

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PEDAGÓGICA
NAS ETSUS - CEPEPE**

WELLINGTON MONTEIRO DA ANUNCIÇÃO

**PRECARIZAÇÃO DO CORPO DOCENTE DE UMA ESCOLA
TÉCNICA DO SUS: desafios para implementação na formação profissional
dos trabalhadores de saúde em Alagoas**

MACEIÓ/AL - 2013

WELLINGTON MONTEIRO DA ANUNCIÇÃO

**PRECARIZAÇÃO DO CORPO DOCENTE DE UMA ESCOLA
TÉCNICA DO SUS: desafios para implementação na formação profissional
dos trabalhadores de saúde em Alagoas**

Trabalho de Conclusão do Curso apresentado ao curso de Especialização em Gestão Pedagógica nas ETSUS - CEGEPE, Universidade Federal de Minas Gerais, para obtenção do Certificado de Especialista.

Orientadora: Ms Eulita Maria Barcelos

MACEIÓ – ALAGOAS

2013

Ficha de identificação da obra
Escola de Enfermagem da UFMG

Anunciação, Wellington Monteiro da

Precarização do corpo docente de uma Escola Técnica do SUS: desafios para implementação na formação profissional dos trabalhadores de saúde em Alagoas [manuscrito] / Wellington Monteiro da Anunciação. - 2013.

33 f.

Orientadora: Eulita Maria Barcelos

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 Maceió-AL, para obtenção do título de Especialista em Gestão Pedagógica.

1. Educação Profissional em Saúde Pública. 2. Atenção Primária à Saúde. 3. Educação em Saúde Pública/recursos humanos. 4. Centros Educacionais de Áreas de Saúde. 5. Docentes. I. Barcelos, Eulita Maria. II. Universidade Federal de Minas Gerais. Escola de Enfermagem. Curso de Especialização em Gestão Pedagógica nas Escolas Técnicas do SUS. III. Título.

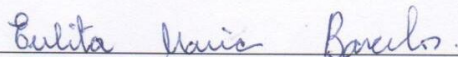
Elaborada por Maria Piedade F. Ribeiro Leite – CRB6/601

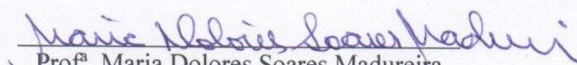
Wellington Monteiro da Anunciação

**PRECARIZAÇÃO DO CORPO DOCENTE DE UMA ESCOLA TÉCNICA DO
SUS: DESAFIOS PARA IMPLEMENTAÇÃO NA FORMAÇÃO
PROFISSIONAL DOS TRABALHADORES DE SAÚDE EM ALAGOAS**

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

BANCA EXAMINADORA:


Prof.^a Eulita Maria Barcelos (Orientadora)


Prof.^a Maria Dolores Soares Madureira

Data de aprovação: 28 de outubro de 2013

Maceió - AL
2013

DEDICATÓRIA

Dedico esse trabalho a toda minha família e parentes que sempre me apoiaram na minha trajetória de vida profissional.

AGRADECIMENTOS

- Agradeço primeiramente a Deus e a todos que direta ou indiretamente me apoiaram nesse propósito.
- Especialmente dirijo meu agradecimento a Prof^a . Ms Eulita Maria Barcelos e Prof. Ms. Eliezel dos Anjos.

“Não importa onde você parou, em que momento da vida você cansou, o que importa é que sempre é possível e necessário “Recomeçar”. Recomeçar é dar uma nova chance a si mesmo. É renovar as esperanças na vida e o mais importante: acreditar em você de novo”

Paulo Roberto Gaefke

RESUMO

A Rede de Escolas Técnicas do Sistema Único de Saúde (RET-SUS) foi concebida como uma estratégia de articulação para troca de experiências, debates coletivos e construção de conhecimento em Educação Profissional em Saúde. A ETSAL como integrante dessa rede vem enfrentando grandes desafios para atingir diuturnamente seus objetivos e metas, na missão peculiar de formar recursos humanos para o Sistema Único de Saúde em Alagoas. O objetivo é propor um plano de intervenção na perspectiva de superação do problema da precarização do corpo docente, o que traz no âmbito das gestões aspectos relevantes nos três níveis de governo: a regularização (inserção legal) de recursos humanos nas escolas técnicas do SUS, particularmente no quadro de professores. Tal proposta teve por iniciativa levantar fundamentações técnicas e legais que apontam para uma necessidade real de tratar a relação gestão versus recursos humanos com maior responsabilidade e comprometimento como meio nas ações do ensino-aprendizagem. O levantamento bibliográfico foi obtido nas bases: Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS, do *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), bases do Ministério da Saúde, e artigos da Revista RETSUS e Biblioteca Virtual de Saúde (BVS – BIREME) entre outros. Em termos metodológicos utilizou-se como estratégias três momentos, a fim de buscar a legitimidade dos sujeitos envolvidos. A presente proposta permitirá o desenvolvimento e viabilização da relação gestão versus recursos humanos que pode refletir sobre uma carga de responsabilidades e compromisso que, se não estiverem harmonizados (gestão participativa x quadro de pessoal estável e ajustado em termos de dimensionamento), refletirá diretamente na qualidade de produção da Escola na formação da melhor qualidade para o alunato.

Palavras-chave: Precarização. Contrato.Trabalho

ABSTRACT

The Network Technical Schools Health System (RET-SUS) was conceived as a joint strategy to exchange experiences , debate and collective construction of knowledge in Health Professional Education in The ETSAL as part of this network has been facing major challenges for diuturnamente achieve its goals and objectives , in particular mission to train human resources for the National Health System in Alagoas . The goal is to propose an action plan with a view to overcoming the problem of instability of the faculty , which brings under the managements respects the three levels of government: the regularization (insert legal) human resources in technical schools SUS particularly in teachers . This proposal had the initiative to raise technical and legal foundations that point to a real need to address the relationship management versus human resource with greater responsibility and commitment in action as a means of teaching and learning . The literature was obtained on the bases : Latin American and Caribbean Health Sciences (LILACS , the Scientific Electronic Library Online (SciELO) , bases of the Ministry of Health , and articles in the Journal RETSUS and Virtual Health Library (VHL - BIREME) among others . Methodologically used as strategies three times in order to seek the legitimacy of the subjects involved . this proposal will allow the development and facilitation of relationship management versus human resource can reflect on a load of responsibility and commitment that if they are not harmonized (x participatory management staff stable and adjusted in terms of sizing) will reflect directly on the quality of production of the School that the best quality training for students .

Keywords : Precarius. Contract.Work

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 JUSTIFICATIVA	11
3 OBJETIVOS	13
3.1 Objetivo geral	13
3.2 Objetivos específicos.....	13
4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	14
5 REVISÃO DE LITERATURA	17
5.1 O trabalho docente	17
5.2 Precarização do trabalho docente.....	18
5.3 Contrato precário de trabalho	19
6. PLANO DE INTERVENÇÃO	21
6.1 Problemas priorizados	21
6.2 Descrição dos problemas	21
6. Objetivos do plano	22
6. Ações a serem desenvolvidas	22
6.5 Resultados esperados.....	23
6.6 Pessoas responsáveis pelas ações.....	23
6.7 Estratégias a serem utilizadas para as ações	23
6.8 Recursos necessários	24
6.8.1 Recursos humanos.....	24
6.8.2 Recursos materiais	24
6.8.3 Recursos financeiros.....	25
6.9 Cronograma de execução.....	25
6.10 Acompanhamento e avaliação	25
7 CONSIDERAÇÕES GERAIS	28
REFERÊNCIAS	29

1 INTRODUÇÃO

O contexto onde será implantado o plano de intervenção tem em sua base a Escola Técnica de Saúde Professora Valéria Hora/UNCISAL, é uma instituição que tem por objetivo incrementar a capacitação, atualização e formação dos profissionais de nível médio e técnicos pertencentes ao SUS- Alagoas. Como Instituição integrante da Rede de Escolas Técnicas do SUS – no estado de Alagoas está vinculada a Universidade Estadual de Ciências da Saúde de Alagoas (UNCISAL). A maioria dos profissionais enfermeiros que compõem o quadro de instrutores desta ETSAL tem contratos precários de trabalho, caracterizando-se pela quantidade insuficiente para atender satisfatoriamente todas as necessidades das demandas apresentadas. Esta situação vem gerando sobrecarga para esses enfermeiros remanescentes, refletindo negativamente no seu dia-a-dia provocando intensa desmotivação e desprazer no trabalho.

Pensar nas condições e relações de trabalho que os profissionais da educação estão submetidos e, principalmente, quais têm sido os efeitos na saúde desses profissionais, é muito importante quando se pensa na Política de Recursos Humanos para a Saúde, a educação permanente e os incentivos que levarão as instituições a cumprirem seus objetivos reais junto à sociedade, principalmente no tocante aos trabalhadores que estão militando no Sistema Único de Saúde (SUS), resultando na melhoria dos processos de trabalho e na sua ambiência.

Segundo Abonizio (2012,p.1) discorrer sobre o trabalho docente, e, especialmente “a problemática do processo de precarização dessa atividade” que agrava a partir de um “contexto de transformações ocorridas tanto na esfera do trabalho, quanto no âmbito das políticas educacionais, a partir dos anos de 1990” é muito oportuno.

Sorrato e Heckler (1999) *apud* Abonizio (2012, p.1) afirmam que “raramente os especialistas analisam a questão do trabalho docente e a escola como elemento parte de uma organização de trabalho. A escola é uma organização de trabalho prestadora de serviços, a educação”.

A escola coloca o docente numa situação de exigência e de tensão. Ele tem sua atividade sendo avaliada constantemente pelos seus alunos. Portanto, a satisfação dos alunos em relação ao serviço prestado pelo professor, ocorre de maneira processual, ou seja, é durante o processo de ensino que o aluno vai obter um serviço de qualidade e que lhe satisfaça (ABONIZIO, 2012).

De acordo com Sorrato e Heckler (1999, p. 91), o nível de exigência e de tensão para o docente é muito significativo do ponto de vista afetivo. Em função da demanda, “ele precisa estar bem do ponto de vista emocional para estar em condições de desempenhar adequadamente sua função e sempre atualizado para conseguir responder às necessidades dos clientes”.

Torna-se necessário, portanto que haja mais investimento na capacitação e formação de novos quadros de docentes no Brasil. Mayo (2003) explica: capacitação significa tudo aquilo que uma pessoa traz que lhe permite atingir tantos os objetivos da organização quanto os seus próprios. É um insumo tão importante para o processo de adição de valor que requer análise e medição sérias. A capacitação é a essência dos ativos pessoais do indivíduo – o seu próprio capital humano. Capacitação é aquilo que pode alugar ou vender para o empregador, ou capitalizar por meio do próprio emprego. Capacitação é mais do que competência, já que esta se refere essencialmente a características pessoais e atitudes.

Outro fato preocupante é a alta rotatividade de enfermeiros instrutores na ETSAL, na condição de instituição formadora, quebrando a lógica de um *staff* organizado e preparado no processo de formação, de forma especializada no campo técnico e pedagógico. Esses, na sua maioria não apresentam perfil para exercer atividades inerentes ao bom andamento das ações do ensino-aprendizado. Evidenciou-se, portanto, a necessidade de realizar um programa de capacitação permanente para o quadro em questão, a partir de um levantamento histórico da população de enfermeiros instrutores envolvidos com a prática do ensino aprendido na ETSAL. Nesse sentido implicará num estudo de dimensionamento que servirá para apresentar o déficit de profissionais versus as necessidades reais da Escola.

Neste sentido, espera-se que a capacitação desperte nos docentes o desejo de permanecerem por mais tempo na instituição, o que poderá motivá-los e incentivá-los para exercerem suas atividades.

2 JUSTIFICATIVA

Diante da rotatividade de docentes nas atividades da ETSAL, tem-se como consequência a falta de quadro permanente desses profissionais, e ainda considerando a grande demanda de cursos propostos pelo Ministério da Saúde para serem desenvolvidos por essa Instituição Formadora, propõe-se a realização de um levantamento dos docentes que prestam serviços para Escola que poderá contribuir para demandar à Reitoria da UNCISAL a abertura de concurso público ou outro viés de contratação provisória conquanto que seja assegurado um período de permanência que não comprometa as ações finalísticas da Entidade Formadora. Pode até parecer paradoxal essa última proposição, porém, não o é sob o ponto de vista de que é melhor tê-lo nessa condição, a comprometer o processo de formação frente às demandas da Comissão de Integração Ensino-Serviço (CIES) do Estado.

Abonizio (2012) descreve que pesquisadores afirmam que o contingente de docentes com contratos temporários tem impacto direto na qualidade de ensino, uma vez que eles tendem a ter uma rotatividade maior nas instituições de ensino, os temporários só podem escolher suas escolas depois que todos os concursados já fizeram suas opções. A realização de seleção oficial (concurso público) para o corpo docente deve acontecer de forma sistemática, considerando-se a crescente demanda de cursos e as evasões naturais de professores que se aposentam ou evadem-se.

Com essa proposição, pretende-se buscar os referenciais teóricos na perspectiva de que esses dados possam apontar possibilidades de encaminhamentos para formulação de uma proposta de intervenção para solucionar o problema, não necessariamente de forma emergencial, mas para um período de médio prazo, adotada pela Política Institucional, sobretudo dentro da perspectiva do Plano de Ação com o advento da nova Gerente da ETSAL.

A formação de profissionais de nível técnico (trabalhadores da saúde) para o SUS requer uma composição de quadros e estrutura física para que os objetivos propostos sejam alcançados. Um bom projeto político pedagógico deve garantir esses propósitos através das constantes revisões que devem acontecer com toda comunidade escolar, para que princípios e ideologias do que se propõe sejam sempre contemplados. Outro aspecto importante no processo da consolidação de um quadro permanente de professores está contido no Projeto

Político Pedagógico (PPP) que refere a Instituição ETSAL como uma Escola Pública para a Saúde Pública.

A nova ordem do capital mundial impõe a organização dos processos de trabalho no contexto da atenção à saúde e sua relação com o “modelo de Estado”, onde o modelo de sistema de saúde está contido na sua Carta Magna como. É o caso do Brasil com a constituição do Sistema Único de Saúde – SUS.

Como endosso, Bourdieu (1998) assinala quais são os efeitos que tal ordem produtiva pode acarretar ao mundo do trabalho. O autor constata que “a precariedade está hoje por toda a parte”, tanto no setor privado quanto no público, pois o que se impera nas relações de produção são formas de inserção temporárias e interinas típicas do modelo de acumulação flexível.

3 OBJETIVOS

3.1 Objetivo geral

- Propor um plano de intervenção na perspectiva de superação o problema da precarização do corpo docente.

3.2 Objetivos específicos

- Caracterizar o quadro de precarização de docentes ETSAL/UNCISAL que se reflete no ensino-aprendizagem;
- Mostrar a importância de um quadro permanente de professores no processo de formação do educando.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para a elaboração da proposta de intervenção, foram executadas três etapas: diagnóstico situacional, revisão de literatura e elaboração do plano de ação.

Diagnóstico Situacional

O diagnóstico situacional foi a primeira etapa concluída e foi realizado no segundo semestre de 2012. Foram examinados os contratos de trabalho dos docentes “com base em Contratação Temporária de Excepcional Interesse Público”, mediante o Processo Seletivo Simplificado (PSS) e o número de docentes disponíveis para desempenhar as atividades exigidas na instituição. Os dados posteriormente foram analisados e interpretados para a conclusão do diagnóstico situacional. Os resultados apontam que a maioria dos profissionais enfermeiros que compõem o quadro de instrutores desta ETSAL tem contratos precários de trabalho, diante do quadro de insuficiência para atender satisfatoriamente todas as necessidades das demandas. Assim, diante desse quadro, alguns problemas foram identificados durante o diagnóstico situacional, aspecto considerado prioritário, haja as implicações sobre diversos ângulos para a Escola sob o ponto de filosofia, da pedagogia e dos processos de trabalho envolvidos.

Posto isto, Campos; Faria e Santos (2010,p.29) conceituam o que é problema.

De um modo geral, um problema pode ser definido como a discrepância entre uma situação real e uma situação ideal ou desejada. Entretanto, uma situação só é problematizada quando um ator a define como inaceitável e, ao mesmo tempo, como passível de ser transformada na direção desejada.

Protocolar na ETSAL a capacitação dos profissionais envolvidos na docência torna-se um desafio na perspectiva de melhorar a qualidade da prática do ensino-aprendizado no contexto da formação de técnicos para o SUS em Alagoas.

Revisão de Literatura

Na segunda etapa, optou-se pela revisão narrativa da literatura. A revisão de literatura é a “busca de informações e dados disponíveis em publicações – livros, teses e

artigos de origem nacional ou internacional, e na internet, realizados por outros pesquisadores” (MORESI, 2003,p.29).

É o processo de levantamento e análise do que já foi publicado sobre o tema de pesquisa escolhido, permitindo efetuar um mapeamento do que já foi escrito e de quem já escreveu algo sobre o tema da pesquisa (MORESI, 2003). A revisão bibliográfica não produz conhecimento novo. Ela apenas supre as deficiências de conhecimento do pesquisador no tema de pesquisa (WAZLAWICK, 2009).

Foi realizada uma busca nas bases de dados (BIREME, LILACS, BVS, PAHO); dados secundários existentes na ETSAL/UNCISAL,utilizando as seguintes palavras-chaves: precarização, formação e contrato.

Foram selecionados os estudos atualizados, no idioma português, dando preferência para aqueles publicados nos últimos 10 anos.

Foi feita uma pré-seleção dos artigos encontrados e posteriormente uma leitura atenta e sistemática. Os dados relacionados ao tema foram analisados e as principais informações foram utilizadas para a elaboração da revisão da literatura.

Revisão de literatura “é a construção de uma base conceptual organizada e sistematizada do conhecimento disponível pertinente pesquisado. Buscam-se teorias, abordagens e estudos que permitam compreender o fenômeno de múltiplas perspectivas” (RODRIGUES,2007,p. 28).

Plano de Intervenção

Na terceira etapa, a elaboração da proposta de intervenção foi realizada, utilizando-se o método do Planejamento Estratégico Situacional (PES), de acordo com Campos, Faria; Santos, (2010,p.27-28).

O PES, a partir de seus fundamentos e métodos, propõe o desenvolvimento do planejamento comum do processo participativo. Sendo assim, possibilita a incorporação dos pontos de vista dos vários setores sociais, incluindo a população, e que os diferentes atores sociais explicitem suas demandas, propostas e estratégias de solução, numa perspectiva de negociação dos diversos interesses em jogo. Essa participação enriquece o processo de planejamento, criando coresponsabilidade dos atores com efetivação do plano de ação, dando mais legitimidade e, mesmo, viabilidade política ao plano.

O plano de intervenção sobre determinado problema detectado e quando este necessita ser solucionado. Contudo, é necessário considerar a viabilidade de gerenciar o mesmo para obter o resultado desejado (CAMPOS; FARIAS; SANTOS, 2010). O plano permite estabelecer uma articulação entre o cálculo situacional imediatista e aquele voltado para o futuro; contemplam o compartilhamento e a negociação, dimensões importantes para a configuração de uma gestão participativa (CECÍLIO, 2003), este por sua vez funciona como um instrumento para permitir o compartilhamento ou a negociação em relação aos objetivos a serem alcançados. Conglomera atos e ações a serem contidas no PES de forma mais densa e efetivamente participativa.

O planejamento de ações na área de educação em uma determinada instituição requer referenciais teóricos que esteja em consonância com a proposta do PPP e que deve contemplar segundo Rivera (1996), quatro momentos: explicativo (seleção, descrição, e explicação de problemas); normativo (desenho de um plano por operações para enfrentar os problemas); estratégico (análise e viabilidade política do plano e desempenho de uma trajetória estratégica) e momentos táticos operacionais, de gestão e implementação do plano.

O dimensionamento de pessoal deve ter seu destaque quando se trata de elaboração de um plano de intervenção para determinada escola, pois fatores levantados por Coimbra *et al.* (2012,sp) como:

[...] ¹demanda de pessoal requerida versus nível organizacional da Unidade Escolar; lotação ideal correspondente; ambientes de trabalho correspondente por cargo/ocupação e diagnóstico pontual de cada unidade e ambiente acerca das condições ambientais e operacionais pertinentes como: fatores de desempenho do trabalho influenciado a real demanda de pessoal, configuração de um banco de talentos humanos dinâmico, incorporando todos os servidores técnico administrativos, expressando sua formação cultural, experiência profissional, além de suas competências pessoais e profissionais de forma a substanciar iniciativas de desenvolvimento e alocação de pessoal. Configurar ainda, o perfil relativo ao perfil técnico-administrativo em termos de faixa etária e tempo de serviço, vínculo, lotação, situação funcional e ocupação.

Para se construir um bom plano de intervenção devem-se considerar questões básicas como a existência de um quadro efetivo de trabalhadores no contexto da escola para que sua eficácia venha realmente ser efetivada. Trata-se de uma rede de compromissos e demandas das partes envolvidas (gestão participativa) para em fim levar a termo o que se pretende alcançar (melhoria na qualificação e formação de corpo técnico para o SUS).

¹ Disponível em <<http://www.uftm.edu.br/paginas/ensino/cod/386/t/APRESENTACAO>>. Acesso em 05/10/2013.

5 REVISÃO DE LITERATURA

5.1 O trabalho docente

Segundo o Art. 1º, a educação abrange os processos formativos que se desenvolvem na vida familiar, na convivência humana, no trabalho, nas instituições de ensino e pesquisa, nos movimentos sociais e organizações da sociedade civil e nas manifestações culturais (LEI DIRETRIZES e BASES, 2006). Na perspectiva da formação dos profissionais de nível técnico no setor saúde do Brasil, esses aspectos devem ser contextualizados pelos docentes na prática do ensino aprendido para alcançar verdadeiramente uma formação não apenas “técnica”, mas de caráter cidadã e transformadora.

A prática do ensino-aprendizado pelo “profissional da educação” tem sido descaracterizada no contexto do mundo do trabalho como uma prática operária do ensinar e seus resultados no processo de trabalho e sua repercussão na sociedade. Substancializando tal problemática, Sorratto e Heckler (1999) afirmam que raramente os especialistas analisam a questão do trabalho docente e a escola como elemento parte de uma organização de trabalho.

Portanto a satisfação dos alunos em relação ao serviço prestado pelo professor, diferentemente de um produto tangível que satisfaz uma necessidade no ato do consumo, ocorre de maneira processual, ou seja, é durante o processo de ensino que o aluno vai obter um serviço de qualidade e que lhe satisfaça (ABONÍZIO,2012,p.2).

Na essência, ser professor hoje é diferente do que era há décadas atrás. Para acompanhar a fluidez da informação e a constante construção de novos conhecimentos, é necessário que o professor se torne aquele profissional reflexivo e pesquisador que Paulo Freire desenhava em seus estudos desde a década de 60. Ao enfrentar esses papéis, o professor de hoje assumiu ser um aprendiz, um gestor de informação e de conhecimento, cuja disponibilidade tem se orientado para o cuidado global com o outro, afirmam Hardagh e Carvalho (2007). Este por sua vez deve assumir papel importante no exercício de práticas cidadã e de transformação junto ao seu alunado.

Os tipos de organização do trabalho: taylorismo (ênfase nas tarefas, objetivando o aumento da eficiência ao nível operacional) e o fordismo (processo de produção em massa), influenciaram todos os ramos de produção no mundo, permitindo ao capital a sua dominação sobre o processo de trabalho, na medida em que o aspecto intelectual do operário era

apropriado pelo capital. No Brasil, o reflexo da dominação do capital sobre o trabalho do docente evidencia-se pela expansão da educação superior pela via das “empresas” de educação de ensino superior privada, com a introdução da mercantilização do trabalho docente na expansão dos cursos de pós-graduação *lato sensu* pagos. Expressão também de uma ordenada tendência mundial de reforma sobre os direitos sociais e funções do Estado (CHAUÍ, 1999). Essa situação vem acarretando uma crescente de evasão de professores no setor de educação brasileira. Diante dessa situação, ocorre uma repercussão de efeito negativo na formação de pessoal para área técnica em todo o país.

5.2 Precarização do trabalho docente.

A caracterização do crescimento da precarização do trabalho docente está apontada no fato de que muitas universidades estaduais consideradas jovens criadas entre 1980 e 2004, já nasceram sob a regra da precarização, exibindo formas ditas “criativas” de contratação. Além dos contratos temporários e efetivos baseados em horas-aulas (pagamento por aula e ausência de Planos de Carreiras), como é o caso da Fundação Universidade Estadual de Alagoas – FUNESA.

A constante transformação da sociedade vem trazendo mudanças importantes para o contexto das relações e dos sistemas. Essas transformações vêm exercendo influências sobre a educação e o trabalho do docente, alterando sua forma, condições e interesses correlatos, repercutindo no produto final da relação ensino-aprendizado. Antunes (2002, p. 15) afirma que: “foram tão intensas as modificações, que se pode mesmo afirmar que a classe-que-vive-do-trabalho sofreu a mais aguda crise desse século, que atingiu não só a sua materialidade, mas teve profundas repercussões na sua subjetividade”.

Novos processos de trabalho emergem, onde o cronômetro e a produção em série e de massa são “substituídos” pela “especialização flexível”, por novos padrões de busca de produtividade, por novas formas de adequação da produção à lógica do mercado (MURRAY, 1983; SABEL E PIORE, 1984; ANNUNZIATO, 1989; CLARKE, GOUNET, 1991 e 1992; HARVEY, 1992; CORIAT, 1992 -1992B) *apud* ANTUNES, 2002). No processo de trabalho do professor identificam-se esses reflexos nas ações de produção por hora aula, critérios de gratificações por produção científica entre outros.

É importante ainda considerar que, a exemplo de conhecimento, a Lei nº 12.677, de 25 de junho de 2012:

[...]dispõe sobre a criação de cargos efetivos, cargos de direção e funções gratificadas no âmbito do Ministério da Educação, destinados às instituições federais de ensino; altera as Leis nºs 8.168, de 16 de janeiro de 1991, 11.892, de 29 de dezembro de 2008, e 11.526, de 4 de outubro de 2007; revoga as Leis nºs 5.490, de 3 de setembro de 1968, e 5.758, de 3 de dezembro de 1971, e os Decretos-Leis nºs 245, de 28 de fevereiro de 1967, 419, de 10 de janeiro de 1969, e 530, de 15 de abril de 1969; e dá outras providências.

Propõe-se que o Sistema RETSUS, discutisse a possibilidade de encaminhar discussão no nível nacional entre as ETSUS no sentido de gerar formulação de um projeto de lei com tamanha importância para fortalecimento da política do ensino-aprendizado do nível técnico praticado por esse sistema. Ou seja, se o governo federal detém uma força tão importante no sentido de fomentar a criação de novos cargos para diversos níveis, entre as quais as instituições federais de ensino, por que não socializar ou democratizar o preenchimento dessas vagas nos lugares mais vulneráveis das escolas que pertencem a RETSUS?

Ademais, há que se pensar que a Política de Recursos Humanos na Área da Saúde se encontra realmente vulnerável, ficando atreladas as decisões de governo e não de Estado. Portanto, não há como se pensar em dimensionamento de pessoal no país, especialmente no da saúde, o que será objeto de aprofundamento posterior.

5.3 Contratos precário de trabalho

O novo tipo de contrato de trabalho resultante das mudanças ocorridas no mundo laboral vem acarretando uma crescente precarização no trabalho do professor, vindo até mesmo afetar negativamente a saúde desses. Segundo SOUZA (2003), Contrato de trabalho para atendimento da necessidade temporária de excepcional interesse público é aquele celebrado por uma pessoa física que, de forma pessoal, não-eventual e subordinada, aliena sua força de trabalho, em caráter precário e oneroso, a ente da Administração Pública Direta, Autarquia ou Fundação Pública. Contrato Precário de Trabalho, que se encontra previsto na Constituição Federal de 1988, em seu Artigo 37, Inciso IX, cuja regulamentação se deu pela Lei nº 8.745, de 09/12/1993. Esta, no Artigo 3º, reza que “o recrutamento do pessoal a ser contratado, nos termos desta Lei, será feito mediante processo seletivo simplificado sujeito a ampla divulgação, inclusive através do Diário Oficial da União, prescindindo de concurso público”. No caso da contratação de professores substitutos, visitantes e pesquisadores visitantes estrangeiros, a Lei nº 9.849, de 26/10/1999, abre exceção ao processo seletivo

simplificado, prevendo que a contratação poderá ser efetivada mediante apenas da análise do *curriculum vitae*.

De acordo com Aguiar (sd, p.7):

O contrato de trabalho precário, assumidamente, cumpre o papel de reduzir o preço da força laborativa humana na economia do país. Esse seu confronto com toda a experiência histórica e justificativas filosóficas, políticas e sociais para a própria existência do Direito do Trabalho tem conduzido à reflexão sobre sua frontal incompatibilidade com princípios e regras de natureza e projeção sociais incorporadas pela Constituição Federal, que rege a convivência socioeconômica do Brasil.

Nesse contexto fica patente o conflito de intenções na legislação brasileira quanto ao modelo de gestão versus quadro de recursos humanos. Provocando conflitos e dificuldades nos processos de gestão nas escolas pertencentes a RETSUS.

6 PLANO DE INTERVENÇÃO

A proposta do plano de intervenção será realizada na Escola técnica de Saúde Professora Valéria Hora que é uma instituição que tem por objetivo incrementar a capacitação, atualização e formação dos profissionais de nível médio pertencentes ao SUS Alagoas. Como instituição pertencente à Rede de Escolas Técnicas do SUS – RETSUS, no estado de Alagoas esta vinculada a Universidade Estadual de Ciências da Saúde de Alagoas.

O ponto inicial para o planejamento de uma ação “é a identificação do problema” e para isso entende-se que o problema é a “insatisfação de um ator frente à realidade que ele quer e pode modificar”. É um componente da realidade que se quer e se pode modificar (RODÔNIA, 2011, p. 38). Para Lück (2000) planejamento estratégico é um esforço disciplinado e consistente, destinado a produzir decisões fundamentais e ações que guiem a organização escolar, em seu modo de ser e de fazer, orientado para resultados, com forte e abrangente visão de futuro.

6.1 Problemas priorizados

- Falta de perfil dos profissionais para assumir as demandas dos cursos da ETSAL/AL.
- Descontinuidade da atuação dos profissionais nas etapas subsequentes dos módulos.
- Alta rotatividade de profissionais.
- Ausência de vínculo empregatício permanente dos docentes: estatutário.

6.2 Descrição dos problemas

A maioria dos profissionais do quadro de docentes da ETSAL/AL tem demonstrado despreparo para o exercício da docência, que por sua vez prejudica o bom andamento das atividades planejadas, em virtude do modelo de contratação que se vincula à ETSAL, por força da ausência de um quadro efetivo para o corpo docente. Como consequência dessa problemática, os postulantes aos cargos de professor são ajustados pela instituição ETSAL, no sentido de levá-los a concepção da filosofia, missão e ações finalísticas no processo de formação de trabalhadores de nível médio da saúde, mediante uma capacitação pedagógica para lidar com a pedagogia da problematização, ferramenta imprescindível no processo de ensino-aprendizagem e de avaliação do educando.

Conforme as demandas de cursos (advindos de projetos do Ministério da Saúde) realiza-se a seleção de docentes para atuarem em caráter temporário (vínculos empregatícios precários), ou seja, por “projeto”. Essa forma de recrutamento tem gerado descontinuidade das ações desses profissionais em etapas subseqüentes.

O perfil desses trabalhadores muitas vezes não atende as necessidades da Escola, mas são admitidos mediante o Processo de Seleção Simplificado (PSS). Todas estas questões são geradoras de problemas administrativos e pedagógicos, refletindo no processo de ensino aprendizagem dos alunos, bem como se reflete no processo de avaliação institucional.

6.3 Objetivos do plano

- Traçar perfil dos profissionais que atuam de forma precária;
- Apresentar ações para prover professores com caráter efetivo;

6.4 Ações a serem desenvolvidas

Conforme Nota Técnica do Ministério da Saúde (BRASIL, 2010):

As Escolas Técnicas do SUS-ETSUS são escolas setoriais da saúde que funcionam em concordância com as Diretrizes Curriculares Nacionais para a educação Profissional Técnica de Nível Médio/MEC. Foram criadas especificamente para dar respostas às necessidades de formação de trabalhadores do SUS com escolaridade de nível básico e médio. São, portanto, espaços político-pedagógicos formalmente instituídos, em sua maioria, em âmbitos das Secretarias Estaduais e Municipais de Saúde ou em parceria com Secretarias Estaduais de Educação e secretarias Estaduais de Ciência e Tecnologia, para atender os trabalhadores do SUS.

À luz dessa ótica, observa-se a relevância da RETSUS no contexto da formação e desenvolvimento de Recursos Humanos na área da saúde para o SUS.

Assim, é razoável apresentar como ações de implementação, as seguintes intencionalidades:

- Instituir o Planejamento Estratégico para realização do plano, frente à dificuldade evidenciada pela precarização dos vínculos empregatícios dos docentes;
- Identificar os nós críticos para a viabilização e validação das ações, mediante um processo democrático de cogestão;
- Apresentar à gestão da ETSAL, ao Conselho Escolar, como instância superior de caráter deliberativo, os resultados encontrados, como medida de caráter urgencial

para reversão do diagnóstico à instância superior da UNCISAL, como responsável pela governabilidade institucional.

6.5 Resultados esperados

- Sensibilização da gestão no sentido de adotar medidas para suprir as necessidades de docentes na instituição e mudar o regime de contrato dos profissionais docentes;
- Melhoria da qualidade das ações de docência praticada na ETSAL/AL;
- Melhoria da qualidade das ações de docência para acatamento dos pressupostos legais das Políticas de Recursos Humanos no país.
- Propiciar a estabilidade do Instrutor no seu ambiente de trabalho

6.6 Pessoas responsáveis pelas ações

O responsável será o autor deste Plano de Intervenção, no sentido de possibilitar sensibilização diante do problema observado, sem isentar a participação de atores do processo, os coordenadores pedagógicos, os instrutores que são os responsáveis pela produção dos dados e outros atores atuantes da secretaria escolar.

6.7 Estratégias a serem utilizadas para as ações

- Identificados os determinantes causais considerados mais obstrutivos e agudos, será necessário implementar estratégias de soluções;
- Planejamento estratégico, junto aos diversos atores da Escola, no sentido de buscar as ferramentas mais adequadas, a fim de abordar de forma apropriada as questões relativas ao modelo de contratação de docentes, reconhecidamente entendida como precário sob o ponto de vista legal, objetivando uma melhor qualidade e eficácia nos processos de ensino-aprendizagem que se refletirão na avaliação institucional e na sociedade, por extensão.

Posto isto, é conseqüente que essas estratégias sejam implementadas em alguns momentos, a fim de buscar a legitimidade dos sujeitos envolvidos:

- MOMENTO -1

Para iniciar o processo que terá como objetivo elencar os determinantes causais, será elaborado panfleto informativo convocando para reunião (formato de roda de conversa) a direção geral e demais coordenações em local e hora pré definidas. Conterá no seu conteúdo uma proposta de pauta para ampla discussão com o caráter propositivo para subsidiar o plano em questão. Será feita uma abordagem sobre o objetivo do plano e suas possíveis conseqüências e ações a serem desenvolvidas posteriormente.

- **MOMENTO-2**

Após o primeiro momento (roda) serão sistematizados todos os relatos e proposições com o intuito de que seja dado o início de um planejamento estratégico situacional que culminará com a confecção de um Plano de ação que será apresentado oficialmente à direção geral da ETSAL (UNCISAL).

- **MOMENTO-3**

Em sequência será instalado um monitoramento das ações correlatas ao plano de ação. Esse monitoramento será acompanhado pelo autor desse plano e conseqüentemente colocado à disposição dos professores da escola

6.8 Recursos necessários

6.8.1 Recursos humanos

Recursos humanos necessários para a execução do Plano de Intervenção: gestor e núcleo estruturante da Escola Técnica de Saúde Prof^a Valéria Hora e o autor do trabalho.

6.8.2 Recursos materiais

Os recursos permanentes (mesas, cadeiras, computador, equipamento multimídia, telefone e outros), os materiais de consumo: papéis, canetas, pastas e outros serão utilizados os já existentes na Instituição.

6.8.3 Recursos financeiros

O planejamento para operacionalização deste projeto de intervenção todos os recursos financeiros estão disponíveis na ETSAL.

6.9 Cronograma de execução

A Ç Õ E S	DATAS		
	Jan 2014	Fev 2014	Mar 2014
1. Construir um planejamento estratégico de acordo com os momentos descritos no item 6.7	<input type="checkbox"/>		
2. Identificar os nós críticos para validação das ações a serem desenvolvidas		<input type="checkbox"/>	
3. Programar um seminário para apresentação dos resultados encontrados como medidas para reversão do problema da precarização			<input type="checkbox"/>

6.10 Acompanhamento e avaliação

É muito importante o acompanhamento de qualquer projeto desde sua implantação e durante seu desenvolvimento, com objetivo de verificar se realmente o projeto foi exequível, se a sensibilização e motivação dos atores institucionais diante da proposta permanecem, se as etapas planejadas estão alcançando as suas metas específicas, principalmente acompanhar a evolução dos colaboradores, se os objetivos foram alcançados, se a metodologia contribuiu para atingir as metas e se houve envolvimento da demanda e da equipe técnica.

Este acompanhamento e avaliação contínuos deverão ser conduzidos pela equipe gestora do projeto de intervenção, através de reuniões sistemáticas e rodas de conversa identificando os sucessos e discutindo as questões consideradas ainda problemáticas,

procurando desta forma, a solução de problemas que surgem durante o processo, fortalecendo assim a gestão democrática efetivada.

Para um melhor acompanhamento da avaliação definiu-se um quadro de acompanhamento das etapas de intervenção a serem seguidas descritas no Quadro 1.

Como aprendizado, todo plano deve ser avaliado e implementado de acordo as necessidades e ser alterado quantas vezes se fizer necessário. De acordo com Quadros (2008, p.92) “a avaliação permite acompanhar passo a passo os avanços, detectar a tempo as dificuldades, ajustar e reajustar o objetivo e suas características e aos diferentes contextos”.

QUADRO 1 – Descrição das etapas de um plano de intervenção

Nó crítico-situação problema	Ações	Resultados esperados	Recursos a serem consumidos	Prazo/ responsável	Atores envolvidos	Operações estratégicas
Precarização do trabalho dos professores da ETSAL (ausência de contrato legal de trabalho)/	Levantamento do quadro de professores efetivos e com contrato precário.	Obter um perfil do quadro de pessoal (professores)	Papel e canetas e acesso ao computador da rede da ETSAL	30 dias Autor	Autor do plano Recursos humanos da ETSAL	Provocar o Conselho Escolar da ETSAL
Número insuficiente no quadro de professores	Fundamentar sobre a necessidade de regularização desse quadro	Sensibilização da Gestão para a contratação de professores de forma legal	Não se aplica	6 meses Auto e Direção da Escola	Autor e Direção da Escola	Programar uma agenda de discussões com os Gestores no nível Local e da Reitoria da UNCISAL
Falta de perfil dos profissionais para assumir as demandas da ETSAL	Realizar oficinas para discutir essa temática (ensino aprendido)	Adaptação dos professores ao processo de trabalho de acordo com a metodologia adotada	Sala de aula, papel e pincéis atômico	2 meses autor	Autor	Preparação e sensibilização da comunidade envolvida (professores)

7 CONSIDERAÇÕES GERAIS

O desenvolvimento da presente proposta na área de recursos humanos (professores) da ETSAL (UNCISAL) trouxe a tona informações importantes para fundamentação dos propósitos elencados como desafios a serem enfrentados ao longo dos anos no contexto da RET-SUS. A precarização do trabalho de professores sempre foi destaque no levantamento bibliográfico, fato este que enalteceu ainda mais o processo de construção desse trabalho.

Destaca-se a necessidade do fortalecimento da co-gestão na prática da administração da Escolas Técnicas de Saúde para consolidação efetiva de um Sistema Público de Saúde e Educação.

Torna-se necessário que outros estudos e projetos de intervenção nessa área surjam na perspectiva de fortalecer a concepção de “instituinte” no contexto da formação de pessoal de nível técnico para o SUS em todo o país.

REFERÊNCIAS

ABONIZIO, G. Precarização do Trabalho Docente: Apontamentos a Partir de uma Análise Bibliográfica. **Revista eletrônica LEPES- PIBID de Ciências Sociais**. Edição n. 1, v. 1, jan-jun. 2012.

AGUIAR, L. S. **O “Novo” Contrato de Trabalho por Prazo Determinado Previsto na Lei Nº 9.601**, (s/d) endereço internet: [www.mundojuridico.adv.br/cgi-bin/upload/texto951\(1\).rtf](http://www.mundojuridico.adv.br/cgi-bin/upload/texto951(1).rtf).

ANTUNES, R. **Adeus ao Trabalho – Ensaio sobre as metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho**, 8ª edição, Editora UNICAMP, fevereiro. 2002

BOURDIEU, P. **Contrafogos: táticas para enfrentar a invasão neoliberal**. Rio de Janeiro: Zahar, 1998

Brasil, Ministério da Educação. Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica; Educação Profissional e Tecnológica: legislação básica. - 6ª Ed. – Brasília: Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica, 2005, 368 p.

BRASIL, Ministério da Saúde. Nota Técnica: Fortalecimento da Rede de Escolas do SUS-RETSUS, Coordenação Geral de ações Técnicas em Educação na saúde, Brasília. Maio 2010. In.: Curso de Especialização em Gestão Pedagógica nas Escolas Técnicas do Sistema Único de Saúde – ETSUS - Núcleo Temático III Processos de gestão escolar e pedagógica que sustentam a formação para o trabalho coletivo em saúde, Editora CAED - UFMG |Universidade Federal de Minas Gerais, Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (Biblioteca da Escola de Belas Artes da UFMG, MG, Brasil, p. 11, (s/d).

Ministério da Saúde. Secretaria de Políticas de Saúde. Coordenação- Geral da Política de Recursos Humanos. **Política de Recursos Humanos para o SUS: balanço e perspectivas** /Ministério da Saúde, Secretaria de Políticas de Saúde, Coordenação-Geral da Política de Recursos Humanos. - Brasília: Ministério da Saúde, 2003.

Conselho Nacional de Secretários de Saúde. **Legislação do SUS**. disponível em: <http://www.conass.org.br/>

CAMPOS, F.C.; FARIA, H.P.; SANTOS, M. A. **Planejamento e avaliação das ações em saúde**. 2ed. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 2010.de Secretários de Saúde. Brasília, DF:CONASS, 2003.

CECÍLIO, L.C.O. **Uma sistematização e discussão de tecnologia leve de planejamento estratégico aplicada ao setor governamental**. In: MERHY, E. E; ONOCKO, R. Agir em Saúde: um desafio para o público. São Paulo: Hucitec, 2003.

CHAUÍ, M. **Uma Ideologia Perversa**. Folha de São Paulo, São Paulo, Caderno Mais!, p. 3, 1999, 14 de março.

COIMBRA, A.G. *et al.* **Dimensionamento da força de Trabalho**. Universidade Federal do Triângulo Mineiro./PRORH, 2012.

HARDH,C.C.;CARVAHO, P. J. endereço na internet
<http://www.sp.senac.br/jsp/default.jsp?tab=00002&newsID=a13743.htm&subTab=00000&uf=&local=&testeira=368&l=&template=&unit=>

LÜCK, H. Aplicação do Planejamento Estratégico na Escola. **Revista Gestão em Rede**. n. 19, abr. 2000, p. 8 - 16

MAYO, A. **O valor humano da empresa: valorização das pessoas como ativos**. São Paulo: Prentice Hall, 2003.

Ministério da Saúde. Nota Técnica: **Fortalecimento da Rede de Escolas do SUS-RETSUS**, Coordenação Geral de ações Técnicas em Educação na saúde, Brasília. Maio 2010

MORESI, E.(Organizador), **Metodologia de Pesquisa**, Universidade Católica de Brasília, 2003.

QUADROS. F. A. A.**Currículo Integrado: Análise do Processo de Implementação no Curso de Enfermagem da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul**. Universidade Católica Dom Bosco. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação – Mestrado em Educação, M. G. do Sul.

RODRIGUES. W. C. **Metodologia Científica**. FAETEC/IST. Paracambi. 2007.

SORATTO, L.; HECKLER, C. O. **Os trabalhadores e seu trabalho**. In: Codo, Wanderley. (org). Educação: Carinho e trabalho. Rio de Janeiro: Vozes. 1999.

RIVERA, F. J. U. (Org.). **Planejamento e programação em saúde: um enfoque estratégico**.2 ed. São Paulo: Cortez, 1996.

RONDÔNIA. Tribunal de Contas do Estado.**Plano estratégico2011-2015**. PortoVelho: TCE-RO, 2011.

SOUZA D.B. O Contrato precário de trabalho e a degradação do ensino superior público brasileiro, **Revista Espaço Acadêmico**-Ano II,n. 23, Abril/2013 – mensal – ISSN 1519.6186.

WAZLAWICK, R.S. **Metodologia de Pesquisa para Ciência da Computação**, Editora Elsevier, 2009.