinações mais amplas, até o exercício de planejamento de ações concretas que inclui a definição de objetivos, a seleção de métodos e técnicas, e as formas de controle e avaliação dos resultados. Em resumo, as

atividades estão sequenciadas de modo a permitir a interação gradual com o objeto e o desenvolvimento de capacidades de generalização e abstração.

Estão previstos, nas sequências de atividades, trabalhos de grupos, exposições e debates, leitura de textos e a utilização de recursos audiovisuais. É importante notar que as sequências de atividades não representam um elenco de métodos e técnicas pedagógicas isoladas, mas uma sequência interativa que não permite, sem quebra da estrutura metodológica do tratamento pedagógico proposto, a mudança de localização no tempo, de forma indiscriminada, de uma ou mais atividades da sequência.

2.7. Avaliação:

Os critérios para verificação de rendimento, observado o disposto no regimento geral das instituições acadêmicas para este tipo de curso, devem ser efetuados por módulo, abrangendo necessariamente os critérios de frequência, participação e eficiência. Considera-se, como limite de tolerância, 20% de faltas em cada módulo. A verificação de eficiência abrangerá, em cada módulo, a capacidade de aplicação de conhecimento em trabalho individual e o domínio do conjunto do programa, expresso no exercício final do curso. O conceito final, constituirá uma síntese dos resultados parciais de cada módulo. A apuração do rendimento deve ser expressa em conceitos, e os critérios de aprovação devem manter coerência com aqueles da instituição acadêmica para cursos dessa natureza.

3. PROGRAMA DO CURSO

A seguir apresenta-se cada um dos módulos do curso, no formato utilizado no desenvolvimento do programa. Considera-se importante, para a reprodução do processo e sua consolidação, manter a proposta consoante com a estrutura básica.

3.1. Estrutura do Módulo

- . Apresentação - introduz o tema do Módulo e o seu propósito.
- . Ementa e objetivos - define os conteúdos e sua abrangência.
- . Sequência de atividades - define a sucessão de experiências de aprendizagem a serem seguidas pelos alunos com orientação do instrutor.

A organização das sequências obedecem a princípios pedagógicos que articulam conteúdos, métodos e técnicas de ensino/aprendizagem; em consequência não devem ser alterados aleatoriamente, seja na ordem temporal ou no conteúdo. A substituição de uma atividade só deve ser considerada e realizada por outra de natureza equivalente, para atualizar o conteúdo ou quando necessário mudar a técnica utilizada. Por exemplo, pode-se substituir um texto sobre o SUS por outro que atualize as informações sobre este processo no momento do curso; pode-se também substituir uma leitura por uma palestra sobre o mesmo tema ou vice-versa.

A sequência é pensada como um encadeamento dinâmico, assim deve fluir no tempo previsto para o Módulo (40 horas). Para facilitar o controle do tempo tem-se apresentado uma divisão das atividades por dia. Entretanto, não há rigidez e dependendo do grupo de alunos, algumas atividades serão mais longas

ou mais curtas, o instrutor deve monitorar o tempo buscando principalmente manter a discussão centrada no tema e objetivos propostos, de modo que toda a sequência seja desenvolvida de acordo com o seu dimensionamento para as 40 horas previstas.

- . Bibliografia básica - enumera os textos indicados para leitura nas sequências de atividades.
- . Bibliografia complementar - enumerar textos como sugestão para o aprofundamento dos temas de cada um dos módulos. Considera-se esse material como de referência básica para o Instrutor.

3.2. Organização do material para os alunos

- . Em cada Módulo o aluno deverá receber o conjunto de todo o material - corpo do Módulo como descrito no item anterior e cópia dos textos básicos.
- . O conjunto do material de cada Módulo deve ser encadernado separadamente (com espiral plástico ou similar), utiliza-se uma folha de rosto de identificação do curso e do Módulo. (Anexo C: sugestão de Folha de Rosto módulos I, II, III, IV e V).
- . Para a leitura de alguns textos, a Coordenação Temática elaborou um roteiro para leitura e discussão que deve ser anexado ao texto, como a 1ª folha. Este procedimento facilita, na sequência, a manipulação do material. (Anexo D: Roteiro da leitura e discussão).
- . O material deve ser distribuído aos alunos no 1º dia do Módulo. Apesar das pressões para receber previamente o material, a experiência vem demonstrando que a antecipação não ajuda o processo pedagógico e traz complicações tais como

perdas, esquecimentos e às vezes até incompreensões sobre a proposta.

3.3. Organização da informação sobre o curso

Tendo em vista a necessidade de dar continuidade de forma homogênea ao processo de desenvolvimento do CADRHU, considera-se importante manter na Instituição as seguintes informações:

- . Cadastro de alunos, coordenadores de curso, coordenadores temáticos e conferencistas.
- . Relatório de execução de curso e estatísticas básicas.

Anexo E: Instrumentos utilizados para manter o sistema de informação do curso e procedimentos administrativos gerais.

MÓDULO I: Reforma Sanitária e Recursos Humanos

Apresentação:

No contexto do sistema de saúde, a área de recursos humanos em saúde, apesar de considerada de grande importância, tem sido tratada de modo casuístico. Os formuladores de políticas de saúde geralmente decidem sobre essa matéria em base à preceitos de "bom senso" no lidar com pessoas e poucas são as formulações técnicas que consideram os elementos da globalidade social de saúde e as especificidades do processo de trabalho para o encaminhamento das questões complexas dessa área.

O propósito deste módulo, o primeiro do Curso de Atualização em Desenvolvimento de Recursos Humanos (CADRHU), é discutir os principais elementos políticos que envolvem a questão de recursos humanos. Os módulos subsequentes aprofundarão, de forma sistematizada, esses elementos. Desta forma, este Módulo propõe contextualizar social e politicamente a problemática de recursos humanos, utilizando o referencial da proposta de Reforma Sanitária Brasileira.

Ementa:

. Política social. Conceito. Desenvolvimento das políticas sociais no capitalismo. Conceito de cidadania. Direitos civis, Direitos políticos e Direitos sociais (welfare state);

. Política de saúde. Evolução das políticas de saúde no Brasil. Modelo dual: campanhas vs. previdência social. Crise previdenciária e ações integradas de saúde. Princípios finalísticos da RSB: Universalidade, Equidade, Integralidade e Participação. Princípios estratégicos da RSB: Organização do SUS, Financiamento e Insumos. A conjuntura atual: o SUDS e a Constituição Federal. Perspectivas futuras;

. Introdução à análise do processo de trabalho. Divisão social e técnica do trabalho.

Especificidade do trabalho na saúde - O Trabalho Coletivo em Saúde;

. Principais problemas de área de RH. Segmentação, má distribuição, desvalorização do trabalho, composição das equipes de saúde.

Objetivo Geral:

Contextualizar a problemática de RH à luz da dinâmica das políticas sociais e das políticas de saúde na perspectiva de transformação dessas políticas.

Objetivos Específicos:

1. Discutir o desenvolvimento das políticas sociais na sociedade brasileira, enfatizando o conceito de cidadania.
2. Analisar a Evolução do processo de trabalho, sua divisão social e técnica, buscando a compreensão desse processo no setor saúde.
3. Discutir os princípios finalísticos e estratégicos do movimento da RSH.
4. Identificar a problemática de RH, buscando compreender as relações entre esses problemas e as políticas sociais e de saúde vigentes.

Sequência de atividades:

. Abertura do Curso: socialização dos participantes, apresentação e discussão da proposta do curso como um todo e do Módulo I. (Equipe de dirigentes institucionais)

ALUNO

COORDENADOR

(1º dia)-

- Descrever e analisar em pequenos grupos os principais problemas de RH presentes em sua realidade.

Orientar a formação de pequenos grupos e solicitar a identificação dos principais problemas de RH presentes em suas realidades. Os grupos devem ser heterogêneos em termos de lugar de trabalho dos participantes. Estimular em cada grupo a participação de cada um dos alunos. Todos devem ter oportunidade de descrever e analisar suas vivências. Cada grupo deve escolher um relator.

- Apresentar o resultado da discussão de grupo. Sistematizar os problemas descritos, classificando-os de acordo com a natureza da sua solução.

Depois da apresentação de todos os grupos, orientar a síntese para a classificação dos problemas segundo a natureza de sua solução - política, administrativa, de preparação, etc... Facilitar a análise em conjunto das situações dos determinantes. No final do processo anotar toda a síntese e guardar o material para referência futura. Esse material deve ser fixado na sala de aula durante

todo o curso de modo que sirva, durante as discussões teóricas, de referencial da realidade e permita o relacionamento da problemática com os enfoques teóricos abordados.

- Ler e discutir o texto nº1: Processo de Trabalho em Saúde. Utilizar o roteiro para leitura anexo ao texto.

Orientar a leitura em pequenos grupos salientando os conceitos de trabalho, divisão social e técnica do trabalho. Salientar também o trabalho em saúde, seus aspectos específicos por grupos profissionais e aqueles referentes ao coletivo de trabalhadores na área. Facilitar a comparação vinculadas às diferentes concepções de "doença" e a substituição da racionalidade mítica pela científica. Facilitar a identificação das hierarquizações sociais advindas da divisão técnica do trabalho em saúde nos aspectos horizontais e verticais.

(2º dia)-

- Ler e discutir o texto 2: Processo de Trabalho e Organização dos Serviços.

Orientar a leitura em pequenos grupos. Salientar os conceitos de divisão social técnica do trabalho na organização dos serviços de saúde, o conceito de cooperação e a especificidade desse trabalho.

- Participar de plenária sobre o Processo de Trabalho em Saúde. Orientar o debate e a síntese dos conceitos e princípios analisados nos textos nº 1 e nº 2. Reforçar os conceitos de divisão social e técnica do trabalho e da especificidade do trabalho coletivo em saúde. Discutir a singularidade da organização do trabalho em saúde e suas relações com o processo geral de produção na sociedade. Ampliar a discussão sobre os conceitos de trabalho, serviço, força de trabalho, valor de uso, valor de troca, mercadoria, mais valia, classe social e relações sociais de produção.

- Assistir o VT. nº 1: 8a. Apresentar o VT. contextualizando-o na 8a. CNS Cidadania. Anotar os seguintes aspectos do discurso: cidadania, direito civil, social e político. Debater os pontos observados. cidadania, direitos civil, social e político. Interromper o vt para salientar estes pontos e permitir a discussão. No final do programa orientar a discussão, buscando sistematizar os pontos observados e discutir o que estes avanços representam na nova constituição em termos de direitos efetivos para a população.

(3º dia)

- | | |
|--|---|
| <p>- Ler e discutir o texto nº 3: Política Social e Democracia: Reflexões sobre o Legado da Seguridade Social. Destaque o conceito de Cidadania e enfoque os elementos dos direitos sociais, civis e políticos. Confronte o desenvolvimento das políticas sociais na Europa (Inglaterra e Alemanha) buscando identificar os seus determinantes. Discutir como ocorreu no Brasil o desenvolvimento das políticas sociais.</p> | <p>Orientar a leitura em pequenos grupos, auxiliando a discriminar no texto os tópicos sobre cidadania, direitos civis, sociais e políticos identificados na discussão do vídeo.</p> |
| <p>- Participar do debate sobre o vídeo nº 1 e texto nº 3, organizando uma síntese do tópico.</p> | <p>Coordenar o debate e a síntese do tópico, incluindo os conceitos de cidadania, direitos civis, sociais, políticos e Estado. Introduzir o tema política de saúde fazendo a devida articulação com esse tópico. Destacar o conceito de hegemonia e contra-hegemonia.</p> |
| <p>- Assistir o Vt nº 2. Os Caminhos da Reforma Sanitária. Anotar os principais pontos de cada depoimento, enfocando os seguintes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none">. Reforma Sanitária Brasileira. Evolução histórica. Determinantes. Desdobramentos no período recente. | <p>Apresentar o Vt. contextualizando-o no cenário da RSB. Orientar as discussões buscando dar respostas às seguintes questões: O que é o movimento de RSB? Quais os seus determinantes e atores? Quais as perspectivas de desdobramento?</p> |

- Assistir a exposição: O Histórico da Organização do Sistema de Saúde no Brasil. Orientar o expositor, quando for o caso, para ressaltar os determinantes sócio-econômicos de cada período na estruturação do Sistema de Saúde no Brasil. (Nota: OS textos básicos para subsidiar esta exposição estão destacados na "Bibliografia Complementar").

(4º dia)

Assistir o Vt nº 3
Processo Constituinte.

Apresentar o Vt e contextualizá-lo. Destacar as características do processo político no trabalho constitucional, as forças atuantes e os principais avanços aprovados.

Ler o texto nº 4. Os Caminhos do Sistema Único de Saúde no Brasil: algumas considerações e propostas. Analisar os aspectos jurídico-legais, confrontando com as discussões dos dois Vts anteriores. Discutir os aspectos políticos administrativos e os aspectos técnicos estratégicos a luz das questões de RH.

Orientar a leitura e discussão em pequenos grupos. Facilitar o processo de análise e discussão do texto salientando as características do processo jurídico político no trabalho constitucional, a importância do SUS e o processo de descentralização (SES e SMS).

Ler o texto nº 5 e nº 6
Constituição Artigos
194 - 200. Lei do SUS.

Orientar a leitura e discussão, relacionando os aspectos analisados

Participar de plenária sobre o Sistema Único de Saúde.

na leitura do texto nº 4 e VTs apresentados.

Coordenar e estimular o debate sistematizando as principais questões político-jurídicas legislação específica Estados e Municípios; político-administrativas: competências de cada esfera de governo: financiamento, descentralização, administração e gestão, força de trabalho; e, aspectos estratégicos técnicos - a rede de serviço, sua qualificação tecnológica e as questões de RH.

(5º dia)

- Ler o texto nº 7 Sistema Único de Saúde: Diretrizes para Formulação da Política de Recursos Humanos.

Orientar a leitura em pequenos grupos, estimular a identificação de relações entre o texto e os problemas identificados no início do módulo.
Orientar a discussão sobre os tópicos de diagnósticos da situação de RH em Saúde:
. distribuição geográfica inadequada.
. segmentação do mercado de trabalho
. inadequação da preparação de RH.
. inadequação da composição das equipes.
. falta de valorização dos trabalhadores.
Compare este diagnóstico com os problemas

apontados pelo grupo no início do módulo.

- Sintetizar os principais elementos das políticas sociais e de saúde relacionadas a RH.

Estimular a discussão orientando a síntese em torno dos aspectos constitutivos do CADRHU: FT, PPS e APS.

- Avaliar o processo do 1º módulo, discutir exercício para Módulo II.

Orientar o exercício para o Módulo II e sistematizar a experiência do Módulo I. (A partir do referencial de problemas de RH, do diagnóstico da situação dos serviços de saúde, a compreensão do PTS - DST e DTT, as relações das políticas sociais com as propostas do movimento de RSB localizar as questões de RH).

EXERCÍCIO INTER-MÓDULOS

Este exercício tem por finalidade o levantamento de dados que serão trabalhados durante a execução dos cinco módulos do CADRHU. Estes dados devem ser levantados nas várias instituições prestadoras de serviços de saúde e de preparação de pessoal de saúde, assim como de entidades da sociedade civil representativas das classes trabalhadoras em saúde.

O exercício deverá ser realizado como preparação gradativa no período de intervalo entre cada um dos módulos. Espera-se que ao chegar ao quinto Módulo todo o material possa subsidiar o exercício final do curso.

As questões 1 e 2 do exercício devem ser preparadas entre o Módulo de Política (I) e o de Força de Trabalho (II). A questão 3 entre o Módulo de Força de Trabalho em Saúde (II) e o de Preparação de Pessoal de Saúde (III). A questão 4 entre o Módulo de Preparação de Pessoal de Saúde (III) e o Módulo de Administração de Pessoal de Saúde (IV). Finalmente, entre o Módulo de Administração (IV) e o de Planejamento (V), deve-se aprofundar a análise de todo o material, sistematizando o exercício final do curso.

Vale ressaltar que os dados referentes à questão 2 serão necessárias ao Módulo III e IV.

QUESTÃO 1 - Relacionar os diferentes tipos de prestadores de serviços que constituem o sistema de atenção à saúde em sua região, levantando suas principais características quanto à clientela usuária, modalidades de acesso, recursos ofertados à população e modos de organização de trabalho em saúde.

QUESTÃO 2 - Levantar o quadro de pessoal (quantitativos) adscrito ao órgão de DRH/DP da Instituição em que você trabalha, classificando o pessoal existente por: categoria profissional; exercício/lotação (local/ regional/ central)/área de atividade (administrativa/ apoio diagnóstico/ assistência direta).

QUESTÃO 3 - Levantar os cursos de formação de pessoal para a área de saúde de nível superior e médio-elementar existentes na área de abrangência da Instituição em que você trabalha. Obter, se possível, o número de vagas e o número de egressos para os anos em que os dados estiverem disponíveis.

QUESTÃO 4 - Levantar as associações, sindicatos e conselhos profissionais da área de saúde que atuam na área de abrangência da instituição em que você trabalha. Obter, se possível, número de filiados e principais atividades e funções desenvolvidas por estas entidades bem como o início de suas atividades na região.

MÓDULO I - BIBLIOGRAFIA BÁSICA

01. GONÇALVES, R.B.M. Processo de Trabalho em Saúde. Produzido para CADRHU, 1988. (mimeo)
02. NOGUEIRA, R. P. Processo de Trabalho e Organização de Serviço. Produzido para CADRHU, 1989. (mimeo)
03. FLEURY, S. M. Teixeira. Política Social e Democracia: reflexões sobre o legado da Seguridade Social. Cadernos de saúde Pública, RJ., 1(4): 400 - 417, out/dez. 1985.
04. NETO, Eleutério Rodriguez. Os Caminhos do Sistema Único de Saúde. NESP/FS/UnB; IPEA/IPLAN/CSP, 1990. (mimeo)
05. Constituição República Federativa do Brasil. 1988. Título VIII - Capítulo II - Seção II (Art. 196-200) - Título VIII - Capítulo II.
06. Brasil, Lei do sistema Único de saúde (em trâmite no Congresso Nacional).
07. Ministério da Saúde. Sistema Único de Saúde. Diretrizes para Formulação da Política de Recursos Humanos. Brasília, 1989.

MÓDULO I
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR RECOMENDADA

01. BRAGA, J.C. e Des DE PAULA, S. Política de Saúde e Capacitação da Medicina: período Pós-64.
02. CNRH - Conferência Nacional de Recursos Humanos
03. COSTA, N. R. Lutas urbanas e controle Sanitário. Cap. II: Capitalismo e saúde Pública no Brasil. Petrópolis. Vozes. ABRASCO. 1976.
04. CORDONI JR, L. Medicina Comunitária: Emergência e desenvolvimento na sociedade brasileira. Dissertação do mestrado. Cap. 2: a Evolução dos serviços de saúde no Brasil (1930-1964).
05. FLEURY, M. Teixeira. Cidadania, Direitos Sociais e Estado. IN: Anais da 8a. Conferência Nacional de Saúde, 91-112, 1987, Ministério da Saúde.
06. FLEURY, M. Teixeira. O dilema da Reforma Sanitária Brasileira. Reforma Sanitária Itália e Brasil. 1988. 1a. edição. HUCITEC - CEBES. pgs. 195 a 207.
07. OLIVEIRA, Jaime Antonio de Araújo e FLEURY, Sônia M. Teixeira. Previdência Social: 60 anos de história da Previdência no Brasil. Petrópolis, Vozes - ABRASCO, 1986.
08. PAIM, Jairnilson. Direito à Saúde, Cidadania e Estado. In: Anais da 8a. Conferência Nacional de saúde, 45-57, 1987.
09. PIOLA, Sérgio Francisco. Gasto e Financiamento do Sistema de Saúde Brasileiro (mimeo).
10. POSSAS, Cristina A. Reforma Sanitária: A Hora da Ação, 1986 (mimeo).

11. POSSAS, Cristina A. Reorganização do sistema de Saúde: elementos para o debate da Reforma Sanitária Brasileira. Documento apresentado à VIII CNS, 1986 (mimeo).
12. PPREPS - Programa de Preparação Estratégica de Pessoal em Saúde.
13. RODRIGUEZ, Neto Eleutério. Proposta de Reordenamento da SNS. VIII CNS.
14. RODRIGUEZ, Neto Eleutério. Proposta de conteúdo para uma nova Lei do Sistema Nacional de Saúde, 1987 (mimeo).
15. STROTZ, E. N. Baixos salários, pouca saúde. Os males do Brasil são. Em:
16. Relatório Final da 8a. CNS. Anais. Ministério da Saúde, pg. 381, 1987.
17. ESCOREL, S. Revirada na saúde. Revista Tema nº 11. Novembro de 1988. FIOCRUZ. RJ.
18. TEMPORÃO, J. E. Os avanços e recuos do novo sistema. Revista Tema nº 11. Novembro de 1988. FIOCRUZ. RJ.

OBSERVAÇÃO: Esta bibliografia é recomendada como básica para os coordenadores do curso.

MÓDULO II: Força de trabalho em Saúde

Apresentação:

Este módulo, o segundo do curso de Desenvolvimento de Recursos Humanos, apresenta elementos teóricos, conceituais e metodológicos recentes que informam os processos de investigação e intervenção na área de recursos humanos. Pretende-se fornecer aos participantes um instrumental analítico-operativo para uma abordagem integrada das questões de força de trabalho em saúde no Brasil. Pode-se, esquematicamente, dividir esse módulo em três momentos. O primeiro, mais conceitual, explora os aspectos econômicos, demográficos, históricos e sociais considerados básicos para a interpretação da estrutura e da dinâmica do emprego e do mercado de trabalho em Saúde. O segundo momento, analisa as evidências empíricas sobre a evolução e a dinâmica da força de trabalho em saúde no Brasil. Estão disponíveis dados desde o último quartel desse século. Busca-se apontar as tendências e perspectivas de desenvolvimento frente ao cenário da Reforma Sanitária e seus pressupostos democráticos. O terceiro momento, aplica os conhecimentos na formulação de um diagnóstico loco-regional da estrutura da força de trabalho em saúde.

Ementa:

. Elementos da teoria do mercado de trabalho em Saúde (mts); as categorias superestruturais (os distintos recortes sobre o mercado de trabalho; força de trabalho; recursos humanos; emprego) e as categorias operacionais;

. Fontes de informação sobre fts;

. Aspectos da Evolução histórica das profissões de saúde;

. Crescimento da ocupação em saúde e terciarização da atividade econômica no Brasil;

FTS e emprego de saúde: dinâmica e composição no Brasil, Regiões e Estados; evidências empíricas; tendências e perspectivas.

Objetivo Geral:

Analisar a estrutura da FTS buscando integrar os principais aspectos sócio-demográficos, políticos, ideológicos e econômicos de sua conformação, uso e inserção nos serviços de saúde.

Objetivos Específicos:

1. Conceituar força de trabalho, recursos humanos e emprego; discutir os principais usos e implicações dessas abordagens sobre o mercado de trabalho em saúde;

2. Discutir conceitos ligados à atividade econômica;

3. Discutir os conceitos de: trabalhadores em saúde, profissionais de saúde, pessoal de saúde e desocupados em saúde, discutir as possibilidades de utilização desses conceitos;

4. Discutir aspectos políticos e histórico-sociais da conformação das profissões e ocupações da área de saúde;

5. Descrever as principais fontes de informações sobre FTS;

6. Analisar a estrutura e a dinâmica da FTS no Brasil nas últimas décadas.

Sequência de atividades:

Abertura do Módulo II: Apresentação dos objetivos, conteúdos e proposta de trabalho para a semana.

| ALUNO | COORDENADOR |
|-------|-------------|
|-------|-------------|

(1 dia)

Apresentar exercício realizado no intervalo entre o módulo I e II, questão 1.

Facilitar a Sistematização, introduzindo a discussão dos seguintes temas:

1.Heterogeneidade das formas de organização da produção de serviços de saúde e segmentação do mercado de trabalho.

2.Aspectos da composição e estrutura ocupacional das Instituições de Saúde e dificuldades de classificação do pessoal;

3.Aspectos da oferta de força de trabalho na região;
- acesso, usos e adequação das fontes de informação disponíveis;

4.Corporações e mercado de trabalho.

Ampliar a discussão buscando identificar as correlações entre os problemas de RH e as políticas de saúde discutidas no Módulo I.

Leitura do Texto nº 1
-A Força de Trabalho em

Orientar a leitura em pequenos grupos.

Saúde: Aspectos Teóricos, Conceituais e Metodológicos.

Salientar os conceitos de mercado de trabalho em saúde - configurações e evolução histórica; força de trabalho e recursos humanos, emprego; PEA; oferta e demanda de emprego.

(2º dia)

Discutir em plenária e sintetizar os conceitos axiais do Texto 1.

Facilitar a sistematização e síntese dos conceitos buscando relacioná-los ao exercício apresentado no início do módulo. Os principais aspectos a serem apreendidos:
a) historicidade e determinação social dos conceitos de mercado e profissionais de saúde;
b) usos e implicações dos enfoques FT, RH e Emprego em Saúde;
c) conceitos ligados à atividade econômica e aplicações particulares ao setor saúde;
d) oferta e demanda de FTS.

Leitura do Texto nº 2 "Dinâmica Organizativa dos Profissionais de Saúde no Brasil".

Orientar a leitura em pequenos grupos.

Discutir em plenária os aspectos fundamentais da evolução e mudanças nas formas de organização dos profissionais de saúde, suas relações com o Estado e impactos de sua ação sobre o mercado de trabalho.

Facilitar a discussão buscando sistematizar os seguintes aspectos: evolução histórica das categorias; corporativismo e neo corporativismo; elementos políticos ideológicos das corporações: desempenho no MT e a questão da RSB.

(3º dia)

Assistir a exposição sobre características do censo demográfico.

Expor sobre as características mais relevantes dos censos demográficos (unidade de pesquisa, periodicidade abrangência, etc.).

Ler o Texto nº 3: "A força de trabalho em saúde dos anos 70: Percalços e Tendências".

Orientar a leitura em pequenos grupos. Salientar a base empírica de dados que orientam o trabalho.

Assistir a exposição sobre características de AMS.

Expor sobre as principais características da pesquisa de Assistência Médica Sanitária (AMS) do IBGE. (unidade de pesquisa, abrangência, limites, etc.)

Ler o texto nº 4 "Elementos de dinâmica e da estrutura do emprego em saúde no Brasil: compreender para explicar".

Orientar a leitura em pequenos grupos. Salientar a base empírica de dados da dinâmica do emprego no Brasil.

Apresentar em plenária as principais tendências da FTS no Brasil na década de 70, relacionando seus determinantes.

Facilitar a sistematização conduzindo o processo de identificação e discussão dos determinantes e perspectivas de evolução da FTS Brasil e do emprego em saúde.

(4º dia)

Assistir exposição - Fontes de informação sobre FTS.

Expor sobre as principais fontes de informação sobre FTS no Brasil, sua abrangência e restrições.

Desenvolver o diagnóstico loco-

Orientar o desenvolvimento do exercício, exemplifican-

regional da FTS, utilizando as tabelas de emprego em saúde nos Estados/Regiões/Municípios.

Discutir a natureza, abrangência e limites da fonte, a partir da análise de aspectos principais dos formulários e tabulações. Analisar os dados do emprego e da capacidade instalada no setor saúde para seu Estado, Região ou Município.

do cálculos e discutindo as questões propostas para os alunos.

(5º dia)

Apresentar, por grupos, o Exercício anterior, identificando a composição, estrutura, evolução e tendências do emprego detectadas, suas relações com a capacidade instalada no setor de serviços de saúde da região e as perspectivas diante da RSB.

Avaliar o módulo e discutir o exercício para o módulo III.

Orientar a apresentação, auxiliando a sistematização e interpretação das evidências empíricas examinadas. Buscando correlacionar às características mais gerais encontradas para outras regiões do país, apontando semelhanças e diferenças.

Facilitar o processo de avaliação. Dar orientação para o desenvolvimento da sequência do exercício para o módulo III.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

01. MEDICI, André. C; MACHADO, Maria Helena; NOGUEIRA, Roberto P.; GIRARDI, Sábado. N.: "Aspectos Teóricos, Conceituais e Metodológicos da Força de Trabalho em Saúde".
- 02.-----, "Dinâmica Organizativa dos Profissionais de Saúde no Brasil": in Mercado de Trabalho em Saúde no Brasil: Aspectos Estruturais e Conjunturais, Rio de Janeiro, Dezembro de 1987, cap. 6. pp 283-314.
03. MEDICI, A. C.: "A Força de Trabalho em Saúde no Brasil dos anos 70: percalços e tendências" in Rev. Adm. Pub., jul. set., 1986, vol. 20, no 3, ed: FGV, pp. 54-69. Este texto foi reeditado em TEXTOS DE APOIO, PLANEJAMENTO I, RECURSOS HUMANOS EM SAÚDE, FIOCRUZ/ENSP, Rio de Janeiro, 1987.
04. GIRARDI, Sábado N: "Elementos da Estrutura e da Dinâmica do Emprego em Saúde no Brasil: Compreender para explicar"; Belo Horizonte, 1988.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

01. COFEN/ABEN: O Exercício da Enfermagem nas Instituições de Saúde no Brasil, 1982-3, vol. I, A força de trabalho em enfermagem, Rio de Janeiro, 1985. Ed. COFEN.
02. CADERNOS FUNDAP (10), São Paulo, jul. 1985 - vários artigos (especialmente para discussão das profissões de saúde).
03. DONNANGELO, MCF: Saúde e Sociedade, São Paulo, Duas Cidades, 1976.
04. GIRARDI, SN: O Perfil do emprego em saúde no Brasil; in Cadernos de Saúde Pública, Rio de Janeiro, out. dez., 1986.
05. MACHADO, MH: A Força de Trabalho Feminina em Saúde no Brasil; in Cadernos de Saúde Pública, Rio de Janeiro, out. dez., 1986.
06. ----- Profissões de Saúde - Um enfoque sociológico, Rio de Janeiro, 1988, (mimeo) 22p.
07. ----- A Sociedade e as Organizações, Rio de Janeiro 1988, (mimeo), 20p.
08. MEDICI, AC e AGUIAR, MAS: Para entender o mercado de trabalho: como se mede o emprego e o subemprego, Ed. Univ. Santa Ursula/IBASE, RJ, nov. de 1986.
09. MEDICI, AC; NOGUEIRA RP; MACHADO MH e GIRARDI, SN: Mercado de Trabalho em Saúde no Brasil: Aspectos Estruturais e Conjunturais, Relatório de Pesquisa, ENSP/NESCON, Rio de Janeiro, Dez. de 1987.
10. NOGUEIRA, R.P: Força de Trabalho x Recursos Humanos; Rev. Adm. Pub., RJ, 1983.
11. -----, Dinâmica do Mercado de Trabalho em saúde no Brasil, 1970-83, Brasília, OPS,. 1986.

12. -----, A Força de Trabalho em Saúde no Contexto da Reforma Sanitária, in Cadernos de Saúde Pública, R.J, 1988.
13. PAIM, ELSA R. e MEDICI, AC: A estrutura e a dinâmica da força de trabalho em enfermagem no Brasil da década de 70, Rio de Janeiro (1984), Cadernos de Saúde Pública, 1988. (no prelo).
14. TEXTOS DE APOIO, PLANEJAMENTO I, RECURSOS HUMANOS EM SAÚDE. Vários Autores, PEC/ENSP, Rio de Janeiro, 1987.

MÓDULO III: Preparação de Pessoal em Saúde

Apresentação:

A preparação de pessoal como área temática para o estudo das questões de desenvolvimento de recursos humanos em saúde é essencial. Ao longo das últimas décadas tanto os processos de formação como os de capacitação de pessoal e educação continuada da força de trabalho empregada no setor vem sofrendo mudanças estruturais. Estas mudanças resultam de avanços no próprio desenvolvimento da área de saúde, e principalmente de mudanças no processo de prestação de serviço de saúde, assim como, das condições de saúde da população e também de avanços no campo de educação.

Este módulo, o terceiro do Curso de Atualização em Desenvolvimento de Recursos Humanos, pretende discutir amplamente a problemática da preparação de pessoal de saúde, suas contradições, tendências e perspectivas. Com este propósito o módulo busca desenvolver uma consciência crítica desta problemática e a discussão de alternativas que se apresentam frente a Reforma Sanitária.

Ementa:

- . Processo de Trabalho em Saúde. Conceito e Histórico
 - Divisão técnica do trabalho
 - Especificidade do trabalho
 - Integralidade da ação de saúde

- . Preparação de Pessoal em Saúde
 - Formação em Instituições de Educação 3º grau 2º e 1º graus
 - Conceito, evolução dos processos institucionais, legislação pertinente.
 - Formação de Pessoal pelas Instituições de Saúde.
 - Conceito - Larga Escala
 - Ensino Supletivo

- Capacitação em Serviço
Conceito, análise das principais experiências e problemas
- Educação continuada
Conceito, análise das principais experiências
- Treinamento Emergencial
Conceito, análise de experiências e problemas.

. Relação entre as questões epistemológicas do saber e a metodologia no processo ensino-aprendizagem.

- Educação de adultos
- Preparação de pessoal pelas Instituições de Saúde e sua integração no serviço.

. Análise das principais estratégias metodológicas de preparação em serviço.

- Integração docente assistencial
- Integração ensino serviço
- Processo de supervisão

Objetivos:

. Geral:

- Analisar o processo de trabalho e os processos de preparação de Recursos Humanos em Saúde no período recente, enfocando especialmente as estratégias metodológicas e pedagógicas de ensino/aprendizagem.

. Específicos:

- Discutir o processo de Trabalho em Saúde como Trabalho Coletivo e as questões do processo educativo que emergem desse processo.

- Analisar os processos de preparação de recursos humanos em saúde nas últimas décadas.

. Descrever e analisar a evolução da formação de profissionais universitários.

. Discutir os determinantes dos modelos de formação de profissionais de saúde.

. Analisar os processos de formação de 2º e 1º graus de pessoal de saúde em

Instituições do setor de educação e de saúde.

. Descrever e analisar os processos de capacitação de pessoal em saúde.

. Discutir os processos de educação continuada.

. Descrever e analisar os processos de treinamento emergencial.

- Discutir os principais aspectos metodológicos do processo ensino aprendizagem.

- Discutir as principais estratégias metodológicas de preparação de pessoal em Instituições de Saúde.

Sequência de Atividades:

- Abertura do Módulo III: Apresentação dos objetivos, conteúdos e proposta de trabalho para a semana.

ALUNO

COORDENADOR

Atividade 1

(1º dia)

Apresentar o resultado da questão 2 do exercício do Curso. Discutir os dados pontualizando os principais conceitos no módulo sobre FTS.

-Reforçar os conceitos de força de trabalho em saúde, recursos humanos, emprego PEA, pessoal de saúde utilizando os dados do exercício. Fazer ligação com a próxima atividade.

Atividade 2

Descrever o processo de trabalho em uma indústria.

-Facilitar o grupo a descrever o processo sem julgamento, buscar a reflexão de experiências concretas nos processos produtivos regionais.

Descrever o processo de trabalho em uma unidade de prestação de serviço de saúde.

-Idem - destacar os serviços de apoio nos diferentes níveis e os serviços finais.

Comparar os dois processos.

-Orientar a comparação buscando identificar as semelhanças e diferenças, dando ênfase aos conceitos de cooperação - trabalho associado, divisão social e técnica do trabalho (vertical e horizontal) e a direcionalidade técnica.

Ler e discutir os textos 1 e 2.

-Orientar a discussão dos textos salientando os conceitos de processo produtivo, especificidade e integralidade da ação de saúde.

Sintetizar os conceitos relativos ao objetivo nº 1.

-Identificar as questões do processo educativo que emergem do processo de trabalho.

Atividade 3

(2º e 3º dias)

Descrever quais as formas de preparação de pessoal de saúde.

-Estimular o grupo a descrever formas de preparação de pessoal orientando o mapeamento das várias formas de preparação nas instituições responsáveis.

A partir da questão 3 do exercício do curso identificar as instituições que tem tido responsabilidade

-Orientar o grupo na identificação das instituições buscando analisar o papel histórico dessas

| | |
|---|---|
| na preparação de pessoal de saúde no Brasil. | instituições no processo de preparação de pessoal de saúde e destacar o processo de planejamento das atividades de preparação. |
| Assistir VT: "A Universidade e as Práticas de Saúde" e participar da discussão sobre determinantes do processo de formação de profissionais universitários. | -Orientar a discussão destacando os determinantes do processo de formação de profissionais de saúde na Universidade e os movimentos de mudanças curriculares importantes. |
| Leitura do texto 3. | -Orientar a leitura e discussão do texto salientando os principais movimentos de ensino das profissões de saúde (H.C., Medicina Comunitária, Medicina Preventiva, IDA). |
| Assistir o VT: "Formação de Pessoal de 1º e 2º graus - Base Legal" e participar de debate sobre modelos de preparação de pessoal de 2º e 1º graus em Instituições de Educação e de Saúde. | -Orientar a discussão destacando a legislação de 1º e 2º, ensino regular, supletivo e suas funções. Problemas, vantagens, desvantagens. |
| Leitura do texto 4. | -Orientar a leitura e discussão salientando os conceitos de ensino regular e supletivo. |
| Analisar o processo de preparação de pessoal nas Instituições de Saúde, de acordo com o mapeamento do exercício 3. | -Estimular a discussão buscando estabelecer os conceitos de formação, capacitação, educação continuada e treinamento emergencial. |

Assistir o VT e ler o texto 5.

-Descrever e analisar o projeto Larga Escala.

Ler o texto 6 e 7.

-Destacar o conceito de integração ensino, serviço (Texto 5 e 6).

-Destacar o conceito de supervisão enquanto controle do processo de trabalho e apoio pedagógico (Texto 7).

-Chamar a atenção para a necessidade de abstrair os aspectos contextuais do texto sobre supervisão, buscando relacioná-lo ao contexto do modelo assistencial (Distrito Sanitário). Conceitos de Supervisão. Processo geral e específico.

Sintetizar os conceitos, princípios e processos de preparação de pessoal de saúde.

-Orientar o grupo para voltar ao mapeamento sobre preparação de pessoal em saúde recuperando todos os conceitos, princípios e processos de preparação de pessoal em Saúde.

Atividade 4

(4º dia)

Ler e discutir um dos textos: '(8.1, 8.2, 8.3 ou 8.4)

-Dividir o grupo em 4 e discutir um dos textos nº 8 para cada grupo. Orientar os pequenos grupos quanto a leitura e discussão de cada um dos textos.

8.1) Gadotti - Buscar compreender as amplas relações entre a educação e sociedade.

8.2) Saviani - Buscar a compreensão dos elementos dos métodos com os objetivos de educação em uma sociedade.

8.3) Candau - Buscar a reflexão e a crítica das questões de didática nos processos educacionais.

8.4) OTT.M.B. - Refletir sobre o exemplo de métodos problematizadores.

Discutir cada um dos textos lidos na etapa preliminar.

-Orientar o grupo quanto ao processo: um representante de cada um dos grupos conforme um novo grupo. Na primeira fase relata a leitura realizada. Depois do relato das quatro leituras o grupo discute e se prepara para apresentar o resultado em plenária.

Apresentar o resultado das quatro leituras em plenária.

-Orientar a discussão para aprofundar os conteúdos de metodologia pedagógica, educação e processos de aprendizagem encontrados nos textos.

Ler e discutir o texto 9.

-Estimular o grupo a discutir suas experiências com a preparação de adultos pelas Instituições de Saúde, buscando

aprofundar as questões e os esquemas de aprendizagem.

Atividade 5

(5º dia)

Analisar o instrumento de planejamento institucional para a área de desenvolvimento de RH.

-Estimular a discussão e orientar a classificação dos diferentes aspectos planejamento e programação de desenvolvimento de Rh de acordo com os conceitos, princípios e processos analisados neste módulo. Considerar a proposta institucional para capacitar e manter qualificada a FTS empregada.

Sintetizar todo o processo vivenciado durante o módulo.

-Estimular a discussão buscando a sistematização a partir do processo de trabalho - levantar as necessidades específicas de preparação de categorias e àquelas comuns ao coletivo de trabalhadores - preparação de pessoal de saúde - diferença entre formação e diferentes tipos de capacitações e adequação de metodologias;contradições contidas no instrumento de planejamento e alternativas para melhorar esses instrumentos

Avaliar o módulo a partir do processo vivenciado, buscar identificar os pontos positivos e negativos.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

01. BRAVERMAN, H. Trabalho e Capital Monopolista. Divisão Técnica do Trabalho, Zahar, Rio, 1977.
02. NOGUEIRA, R.P. Capital e Trabalho nos Serviços de Saúde. Introdução e o Conceito de Serviços; Determinação Geral. (mimeo)
03. SOUZA, A. Integração Docente Assistencial. NUTES/UFRJ. (mimeo), 1984.
04. GALVÃO, E. et ARAÚJO, r. Formação de Pessoal de Primeiro e Segundo Graus; Base Legal. (mimeo), 1987.
05. SANTOS, ISABEL DOS SOUZA, ALINA, A. Formação de Pessoal de Nível Médio pelas Instituições de Saúde; Projeto Larga Escala, uma experiência em Construção. Saúde em Debate. (24): 61-64 Março 1989.
06. SANTOS, I., VIEIRA, T.C.V.; et SOUZA, A. Preparação de Pessoal de 1º e 2º Graus em Instituições de Saúde. (mimeo), 1987.
07. NOGUEIRA, R.P. supervisão. OPS/MS. 1979 (mimeo). MINISTÉRIO DA SAÚDE, Supervisão em Serviços Básicos de Saúde/MS. Textos Básicos, 1982.
- 8.1. GADOTTI, M. Educação e Poder. Introdução a Pedagogia do Conflito. Cortez; São Paulo, 1985 - AÇÃO PEDAGÓGICA E PRÁTICA SOCIAL TRANSFORMADORA.
- 8.2. SAVIANI, D. Escola e Democracia. Cortez, São Paulo, 1985. Escola e Democracia I - Teoria da Curvatura da Vara.
- 8.3. CANDAU, V.M. A Didática e a Formação de Educadores - Da Exaltação à Negação: Busca da Relevância. Em: Didática em Questão. Vozes, Rio de Janeiro, 1986.

- 8.4. OTT, M.B. - A Escola e a Solução de Problemas - Em: Didática em Questão - Vozes, Rio de Janeiro, 1986.
09. MS/MEC/MPAS/OPS. Do Processo de Ensinar ao processo de Aprender. Acordo MS/MEC/MPAS/OPS - LARGA ESCALA (mimeo).

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

01. Associação Brasileira de Enfermagem e Instituto Nacional de Previdência Social. Subsídios para a conceituação da assistência de enfermagem rumo a reforma sanitária. Brasília, 1987. (mimeo).
02. BARRIGA, Angel Diaz. Didática y Curriculum. Gta. Ed., México, Nevomar, 1988.
03. CURY, Carlos R. J., Ideologia e Educação Brasileira, São Paulo, Cortez e Moraes, 1978.
04. DONNANGELO, Maria Cecilia. Pereira, Luíz. Saúde e Sociedade. São Paulo. Duas Cidades, 1976.
05. FREIRE, Paulo, Ação Cultural para a Liberdade e outros escritos, Rio de Janeiro, Ed. Paz e Terra, 1976.
06. -----, Pedagogia do Oprimido, Rio de Janeiro, Ed. Paz e Terra, 1979.
07. -----, Extensão ou Comunicação?, Rio de Janeiro, Ed. Paz e Terra, 1980.
08. LEFEBVRE, Henri, Lógica Formal/Lógica Dialética, Rio, Civ. Brasileira, 1975.
09. LIBANEO, José Carlos, Democratização de Escola Pública. A Pedagogia Crítica Social dos Conteúdos. Ed. Loyola, São Paulo, 1989.
10. -----, "Anotações sobre a questão pedagógico-didática e a política social", in Anais da III CBE, 1984.
11. MARTINS, Maria L. R., "A problematização como prática pedagógica", in Anais da III CBE, 1984.

12. MARX, Karl. O Capital. Crítica da economia política. Trad. Reginaldo Santa Ana, Rio de Janeiro, 1988. VI.
13. PAIVA, Vanilda P., "Anotações para um estudo sobre o populismo católico e a educação no Brasil", s/d, (mimeo).
14. PONCE, Anibal, Educação e Luta de Classes, São Paulo, Cortez Editora, Autores Associados, 1982.
15. RIBEIRO, Maria L., História da Educação Brasileira, São Paulo, Cortez e Moraes, 1978.
16. SAVIANI, Dermeval, Escola e Democracia, São Paulo, Cortez/Ed. Assoc., 1983.
17. SCHAFF, Adam, História e Verdade, São Paulo, Martins Fontes, 1983.
18. SOUZA, Alina. Galvão, Ena dos Santos, Isabel e Roschke Maria Alice. El proceso educativo. Serie Educación Permanente de Pessoal de Salud en la Región de las Américas. Fascículo IV. Serie Desarrollo de Recursos Humanos nº 81. Washington, D.C. OPS/OMS. 1989.
19. SUCHODOLSKI, Bogdan, Teoria marxista de la Educación, México, Grijalbo, 1966.

MÓDULO IV - Administração de Pessoal de Saúde

Apresentação:

Este módulo, o quarto do Curso de Atualização em Desenvolvimento de Recursos Humanos, traz a discussão os conceitos e as metodologias aplicadas à administração de recursos humanos na área de saúde. A discussão está pautada no enfoque estratégico. Pretende-se como primeira aproximação estudar o instrumental analítico-operativo para propiciar além de uma abordagem integrada das diversas funções de administração de recursos humanos, subsídios para intervenção nas diversas questões suscitadas pelo tema. Assim, destaca-se os aspectos estratégicos da administração de recursos humanos, vista como um meio para atingir os objetivos dos planos de saúde e também um meio de defesa dos interesses dos trabalhadores da área. O foco dessa discussão será a própria participação dos trabalhadores em todo esse processo de administração. Os aspectos técnicos discutidos permitem analisar estrategicamente a metodologia para o desenvolvimento de instrumentos específicos.

Ementa:

- . Políticas institucionais e administração de pessoal no projeto de Reforma Sanitária.
- . Plano de cargos e carreiras, conceitos, metodologia, instrumento.
- . Gerência de Recursos Humanos, aspectos de política institucional, movimentos sociais: sindicatos e associações de funcionários.
 - . Recrutamento e seleção de pessoal.
 - . Avaliação de desempenho.
 - . Cadastro, movimentação.

Objetivo Geral:

Analisar as políticas que orientam a Administração de Pessoal da Saúde contextualizando-as nos cenários da RSB.

Objetivos Específicos:

. Analisar as políticas de administração de pessoal de saúde, correlacionando-as com as políticas públicas (explícitas ou tácitas) e com o movimento da Reforma Sanitária.

. Analisar os princípios, métodos e instrumentos utilizados na administração de pessoal no setor saúde.

. Analisar os movimentos sindicais e das associações de funcionários e seus impactos na implementação das políticas de pessoal.

. Rever a conceituação relativa ao posicionamento e funções da administração de pessoal e discutir estratégias alternativas de seu desenvolvimento no contexto institucional (controle social, compromisso com a sociedade e gestão participativa).

Sequência de Atividades:

Abertura do Módulo IV. Apresentação dos objetivos, conteúdos e proposta de trabalho para a semana.

| ALUNO | COORDENADOR |
|-------|-------------|
|-------|-------------|

(1º dia)

Apresentar o levantamento realizado, parte do exercício do curso, questão 4.

Coordenar a apresentação dos grupos salientados às políticas de administração de pessoal das instituições:

formas de recrutamento, seleção, lotação, remanejamento, acompanhamento, plano de cargos e salários, avaliação de desempenho, etc.

Estimular o debate sobre as corporações e facilitar a análise das relações entre as experiências dos alunos com essas entidades e o peso de cada uma delas na política de administração de recursos humanos de cada instituição.

Assistir exposição sobre "Introdução a teoria geral administração".

Expor o tema apresentando as principais características das abordagens prescritivas e normativas versus aquelas explicativas e descritivas.

Ler o texto nº 1: "Em busca de uma teoria e prática".

Orientar a leitura em pequenos grupos salientando os conceitos alienação do trabalho-histórico e evolução;

conflito entre o capital e o trabalho; e, (des) alienação.

Discutir em plenária os principais conceitos destacados do texto nº 1, confrontando-os com as teorias da administração.

Facilitar a discussão, sistematizando a partir das várias teorias administrativas o processo de (des) alienação.

(2º dia)

Assistir à exposição sobre plano de cargos e salários.

Expor sobre as concepções, objetivos, critérios básicos e fases na elaboração de um PCS. Explicitar os objetivos do PCS e como instrumento que regula a carreira e salários dos trabalhadores, explicitando a organização técnica do trabalho, os critérios de valorização do trabalho, de justiça e incentivo profissional. Definir os princípios e diretrizes do PCS e o desenvolvimento das etapas para sua elaboração.

Ler o texto 2: Metodologia aplicada à elaboração de plano de cargos e salários para o SUS. Utilizar o roteiro para discussão anexo ao texto.

Orientar a leitura em pequenos grupos, chamando atenção para as questões propostas para discussão incluindo vivências e exemplos da realidade dos serviços.

(3º dia)

Ler e discutir o texto nº 3: Quadro de lotação/

Orientar a leitura em pequenos grupos.

Remanejamento de Pessoal. Utilizar o roteiro de discussão anexo ao texto.

Coadjuvar na discussão das questões propostas, facilitar a expressão de vivências pessoais e exemplos de realidade dos serviços.

Assistir exposição recrutamento, seleção e acompanhamento de pessoal.

Expor o Tema incluindo as etapas de recrutamento mais utilizadas nos serviços, aspectos gerais e específicos do processo de seleção e acompanhamento de pessoal.

Ler e discutir o texto nº 4 "Recrutamento seleção e acompanhamento". Utilizar roteiro de discussão anexo ao texto.

Orientar a leitura em pequenos grupos, salientar as questões apresentadas. Facilitar a expressão de vivências e exemplos da realidade das instituições.

Assistir a exposição sobre avaliação de desempenho.

Expor o tema incluindo os principais sistemas utilizados: simples, binário, forçado, escala gráfica e avaliação por objetivos.

Ler e discutir o texto nº 5: "Avaliação de desempenho". Utilizar o roteiro de discussão anexo ao texto.

Orientar a leitura em pequenos grupos e discussão das questões apresentadas. Facilitar a expressão de vivências e exemplos da realidade dos serviços.

(4º dia)

Participar de plenária e debater os temas discutidos nos dias anteriores: PCS, quadros de lotação/remanejamento de pessoal, recruta-

Orientar a discussão buscando dar unidade aos conceitos, princípios e métodos analisados nos dias anteriores, sobre os temas propostos.

mento e seleção,
avaliação de desempenho.

Facilitar o desenvolvimento de uma síntese globalizante para uma proposta integral de plano de cargos e salários.

Ler e discutir o texto nº 6 e nº 7: "Gestão participativa" e "Avaliação Institucional do Paraná".

Orientar a leitura em pequenos grupos. Facilitar a compreensão exemplificando ou simulando situações análogas.

Discutir em plenária os textos nº 6 e nº 7, apresentar dúvidas e questões para o debate.

Coordenar a discussão e a sistematização dos aspectos básicos das experiências analisadas, com base de discussão de processos de gestão democráticas nas instituições de saúde.

Ler e discutir o texto nº 8 Lei do SUS.

Orientar a leitura em pequenos grupos e a discussão dos aspectos da administração de pessoal contidos na proposta.

(5º dia)

Assistir a exposição e a mesa redonda:
"Panorama atual da situação dos servidores públicos civis na Constituição/88";
"Posicionamento das entidades de classe frente a administração de recursos humanos na RS".

Orientar o expositor sobre as disposições legais que devem ser abordadas de acordo com a Constituição/88 e leis complementares. Orientar os participantes de entidades de classe sobre os aspectos da administração de recursos humanos importantes neste módulo: Planos salários e de carreira, condições de trabalho, regimes especiais, etc.

Avaliar o módulo e discutir o exercício para o módulo V.

Considerar o processo de avaliação, sistematizando a experiência vivida e a integralidade dos conteúdos apresentados. Apresentar o exercício para o módulo V e discutir sua elaboração.

Exercício Instrumental para o Módulo V

Orientação

Este exercício tem por finalidade sistematizar o levantamento dos problemas identificados e analisados nos módulos anteriores, agrupando-se nos três campos de atuação em que se desdobra a política de recursos humanos:

- valorização do trabalhador;
- qualificação do trabalhador;
- reconhecimento da situação e condicionantes do trabalho em saúde.

A estes campos da atuação correspondem as funções institucionais já convencionalmente estabelecidas de **administração** e **preparação** de recursos humanos, além de uma terceira, de realização de estudos e pesquisas destinados a subsidiar as anteriores.

Os participantes do Curso devem organizar-se em grupos segundo suas instituições ou locais de trabalho, de modo que possam fazer discussões e elaborar o exercício no intervalo do IV para o V módulo.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

01. CORDONI, L. JR. Bertoni, A. A. Em Busca de uma Teoria e Práticas Desalienantes na Administração Pública.
02. BRASIL. Metodologia Aplicada à Elaboração de Plano de Cargos e Salários para o SUDS. Comissão Interministerial de Planejamento e Coordenação - CIPLAN, 1987.
03. SBRISSIA, R. R. Quadro de Lotação/Remanejamento de Pessoal. Produzido para o CADRHu, 1987. (mimeo).
04. THIELEN, I. P. Recrutamento Seleção e Acompanhamento. Produzido para o CADRHu, 1987. (mimeo).
05. ----- Avaliação e Desempenho. Produzido para o CADRHu, 1987. (mimeo).
06. SALOMÃO, E. Machado, M.H. Gestão participativa: Uma Alternativa Democrática. Produzido para o CADRHu, 1987. (mimeo).
07. ----- Secretaria de Estado da Saúde. Estudo de Caso: Avaliação Institucional do Paraná. Curitiba, 1987.
08. BRASIL. Lei Orgânica do Sistema Único de Saúde. (em tramitação no Congresso).
09. OLIVEIRA JR., M. Administração de Recursos Humanos nos Municípios. Um desafio aos Planejadores de Saúde. Produzido para o CADRHu. Ipatinga, 1989. (mimeo).

MÓDULO V

PROPOSTA DE DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS

NA REFORMA SANITÁRIA

Apresentação:

O último módulo do CADRHu foi organizado visando a elaboração e debate de propostas para a área de recursos humanos em saúde, a partir da síntese dos conhecimentos tratados nos módulos anteriores.

Os referenciais dos trabalhos serão, de um lado, os princípios e postulados da Reforma Sanitária e, de outro, a situação concreta desse movimento nos Estados, isto é, a implementação do SUS.

A programação do módulo envolve uma sequência de atividades a partir de um exercício elaborado previamente. As conclusões da análise desses trabalhos devem pautar o desenvolvimento do módulo, inclusive a elaboração de propostas relativas a problemas específicos e concretos selecionados pelos próprios grupos de estudo.

Ademais, far-se-á uma avaliação de todo o curso, tendo em vista a adoção de medidas que contribuam para o seu aperfeiçoamento.

Ementa:

- Principais problemas na área de RH para a implementação do SUS relativos a:
 - . FTS e mercado de trabalho;
 - . processos de formação e treinamento profissional;
 - . administração de pessoal nos serviços de saúde.
- Elementos para formulação de política de RH e programação:
 - . conceito de política e plano;
 - . pressupostos para a programação de RH;
 - . projeto setorial / institucional de RH e participação dos trabalhadores;

. instrumentos, métodos e meios.

- Formulação de propostas de ação na área de RH em realidades concretas:

- . organização institucional;
- . prioridades;
- . estratégias;
- . programas, projetos e atividades;
- . financiamento;
- . avaliação.

Objetivo Geral:

Elaborar e debater propostas de atuação política e programática na área de RH, frente às realidades concretas, nos âmbitos nacional, estadual e local, coerentes com o projeto da Reforma Sanitária.

Objetivos Específicos:

- Identificar os principais problemas de RH referentes à preparação e administração e quanto à necessidade de estudos e pesquisas;

- Analisar os problemas identificados à luz do conjunto de conhecimentos referentes aos módulos anteriores, visando definir diretrizes e implicações para sua solução;

- Sistematizar conceitos e métodos de programação de RH;

- Elaborar propostas para atuação estratégica em DRH.

Sequência de Atividades:

Abertura do Módulo V: Apresentação dos objetivos, conteúdos e proposta de trabalho para a semana.

| ALUNO | COORDENADOR |
|-------|-------------|
|-------|-------------|

(1º dia)

| | |
|---|---|
| 1. Apresentar o Exercício (Trabalho de Grupo pré-módulo). | Sistematizar os problemas apresentados, destacando a natureza e o significado dos mesmos, em função dos conhecimentos tratados nos módulos anteriores. |
| 2. Ler e discutir os textos nº 1, nº 2 e nº 3 | Orientar a formação de pequenos grupos e solicitar que analisem as conclusões do exercício frente aos textos referidos; orientar as discussões visando ressaltar a diferença entre listagem e a caracterização de problemas de DRH. |

(2º dia)

| | |
|---|--|
| Participar de plenária de Síntese dos Exercícios. | Orientar a sistematização dos problemas enquanto aos tipos (valorização do trabalhador, preparação das várias categorias e necessidades de conhecimento) e os planos de intervenção: político/jurídico, político/administrativo, político/operacional. |
|---|--|

Assistir e participar da exposição: Formulação e Implementação da Política de Recursos Humanos.

Organizar uma exposição abordando os seguintes tópicos: Política e plano; princípios e diretrizes; problemas, soluções e prioridades: viabilidade, factibilidade e coerência; desenho estratégico; avaliação.

Ler e Discutir o Texto nº 4

Orientar a formação de pequenos grupos e ajudá-los a identificar e analisar os elementos de formulação de política de RH apresentados no texto.

(3º dia)

Ler e Discutir o Texto 5:

Orientar a formação de pequenos grupos e ajudá-los a identificar e analisar os momentos e características do planejamento estratégico de RH apresentados no texto.

Assistir e participar de exposição: Programação em Desenvolvimento de Recursos Humanos.

Organizar uma exposição abordando os seguintes tópicos: projeto institucional e participações corporativas; organização administrativa e assistencial; instrumentos, métodos e meios, programas, projetos e atividades.

Elaborar proposta de atuação referente a situação concreta no seu estado/instituição

Orientar a elaboração dos trabalhos de grupo, sugerindo aplicar os conceitos e métodos

(Trabalho de Grupo do
Módulo)

apresentados e
discutidos.
anteriormente, sobre
uma situação
específica e particular:
um determinado problema
definido pelo exercício
no início do módulo ou o
conjunto de problemas de
uma instituição.

(4º e 5º dias)

Continuar a elaboração
exercício

Assessorar os grupos do
processo segundo
orientação anterior.

Apresentar o Trabalho
de Grupo.

Destacar os aspectos
essenciais das
apresentações, com
críticas e sugestões.

Participar da avaliação
do Módulo V e do Curso.

Subsidiar a avaliação,
em termos metodológicos
e instrumentais e
sistematizar as
conclusões.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

01. Reformulação do Sistema Nacional de Saúde.
IN: 8a. CONFERÊNCIA NACIONAL DE SAÚDE.
Brasília, 1986. ANAIS, Brasília, 1987, p.
384-5 (tema 2, item 3).
02. A Questão dos Recursos Humanos e a Reforma
Sanitária. IN: COMISSÃO NACIONAL DA
REFORMA SANITÁRIA. Rio de Janeiro, 1987,
p. 27-35 (documento III).
03. A Situação de Recursos Humanos Frente ao
Sistema Único de Saúde - Principais
Problemas e Propostas de Intervenção. IN:
SISTEMA ÚNICO DE SAÚDE: DIRETRIZES PARA
FORMULAÇÃO DE POLÍTICA DE RECURSOS
HUMANOS. Brasília, 1989, pg 15-27.
04. SANTANA, José Paranaguá de - FORMULAÇÃO DE
POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS NOS
SERVIÇOS DE SAÚDE. Sáude em Debate, (28):
66-71, 1990.
05. ROVERE, Mário R. - Aportes para una
Metodología de Planificacion Estrategica
de Recursos Humanos en Salud. Lima-Peru,
1990 (mimeo)

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

01. MINISTÉRIO DA SAÚDE - Relatório da 1a. Conferência Nacional de Recursos Humanos. Brasília, 1986.
02. CAMPOS, Francisco Eduardo - A Questão dos Recursos Humanos no Distrito Sanitário. Série Desenvolvimento de Serviços de Saúde nº 4, OPS/OMS, 1988.
03. CHORNY, Adolfo H. El Enfoque Estrategico para el Desarrollo de Recursos Humanos. Educ. Med. Salud, Vol. 24, nº 1 (1990).
04. MACEDO, Carlyle Guerra. Política de Recursos Humanos en Salud. Educ. Med. Salud, Vol. 20, nº 4 (1986).
05. SANTANA, José Paranaguá- Educação Continuada nos Serviços de Saúde. B. Assoc. Méd., Rio de Janeiro, XXII (2) março/abril 1990.
06. SANTANA, José Paranaguá de; Campos, Francisco Eduardo. A valorização do Trabalho em Saúde. Tema nº 11. Radis, Ano VI. Nov. 1988.

ANEXO A

LISTA DE TABELAS

01. Número de participantes do CADRHu 87/88/89 por Estado de origem.
02. Distribuição de participantes do CADRHu/88 por curso segundo instituição de origem, 1988.
03. Distribuição de participantes do CADRHu/89 por curso segundo instituição de origem, 1989.
04. Distribuição de participantes do CADRHu 88/89 por formação acadêmica de origem.
05. Distribuição de participantes do CADRHu 88/89 por formação acadêmica básica.
06. Distribuição de participantes do CADRHu 88/89 por curso segundo cargo ocupado na instituição de origem.

TABELA 1

NÚMERO DE PARTICIPANTES DE CADRHu/87/88/89 POR ESTADO DE ORIGEM

| ESTADOS | 1987 | | 1988 | | 1989 | | TOTAL | |
|--------------|------------|------------|-----------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | N | % | N | % | N | % | N | % |
| RS | 8 | 4,08% | 7 | 2.65% | 25 | 9.06% | 40 | 5.43% |
| SC | 12 | 6.12% | 6 | 2.27% | 3 | 1,09% | 21 | 2.85% |
| PR | 10 | 5.10% | 10 | 3.79% | 22 | 7.97% | 42 | 5.71% |
| SP | 9 | 4.59% | 24 | 9.09% | 22 | 7.97% | 55 | 7.47% |
| RJ | 12 | 6.12% | 25 ^a | 9.47% | 27 | 9.78% | 64 | 8.70% |
| MG | 9 | 4.59% | 52 | 19.70% | 21 | 7.61% | 82 | 11.14% |
| ES | 9 | 4.59% | 10 | 15.87% | 3 | 1.09% | 22 | 2.99% |
| BA | 6 | 3.06% | 20 | 7.58% | 26 | 9.42% | 52 | 7.07% |
| SE | 8 | 4.08% | 10 | 3.79% | 2 | 0.72% | 20 | 2.72% |
| AL | 6 | 3.06% | 10 | 3.79% | 0 | 0.00% | 16 | 2.72% |
| PE | 11 | 5.61% | 12 | 4.55% | 24 | 8.70% | 47 | 6.39% |
| PB | 10 | 5.10% | 13 | 4.92% | 16 | 5.80% | 39 | 5.30% |
| RN | 11 | 5.61% | 13 | 4.92% | 26 | 9.42% | 50 | 6.79% |
| CE | 13 | 6.63% | 15 | 15.68% | 11 | 3.99% | 39 | 5.30% |
| PI | 9 | 4.59% | 7 | 2.65% | 4 | 1.45% | 20 | 2.72% |
| MA | 7 | 3.57% | 7 | 2.65% | 4 | 1.45% | 18 | 2.45% |
| GO | 6 | 3.06% | 6 | 2.27% | 7 | 2.54% | 19 | 2.58% |
| MT | 4 | 2.04% | 5 | 1.89% | 12 | 4.35% | 21 | 2.85% |
| MS | 5 | 2.55% | 7 | 2.65% | 0 | 0.00% | 12 | 1.63% |
| RO | 4 | 2.04% | 4 | 1.52% | 0 | 0.00% | 8 | 1.09% |
| BS | 6 | 3.06% | 1 | 0.38% | 21 | 7.61% | 28 | 3.80% |
| AC | 4 | 2.04% | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% | 4 | 0.54% |
| AM | 6 | 3.06% | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% | 6 | 0.82% |
| PA | 10 | 5.10% | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% | 10 | 1.36% |
| AP | 1 | 0.51% | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% | 1 | 0.14% |
| TOTAL | 196 | 100 | 264 | 100 | 276 | 100 | 736 | 100 |

a=5 PARTICIPANTES NÃO CONCLUÍRAM O CURSO

TABELA 2

| DISTRIBUIÇÃO DE PARTICIPANTES DO CADRHU/88 POR CURSO SEGUNDO INSTITUIÇÃO DE ORIGEM. 1988. | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--------|----|----|----|--------------|----|-----|----|-----|----|--------|---|-------|-----|
| CURSO | INAMPS | | MS | | UNIVERSIDADE | | SES | | SMS | | OUTROS | | TOTAL | |
| | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % |
| ENSP | 5 | 20 | 1 | 4 | 4 | 16 | 7 | 28 | 8 | 32 | 0 | 0 | 25 | 100 |
| DMP/UFBA | 3 | 10 | 0 | 0 | 1 | 3 | 22 | 73 | 2 | 7 | 2 | 7 | 30 | 100 |
| DMP/USP | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 13 | 54 | 11 | 46 | 0 | 0 | 24 | 100 |
| NESC/PB | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 15 | 57 | 6 | 23 | 2 | 8 | 26 | 100 |
| NESC/PE | 1 | 4 | 3 | 13 | 3 | 13 | 13 | 57 | 3 | 13 | 0 | 0 | 23 | 100 |
| NESCO | 9 | 41 | 0 | 0 | 7 | 31 | 3 | 14 | 3 | 14 | 0 | 0 | 22 | 100 |
| NESCON | | | | | | | | | | | | | | |
| MG1 | 4 | 13 | 7 | 23 | 2 | 7 | 14 | 47 | 3 | 10 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| MG2 | 0 | 0 | 2 | 7 | 2 | 6 | 27 | 81 | 2 | 6 | 0 | 0 | 33 | 100 |
| MG3 | 8 | 28 | 5 | 17 | 2 | 7 | 13 | 45 | 1 | 3 | 0 | 0 | 29 | 100 |
| NESP | 1 | 5 | 3 | 13 | 1 | 5 | 16 | 72 | 1 | 5 | 0 | 0 | 22 | 100 |
| TOTAL | 32 | 12 | 22 | 8 | 23 | 9 | 143 | 54 | 40 | 15 | 4 | 0 | 264 | 100 |

TABELA 3
DISTRIBUIÇÃO DE PARTICIPANTES DO CADRHU/89 POR CURSO SEGUNDO INSTITUIÇÃO DE ORIGEM, 1990.

| INST. CURSO | INAMPS | | SES | | SMS | | FSESP | | SUCAM | | IES | | OUTROS | | TOTAL | |
|----------------|--------|----|-----|----|-----|-----|-------|----|-------|---|-----|----|--------|----|-------|-----|
| | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % |
| DMP/UFBA | 1 | 3 | 24 | 86 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 11 | 28 | 100 |
| DMP/USP | 0 | 0 | 0 | 0 | 22 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 22 | 100 |
| ENSP | 0 | 0 | 8 | 30 | 15 | 55 | 2 | 7 | 0 | 0 | 1 | 4 | 1 | 4 | 27 | 100 |
| ESP/RS | 1 | 4 | 17 | 68 | 4 | 16 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 8 | 1 | 4 | 25 | 100 |
| NESC/CE | 2 | 11 | 10 | 52 | 2 | 11 | 1 | 5 | 1 | 5 | 1 | 5 | 2 | 11 | 19 | 100 |
| NESC/PB | 1 | 6 | 6 | 38 | 3 | 19 | 0 | 0 | 1 | 6 | 2 | 12 | 3 | 19 | 16 | 100 |
| NESC/PE | 0 | 0 | 10 | 42 | 6 | 25 | 3 | 12 | 0 | 0 | 5 | 21 | 0 | 0 | 24 | 100 |
| NESC/RN | 0 | 0 | 12 | 46 | 7 | 27 | 1 | 4 | 2 | 8 | 3 | 11 | 1 | 4 | 26 | 100 |
| NESC/MT-GO | 2 | 10 | 7 | 37 | 4 | 21 | 3 | 16 | 0 | 0 | 3 | 16 | 0 | 0 | 19 | 100 |
| NESCO | 5 | 20 | 11 | 44 | 5 | 20 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 16 | 0 | 0 | 25 | 100 |
| NESCON | 0 | 0 | 3 | 12 | 18 | 75 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 13 | 0 | 0 | 24 | 100 |
| NESP | 0 | 0 | 0 | 0 | 16 | 76 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 24 | 21 | 100 |
| TOTAL | 12 | 4 | 108 | 39 | 102 | 37 | 10 | 4 | 4 | 1 | 24 | 9 | 16 | 6 | 276 | 100 |

TABELA 4

DISTRIBUIÇÃO DE PARTICIPANTES CADRHU/89 POR
INSTITUIÇÃO DE ORIGEM. 1990.

| INST. | 1988 | | 1989 | | TOTAL | |
|--------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | N | % | N | % | N | % |
| INAMPS | 32 | 12.12% | 12 | 4.35% | 44 | 8.15% |
| MS | 22 | 100.00% | 0 | 0.00% | 22 | 100.00% |
| SES | 143 | 54.17% | 108 | 39.13% | 251 | 46.48% |
| SMS | 40 | 15.15% | 102 | 36.96% | 142 | 26.30% |
| FSESP | 0 | 0.00% | 10 | 3.62% | 10 | 1.85% |
| SUCAM | 0 | 0.00% | 4 | 1.45% | 4 | 0.74% |
| IES | 23 | 8.71% | 24 | 8.70% | 47 | 8.70% |
| OUTRAS | 4 | 1.52% | 16 | 5.80% | 20 | 3.70% |
| TOTAL | 264 | 100 | 276 | 100 | 540 | 100 |

MS = Ministério da Saúde (Inclui Técnicos da SUCAM E FSESP)

TABELA 5

DISTRIBUIÇÃO DE PARTICIPANTE CADRHU/88/89 POR FORMAÇÃO ACADÊMICA BÁSICA

| FORMAÇÃO | 1988 | | 1989 | | TOTAL | |
|---------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | N | % | N | % | N | % |
| ADMST | 30 | 11.36% | 20 | 7.87% | 48 | 9.32% |
| A.SOCIAL | 28 | 10.61% | 36 | 14.17% | 54 | 10.49% |
| ENF. | 88 | 33.33% | 96 | 37.80% | 174 | 33.79% |
| MED. | 15 | 5.68% | 25 | 9.84% | 25 | 4.85% |
| ODONT. | 10 | 3.79% | 9 | 3.54% | 19 | 3.69% |
| PEDAG. | 18 | 6.82% | 12 | 4.72% | 30 | 5.83% |
| PSIC. | 24 | 9.09% | 24 | 9.45% | 43 | 8.35% |
| OUTRAS ^a | 39 | 14.77% | 45 | 17.72% | 89 | 17.28% |
| II GRAU | 12 | 4.55% | 8 | 3.15% | 10 | 1.94% |
| TOTAL | 264 | 100 | 254 | 100 | 515 | 100 |

ADMST = Administração;

A.SOCIAL = Serviço Social;

ENF = Enfermagem;

MED = Medicina;

ODONT = Odontologia;

PEDAG = Pedagogia;

PSIC = Psicologia;

^a inclui = Antropologia, Biologia, Comunicação, Direito, Economia, Engenharia Civil, Farmácia, Filosofia, Geografia, História, Letras, Sociologia.

TABELA 6

DISTRIBUIÇÃO DE PARTICIPANTES DO CADRHU/89 POR CURSO SEGUNDO CARGO OCUPADO NA INSTITUIÇÃO DE ORIGEM. 1990

| CURSO | NC | | NL | | NC | | NL | | TEC. RH | | NC | | NL | | OUT. GER | | NL | | DOC. IES | | SMS | | OUTRO | | TOTAL | | | |
|------------|----|-------|----|-------|----|-------|----|-------|---------|-------|----|-------|----|-------|----------|-------|----|-------|----------|-------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|----|-----|
| | N | % | N | % | N | % | N | % | NR | % | N | % | N | % | NR | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % |
| DMP/UFBA | 0 | 0.00 | 3 | 10.71 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 10 | 35.71 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 3 | 10.71 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 12 | 42.86 | 28 | 100 |
| DMP/USP | 8 | 36.36 | 9 | 40.91 | 5 | 22.73 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 22 | 100 |
| ENSP | 4 | 14.81 | 0 | 0.00 | 3 | 11.11 | 5 | 18.52 | 0 | 0.00 | 7 | 25.93 | 4 | 14.81 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 1 | 3.70 | 0 | 0.00 | 3 | 11.11 | 27 | 100 |
| ESP/RS | 2 | 8.00 | 5 | 20.00 | 0 | 0.00 | 1 | 4.00 | 3 | 12.00 | 0 | 0.00 | 1 | 4.00 | 5 | 20.00 | 0 | 0.00 | 2 | 8.00 | 4 | 16.00 | 2 | 8.00 | 25 | 100 | | |
| NESC/CE | 0 | 0.00 | 5 | 26.32 | 1 | 5.26 | 3 | 15.79 | 2 | 10.53 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 2 | 10.73 | 0 | 0.00 | 1 | 5.26 | 0 | 0.00 | 5 | 26.32 | 19 | 100 | | |
| NESC/PB | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 4 | 25.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 1 | 6.25 | 0 | 0.00 | 9 | 56.25 | 16 | 100 | | |
| NESC/PE | 0 | 0.00 | 1 | 4.17 | 3 | 12.50 | 7 | 29.17 | 3 | 12.50 | 8 | 62.50 | 0 | 0.00 | 1 | 4.17 | 1 | 4.17 | 1 | 4.17 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 24 | 100 | | |
| NESC/RN | 1 | 3.85 | 0 | 0.00 | 2 | 7.69 | 7 | 26.92 | 5 | 19.23 | 3 | 11.54 | 2 | 7.69 | 1 | 3.85 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 3 | 11.54 | 2 | 7.69 | 26 | 100 | | |
| NESC/MT-GO | 1 | 5.26 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 10 | 52.63 | 3 | 15.79 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 3 | 15.79 | 0 | 0.00 | 2 | 10.53 | 19 | 100 | | |
| NESCO | 2 | 8.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 10 | 40.00 | 0 | 0.00 | 1 | 72.00 | 0 | 0.00 | 1 | 4.00 | 3 | 12.00 | 3 | 12.00 | 0 | 0.00 | 5 | 20.00 | 25 | 100 | | |
| NESCON | 3 | 12.50 | 3 | 12.50 | 3 | 12.50 | 2 | 8.33 | 0 | 0.00 | 2 | 8.33 | 5 | 20.83 | 0 | 0.00 | 3 | 12.50 | 3 | 12.50 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 24 | 100 | | |
| NESP | 5 | 23.81 | 7 | 33.33 | 0 | 0.00 | 9 | 42.86 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 21 | 100 | | |
| TOTAL | 26 | 9.42 | 24 | 8.70 | 12 | 4.35 | 58 | 21.01 | 26 | 9.42 | 22 | 7.97 | 12 | 4.35 | 12 | 4.35 | 8 | 2.90 | 15 | 5.43 | 7 | 17.50 | 40 | 14.49 | 276 | 100 | | |

GER. RH = Gerente de Recursos Humanos; TEC. RH = Técnico de Recursos Humanos; OUT. GER = Gerente de Outras Areas; DOC. IES = Docente de Universidades; SMS = Técnico de Serviço Municipal de Saúde.

NC = Nivel Central

NR = Nivel Regional

NL = Nivel Local

ANEXO B

RELAÇÃO DE DOCENTES POR ÁREA TEMÁTICA

- . **COORDENAÇÃO NACIONAL**
- . **EQUIPE DOCENTE TEMÁTICA**
- . **COORDENAÇÃO DE CURSO**
- . **CONFERENCISTAS**

COORDENAÇÃO NACIONAL:

Núcleo de Estudos em Saúde Coletiva e Nutrição
Universidade Federal de Minas Gerais
Coordenação Executiva - Sábado Nicolau Girardi
(1987)

Núcleo de Estudos em Saúde Pública
Faculdade de Ciências da Saúde
Universidade de Brasília
Coordenação Executiva - Alina Maria de Almeida
Souza (1988/89)
Assessores Técnicos - Isabel dos Santos - OPS/OMS
- Francisco Lopes - OPS/OMS
- Ena Galvão - OPS/OMS
- José Paranaguá de Santana -
OPS/OMS
- Joana Azevedo- SRH/MS
- Tânia Celeste Mattos Nunes
SRH/MS

COORDENAÇÃO TEMÁTICA:

Módulo I - Política de Recursos Humanos e
Reforma Sanitária

- Francisco Eduardo Campos
NESCON/UFMG (1987/1988)
- Luiz Cordoni Júnior
NESCO/PR (1989)

Módulo II - Força de Trabalho em Saúde

- Sábado Nicolau Girardi -
NESCON/UFMG (1987/1989)

Módulo III - Preparação de Pessoal de Saúde

- Alina Maria de Almeida
Souza - NESP/UnB (1987-89)

Módulo IV - Administração de Pessoal de Saúde

- Francisco Lopes -
OPS/OMS (1987)
- Waldair José da Costa -
MPAS (1988)
- Arnaldo Bertoni-NESCO/PR-89

Módulo V - Propostas de Desenvolvimento de
Recursos Humanos na Reforma Sanitária
- José Paranaquã Santana -
OPS/OMS

EQUIPE DOCENTE POR MÓDULOS:

Módulo II:

- André Médici - ENSP/FIOCRUZ
- Eduardo de Castro Saltarelli - NESCON/UFGM
- Maria Helena Machado de Souza - ENSP/FIOCRUZ
- Neuza Maria Nogueira Moysés - ENSP/FIOCRUZ
- Paulo Eduardo Mangeon Elias - FM/USP
- Pedro F. dos Santos - Prefeitura de Crisciúma/SC
- Pedro Miguel dos Santos Neto - NESC/FIOCRUZ/PE
- Rita Elisabeth da Rocha Sório - ENSP/RJ
- Roberto Passos Nogueira - ENSP/FIOCRUZ
- Rosa Amélia Dantas - DMP/UFBA
- Sônia Eliane Lafoz - NESCO/PR

Módulo III:

- Ena Galvão - OPAS
- Isabel dos Santos - OPAS
- Judite Hennernan Bertonsini - SUDS/PR
- Maria Auxiliadora Córdova Cristófaró - UFGM
- Maria Helena Alves Soares - SES/MG
- Marta Cavalcanti Teixeira - NESP/UnB
- Olímpia Barreto - FUSAM/PE
- Rosângela Scucato - SES/PR
- Roseni Rosângela Chompré - UFGM/MG
- Thereza Christina Varela Vieira - INAMPS/RJ
- Vanda Regina de Aquino - SS/PE
- Vera Lúcia da Silva Ferreira - SS/PE
- Wellington Muniz Ribeiro - SES/AL

Módulo IV:

- Alzira de Oliveira Jorge - NESCON/MG
- Amarilis Maria Muscari Riani Costa - NESP/UnB
- Ana Helena Martins - Prefeitura Municipal de
Camaçari
- Arnaldo Sala - SES/FM/USP/SP
- Antônio Augusto Junho Anastásia - Fund. João
Pinheiro/MG
- Edinã Alves Costa - DMP/UFBA
- Francisca Moreira Parente - Fund. Saúde do Ceará

- Gilvânia Westin Cosenza - SES/MG
- Iara Leal Santana - SMS/MG
- Iara Thielen
- Janete Lima de Castro - NESC/UFRN
- Joselma Cavalcanti Cordeiro - NESC/FIOCRUZ
- Lígia Vieira da Silva - FUSAMC
- Manoel Lima - INAMPS/RJ
- Maria Élia T. Alolrete - SESAB
- Maria Francisca Mascarenhas - SES/PI
- Maria Virgínia G. Barros-Sec.Adm.Estado da Bahia
- Mozart Oliveira Júnior - NESCON/UFMG
- Paulette Cavalcanti de Albuquerque - UFPe
- Regina Lúcia Castelo Branco Andrade
- Ricardo A. Alves de Carvalho - NESCON/UFMG
- Romildo Ribeiro Sbrissia - SES/PR
- Wedja Josefa Costa

Observação: inclui conferencistas

COORDENAÇÃO DE CURSO:

Departamento de Medicina Preventiva
 Universidade Federal da Bahia
 Coordenador - Terezinha de Lisieux (1987-1989)

Departamento de Medicina Preventiva
 Universidade de São Paulo
 Coordenador - José João Lanceiro da Palma
 (1988-1989)

Escola Nacional de Saúde Pública
 FIOCRUZ
 Coordenadores - Elsa Paim (1987)
 Neusa Maria Nogueira Moysés
 (1988-1989)

Escola de Saúde Pública
 Secretaria de Estado do Rio Grande do Sul
 Coordenador - Valeria Willig (1989)

Núcleo de Estudos em Saúde Coletiva
 Universidade Federal do Ceará
 Coordenador - Maria das Graças B. Dantas (1989)

Núcleo de Estudos em Saúde Coletiva
Universidade Federal da Paraíba
Coordenador - Rose Mary S. la Fuente (1989-89)

Núcleo de Estudos em Saúde Coletiva/ Pernambuco
Fundação Oswaldo Cruz
Coordenadores - Pedro Miguel S. Neto (1988)
Joelma C. Cordeiro (1989)

Núcleo de Desenvolvimento de Saúde
Universidade Federal do Mato Grosso
Coordenadores - Jacira Maria da Rocha (1989)
Marta Maciel Matelo Mansur Bunlai
(1989)

Núcleo de Estudos em Saúde Coletiva
FUEL/FUEM/FUEPG
Coordenadores - Luiz Cordoni Júnior (1987- 1988)
Vera Lúcia Martins (1989)

Núcleo de Pesquisa em Saúde Coletiva e Nutrição
Universidade Federal de Minas Gerais
Coordenadores - Eduardo de Castro Saltarelli
(1987-1989)
- Soraya de Almeida Belisário
(1987-1988)
- Marília Rezende Silveira
(1987-1989)

OBS.: O NESCON coordenou cursos descentralizados
nas regiões Norte, Nordeste e no Interior e
Capital do Estado de Minas Gerais.

Núcleo de Estudos em Saúde Coletiva
Universidade Federal do Rio Grande do Norte
Coordenadora - Rosália Maria Ferreira Moura (1989)

Núcleo de Estudos em Saúde Pública
Faculdade de Ciências da Saúde
Universidade de Brasília
Coordenadores - Frederico Jorge Vieira Nitão
(1987)
Nílvia Jacqueline Reis Linhares (1988-1989)

CONFERENCISTAS:

Módulo I:

- Adolfo Chorny - ENSP/FIOCRUZ
- Alícia Ugá - ENSP/FIOCRUZ
- Amarilis Maria Muscari R. Costa - NESP/UnB
- Amélia Cohn - DMP/USP
- Ana Silva Dalmaso - FM/USP
- Áurea Jair Maciel - ESP/RS
- Carlos José Me. de Morais - FIOCRUZ/NESC/PE
- Carmem Teixeira - DMP/UFBA
- Cipriano Maia de Vasconcelos - SMS/RN
- Cláudia Hausmann - ESP/RS
- Cornelis Johannes Van Stralen - NESCON/UFMG
- Cristina Melo - SESAB
- Cristina Possas - ENSP/FIOCRUZ
- Dower Moraes Cavalcante - UFC/CE
- Eduardo de Castro Saltarelli - NESCON/UFMG
- Eleutério Rodriguez Neto - NESP/UnB
- Francisco Eduardo de Campos - NESCON/UFMG
- Isa Maria Hetzel de Macêdo - UFRN/RN
- Ivo Ferreira Brito - NESP/UnB
- José Gomes Temporão - ENSP/FIOCRUZ/RJ
- José Luiz Riani Costa - NESP/UnB
- José Paranaguá de Santana - OPS/OMS
- José Ricardo de C. Mesquita Ayres - USP/SP
- Luiz Cordoni Júnior - NESCO/PR
- Maria Christina Fekete - NESCON/UFMG
- Maria Helena Machado - DAPS/ENSP
- Maria Manuela P. C. Alves Santos - SES/RJ
- Maurício Roberto Campelo Macêdo - UFRN/RN
- Oswaldo Tanaka - USP/ESP
- Ricardo Bruno Mendes Gonçalves - DMP/FM/USP
- Roberto Mendonza - FAFIRE
- Romélio Aquino - DMP/UFBA
- Ronaldo Jacobina - DMP/UFBA
- Samara Rachel Vieira Nitão - NESP/DF
- Sandra Chaves
- Sebastião Loureiro - DMP/UFBA
- Selma P. Spinelli - Santa Casa/SP
- Lília Blima Schreiber - DMP/USP
- Solange Abate
- Sônia Eliane Lafoz - NESCO/PR
- Tânia Celeste Nunes - SESAB
- Terezinha Lisieux - DMP/UFBA
- Terezinha B.Souza van Stralen - UFMG/NESCON

Módulo II:

- Carmem Teixeira - DMP/UFBA
- Eliane dos Santos de Oliveira - ENSP/UERJ
- Helga E. Freitas - SESAB
- Luciano Elói Santos - ESP/RS
- Rita Elizabeth da Rocha Sório - ENSP/RJ
- Sérgio Cutolo dos Santos - NESP/UnB
- Terezinha Aires Costa - IRS/PR
- Themis Xavier de Albuquerque - NESC/RN

Módulo III:

- André Luiz Dumont Flecha - NESCON/UFMG
- Francisco Eduardo de Campos - NESCON/UFMG
- Jairnilson Silva Paim - DMP/UFBA
- José Paranaguá de Santana - OPS/OMS
- Lúcio José Botelho - UFSC/SC
- Luiz Cordoni Júnior - NESCO/PR
- Maria Felisberta Trindade - UFF/RJ
- Paulo Marchiori Buss - FIOCRUZ/ENSP
- Sônia Eliane Lafoz - NESCO/PR
- Tânia Celeste Nunes - SESAB
- Telma Dantas Pereira - SESAB

Módulo IV:

- a relação dos conferencistas foi incluída na relação de docentes apresentada anteriormente.

Módulo V:

- Alexandre José Mont'Alverne Silva - SS/CE
- Alina Maria de Almeida Souza - NESP/UnB
- Ana L. Vilas Boas - DMP/UFBA
- Beatriz Alves Souza - SESAB
- Carmem Teixeira - DMP/UFBA
- Eleutério Rodriguez Neto - NESP/UnB
- Francisco C. Cardoso de Campos - NESCON/UFMG
- Francisco Eduardo de Campos - NESCON/MG
- Francisco Xavier Uribe - ENSP/FIOCRUZ
- Greice Menezes - DMP/UFBA
- Iveta Malachias - INAMPS/MG
- Joana Azevedo da Silva - MS/DF

- José Luiz Amaral C.Araújo Júnior - NESC/PE
- Luiz Cordoni Júnior - NESCO/PR
- Maria Christina Fekete - NESCON/MG
- Marília Rezende Silveira - NESCON/UFMG
- Nelson Bedin - FM/USP/SP
- Neuza Maria Nogueira Moysés - ENSP/FIOCRUZ
- Rosa Amélia Dantas - DMP/UFBA
- Sônia Eliane Lafoz - NESCO/PR
- Tânia Celeste Matos Nunes - SES/BA
- Vera Maria Câmara Coelho - SES/CE
- Virgínia Almeida - SESAB

ANEXO C
SUGESTÃO DE CAPA PARA MÓDULOS

(Espaço reservado para identificação da
instituição Coordenadora do Curso)

**CURSO DE ATUALIZAÇÃO EM
DESENVOLVIMENTO DE
RECURSOS HUMANOS**

C A D R H U

- MÓDULO I -

**REFORMA SANITÁRIA E
RECURSOS HUMANOS**

(Espaço reservado para data)

(Espaço reservado para identificação da
instituição Coordenadora do Curso)

**CURSO DE ATUALIZAÇÃO EM
DESENVOLVIMENTO DE
RECURSOS HUMANOS**

C A D R H U

- MÓDULO I I -

**REFORMA SANITARIA E
RECURSOS HUMANOS**

(Espaço reservado para data)

(Espaço reservado para identificação da
instituição Coordenadora do Curso)

**CURSO DE ATUALIZAÇÃO EM
DESENVOLVIMENTO DE
RECURSOS HUMANOS**

C A D R H U

- MÓDULO III -

**REFORMA SANITÁRIA E
RECURSOS HUMANOS**

(Espaço reservado para data)

(Espaço reservado para identificação da
instituição Coordenadora do Curso)

**CURSO DE ATUALIZAÇÃO EM
DESENVOLVIMENTO DE
RECURSOS HUMANOS**

C A D R H U

- MÓDULO I U -

**REFORMA SANITÁRIA E
RECURSOS HUMANOS**

(Espaço reservado para data)

(Espaço reservado para identificação da
instituição Coordenadora do Curso)

**CURSO DE ATUALIZAÇÃO EM
DESENVOLVIMENTO DE
RECURSOS HUMANOS**

C A D R H U

- MÓDULO U -

**REFORMA SANITARIA E
RECURSOS HUMANOS**

(Espaço reservado para data)

ANEXO D

GUIAS PARA LEITURAS E DISCUSSÃO DE TEXTO

(Obs.: Devem ser anexados como 1ª página no respectivo texto, no módulo correspondente)

GUIA PARA LEITURA E DISCUSSÃO

TEXTO : PROCESSO DE TRABALHO EM SAÚDE

RICARDO BRUNO MENDES GONÇALVES

01. Ler o texto com um todo, anotando os trechos de maior dificuldade de compreensão.
02. Rerler a parte I e II e discutir os conceitos de trabalho, trabalho humano, sociabilidade o trabalho.
03. Rerler a parte III e IV e discutir a Divisão Social do Trabalho e o Trabalho na Sociedade de Calsses.
04. Rerler a parte V e VI e comparar as diferentes concepções de trabalho em saúde desde as sociedades primitivas até a sociedade capitalista.
05. Discutir a organização e desenvolvimento do trabalho em saúde no capitalismo: como controle social, como forma de reprodução e recuperação da força de trabalho.
06. Discutir a divisão técnica do trabalho em saúde e as hierarquizações sociais daí advindas.
07. Destacar os modelos de organização do trabalho em saúde baseado no modelo anátomo-patológico e no modelo epidemiológico e suas consequências no estabelecimento de hierarquia no trabalho coletivo em saúde.

ROTEIRO PARA DISCUSSÃO

TEXTO : PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

01. Qual a importância de um Plano de Cargos e Salários para o desenvolvimento dos Recursos Humanos de uma instituição?
02. Qual a importância da participação das organizações das diversas categorias em relação ao salário no P.C.S.?
03. Todos os integrantes do Comitê de Avaliação precisam ter um conhecimento técnico da metodologia de elaboração de P.C.S.?
04. É importante a divulgação do processo de elaboração do plano de cargos e salários ou é melhor que este seja realizado com pouco alarde para não criar expectativas?
05. A análise e descrição dos cargos é importante para o plano de cargos e salários?
06. É possível fazer P.C.S. sem pesquisa salarial?
07. Porque é importante a distribuição do P.C.S. para as associações/sindicatos?
08. A isonomia salarial deve referir-se também as diferentes categorias. Por exemplo: Todos os funcionários de nível universitário ganhariam o mesmo salário, ídem em relação ao pessoal de nível médio, etc.?
09. Debater a possibilidade de implantação de um Plano de Cargos e Salários único para todas as instituições quer sejam de nível federal, estadual ou municipal?
10. O que tem a ver o plano de Cargos e Salários com o direito a cidadania?

ROTEIRO DE DISCUSSÃO

TEXTO : QUADRO DE LOTAÇÃO/REMANEJAMENTO DE PESSOAL

01. Quais os critérios usados em sua instituição para contratação, transferência e remanejamento de pessoal?
02. Em que nível hierárquico são tomadas essas decisões (Chefia imediata, Departamento de Pessoal, etc.).
03. Como são avaliadas as demandas dos servidores e da comunidade na determinação do Quadro de Lotação (Q,L.)?
04. Na sua opinião, qual o maior problema para a adequação do Q.L. as necessidades reais na instituição pública e como superá-lo?
05. Como o Q.L. pode evitar reduzir a interferência política na lotação por funcionários?
06. Em sua opinião, quais são os critérios que deveriam orientar o preenchimento do Q.L. e quem deveria decidir sobre isto na sua instituição?
07. A partir de sua realidade ou simulando uma dada situação, o grupo deverá formular o Quadro de Lotação para uma determinada unidade de saúde, considerando os seguintes aspectos:
 - A localização geográfica.
 - A situação demográfica.
 - O perfil epidemiológico
 - As ações de saúde desenvolvidas.
 - A capacidade instalada desta unidade.
 - A existência de outros serviços na localidade

ROTEIRO DE DISCUSSÃO

TEXTO : RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E ACOMPANHAMENTO

01. Como é possível realizar um recrutamento para uma vaga de zeladora em um posto de saúde?
02. O recrutamento interno não acaba se tornando um círculo vicioso de troca de favores?
03. A seleção deve ser escrita, oral ou prática?
04. É interessante o treinamento como parte integrante do processo de seleção?
05. A admissão normalmente é um ato formal. É possível utilizá-lo como forma de adaptação do funcionário à instituição?
06. Alguém conhece uma instituição que tenha um processo de acompanhamento?
07. É importante o processo de acompanhamento ou este processo deverá ser realizado quando da avaliação de desempenho?

ROTEIRO PARA DISCUSSÃO

TEXTO : AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Os extratos dos textos tem como objetivo apoiar a discussão sobre a Avaliação de Desempenho (AD). Para facilitar essa discussão sugerimos o seguinte roteiro de perguntas:

01. Em sua instituição é realizada Avaliação de Desempenho? Qual o método empregado? Qual sua opinião a respeito?
02. Quais são os objetivos de uma Avaliação de Desempenho (AD)?
03. Quanto a Avaliação de Desempenho pode contribuir para o desempenho no serviço de saúde?
04. Além da descrição de cargos, quais outros parâmetros poderão servir para reduzir a subjetividade?
05. O que deve ser avaliado? Conhecimentos, habilidades ou atitudes? O indivíduo ou grupo?
06. Quem deve avaliar?
07. Você concorda que a comunidade deve participar da Avaliação de Desempenho do serviço de saúde? De que forma?
08. Você acha que a AD em grupo exclui a AD individual ou elas se complementam?
09. Você acha que obrigatoriamente a AD pressupõe recompensa salarial?
10. Após essas reflexões, como você acha que deveria ser feita uma AD em sua instituição? Quais os critérios que deveriam ser usados? O que deve ser avaliado? Quem deve fazer a avaliação?

ANEXO E

MATERIAL DE INFORMAÇÃO E PLANEJAMENTO DO CURSO

PERFIL E ATRIBUIÇÃO DO COORDENADOR DE CURSO

O Coordenador do Curso deverá ser um profissional de área de Saúde Coletiva que maneje o referencial doutrinário da proposta da Reforma Sanitária Brasileira. As atribuições devem ser definidas em duas linhas de atuação:

a - Gerência do Processo Administrativo do Curso

b - Monitoria do Processo Pedagógico

Como gerente o coordenador deverá providenciar toda infra-estrutura logística para realização do evento, compreendendo desde o relacionamento com os participantes e suas respectivas instituições até as providências institucionais para o reconhecimento do Curso na Universidade. Como monitor pedagógico o coordenador deverá acompanhar todas as atividades pedagógicas, dirigindo exercícios de leitura e discussão em grupos quando indicado pelo docente temático; informar os docentes temáticos e professores convidados sobre o processo do grupo nas fases anteriores assim como assegurar-se da integralidade de todo o processo pedagógico com o grupo de alunos.

RELATÓRIO DO CURSO(Roteiro)

1. INTRODUÇÃO
(Apresentar sucintamente o núcleo e a proposta do CADRHu neste contexto).
2. PARTICIPANTE
(Apresentar tabelas com os seguintes dados: Instituição de origem, cargo que exerce, faixa etária, sexo, profissão, cursos de pós-graduação (especialização) realizados e frequência.
Analisar o perfil dos conjuntos de participantes frente à proposta do CADRHu, incluindo processo de seleção a participação no desenvolvimento do curso e as perspectivas de atuação).
3. DOCENTES
(Analisar a participação de docentes temáticos e docentes convidados no desenvolvimento do curso.
Apresentar em anexo ficha cadastral de cada um dos docentes que participaram do Curso (ficha em anexo)).
4. DESENVOLVIMENTO DO CURSO
(Descrever e analisar o processo para cada um dos módulos, apresentando ao final uma síntese geral de todo o curso.
Incluir os aspectos de conteúdo, metodologia, material didático utilizado, exercícios e a dinâmica do processo; destacar os aspectos de coordenação administrativa e temática incluindo as questões de financiamento).
5. CONCLUSÃO
(Sintetizar os aspectos positivos e negativos da dinâmica do curso, indicando as necessidades de reformulação para o aprimoramento de trabalho futuro).

OBSERVAÇÃO:

Este relatório para que se transforme em um documento ágil no processo de tramitação junto às autoridades não deve exceder a 10 páginas datilografadas, excluindo os anexos.

CADRHu - TABELA 1Características dos Participantes segundo
Instituição de Origem.

| Instituição | Nº Obs | % |
|--------------|--------|---|
| INAMPS | | |
| SES | | |
| SMS | | |
| FSESP | | |
| SUCAM | | |
| UNIVERSIDADE | | |
| OUTRAS | | |

CADRHu - TABELA 2

Características dos Participantes segundo Cargo.

| Cargo | Nº Obs | % |
|-----------------|--------|---|
| Sec.Mun.Saúde | | |
| NC | | |
| Gerente RH NR | | |
| NL | | |
| NC | | |
| Técnico RH NR | | |
| NL | | |
| NC | | |
| Outros NR | | |
| Gerentes NL | | |
| Prof.Universit. | | |
| Outros | | |

NC = Nível Central
NR = Nível Regional
NL = Nível Local

CADRHu - TABELA 3

Características dos Participantes segundo Faixa Etária.

| Faixa Etária | Nº Obs | % |
|--------------|--------|---|
| 20 -----30 | | |
| 30 -----40 | | |
| 40 -----50 | | |
| 50 e mais | | |

CADRHu - TABELA 4

Características dos Participantes segundo Sexo.

| Sexo | Nº Obs | % |
|-----------|--------|---|
| Feminino | | |
| Masculino | | |

CADRHu - TABELA 5

Características dos Participantes segundo
Formação Básica.

| Formação | Nº Obs | % |
|------------------|--------|---|
| Médico | | |
| Enfermeiro | | |
| Psicólogo | | |
| Assist.Social | | |
| Odontólogo | | |
| Pedagogo | | |
| Administrador | | |
| Outros | | |
| I grau completo | | |
| II grau completo | | |

CADRHu - TABELA 6

Características dos Participantes segundo
Pós-Graduação.

| Pós-Graduação | Nº Obs | % |
|----------------------|--------|---|
| Esp.Saúde Coletiva | | |
| Outras Esp. | | |
| Mestrado Saúde Col. | | |
| Outros | | |
| Doutorado Saúde Col. | | |
| Outros | | |

CADRHu - TABELA 7
Características dos Participantes segundo
Município de Origem.

| Município | Nº Obs | % |
|-----------|--------|---|
|-----------|--------|---|

CADRHu - TABELA 8
Participação de Docentes por Módulo

| |
|------------|
| Módulo I |
| Módulo II |
| Módulo III |
| Módulo IV |
| Módulo V |
| Pedagogo |

| |
|-------|
| TOTAL |
|-------|

CADRHu - TABELA 9

Características dos Docentes Convidados, segundo Formação Básica.

| Formação | Nº Obs | % |
|------------------|--------|---|
| Médico | | |
| Enfermeiro | | |
| Psicólogo | | |
| Assist.Social | | |
| Odontólogo | | |
| Pedagogo | | |
| Administrador | | |
| Outros | | |
| I grau completo | | |
| II grau completo | | |

CADRHu -TABELA 10

Características dos Docentes Convidados segundo Pós-Graduação.

| Pós-Graduação | Nº Obs | % |
|----------------------|--------|---|
| Esp.Saúde Coletiva | | |
| Outros | | |
| Mestrado Saúde Col. | | |
| Outros | | |
| Doutorado Saúde Col. | | |
| Outros | | |

ROTEIRO DE RELATÓRIO COORDENADOR TEMÁTICO

CURSO DE ATUALIZAÇÃO EM DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS CADRHu -

- I - Introdução:
(Informações gerais sobre curso onde trabalhou)

- II - Desenvolvimento do Módulo:
(Analisar cada uma das atividades enquanto ao conteúdo, metodologia, material didático e bibliografia, tempo incluindo a dinâmica de participação dos alunos e entrosamento com a coordenação do curso).

- III - Avaliação:
(Apresentar os aspectos positivos e negativos da dinâmica do módulo, incluindo as necessidades de reformulação para o aprimoramento do tema no CADRHu).

Observação:

Para que este relatório possa se transformar em um instrumento técnico de trabalho, ágil para tramitar junto as autoridades da nossa instituição, recomendamos que não ultrapasse de 5 (cinco) páginas datilografadas, excluindo anexos quando indicado.

CADASTRO DE COORDENADOR DE CURSO

IDENTIFICAÇÃO PESSOAL

NOME: _____

ENDEREÇO: _____

CEP: _____ fone: _____

IDENTIDADE: _____ CPF: _____

FORMAÇÃO

GRADUAÇÃO: _____

PÓS-GRADUAÇÃO: _____ Especialista ()
_____ Mestrado ()
_____ Doutorado ()

SITUAÇÃO FUNCIONAL

INSTITUIÇÃO: _____

CARGO: _____

FUNÇÃO: _____

ENDEREÇO: _____

CEP: _____ Telex nº _____

TELEFONE: _____

CADASTRO DE DOCENTES

IDENTIFICAÇÃO PESSOAL

NOME: _____
ENDEREÇO: _____
CEP: _____ fone: _____
IDENTIDADE: _____ CPF: _____

FORMAÇÃO

GRADUAÇÃO: _____
PÓS-GRADUAÇÃO: _____ Especialista ()
_____ Mestrado ()
_____ Doutorado ()

SITUAÇÃO FUNCIONAL

INSTITUIÇÃO: _____
CARGO: _____
FUNÇÃO: _____
ENDEREÇO: _____
CEP: _____ Telex nº _____
TELEFONE: _____

PARTICIPAÇÃO NO CADRHU

MÓDULO _____ COORDENAÇÃO TEMÁTICA 40 hs. ()
EXPOSIÇÃO () Nº DE HORAS _____ TEMA: _____

OUTRA ATIVIDADE: PAINEL () MESA REDONDA ()
PLENÁRIA () OUTRA () ESPECIFICAR _____
MONITORIA
PRODUÇÃO DE TEXTO () TÍTULO: _____

CADASTRO DE ALUNOS

IDENTIFICAÇÃO PESSOAL

NOME: _____

ENDEREÇO: _____

CEP: _____ fone: _____

IDENTIDADE: _____ CPF: _____

FORMAÇÃO

GRADUAÇÃO: _____

PÓS-GRADUAÇÃO: _____ Especialista ()

_____ Mestrado ()

_____ Doutorado ()

SITUAÇÃO FUNCIONAL

INSTITUIÇÃO: _____

CARGO: _____

FUNÇÃO: _____

ENDEREÇO: _____ CEP: _____

TELEFONE: _____ Telex nº _____



IMPrensa UNIVERSITÁRIA

Caixa Postal 1621 — 31.270 Belo Horizonte — Minas Gerais — Brasil

