

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS**  
**ESCOLA DE ENFERMAGEM**  
**CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO GESTÃO PEDAGÓGICA NAS ESCOLAS**  
**TÉCNICAS DO SISTEMA ÚNICO DE SAÚDE - ETSUS**

**EDUCAÇÃO PERMANENTE COMO ESTRATÉGIA DE CONSTRUÇÃO DE**  
**UM *LOCUS* EDUCACIONAL: UMA PROPOSTA DE INTERVENÇÃO**

**JULIANA ISTCHUK BRUNING DE OLIVEIRA**

**CURITIBA – PR**  
**2013**

**JULIANA ISTCHUK BRUNING DE OLIVEIRA**

**EDUCAÇÃO PERMANENTE COMO ESTRATÉGIA DE CONSTRUÇÃO DE  
UM *LOCUS* EDUCACIONAL: UMA PROPOSTA DE INTERVENÇÃO**

Trabalho apresentado ao Curso de Especialização em Gestão Pedagógica nas ETSUS – CEGEPE, realizado pela Universidade Federal de Minas Gerais, ETSUS Pólo Blumenau, como requisito parcial à obtenção do Título de Especialista.

Orientadora: Dra. Marília Rezende da Silveira.

**CURITIBA /PARANÁ  
2013**

Ficha de Identificação da Obra  
Escola de Enfermagem da UFMG

Oliveira, Juliana Istchuk Bruning de

Educação permanente como estratégia de construção de um locus educacional: uma proposta de intervenção. [manuscrito] / Juliana Istchuk Bruning de Oliveira. - 2013.

25 f.

Orientadora: Marília Rezende da Silveira.

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 de Blumenau-PR, para obtenção do título de Especialista em Gestão Pedagógica.

1. Educação Profissional em Saúde Pública. 2. Educação Profissionalizante. 3. Educação em Saúde. 4. Centros Educacionais de Áreas da Saúde. 5. Capacitação Profissional. I. Silveira, Marília Rezende da. II. Universidade Federal de Minas Gerais. Escola de Enfermagem. Curso de Especialização em Gestão Pedagógica nas Escolas Técnicas do SUS. III. Título.

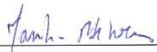
Elaborada por Maria Piedade F. Ribeiro Leite – CRB6/601

Juliana Istchuk Bruning de Oliveira

**EDUCAÇÃO PERMANENTE COMO ESTRATÉGIA DE CONSTRUÇÃO DE  
UM *LOCUS* EDUCACIONAL: Uma proposta de intervenção**

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

BANCA EXAMINADORA:

  
\_\_\_\_\_  
Prof.<sup>a</sup>. Dr.<sup>a</sup>. Mária Rezende da Silveira (Orientadora)

  
\_\_\_\_\_  
Prof. Dr. Luiz Carlos Brant Carneio

Data de aprovação: 13 de junho de 2013

Curitiba - PR  
2013

## RESUMO

A gestão de coletivos voltada para uma proposta democrática possibilita que os trabalhadores participem dos processos decisórios constituindo-se parte da instituição. Neste sentido, encontramos os técnicos da ETSUS Paraná que relatam dificuldade em reconhecer seu *lócus* educacional como sendo um local de produção coletiva. Apresentamos a proposta de intervenção que fundamenta-se na Educação Permanente e no Método Paidéia como bases para um processo grupal, permanente, de análise crítica dos processos de trabalho desenvolvidos na ETSUS. Propomos capacitações voltadas para as necessidades dos técnicos envolvendo e responsabilizando a equipe. A proposta traz o cronograma e os custos da implementação do projeto que tem seu início previsto para o segundo semestre de 2013 e término para o primeiro semestre de 2014.

**Palavras chave: Gestão, Recursos Humanos, Educação Permanente.**

## ABSTRACT

The management of collective democratic facing a proposal enables workers participate in the decision-making process feeling the institution. In this sense we find technicians ETSUS Paraná who report difficulty recognizing their educational locus as a place of collective production. Here is the proposed intervention is based on permanent education and *Paideia* method as the basis for a group process, ongoing, critical analysis of work processes in ETSUS. Bring the fear of training aimed at the needs of technicians involved and responsible staff. The proposal brings the schedule and costs of project implementation that has scheduled to begin in the second half of 2013 and finish at the end of the first half of 2014.

**Keywords:** Management, Human Resources, Permanent Education.

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	04
2.CONTEXTUALIZAÇÃO TEÓRICA.....	08
3. OBJETIVOS.....	14
3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	14
4. METODOLOGIA.....	14
5. PROPOSTA DE INTERVENÇÃO.....	15
6 .ORÇAMENTO.....	18
REFERÊNCIAS.....	19

## INTRODUÇÃO

O Estado do Paraná atendendo ao disposto na Constituição Federal, Título VIII, Capítulo II, Seção II, Art. 200, IV, que atribui ao Sistema Único de Saúde – SUS a responsabilidade em ordenar a formação de recursos humanos na área de saúde, criou a Escola de Saúde Pública do Paraná – ESPP e o Centro Formador de Recursos Humanos – CFRH, Caetano Munhoz da Rocha.

Em 2011 essas duas instituições conviveram com o desafio, posto pela gestão Estadual (2011-2014), a de realizar sua junção. O Primeiro passo foi colocar as duas instituições no mesmo espaço físico, mantendo cada qual suas responsabilidades, a saber, a ESPP com formação dos profissionais de nível superior, e o CFRH com à formação de nível inicial e técnico.

A partir desse momento foi definida uma única direção para ambas as diretorias de cada instituição, as estruturas físicas e funcionais foram readequadas, sem prejuízo para as partes envolvidas. A Regulamentação, a saber, Lei Estadual, desta nova estrutura está em fase de construção.

Sendo assim a estrutura física do CFRH sedia esta nova proposta unindo as duas instituições em seu espaço físico. Institucionalmente e administrativamente ambas as instituições fazem parte da Secretaria Estadual de Saúde do Estado do Paraná, constando no organograma da Secretaria, cada uma com seu Regimento.

Para realizar a mudança proposta entende-se que mais do que regularizar as questões administrativas, criando uma nova instituição, deve-se olhar para as questões referentes às culturas organizacionais já existentes em cada uma delas, suas particularidades e questões históricas.

Como ponto comum, as duas instituições têm por objetivo orientar a formação de profissionais para e no SUS, atendendo assim o disposto na

Constituição Federal de 1988, as diretrizes preconizadas pelo Ministério da Saúde, bem como, as necessidades de saúde da população paranaense.

O desafio posto pela gestão de unir as duas instituições passa pela desmistificação de que “as pessoas” e as “organizações” são elementos antagônicos. Deve-se ter clareza de que motivar, confiar e qualificar as pessoas são também estratégias adequadas para se investir na implementação das organizações.

Neste contexto, a Educação Permanente no Estado do Paraná parte das seguintes premissas:

- Integração dos processos formativos relativos à formação inicial, formação profissional e de nível superior com agregação e convergência de conteúdos e metodologias que possibilitem a construção de itinerários formativos voltados às necessidades do SUS;
- Articulação da Escola com as Superintendências da Secretaria Estadual e suas respectivas áreas técnicas na definição das prioridades de informações, conteúdos e cursos e qualificações a serem ofertadas;
- Articulação da Escola com as Regionais de Saúde e Secretarias Municipais de Saúde, em especial com os responsáveis pela coordenação e articulação dos processos formativos;
- Articulação da Escola com as Instituições de Ensino Técnico e Superior, em especial as públicas, para discussão e definição das estratégias e prioridades da formação de profissionais de saúde para o SUS e a educação permanente no Paraná.

Desta forma, foi otimizada a estrutura administrativa da Secretaria Estadual de Saúde com vistas à implantação da nova Escola que ficou assim constituída:

- Direção e vice-direção;
- Assessoria de Desenvolvimento Institucional;

- Assessoria de Desenvolvimento Pedagógico;
- Divisão de Educação Profissional;
- Divisão de Qualificação e Ensino Superior;
- Divisão de Tecnologias Aplicadas à Educação em Saúde;
- Divisão de Biblioteca e Arquivo da Saúde Pública;
- Divisão de Documentação Acadêmica e Secretaria Escolar;
- Divisão Administrativa e Financeira, (PARANÁ: 2013).

A junção dessas duas instituições reforçou a necessidade de fortalecer a gestão da educação no Estado e vem sendo acompanhada por uma assessoria de desenvolvimento institucional. Pode-se visualizar avanços na organização, como também, na disseminação de informações sobre os cursos, dados para avaliação de egressos, recuperação de acervos e documentação histórica de ambos os setores.

Os cursos atualmente ofertados pela Escola de Saúde Pública do Paraná e Centro Formador de Recursos Humanos na atual gestão são: Curso Técnico em Enfermagem; Curso Formação Inicial para Agentes Comunitário de Saúde; Curso Técnico em Análises Clínicas; Capacitações Pedagógicas; Curso Técnico em Saúde Bucal; Curso Técnico em Vigilância à Saúde; Especialização de Saúde Mental e Atenção Psicossocial de Crianças e Adolescentes; Especialização em Gestão da Assistência Farmacêutica no SUS; Plano de Qualificação e Formação em Atenção Primária em Saúde e uma série de cursos de curta duração, de 16 a 40 horas, em diversas temáticas definidas pelas áreas técnicas da Secretaria Estadual e Municípios.

Infere-se que a quantidade e fragmentação dos cursos em andamento demonstram a pouca apropriação do conceito de educação permanente para a gestão do trabalho na saúde e a fragilidade da equipe técnica neste momento. Voltar-se ao maior conhecimento pedagógico e o envolvimento com as áreas técnicas da Secretaria de Saúde e das Regionais de Saúde mostrou-se de extrema importância para a construção de processos formativos mais articulados.

Nomeia-se como conseqüência desta situação, o monitoramento incipiente bem como a fragilidade da avaliação de resultados dos processos formativos uma vez que eles não estão centrados nas necessidades dos usuários, nos profissionais de saúde e, conseqüentemente, na organização do trabalho.

Observa-se ainda que os cursos ofertados estão construídos fundamentalmente em conteúdos estabelecidos, prioritariamente, pelos diversos programas das áreas técnicas da Secretaria o que tem se mostrado um equívoco e contraditório a Política de Educação Permanente.

Da mesma forma, ressalta-se pouco investimento da gestão da Escola na formação e capacitação dos profissionais, técnicos, a partir de seus cotidianos de trabalho. Alguns investimentos acontecem em cursos ofertados fora da instituição, porém de forma descontínua o que compromete e acaba refletindo na ponta do sistema (regionais de saúde e municípios).

A título de ilustração lembramos que muitas vezes o trabalhador é retirado do seu *lócus* de trabalho para capacitações e cursos de curta duração que pouco resulta em mudanças do processo de trabalho e, por conseguinte, não se tornam processos instituintes de reorientação das práticas profissionais e de gestão em saúde.

Nesse sentido, a proposta deste projeto de intervenção é apresentar uma metodologia que permita identificar e legitimar esse 'novo' *Lócus* Educacional, considerando mais do que as questões administrativas envolvidas, uma nova denominação homologação de Lei Estadual (novo regimento), uma única cultura organizacional, contando com a participação daqueles que farão parte deste.

Diante deste cenário o desafio é fazer com que os profissionais da Escola se envolvam com a proposta desse projeto e se tornem sujeitos ativos no processo de mudanças necessárias para otimizar as relações institucionais.

## 2. CONTEXTUALIZAÇÃO TEÓRICA

Importante apontar algumas reflexões sobre o papel da Educação Permanente neste processo a partir do referencial que se trabalha no Estado do Paraná.

A discussão sobre a mudança na estratégia de formação dos profissionais de saúde iniciou-se na América Latina, a partir de meados da década de 70, por meio da Organização Panamericana de Saúde (OPAS), ao evidenciar a inadequada formação dos profissionais de saúde frente às necessidades dos serviços (PAIVA, 2004).

Em consonância com esse cenário destaca-se a Constituição Federal do Brasil de 1988, no artigo 200, inciso III, que estabelece como competência do SUS “ordenar a formação de recursos humanos na área de saúde”. Com a regulamentação do SUS, por meio das Leis 8.080/90 e 8.142/90, foi definida a ordenação da formação de recursos humanos para a área da saúde seguindo aos princípios SUS (BRASIL:1988).

A Lei 8.080/90, em seu artigo 27, determina que a política de recursos humanos seja formalizada e executada, articuladamente, pelas diferentes esferas de governo, em cumprimento ao objetivo de organização de um sistema de formação de recursos humanos em todos os níveis de ensino, inclusive de pós graduação, além da elaboração de programas permanente de aperfeiçoamento de pessoal (BRASIL: 1988).

No Brasil, muitos fatos ocorreram desde então: o SUS foi criado e instituído, o Sistema foi descentralizado, os municípios passaram a ser gestores do Sistema e a organizar os serviços de saúde, as equipes de saúde da família foram implantadas e adquiriram status de estratégia de reorganização e reorientação das práticas em saúde em todo o território nacional (BRASIL, 2004).

Nesse contexto, a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde, que têm como um dos princípios a articulação entre educação e trabalho no SUS,

foi instituída com a Portaria nº 198/2004 GM/MS. Esta política tem como foco as ações interdisciplinares a partir dos problemas de saúde, por meio da democratização institucional, busca mudanças organizacionais, apropriação ativa dos saberes técnico - científicos e o fortalecimento do trabalho em equipe (BRASIL: 2004).

A Política Nacional de Educação Permanente em Saúde deve considerar ainda, as especificidades regionais, a superação das desigualdades regionais, as necessidades de formação e desenvolvimento para o trabalho em saúde e a capacidade já instalada de oferta institucional de ações formais de educação na saúde (BRASIL: 2004).

Neste sentido, o Ministério da Saúde (MS) abre uma perspectiva para a disseminação deste conjunto de reflexões ao trazer para o cenário nacional a proposta da Educação Permanente em Saúde (EPS) como mecanismo de fortalecimento da gestão do trabalho e da educação para o SUS. Com a EPS inserida na agenda nacional da política de saúde, o MS propicia sua disseminação como proposta para as novas práticas institucionais (BRASIL: 2004).

Além disso, destacamos que a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Saúde (NOB/RH-SUS) que define a educação permanente como o processo de permanente aquisição de informações pelo trabalhador, de todo e qualquer conhecimento, por meio da escolarização formal ou não formal, de vivências, de experiências laborais e emocionais, no âmbito institucional ou fora dele.

A Educação Permanente, entendida como projeto estruturante de melhoria da qualidade do trabalho em saúde é um projeto que requer mudanças na cultura institucional e no estilo de gestão dos serviços e sistemas. Ao mesmo tempo, situa-se no contexto em que ocorre uma mudança no pensamento da educação profissional e o processo de trabalho volta a ser valorizado como espaço privilegiado de aprendizagem (QUINTANA, et al, 1994).

Pode-se inferir que EPS pressupõe a transformação do processo de trabalho centrado na melhoria da qualidade e resolutividade dos serviços, a partir da reflexão sobre o que ocorre no cotidiano de trabalho dos profissionais e dos serviços com reflexões sobre o que precisa ser transformado.

Portanto, a EPS como uma ferramenta de gestão poderá ser otimizada e explorada em sua potencialidade fazendo parte da agenda política do gestor, com a intenção de mobilizar as pessoas em torno de um projeto coletivo de mudança das práticas e do trabalho em saúde.

Para Quintana, et al (1994), o processo de Educação Permanente possibilita a produção de novos pactos e novos acordos coletivos de trabalho considerando o *FOCO* - os processos de trabalho (formação); o *ALVO* - as equipes (unidades de produção); e o *LÓCUS* - os coletivos.

Sendo assim tomamos como ponto de partida os conceitos trazidos pela proposta da co-gestão de coletivos – Método Paidéia, Campos - 2010, e a Educação Permanente, Quintana, et al., 1994, como estratégias de se construir um novo *Lócus* Educacional para o Estado do Paraná.

Vindo ao encontro do exposto, sobre as possibilidades da Educação Permanente na gestão dos processos de trabalho, encontra-se o Método Paidéia que se apresenta como um método de gestão do trabalho e que se sustenta na construção da democracia organizacional propondo o aumento da capacidade de análise e intervenção de coletivos (CAMPOS, 2010).

Para Campos

[...] o termo Paidéia é de origem grega, dentro do período clássico designava um dos componentes considerados essenciais da democracia ateniense. Havia o conceito de cidadania que assegurava direitos àqueles considerados como sendo pessoas; o de Ágora, que indicava um espaço e um modo para o exercício do poder compartilhado entre governantes e cidadãos; e existia ainda o conceito de Paidéia, que significava a necessidade de educação integral

das pessoas, criando-se com essa finalidade um processo contínuo de ampliação da capacidade de participar da vida social, inclusive ocupando um lugar na *Ágora* (CAMPOS: 2010, p.38).

Campos (2000) acrescenta ainda que o Método Paidéia é uma proposta metodológica que busca reformular os tradicionais mecanismos de gestão, não tem a intenção de suprimir outras funções gerenciais, mas vem como forma de complementar a realização da coordenação, planificação, supervisão e avaliação do trabalho em equipe.

Parte-se do pressuposto de que o trabalho produz três sentidos distintos: o primeiro ligado a produção de bens e serviços, externo a organização; o segundo que pretende garantir a reprodução ampliada da organização e o terceiro que diz respeito a produção social e subjetiva dos trabalhadores. A gestão que desconsidera a participação dos trabalhadores, burocrática, nos processos de trabalho não permite que os mesmos tenham contato com o terceiro sentido do trabalho descrito (CAMPOS: 2000).

No Método Paidéia reconhece que a gestão produz efeitos sobre os modos de ser e de agir dos trabalhadores das organizações. O método busca criar relações construtivas entre os diferentes atores reconhecendo as diferenças de papéis, de poder e de conhecimento (CAMPOS: 2010).

Para que o Método possa ser instituído pressupõe-se a instalação de alguma forma de co-gestão possibilitando aos trabalhadores o comprometimento com o diagnóstico das diversas situações e a construção de novas relações e processos de trabalho considerando suas experiências, desejos e interesses. A utilização de estratégias de promoção de responsabilidade, de incremento da produtividade e de negociação contínua favorece a reorganização qualitativa do trabalho (CAMPOS: 2000).

O autor afirma ainda que o Efeito Paidéia, no trabalho com coletivos, é um processo social e subjetivo em que as pessoas ampliam sua capacidade de buscar informações, de interpretar-las, buscando compreenderem-se a si

mesmas, aos outros e ao contexto, aumentando, em consequência, a possibilidade de agir sobre estas relações (CAMPOS: 2000).

Quintana, et al,(1994) reconhece que há inúmeros fatores produzindo efeitos sobre pessoas e instituições e considera o seguinte esquema que revela os momentos pelos quais passam um grupo de trabalho: satisfação com o trabalho → tensão crescente por inadequações internas e/ou externas de funcionamento → conflito oculto ou manifesto → busca de novas formas de trabalho → satisfação .

Para Campos, 2000, esse Método supõe que em todos os espaços institucionais estão em jogo: poderes, saberes e afetos. Percorrer este caminho não é tarefa fácil para um grupo e nem para um gestor e a criação do *Lócus* educacional será o reflexo da interação dessas dimensões e ficará registrado na produção da instituição.

O Método Paidéia pode ser utilizado, então, como estratégia para ampliar a capacidade das pessoas lidarem com poder, com a circulação de afetos e com o saber, ao mesmo tempo em que está fazendo coisas, trabalhando, cumprindo tarefas, por esse motivo a importância de se ter um espaço protegido para o desenvolvimento do grupo de trabalho (CAMPOS: 2010).

Trata-se de uma proposta de mudança do arranjo organizacional e das responsabilidades profissionais e gerenciais, de modo a facilitar a gestão do trabalho em equipe, aqui entendido como grupo de pessoas com habilidades complementares, comprometidas umas com as outras pela missão comum, objetivos compartilhados e um plano de trabalho definido e acordado com todos os envolvidos (PIANCASTELLI, et al, 2000).

Nesse sentido a aplicação do método deve contar com o apoiador, facilitador, que para o autor, pode ser utilizado neste processo mais deve-se ter clareza de que a estrutura de poder, bem como o domínio técnico e as relações de afeto influenciam fortemente na capacidade de apoio; ou seja, há variações no modo de proceder conforme o lugar institucional do suposto apoiador (CAMPOS, 2010).

Alguns pontos devem ser observados pelo apoiador sendo que o mesmo deve se colocar na roda: permitir, concordar e, até mesmo, buscar ativamente incluir-se no processo; ou seja, sofrer o Efeito Paidéia e da Educação Permanente. Sendo assim fica claro que não há neutralidade neste processo. No decorrer das discussões deve-se subordinar as tarefas ao próprio grupo, o que é ou não suportável, desejável é uma decisão coletiva. Isto se desenvolve após sucessivas aproximações.

Temos outro ponto fundamental a ser considerado, pelo apoiador, quando se trabalha com grupos, nos deparamos com uma duplicidade de objetivos: toda ação institucional, ou de coletivos, teria uma finalidade externa ao grupo – produzir valores de uso para outros - e uma interna – ampliar a compreensão e a capacidade operacional dos coletivos.

[...] os trabalhadores, os militantes de um movimento, todos são meios para se conseguir algum resultado, mas, ao mesmo tempo, são também um fim de todo e qualquer empreendimento humano. Esta é a trava de segurança, sem a qual nem se começa a realizar a função de apoio Paidéia (CAMPOS, 2000, p.35).

Para Campos (2000) sujeitos autônomos, mais analíticos costumam ser, em geral, mais eficazes, uma vez que tendem a se envolver de modo criativo com a produção de valores de uso uma condição fundamental para o profissional que trabalha diariamente com formação de outros profissionais de um sistema tão complexo quanto o SUS.

Percebe-se, ainda segundo o autor, que o processo está funcionando quando o grupo consegue ampliar suas referências, e mais, quando consegue lidar com estas referências de forma crítica.

Estamos trabalhando hoje com a seguinte realidade: duas instituições dividem o mesmo espaço físico que tem um objetivo único que não conseguem se reconhecer como equipe, definir papéis, responsabilidades e ações.

As pessoas envolvidas neste processo não têm, hoje, um espaço destinado para a construção de conhecimento, comunicação e um sentido único

de grupalidade necessários ao desafio posto de se tornarem uma única grande equipe.

Para que a Educação Permanente constitua-se, de fato, como política de gestão do trabalho e da educação na saúde, algumas prerrogativas precisam ser consideradas. Entre elas, o entendimento de que a Educação Permanente é uma ação técnica-política, ou seja, seu êxito depende da existência de uma política institucional ampla e que a inclua como ferramenta de gestão dos processos de mudanças. Outro ponto importante e decorrente do primeiro é a característica da gestão, do pensamento administrativo predominante na instituição com as concepções de poder que a sustenta. A Educação Permanente em Saúde requer uma gestão democrática e participativa para que possa ser levada ao cabo. Neste sentido a proposta será de grande utilidade para o fortalecimento da Escola.

O desafio posto a instituição é de possibilitar um espaço de Educação Permanente para os profissionais da Escola discutirem sua nova configuração e suas funções dentro do SUS visando o seu fortalecimento.

### **3. OBJETIVO**

Articular um *locus* educacional para os profissionais utilizando a Educação Permanente e o Método Paidéia como estratégias.

#### **3.1 Objetivos Específicos**

- Criar um espaço “protegido” para a discussão e reflexão crítica sobre o processo de trabalho;
- Promover a capacitação da equipe técnica dentro das necessidades levantadas pelos mesmos.

#### 4. METODOLOGIA

Durante o processo de aprendizagem vivido pela equipe da Escola no curso de Especialização, surgiram vários relatos sobre as dificuldades que se apresentam no dia a dia da Escola. Entre os relatos a temática que mais se repetiu, sendo verbalizado por todos os técnicos da equipe, se referiam à falta de integração, comunicação e reconhecimento da equipe como um único grupo.

Neste sentido foram realizadas discussões com a equipe e se estes achariam interessante ter um momento para discussão dos processos de trabalho dentro da Escola podendo propor temas para que os mesmos pudessem ser qualificados. Todos se mostraram muito motivados e relataram que esse espaço protegido seria muito importante para o desenvolvimento do grupo.

Este estudo trata de um projeto de intervenção utilizando-se de revisão bibliográfica num primeiro momento. Esta etapa acontecerá concomitantemente a apresentação do projeto para a direção da Escola, indicação do apoiador da equipe para atuar no projeto de intervenção e desenvolvimento de oficinas para a construção de um *lócus* educacional envolvendo a equipe técnica da Escola.

Serão realizados encontros quinzenais e quatro oficinas para a capacitação dos profissionais, sendo que os temas serão acordados e definidos pela equipe tendo como norte o fortalecimento do processo de trabalho.

Esta etapa devera ser avaliada constantemente com discussões sistematizadas sobre o uso dos resultados, com encaminhamentos de ação. Uma vez identificadas os nós críticos é necessário definir as ações a serem desenvolvidas para impactar no resultado, objeto desse estudo.

## 5. PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

Tendo como objetivo articular um *locus* educacional para os profissionais utilizando a Educação Permanente e Método Paidéia como estratégias temos:

MOMENTO 1 – Sensibilizar todos os atores sociais da escola sobre a importância e a necessidade de institucionalização de um espaço quinzenal de reuniões utilizando-se do proposto no Método Paidéia e na Educação Permanente.

<b>Objetivo específico</b>	Criar um espaço “protegido” para a discussão e reflexão crítica sobre o processo de trabalho.
<b>Ação/Atividade</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Compor a equipe de Trabalho</li><li>-Realizar reuniões de sensibilização com todos os atores envolvidos das duas instituições, para apresentar a proposta de Educação Permanente</li><li>-Promover rodas de conversas, com o objetivo de envolver os atores do processo, para a escolha de temas a serem abordados nas oficinas</li><li>- Problematizar sobre os processos de trabalho e as dificuldades encontradas pelos técnicos no seu dia a dia.</li></ul>
<b>Metodologia</b>	- Roda de conversa, painel integrado.
<b>Responsável</b>	- Equipe técnica da Escola, Direção e Apoiador.
<b>Local</b>	- Sede da Escola.
<b>Cronograma</b>	- Reuniões quinzenais com início em julho de 2013 a junho 2014.

MOMENTO 2 – Propor quatro oficinas para a capacitação dos profissionais, sendo que os temas serão definidos pela equipe tendo a problematização como metodologia definida, realizadas na Escola e coordenadas pela direção e apoiador.

<b>Objetivo específico</b>	- Promover a capacitação de equipe técnica dentro das necessidades levantadas pelos mesmos.
<b>Ação/Atividade</b>	- Apresentar a proposta de capacitação; - Realizar discussão crítica sobre o processo de trabalho e as dificuldades técnicas encontradas para a implementação dos processos da Escola. - instituir mecanismos de avaliação do processo - Construir um painel de discussão sobre os resultados, com todos os atores sociais da escola.
<b>Metodologia</b>	- Roda de conversa, painel integrado.
<b>Responsável</b>	- Equipe técnica e apoiador.
<b>Local</b>	- Sede da Escola.
<b>Cronograma</b>	- 4 oficinas sendo 2 em cada semestre (2013-2014). - Cada oficina com 40h de duração, sendo que todos devem ter um produto para a equipe implementar seu processo de trabalho.

## 6. ORÇAMENTO

<b>IDENTIFICAÇÃO</b>	<b>CUSTO INDIVIDUAL</b>	<b>QUANTIDADE</b>	<b>CUSTO TOTAL</b>
Passagem (área, terrestre)	R\$ 200,00	8	R\$ 1.600,00
Alimentação (almoço, jantar)	R\$ 25,00	40	R\$ 1.000,00
Hospedagem	R\$ 100,00	20	R\$ 2.000,00
Hora-aula	R\$ 75,00	160	R\$ 1.200,00
Material de papelaria (CDs, resma de papel A4, canetas, pastas)	R\$ 500,00	1	R\$ 500,00
<b>TOTAL</b>			<b>R\$ 6.300,00</b>

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria GM/MS no 198/2004**, de 13 de fevereiro de 2004. Institui a política nacional de educação permanente em saúde como estratégia do Sistema Único de Saúde para a formação e o desenvolvimento de trabalhadores para o setor e dá outras providências. Disponível em: < [www.saude.gov.br/sgtes](http://www.saude.gov.br/sgtes) > Acesso em: 11 Fevereiro 2013.

\_\_\_\_\_. Ministério da Saúde. **Portaria GM/MS nº 1.996/2007**, de 20 de agosto de 2007. Dispõe sobre as diretrizes para a implementação da Política Nacional de Educação Permanente em Saúde e dá outras providências. Disponível em: < [www.saude.gov.br/sgtes](http://www.saude.gov.br/sgtes) > Acesso em: 10 Fevereiro 2013.

\_\_\_\_\_. Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão do trabalho e da Educação na Saúde. Departamento de Gestão do trabalho e da Saúde. **Curso de formação de Facilitadores de educação permanente em saúde**. – 2 ed. rev. – Rio de Janeiro: Brasil Ministério da Saúde – FIOCRUZ, 2008.

\_\_\_\_\_. Congresso Nacional. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Promulgada em 05 de outubro de 1988. [documento internet] 1988. Disponível em: < <http://www.planalto.gov.br/legislacao/>>. Acesso em 02 de maio de 2013.

CAMPOS, G. W. S. (2000). **Um método para análise e co-gestão de coletivos – a construção do sujeito, a produção de valor de uso e a democracia em instituições**: o método da roda. São Paulo: Hucitec. 2000.

\_\_\_\_\_, G. W. S. CUNHA, G. T. **Método Paidéia para co-gestão de coletivos organizados para o trabalho**. ORG&DEMO, Marília, v. 11, n.1, p. 31-46, jan./jun., 2010.

QUINTANA, P.B.; et al. **Educación Permanente, Proceso de Trabajo e Calidad de Servicio en Salud**. In: HADDAD Q, Jorge; ROSCHKE, Maria Alice; DAVINI, Maria Cristina. **Educación Permanente de Personal de Salud**. Washington, D.C: OPS 1994. p. 33-61 (Serie Desenvolvimento de Recursos Humanos, 100). . Disponível em: < [www.escoladesaude.pr.gov.br](http://www.escoladesaude.pr.gov.br) > Acesso em: 10 Fevereiro 2013.

PAIVA, C. H. A.. **A Organização Panamericana de Saúde (OPAS) e a Reforma de Recursos Humanos na Saúde na América Latina (1960-70)**. COC/FIOCRUZ-OPAS/OMS, 2004.

PARANÁ. Secretaria de Saúde. Escola de Saúde Pública do Paraná. **Estrutura de Funcionamento**. < [www.escoladesaude.pr.gov.br](http://www.escoladesaude.pr.gov.br) > Acesso em: 10 Fevereiro 2013.

PIANCASTELLI, C. H.; FARIA, H. P.; SILVEIRA, M. R. O trabalho em Equipe. In: SANTANA, J. P. (Org). **Organização do cuidado a partir de problemas**: uma alternativa metodológica para a atuação da equipe de saúde da família. Brasília: OPAS/Representação do Brasil, 2000. p. 45-50.