

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM FORMAÇÃO DE EDUCADORES NA SAÚDE

LÚCIA HELENA DE ASSIS CABRAL

**EDUCAÇÃO PERMANENTE NO HOSPITAL MARIA AMÉLIA LINS/FHEMIG: uma proposta de
intervenção**

POLO LAGOA SANTA

2019

LÚCIA HELENA DE ASSIS CABRAL

EDUCAÇÃO PERMANENTE NO HOSPITAL MARIA AMÉLIA LINS/FHEMIG: uma proposta de intervenção

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Especialização em Formação de Educadores na Saúde, Universidade Federal de Minas Gerais, para obtenção do Certificado de Especialista.

Orientador: Prof. Dr. Roosevelt da Silva Bastos

POLO LAGOA SANTA

2019

C117e Cabral, Lúcia Helena de Assis.
Educação permanente no Hospital Maria Amélia Lins/FHEMIG [recursos eletrônicos]: uma proposta de intervenção. / Lúcia Helena de Assis Cabral. - Belo Horizonte: 2019.

23 f.

Formato: PDF.

Requisitos do Sistema: Adobe Digital Editions.

Orientador (a): Roosevelt da Silva Bastos.

Área de concentração: Educação em Saúde.

Monografia (Especialização): Universidade Federal de Minas Gerais, Escola de Enfermagem.

1. Atenção Terciária à Saúde. 2. Educação Continuada. 3. Educação a Distância. 4. Empregados do Governo. 5. Qualidade da Assistência à Saúde. 6. Hospitais Estaduais. 7. Sistema Único de Saúde. 8. Dissertação Acadêmica. I. Bastos, Roosevelt da Silva. II. Universidade Federal de Minas Gerais, Escola de Enfermagem. III. Título.

NLM: WY 108

Lúcia Helena de Assis Cabral

**EDUCAÇÃO PERMANENTE NO HOSPITAL MARIA AMÉLIA LINS/FHEMIG: uma
proposta de intervenção**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Especialização em Formação de Educadores em Saúde - CEFES, da Escola de Enfermagem da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de especialista.

BANCA EXAMINADORA:



Prof. Dr. Roosevelt da Silva Bastos (Orientadora)



Prof. Vinicius dos Reis Silva

Data de aprovação: **14/12/2019**

RESUMO

Introdução. A educação permanente em saúde (EPS) se configura como significativo campo do saber e de prática e vem se tornando a estratégia do Sistema Único de Saúde (SUS) na busca da formação e do desenvolvimento de seus trabalhadores. O Hospital Maria Amélia Lins (HMAL), unidade hospitalar pertencente à Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais (FHEMIG), possui um Núcleo de Ensino e Pesquisa (NEP), setor responsável por coordenar, planejar, operacionalizar e avaliar as atividades de pesquisa, estágios profissionais, educação permanente, residência e outros cursos de pós-graduação no âmbito das unidades. Também cabe ao NEP gerenciar as ações de Educação à Distância (EaD) na unidade, além de monitorar os indicadores de capacitação dos servidores via registro no Sistema de Gestão da Educação Permanente (SIGEPE). Os relatórios do SIGEPE vêm mostrando que muitos profissionais não têm realizado qualquer tipo de ação educativa nos últimos anos, por diversos motivos. Considera-se que as ferramentas de EaD podem suprir esta lacuna na implementação da EPS na FHEMIG pela possibilidade de ampliação do acesso ao processo educativo. **Objetivo.** Este projeto propõe facilitar o acesso e a participação dos servidores nas ações educativas, por meio do uso das ferramentas EaD. **Material e Métodos.** Análise e registro dos dados referentes ao Indicador Taxa de Servidores Capacitados, reunião com gestores para aprovação do projeto, intervenção, análise dos indicadores e apresentação dos resultados. **Resultados esperados.** A EaD é uma boa estratégia de formação e qualificação dos profissionais de saúde devido à sua flexibilidade e menor custo, espera-se que este projeto de intervenção venha a fortalecer e transformar as práticas no sentido de melhorar a qualidade da assistência em saúde.

PALAVRAS-CHAVE: Atenção Terciária, Educação Permanente em Saúde, Educação à Distância.

ABSTRACT

Introduction. Permanent health education (EPS) is a significant field of knowledge and practice and has become the strategy of the Unified Health System (SUS) in the pursuit of training and development of its workers. Maria Amélia Lins Hospital (HMAL), a hospital unit belonging to the Minas Gerais State Hospital Foundation (FHEMIG), has a Teaching and Research Center (NEP), which is responsible for coordinating, planning, operationalizing and evaluating research activities. professional internships, continuing education, residency and other postgraduate courses within the units. It is also up to the NEP to manage the Distance Education (EaD) actions in the unit, as well as to monitor the indicators of qualification of the servers via registration in the Permanent Education Management System (SIGEPE). The SIGEPE reports have shown that many professionals have not performed any kind of educational action in recent years, for several reasons. It is considered that EaD tools might fill this gap in the implementation of EPS in FHEMIG by the possibility of expanding access to the educational process. **Aim.** This project proposes to facilitate the access and the participation of the servers in the educative actions, using the distance learning tools. **Material and methods.** Analysis and recording of data related to the Qualified Servers Rate Indicator, meeting with managers for project approval, intervention, analysis of indicators and presentation of results. **Expected results.** Distance education is a good strategy for training and qualification of health professionals due to its flexibility and lower cost. It is expected that this intervention project will strengthen and transform practices in order to improve the quality of health care.

Keywords: tertiary attention, permanent health education, distance education.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	08
1.1 CENÁRIO DO PROJETO	09
1.2 EDUCAÇÃO À DISTÂNCIA	12
2 JUSTIFICATIVA	14
3 OBJETIVO GERAL	15
3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	15
4 PROPOSTA DE INTERVENÇÃO	16
5 METODOLOGIA	18
5.1 CRONOGRAMA	19
5.2 ASPECTOS ÉTICOS	20
5.3 ORÇAMENTO	20
5.4 DIVULGAÇÃO DOS RESULTADOS	20
6 RESULTADOS ESPERADOS	21
7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	22
8 INFORMAÇÕES DA PESQUISADORA	23

1 INTRODUÇÃO

A educação permanente em saúde (EPS) se configura como significativo campo do saber e de prática e vem se tornando a estratégia do Sistema Único de Saúde (SUS) na busca da formação e do desenvolvimento de seus trabalhadores (CECCIM E FERLA, 2006). A publicação da Política Nacional de Educação Permanente em Saúde (PNEPS) ratifica a importância da EPS e estabelece as bases para sua implementação em todas as unidades públicas de saúde. O documento enfatiza a necessidade de se considerar as características específicas de cada serviço ou região e suas respectivas necessidades de formação (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2007).

O Ministério da Saúde ressalta a importância do trabalho em conjunto das diversas esferas de gestão visando garantir que a EPS contribua de fato para a melhoria da qualidade dos serviços. A PNEPS propõe a criação de polos de educação permanente em saúde, a formação de facilitadores de educação permanente e a rede de municípios colaboradores, sendo um norteador para Estados e Municípios. Assim, os gestores devem orientar as ações de EPS no sentido de garantir a formação e o desenvolvimento permanente dos profissionais. Da mesma maneira, as instituições de saúde devem planejar e traçar estratégias para que o aprendizado seja efetivo e de acordo com as diretrizes propostas na lei.

A discussão da educação como prática transformadora e aprendizagem significativa é premissa da educação permanente. Ceccim e colaboradores (2004) apontam que a EPS deve ser entendida, ao mesmo tempo, como uma “prática de ensino-aprendizagem” e como uma “política de educação na saúde”. Como “prática de ensino-aprendizagem” significa a produção de conhecimentos no cotidiano das instituições de saúde, a partir da realidade vivida pelos atores envolvidos, ou seja, ensino-aprendizagem embasado na produção de conhecimentos que respondam a perguntas que pertencem ao universo de experiências e vivências de quem aprende e

que gerem novas perguntas sobre o ser e o atuar no mundo. Como “política de educação na saúde”, a EPS envolve a contribuição do ensino na construção das políticas de saúde e das diretrizes curriculares para a formação dos profissionais da área, buscando inovar na proposição de articulações entre o ensino, o trabalho e a cidadania.

Nessa concepção, novas formas de se pensar e agir são incentivados, bem como, possíveis novos modos de se produzir saúde e de se organizar os processos de trabalho, os serviços de saúde, a formação profissional, a gestão e o controle social. Os autores argumentam que a EPS é um conceito forte e desafiante para pensar as ligações entre a educação e o trabalho em saúde, e para colocar em questão a relevância social do ensino e as articulações da formação com a mudança no conhecimento e no exercício profissional (CECCIM E FEUERWREKER, 2004).

1.1 CENÁRIO DO PROJETO

O Hospital Maria Amélia Lins (HMAL) é uma unidade hospitalar pertencente à Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais (FHEMIG), a maior rede de hospitais públicos do Brasil. A fundação é uma instituição de reconhecida importância no setor saúde por diversos motivos, inclusive, por ser considerada um dos maiores centros formadores de profissionais de saúde do país e a maior mantenedora de Residências Médicas no Estado de Minas Gerais (MINAS GERAIS, 2018). O HMAL está incorporado ao Complexo de Urgência e Emergência da Rede FHEMIG, em especial na ortopedia de alta complexidade, na formação de novos especialistas e no aperfeiçoamento dos profissionais, com ênfase no incentivo ao ensino e à pesquisa (MINAS GERAIS, 2018).

Assim como todos os hospitais da Rede FHEMIG, o HMAL possui um Núcleo de Ensino e Pesquisa (NEP), setor responsável por coordenar, planejar, operacionalizar e avaliar as atividades de pesquisa, estágios profissionais, educação permanente, residência e outros cursos de pós-graduação no âmbito das unidades. Os profissionais designados que compõem os NEP estão

subordinados administrativamente às diretorias das unidades e, tecnicamente, à Diretoria de Gestão de Pessoas (DIGEPE) (MINAS GERAIS, 2006). Os NEP seguem as diretrizes da Coordenação de Educação Permanente (CEDEP), setor localizado na Administração Central da Fundação e responsável pela gestão da EPS. Tanto a CEDEP quanto os NEP estão vinculados à Gerência de Ensino e Pesquisa (GEP), que por sua vez está subordinada à DIGEPE. Essas instâncias seguem as diretrizes da PNEPS e da Política de Desenvolvimento dos Servidores Públicos do Estado de Minas Gerais no que diz respeito à implementação da EPS na Rede FHEMIG (MINAS GERAIS, 2006).

A operacionalização das ações de capacitação na Fundação segue um fluxo que envolve planejamento, execução e avaliação das ações educativas. Para as etapas de planejamento e avaliação há formulários padrão a serem utilizados. Para o planejamento, os NEP realizam um levantamento de demandas de ações de capacitação junto às coordenações/setores da unidade visando identificar as demandas de capacitação a serem sanadas. Após esse processo, o NEP consolida as demandas recebidas, já realizando uma análise prévia, e envia à CEDEP que irá consolidar as demandas de toda a Fundação em um único documento, o Plano Anual de Desenvolvimento do Servidor (PADES). Em seguida, a CEDEP e/ou NEP planejam e executam as ações educativas considerando os recursos, a temática, a metodologia, quais os profissionais devem estar envolvidos, etc. Ao final do ano é feita uma espécie de prestação de contas do que foi realizado, considerando as ações de capacitação, o número de servidores capacitados, os valores gastos e a fonte orçamentária do valor dispendido com os treinamentos (EVANGELISTA, 2016).

Em 2015, a Fundação passou a adotar o Pacto de Gestão Participativa (PGP). Trata-se de um acordo firmado entre Presidência e Diretorias, e entre Diretorias e Gerências/Chefias (FHEMIG, 2017). O PGP é um tipo de planejamento estratégico que visa ampliar a participação dos profissionais que atuam na instituição, descentralizar as ações e dar mais autonomia às unidades

hospitalares. O objetivo é criar uma cultura de planejamento, tomada de decisões e avaliação das ações tendo sempre em vista a maior qualidade da assistência e a satisfação dos servidores na realização do seu trabalho. Nele estão presentes as metas e os indicadores que são fundamentais para o alcance dos resultados definidos pela gestão. Nas unidades assistenciais, os NEP são responsáveis pela gestão de diversos indicadores do PGP, tais como: (1) Taxa de servidores capacitados nas diretrizes de educação permanente, (2) Número de produção científica de pesquisadores da unidade, (3) Percentual de acompanhamento dos formulários de estágios e de visitas técnicas, (4) Percentual de residentes com cadastro no NEP (FHEMIG, 2018).

O indicador “Taxa de servidores capacitados nas diretrizes de educação permanente” é calculado de acordo com o número de servidores lotados na unidade. Trata-se de um indicador composto por duas variáveis: Percentual de Qualificação e Avaliação da Eficácia das Ações Educativas. Em 2018 foram realizadas reuniões com os setores relacionados ao PGP e à educação permanente para discussão desse indicador. Nas reuniões ficou definido que, para o PGP 2018/2019 do HMAL, o percentual de capacitação deverá ser de 40 horas/aula em média, do total de servidores. Atualmente, o hospital conta com, aproximadamente, 309 profissionais no seu quadro de pessoal, o que significa realizar um total de 12.360 horas de capacitação para atingir a meta. Além disso, algumas ações educativas devem ser avaliadas quanto à sua eficácia que é mensurada por meio do acompanhamento de alguns indicadores, em geral relacionados à segurança do paciente, que são monitorados antes e após a ação educativa. Tal estratégia de avaliação é relativamente recente e foi implantada com o objetivo de verificar se os treinamentos realizados nas unidades estão impactando positivamente na assistência ao usuário.

As ações educativas são lançadas em um sistema especialmente desenvolvido para a FHEMIG, denominado Sistema de Gestão da Educação Permanente (SIGEPE), para fins de registro e

contabilização da carga horária dos servidores. Apenas a CEDEP e os NEP têm acesso ao sistema. O SIGEPE gera uma série de relatórios sobre capacitação que são utilizados para fins diversos, entre eles, a apuração dos resultados do indicador de qualificação presente no PGP. O SIGEPE busca informações no SISAP – Sistema Integrado de Administração de Pessoal a partir do MASP (Matrícula do Servidor Público), que é o número identificador de cada servidor. Além de ações internas, ou seja, aquelas operacionalizadas pela instituição, também são lançadas no SIGEPE as ações educativas externas realizadas pelos servidores fora da FHEMIG. Neste caso, o servidor entrega no NEP a cópia do certificado de participação no qual deve constar a carga horária e a temática do treinamento, que deve ter afinidade com a atividade desenvolvida pelo profissional.

Para fins de atingir os indicadores pactuados e oferecer treinamentos com a variedade e qualidade demandadas pelos profissionais, em muitas situações são feitas parcerias com instituições de ensino como forma de contrapartida pela utilização da Fundação como campo de estágio para seus alunos. Tais parcerias são uma excelente oportunidade de integração dos profissionais da unidade com docentes e acadêmicos em geral.

1.2 EDUCAÇÃO À DISTÂNCIA

A Educação a Distância (EaD) na FHEMIG vem sendo operacionalizada pela CEDEP, com o apoio dos NEP. A Fundação possui equipamentos de videoconferência em todas as unidades. A gestão da videoconferência é realizada a partir de um Sistema de Agendamento de Videoconferência (SAV), também desenvolvido para a Fundação. Nesse sistema é realizado o agendamento e o registro da frequência nas videoconferências, sejam elas capacitações ou reuniões. A CEDEP e os NEP oferecem suporte técnico para a utilização das ferramentas e realizam a divulgação de novos cursos e palestras nas unidades hospitalares, em diversas áreas. A partir do SAV é possível gerar relatórios sobre os agendamentos e também sobre a economia gerada para a

FHEMIG com o uso desta ferramenta. Segundo Evangelista (2016), a utilização da videoconferência trouxe uma considerável economia para a Fundação. Tal medida evita o pagamento de diárias e de transporte para os servidores das unidades da Fundação localizadas em outros municípios, ou mesmo, das unidades da capital que ficam mais distantes da Administração Central. O grande número de unidades hospitalares e a diversidade de serviços prestados pela Fundação, somados às dificuldades orçamentárias existentes, são um grande desafio na construção de uma proposta que consiga atingir a totalidade dos servidores. Ceccim (2005) argumenta que a velocidade com que conhecimentos e saberes tecnológicos se renovam na área da saúde e a distribuição de profissionais e de serviços no território torna a atualização permanente dos trabalhadores muito complexa. Para ele, torna-se crucial o desenvolvimento de recursos tecnológicos de operação do trabalho perfilados pela noção de aprender a aprender, de trabalhar em equipe, de construir cotidianos como objeto de aprendizagem individual, coletiva e institucional. Assim, considera-se que a utilização da EaD veio suprir esta lacuna na implementação da EPS na FHEMIG. Tal medida veio possibilitar a ampliação do acesso ao processo educativo aplicado ao trabalho.

Concordamos com Marques et al (2012) quando afirmam que a EaD é uma alternativa conciliadora capaz de permitir o acesso à educação em diferentes níveis e a formação permanente da equipe. Piva et al (2011) apontam que a EaD é uma nova perspectiva e uma tendência na área da saúde devido ao crescimento das informações e às melhorias dos meios de comunicação. Considera-se que a EaD é uma boa estratégia de formação e qualificação dos profissionais de saúde devido à sua flexibilidade e menor custo, podendo fortalecer e transformar as práticas no sentido de melhorar a qualidade da assistência em saúde, se for bem utilizada.

2 JUSTIFICATIVA

Pela análise dos indicadores do NEP no PGP 2017/2018 observou-se que o HMAL não alcançou a meta de capacitação dos servidores estipulada para a unidade, mesmo com a oferta de diversos treinamentos tanto pela CEDEP quanto pelos NEP. Os relatórios do SIGEPE mostraram que muitos profissionais não têm realizado qualquer tipo de ação educativa, principalmente, em algumas equipes. Tal fato foi levado ao Colegiado de Gestores para conhecimento e providências, já que o indicador é uma responsabilidade de todos os setores do hospital. Os gestores justificaram as ausências pela dificuldade de deslocamento dos profissionais para outras instituições ou, até mesmo, o deslocamento de um maior número de pessoas para o auditório da unidade num mesmo momento presencial. Pelas informações observou-se que o acesso tradicional à informação por meio de cursos presenciais, devido à dificuldade de deslocamento dos profissionais do seu trabalho cotidiano vem dificultando o processo educativo aplicado ao trabalho. Além disso, alguns consideraram que a oferta e a divulgação dos treinamentos pelo NEP estavam aquém do que é considerado efetivo. Em diversas reuniões com os servidores foi observado que a divulgação feita pelo NEP não estava chegando aos servidores porque, muitas vezes, o e-mail recebido pelas chefias e/ou responsáveis não eram repassados para a equipe.

3 OBJETIVO GERAL

Facilitar o acesso e a participação dos servidores do Hospital Maria Amélia Lins em ações educativas, por meio do uso das ferramentas de Educação à Distância.

3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Solicitar autorização para acesso dos servidores às plataformas de cursos de Educação à Distância.
- Incrementar a divulgação e a realização das ações educativas à distância.

4 PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

Este projeto propõe facilitar o acesso e a participação dos servidores nas ações educativas, por meio do uso das ferramentas EaD. Para tanto, o NEP/HMAL solicitou à GEP autorização para acesso dos servidores às plataformas de cursos EaD. A partir da autorização da GEP, dois computadores do NEP foram desbloqueados para permitir o acesso a plataformas online que normalmente têm seu uso bloqueado pelo sistema da Fundação. Para realização dos treinamentos, foi criado um fluxo no qual os servidores devem agendar um horário no NEP portando uma autorização da chefia imediata e, após a conclusão da ação, os servidores devem entregar a certificação no NEP para registro e contabilização no SIGEPE.

Outra proposta de intervenção é a criação de grupos de e-mails por setor e/ou categoria profissional. O objetivo é melhorar a qualidade da informação, facilitando a comunicação do NEP com as equipes e servidores. Assim, espera-se que a divulgação das ações desenvolvidas pelo NEP, bem como, dos cursos oferecidos por outras instituições seja mais efetiva e proporcione maior participação dos servidores nos treinamentos.

Além disso, foi também definido em reunião com os gestores que o tópico referente ao aprimoramento profissional (Tópico 5.4 – Item 1) da Avaliação de Desempenho por Competências será considerado conforme o alcance do indicador por cada servidor. Sendo assim, propõe-se que a meta da unidade seja desmembrada pelo número total de servidores. O servidor que cumprir a meta estabelecida será pontuado em 100% no referido tópico, sendo que os demais serão pontuados proporcionalmente, de acordo com a carga horária realizada. Sabemos que tal medida tem suas limitações e avalia somente a quantidade dos treinamentos realizados, podendo parecer punitiva com aqueles que não cumprirem a carga horária total. Entretanto, o tópico presente na avaliação de desempenho referente ao aprimoramento profissional é um item que já deveria ser

considerado como rotina de avaliação. O que está sendo proposto é estabelecer um parâmetro numérico para a avaliação desse item. Entendemos que chamar a atenção para a importância do aprimoramento profissional na avaliação de desempenho seja uma forma de fomentar uma maior participação em ações educativas, ou seja, fazer com que cada profissional, por iniciativa própria ou da instituição, busque capacitar-se continuamente. Outro ponto importante nesse processo é o maior comprometimento dos gestores, uma vez que devem favorecer a participação das equipes nos treinamentos, pois serão os avaliadores. Ou seja, uma vez que há uma exigência institucional para a melhoria do desempenho, é necessário que os meios para o alcance dos objetivos sejam ofertados. As chefias precisam entender seu importante papel no fomento ao aprendizado de seus servidores, pois uma gestão efetiva do conhecimento é capaz de transformar as práticas institucionais. Assim, considera-se que a EaD pode ser esta estratégia que vem possibilitar o atendimento a um maior número de profissionais do HMAL, visando o alcance dos resultados pretendidos.

5 METODOLOGIA

Será feita uma análise preliminar dos dados referentes ao Indicador “Taxa de servidores capacitados nas diretrizes de educação permanente” do ano de 2018. Os dados serão registrados em tabelas e gráficos no programa Excel.

Antes de efetivar as ações propostas, este projeto será apresentado em reunião com os gestores para análise, ajustes e aprovação. A partir daí pretende-se realizar palestras aos servidores a fim de divulgar e discutir a proposta. Após essa etapa propõe-se:

(1) **Criação de um banco de e-mails dos servidores:** O registro dos e-mails dos servidores da unidade, bem como, a criação de grupo por setor/atividade será uma das primeiras ações a serem realizadas. Para tanto, será feita uma solicitação junto às chefias. O cadastro dos e-mails será feito pela secretária do NEP. A atualização do banco de e-mails será feita ao final de cada semestre. Tal ação já teve início em alguns setores, com ótimos resultados. Pretende-se fazer o mesmo no restante da unidade.

(2) **Utilização dos equipamentos do NEP para cursos EaD:** O fluxo de realização de cursos EaD no NEP segue uma sequência que envolve divulgação, autorização da chefia imediata, inscrição e participação na ação educativa. Será feita uma maior divulgação em reuniões, palestras no auditório, envio de e-mails e cartazes nos quadros distribuídos pelo hospital com o objetivo de aumentar a utilização das ferramentas EaD.

(3) **Divulgação de cursos EaD gratuitos:** O NEP tem como meta para o ano de 2019 divulgar, de segunda a sexta feira, pelo menos 1 (um) curso EaD gratuito para os servidores por dia. Essa ação já teve início em 2018 como projeto piloto e alcançou ótimos resultados. O objetivo é aumentar a oferta de cursos para os servidores.

(4) **Avaliação de Desempenho por Competências:** No início do ano o NEP irá divulgar o critério de avaliação do tópico referente à Avaliação de Desempenho por Competências utilizando-se de palestras e do envio de documentos (por e-mail e impressos) para que todos possam se programar durante o ano.

(5) **Análise do percentual e da qualidade dos cursos EaD realizados no ano de 2018:** A partir dos certificados entregues no NEP será feito um registro do percentual de cursos EaD em comparação com cursos/palestra presenciais para verificar o alcance da proposta apresentada. Além disso, pretende-se realizar uma análise superficial dos referidos cursos quanto à qualidade e relevância dos conteúdos em relação à atividade desenvolvida pelos servidores.

Ao final do período, os indicadores serão analisados quanto à sua efetividade e comparados com os do ano anterior. Os dados serão apresentados na unidade para conhecimento de todos. O projeto será avaliado e alterações poderão ser realizadas para o ano subsequente.

5.1 CRONOGRAMA

REVISÃO DE LITERATURA E ELABORAÇÃO DO PROJETO	Outubro a Dezembro/2019
REGISTRO E ANÁLISE DO RESULTADO DO INDICADOR REFERENTE AO ANO 2018	Dezembro/2019 e Janeiro/2020
APRESENTAÇÃO DA PROPOSTA AOS GESTORES	Janeiro e Fevereiro/2020
APRESENTAÇÃO E APRECIÇÃO DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA EM SERES HUMANOS	Março/2020
DIVULGAÇÃO DO PROJETO NA UNIDADE E CRIAÇÃO DO BANCO DE E-MAILS	Fevereiro e Março/2020
DIVULGAÇÃO CURSOS EAD GRATUITOS E DO FLUXO DE UTILIZAÇÃO DOS EQUIPAMENTOS NO NEP	Fevereiro a Dezembro/2020
ANÁLISE DOS INDICADORES 2019	Dezembro/2020
APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS	Janeiro e Fevereiro/2021

5.2 ASPECTOS ÉTICOS

Serão garantidos os princípios éticos de pesquisa, conforme Resolução 466/12 do CNS sobre pesquisa envolvendo seres humanos. A identificação dos servidores será mantida em sigilo uma vez que os dados coletados serão incluídos em um banco que ficará em posse da pesquisadora. Os dados obtidos serão agrupados de forma a obter um resultado total do indicador para toda a unidade. Portanto, não haverá exposição individual dos servidores.

5.3 ORÇAMENTO

Os recursos necessários para realização do projeto são aqueles referentes ao uso dos computadores e do material de divulgação já existentes do Núcleo de Ensino e Pesquisa (NEP). A pesquisadora não receberá honorários adicionais pela realização deste projeto.

5.4 DIVULGAÇÃO DOS RESULTADOS

As informações geradas serão de uso da instituição e da pesquisadora, respeitando os limites éticos. Os resultados serão apresentados, primeiramente, aos gestores da unidade e, em seguida, aos servidores. A partir daí, se for do interesse institucional, este trabalho poderá ser divulgado em outras instituições ou em eventos científicos, bem como, em publicações.

A autora se compromete a divulgar em qualquer publicação ou apresentação, o nome do Hospital Maria Amélia Lins e da FHEMIG.

6 RESULTADOS ESPERADOS

O NEP/HMAL tem um importante papel no processo de fomentar a EPS no seu âmbito de atuação, devendo planejar sua ação e traçar estratégias para que o aprendizado seja acessível e de acordo com os resultados pretendidos. Espera-se que este projeto consiga proporcionar a infraestrutura e a divulgação necessárias para que as práticas educativas sejam efetivadas e se tornem amplamente utilizadas e valorizadas.

7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CECCIM, Ricardo Burg; FERLA, Alcindo Antônio. Educação Permanente em Saúde. In: ESCOLA POLITÉCNICA DE SAÚDE JOAQUIM VENÂNCIO (Org.). Dicionário da educação profissional em saúde. Rio de Janeiro: EPSJV/Fiocruz, 2006.

Portaria GM/MS nº 1.996, 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. Diário Oficial da União. 2007.

CECCIM, Ricardo Burg; FERLA, Alcindo Antônio. Educação Permanente em Saúde. In: ESCOLA POLITÉCNICA DE SAÚDE JOAQUIM VENÂNCIO (Org.). Dicionário da educação profissional em saúde. Rio de Janeiro: EPSJV/Fiocruz, 2006.

CECCIM, Ricardo Burg; FEUERWERKER, Laura Camargo Macruz. O quadrilátero da formação para a área da saúde: ensino, gestão, atenção e controle social. Physis - Revista de Saúde Coletiva, Rio de Janeiro, v. 14, p. 41-65, jun. 2004.

MINAS GERAIS. Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais. Hospital Maria Amélia Lins. Disponível em: <http://www.fhemig.mg.gov.br/index.php/institucional/missao-e-valores> Acesso em 20 de novembro de 2018.

MINAS GERAIS. Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais. Complexo de Urgência e Emergência. Disponível em: <http://www.fhemig.mg.gov.br/index.php/atendimento-hospitalar/complexo-de-urgencia-e-emergencia/hospital-maria-amelia-lins> Acesso em 20 de novembro de 2018.

MINAS GERAIS. Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais. Portaria Presidencial n. 309, de 22 de maio de 2006.

MINAS GERAIS. Decreto 44205, de 12 de janeiro de 2006.

EVANGELISTA, J. B. Educação Permanente em Saúde: Estudo de Caso com Enfoque em sua Gestão. Monografia. Curso de Especialização em Administração Pública. Fundação João Pinheiro. Belo Horizonte. 2016.

FHEMIG. Apresentação Pacto de Gestão Participativa. Gerência de Gestão Estratégica/DIEST. Dezembro. 2017.

FHEMIG. Pacto de Gestão Participativa. Proposição de Metas para Gerências e Serviços. Anexo II. Quadro de Indicadores – Metas e Resultados – Núcleo de Ensino e Pesquisa/HMAL. 2018.

CECCIM, R. B. Educação Permanente em Saúde: desafio ambicioso e necessário. Interface - Comunic, Saúde, Educ, v.9, n.16, p.161-77, set.2004/fev. 2005.

MARQUES, A.J. S. M, et al. O programa via saúde na capacitação de profissionais de saúde em Minas Gerais. Revista Pretexto. 2012.

PIVA D, et al. EaD na prática: planejamento, métodos e ambiente de educação online. São Paulo. Elvever. 2011.

8 INFORMAÇÕES DA PESQUISADORA

Nome: Lúcia Helena de Assis Cabral

Cargo/função: AGAS/Terapeuta Ocupacional – Coordenadora do Núcleo de Ensino e Pesquisa do Hospital Maria Amélia Lins

Endereço residencial: Rua Nancy Vasconcelos Gomes 31/201. Sagrada Família. CEP 31030-071. BH/MG

Contato (e-mail/telefone): (31) 98809 5640 - luciahacabral@gmail.com

Link do Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6374440180732331>