

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

ÂNGELA TIEKO OKUBO SANTOS

Escola Técnica do SUS: projeto para a construção de um manual de acolhimento e  
integração para novos colaboradores

SÃO PAULO

2013

Ângela Tiekko Okubo Santos

Escola Técnica do SUS: projeto para a construção de um manual de acolhimento e  
integração para novos colaboradores

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado à Universidade Federal de  
Minas Gerais, como exigência parcial para  
a obtenção do grau de especialista em  
Gestão Pedagógica nas Escolas Técnicas  
do Sistema Único de Saúde.

Orientadora: Simone Cardoso Lisboa Pereira

São Paulo  
2013

Ficha de identificação da obra  
Escola de Enfermagem da UFMG

Santos, Ângela Tieko Okubo

Escola Técnica do SUS: projeto para a construção de um manual de acolhimento e integração para novos colaboradores. [manuscrito] / Ângela Tieko Okubo Santos. - 2013.

26 f.

Orientadora: Simone Cardoso Lisboa Pereira

Monografia apresentada ao Curso de Especialização em Gestão Pedagógica nas Escolas Técnicas do SUS, realizado pela Escola de Enfermagem da Universidade Federal de Minas Gerais. ETSUS - Pólo São Paulo-SP, para obtenção do título de Especialista em Gestão Pedagógica ET/SUS.

1.Educação Profissional em Saúde Pública. 2.Educação Profissionalizante. 3.Educação em Saúde/utilização. 4. Centros Educacionais de Áreas de Saúde/ organização & administração. 5. Acolhimento. I. Pereira, Simone Cardoso Lisboa. II.Universidade Federal de Minas Gerais. Escola de Enfermagem. Curso de Especialização em Gestão Pedagógica nas Escolas Técnicas do SUS III.Título.

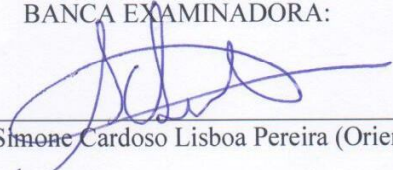
Elaborado por Maria Piedade F. R. Leite – CRB-6/601

Ângela Tieko Okubo Santos

**Escola Técnica do SUS: projeto para a construção de um manual de acolhimento e  
integração para novos colaboradores**

Trabalho apresentado ao Curso de  
Especialização em Gestão Pedagógica nas  
ETSUS, realizado pela Universidade Federal  
de Minas Gerais, ETSUS Pólo Vila  
Olímpia/SP.

BANCA EXAMINADORA:

  
\_\_\_\_\_  
Prof.<sup>a</sup>. Dr.<sup>a</sup>. Simone Cardoso Lisboa Pereira (Orientadora)

  
\_\_\_\_\_  
Prof.<sup>a</sup>. Dr.<sup>a</sup>. Paula Gonçalves Bicalho

Data de aprovação: 09 de julho de 2013

São Paulo - SP  
2013

## AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, pela tua grandeza, pelo seu amor incondicional e por tudo que tem feito em minha vida, obrigado.

Ao meu esposo Marco Antonio, pelo incentivo, motivação e compreensão durante esta jornada.

Aos meus filhos, sobrinhos pela paciência e compreensão nos momentos difíceis.

À equipe da ETSUS-SUL pelo apoio, carinho, que participaram direta ou indiretamente deste processo.

Aos professores Nilva, Stela, Neli, que com paciência, incentivo e dedicação contribuíram para que eu terminasse esta jornada. Dedico a elas toda minha gratidão pelo carinho e apoio.

Ao colega Ricardo Vieira pelo acolhimento nos momentos finais deste trabalho.

À minha orientadora Simone Cardoso Lisboa Pereira, pelo empenho e paciência, que foram enriquecedores para eu concluir esta jornada. Serei eternamente grata pelo carinho e dedicação.

## RESUMO

As Escolas Técnicas do Sistema Único de Saúde - ETSUS são entidades governamentais voltadas para a área da saúde com finalidade de atender as demandas locais de formação técnica dos trabalhadores que atuam nos serviços de saúde ligada às Secretarias de Saúde dos estados e municípios. Atualmente em um mundo globalizado e de inovações tecnológicas dentro de uma sociedade, o trabalho passa por um processo de continua mudança e transformação na organização do trabalho. Considerando as características e as especificidades do trabalho em saúde e as relações interpessoais pautadas em princípios éticos e de cidadania da ETSUS, percebeu-se a necessidade de elaborar um manual de acolhimento e integração. Este projeto de intervenção foi elaborado com o objetivo de fornecer as melhores condições de acolhimento e inserção na ETSUS. Assim, tendo em conta que o individuo que entra e a organização que o acolhe, possuem um conjunto de valores, motivações e expectativas necessariamente diferentes, torna-se fundamental possuir as ferramentas e os instrumentos apropriados que garantam o estabelecimento e manutenção de um equilíbrio social adequado.

Palavras-chave: Escolas Técnica do SUS, Acolhimento, Recursos Humanos.

## **ABSTRACT**

The Escolas Técnicas do Sistema Único de Saúde - ETSUS government entities are directed to the area of health with the purpose of meeting local demands for technical training of workers who work in health services linked to the Health Departments of the states and municipalities. Currently in a globalized and technological innovations within a society, the work goes through a process of continuous change and transformation in work organization. Considering the characteristics and specificities of health work and interpersonal relationships guided by ethical principles and citizenship ETSUS, realized the need to develop a manual of reception and integration. This intervention project was developed, with the goal of providing the best conditions for reception and integration in ETSUS. So, taking into account that the individual entering and the organization that welcomes, have a set of values, motivations and expectations necessarily different, it is crucial to possess the tools and instruments appropriate to ensure the establishment and maintenance of an adequate social balance.

**Keywords:** SUS Technical Schools, Hospitality, Human Resources.

## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO .....	9
2 CONTEXTUALIZAÇÃO TEÓRICA .....	12
3 JUSTIFICATIVA.....	15
4 OBJETIVO.....	15
4.1 Objetivo Geral .....	15
4.2 Objetivos Específicos.....	16
5 METODOLOGIA.....	16
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	22
REFERÊNCIAS	

## 1 INTRODUÇÃO

As Escolas Técnicas do Sistema Único de Saúde (SUS), no Brasil, são entidades públicas voltadas para a área da saúde com finalidade de atender as demandas locais de formação técnica dos trabalhadores que atuam nos serviços de saúde ligada às Secretarias de Saúde dos estados e municípios<sup>1</sup>. Criadas na década de 80, no processo de redemocratização da sociedade brasileira, surgiram como estratégia frente a uma série de fatores tais como, a inexistência de uma política de desenvolvimento de recursos humanos do setor; deficiência e rigidez na gestão dos recursos humanos; expansão da cobertura de serviços de saúde a partir da década de 70; deficiência da capacidade reguladora das instituições públicas e corporativas, o que favoreceu a contratação de pessoal sem critérios prévios de admissão; e a inexistência de mecanismos de financiamento do setor que privilegiassem a capacitação de pessoal de saúde e a institucionalização da racionalidade econômica como norma, cuja lógica obedecia à redução de custos, muitas vezes em detrimento da qualidade da atenção<sup>1</sup>.

Em 1985, foi criado o Projeto Larga Escala (PLE), que surgiu da necessidade de formação dos trabalhadores da saúde de nível elementar e médio e consistiu num movimento de qualificação dos atendentes de enfermagem, que já realizavam suas atividades, mas sem a devida habilitação possibilitando estratégias que conduziram à viabilização de escolas e centros formadores do SUS<sup>2</sup>.

O PLE representou uma estratégia de formação para um grande contingente de trabalhadores sem qualificação profissional específica inseridos nos serviços de saúde. Trata-se de um projeto de cooperação interinstitucional, oriundo do acordo de recursos humanos firmado entre o Ministério da Saúde, o Ministério da Educação, o Ministério da Previdência e Assistência Social e a Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS), que tem por objetivo a formação profissional dos trabalhadores de nível médio e fundamental inseridos nos serviços de saúde<sup>3</sup>

A origem das ETSUS remete ao Projeto Larga Escala, iniciado em 1985. Vincula-se à gestão da saúde, o que facilita a adoção dos princípios e diretrizes do SUS, como norteadores da sua prática formativa. Estas escolas apresentam como princípio pedagógico a integração ensino, serviço e comunidade para fortalecer o Sistema Único de Saúde<sup>4</sup>.

O Ministério da Saúde conta com uma rede de 36 Escolas Técnicas – as ETSUS, presentes em todos os estados do Brasil. Tem como estratégia a articulação, troca de experiências e a promoção de debates coletivos que contribuam para o avanço da área da educação profissional em saúde no Brasil<sup>4</sup>.

A Escola Técnica do SUS de São Paulo (ETSUS-SP) é vinculada à Escola Municipal de Saúde - EMS, órgão da Coordenação de Gestão de Pessoas – CGP da Secretaria Municipal da Saúde. A EMS, antigo Centro de Formação e Desenvolvimento dos Trabalhadores da Saúde (CEFOR), foi criada pelo Decreto Municipal nº 28.625, de 30 de março de 1990 e reestruturada pelos Decretos Municipais nºs 32.773 de 10 de dezembro de 1992 e 52.514 de 25 de julho de 2011. O Decreto Municipal nº 42.120 de 19 de junho de 2002 alterou a denominação do Núcleo de Formação, constante da estrutura original, para Escola Técnica do Sistema Único de Saúde – São Paulo. A ETSUS-SP esta sediada na Rua Gomes de Carvalho, 250 – Vila Olímpia – São Paulo e dispõe de seis Unidades Desconcentradas, nas cinco regiões do município: ETSUS Sul, ETSUS Leste I, ETSUS Leste II, ETSUS Norte, ETSUS Sudeste e ETSUS Centro Oeste<sup>5</sup>.

A partir de 2008 a Coordenação de Gestão de Pessoas – CGP iniciou um processo de reestruturação e um dos desafios foi modernizar o Centro de Formação e Desenvolvimento dos Trabalhadores da Saúde. A transformação do CEFOR na Escola Municipal de Saúde contribuiu para implementar uma nova cultura institucional com características dinâmicas e proativas, possibilitando o acesso a informações sobre tendências, inovações, metodologias, tecnologias e melhores praticas de trabalho na área da saúde, tornando-se um polo irradiador da Política de Educação Profissional em Saúde<sup>6</sup>.

A ETSUS-SP oferece os seguintes cursos técnicos aos trabalhadores de saúde do município de São Paulo: Enfermagem, Saúde Bucal, Vigilância em Saúde, Farmácia, Agente Comunitário de Saúde. Estes cursos estão inscritos no Cadastro Nacional de Cursos de Educação Profissional de Nível Técnico – CNCT. Os cursos são organizados conforme planejamento regional, atendendo à demanda dos serviços que compõem o SUS<sup>7</sup>.

Realiza, ainda, outros cursos, atendendo necessidades regionais e diretrizes da Secretaria Municipal de Saúde, como o Curso Básico de Assistência Farmacêutica, Oficina de Capacitação para trabalhadores da área de saúde

ambiental e Capacitação de Conselheiros Gestores das Unidades de Saúde possibilitando, também ao usuário, participação mais efetiva nas questões da saúde.

Trabalho produzido pelo conjunto dos trabalhadores, nos diversos locais de serviço, constitui um momento pedagógico: é no trabalho e a partir dele que as pessoas produzem, exercitam, desenvolvem as suas capacidades de criação, renovação, aprendem com os outros, amadurecem, enfim, se realizam.

Segundo Peduzzi e Schraiber o conceito de “processo de trabalho em saúde” diz respeito à dimensão microscópica do cotidiano do trabalho em saúde, ou seja, a prática dos trabalhadores/profissionais de saúde inseridos no dia-a-dia da produção e consumo de serviços de saúde, em consonância com as diretrizes da ETSUS que tem como meta a valorização pessoal e profissional dos trabalhadores da saúde na formação de sujeitos capazes de contribuir para a transformação dos serviços à saúde. Contudo, é necessário compreender que neste processo de trabalho cotidiano está reproduzida toda a dinâmica do trabalho humano, o que torna necessário introduzir alguns aspectos centrais do trabalho que é a grande categoria de análise da qual deriva o conceito de “processo de trabalho em saúde”<sup>8</sup>.

Atualmente, vive-se no mundo globalizado e de inovações tecnológicas dentro de uma sociedade, e o trabalho está em processo de continua mudança e transformação no padrão tecnológico na organização do trabalho.

As empresas vêm passando por um processo de competitividade, responsabilidade e inovação, onde o capital humano constitui um dos fatores distintivos de sua competitividade interna e externa. Diante deste contexto, uma das questões importantes dentro de gestão de recursos humanos é a necessidade de um processo de acolhimento e integração que permita a sua recepção apropriada, uma ambientalização rápida e uma orientação que propicie o desenvolvimento das suas competências nas funções preenchidas<sup>9</sup>.

Portanto, o manual de acolhimento e integração é uma ferramenta necessária e indispensável na gestão de recursos humanos, pois trata-se de um elemento facilitador de acolhimento, integração e socialização de novos colaboradores na organização. Com isto proporciona de forma acessível e clara toda a informação relevante sobre a empresa em termos de sua estrutura, recursos humanos, missão, valores, regras e outras disposições normativas consideradas importantes, sustentado numa política flexível e aberta à modernização, inovação e criatividade.

## 2 CONTEXTUALIZAÇÃO TEÓRICA

Os Recursos Humanos (RH) é o conjunto dos empregados ou dos colaboradores de uma organização, tem como função, desenvolver, usar e reter os colaboradores da organização. Este conceito é próprio da área de administração e remete à racionalidade gerencial hegemônica que reduz o trabalhador à condição de recurso, restringindo-o a uma dimensão funcional<sup>10</sup>.

Na área da saúde, a questão dos “recursos humanos” envolve tudo que se refere aos trabalhadores da saúde em sua relação com o processo histórico de construção do Sistema Único de Saúde, configurando, assim, um dos seus subsistemas, abarcando múltiplas dimensões: composição e distribuição da força de trabalho, formação, qualificação profissional, mercado de trabalho, organização do trabalho, regulação do exercício profissional, relações de trabalho, além da tradicional administração de pessoal<sup>11</sup>.

O conceito de Recursos Humanos em Saúde (RHS) apareceu na década de 1950, com análises sobre a formação médica estimulada pela OPAS<sup>11</sup>.

O caráter filosófico do trabalho predomina quando o consideramos como categoria central nas relações sociais. A finalidade do trabalho é atender às necessidades humanas, quer sejam de natureza biológica, como cultural, social, econômica, afetiva, lúdica estética e tanto individual como coletiva<sup>12</sup>.

Segundo Antunes, 1999, o trabalho é, portanto, uma transformação não só de objetos, mas do próprio trabalhador, e, nesse sentido, um movimento dialético de exploração/alienação e de criação/emancipação<sup>12</sup>.

O Sistema único de Saúde (SUS) instituiu, em 2006, a Política Nacional de Humanização (PNH) e a humanização é vista não como programa, mas como política que atravessa as diferentes ações e instancias gestoras do SUS<sup>13</sup>.

A implementação da PNH pressupõe vários eixos de ação que objetivam a institucionalização, difusão desta estratégia e, principalmente, a apropriação de seus resultados pela sociedade. No eixo da gestão do trabalho, propõe-se a promoção de ações que assegurem a participação dos trabalhadores nos processos de discussão e decisão, fortalecendo e valorizando os trabalhadores, sua motivação, o autodesenvolvimento e o crescimento profissional<sup>13</sup>.

Como princípios norteadores o PNH tem o compromisso com a democratização das relações de trabalho e valorização dos profissionais de saúde, estimulando processos de educação permanente<sup>13</sup>.

Na PNH, o acolhimento é considerado a recepção do usuário, desde a sua entrada, responsabilizando-se integralmente por ele, ouvindo seu problema, permitindo que ele expresse suas preocupações, angústias, garantindo atenção resolutiva e articulação com outros serviços de saúde para a continuidade da assistência quando necessário<sup>13</sup>.

O acolhimento não é considerado um espaço ou local, mas uma postura ética: não necessita de horário e profissional específico para realizá-lo, implica em dividir saberes, problemas e demandas, tomando para si a responsabilidade de abrigar e agasalhar o outro em suas queixas, com responsabilidade e resolutividade de acordo com a individualidade do outro<sup>13</sup>.

As ETSUS, por serem escolas voltadas para o serviço, constituem-se de forma diferenciada e estruturadas das demais escolas técnicas privadas de ensino. Possuem algumas características específicas para atender à sua missão institucional. Tem como proposta o trabalho, como princípio pedagógico, utilizando como estratégia metodológica a integração ensino serviço, onde a construção do conhecimento dá-se de forma reflexiva, a partir das experiências vivenciadas no desempenho da prática profissional do ator envolvido no processo pedagógico<sup>1</sup>.

A proposta pedagógica utilizada é metodologia da problematização com o Arco de Maguerez (fig.1), considerando que o aluno/trabalhador já traz toda uma bagagem de saberes, o docente tem o papel mediador na construção e aprimoramento deste conhecimento. São nos movimentos de sucessivas aproximações que o conhecimento vai sendo aprimorado e consolidado<sup>14</sup>.

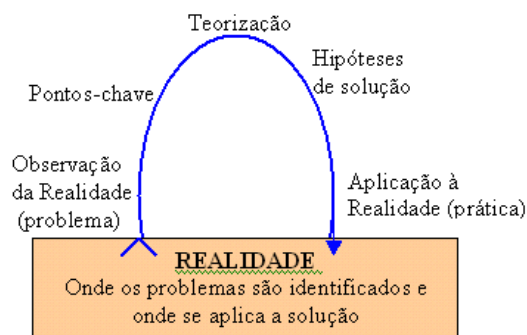


Fig. 1 – Arco Maguerez. Fonte: ROCHA, Rosana. O Método da Problematização: prevenção às drogas na escola e o combate à violência. Londrina: UEL, 2008. Disponível em: < <http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/pde/arquivos/552-4.pdf> >. Acesso em: 01 maio 2013, 09:34:47.

O trabalho como princípio educativo, significa reconhecer que ele é referência para os indivíduos desenvolverem todas as suas competências nas várias dimensões: técnica, ética, política e comunicativa<sup>15</sup>.

Atualmente uma das questões importante na área de recursos humanos, trata-se do acolhimento e integração dos novos colaboradores, quando admitidos na empresa. É papel da gestão de recursos humanos elaborar um programa de boas vindas e integração, essa tarefa contribui para o sucesso de uma organização.

A socialização organizacional é o procedimento pelo qual o indivíduo aprende valores, normas de comportamentos que lhe permitem participar como membro de uma organização<sup>16</sup>.

Para o novo colaborador, a socialização é relevante nos primeiros dias, pois permite perceber a cultura da organização, conhecer os colegas de trabalho, as atividades desenvolvidas e o estilo da administração existente.

As organizações divulgam a sua cultura através do processo de socialização para que os colaboradores possam adaptar-se às normas de comportamento da empresa de maneira a assimilar essa cultura, o que como consequência desenvolve a sua capacidade produtiva em benefício da organização. Esse objetivo só é atingido se o processo de socialização for bem aplicado pela empresa e, conseqüentemente, bem assimilado pelos funcionários<sup>17</sup>.

Para a organização, este processo desenvolve a uniformidade comportamental entre os seus membros, uma base para o entendimento, a colaboração e a redução de conflito. Trata-se de uma estratégia essencial no processo de constituição do sujeito organizacional<sup>18</sup>.

Nesse sentido o manual de acolhimento e integração é considerado uma ferramenta e instrumento facilitador, o que representa por si uma das primeiras abordagens entre a empresa e o novo colaborador, na medida em que transmite diversas informações que permitem ao mesmo colaborador formar impressões gerais iniciais sobre a empresa.

### 3 JUSTIFICATIVA

A entrada do novo colaborador em uma organização requer uma atenção especial por parte da gestão de recursos humanos, pois muitas vezes não são orientados sobre as responsabilidades, direitos e com isso podem comprometer a sua motivação dentro da organização.

A socialização também se faz necessária na integração de um novo membro na sociedade organizacional, pois é o primeiro passo para garantir o envolvimento do colaborador com a organização.

O acolhimento é uma forma através do qual os colaboradores são recebidos e integrados na empresa.

A integração consiste em acolher o novo colaborador, proporcionando-lhe uma inserção que lhe possibilite efetuar o seu desenvolvimento e a sua aculturação aos valores éticos, profissionais e à missão da empresa sem dificuldades

Diante do exposto, verificar-se-a que a Escola Técnica do SUS Sul, quando do recebimento de um novo colaborador, este é apenas recepcionado, não ocorrendo nenhum tipo de acolhimento e integração a este colaborador. Diante dessa realidade, pretende-se com o presente projeto de intervenção, desenvolver um manual de acolhimento e integração aos novos colaboradores e assim contribuir para um bom ambiente de trabalho e para que a sua atividade na Instituição seja pautada por um bom desempenho sócio-profissional.

### 4 OBJETIVO

#### 4.1 Objetivo Geral

Elaborar um manual de acolhimento e integração aos novos colaboradores da ETSUS-Sul, considerando as características e às especificidades do trabalho em saúde e as relações interpessoais pautadas em princípios éticos e de cidadania.

## 4.2 Objetivos Específicos

- Facilitar o processo de acolhimento e integração dos novos colaboradores;
- Oferecer informações sobre o funcionamento, proporcionando uma imagem mais próxima possível sobre a instituição, contribuindo para a criação de um bom ambiente de trabalho;
- Oferecer informações sobre seus direitos e deveres como integrante e membro do quadro pessoal da instituição;
- Apresentar as normas e regimentos internos.

## 5 METODOLOGIA

### A - Cenário de Estudo:

A ETSUS-SUL, Unidade Desconcentrada esta situada na área de abrangência da Coordenadoria Regional de Saúde Sul, que corresponde a uma área territorial de 654 km e possui aproximadamente 1/3 da área territorial do município de São Paulo, tem uma população de aproximadamente 2.584.762 habitantes (Fig. 2), correspondente a 1/5 do total de habitantes do município de São Paulo. Esta região conta com 210 equipamentos de saúde. A ETSUS-SUL esta administrativamente subordinada à Gestão de Pessoas da Coordenadoria Regional de Saúde Sul – CRS-SUL e pedagogicamente à Escola Municipal de Saude – EMS.



Fig.2 – Área territorial da CRS-Sul. Fonte: Prefeitura do Município de São Paulo (PMSP) da Coordenadoria Regional de Saúde Sul (CRS-SUL), através da Coordenação de Epidemiologia e Informação (CEINFO) da Secretaria Municipal da Saúde.

Dentro do organograma da Escola Municipal da Saúde, a ETSUS-SUL está subordinada à Divisão de Educação, conforme exposto na figura 3.

### Organograma da Escola Municipal de Saúde



Fig. 3 – Organograma da Escola Municipal de Saúde  
 Fonte: SANTUCCI, L.A.C. et alli. A construção da escola municipal de saúde: quebrando paradigmas. São Paulo: SMS, 2011.

Esta escola funciona em um imóvel de 607m<sup>2</sup> de área construída, locado pela Coordenadoria Regional de Saúde Sul. A sua localização é de fácil acesso para as cinco regiões que abrangem a Coordenadoria Regional de Saúde Sul: Parelheiros, Capela do Socorro, Santo Amaro/Cidade Ademar, M' Boi Mirim e Campo Limpo.

Este imóvel possui dois pavimentos e está equipado dentro das normas de acessibilidade do Município de São Paulo, com plataforma elevatória, rampa de acesso, banheiros adaptados para deficiente e vaga de estacionamento reservada para deficiente e idoso.

Estrutura Administrativa:

Corpo Técnico Administrativo:

A equipe técnica administrativa é composta por seis profissionais, um coordenador, dois técnicos e três administrativos, com as seguintes competências;

- Coordenador escolar: coordenar, planejar, acompanhar e supervisionar as atividades relacionadas à escola;

- Técnicos: ministrar aulas, elaborar planos de aulas, projetos e outras atividades pertinentes à escola.

- Administrativos: administração escolar e secretariar atividades ligadas à escola.

a) Corpo Docente:

O corpo docente é formado por profissionais de variadas formações na área da saúde e que atuam nos serviços de saúde. A multiprofissionalidade é adotada pela escola com vistas ao enriquecimento que proporciona aos alunos e de levar em conta a especificidade dos conteúdos abordados em cada unidade pedagógica. Este docente deve ter conhecimento dos cursos quanto aos seus objetivos, metodologia e o perfil do profissional que se quer formar. Deve possuir conhecimento técnico-científico na sua área de atuação e habilidade para o exercício da docência.

Atualmente a escola conta com três docentes fixos e três docentes convidados.

b) Corpo Discente:

O corpo discente é constituído prioritariamente de todo pessoal engajado e/ou em processo de admissão aos serviços de saúde e comunidade, regularmente matriculados nos cursos, para atender a demanda do SUS e do mercado de trabalho.

c) Infraestrutura dos Cursos:

Os cursos da ETSUS-Sul são realizados por meios dos serviços de saúde municipais? especifique para atender a legislação do exercício profissional e são organizados conforme planejamento regional, atendendo à demanda dos serviços que compõem o SUS. O período de duração dos cursos varia de um a dois anos, obedecendo à carga horária mínima estipulada pela legislação de cada curso.

A escola também realiza outros cursos, atendendo às necessidades regionais e diretrizes da Secretaria Municipal da Saúde, como Capacitação de Conselheiros Gestores das Unidades de Saúde.

Os cursos dispõem ainda de toda a infraestrutura da ETSUS-Sul: sala de aula, sala de informática, sala do professor, laboratório de enfermagem e informática, auditório, secretaria escolar e serviços de apoio.

## **B- PROPOSTA / ESTRATÉGIA**

O projeto para a elaboração do manual de acolhimento e integração propõe um conjunto de ações e será estruturado nas seguintes etapas:

ETAPA 1: Elaborar com a equipe técnica um estudo de como estruturar um manual de acolhimento e integração.

ETAPA 2: Identificar os temas e/ou tópicos: nesta etapa propõe apresentar uma estrutura de manual para melhor apoiar o leitor. O modelo será composto por partes distintas:

1. Carta de apresentação de Boas Vindas
2. Apresentação da instituição
3. Histórico, missão, valores e objetivos
4. Abordagem da estrutura organizacional da instituição
5. Normas e Procedimentos
6. Regulamentos no âmbito das relações laborais
7. Políticas de Gestão de Pessoas

ETAPA 3: Desenvolver o conteúdo programático: esta etapa, tem como tarefa reunir toda a informação básica necessária para serem compiladas no manual.

- Item 1. Elaborar uma mensagem de boas vindas ao novo colaborador;
- Item 2. Apresentar informação de caráter geral sobre a organização;
- Item 3. Descrever um breve histórico da instituição, bem como a missão, valores e objetivos, pois estes contributos são vitais para a emancipação e consolidação da cultura de uma instituição;
- Item4. Apresentar o organograma e contextualização da estrutura organizacional;
- Item 5. Apresentar as informações necessárias dotadas pelos procedimentos da instituição
- Item 6. Apresentar as informações do Estatuto do Servidor: direitos e deveres;
- Item.7. Apresentar os principais contributos e serviços disponibilizados pelo departamento de recursos humanos, incluindo aspectos relacionados com os múltiplos subsistemas da gestão de recursos humanos.

ETAPA 4: Inserir a referencia bibliográfica, os organizadores e colaboradores do manual. Após concluir o processo da construção, encaminhar para digitação.

ETAPA 5: Etapa de revisão ortográfica, formatação, diagramação e elaboração da capa do manual.

ETAPA 6: Encaminhar o produto final para gráfica.

ETAPA 7: Recursos Materiais e Humanos:

- Recurso Materiais: papel sulfite, tonner, impressão gráfica e encadernação.
- Recursos Humanos: equipe técnica e administrativa da ETSUS-Sul.

ETAPA 8: Recursos Financeiros: o projeto será encaminhado para a Coordenadoria Regional de Saúde Sul no Setor de Finanças/Compras para a confecção dos manuais.

PUBLICO ALVO: profissionais de saúde, profissionais concursados e/ou contratados e estagiários.

**METAS:**

- Realizar um levantamento das necessidades de acolher novos colaboradores.
- Incluir todos colaboradores.
- Distribuir e divulgar o material com ações educativas.

**AVALIAÇÃO:** o processo de avaliação ocorrerá de forma sistemática. Será uma avaliação mista, incluindo avaliadores internos e externos. O plano de avaliação constituirá de etapas, como:

- Avaliação de Conteúdo: método de análise, descrição e sumarização das tendências verificáveis em documentos escritos tais como: publicações, artigos, relatórios anuais, memórias de reuniões e mais outros documentos similares.

- Avaliação de Resultado: consiste em verificar o cumprimento dos objetivos e das metas estabelecidas, no período de tempo previsto. A avaliação inclui a verificação técnica do material gerado como documentos, de comunicação, entre outros itens.

<b>Avaliação</b>	<b>Atividades</b>	<b>Instrumentos</b>	<b>Meios de Verificação</b>
Conteúdo	Apresentação do Manual	- Realização de pesquisas: * Conteúdo do material informativo * Qualidade do material * Apresentação e diagramação	- Aplicação de questionário de avaliação. - Percepção da equipe técnica
Resultado	Descrever e analisar os dados levantados	Tabulação dos dados coletados	Identificação e sugestões para resolução dos problemas

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este projeto de intervenção foi elaborado, pensando no novo colaborador, com o objetivo de fornecer as melhores condições de acolhimento e inserção. Dessa forma permitiu demonstrar a necessidade de implantar o Manual de Acolhimento e Integração aos novos colaboradores. Assim, tendo em conta que o indivíduo que entra e a organização que o acolhe, possuem um conjunto de valores, motivações e expectativas necessariamente diferentes, torna-se fundamental possuir as ferramentas e os instrumentos apropriados que garantam o estabelecimento e manutenção de um equilíbrio social adequado.

## REFERÊNCIAS

1. SORIO, R.; LAMARCA, I. Novos Desafios das Escolas Técnicas de Saúde do SUS.Physis. **Revista de Saúde Coletiva**. Rio de Janeiro, v.8, n.2, p.147-164, 1998.
2. FIOCRUZ. SECRETARIA DA RET-SUS. **Rede de Escolas Técnicas do SUS**. Disponível em: <[www.retsus.fiocruz.br](http://www.retsus.fiocruz.br)>. Acesso em: 30 abr. 2013, 13:14:13.
3. ALVES, F.P.; PAIVA, C.H.A.; PIRES, R.; TONHÁ, M.G.C.; PADOANI, M.P. **Trabalho e educação em saúde na agenda do SUS**. Disponível em: <[www.epsjv.fiocruz.br/upload/d/cap\\_10.pdf](http://www.epsjv.fiocruz.br/upload/d/cap_10.pdf)> . Acesso em: 07 maio 2013, 16:06:24.
4. BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Portaria 2.970, de 25 de novembro de 2009**: institui a Rede de Escolas Técnicas do SUS (RETSUS) e dispõe sobre as diretrizes para a sua organização. Disponível em: <[http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2009/prt2970\\_25\\_11\\_2009.html](http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2009/prt2970_25_11_2009.html)> . Acesso em: 01 maio 2013, 10:09:23.
5. PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO PAULO. **Decreto nº 42.120, de 19 de junho de 2002**: dispõe sobre a alteração da denominação do Núcleo de Formação, do Centro de Formação e Desenvolvimento dos Trabalhadores da Saúde - CEFOR, da Secretaria Municipal da Saúde, e da outras providencias. Disponível em: <<http://www.radarmunicipal.com.br/legislacao/decreto-42120>>. Acesso em: 01 maio 2013, 10:09:23.
6. PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO PAULO. **Decreto nº 42.120, de 25 de julho de 2011**: Dispõe sobre a reorganização da Escola Municipal de Saúde, antigo Centro de Formação e Desenvolvimento dos Trabalhadores da Saúde - CEFOR, da Secretaria Municipal da Saúde, altera suas atribuições e estabelece o respectivo quadro de cargos de provimento em comissão; acrescenta os artigos 10-A e 10-B ao Decreto nº 52.219, de 30 de março de 2011, que reorganizou o Sistema de Ensino da Secretaria Municipal da Saúde. Disponível em: <<http://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/saude/cgp/arquivos/Down>>

[load/GEDEP%20-%20Decreto\\_52514\\_EMS.pdf](#)>. Acesso em: 01 maio 2013, 10:09:23.

7. BRASIL. MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Decreto nº 42.120, de 25 de julho de 2011**: institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional de Nível Técnico. Disponível em:

<[http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf/RCNE\\_CEB04\\_99.pdf](http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf/RCNE_CEB04_99.pdf)> . Acesso em: 01 maio 2013, 17:45:10.

8. PEDUZZI, M.; SCHRAIBER, L.B. **Processo de trabalho em saúde**. Disponível em: <<http://www.epsiv.fiocruz.br/dicionario/verbetes/protrasau.html>> . Acesso em: 01 maio 2013, 03:24:32.

9. SARAIVA, M. **Importância do processo de acolhimento**. Blog Gestão de Pessoas. Disponível em: < <http://gpunitins.blogspot.com.br/2009/10/importancia-do-processo-de-acolhimento.html> >. Acesso em: 07 maio 2013, 08:23:43.

10. VIEIRA, M. **Recursos Humanos em Saúde**. Disponível em: < <http://www.epsiv.fiocruz.br/dicionario/verbetes/rechumsau.html> >. Acesso em: 07 maio 2013, 08:23:43.

11. GONÇALVES, R.B.M. **A investigação sobre recursos humanos em saúde**. Brasília: Ministério da Saúde/Coordenação Geral de Desenvolvimento de Recursos Humanos para o SUS, 1993.

12. ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.

13. BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. SECRETARIA DE ATENÇÃO À SAÚDE. NUCLEO TÉCNICO DA POLÍTICA NACIONAL DE HUMANIZAÇÃO. **Humaniza SUS**: documento base para gestores e trabalhadores do SUS. Brasília: Ministério da Saúde, 2006.

14. PRADO, M.L. et al. Arco de Charles Maguerez: refletindo estratégias de metodologia ativa na formação de profissionais de saúde. **Escola Anna Nery Revista de Enfermagem**, Rio de Janeiro, v.16, n.1, p.172-177, mar. 2012.
  
15. BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. SECRETARIA DE GESTÃO DO TRABALHO E DA EDUCAÇÃO NA SAÚDE. DEPARTAMENTO DE GESTÃO E DA REGULAÇÃO DO TRABALHO EM SAÚDE. **Gestão do trabalho e da regulação profissional em saúde: agenda positiva**. Brasília: Ministério da Saúde, 2004.
  
16. VAN MAANEN, J. Processando as pessoas: estratégias de socialização organizacional. In: FLEURY, M.T.L, FISHER, R.M. **Cultura e poder nas organizações**. São Paulo: Atlas, 1989. p.16-17.
  
17. SHINYASHIKI, G.T. O processo da socialização organizacional. In: FLEURY, M.T. **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente, 2003 p.165-184.
  
18. GONTIJO, C.L. **Socialização, cultura e constituição do sujeito organizacional: um estudo de caso**. [Lavras]: Universidade Federal de Lavras, 2003.