

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

**RACHEL CARNEIRO e GAMA**

**Implantação do núcleo de educação permanente na  
superintendência regional de saúde da região norte – ES:  
Inovando a gestão**

**Vitória-ES**

**2013**

**RACHEL CARNEIRO E GAMA**

**Implantação do núcleo de educação permanente na  
superintendência regional de saúde da região norte - ES:  
inovando a gestão**

Trabalho final, apresentado a Universidade Federal de Minas Gerais como parte das exigências para a obtenção do título de Especialista em Gestão Pedagógica.

Orientadora: Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Maria José Cabral Grillo

**Vitória-ES**

**2013**

Ficha de identificação da obra  
Escola de Enfermagem da UFMG

Gama, Rachel Carneiro e

Implantação do Núcleo de Educação Permanente na Superintendência Regional De Saúde da Região Norte – ES: inovando a gestão [manuscrito] / Rachel Carneiro e Gama. - 2013.

34 f.

Orientadora: Maria José Cabral Grillo

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 Belo Horizonte-MG, 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/organização & administração. 4. Centros Educacionais de Áreas de Saúde. 5. Educação Permanente. I. Grillo, Maria José Cabral. II. Universidade Federal de Minas Gerais. Escola de Enfermagem. Curso de Especialização em Gestão Pedagógica nas Escolas Técnicas do SUS. III. Título.

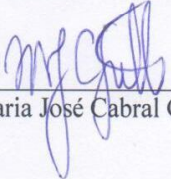
Elaborada por Maria Piedade F. Ribeiro Leite – CRB6/601

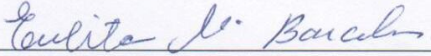
Rachel Eleanor Carneiro Gomes e Gama

**IMPLANTAÇÃO DO NÚCLEO DE EDUCAÇÃO PERMANENTE NA  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DE SAÚDE DA REGIÃO NORTE/ES:  
INOVANDO A GESTÃO**

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

BANCA EXAMINADORA:

  
Prof.ª Dr.ª Maria José Cabral Grillo (Orientadora)

  
Prof.ª Eulita Maria Barcelos

Data de aprovação: 15 de outubro de 2013

Vitória - ES  
2013

## DEDICATÓRIA

“Ganhamos força, coragem e confiança em cada experiência na qual enfrentamos o medo de frente. Precisamos fazer aquilo que achamos que não somos capazes de fazer.”

Eleanor Roosevelt

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço profundamente a DEUS por ter me permitido perseverar mesmo diante das adversidades enfrentadas no cotidiano do trabalho.

Também expresso minha gratidão ao Andrey por possibilitar minha participação no CURSO e me apresentar-me uma nova forma de entender a educação na saúde.

Aos demais colegas do NUEDRH/NUEFS/SESA, embora a distância, por compartilharem com generosidade sua sabedoria e pelo enorme apoio e contribuições a minha jornada tornando possível chegar ao fim.

Aos mestres e equipe da Universidade e Escola de Saúde Pública - MG, em particular minha orientadora, professora Maria José pelo encorajamento.

## **LISTA DE SIGLAS**

CGR	Colegiado de Gestão Regional
CIES	Comissão Permanente de Integração Ensino-Serviço
ES	Espírito Santo
ETSUS ES	Escola Técnica do Sistema Único de Saúde do Espírito Santo
IESP	Instituto Estadual de Saúde Pública
MS	Ministério da Saúde
NUEDRH	Núcleo Especial de Desenvolvimento de Recursos Humanos
NUEFS	Núcleo de Educação e Formação em Saúde
PDR	Plano Diretor de Regionalização
PGE	Procuradoria Geral do Estado
RETSUS	Rede de escolas Técnicas do SUS
SES	Secretaria de Estado da Saúde do ES
SESA	Secretaria Estadual de Saúde
SGTES	Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde
SRSSM	Superintendência Regional de Saúde de São Mateus

## RESUMO

O modelo de gestão adotado pela Secretaria Estadual de Saúde (SESA) desde 2002 se baseia na descentralização com transferência de poder decisório para os menores níveis hierárquicos que adquirem, assim, autonomia política e administrativa. Neste desenho, o poder da SESA nas decisões locais (Macrorregiões de Saúde) se efetiva nas Superintendências Regionais de Saúde cuja função primordial consiste em oferecer apoio e cooperação técnica aos municípios não obstante a execução de algumas ações complementares. Dentre as diversas atribuições da Secretaria está a qualificação de recursos humanos, ação desenvolvida pelo Núcleo Especial de Desenvolvimento de Recursos Humanos (NUEDRH) e pelo Núcleo de Educação e Formação em Saúde (NUEFS), local institucional de desenvolvimento das ações de Educação na Saúde. O objetivo deste trabalho foi propor a implantação do Núcleo de Educação Permanente na Superintendência Regional de Saúde de São Mateus. A expectativa é de que o Núcleo seja uma estratégia para a organização dos processos educativos que possibilitem uma conexão entre os profissionais de saúde dos diversos setores, integrando-os numa rede de discussão e operacionalização de processos de qualificação profissional, respeitando as particularidades regionais, embasada no conceito de Educação Permanente em Saúde. Trata-se de um projeto de intervenção cuja metodologia de desenvolvimento deverá contemplar a sensibilização dos atores que precisam ser envolvidos e a construção coletiva do Núcleo de Educação Permanente na Superintendência Regional de Saúde de São Mateus/ES-SRSSM. Para tanto, propõe-se a constituição de um Grupo de Trabalho - GT, a confecção de um documento norteador com conceitos básicos gerais para organização do processo de constituição do Núcleo, a realização de um Seminário Regional de Educação Permanente, a formalização da criação do Núcleo e a participação nos espaços de pactuação regional.

**Descritores:** Educação continuada. Desenvolvimento de recursos humanos. Políticas públicas



## **ABSTRACT**

The administration model adopted by the State Health Administration (SESA/SHA) since 2002 is based upon the decentralization with transferable decision making powers for lesser acquired hierarchy levels, thus, political autonomy and administration. In this drawing, the power held by SESA/SHA in local decisions (Health Macro regions) is effective in the Regional Health Department's office in which the primordial function consists in offering technical support and cooperation to the municipalities nevertheless in an execution of some complementary actions. Among the diverse attributions of the Health Department is the qualification of the human resources, actions developed by the Human Resources Special Development Center (NUEDRH/HRSDC) and by the Health Education and Formation Center (NUEFS/HEFC), institutional location for the development of actions in Wellbeing Education. The objective of this work was to propose an implementation of Permanent Education Center in the Regional Health Department of São Mateus. The expectation is that the Center will be a strategy for the organization of educational processes that will make possible a connection between health professionals from an array of sectors, integrating them in a network of discussion and operating processes of professional qualification, respecting the regional particularities, grounded in the concept of a Permanent Education in Wellbeing. This is an intervention project which the developing methodology should contemplate sensitization of the people that need to be involved and a collective construction of the Permanent Education Center in the Regional Health Department of São Mateus/ES-SRSSM(RHDSM). Therefore is proposed a creation of a Work Group – WG/TG, the creation of a document guiding the basic general concepts for the organization process in the making of the Center, the administering of a Regional Permanent Education Seminar, the formalization of the creation of the Center and the participation of event with regional partnership.

**Keywords:** Continuing Education. Human Resources Development. Public Politics/Social Politics

## **SUMÁRIO**

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>9</b>
<b>2</b>	<b>OBJETIVO GERAL</b>	<b>13</b>
<b>3</b>	<b>TRAJETÓRIA METODOLÓGICA</b>	<b>14</b>
<b>4</b>	<b>UM POUCO DE HISTÓRIA E DO CONTEXTO</b>	<b>15</b>
<b>5</b>	<b>REFERENCIAL TEÓRICO</b>	<b>20</b>
<b>6</b>	<b>PROPOSTA DE INTERVENÇÃO</b>	<b>24</b>
<b>6.1</b>	<b>Plano de Ação</b>	<b>25</b>
<b>7</b>	<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>28</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O movimento da Reforma Sanitária, responsável pela definição constitucional de criação do Sistema Único de Saúde (SUS), tinha a qualidade da formação dos recursos humanos para a saúde como uma de suas bandeiras. Assim é que, no Relatório Final da 8ª Conferência Nacional de Saúde, realizada em 1986, entre as causas dos graves problemas do sistema de saúde brasileiro, consta: “a inadequada formação de recursos humanos tanto em nível técnico quanto nos aspectos éticos e de consciência social, associada à sua utilização em condições insatisfatórias de remuneração e de trabalho” (BRASIL, 1986, p. 6). Conseqüentemente, a relação entre o SUS e a formação de recursos humanos em saúde pode ser encontrada em vários documentos que ajudaram a consolidar o SUS no País.

Explicitamente, a Lei Orgânica da Saúde, Lei 8080, de 1990, estabelece a ordenação da formação de recursos humanos na área de saúde como um campo de atuação do SUS (BRASIL, 1990). Explicita, também, que deverão ser instituídas comissões permanentes de integração entre os serviços de saúde e as instituições de ensino profissional e superior em saúde. Estas Comissões teriam a finalidade de “propor prioridades, métodos e estratégias para a formação e educação continuada dos recursos humanos do Sistema Único de Saúde (SUS) na esfera correspondente, assim como em relação à pesquisa e à cooperação técnica entre essas instituições” (BRASIL, 1990: Art. 14, § único). É na Lei Orgânica de Saúde que encontramos, ainda, que cabe, igualmente, à gestão federal, estadual e municipal participar “na formulação e na execução da política de formação e desenvolvimento de recursos humanos para a saúde” (BRASIL, 1990: Art. 15, inciso IX).

Posteriormente, os Princípios e Diretrizes para a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos para o SUS (NOB/RH-SUS) foram estabelecidos como Política Nacional de Gestão do Trabalho e da Educação em Saúde, no âmbito do SUS (BRASIL, 2003). No item 4.2 “Educação Permanente para o Processo de Trabalho no SUS”, consta que:

Os Programas Institucionais de Educação Permanente deverão assegurar a formação e a capacitação dos trabalhadores em Saúde para que se desenvolvam na carreira e atuem de forma a propiciar um atendimento de qualidade para o usuário, proporcionando a elevação da auto-estima dos próprios trabalhadores (BRASIL, 2003:62).

Após o desenvolvimento de capacitações por meio de projetos específicos desenvolvidos por Pólos de Capacitação, Formação e Educação Permanente de Pessoal para Saúde da Família (Pólo SF/UFMG) (BRASIL, 2001) e os Pólos de Educação Permanente em Saúde (Pólo EP), foi formalizada uma Política Nacional de Educação Permanente em Saúde (PNEPS), por meio da Portaria GM/MS nº 198, de 13 de fevereiro de 2004 (BRASIL, 2004). Em 2007, a Portaria GM/MS nº 1.996 estabeleceu as diretrizes para a implementação da Política Nacional de Educação Permanente em Saúde (BRASIL, 2007), reafirmando a Comissão de Integração Ensino Serviço (CIES) indicada na Lei 8080 (BRASIL, 1990).

A minha inserção na discussão e implementação da Política Nacional de Educação Permanente (PNEPS) se deu através da CIES da Macrorregião Norte do Estado do Espírito Santo, da qual participei, desde o processo de implantação, representando o Segmento Gestor de Saúde Estadual e atuando, também, como secretária da Comissão. O processo de implantação foi ascendente e se organizou primeiramente pelas Regionais. Conhecendo o papel desta Comissão como condutora da Política Nacional de Educação Permanente e participando da elaboração dos planos regionais de educação em saúde, pude compreender a dimensão desta Política para um SUS mais resolutivo.

Foi por causa de meu envolvimento neste processo que fui indicada para fazer o Curso de Especialização em Gestão Pedagógica nas Escolas Técnicas do Sistema Único de Saúde, modalidade à distância, financiada pelo Ministério da Saúde, apesar de não trabalhar diretamente em uma Escola Técnica do Sistema Único de Saúde (ETSUS). Sou servidora estadual, lotada na Superintendência Regional de Saúde de São Mateus.

Também foi por meio de envolvimento com a CIES que tenho percebido que, desde 2005, a ETSUS Espírito Santo (ETSUS-ES) vem encontrando dificuldades para cumprir seu papel.

Em razão de estar subordinada a uma política estadual em dissonância com a Política Nacional do Ministério da Saúde que visa o fortalecimento das instâncias formadoras de nível técnico da saúde nos estados e valorização do desenvolvimento de recursos humanos.

Por outro lado, em decorrência de deliberações passadas, das quais algumas serão relatadas neste trabalho, as qualificações profissionais desenvolvidas pela SESA acontecem de forma fragmentada sem articulação entre as áreas estratégicas, a saber, Vigilância em Saúde, Atenção Primária em Saúde, Assistência Farmacêutica, Assistência Hospitalar, Superintendências Regionais, entre outras, obedecendo a um cronograma verticalizado.

Os planos de ação desenvolvidos relativos às capacitações dos servidores são construídos por cada área sem envolver os atores e sem levar em conta as diretrizes da Política Nacional de Educação Permanente do MS. Inúmeras agendas de capacitação são construídas muitas vezes gerando conflito e sobreposição de datas desconsiderando a baixa disponibilidade de profissionais dos municípios. Acrescente-se o fato de que o planejamento das qualificações no nível central e regional é desconexo fato este apontado por técnicos municipais e gestores.

As Superintendências Regionais, braços da Secretaria Estadual de Saúde, também não possuem setores organizados para ordenar as demandas de qualificações necessárias ao Sistema Único de Saúde. A concentração de conhecimento técnico na SESA dificulta o planejamento, organização e tomada de decisões em nível regional.

Urge a construção de espaços descentralizados de discussão do processo educativo desenvolvido pela Superintendência Regional de Saúde, integrando os diversos setores e atores envolvidos de modo a apoiar a articulação com os

municípios e entre os mesmos com ações de formação e desenvolvimento profissional para os trabalhadores do SUS respondendo à expectativa e necessidade locais de modo a refletir sobre os processos de trabalho e, levando em conta os princípios básicos da educação permanente em saúde, entre eles o aprendizado significativo em serviço.

Neste cenário, tendo a exigência acadêmica de elaborar um Projeto de Intervenção caracterizado com Trabalho Final de Curso (TCC), considere que deveria aproveitar a oportunidade para aprofundar conhecimento sobre o tema Educação Permanente em Saúde e elaborar uma proposta de intervenção que contribua com o fortalecimento da PNEPS na área de abrangência da Superintendência Regional de Saúde à qual estou vinculada. Julgo que a proposta é pertinente e que seu potencial de qualificação da atenção à saúde na região justifica sua implementação.

## **2 OBJETIVO GERAL**

Elaborar um Plano de Ação para a implantação do Núcleo de Educação Permanente na Superintendência Regional de Saúde de São Mateus/ES

### **3 TRAJETÓRIA METODOLÓGICA**

Para a construção desta proposta foi necessário conversar com atores chaves, que conhecem a história da Escola, sistematizar informações do meu cotidiano e de processo vivenciado ao longo dos anos de trabalho e pensar criticamente na realidade institucional.

Em relação ao tema Educação Permanente em Saúde foi realizada uma busca na Internet, por meio do Google Acadêmico, utilizando a própria expressão-tema (EPS). A busca foi por documentos do Ministério da Saúde e artigos que discutissem, principalmente, o conceito de educação permanente e a relação ensino-serviço. A partir destes dois movimentos foi elaborada uma proposta de intervenção com seu respectivo cronograma de execução.

Para o desenvolvimento da proposta será considerada a necessidade de utilização de uma metodologia que contemple a sensibilização dos atores que precisam ser envolvidos e a construção coletiva do Núcleo de Educação Permanente na Superintendência Regional de Saúde de São Mateus/ES.



#### **4 UM POUCO DA HISTÓRIA E DO CONTEXTO**

Subordinada à Subsecretaria para assuntos da Regulação e Organização da Atenção à Saúde vinculada à SESA, a Superintendência Regional de Saúde de São Mateus, conforme Plano Diretor de Regionalização aprovado por meio da Resolução Nº. 219, de 19 de dezembro de 2011, (SES/2011), atende a Macrorregião Norte que tem 384.861 habitantes (IBGE, 2010). É composta por quatorze municípios sendo eles: Água Doce do Norte, Barra de São Francisco, Boa Esperança, Conceição da Barra, Ecoporanga, Jaguaré, Montanha, Mucurici, Nova Venécia, Pedro Canário, Pinheiros, Ponto Belo, São Mateus e Vila Pavão. Concomitantemente, assume atribuições do Núcleo Regional de Especialidades.

Estão sob a responsabilidade da Superintendência 04 equipamentos de saúde: dois (02) hospitais regionais, um (01) núcleo regional de especialidades e um (01) hemocentro. O município localiza-se em região limítrofe ao extremo sul da Bahia recebendo, por conseguinte, demandas de atenção à saúde provenientes deste outro estado.

No âmbito da Superintendência Regional de Saúde, a inclusão da educação permanente está associada à necessidade de se estimular a problematização do cotidiano pelos servidores e gestão local buscando aumentar a capacidade de análise e intervenção dos atores sociais envolvidos.

O local institucional para regular o desenvolvimento da educação continuada e permanente de toda rede SESA é o Núcleo Especial de Desenvolvimento de Recursos Humanos (NUEDRH) competindo-lhe o desenvolvimento de projetos de educação permanente para os profissionais do Sistema Estadual de Saúde. Integrando esta estrutura está o Núcleo de Educação e Formação em Saúde (NUEFS) cuja finalidade é a formação de recursos humanos de nível técnico profissionalizante para o SUS do Estado do Espírito Santo, denominada também de ETSUS/ES.

Há algum tempo a Secretaria Estadual de Saúde vem despontando como importante articuladora do processo de Educação Permanente em Saúde no Espírito Santo. Vários cursos foram realizados ainda que no formato de educação continuada, mas que proporcionaram base sólida para efetivação da EPS. Podemos citar como exemplo a formação de especialista em Saúde da Família, com recursos próprios do tesouro estadual.

Somando-se a isso podemos citar a existência da portaria da SESA 003-R de 31 de janeiro de 2008 que instituiu o Núcleo de Educação e Desenvolvimento de Recursos Humanos como espaço de regulação da Educação Permanente e determina o fluxo único de ações de educação permanente (SES, 2008).

Tendo como base legal a portaria GM/MS 1996 de 20 de agosto de 2007, uma das ações do NUEDRH é a constituição de Núcleos de Educação Permanente em Saúde nas Superintendências Regionais de Saúde, como espaços de discussão para servir de referência regional aos técnicos dos programas de saúde estadual e municipais, facilitando, dessa forma, a descentralização das ações educativas hoje centralizadas na SESA.

A Secretaria de Estado da Saúde (SES) do Espírito Santo, ao repensar seu papel dentro do SUS estadual, visando à transição de um modelo calcado essencialmente na prestação de serviços/executora para um modelo de Secretaria Reguladora e fomentador-financiadora (SES-ES, 2008, p. 5), extinguiu seu órgão executivo, o Instituto Estadual de Saúde Pública (IESP). Porém, não criou novos instrumentos administrativos e jurídicos de execução, acabando por engessar-se. Esse processo afetou toda a SES-ES e também o Núcleo de Educação e Formação em Saúde (NUEFS) cuja finalidade é a formação de recursos humanos de nível técnico profissionalizante para o SUS do Estado do Espírito Santo.

Por outro lado, o então governo, entendeu que a função formativa não era competência da SES-ES, que deveria apenas comprar serviços, colocando-se na contramão da política de educação permanente em saúde, cujo cerne é a integração ensino-serviço. Dentro dessa lógica da regulação e da compra de

serviços, a ETSUS Espírito Santo perdeu seu espaço físico, seus equipamentos, parte da sua equipe, instrumentos de execução e atualmente está instalada no mesmo espaço físico que o Núcleo Especial de Desenvolvimento de Recursos Humanos (NUEDRH).

A partir de 2004, o NUEFS, que até então pertencia ao IESP, passou a compor a estrutura da SES-ES, pertencente a administração direta do Governo do Estado do Espírito Santo, através da Lei Complementar nº 317, de 30 de dezembro de 2004, que organiza o funcionamento do Sistema Estadual de Saúde do Estado do Espírito Santo, altera a estrutura organizacional da Secretaria de Estado da Saúde e do Instituto Estadual de Saúde Pública e dá outras providências (ESPÍRITO SANTO, 2004).

Com esta reestruturação, o NUEFS perdeu autonomia administrativa e financeira, fato que dificultou a operacionalização dos projetos, necessitando a partir daí estabelecer parcerias na execução dos mesmos. Entretanto destaca-se a contribuição do NUEFS com o NUEDRH na estruturação e implantação das Comissões de Integração Ensino-Serviço (CIES), no ano de 2010, que culminou com a implantação, em 2012, da CIES Estadual.

Apesar desses percalços, a Escola continua desenvolvendo suas ações educativas através de parcerias, principalmente com as secretarias municipais de saúde e respectivas equipes da Estratégia de Saúde da Família (ESF), utilizando os equipamentos públicos em todas as esferas de governo, e operacionaliza suas ações através de convênio firmado com Escola de Serviço Público do Estado do Espírito Santo (ESESP). Recentemente agregou a seus parceiros a recém-criada ETSUS Vitória, mais um aparelho do Estado para somar forças em prol do SUS ES.

Atualmente a ETSUS/ES encontra-se vinculada ao Núcleo Especial de Desenvolvimento de Recursos Humanos (NUEDRH), Gerência de Recursos Humanos (GERH), Subsecretaria de Estado da Saúde para Assuntos de

Administração e do Financiamento da Atenção à Saúde (SSAFAS) e à Secretaria de Estado da Saúde (SESA)

Na década de 1980, as ETSUS (já existentes ou aquelas criadas naquela década) passaram a ser instituições utilizadas pelo governo para formar e qualificar os trabalhadores de nível fundamental e médio que atuam no SUS, mas não possuíam qualificação específica para as funções que desempenhavam (BRASIL, 2011). A enfermagem é o principal exemplo.

Desde o início da iniciativa, as ETSUS tinham como características:

[...] eixo metodológico de integração ensino serviço, adequação do currículo ao contexto regional, utilização pedagógica dos espaços de trabalho, avaliação de desempenho dos alunos nos serviços com supervisão e acompanhamento pedagógico e docência exercida por profissional de nível superior dos serviços, qualificado pedagogicamente, tendo os princípios e diretrizes dos SUS como norteadores dos planos de curso (BRASIL, 2011, p. 1).

Em 2000 as escolas passaram a compor uma rede denominada Rede de Escolas Técnicas do SUS (RETSUS) e em 2009 sua institucionalização foi atualizada por meio da Portaria nº 2.970, do Ministério da Saúde. Um dos objetivos da RETSUS é: “promover a articulação das instituições de educação profissional em saúde no país, para ampliar sua capacidade de atuação em sintonia com as necessidades ou demandas do SUS” (BRASIL, 2011, p.2). Atualmente, a Rede é coordenada pela Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação em Saúde (SGTES), do Ministério da Saúde.

A ETSUS do Espírito Santo foi uma das dez (10) escolas que integraram o Projeto Escola de Nível Médio. Primeira iniciativa de cooperação estabelecida entre as ETSUS, podendo ser considerado como o resultado de um amplo acordo entre Organização Pan-Americana de Saúde (OPAS), Ministério da Saúde e Fundação Oswaldo Cruz (FIOCRUZ), no período de 1995 a 1999 (RET-SUS, 2011:5). Em consonância com o seu Plano Político Pedagógico (PPP) deve promover cursos de formação técnica pautados nos princípios do Sistema Único de Saúde (SUS) considerando as necessidades loco regionais. Neste processo de formação, seus

membros devem ter em vista a transformação das práticas profissionais para 1994, tendo como alvo a melhoria da atenção à saúde da população.

O monitoramento dos processos pedagógicos pelo Núcleo Regional de Educação Permanente, uma vez implantado, virá fortalecer a gestão da ETSUS/ES e, conseqüentemente, contribuirá na formação e qualificação dos trabalhadores do nível básico e médio que atuam nos serviços públicos de saúde. Considera-se ainda que hoje a Superintendência seja instituição concedente de estágio para estudantes de cursos de graduação oferecidos pelas três instituições de ensino superior do município; Universidade Federal do Espírito Santo (UFES), Universidade de São Mateus (UNISAM) e Instituto Vale do Cricaré (IVC). Tal iniciativa atende a um dos objetivos do processo de Regionalização esquematizado no Plano Diretor de Regionalização (PDR) que, conforme a Resolução Estadual Nº 219 de dezembro de 2011, visa: “Melhorar a capacidade de gestão do SUS mediante o fortalecimento das instâncias macrorregionais (Superintendências Regionais), com definição de seus papéis e enfatizando a cooperação técnica com os municípios”.

## 5 REFERENCIAL TEÓRICO

Desde a criação do SUS, o desenvolvimento de Recursos Humanos representa um papel de suma importância e se destaca como um desafio para gestores e trabalhadores. A educação permanente em saúde surge como estratégia para responder a este desafio propondo que os processos de capacitação dos trabalhadores da saúde tenham como referência as necessidades da pessoa e das populações e utilize a pedagogia da problematização.

Problematizar significa mais do que repetir padrões de comportamento baseado nos conceitos e conhecimentos assimilados, mas adequando-os conforme as necessidades e realidade dos serviços.

Nesta concepção a Educação Permanente vai muito além da tradicional qualificação ou atualização profissional. Na perspectiva de uma Política Nacional, a Educação Permanente em Saúde (EPS) é um conceito pedagógico capaz de:

[...] efetuar as relações orgânicas entre ensino e as ações e serviços, e entre docência e atenção à saúde, sendo ampliado, na Reforma Sanitária Brasileira, para as relações entre formação e gestão setorial, desenvolvimento institucional e controle social em saúde (BRASIL, 2009, p. 7).

Assim, EPS deve promover a integração entre teoria e prática, reconhecendo o cotidiano dos serviços em seu potencial de educação (DAVINI, 2009), podendo ser considerada uma importante estratégia para qualificar as práticas do cuidado, gestão e participação popular.

A Educação Permanente é a aprendizagem no trabalho, onde o aprender e o ensinar se incorporam ao cotidiano das organizações ao trabalho. Deve-se ter como referência as necessidades de saúde das pessoas e das populações, da gestão setorial e do controle social em saúde, objetivando a transformação da prática profissional e da própria organização do trabalho (BRASIL, 2004).

Instituída pelo Ministério da Saúde através da portaria nº 198/GM 13 de fevereiro de 2004, 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 foi, inicialmente, conduzida por Polos de Educação Permanente em Saúde, que devia ser uma instância interinstitucional e loco regional (BRASIL, 2004). Posteriormente, a Portaria GM/MS nº 1996 de 2007 estabeleceu que a condução regional da Política Nacional de Educação Permanente em Saúde (PNEPS) ocorreria por meio de Colegiados de Gestão Regional (CGRs), que deveriam ser assessorados pelas Comissões Permanentes de Integração Ensino/Serviço (CIES). Os colegiados ou as Comissões foram definidos como instâncias intersetoriais e interinstitucionais permanentes que deveriam participar da formulação, condução e desenvolvimento da PNEPS. (BRASIL, 2007).

Contudo, a temática de educação permanente em saúde já estava posta desde que foi atribuído ao SUS a competência de ordenar a formação dos trabalhadores e posteriormente reforçada com a decisão política do Ministério da Saúde de criar Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde (SGTES) ano 2003 para:

[...] articular e construir políticas permanentes para a área junto com o Ministério da Educação (MEC), o Ministério do Trabalho e Emprego (TEM), Secretarias Estaduais (SES) e Municipais de Educação, trabalhadores, instituições formadoras, docentes, estudantes, movimentos sociais e conselhos de saúde (RETSUS, 2011, p.10).

Na área da saúde os conhecimentos e os saberes tecnológicos se renovam com muita rapidez requerendo atualizações constantes nos serviços. Dependendo da ação que se pretenda alcançar os processos de educação são variados e até confundidos, por vezes utilizados como se fossem sinônimos “Nem toda ação de capacitação implica um processo de educação permanente.” (DAVINI 2009, p.40) Há processos de educação entendidos e confundidos como capacitação, educação continuada e educação permanente em saúde.

De acordo com o autor “capacitação é a transmissão de conhecimentos ou competências técnicas, normalmente voltadas para assistência individual, sem contudo relacionar os mesmos ao que acontece na prática dos serviços”. A

Educação Continuada se configura como uma estratégia descontínua de capacitação (cursos periódicos) normalmente voltada para alguns grupos de profissionais, de forma pontual, para aprimoramento, com sentido de reciclagem. Ainda para o mesmo autor, Educação Permanente em Saúde inverte a lógica do processo:

[...] a capacitação da equipe, o conteúdo dos cursos as tecnologias utilizadas devem ser determinados a partir da prática, no contexto real em que ocorre, do que se passa, reconhecendo, por conseguinte o potencial educativo que a situação do trabalho representa refletindo e que precisa ser solucionado envolvendo todos os profissionais, conseqüentemente todos os saberes ao mesmo tempo em que disputa pela atualização das práticas (DAVINI, 2009, p. 40).

A expectativa é a de que haverá de fato uma transformação do modelo de atenção se as situações forem problematizadas, se as equipes passarem a colocar em pauta, de forma sistemática o seu trabalho constituindo uma rede permanente de análise e intervenções a partir do cotidiano numa perspectiva de compartilhamento e troca entre trabalhadores, de corresponsabilidade com a análise, com as propostas e com a viabilização dos recursos para mudanças; se, também, o gestor local assumisse seu papel apoiasse esta rede e fizesse uma gestão compartilhada. (SANTOS FILHO, 2009)

Assim para que esta política seja efetivada o MS tem buscado vários caminhos. A criação de fóruns de discussão envolvendo vários atores do SUS: trabalhadores, usuários, instituições de ensino em saúde.

A criação e consolidação da RET-SUS podem ser citadas como um dos caminhos trilhados. As Escolas Técnicas do SUS (ETSUS) têm um papel importante na institucionalização da educação permanente, uma vez que são responsáveis pela formação e educação de trabalhadores de nível médio do SUS que representam a maioria da força de trabalho do Sistema. Também atuam ofertando especializações, atualizações e preparam pedagogicamente profissionais de nível superior dos serviços para atuarem como docentes. Fundamentadas na proposta pedagógica de integração ensino-serviço, no trabalho em equipe multiprofissional, no conhecimento interdisciplinar essas escolas colaboram para que a política de educação para o SUS se baseie nas necessidades *loco* regionais.



A portaria ministerial 1996 de 20 de agosto de 2007 além de outras providencias prevê aporte de recursos financeiros destinados a esta finalidade devendo-se adequar às diretrizes operacionais e ao regulamento do Pacto pela Saúde (BRASIL, 2007).

## **6 PROPOSTA DE INTERVENÇÃO**

A proposta de implantação do Núcleo de Educação Permanente terá o seguinte desenvolvimento:

1ª- Mobilização da Comissão Intergestora Regional (CIR) - necessidade de incorporação deste espaço pelo Colegiado que servirá de referência regional para os técnicos dos programas de saúde estadual e regional facilitando a descentralização das ações educativas. Nas reuniões da CIR e Câmara Técnica Regional.

2ª- Identificação/ envolvimento dos atores que atuarão na EPS na região e criação de Comissão de Trabalho (CT). Representada pelos membros das CIES e áreas afins da Superintendência. Através de debates e reuniões.

3ª- Elaboração de Documento Norteador.

4ª- Realização de Seminário de Educação Permanente - “Discutindo a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde, na Região Norte”.

## 6.1 Plano de ação

Objetivos	Ações	Responsável	Cronograma
Aprimorar o projeto	Reunir com colegas de trabalho e discutir o projeto	Autora do projeto	Novembro de 2013
Sensibilizar os gestores do Colegiado para adesão	Apresentar a Proposta de Implantação do Núcleo de Educação Permanente na SRSSM nas reuniões da CT e da CIR	Autora do Projeto	Dezembro de 2013
Envolver atores da Superintendência que tenham afinidade com a proposta delineada	<p>1-Reuniões com a Gestora de Recursos Humanos (RH) , Superintendente da Regional de Saúde, chefes de núcleos e referencias técnicas e colaboradores.</p> <p>2-Criação de GT (Grupo de Trabalho)</p> <p>3-Estudo do quadro de pessoal - Recursos Humanos.</p> <p>3- Encaminhar o documento com justificativa de criação do GT a Câmara Técnica e á CIR</p>	Autora, e técnicos do NUEDRH e da SRSSM	<p>Dezembro 2013</p> <p>Fevereiro 2014</p>

Reforçar a proposta e dar visibilidade ao Plano	Realização de Seminário Regional para alinhamento conceitual da Educação Permanente e PNEPS .	Autora, GT, CIES Norte e Estadual	Abril-2014
Normatização do Núcleo de Educação Permanente	Elaborar Documento Norteador com conceitos básicos e as diretrizes gerais da educação permanente em saúde.  Realizar reuniões mensais com GT com assessoria dos técnicos NUEDRH	Autora, Técnicos NUEDRH/NUEFS e GT	Abril 2014

<p>Consolidação do Núcleo</p>	<p>Apresentação na CIR de Documento Norteador</p> <p>Organização do processo de constituição do Núcleo.</p> <p>Aprovação com resolução encaminhada á CIB</p>	<p>Autora, Superintendente,  CIR</p>	<p>Maio 2014</p>
<p>Inserção do Núcleo na Estrutura Organizacional da SESA</p>	<p>Elaboração/ publicação de Portaria Estadual legitimando o Núcleo.</p>	<p>SESA , SEGER</p>	<p>Julho 2014</p>

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. **Princípios e Diretrizes para NOB/RH-SUS**. Ministério da Saúde, Conselho Nacional de Saúde. 2. ed., rev. e atual., 2ª reimpressão. Brasília: Ministério da Saúde, 2003. 112 p. – (Série Cadernos Técnicos) – (Série J. Cadernos).

\_\_\_\_\_. Ministério da Saúde. Fundação Oswaldo Cruz (FIOCRUZ). Nasce a Rede de Escolas Técnicas do SUS. **RET-SUS**. Jan-fev 2011. Disponível em: <[http://www.retsus.epsjv.fiocruz.br/upload/41/RETSUS41\\_06\\_Nasce\\_a\\_Rede.pdf](http://www.retsus.epsjv.fiocruz.br/upload/41/RETSUS41_06_Nasce_a_Rede.pdf)> Acesso em: 18 jun. 2013.

\_\_\_\_\_. Ministério da Saúde. Portaria GM/MS nº 198, de 13 de fevereiro de 2004. Institui a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde como estratégia do Sistema Único de Saúde para formação e do desenvolvimento de trabalhadores para o setor e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 16 fev. 2004.

\_\_\_\_\_. Ministério da Saúde. Portaria 1996, de 20 de agosto de 2007. Dispõe sobre as diretrizes para implementação da política nacional de educação permanente em saúde e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília DF, 22 de agosto de 2007.

\_\_\_\_\_. Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. Departamento de Gestão da Educação em Saúde. **Política Nacional de Educação Permanente em Saúde**. Brasília: Ministério da Saúde, 2009. 64 p. (Série B. Textos Básicos de Saúde) (Série Pactos pela Saúde 2006; v. 9). Disponível em: <<http://portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/volume9.pdf>> Acesso em: 18 jun. 2013.

\_\_\_\_\_. Presidência da República. Casa Civil. Sub-chefia para assuntos jurídicos. Lei 8080, de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a

promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 20 set. 1990.

DAVINI, Maria Cristina. Enfoques, Problemas e Perspectivas na Educação Permanente dos Recursos Humanos de Saúde. In: BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. Departamento de Gestão da Educação em Saúde. **Política Nacional de Educação Permanente em Saúde**. Brasília: Ministério da Saúde, 2009. 64 p. – (Série B. Textos Básicos de Saúde) (Série Pactos pela Saúde 2006; v. 9). Disponível em: <http://portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/volume9.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2013.

GRANDI, Maria Thereza. Fatores Pedagógicos. Brasília: /OPS. 1983 p. 29-33. Texto traduzido e adaptado de Bordenave, Juan E. Dias. La Transferência de Tecnologia Apropriada ao Pequeno Agricultor. **Revista Interamericana de Educação de Adultos**, v. 3, n. 1-2. PRDE/OEA.

SANTOS-FILHO, Serafim Barbosa. **Trabalhador da Saúde Muito Prazer!**- Ijuí-RS, 2009.

SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE DO ESPÍRITO SANTO - SESES - **Plano Diretor de Regionalização do Estado do Espírito Santo** disponível em: <http://www.saude.es.gov.br/institucional/planos>. Acesso em: 18 jun. 2013.

ESPÍRITO SANTO. Plano estadual de saúde 2004-2007. Disponível em: <http://www.saude.es.gov.br>. Acesso em: 18 jun. 2013.