

**DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS DE SELEÇÃO DE DOCENTES PARA  
A ESCOLA TÉCNICA DO SUS**

Elizabeth Maria Conceição

São Paulo,  
2013

**Elizabeth Maria Conceição**

**DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS DE SELEÇÃO DE DOCENTES PARA A  
ESCOLA TÉCNICA DO SUS**

Trabalho apresentado ao Curso de Especialização em Gestão Pedagógica nas ETSUS – CEGEPE, realizado pela Universidade Federal de Minas Gerais, ETSUS/SP – Polo Vila Mariana, como requisito parcial à obtenção do título de Especialista.

Orientador:

São Paulo  
2013

Ficha de identificação da obra  
Escola de Enfermagem da UFMG

Conceição, Elizabeth Maria

Definição de critérios de seleção de docentes para a Escola Técnica do SUS [manuscrito] / Elizabeth Maria Conceição. - 2013.

28 f.

Orientadora:

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 Vila Mariana/SP, para obtenção do título de Especialista em Gestão Pedagógica.

1. Educação Profissional em Saúde Pública. 2. Centros Educacionais de Áreas de Saúde/recursos humanos. 3. Educação Profissionalizante. 4. Docentes. I. Universidade Federal de Minas Gerais. Escola de Enfermagem. Curso de Especialização em Gestão Pedagógica nas Escolas Técnicas do SUS. II. Título.

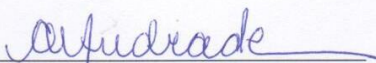
Elaborada por Maria Piedade F. Ribeiro Leite – CRB6/601

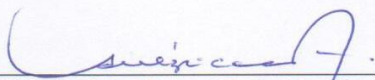
Elizabeth Maria Conceição

**DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS DE SELEÇÃO DE DOCENTES PARA A  
ESCOLA TÉCNICA DO SUS**

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

BANCA EXAMINADORA:

  
Prof.<sup>a</sup>. Dr.<sup>a</sup>. Clara de Jesus Marques Andrade (Orientadora)

  
Prof.<sup>a</sup>. Dr.<sup>a</sup>. Anézia Moreira Faria Madeira

Data de aprovação: 30 de setembro de 2013

São Paulo - SP  
2013

## **DEDICATÓRIA**

A dedicatória assim como agradecimentos representa para mim algo especial e representa o como um presente e é por essa razão que antes de tudo, e com muita sinceridade dedico a TODOS que de alguma forma este momento estiveram presentes neste momento da minha vida.

## **AGRADECIMENTOS**

Em um filme simples em seu conteúdo e linguagem, mas com algumas reflexões interessantes (O Todo Poderoso) percebi que muitas vezes fazemos agradecimentos, pedidos genéricos ou óbvios (paz no mundo, eliminação da fome, por exemplo), sem que isso faça realmente parte da vida e que esse tipo de pedido, de oração, como no caso do filme, teriam de partir de uma necessidade real e concreta da pessoa, como que um grito da alma.

Tenho e teria muito a que agradecer e muitos agradecimentos, mas aqui neste trabalho quero como na dedicatória, de forma simples e sincera agradecer a TODOS que fizeram parte dessa experiência, mesmo parecendo genérico e mesmo que concluído com certas limitações.

“... O problema do conhecimento do sentido das coisas (verdade), o problema do uso das coisas (trabalho), o problema da consciência do que as coisas são (amor) e o problema da convivência humana (sociedade e política), não são direcionados de forma justa e, por isso, geram cada vez mais confusão [eis a origem da confusão] na história dos indivíduos e da humanidade, na medida em que não se fundamentam na religiosidade, na tentativa de solução”, (...) quer dizer, são enfrentados sem a consciência da nossa necessidade, da nossa dependência original, isto é, daquilo que somos. (...) “Cabe a cada homem empenhar-se nesse trabalho, que existe exatamente em função daquela procura”

L. Giussani (Na origem da pretensão Cristã), 2013)

## **RESUMO**

Os CEFOR desenvolve, desde a sua criação, cursos na área da saúde e conjuntamente com a criação teve preocupação de como fazer a contratação, bem como o significado da docência na área da saúde. Estes cursos têm as seguintes características: são realizados em sua sede e forma descentralizada; os alunos são trabalhadores da área da saúde que, por conseguinte, são vinculados ao Sistema Único de Saúde; tem em seu pressuposto o ensino, o trabalho e a comunidade como elemento para qualificação do profissional e melhoria do atendimento à população; a docência é realizada por sua maioria por profissionais das unidades de saúde, portanto com especificidades que poucas instituições de ensino dominam.

O presente trabalho parte da preocupação de se ter docentes que ministram aulas nos cursos do Centro Formador de Pessoal para a Saúde – CEFOR sem uma clara forma de inserção do ponto de vista da seleção. A pergunta direta ou indireta que se faz é: qual a melhor maneira, dentro dos princípios da Administração Pública, de trazê-los para os cursos das Escolas Técnicas objetivando garantir suas especificidades e princípios metodológicos.

Assim, através da leitura do histórico das Escolas Técnicas do SUS, dos Princípios da Administração Pública e Seleção de Pessoal, este trabalho tem como proposta a definição de critérios de seleção para os docentes do CEFOR, baseado nas Competências.



## **ABSTRACT**

The “Centro Formador de Pessoal para a Saúde – CEFOR” develops, since its inception, courses in the field of health and jointly with the creation had concern for how to do the hiring, as well as the significance of teaching in the area of health. These courses have the following characteristics: they are carried out at its headquarters and decentralized manner; students are healthcare workers who, therefore, are linked to the “SUS” (a public Brazilian health system); has in its assumption, education work and community element to professional and qualification improvement of care for the population; the teaching is carried out by professionals of the health units, so with specifics that few institutions dominate.

This work is part of the concern of having teachers who teach classes in courses “Centro Formador de Pessoal para a Saúde – CEFOR” without a clear way of inserting the selection point of view. The direct or indirect question is: what is the best way, within the principles of public administration, to bring them to the courses of technical schools in order to ensure their specific characteristics and methodological principles.

Thus, by reading the history of the technical schools of the, the principles of public administration and personnel selection, this work is proposed the definition of selection criteria for teachers of CEFOR, based on competences.

## **DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS DE SELEÇÃO DE DOCENTES PARA A ESCOLA TÉCNICA DO SUS**

<b>1. INTRODUÇÃO</b>	11
<b>2. OBJETIVO</b>	12
<b>3. JUSTIFICATIVA</b>	12
<b>4. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO E DOCÊNCIA</b>	12
4.1 Recrutamento e Seleção e Docência: A seleção de docentes nas ETSUS	12
4.2 A docência na Educação Profissional	13
<b>5. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b>	14
<b>6. A ADMINISTRAÇÃO POR CARGOS OU COMPETÊNCIAS</b>	16
6.1 Administração por cargos	16
6.2 Administração por competências	16
<b>7. A SELEÇÃO E O SETOR PÚBLICO</b>	17
7.1 Princípios da Administração Pública	18
7.1.1 Princípios da legalidade	19
7.1.2 Princípios da moralidade ou probidade administrativa	19
7.1.3 Princípio da igualdade	19
7.1.4 Princípio da eficiência	19
7.1.5 Princípio da impessoalidade ou da finalidade	19
<b>8. A HISTÓRIA DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL EM SAÚDE NO ESTADO DE SÃO PAULO</b>	19
8.1 Os Centros Formadores de Pessoal para Saúde da SES	22
8.2 Marcos legais dos CEFOR/ETSUS	23
8.2.1 CEFOR ARARAQUARA	23
8.2.2 CEFOR ASSIS	24
8.2.3 CEFOR FRANCO DA ROCHA	24
8.2.4 CEFOR PARIQUERA-AÇÚ	24
8.2.5 CEFOR OSASCO	24
8.2.6 CEFOR SÃO PAULO	24
8.3 A RETSUS	25
<b>9. METODOLOGIA</b>	26
<b>10. PROPOSTA DE INTERVENÇÃO</b>	26
<b>11. ORÇAMENTO</b>	27
<b>12. CRONOGRAMA</b>	27
<b>13. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	27
<b>14. REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA</b>	28

## **1. INTRODUÇÃO**

Os Centros Formadores desde os tempos em que executava curso apenas na área de enfermagem teve o dilema de compor ou não o seu quadro de colaboradores efetivos com os docentes desses cursos. Em caso afirmativo, os gastos, para o Governo, seriam enormes, tendo em vista que os cursos, diferentemente de uma escola regular, não são administrados com frequência para que os docentes permanecessem em seu quadro, pois cada turma tem de 6 (seis) meses a 1½ (um ano e meio), conforme o curso, com agravante que os cursos não são realizados em sequência ao término de outro e suas classes são, em sua maioria, descentralizadas. Além disso, a realização destes cursos depende diretamente das Políticas Públicas em Saúde e dos recursos que os Governos de Estado e Ministério disponibilizam.

Por conta desta impossibilidade (quadro efetivo) e, por conta das especificidades das escolas técnicas do SUS, outras questões se colocam, tais como a integração destes docentes em cursos de formação de adultos, bem como, a capacitação destes profissionais para o desenvolvimento das propostas pedagógicas na perspectiva do Sistema Único de Saúde - SUS.

Para isso, são desenvolvidas capacitações pedagógicas para os docentes no intuito de inseri-los e ou integrá-los no mundo da docência e da educação profissional, com enfoque às políticas públicas, ainda que com um questionamento: Que critério a ETSUS pode adotar para o convite e seleção destes docentes para a administração das aulas? Se a capacitação pedagógica tenta fazer a integração dos docentes nesse mundo dos alunos trabalhadores e metodologias ativa de aprendizagem, buscando até mesmo uma linguagem alinhada às políticas governamentais bem como um maior envolvimento em sua função de docente, qual a melhor maneira, dentro dos princípios da Administração Pública, de trazê-los (recrutá-los e selecioná-los) para os nossos cursos?

Assim, a busca de parâmetros e critérios para a seleção de docentes nas ETSUS, além de tentar responder às necessidades já apontadas, tenta dar clareza e legitimidade a um processo de inserção de docentes dentro dos princípios da Administração Pública.

Neste sentido, o objetivo deste trabalho é o de fornecer elementos para as Escolas Técnicas do SUS, para a realização da seleção de seus docentes com base no conceito de Competências, respeitando os princípios da Administração Pública: legalidade, igualdade e publicidade, tendo em vista que se está se falando de seleção em organização pública e que esses elementos devem refletir a transparência do processo.

## **2. OBJETIVO**

Definir critérios de seleção por competências para docentes nos cursos da ETSUS/SP.

## **3. JUSTIFICATIVA**

As ETSUS enfrenta um problema sério na composição de seu quadro de docentes. As razões são várias: os seus cursos são realizados de forma descentralizada, fazendo da logística de inserção de professores e de estrutura um forte ponto de discussão; são necessárias pactuações com os gestores (prefeitos, secretários, representantes/diretores de Unidades Básicas de Saúde - UBS), para que se possa garantir a infraestrutura e em muitos casos, a “liberação” dos alunos para frequentar o curso e mesmo de profissionais para sua execução; os alunos são trabalhadores adultos, dentro de uma organização pública; além dos cursos não terem uma periodicidade definida, seus docentes devem ter a formação que os cursos exigem (Enfermagem, Odontologia, dentre outros).

A contratação via concurso público para a docência nas ETSUS é inviável seja por conta do número de pessoas, seja por conta da frequência ou locais variados (classe descentralizadas) dos cursos. Desta forma, a solução encontrada foi a ter a inserção de docentes e coordenadores pedagógicos somente durante execução dos cursos, sendo realizados recrutamentos e seleções específicos para cada curso.

Neste sentido, a definição de critérios de seleção de profissionais para a atuação como docentes nas ETSUS mostra-se essencial, já que atualmente, se tem como instrumentos básicos para a inserção e participação como docentes em seus cursos, a sua disponibilidade, análise do currículo apresentado e entrevista, sem uma correlação estruturada e pactuada sobre as competências necessárias para o exercício da docência, integrando docência e educação profissional, com enfoque na política pública de Saúde e focado nos princípios da Administração Pública.

## **4. RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E DOCÊNCIA**

### **4.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO: A SELEÇÃO DE DOCENTES NAS ETSUS**

Segundo Chiavenato, citado por ANDRADE (2007) recrutamento corresponde ao processo pelo qual a organização atrai candidatos no Mercado Recursos Humanos

para abastecer seu processo seletivo. O recrutamento funciona como um processo de comunicação: a organização divulga e oferece oportunidades de trabalho ao Mercado Recursos Humanos. O recrutamento – tal como ocorre no processo de comunicação – é um processo de duas mãos: ele comunica e divulga oportunidades de emprego, ao mesmo tempo em que atrai os candidatos para o processo seletivo. Se o recrutamento apenas comunica e divulga, ele não atinge seus objetivos básicos. O fundamental é que atraia e traga candidatos para serem selecionados.

O recrutamento é feito – a partir dos dados presentes e futuros da organização. Constitui-se na pesquisa e intervenção sobre as fontes capazes de fornecer à organização um número suficiente de pessoas indispensável na consecução das suas metas. “É uma atividade que tem por objetivo imediato atrair candidatos qualificados, dentro os quais serão selecionados os futuros colaboradores da organização” (ANDRADE, 2007).

No mundo do trabalho, a palavra vem assumindo diversos significados, alguns mais ligados às características da pessoa: conhecimentos, habilidades, atitudes e outros à tarefa, aos resultados. Autores, como McClelland, Boyatzis, Spencer & Spencer, citados por ANDRADE (2007) conceituam o termo competência com significado de conjunto de qualificações que a pessoa tem para executar um trabalho com um nível superior de desempenho. Segundo esse enfoque, as competências podem ser previstas e estruturadas de modo a estabelecer um conjunto ideal de qualificações para que a pessoa desenvolva um desempenho superior de seu trabalho.

Quanto à seleção, ela tem como objetivo básico buscar entre os candidatos, aqueles que tenham maior probabilidade de ajustar-se ao cargo e desempenhá-lo bem, ou seja, após a identificação dos requisitos para a ocupação do cargo. Tem então a responsabilidade de fazer o ajuste entre a adequação do homem ao cargo e a sua eficiência ante a este cargo.

#### **4.2 A docência na Educação Profissional**

A obrigatoriedade da licenciatura para a educação básica atingiu também os professores da educação profissional. Dante Moura (professor do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte), citado por MATHIAS e col. (2011), distinguiu três perfis de profissionais que atuam como docentes na educação profissional “os que atuam na esfera pública são graduados, mas dentre deles temos os licenciados e os bacharéis”, com a observação de que as licenciaturas nas universidades em geral não discutem a relação entre trabalho e a educação e mais ainda a educação

profissional. Dante diz que na esfera privada surge o terceiro perfil: o instrutor, que em geral, é alguém que tem muita experiência profissional no campo específico, que às vezes é técnico, mas não tem a graduação na área do conhecimento específico e também não foi formado como professor.

Valéria Morgana citada por MATHIAS e Col. (2011), diz que: “sabemos que o professor da educação profissional em saúde é docente temporariamente, não se firma na escola, até começa, mas depois vai fazer outras coisas, pela própria formação dele que é mais voltada para o cuidado”.

## **5. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

É fato que a sociedade contemporânea passou e está passando por grandes transformações em todos os seus níveis e que, como consequência, se pode observar um processo de reestruturação produtiva.

Nas organizações, o impacto dessa reestruturação se observa e se executa por meio de processos de racionalização e técnicas que incorporam novos modelos tecnológicos e de gestão, sendo então desafio às organizações desenvolver e utilizar instrumentos de gestão que lhes possam garantir competitividade.

“A uniformidade e padronização que caracterizava a relação de emprego da era industrial tornou-se em nossos dias diversidade e flexibilidade. Os produtos ou serviços podem ser distribuídos através de redes sociais o que criou uma tendência à descentralização do lugar de trabalho” (MATHIAS, 2011).

Atualmente, as articulações de relações entre organização e trabalhador já admite várias modalidades, inclusive o trabalho fora das organizações, possibilitando redução de custos empresariais e de espaço físico, indo também ao encontro de parte do trabalhador que deseja flexibilidade em seu horário.

Em consequência disso, há vários tipos de relação de trabalho: o autônomo, o de tempo parcial, os de empresa de emprego temporário, os vários tipos de consultoria, que se serve do mesmo ambiente de uma organização com relações formais de trabalho. Neste sentido, diz Supiot citado por LONGO (2007) que já foram os dias em que as organizações empregadoras aceitavam de bom grado que, como compensação por assumir o controle e direção da vida das pessoas, elas deviam alguma responsabilidade sobre o emprego futuro e a segurança salarial de seus empregados. Pode-se dizer com isso, que existe uma tendência ao fim do taylorismo, pois os produtos ou serviços

podem ser produzidos e distribuídos através de redes globais redefinindo e descentralizando os trabalhos, o que poderia estar levando a um enfraquecimento do emprego com carteira assinada (estável) ou, os funcionários públicos (LONGO, 2007).

Em brevíssima menção do papel e da função de recursos humanos nas organizações pode-se dizer que passou e ainda hoje pode passar por um mero apoio às atividades empresariais sem estar vinculadas ao que a organização tem como essência, realizando atividades tais como de frequência e pagamento, sem ou com pouca intervenção nas iniciativas e nas políticas de pessoal. Para haver superação, a organização deve passar por uma série de transformação que vai desde o tecnológico ao reposicionamento dos recursos humanos, passando pela qualificação profissional de seus especialistas e colaboradores e de políticas e práticas de gestão de pessoas, fazendo com que os profissionais estejam mais vinculados aos negócios da organização (LONGO, 2007).

Essas transformações no mundo do trabalho influem também no setor público mesmo que seja de um grau menor e de uma forma mais lenta e como exemplo se tem a na gestão pública a participação público-privada, mudando a concepção de o público tem regras próprias e trazendo cada vez mais mudanças nas dificuldades e lentidão que a organização pública pode ter.

Sendo que nem todo tipo de emprego público é função pública, pois isso ocorre apenas quando ocorre em determinados contextos institucionais, garantindo ao público o profissionalismo e a objetividade dos servidores públicos e uma conduta que respeite a institucionalidade democrática obrigando também a respeitar em sua gestão os princípios de igualdade, mérito e capacidade (LONGO, 2007).

Portanto, significa que administração profissional é uma administração pública dirigida e controlada pela política, conforme os pressupostos inerentes à esse fato; regulamentação específicas do emprego e ou cargo público.

Na última década, pelas mudanças acenadas, o ambiente empresarial ganhou expressão um novo conceito sobre Administração de Recursos Humanos: o Sistema de Gestão de Pessoas por Competências. O sistema de gestão por competências pode substituir os sistemas tradicionais, que ainda hoje são adotados.

Esse tipo de gestão pressupõe sua utilização de um padrão ou norma para a seleção de pessoal, planejamento de carreiras e a sucessão, a avaliação do desempenho e o desenvolvimento pessoal, conforme diz Hooghiemstra, citado por LONGO (2007) e isto significa que implica dar atenção aos elementos qualitativos em capital humano,

tendo assim as empresas e as pessoas passarem por o que os especialistas chamam de empowerment e através de interação grupal, como colocado por Pfeffer, citado por LONGO (2007).

## **6. A ADMINISTRAÇÃO POR CARGOS OU COMPETÊNCIA**

### **6.1 Administração por cargos**

Na última década, em virtude das mudanças que vem ocorrendo no ambiente organizacional, o sistema de Gestão de Pessoas por Competências vem substituindo os sistemas tradicionais baseado no cargo.

O início da utilização baseada nos cargos dá-se na era industrial atrelado aos modelos de gestão Taylorista e Fordista, cuja característica marcante é a produção em linha, possibilitando o crescimento da indústria. Altamente técnico no início, foi sofrendo mudanças passando a dar maior ênfase aos aspectos comportamentais, indo desde programas de desenvolvimento de habilidades até o que se chamava de “trabalho cooperativo e de equipe, a falta de demarcação das tarefas a partir dos postos de trabalhos e tarefas prescritivas a indivíduos” incluindo a reengenharia e outras estratégias como forma desburocratizar e assim sobreviver no ambiente competitivo da época (ALBUQUERQUE e OLIVEIRA, 2001)

Embora com várias limitações, o sistema vem se adaptando, se aperfeiçoando e ainda é o mais utilizado (ALBUQUERQUE e OLIVEIRA, 2001).

### **6.2 Administração por competências**

Nos anos 90 começou a tomar forma um modelo estruturado de gestão de pessoas que tem como peculiaridade considerar a “participação dos funcionários” como sendo “essencial para que a empresa implemente sua estratégia e crie vantagem competitiva” que é o modelo de Gestão por competências (ALBUQUERQUE e OLIVEIRA, 2001).

Pode-se definir competência essencial como o conjunto de habilidades e tecnologias necessárias para agregar valor a uma organização, sendo parâmetro norteador das políticas da empresa em geral e do ponto de vista da gestão de pessoas tendem a estar relacionadas com os indivíduos que fazem parte da organização (ALBUQUERQUE e OLIVEIRA, 2001).



“O processo de operacionalização de um sistema de Gestão por Competências passa pela definição e detalhamento da estratégia da empresa, construindo modelo que transforme necessidades de mercado em respostas para o mercado” como diz Hipólito, citado por ALBUQUERQUE e OLIVEIRA (2001), gerindo recursos humanos de maneira competitiva.

Segundo Kochanski citado por ALBUQUERQUE e OLIVEIRA (2001) “existem várias maneiras de desenvolver um modelo de competências, todas fundamentadas na descoberta, uma vez que não são uniformes”. Existem parâmetros que devem ser considerados por determinarem os pontos que mais se adéquam à realidade da empresa e até mesmo da organização. Cada parâmetro deveser analisado para formar o sistema que mais se adéque a cada organização. Então, ao invés de focarem o cargo, esses sistemas passam a focar a captação, retenção e desenvolvimento das competências críticas da Organização.

O desenvolvimento das competências neste novo modelo é também incentiva os funcionários a gerenciar o próprio desenvolvimento e também pode ser um método estruturado para a remuneração a partir do desempenho de todos os funcionários (ALBUQUERQUE e OLIVEIRA, 2001).

*“Neste sentido, a gestão de competências faz parte de um sistema maior de gestão organizacional. Ela toma como referência a estratégia da organização e direciona suas ações de recrutamento e seleção, treinamento, gestão de carreira e formalização de alianças estratégicas, entre outras, para a captação e o desenvolvimento das competências necessárias para atingir seus objetivos” (BRANDÃO e GUIMARÃES, 2001).*

## **7. A SELEÇÃO E O SETOR PÚBLICO**

Os concursos públicos devem ser organizados e instituídos de forma a atender legislação em vigor, possibilitando a seleção de trabalhadores que atendam às requisições da gestão, dos serviços e benefícios socioassistenciais. Nesta perspectiva há metodologia e modelo de edital para a realização dos processos seletivos (MUNIZ, 2011).

Nos serviços públicos, o preenchimento de cargos, obrigatoriamente criados por lei, deve ocorrer por meio de nomeação dos aprovados em concursos públicos, conforme as atribuições e competências de cada esfera de governo. O concurso público

é, por natureza, um processo seletivo que permite o acesso a emprego ou cargo público de modo amplo e democrático. É um procedimento impessoal, onde é assegurada igualdade de oportunidades a todos os interessados em concorrer para exercer as atribuições oferecidas pelo Estado, a quem competirá identificar e selecionar aqueles que melhor preencham os requisitos exigidos para o exercício dessas atribuições, mediante critérios objetivos. Dessa forma, possibilita, de um lado, a obtenção de profissionais com perfil desejado para as responsabilidades pertinentes e de outro, a garantia de acesso igualitário a todos os interessados em ingressar no serviço público (MUNIZ, 2011).

A exigência de concurso público respalda-se, outrossim, em um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, estabelecidos em sua Constituição, que é a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, buscando garantir igualdade entre os concidadãos brasileiros e impedindo que interesses particulares ou privados se sobreponham aos interesses mais gerais (MUNIZ, 2011).

O fato de a Constituição exigir concurso público apenas para cargos e empregos públicos corrobora o entendimento de que os contratados temporários não necessitam de aprovação prévia em concurso público. No entanto, a realização do processo seletivo simplificado nestes casos garante a preservação da impessoalidade, eficiência e moralidade pública e o atendimento ao princípio da igualdade, buscando selecionar os melhores candidatos para a execução dos excepcionais serviços desejados (MUNIZ, 2011).

## **7.1 Princípios da Administração Pública aplicáveis aos Concursos**

O concurso público concretiza princípios como da Igualdade, moralidade, igualdade, eficiência e impessoabilidade, na medida em que instala uma disputa aberta aos interessados que preencham as condições mínimas para o exercício da função estatal, elencados por MUNIZ (2011):

### **7.1.1 Princípio da legalidade**

*“O princípio da legalidade significa que o administrador público está, em toda a sua atividade funcional, sujeito aos mandamentos da lei e às exigências do bem comum e deles não se pode afastar ou desviar, sob pena de praticar ato inválido e expor-se à responsabilidade disciplinar, civil e criminal, conforme o caso”.*

### **7.1.2 Princípio da moralidade ou probidade administrativa**

*“Este princípio constitui pressuposto de validade de todo ato da Administração Pública, o qual indica que o gestor público respeite a legalidade, ele deve respeitar os princípios éticos em sua conduta, tendo como parâmetro o interesse coletivo”.*

### **7.1.3 Princípio da igualdade**

*“O princípio da igualdade estabelece, em caput, que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”.*

### **7.1.4 Princípio da eficiência**

*“O princípio da eficiência exige que a atividade administrativa seja exercida com presteza, perfeição e rendimento funcional”.*

### **7.1.5 Princípio da impessoalidade ou da finalidade**

*“Este princípio impõe ao administrador público que só pratique o ato tendo em vista se fim legal, sendo vedada qualquer atitude que tenha o objetivo de favorecer interesse pessoal ou de terceiros, ou prejudicá-lo”.*

## **8. A HISTÓRIA DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL EM SAÚDE NO ESTADO DE SÃO PAULO <sup>1</sup>**

A formação e a qualificação de pessoal de nível médio para a Área da Saúde no Estado de São Paulo, no passado, eram realizadas através de cursos regulares e supletivos, nas redes de ensino público e privado.

A inserção desse tema na pauta e nas atividades da SES, como Política de Estado, deu-se a partir de 1985, com a primeira capacitação pedagógica para instrutores/supervisores, num trabalho desenvolvido com a cooperação técnica do Ministério da Saúde, Educação e Organização Pan-americana de Saúde. O resultado desse esforço foi a construção de uma área de investimento em Recursos Humanos - a formação de nível médio em saúde, com a implantação do **Projeto Larga Escala**.

O Projeto Larga Escala foi reconhecido como o principal elemento da estratégia de formação de pessoal de nível médio no âmbito da SES-SP, sendo instituída, junto ao

---

<sup>1</sup> Este texto foi extraído do Documento: Projeto Político Pedagógico, em fase de elaboração pelo Colegiado das Escolas Técnicas do Estado de São Paulo.

Gabinete do Secretário, ao final de 1986, uma equipe de Coordenação do Projeto e proporcionou uma nova visão sobre Educação Profissional para o setor saúde.

Em 1987, a SES encaminha para o Conselho Estadual de Educação a solicitação de autorização para o funcionamento do Projeto Larga Escala, como uma experiência pedagógica a ser desenvolvida em **Centros Formadores de Recursos Humanos**, abertos às novas metodologias de ensino, flexíveis em seus currículos, com execução que funcionariam junto às **Escolas de Auxiliar de Enfermagem de Franco da Rocha, de Assis e de Pariquera-Açu**. A SES obteve a primeira autorização para o funcionamento do projeto através do Parecer CEE 1297/87, que foi aprovado em caráter de experiência pedagógica para a Habilitação Parcial do Visitador Sanitário e Habilitação Plena em Higiene Dental.

Também em 1987, o Superintendente Regional do então INAMPS de São Paulo encaminhou solicitação de autorização ao CEE para a instalação do Centro de Pessoal para a Saúde junto à Escola de Enfermagem do INAMPS (que mais tarde se tornaria o CEFOR São Paulo).

O modelo do Projeto Larga Escala definido para o funcionamento descentralizado das turmas do Projeto, vinculadas aos Centros Formadores, foi uma forma alternativa de desenvolver uma proposta pedagógica cuja estrutura correspondesse às necessidades dos serviços e demandas da Saúde.

Em 1988, a SES desencadeou uma segunda alternativa para a formação de profissionais de nível médio, o **Projeto Classe Descentralizada**, que foi concebido e implantado pela equipe de Educação Continuada da Secretaria. O Projeto Classes Descentralizadas ofertou cursos de qualificação profissional de Auxiliar de Enfermagem, Técnico em Patologia Clínica, Citologia e Histologia em municípios onde a SES não dispunha de Centros Formadores próprios, vinculando as classes inicialmente ao Centro de Formação do INAMPS e posteriormente expandindo para os Centros Formadores da SES.

O Projeto Classes Descentralizadas, diferentemente do Projeto Larga Escala, não se colocava como uma experiência pedagógica, na medida em que não se propunha a desenvolver nenhuma metodologia de ensino inovadora. Não oferecia especificamente e propositalmente aos alunos, condições para experiências de aprendizagem que as classes comuns não oferecessem. O que ela inova é na organização escolar flexível.

Em termos de organização local do Projeto, as Classes Descentralizadas foram organizadas, implantadas a partir das necessidades de pessoal qualificado sentidas pelos, então denominados, Escritórios Regionais de Saúde do Estado–ERSAs.

O desenvolvimento desses dois projetos, através de estruturas autorizadas pelo sistema educacional, proporcionou a formação de milhares de profissionais, em diferentes habilitações requeridas pelo Sistema de Saúde do Estado.

A Educação Profissional no Estado de São Paulo foi retomada mais intensamente em 2001, por iniciativa do Ministério da Saúde, quando o Projeto de profissionalização dos Trabalhadores da Enfermagem - PROFABE, no desenvolver do seu Componente II, dirigia esforços para a modernização gerencial e o fortalecimento das 26 Escolas Técnicas em Saúde já existentes na época e para a criação de novas Escolas.

O PROFABE tinha como objetivo profissionalizar trabalhadores como auxiliar de enfermagem; promover a escolarização de trabalhadores que não haviam concluído o ensino fundamental; oferecer a complementação de estudos para auxiliares de enfermagem para habilitá-los como técnicos em enfermagem. Na ocasião a SES já contava com os seis Centros Formadores, que participaram do Projeto.

Em 2009, a SES através dos 06 CEFOR iniciou a execução do Programa de Formação de Profissionais de Nível Técnico para a Área da Saúde no Estado de São Paulo – TECSAÚDE, em parceria com as Secretarias de Gestão Pública, Educação e Desenvolvimento.

O TECSAÚDE foi criado pelo Decreto nº. 53.848 de 19/12/2008 com o objetivo de ampliar a escolaridade da população através da formação de profissionais de nível técnico com habilitações para o ingresso no mercado de trabalho e, conseqüentemente, melhorar a qualidade dos serviços de saúde prestados à população. O Programa oferece o Módulo Final do Curso Técnico em Enfermagem e o Curso de Especialização em Urgência e Emergência para Técnicos em Enfermagem.

Os Centros Formadores/Escolas Técnicas da SES também participam, desde 2009, do Programa de Formação de Profissionais de Nível Médio para a Saúde PROFAPS que tem por objetivo qualificar e/ou habilitar trabalhadores em cursos de Educação Profissional para o setor saúde, já inseridos ou a serem inseridos no Sistema Único de Saúde – SUS.

As áreas técnicas estratégicas prioritárias, definidas pelo PROFAPS, são: Radiologia, Patologia Clínica e Citotécnico, Hemoterapia, Manutenção de Equipamentos, Saúde Bucal, Prótese Dentária, Vigilância em Saúde e Enfermagem.

Os CEFOR/ETSUS também veem realizando a qualificação do Agente Comunitário de Saúde-Etapa Formativa I das SMS em todo Estado, bem como a Educação Permanente para o Controle Social no SUS/SP.

### **8.1 Os Centros Formadores Pessoal para Saúde da SES:**

Hoje a SES conta com 06 **Centros Formadores Pessoal para Saúde – CEFOR (Franco da Rocha, Pariquera-Açu, Assis, Osasco, São Paulo e Araraquara)** também conhecidos como Escolas Técnicas do SUS.

Os **CEFOR** são Instituições de Educação Profissional de Nível Básico e Técnico, de acordo com os artigos 39 e 40 da Lei Complementar nº. 791/95, cuja organização administrativa, didática e disciplinar é regulada pelo Regimento Escolar Único dos Centros Formadores de Pessoal para a Saúde, aprovado pelo Parecer CEE nº. 187/99, em 05/05/99 e publicado no D.O.E. nº. 85, Seção I, de 07/05/99, página 7 e Alteração Regimental aprovada pelo Parecer CEE 414/2000, de 13/12/2000 publicada no D.O.E. em 16/12/2000. São constituídos das classes da sede e/ou instaladas de forma descentralizada, na sua área de abrangência, conforme Parecer CEE nº 229/2000 de 14/06/2000, publicado no D.O.E. de 16/06/2000, renovado pelo Parecer nº 332/2011 de 21/09/2011 publicado no D.O.E. de 22/09/2011, que autoriza os CEFOR a oferecer seus Cursos atendendo aos 645 Municípios do Estado.

Dos seis Centros Formadores/Escolas Técnicas do SUS: dois – Franco da Rocha e Pariquera-Açu - estão vinculados a Hospitais Regionais (ex- escolas de Auxiliar de Enfermagem), estando o primeiro administrativamente vinculado à Coordenadoria de Serviços de Saúde e o outro à Coordenadoria de Gestão de Contratos; os CEFOR de Assis e Osasco - estão vinculadas aos Departamentos Regionais de Saúde, portanto à Coordenadoria de Regiões de Saúde; o CEFOR de São Paulo, oriunda do antigo LBA e INAMPS e, assim como a de Araraquara, estão vinculados à Coordenadoria de Recursos Humanos (CRH). Somente o CEFOR de Araraquara conta com uma estrutura formal, criada através de Decreto, embora, mesmo assim, tenha dificuldades em ocupar os cargos e compor a equipe.

Entretanto, apesar das diferentes inserções administrativas, os seis CEFOR estão vinculados tecnicamente ao Núcleo de Apoio às Escolas Técnicas do Sistema Único de Saúde - NAET/SUS.

O NAET/SUS foi criado na estrutura do Centro de Formação de Recursos Humanos do Grupo de Seleção e Desenvolvimento de Recursos Humanos da CRH em 2007, pelo Decreto nº 51.767 de 19/04/2007, sendo responsável pelo planejamento, organização, coordenação, acompanhamento, supervisão, monitoramento e avaliação de todas as atividades desenvolvidas no âmbito da Educação Profissional Técnica de Nível Médio e Educação Permanente.

## **8.2 Marcos legais dos CEFOR/ETSUS:**

**8.2.1 Araraquara:** Criado por intermédio da Resolução da Comissão Interinstitucional de Saúde do Estado de São Paulo – CIS nº 16/90, que considerou o êxito que a SES vinha obtendo na formação de pessoal de nível médio, por meio de quatro Centros Formadores de Recursos Humanos para a área da Saúde (Assis, Franco da Rocha, Pariquera-Açu e São Paulo) e a importância de um centro de referência para atender adequadamente às necessidades de pessoal da equipe de saúde daquela região, criou na região central do Estado de São Paulo o Centro Formador de Pessoal para a área da Saúde de Américo Brasiliense – CEFAB, com autorização para instalação e funcionamento e, aprovação do 1º Regimento Escolar, pelo Conselho Estadual de Educação – Parecer CEE nº 274/90, de 04 de abril de 1990.

O CEFAB Iniciou seus trabalhos nas dependências do Hospital Nestor Goulat Reis em Américo Brasiliense.

Em 1995 mudou-se para Araraquara, passando a funcionar na sede da Direção Regional de Saúde – DIR VII e sua denominação através do Parecer CEE nº 690/95, passando a ser Centro Formador de Pessoal para a Saúde de Araraquara – CEFARA.

Com a aprovação do Regimento Único para os Centros Formadores de Pessoal para a Saúde – Parecer CEE nº 187/99, a denominação foi alterada para CEFOR, e posteriormente ratificada alteração do Regimento Escolar Único dos CEFOR, conforme Parecer CEE nº 414/00.

O Decreto Governamental nº 54.394 de 1º de junho de 2009, cria e organiza, na estrutura da Coordenadoria de Recursos Humanos, da Secretaria da Saúde, o Centro de Formação de Recursos Humanos para o Sistema Único de Saúde - SUS/SP de

Araraquara, que se encontra, hoje instalado em prédio próprio construído com recursos do Ministério da Saúde.

**8.2.2 Assis:** Criado, estrategicamente, em 1962, através da Lei Estadual nº 7.542, pelo Governo do Estado de São Paulo, para qualificar os serviços de saúde, na segunda região do Estado com menor IDH, a Escola de Auxiliar de Enfermagem de Assis/Centro Formador de Pessoal para a Saúde, hoje reconhecida como Escola Técnica do SUS, da Secretaria de Estado da Saúde.

**8.2.3 Franco da Rocha:** Criado sob a denominação de Escola de Auxiliar de Enfermagem do Departamento de Assistência a Psicopatas, pela Lei nº 2.037 de 24/12/1952 de acordo com Lei Federal nº 775 de 06/08/1949. Está instalado dentro do Complexo Hospitalar do Juquery.

**8.2.4 Osasco:** Criada através do Parecer CEE nº 117/1995, estando vinculada tecnicamente a Coordenadoria de Recursos Humanos e administrativamente ao DRS I – Grande São Paulo.

**8.2.5 Pariquera-Açu** - Criada através de Decreto nº 52.701 de 20/08/1971, a Escola de Auxiliar de Enfermagem de Pariquera-Açu. Em 1996, a Escola de Auxiliar de Enfermagem foi transformada em Centro Formador de Recursos Humanos para Pessoal da Saúde – CEFORH de acordo com o Parecer CEE nº 542/98 da Câmara de Ensino Médio – CEM e Parecer CEE nº 187/99 – CEM, e pôde formar não só auxiliares de enfermagem como também trabalhadores para outras áreas da saúde tais como Laboratório, Raios-X, Saúde Bucal, entre outros, e estavam sendo realizados nos municípios de origem dos alunos através do Programa de Classes Descentralizadas.

**8.2.6 São Paulo:** O Centro Formador de Pessoal para a Saúde de São Paulo tem suas bases fincadas na Escola de Enfermagem da Legião Brasileira de Assistência – LBA, cujo Regimento Escolar e Plano de Curso foi aprovado pelo Parecer do Conselho Estadual de Educação através do Parecer CEE nº 511/78 de 10/05/1978.

Em 1982, teve aprovada alteração de ser Regimento Escolar e passou a ser denominada de Escola de Auxiliar de Enfermagem INAMPS. Pelo Parecer CEE nº



1.746 de 21/11/1987 ficando autorizada a mudança da denominação de Escola INAMPS para Centro Formador de Pessoal de Nível Médio para Área da Saúde.

Em 1994, através da Resolução SES, nº. 386 de 24/06/94, publicada no D.O.E. de 25/06/94 passa a Integrar a SES-SP

### **8.3 A RETSUS**

A RETSUS é uma estratégia governamental para fortalecer a formação do pessoal de nível médio que atua na área da saúde proporcionando articulação, troca de experiências, debates coletivos e construção/produção de conhecimento em Educação Profissional em Saúde, coordenada pela Coordenação de Ações Técnicas do Departamento de Gestão da Educação na Saúde da Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde do Ministério da Saúde (Deges/SGTES/MS).

A portaria nº 1.298, de 28/11/2000, que institui a Rede, define como seus objetivos:

*I – compartilhar informação e conhecimento;*

*II – buscar soluções para problemas de interesse comuns;*

*III – definir metodologias e outros recursos tecnológicos destinados à melhoria das atividades de ensino, pesquisa e cooperação técnica, tendo em vista a implementação de políticas de recursos humanos de nível médio em saúde;*

*IV – promover a articulação das instituições formadoras de trabalhadores de nível médio em saúde no País, para ampliar sua capacidade de atuação em sintonia com as necessidades ou demandas do SUS.*

A RET-SUS é composta pelas 36 Escolas Técnicas e Centros Formadores de Recursos Humanos do SUS que existem em todos os estados do Brasil. São todas instituições públicas, voltadas para a formação dos trabalhadores de nível médio do sistema de saúde. Dessas, 33 são estaduais, duas são municipais e uma é federal. A maioria delas é vinculada diretamente à gestão do SUS e mesmo as que pertencem a outras Secretarias têm gestão compartilhada com a Secretaria de Saúde.

## 9. METODOLOGIA

Para a elaboração deste projeto, será preciso, junto aos diretores e técnicos das ETSUS:

- ✓ Levantar os vários tipos e estratégias de seleção utilizadas, bem como os critérios por eles adotados;
- ✓ Identificar as competências necessárias para o desenvolvimento da docência nas ETSUS;
- ✓ Adequação das competências levantadas às estratégias de seleção
- ✓ Definição dos critérios de seleção.

Após esta etapa, será iniciada a aplicação do instrumento nas próximas seleções:

- ✓ Aplicação dos critérios: realização de um processo de seleção;
- ✓ Avaliação do processo de seleção e do instrumento.

## 10. PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

A proposta levará em conta os instrumentos já utilizados (Análise do Currículo e Entrevista), porém com a inclusão de mais um instrumento (aula simulada), incorporando-se a eles as competências necessárias.

O quadro abaixo mostra como ficariam as competências, bem como os instrumentos para avaliação e respectivos critérios, ou seja, aquilo que serve de norma para julgar, decidir ou proceder, num quadro síntese.

Competências	Instrumentos	Critérios
Conhecimento Teórico	Análise de Currículo Entrevista Aula Simulada	
Conhecimento Prático	Análise de Currículo Entrevista Aula Simulada	
Conhecimento de metodologias de Ensino	Análise de Currículo Entrevista Aula Simulada	
Habilidades Técnicas	Análise de Currículo Entrevista Aula Simulada	
Habilidades Didáticas	Análise de Currículo Entrevista Aula Simulada	
Atitudes	Análise de Currículo Entrevista Aula Simulada	

Ou, em outra configuração:

Instrumentos	Conhecimentos			Habilidades		Atitudes
	Teórico	Prático	Metodológico	Técnicas	Didáticas	Atitudes
Currículo						
Entrevista						
Aula Simulada						
Critérios/Pontuação						

## 11. ORÇAMENTO

Para a execução da proposta não está previsto gastos financeiros, tanto de materiais como humanos. Os gastos estão incorporados nas atividades realizadas nas ETSUS.

## 12. CRONOGRAMA

CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO										
Item	Atividade	Mês								
		2013		2014						
		Nov	Dez	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul
01	Levantar os vários tipos e estratégias de seleção utilizadas, bem como os critérios por eles adotados.	X	X							
02	Identificar as competências necessárias para o desenvolvimento da docência nas ETSUS.		X	X						
03	Adequação das competências levantadas às estratégias de seleção.			X	X					
04	Definição dos critérios de seleção.				X	X				
05	Aplicação dos critérios: realização de um processo de seleção.					X	X	X	X	
06	Avaliação do processo de seleção e do instrumento.							X	X	X

## 13. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Seleção, além de um processo de escolha, pode ser também um processo educativo. A Seleção pode trazer à luz subsídios para a transformação de uma organização fragmentada em processos de construção do conhecimento.

Ao se pensar na Seleção das ETSUS, várias possibilidades e ganhos se colocam, pois quer ultrapassar uma formação puramente acadêmica. A seleção, já em si mesma, pode traduzir algumas das in experiências e experiências de seus candidatos, sendo então objeto de consequente olhar para como e o que se quer nas capacitações que serão

executadas para eles, bem como objeto de acompanhamento seja na prática docente ou em como o curso venha a ser eficiente, lembrando que são candidatos à docência, que muitas vezes somente a partir deste momento se deparam com os dois mundos: docência e educação profissional.

Com isso, a seleção pode também ser um processo de inserção do docente à realidade do aluno trabalhador, na perspectiva de que este aluno está sendo formado “de” e “para” o SUS, contribuindo assim na melhoria do atendimento. Tem-se então, com o processo seletivo baseado nas competências, elementos para aprofundamento de conteúdos e apoio didático pedagógico.

Neste sentido, a definição de critérios de seleção de profissionais para a atuação como docentes das ETSUS mostra-se essencial não só enquanto o processo de seleção em si, mas como reflexão para elaboração e execução de seus processos de trabalho.

Por fim, este trabalho pode contribuir para a sistematização dos processos de avaliação das escolas e cursos, na perspectiva dos docentes.

#### 14. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, A.C.F. **Recrutamento e Seleção de Pessoal**. 2007. Monografia de Conclusão de Curso (Pós Graduação em Gestão de Recursos Humanos) - Universidade Candido Mendes. Disponível em: <http://www.avm.edu.br/monopdf/23/ANA%20CARLA%20FREITAS%20DE%20ANDRADE.pdf> em 27/09/2013.

ALBUQUERQUE, L.G.; OLIVEIRA, P.M. **Competências ou Cargos**: uma análise das tendências das bases para o instrumental de Recursos Humanos. Caderno de Pesquisas em Administração, São Paulo, v. 08, nº 4, outubro/dezembro 2001. Disponível em: <http://www.regeusp.com.br/arquivos/v08n4art2.pdf> em 27/09/2013.

BRANDÃO, H.P.; GUIMARÃES, T.A. **Gestão de Competências e Gestão de Desempenho**: tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo construto? Revista de Administração de Empresas - RAE, jan./mar. 2001.

LONGO, F. **Mérito e Flexibilidade**: a gestão das pessoas no setor público. São Paulo: FUNDAP, 2007

MATHIAS, M. et Col. **Quem é o docente da educação profissional?** Revista RET-SUS, Ano V – n. 46, agosto, 2011.

MUNIZ, E. **Orientações para processos de recrutamento e seleção de pessoal no Sistema Único de Assistência Social**. Brasília, DF: MDS, Secretaria Nacional de Assistência Social, 2011.