

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
ESCOLA DE ENFERMAGEM
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PEDAGÓGICA DAS ETSUS

**ESTRATÉGIA DE ADEQUAÇÃO DO REGIMENTO INTERNO DA DIRETORIA DE
GESTÃO DA EDUCAÇÃO NA SAÚDE – DGES – UMA PROPOSTA DE
INTERVENÇÃO**

MÁRCIA VALÉRIA RIBEIRO DE QUEIROZ SANTANA

PALMAS/TOCANTINS

2013

MÁRCIA VALÉRIA RIBEIRO DE QUEIROZ SANTANA

**ESTRATÉGIA DE ADEQUAÇÃO DO REGIMENTO INTERNO DA DIRETORIA DE
GESTÃO DA EDUCAÇÃO NA SAÚDE – DGES – UMA PROPOSTA DE
INTERVENÇÃO**

Trabalho apresentado ao Curso de Especialização em Gestão Pedagógica das Escolas Técnicas de Saúde, realizado pela Universidade Federal de Minas Gerais, ETSUS Pólo Belém – PA para obtenção do título de Especialista.

Orientadora: Prof^ª. RaíssaSilva Souza

PALMAS/TOCANTINS

2013

MÁRCIA VALÉRIA RIBEIRO DE QUEIROZ SANTANA

**ESTRATÉGIA DE ADEQUAÇÃO DO REGIMENTO INTERNO DA DIRETORIA DE
GESTÃO DA EDUCAÇÃO NA SAÚDE – DGES – UMA PROPOSTA DE
INTERVENÇÃO**

Trabalho apresentado ao Curso de Especialização em Gestão Pedagógica das Escolas Técnicas de Saúde, realizado pela Universidade Federal de Minas Gerais, ETSUS Pólo Belém – PA para obtenção do título de Especialista.

BANCA EXAMINADORA

Prof^ª. Raíssa Silva Souza(Orientadora)

Data de aprovação: --/--/----.

PALMAS/TOCANTINS

2013

Dedicatória

À memória de meu pai, Joaquim Ribeiro de Queiroz.

Homem justo, humilde e sábio, que soube respeitar normas e regras.

Os homens dizem adeus. O amor, até breve.

AGRADECIMENTOS

Antes, depois, sempre... Graças a Deus.

Ao meu marido Paulo Fernando, companheiro de todas as horas.

À minha mãe, Cleuza, sábia mulher, sempre a me incentivar.

Sou grata às colegas, “curicas” do Tocantins, Élen, Éryka, Fabíola, Francielle e à “curica-mãe”, meu anjo visível, Inez Gonçalves.

Agradeço a todas as pessoas que de forma direta e/ou indireta fizeram parte dessa caminhada, em especial à Linvalda, a querida e destemida Val, Diretora Geral da ETSUS, pela oportunidade.

Meus sinceros agradecimentos à Tutora Márcia Cristina pela dedicação.

Minha gratidão à Orientadora Raíssa pelo apoio e paciência.

RESUMO

SANTANA, M.V.R.Q. **Estratégia de Adequação do Regimento Interno da Diretoria de Gestão da Educação na Saúde – DGES – Uma Proposta de Intervenção.** 2013. 39f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão Pedagógica nas Escolas Técnicas do Sistema Único de Saúde – ETSUS) - Escola de Enfermagem, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2013.

Com o advento da Constituição Federal de 1988, as Secretarias de Estado da Saúde, para além de seus papéis estratégicos, de desempenhar suas funções gestoras, tiveram o desafio de ser lugar de ensino-aprendizagem, e formar e qualificar profissionais com ênfase na integração ensino-serviço. Para essa finalidade, no Governo do Estado do Tocantins, existiam desde 2002, dois espaços, quais sejam, a Escola Técnica do SUS Dr. Gismar Gomes – autarquia responsável pela formação técnica de profissionais de nível médio em saúde; e a Diretoria de Gestão da Educação na Saúde - DGES, responsável pela qualificação dos trabalhadores da saúde. Em 2011, ocorreu a fusão das duas, tornando-se uma única estrutura administrativa da SESAU-TO, denominada Escola Tocantinense do SUS – Dr. Gismar Gomes, resguardando as competências de ambas, por meio de duas Diretorias: Diretoria de Educação Profissional e Diretoria de Gestão da Educação na Saúde – DGES, *locus* de qualificação e de gestão da política de educação permanente em saúde. Diante do contexto atual, verificou-se que os instrumentos de gestão pedagógica, dentre eles o regimento interno, não se adequa às necessidades e especificidades da DGES/ETSUS. Por meio deste projeto de intervenção, apresenta-se proposta de readequação do Regimento Interno da DGES, e conseqüentemente colaborar com o arcabouço legal da ETSUS.

Palavras-chave:

Saúde. Educação. Gestão. Regimento Interno.

ABSTRACT

SANTANA, M.V.R.Q. **Strategy Adequacy Internal Rules of the Board of Management of Health Education-DGES-A Proposal for Intervention.** In 2013. 39f. Working End of Course (Specialization in Educational Management in Technical Schools Health System-ETSUS) - School of Nursing, Federal University of Minas Gerais, Belo Horizonte, 2013.

With the advent of the Federal Constitution of 1988, the Secretaries of State for Health, in addition to their strategic roles, managing to perform their functions, had the challenge of being a place for teaching and learning, and training and qualifying professional education with emphasis on integration-service. For this purpose, the Government of the State of Tocantins, existed since 2002, two spaces, namely the Technical School SUS Gismar Dr. Gomes-local authority responsible for the technical training of mid-level professionals in health, and the Management Board of Education health-DGES, responsible for the qualification of health workers. In 2011, it merged the two, becoming a single administrative structure of SESAU-TO called School Tocantinense SUS- Dr. Gismar Gomes, safe guarding the powers of both, through two directorates: Directorate of Professional Education and Executive management health Education-DGES, locus of qualification and management policy continuing health education. Given the current context, it was found the pedagogical management tools, including the bylaws, does not suit the needs and specificities of DGES/ETSUS. Through this intervention project presents proposal to read just the Bylaws of the DGES, and therefore collaborate with the legal frame work of ETSUS.

Keywords:

Health.Education.Management.Bylaws.

LISTA DE ABREVIATURAS

BID	Banco Interamericano de Desenvolvimento
CEE	Conselho Estadual de Educação
CEGEPE	Curso de Especialização em Gestão Pedagógica das ETSUS
CIR	Comissão Intergestores Regional
DATASUS	Departamento de Informática do SUS
DEP	Diretoria de Educação Profissional
DF	Distrito Federal
DGES	Diretoria de Gestão da Educação na Saúde
DGETSUS	Diretoria Geral da Escola Tocantinense do SUS
ETSUS	Escola Técnica do SUS
GM	Gabinete do Ministro
GT	Grupo de Trabalho
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
LDB	Lei de Diretrizes e Bases
MEC	Ministério da Educação e Cultura
MS	Ministério da Saúde
NOB	Norma Operacional Básica
OMS	Organização Mundial de Saúde
OPAS	Organização Panamericana da Saúde
PNEPS	Política Nacional de Educação Permanente em Saúde
PNH	Política de Humanização da Saúde
PROFAE	Profissionalização dos Trabalhadores da Área da Enfermagem
PPREPS	Programa de Preparação Estratégica de Pessoal de Saúde
RETSUS	Rede de Escolas técnicas do SUS
RH	Recursos Humanos
RS	Região de Saúde
SAMU	Serviço de Atendimento Móvel de Urgências – SAMU
SESAU-TO	Secretaria de Estado da Saúde do Tocantins
SGTES	Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde
SCNES	Sistema de Cadastro Nacional de Estabelecimentos de Saúde
SUS	Sistema Único de Saúde
UFMG	Universidade Federal de Minas Gerais

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 OBJETIVO	16
3 TRAJETÓRIA METODOLÓGICA	17
4 REFERENCIAL TEÓRICO	19
4.1 Conceituações de Regimento	19
4.2 O Regimento no Contexto Escolar	21
4.3 Regimento Interno	25
5 PROPOSTA DE INTERVENÇÃO	29
5.1 Situação Problema	29
5.2 Objetivos Gerais	29
5.3 Quadros de Metas	29
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	34
REFERÊNCIAS	35

1 INTRODUÇÃO

O Estado do Tocantins foi criado por determinação da Constituição no dia 05 de outubro de 1988, a partir da divisão do Estado de Goiás (parte norte e central), e, oficialmente instalado em 1º. de janeiro de 1989. Após esse processo houve um acelerado crescimento demográfico, impulsionado pelos fluxos migratórios regionais (Plano Estadual de Saúde do Tocantins, 2008-2011).

Sua localização é no centro geográfico do Brasil e integra a Região Norte do território nacional. Sua extensão territorial é de 277.621,858 Km², limita-se ao Norte com os Estados do Maranhão e Pará, ao Sul com Goiás, a Leste com Maranhão, Piauí e Bahia e a Oeste, Pará e Mato Grosso (ARAÚJO, 2012).

Conforme contagem populacional realizada em 2010 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a população tocaninense é de 1.383.453 habitantes. Sua divisão territorial jurídico-administrativa é de 139 municípios, organizado em 15 regiões de saúde. Aproximadamente 80% desses municípios apresentam uma população com menos de 10.000 habitantes, e somente 02 deles contam com mais de 100.000 residentes, sendo que esses concentram 27,4% da população do Estado (IBGE, 2010*apud* ARAÚJO, 2012).

A mortalidade proporcional por grupo de causas indica a importância relativa de determinado grupo de causas de óbito em relação aos demais, bem como o risco de óbito por determinado grupo de causas na população. Dentre os principais grupos de causas de morte no Tocantins de 2005 a 2009, destacam-se a doenças do aparelho circulatório, causas externas de morbidade e mortalidade, neoplasias (tumores), doenças do aparelho respiratório e doenças endócrinas nutricionais e metabólicas (MS/DATASUS/2011*apud* ARAÚJO, 2012).

Em 2009, 31,5% das mortes devem-se às doenças do aparelho circulatório, aparecendo em segundo lugar às causas externas de morbidade e mortalidade com 17,7 %. Como terceira causa de mortes para o Estado aparecem às neoplasias (13,2%); a quarta são as doenças do aparelho respiratório com 7,6%. Em sexto com 6,7%, estão às doenças endócrinas nutricionais e metabólicas. As causas do aparelho digestivo aparecem com 4,7% (MS/DATASUS/2011*apud* ARAÚJO, 2012).

O Sistema Único de Saúde – SUS tem a mesma idade do Estado do Tocantins. Foram criados por meio da mesma Carta Magna, em 1988, a aclamada “Constituição cidadã”, e tem como princípios doutrinários, a universalidade, a integralidade, a equidade e a participação popular, ou controle social (SANTANA, 2007).

Paiva (2013, s/p.) afirma que:

“Com a Constituinte de 1988, os 110 milhões de brasileiros (as) desassistidos passaram imediatamente a ter direito de atenção à saúde, sendo a mesma considerada direito de cidadania, para todos, sem discriminação, descentralizada, com ênfase na promoção, proteção, recuperação e reabilitação. Saúde passa a ser percebida como qualidade de vida.”

O embasamento legal do SUS constitui-se das Leis 8.080 e 8.142, ambas de 1990, que trazem também os princípios organizativos, a saber: hierarquização, descentralização, e regionalização.

O Decreto Presidencial Nº. 7508/2011 reafirma o compromisso de fortalecimento da diretriz de Regionalização (anteriormente reforçado pelo Pacto pela Saúde, fundamentado pela Portaria GM/MS Nº. 399 de 2006) e que revigora a cooperação entre as esferas de governo, se organiza por meio do Plano Diretor de Regionalização e se operacionaliza por meio das Regiões de Saúde.

Neste contexto, as Comissões Intergestores Regionais (CIR's) se instituem como instâncias de cogestão no espaço regional. Trata-se de espaços permanentes de articulação, definição de prioridades e pactuação de soluções, objetivando a organização de uma rede de ações e serviços de atenção à saúde integral e resolutiva.

Até 2012, o Tocantins se organizava em 15 (quinze) regiões de Saúde. Entretanto, com o advento da operacionalização do Decreto Presidencial Nº. 7.508/2011 que instituiu a conformação mínima de serviços de saúde para compor uma região, houve nova configuração passando de 15 (quinze) para 08 (oito) regiões de saúde (RS), a saber: RS de Augustinópolis, RS de Araguaína, RS de Guaraí, RS de Paraíso, RS de Palmas, RS de Porto Nacional, RS de Gurupi e RS de Dianópolis (AGENDA DA SAÚDE, 2013, 25 ANOS, SUS E TOCANTINS, 2013).

Os avanços no desenvolvimento do SUS incluem a extensão de acesso da população aos serviços de saúde, na Atenção Primária, na atenção de maior complexidade, bem como o desenvolvimento da descentralização do sistema.

O Estado do Tocantins possui 1.210 (um mil, duzentos e dez) estabelecimentos de saúde registrados no Sistema de Cadastro Nacional de Estabelecimentos de Saúde (SCNES), sendo 51,3% de natureza pública e 48,7% de natureza privada. Na atenção ambulatorial, dos 781 (setecentos e oitenta e um) estabelecimentos cadastrados, 379 (trezentos e setenta e nove) são de natureza pública, 352 (trezentos e cinquenta e dois) de Atenção Primária, 273

(duzentos e setenta e três) consultórios isolados e 156 (cento e cinquenta e seis) Clínicas/ Ambulatórios Especializados e Policlínicas, totalizando 429 (quatrocentos e vinte e nove) estabelecimentos. Na atenção às urgências/emergências componente pré-hospitalar fixo, estão cadastrados três Prontos - Socorros públicos e um privado. No componente pré-hospitalar móvel – Serviço de Atendimento Móvel de Urgências – SAMU 192, existem três Unidades Móveis Terrestres sendo duas de natureza privada (ARAÚJO, 2012).

Nos anos 80, a Organização Pan-Americana da Saúde - OPAS já propunha reorientação na educação dos trabalhadores de saúde, por meio da construção e divulgação do conceito de educação permanente em saúde, como um processo constante, de caráter participativo e multiprofissional e com vistas à transformação.

A partir da Constituição Federal de 1988 que assegurou a saúde como direito humano universal e fundamental e um dever do Estado, de responsabilidade das três esferas de governo, e que ampliou o conceito de saúde e instituiu o Sistema Único de Saúde no país, a formação dos profissionais de saúde tornou-se, mais fortemente, objeto de discussão e de formulação de novas políticas e bases legais.

Esta nova visão exigiu novos perfis profissionais e de acordo com a Norma Operacional Básica sobre Recursos Humanos do Sistema Único de Saúde (NOB-RH/SUS), cuja primeira versão se deu em 1998, mas que tem sido aperfeiçoada segundo necessidades locais e de acordo com o papel de cada esfera de governo. Há que se ressignificar as práticas na administração, nos serviços e na educação, de forma efetiva e operacional, uma vez que a qualidade da atenção à saúde está relacionada com a formação de pessoal específico, que disponha do domínio tanto de tecnologias para a atenção individual de saúde, quanto para a saúde coletiva.

Em 2003, foi criada a Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde (SGTES) no Ministério da Saúde que concedeu à gestão dos recursos humanos caráter de questão estratégica, focada na dimensão do trabalho e da educação na saúde, reconhecendo o trabalhador como protagonista e agente transformador de suas práticas. Ceccim e Feuerwerker (2004) definem o quadrilátero da formação para a área da saúde: ensino, gestão, atenção e controle social.

Em 2004, por meio da Portaria GM/MS Nº. 198 foi instituída a Política de Educação Permanente, tratando a educação em serviço como política pública com vistas à aprendizagem significativa, “aquela que faz sentido”, a partir da problematização do processo e da qualidade do trabalho com lógica descentralizadora, ascendente e transdisciplinar. Tal lógica envolve mudanças nas relações, nos processos, nos atos de saúde e, principalmente, nas pessoas, uma

vez que se faz saúde com pessoas e para pessoas. Tais mudanças são questões tecnopolíticas e implicam na articulação de ações para dentro e para fora das instituições de saúde. (Portaria Nº 198/GM de 13/02/2004).

Ressalta-se, nesse mesmo sentido, a importância da Política de Humanização da Saúde – PNH HumanizaSUS que tem dentre suas diretrizes, a de promover ações de incentivo e valorização do trabalhador por meio de processos de educação permanente que qualifiquem sua ação e inserção na rede SUS.

Com o advento do Pacto pela Saúde em 2006, em sua dimensão Pacto de Gestão, o relevante papel formador do serviço foi reiterado em 2007, por meio da Portaria GM/MS/Nº. 1996.

A Política Nacional de Educação Permanente em Saúde – PNEPS - trouxe consigo a perspectiva da construção de espaços locais, microrregionais e regionais com capacidade de desenvolver a formação e desenvolvimento das equipes de saúde, dos agentes sociais e de parceiros intersetoriais para uma saúde de melhor qualidade.

As Secretarias de Estado da Saúde, em seus papéis estratégicos, ou melhor, ao desempenhar suas funções gestoras, de formular políticas, gerir orçamento e finanças, regular o acesso, ofertar os serviços, monitorar e avaliar, tiveram o desafio de ser lugar de ensino-aprendizagem, formando profissionais com ênfase na integração ensino-serviço.

Em se tratando da importância da formação técnica nos serviços de saúde, remete-se aos anos 60, quando a saúde, era vista como modo de produção de riquezas e os serviços tinham o propósito de assegurar que as doenças, principalmente as contagiosas como a cólera e malária, fossem controladas por meio de ações de saneamento, conforme apregoavam os planos de saúde pública da época. Neste cenário, como já se percebesse as deficiências dos trabalhadores, muitos até analfabetos, surgiu o Programa de Preparação Estratégica de Pessoal de Saúde – PPREPS, uma ideia inicial de integração ensino-serviço e semente dos Centros Formadores nas Secretarias Estaduais de Saúde(Revista RETSUS, 2011).

A partir da década de 80, a ideia era transformar os Centros Formadores em Escolas Técnicas de Saúde, por meio do Programa de Formação em Larga Escala de Pessoal de Nível Médio e Elementar numa estratégia de formar adultos, numa lógica de reflexão das práticas profissionais. O objetivo, além de habilitar profissionais, era também promover a cidadania, e consequentemente melhorar a prestação de serviços(Revista RETSUS, 2011).

Nos anos 90, surgiu o Projeto Escola de Nível Médio, considerado o embrião da Rede de Escolas do SUS, contemplando 10 Estados brasileiros, tendo como propósitos o fortalecimento das ações educativas por meio da informatização das secretarias escolares e

da capacitação de recursos humanos em administração escolar.

Em 2000 nasce a Rede de Escolas Técnicas do SUS que tem por objetivo o estabelecimento das relações políticas, técnicas e tecnológicas com vistas à cogestão. Pouco tempo depois é criado o Programa de Profissionalização dos Trabalhadores da Área da Enfermagem (PROFAE), financiado pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento – BID, tendo como componentes, além da qualificação do pessoal da enfermagem, o fortalecimento das Escolas Técnicas do SUS, a qualificação dos docentes, a implantação de sistema de certificação por competências e a criação de um sistema de acompanhamento de sinais de Mercado do setor saúde – SAMETS.

Nos subcomponente de ‘fortalecimento das Escolas Técnicas do SUS’ foram reformadas as escolas já existentes, criadas escolas nos estados que não haviam sido contemplados nos anos 90 e realizada assessoria técnica na construção do Projeto Político Pedagógico delas pelo Instituto de Saúde Coletiva da Bahia – ISC-BA. A partir daí a RET-SUS se fortaleceu, como elemento aglutinador, articulador, sinérgico e compartilhador de informações e conhecimento.

Mais uma vez esta especializada remete-se ao CEGEPE e destaca o exercício realizado no Núcleo Temático I, onde se propunha a realização de um ‘zoom’ na ETSUS. Na ocasião, esta aluna fez uma analogia à Carta de São Paulo aos Coríntios: *“agora vejo em parte, mas depois veremos face a face”*. Refletiu que ver o todo é primordial para o entendimento. Como a ETSUS nasceu antes da criação da Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde SGETS (2003), compreendeu-se a desarticulação:

“É como se nascesse o filho antes dos pais. Tudo era dentro da mesma família Ministério da Saúde, mas, o PROFAE era dentro da Secretaria de Gestão de Investimentos em Saúde e a RET-SUS na de Recursos Humanos. As conversas eram sobre recursos, mas não sobre a essência de um e de outro. Daí nasce um pai – SGETS que conhece um filho já quase adolescente, com uma personalidade quase formada e propõe um novo modelo. Apesar da excelente intenção do pai, o filho sente-se meio sem personalidade.” (SANTANA, 2012, atividade do Curso CEGEPE)

Em 2009 foi lançado o PROFAPS – Programa de Formação de Profissionais de Nível Médio para a Saúde, com a diretriz de ampliar e qualificar a força de trabalho em saúde e com prioridade na formulação e execução pelas ETSUS.

A Escola Tocantinense do Sistema Único de Saúde foi instituída por meio da Medida Provisória nº 15, de 05 de maio de 2011, que reestruturou a Secretaria de Estado da Saúde do Tocantins – SESAU-TO. Na ocasião, foi criada a Superintendência da Escola Tocantinense do Sistema Único de Saúde (SETSUS) a partir da fusão da Diretoria de Gestão da Educação

na Saúde - DGES com a autarquia - Escola Técnica de Saúde do SUS Tocantins – Dr. Gismar Gomes.

A fusão da DGES com a Escola Técnica do SUS Dr. Gismar Gomes, não a isentou das obrigações e responsabilidades de uma escola. Continua credenciada ao Conselho Estadual de Educação do Tocantins – CEE-TO e submetida às legislações pertinentes.

Atualmente enquanto estrutura administrativa da SESAU-TO denomina-se Diretoria Geral da Escola Tocantinense do Sistema Único de Saúde – DGETSUS - e, é o setor responsável pela gestão da Política de Educação Permanente e de Educação Profissional no Estado, por meio da Escola Tocantinense do Sistema Único de Saúde – ETSUS Dr. Gismar Gomes.

A DGETSUS tem como uma de suas atribuições nucleares, ancorada em sua missão, a gestão da educação na saúde no que tange à descentralização da política com consequente fortalecimento dos municípios, integração ensino-serviço e atendimento às responsabilidades sanitárias estaduais, previstas no Pacto pela Saúde e reafirmadas no Decreto Presidencial Nº. 7.508/2011.

A DGETSUS compõe-se de duas Diretorias, a saber, - Diretoria de Educação Profissional – DEP – responsável pelos processos educacionais em saúde para os trabalhadores de nível médio em saúde do Tocantins; e, - Diretoria de Gestão da Educação na Saúde – DGES, responsável por articular, fomentar, planejar, desenvolver, ofertar, conduzir, divulgar, financiar, regular, monitorar e avaliar projetos e atividades educativas e de pesquisa para os trabalhadores da saúde do Estado do Tocantins, com foco na Política de Educação Permanente.

A DGES faz a gestão dos Planos Estaduais de Educação Permanente, planejando, elaborando e executando e fazendo parcerias com outras instituições de ensino, quando não possui a competência necessária para a operacionalização dos cursos de longa duração, balizando-se na discussão e construção curricular e pedagógica das ações formativas internas ou com instituições de ensino parceiras de acordo com as necessidades locais regionais.

Portanto, a DGES comporta-se de duas formas: como espaço de formação, qualificação, de processo ensino-aprendizagem, e, como *locus* de gestão. Facetas

Como espaço de ensino-aprendizagem segue a legislação da educação, e, à luz da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB nº 9394/96 que traz em seu bojo, uma concepção de gestão democrática, é imprescindível a existência de um Regimento Escolar como documento resultante de uma construção coletiva, que deve refletir o Projeto Político Pedagógico da escola e normatizar a organização administrativa, didático-pedagógica e

disciplinar da instituição de ensino(WOLF, CARVALHO, 2009).

A Diretoria de Educação Profissional- DEP enquanto espaço formador do nível médio em saúde apresenta um Regimento Escolar que fora construído quando a ETSUS era autarquia, de acordo com os princípios e diretrizes da legislação vigente. Na ocasião da reestruturação da escola, o documento foi revisado (de forma unilateral) e encontra-se em processo de análise pelo CEE-TO.

A DGES, igualmente também o possuía, não como Regimento Escolar, mas, como Regimento Interno. Entretanto, tal documento não atende às necessidades e especificidades atuais da DGES e conseqüentemente da Diretoria Geral –DGETSUS.

Outra constatação é que os profissionais lotados na DGETSUS desconhecem o Regimento Escolar do estabelecimento de ensino ao qual estão vinculados pela relação de trabalho e o Regimento Interno da DGES.

Observou-se durante as atividades em campo do Curso de Especialização em Gestão Pedagógica nas Escolas Técnicas do Sistema único de Saúde - CEGEPE - que também, professores e discentes que são selecionados para os cursos ofertados pela ETSUS (tanto os da DGES quanto os da DEP) não foram e nem são apresentados aos documentos: Regimento Escolar e Regimento Interno, o que denota o desconhecimento da organização administrativa, didático-pedagógica e disciplinar da instituição de ensino.

Depreende-se desta observação que os documentos permanecem conservados na escola, distante de sua prática pedagógica e administrativa e que, basicamente, se recorrem a eles em situações que envolvem indisciplina, como se fosse apenas um compilado de regras.

Diante deste cenário, esta especializanda sente-se desafiada a aprofundar a reflexão sobre o Regimento Interno da ETSUS, além de adequar o existente às necessidades e especificidades da DGES, por intermédio da identificação tanto das diretrizes preconizadas pela legislação da educação quanto da gestão da educação permanente em saúde.

Estar atualmente como gestora da Gestão da Educação na Saúde, ocupando o cargo de Diretora Interina e estudar essa temática da Gestão Pedagógica das ETSUS durante este CEGEPE, operacionalizado pela Universidade Federal de Minas Gerais contribuiu para a análise e reflexão sobre os instrumentos que contribuem para qualificação da gestão da Escola Tocantinense do SUS Dr. Gismar Gomes.

Neste sentido, este projeto de intervenção pretende fazer proposições para a adequação do Regimento Interno existente às necessidades e especificidades atuais da DGES e assim complementar a documentação da ETSUS.

2OBJETIVO

Elaborar um projeto de intervenção que contribua para a adequação do Regimento Escolar da Diretoria de Gestão da Educação na Saúde - DGES às especificidades e necessidades da Escola Técnica do Sistema Único de Saúde do Estado do Tocantins.

3TRAJETÓRIA METODOLÓGICA

Leopardi (2002) afirma que “buscar e construir novo conhecimento em sua área de atuação é uma responsabilidade de todo profissional”. E continua:

E, porque não somos mágicos, temos que fazê-lo passo a passo, acumulando conhecimentos a cada nova tentativa, por meio de processos investigativos competentes teórica e metodologicamente, até encontrar saídas para os impasses da ciência e tecnologia. (...) O pesquisador é, então, alguém que, não perde sua originalidade, sua condição de explorador e de sua capacidade de inventar e transformar. (LEOPARDI, 2002, p.7)

A autora, balizada pelo pensamento de Castoriadis(1992)*apud* Leopardi, (2002) reflete sobre o saber e a experiência humana; um ser único e ao mesmo tempo um ser social que influencia outro ser único, por meio da aglutinação dos saberes construídos a partir da ação sobre a realidade.

Corroborada por Pádua (1996) que define pesquisa como toda atividade voltada para a solução de problemas e o método científico como orientador da pesquisa, ou seja, o que fazer diante da situação problemática encontrada, esta especializando utilizar-se-á da pesquisa-ação por meio de projeto de intervenção.

Amparada por Thiollent(1987)*apud* Leopardi(2002) reafirma-se que a estratégia metodológica denominada pesquisa-ação é uma pesquisa social, com base empírica, mas, com embasamento e argumentação em referencial teórico e com finalidade de resolver um problema coletivo, onde participam o pesquisador e os participantes representativos da situação a ser resolvida, de modo cooperativo, onde o problema a ser resolvido é priorizado e ocorre um processo de acompanhamento das decisões e ações.

Ayala e Lameira(1989)*apud* Leopardi (2002) apresentam os objetivos da pesquisa-ação, quais sejam: a proposição de soluções transformadoras; o aumento o conhecimento de determinadas situações e a obtenção um produto de conhecimento por meio do diálogo coletivo.

Thiollent(1987)*apud* Leopardi(2002) descreve os pressupostos da pesquisa-ação, sendo eles a indicação de expectativas da situação a ser modificada (fase-exploratória); a divisão de tarefas de acordo com competência dos participantes (investigação bibliográfica, diagnóstico de campo, planejamento de ações, e outros); a determinação dos problemas prioritários; a avaliação da referencia teórica; a apresentação de hipóteses para resolução

do problema; a organização dos momentos de reflexão coletiva; a coleta de dados; e a elaboração do plano de ação.

Barbosa e Moura (2010) justificam a importância de se trabalhar com projetos, como um caminho seguro para a introdução de mudanças e inovações nas organizações humanas. E afirmam que “*todo projeto é uma atividade eminentemente instrutiva*” (p. 19). Tal afirmação é abonada pelo fato de que com a execução do projeto todos os envolvidos se enriquecem com as experiências vividas, quando obtêm novos conhecimentos e novas habilidades.

O Projeto de intervenção fundamenta-se nos pressupostos da pesquisa-ação. Tem como base a ideia de uma relação dialética entre pesquisa e ação, supondo ainda que a pesquisa deve ter como função a transformação da realidade. Os sujeitos, ao pesquisarem sua própria prática, produzem novos conhecimentos e, ao fazê-lo, apropriam-se e ressignificam sua prática, produzindo novos compromissos, de cunho crítico, com a realidade em que atuam. Nesse tipo de pesquisa, a prática é compreendida como práxis, tanto pesquisador como pesquisados estão diretamente envolvidos em uma perspectiva de mudança. Desde sua proposição, passando pela elaboração e desenvolvimento, ocorre no e com o coletivo.

No projeto de intervenção desta especializanda, a trajetória metodológica dar-se-á por meio de metodologia problematizadora, onde visita-se a situação atual, no caso o Regimento Interno existente, procede-se a leitura minuciosa de literatura (artigos, livros e documentos formais de outras instituições) alusiva ao tema, além de conversa com profissionais com expertise no assunto, e posteriormente retorna-se ao Regimento Interno para adequação às especificidades e necessidades atuais.

Como se trata de uma construção com princípio da participação e da coletividade como perspectiva de gestão democrática, utilizar-se-á a metodologia de formação de Grupo de Trabalho – GT, com representatividade de cada setor da DGES.

4 REFERENCIAL TEÓRICO

4.1 Conceituações de Regimento

Etmologicamente o termo regimento apresenta significados distintos. De origem latina, *regimentum*, pode significar "governo", referindo-se, no contexto militar, a uma unidade organizada sob o governo ou comando de um chefe. Já a palavra *regere* significa "comandar, reger", sendo que dela deriva *regimen*, "regra"; "conjunto de ordens emitidas por quem tem o poder". O regimento de uma instituição é o conjunto de regras que norteia a conduta dos seus participantes (<http://www.wikipédia.com>).

O Dicionário Aurélio Online define a palavra Regimento como ato ou efeito de reger; direção, regência, governo; norma, estatuto, regulamento. Conceitua como um conjunto de normas que regem o funcionamento de uma instituição pública, ou particular (<http://www.74.86.137.64-static.reverse.softlayer.com>).

Corroborando com este o significado atribuído ao termo pelo dicionário Michaelis definindo regimento como um conjunto de normas para o exercício de um cargo, dentre outras sinonímias. (<http://www.michaelis.uol.com.br>)

O sentido epistemológico da palavra REGIMENTO aponta para uma relação com a administração, cabendo, desse modo, conceituar administração. A palavra administração origina-se do latim *ad*, que significa proximidade, direção para; e, *minister* que designa subordinação, obediência. A junção de *ad* e *minister* em administração traz o sentido de "realizar uma função abaixo do conceito de outrem" (CHIAVENATO, 1983 *apud* WOLF e CARVALHO, 2007).

Segundo Chiavenato (1983) *apud* Wolf e Carvalho (2007), atualmente, o conceito de administração refere-se ao ato de:

"(...) interpretar os objetivos propostos pela organização e transformá-los em ação organizacional através do planejamento, organização, direção e controle de todos os esforços realizados em todas as áreas e em todos os níveis de organização, a fim de alcançar tais objetivos da maneira mais adequada à situação." (CHIAVENATO 1983, *apud* WOLF e CARVALHO, 2007, p. 3).

Historicamente, a finalidade da conjugação de esforços e sua utilização racional é a expansão do capital. A administração, como conceituada hodiernamente, acompanha essa construção e transformação histórica paralela às contradições sociais e aos interesses

políticos, sendo que a atividade administrativa existe, desde antiguidade, a ciência da administração, surgida no século XIX (WOLF e CARVALHO, 2007).

Os primeiros estudos sobre a administração foram encabeçados por Frederick Winslow Taylor, considerado o “pai da administração científica” por utilizar os métodos científicos cartesianos na administração de empresas com foco na eficiência e eficácia operacional na administração industrial. A busca por produzir mais e melhor com o mesmo esforço, valorizando o individualismo, a automatização, a repetição dos movimentos, a coordenação por um e a execução pelo outro teve destaque na teoria de Taylor, derivando daí a ideia da elaboração e instituição de manuais de procedimentos onde as tarefas deveriam ser minuciosamente detalhadas para alcance, de forma mais eficiente e eficaz, dos objetivos (<http://pt.wikipedia.org/wiki/FrederickTaylor>).

O Fordismo, outra teoria administrativa do fim do século XIX, baseou-se no Taylorismo, e revolucionou a indústria automobilística com a adoção da linha de montagem em série. Essa teoria se caracterizava pela não exigência de qualificação e criatividade do operário/trabalhador, o que o impossibilitava de questionar o processo produtivo (WOLF e CARVALHO, 2007)

Outra teoria, da mesma época, que deu origem à “escola de chefes” foi a teoria de Jules Henri Fayol, por meio da qual fez uso dos métodos experimentais para a observação, coleta e classificação de dados e experiências, culminando no delineamento de regras que permitiram aos dirigentes de empresas a manutenção de seu poder (WOLF, CARVALHO, 2007).

Já a Escola Clássica de Administração introduziu a divisão do trabalho com ênfase na hierarquização e organização em diferentes papéis e prévia definição de regras, resultando na burocratização da atividade administrativa, organização racional, legal, legítima, impessoal e documentada. Tal organização produtiva, centrada no controle, motivou conflitos entre os objetivos das organizações e os objetivos pessoais dos trabalhadores, gerando tensões, resistências e descontentamento individuais e coletivos (PINTO, 2008 *apud* WOLF e CARVALHO, 2007).

Fundada por Georges Elton Mayo no início do século XX, a Teoria das Relações Humanas, apresenta uma nova forma de pensar o processo produtivo, concebendo que a relação entre progresso de trabalho e os sentimentos espontâneos de cooperação são inversamente proporcionais (CHIAVENATO, 1983 *apud* WOLF e CARVALHO, 2007). Essa teoria introduziu a preocupação com a dimensão social do trabalho e com o enfoque humanístico, visando levar em consideração, os comportamentos, as atitudes e as

necessidades psicológicas dos trabalhadores, tais como, segurança, autorrealização, aprovação e prestígio; e as relações humanas no interior das organizações, no sentido de tentar resgatar a harmonia e neutralizar os conflitos (WOLF e CARVALHO, 2007).

Dessa perspectiva, surge a administração centrada na liderança, caracterizada pelo caráter aparente de cooperação e participação do coletivo na tomada de decisões, o que funciona também como um mecanismo indireto de regulação do comportamento e de subordinação aos interesses do capital (WOLF e CARVALHO, 2007).

Nos anos 50 do século XX surgiu a Teoria Comportamental, apoiada nos princípios da eficiência e da eficácia definindo a organização como um sistema formado por subsistemas interdependentes: fluxo de informações, de material, de capital, de mão de obra, de equipamentos. (FÉLIX, 1984 *apud* WOLF e CARVALHO, 2007).

Embasadas por Valle e Peixoto *apud* Tenório (2002), Wolf e Carvalho (2007) esclarecem que a instabilidade econômica mundial dos anos 70 influenciou a administração dos anos 90 e o surgimento do modelo Toyotismo ou pós-Fordismo que se caracteriza pela flexibilidade do trabalhador e pela capacidade de produção por demanda com entrega rápida e precisa. O novo modelo substitui a gerência burocrática pela gerência flexível; distingue-se pela polivalência, pelo envolvimento e corresponsabilidade dos trabalhadores, dando-lhes visão ampla do processo produtivo, exigindo a aquisição de conhecimento, o desenvolvimento de habilidades e atitudes.

Segundo Pinto (2008) *apud* Wolf e Carvalho (2007), o modelo pós-Fordista aumenta o controle e intensifica o trabalho, uma vez que o controle se dá tanto pelo chefe, como também pelos próprios trabalhadores que vigiam uns aos outros para que a meta não seja comprometida. Essa intensificação do trabalho gera sobrecarga de tarefas, provoca crises de adaptação, desgaste e produzindo desemprego.

4.2 O Regimento no Contexto Escolar

As diversas concepções de administração influenciam as organizações, e, dentre elas, a escola, sendo adaptadas às suas características que diferenciam as características das empresas com outros fins. Wolf e Carvalho (2007) afirmam que, considerando a especificidade do trabalho escolar, ele se caracteriza, na maioria dos casos, como taylorista-fordista, uma vez que é vertical - na hierarquia dos cargos e funções, em normas disciplinares e regulamentos pessoais. Possui planos elaborados de “cima para baixo”, sem participação coletiva.

A escola é a instituição concebida formalmente para o ensino. Desde a antiguidade

clássica, tradicionalmente, reúnem-se pessoas em um local específico com vistas à implementação do processo de ensino-aprendizagem. Diversos sujeitos são mobilizados para tal alcance, destacando-se os alunos, os professores, os gestores, a equipe de apoio administrativo e logístico, dentre outros, com algum nível de relação-interação.

Em virtude da existência de relações entre os sujeitos envolvidos nos processos educativos, há que se organizar. E, para tal, um dos instrumentos legais é o Regimento Escolar.

Nesse sentido, Carvalho (2005) *apud* Wolf e Carvalho (2007) cita Frigotto (1984):

“a organização escolar, ao responder às demandas do mundo do trabalho e da vida social, apresenta elementos comuns às grandes empresas burocráticas, tais como rigidez das leis e dos regulamentos escritos que pudessem ser postos em prática portados as escolas, hierarquia da autoridade, estrutura formal, centralização do poder, racionalização, parcelamento do trabalho pedagógico, especialização e divisão de funções entre planejamento e execução. Incumbindo os especialistas do planejamento racional do trabalho educacional, os quais pensam, programam e supervisionam a decodificação da programação preestabelecida.” (FRIGOTTO, 1984, p. 169).

Pinto (2013, em www.kalilapinto.com/regimento_escolar.html) inicia sua reflexão sobre regimento escolar com o questionamento:

“Imagine um país sem lei, uma família sem regras, uma escola sem regimento? Para alguns que não admitem a importância das regras para a organização de uma sociedade, alegando que regras tiram o direito à liberdade, a desorganização talvez não lhes incomode. (...) A liberdade é necessária, senão sufocamos. Mas, para ela existir é preciso que existam as responsabilidades. Senão a liberdade de um será a escravidão do outro.”

Segundo Libâneo (1994) e Veiga (1996), o Regimento Escolar é um conjunto de regras que definem a organização administrativa, didática, pedagógica, disciplinar da instituição, estabelecendo normas que deverão ser seguidas para na sua elaboração, direitos e deveres de todos que convivem no ambiente. Ainda determina os objetivos da escola, os níveis de ensino que oferece e operacionaliza, define as responsabilidades e atribuições de cada pessoa, o que evita a concentração de ordens e responsabilidades em único sujeito do processo.

Para Gomes e Bairros (2009), o regimento escolar cumpre o papel de dar transparência

à escola no que se refere à funcionalidade, aos princípios e concepção. Já segundo Wolf e Carvalho (2007), Regimento Escolar é um instrumento de organização administrativa e pedagógica da escola, sendo sua lei maior. Ele define a natureza e a finalidade da escola, bem como as normas e os critérios que regulam seu funcionamento. Como elemento legislativo da escola provê a sustentação organizacional necessária ao alcance dos objetivos pedagógicos e ao bom funcionamento do sistema.

Ainda de acordo com Wolf e Carvalho, (2007), sua elaboração não pode ferir a legislação hierarquicamente superior. As normas para sua elaboração devem estar em sintonia com a filosofia e a política educacional do país. Deve observar os princípios constitucionais da Federação e do Estado, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação em vigência, os Pareceres do Conselho Nacional de Educação e do Conselho Estadual de Educação e outros documentos normativos pertinentes.

Anteriormente à existência do Conselho Nacional de Educação, o Conselho Federal de Educação era o órgão normatizador. A lei que iniciou a exigência de elaboração de regimentos pelas escolas data de 1971, a saber, Lei Nº. 5.692. O Artigo 2º concebía o Regimento Interno como instrumento legal, com tempo de validade, porém de caráter dinâmico, sendo que deve conter elementos indispensáveis para organização e funcionamento da escola, quais sejam: sua filosofia, seus objetivos sua organização administrativa, didática e disciplinar.

Wolf e Carvalho (2007) apontam que a Lei de Diretrizes e Bases - LDB, em seu texto atual, enfatiza a gestão democrática e valoriza a criatividade dos gestores educacionais. No que se refere aos regimentos, a LDB estabelece no artigo 88, a obrigatoriedade de adaptá-los aos dispositivos da Lei e às normas dos respectivos sistemas de ensino, nos prazos por estes estabelecidos.

Gomes e Bairos (2009) também destacam que a LDB, inspirada na Constituição Federal de 1988, incorporou o pluralismo de ideias e de concepções pedagógicas, como princípio que expressa democracia e respeito às ideologias e epistemologias norteadoras das escolhas institucionais e pessoais. As autoras enfatizam ainda que a LDB, ao instituir o Projeto Político-Pedagógico (PPP) como espaço de construção de uma escola pública democrática, não revogou a necessidade de regulamentar (GOMES, BAIROS, 2009).

O regimento escolar deve surgir da reflexão que a escola tem sobre si mesma, porém, deve estar de acordo com a legislação e a ordem que é aplicada no país, Estado e município, sendo um documento administrativo e normativo de uma unidade escolar que, fundamentado na proposta pedagógica, coordena o funcionamento da escola, regulamentando ações entre os

representantes do processo educativo. Deve basear-se em um texto referencial e em princípios democráticos.

De acordo com Neves (2012), a existência do regimento interno atende ao que prevê a Lei de Diretrizes e Bases (Lei 9394/96) da educação, que diz que toda instituição deve possuir um conjunto de normas e regras que regulem a suas propostas explicitadas em um documento que deve estar disponível para a consulta de toda a comunidade escolar.

Ainda segundo a autora, a construção do Regimento Escolar deve propiciar o aperfeiçoamento da qualidade da educação, estabelecendo a responsabilidade de cada um dos segmentos que compõem a instituição escolar como forma de garantir o cumprimento de direitos e deveres da comunidade escolar.

O Regimento Escolar deve estar de acordo com uma proposta de gestão democrática, o que possibilitará a qualidade do ensino, fortalecerá a autonomia pedagógica e valorizará a participação da comunidade escolar (NEVES, 2012).

Do ponto de vista pedagógico, o regimento escolar tem por objetivo, o cumprimento das ações educativas estabelecidas no Projeto Político-Pedagógico (PPP) da escola. Por meio de sua construção coletiva ter-se-á uma organização capaz de efetivar uma educação de qualidade, gratuita e para todos, além de formar cidadãos críticos capazes de transformar a sua realidade. Dessa forma, podemos concluir que o Regimento Escolar é essencial para uma instituição escolar que busca a qualidade do ensino numa perspectiva democrática (WOLF, CARVALHO, 2007).

Caldieraro (2006) *apud* Gomes e Bairros, (2009) afirmam que o Regimento Escolar é o documento originado do Projeto Político Pedagógico (PPP) responsável pela disciplina a vida escolar. O Regimento Escolar é a referência de como se operacionaliza a escola e, portanto, deve ser construído *pari passu* com o PPP, pois, trata-se de um documento que prevê a elaboração coletiva, não podendo prescindir da participação de ninguém em sua formulação. Por essa razão, não é documento que se elabore às pressas, mas exige que se disponha de certo tempo, para permitir que o processo participativo – moroso, quase sempre – possa acontecer. O princípio da participação e da coletividade como perspectiva de gestão democrática na elaboração do Regimento Interno é soberano, pressupondo, para tal, a discussão e a participação consciente da comunidade escolar.

ZABOT (*apud* Wolf e Carvalho, 2007, p.22) explica:

(...) é dessa participação que se originará sua legitimidade. É dela que surgirá a possibilidade de o regimento escolar não se transformar em letra morta, ou em

documento nascido de imposições legais, para preencher as estantes e arquivos da escola ou da Secretaria de Educação.

No regimento escolar está materializado o PPP na forma de registros dos procedimentos, funções, atribuições e composição de cada um dos diferentes segmentos e setores da escola, propiciando a publicização e transparência do processo histórico, de organização e de normatização institucional.

Importante salientar que o PPP escolar é o documento que define a identidade da escola e indica caminhos para ensinar com qualidade: objetivos que deseja alcançar e metas a cumprir, e, os meios para concretizá-las. É projeto porque reúne propostas de ação concreta a executar durante determinado período de tempo. É político por considerar a escola como um espaço de formação de cidadãos conscientes, responsáveis e críticos, que atuarão individual e coletivamente na sociedade, modificando os rumos que ela vai seguir. É pedagógico porque define e organiza as atividades e os projetos educativos necessários ao processo de ensino e aprendizagem (<http://www.revistaescola.abril.com.br>).

4.3 Regimento Interno

A Diretoria Geral da Escola Tocantinense do SUS como uma estrutura administrativa da Secretaria de Estado da Saúde do Estado do Tocantins que composta por duas Diretorias, tendo um Regimento Interno que necessita agregar características de um Regimento Escolar.

Diferente do regimento escolar, o regimento interno é um documento que detalha a estrutura organizacional interna de cada órgão da Administração Pública do Estado mediante a descrição de seus diversos níveis hierárquicos e as respectivas competências das unidades organizacionais, definindo, ainda as incumbências dos titulares das unidades organizacionais.

Gomes e Bairros(2009) afirmam que o RE deve conter orientações para a vida escolar, sendo fundamental explicitar a filosofia do estabelecimento, o que significa demonstrar a opção teórica que define o tipo de aluno que a instituição pretende formar.

Já o Regimento Interno segundo o Guia do Regimento Interno do Estado do Rio Grande do Sul tem por função formalizar as relações funcionais de uma organização, representando a culminância de todo um processo de ajustes e definições que propiciaram ao órgão uma determinada estrutura (2011, p.2)

Como instrumento de modernização administrativa e otimização organizacional, a elaboração do Regimento Interno obriga ao reexame crítico do que foi delineado como desejável para um órgão, pois nele ficam explícitas as competências, as incumbências das

chefias, as relações de comando e os níveis hierárquicos. É o momento de especificar o conteúdo funcional e os limites das unidades organizacionais, de equilibrá-las num todo harmônico, não perdendo de vista o entendimento do processo organizacional como algo sistêmico, onde os vários setores interagem visando a um todo coerente e eficaz.

Assim como o regimento escolar, o regimento interno também é dinâmico. E, portanto, não deve ser encarado como um documento rígido, imutável, mas como um espelho em que se evidenciam as mudanças.

São elementos constitutivos do Regimento Interno: a Estrutura Básica, que oferece a dimensão organizacional dos órgãos do Estado, fundamentando-se no planejamento estratégico e oportunizando mecanismos qualificados e dinâmicos, de acordo com a modernidade administrativa, no âmbito do avanço tecnológico e conjuntural; a Estrutura Regimental que contempla o detalhamento das unidades organizacionais que compõem a Estrutura Básica, com indicação da categoria e finalidade de cada um, da especificação das competências das unidades organizacionais e das atribuições de seus dirigentes; o órgão, que é o grupo, instituído por autoridade competente, que reúne pessoas sob uma autoridade única, a fim de assumir, em caráter permanente ou não, uma função determinada, sendo um todo complexo, formado por várias unidades organizacionais. A composição dos órgãos forma a estrutura organizacional (GUIA DO REGIMENTO INTERNO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, 2011)

O regimento apresenta ainda o Organograma, a competência de todos os setores e área de competência, a atribuição e a estrutura hierárquica da instituição.

Segundo o Guia para elaboração de Regimento Interno das Secretarias do Distrito Federal (2012), o Regimento Interno é estruturado em unidades básicas de articulação: títulos, capítulos e seções, que se subdividem em artigos (unidades básicas) parágrafos, incisos, alíneas, itens e subitens (unidades complementares). O mesmo guia apresenta pontos importantes a serem considerados na elaboração do Regimento Interno, a saber;

- a) Deve ser iniciado do geral para o particular, das funções e competências mais gerais do órgão para as áreas menores da escala hierárquica;
- b) A estrutura do órgão deve ser apresentada no início, nos primeiros artigos;
- c) Deve-se diferenciar competência de atribuição, sendo a primeira, baseada nos fundamentos legais de desempenho hierárquico das atividades, e a segunda relacionada à função desempenhada em função do cargo exercido;
- d) Deve-se observar a ordem lógica de importância das competências;
- e) O Regimento Interno deve possuir redação concisa e objetiva;

- f) Deve-se evitar a repetição de incisos que queiram dizer a mesma coisa;
- g) O nome completo da Secretaria deve ser referenciado nos artigos. Nos incisos, deve-se usar apenas a palavra Secretaria;
- h) Devem ser usados verbos no infinitivo e que expressem bem a ação desempenhada. Os verbos devem estar relacionados ao nível hierárquico;
- i) Não devem fazer parte das competências, as atividades rotineiras, delegação de competência e aplicação de penas disciplinares;
- j) As competências genéricas ou as atribuições genéricas devem ser colocadas nas disposições finais;
- k) Devem ser evitados os gerúndios, os adjetivos, os advérbios, os juízos de valor, e as expressões como: “através”, “inclusive”, “e outros”, “afetas”, “os mesmos”, “a quem de direito”, “a quem competente”, e o excesso de expressão “bem como”;
- l) As expressões não devem ser descritas como finalidades ou objetivos;

Nos verbos que denotam garantia, deve-se possuir a clareza de que a competência poderá realmente ser viável.

Importante salientar que o Regimento Interno é um produto do coletivo, dando-se de forma participativa. Nas palavras de TEIXEIRA (2001) *apud* Araújo (2012, p. 27) a participação diz respeito ao sentido de “*fazer parte, tomar parte, ser parte de um processo, de uma atividade pública de ações coletivas*”. Assim, a centralidade da participação está em promover e desenvolver habilidades necessárias aos cidadãos, no intuito de que façam parte da vida pública de forma mais efetiva.

O Centro de Educação Superior Norte RS da Universidade Federal de Santa Maria – RS (2013) apresenta orientações sobre a metodologia do Enfoque Participativo e apregoa que o trabalho em grupo: aumenta a eficácia da comunicação e garante um movimento intenso de criação, gerando ideias que possam ser o ponto de partida para a discussão em plenária (www.cesnors.ufsm.br).

Orienta ainda que para atingir o maior grau possível de participação, depende-se basicamente: - da composição do grupo de participantes e de sua capacidade de comunicação; - da forma como a equipe de moderação desempenha seu papel; - da aplicação de elementos básicos e das técnicas para motivar os participantes e estimular seu envolvimento no grupo; - da intensidade e da flexibilidade na organização dos objetivos como relevantes para si; - do ambiente físico apropriado, técnicas e instrumentos; - da postura e atitude de quem promove a participação; - da eficiência do mecanismo de realimentação; - do maior diálogo com o grupo; - de saber ouvir, falar e entender os pensamentos dos demais; - do tamanho do grupo.

Os passos básicos do enfoque participativo envolvem: - animação e introdução; - trabalho em grupo; socialização dos resultados; e, - avaliação progressiva.

Outra orientação refere-se ao tema: - quando o tema faz parte da experiência dos participantes: deve-se promover intercâmbio e troca de experiências; - quando o tema não faz parte da experiência dos participantes: devem-se fazer estudos de caso.

De acordo com as orientações, são instrumentos para facilitar o trabalho em grupo: - Moderador: estimula o debate horizontal e facilita o processo metodológico; - Visualização: registro visual contínuo de todo o processo, mantém a ideia sempre acessíveis a todos; - Problematização: o moderador formula perguntas para direcionar o desenvolvimento do trabalho; - Sessões plenárias: socialização, tomada de decisão e estabelecimento da responsabilidade e cumplicidade dos resultados alcançados; - Debate Ativo: troca de ideias e experiências, independente do cargo e posição das pessoas; - Condução compartilhada: avalia o programa passo a passo. Permite aos participantes determinarem o desenvolvimento do processo e com isso, tornarem-se cúmplices do resultado auferido. Assim, divide-se a responsabilidade entre todos sobre os passos que se queira dar, submetendo qualquer decisão a plenária.

O site Universia Brasil (2013) apresenta orientações para formar um grupo de trabalho, quais sejam, limitar o número de participantes (3 a 6 pessoas); criar grupos diferentes, com - alternância da participação dos membros; realizar reuniões regulares, conforme cronograma previamente definido; criar identidade para o grupo por meio da escolha de um nome; conhecer o perfil dos participantes, escolher moderadores para guiar as discussões do grupo e monitorar a frequência dos integrantes do grupo (<http://www.noticias.universia.com.br/.../10-dicas-formar-um-bom-grupo-estudos>).

Utilizaremos, na elaboração desse projeto de intervenção, o proposto de trabalho em grupo conforme essa referência.

5 PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

Após a leitura e sistematização de conhecimentos básicos sobre a problemática da inadequação do Regimento Interno da DGES/DGETSUS/SESAU-TO existente, esta especializanda elaborou proposta com vistas a sua adequação e contribuição para o arcabouço legal da Escola Tocantinense do SUS – ETSUS Dr. Gismar Gomes.

5.1 Situação Problema

Inadequação do Regimento Interno da Diretoria de Gestão da Educação na Saúde – DGES às necessidades e especificidades atuais.

5.2 Objetivos Gerais

- Propiciar aproximação dos membros da DGES/DGETSUS/SESAU-TO do seu regimento interno;
- Possibilitar espaços e momentos de ação-reflexão-ação sobre o regimento interno da DGES/DGETSUS/SESAU-TO;
- Proceder análise crítica do regimento interno da DGES/DGETSUS/SESAU-TO;
- Propor medidas para adequar o regimento interno da DGES/DGETSUS/SESAU-TO às atuais demandas da ETSUS TO.

5.3 Quadros de Metas

Para o alcance dos objetivos, são propostas quatro metas, detalhadas nos quadros de METAS 1 a 4, por meio de objetivos específicos, atividades a serem desenvolvidas, responsáveis pelas atividades e cronograma de execução.

META 1 – Desenvolver dois encontros para sensibilização do grupo da necessidade da revisão do regimento interno da Diretoria de Gestão da educação na Saúde – DGES/DGETSUS/SESAU-TO, formação do Grupo de Trabalho (GT).

Objetivos específicos	Ações/atividades	Responsáveis	Cronograma
<ul style="list-style-type: none"> - Proporcionar à equipe o conhecimento da documentação existente; - Sensibilizar a equipe para a necessidade do conhecimento e adequação dos documentos às especificidades da escola; - Fomentar o trabalho cooperativo; - Fortalecer a autonomia do servidor com vistas a aumentar sua capacidade de promover mudanças. 	<ul style="list-style-type: none"> - Promover reunião com toda a equipe da DGES; - Socializar do regimento interno da DGES; - Discutir a necessidade da atualização do regimento interno; - Propor a composição de um Grupo de Trabalho (GT) com representatividade de cada setor da DGES para a revisão do regimento interno; - Estabelecer papéis no GT: coordenador, redator, cronometrista. - Pactuar com o GT formas de trabalho para a revisão do regimento interno; <ul style="list-style-type: none"> - Compor subgrupos de trabalho com formulação das atribuições de cada um; - Discutir e aprovar o cronograma de trabalho do GT; - Registrar acordos e socializar a todos os servidores da DGES. 	<p>Diretor DGES; Coordenador de Ensino; Coordenador de Ciência, Tecnologia e Inovação; Coordenador de Gestão Educacional.</p>	<p>Março a Abril de 2013.</p>

META 2 – Desenvolver três encontros para revisão de literatura (artigos, livros e documentos oficiais alusivos ao tema).

Objetivos específicos	Ações/atividades	Responsáveis	Cronograma
<ul style="list-style-type: none"> - Promover o aprofundamento teórico acerca dos fundamentos teórico-metodológicos, conceitos e estratégias de elaboração de Regimento Interno; - Definir o referencial teórico-metodológico a ser utilizado pelo GT para a condução das atividades; - Elaborar instrumento para a análise sistemática do regimento interno; - Despertar nos servidores a percepção da importância da educação permanente; 	<ul style="list-style-type: none"> - Pesquisar referências nacionais e internacionais que discutem o regimento interno/ regimento escolar; - Disponibilizar material encontrado por todos para os membros do GT antes da reunião agendada; - Proceder à leitura e análise do material encontrado; - Discutir no GT os referenciais encontrados, destacando os pontos positivos e negativos de cada uma; - Elencar conceitos encontrados no material e selecionar o que mais se adequa às especificidades da DGES; - Elencar, dentro do material selecionado, os elementos que orientarão as atividades de adequação; - Elaborar, com base no referencial selecionado, instrumento contendo pontos necessários à análise do regimento interno. 	<p>Membros do GT</p>	<p>Abril a Maio de 2013.</p>

META 3 – Desenvolver quatro encontros para análise do Regimento Interno da DGES/DGETSUS/SESAU-TO.

Objetivos específicos	Ações/atividades	Responsáveis	Cronograma
<ul style="list-style-type: none"> - Analisar o atual regimento interno à luz do referencial selecionado; - Estabelecer estratégias para adequação do regimento 	<ul style="list-style-type: none"> - Utilizar instrumento elaborado para a análise minuciosa do regimento interno; <li style="padding-left: 20px;">-Preencher instrumento identificando os pontos do regimento interno que necessitam ser ajustados; - Ler e analisar os dados levantados discutindo as estratégias necessárias para seu ajustamento; - Elencar as proposições do grupo para o ajuste do regimento interno às especificidades da DGES; - Elaborar relatório contendo as propostas de mudanças do grupo. 	<p>Membros do GT</p>	<p>Maio a Julho de 2013.</p>

META 4 – Desenvolver quatro encontros para a apresentação e aprovação do novo Regimento Interno da DGES/DGETSUS/SESAU-TO.

Objetivos específicos	Ações/atividades	Responsáveis	Cronograma
<ul style="list-style-type: none"> - Apresentar dados encontrados e proposto de ajustamento; - Obter a aprovação para o ajustamento do regimento; - Realizar os ajustes aprovados. 	<ul style="list-style-type: none"> - Reunir todo o grupo da DGES para a apresentação do processo de trabalho do GT e do relatório com as propostas de mudança; - Discutir a pertinência dos pontos levantados e dos ajustes propostos pelo GT; - Votar a proposta apresentada pelo GT; - Ajustar, se for o caso, a propostas do GT aos pontos discutidos pelo grande grupo da DGES; - Realizar os ajustes do regimento interno. 	Membros do GT	Maio a Julho de 2013.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Acredita-se que com este Projeto de Intervenção haverá possibilidade de adequação do Regimento Interno da Diretoria de Gestão da Educação na Saúde (DGES), em harmonia com o projeto político pedagógico da Escola Tocantinense do SUS, de forma participativa, colaborando para o atendimento das necessidades e especificidades atuais da Diretoria e contribuindo para a constituição do arcabouço legal da ETSUS.

Por acreditar que o enfoque participativo traduz a democracia necessária à (des)/(re)construção é que se aposta na proposição de um Grupo de Trabalho (GT) com representatividade de cada setor da DGES para compor subgrupos de trabalho com formulação das atribuições e estabelecimento de cronograma com vistas à análise crítica e reflexiva do Regimento Interno existente, à luz da revisão de literatura (artigos, livros e documentos oficiais) alusiva ao tem, o que possibilitará a elaboração de propostas de mudança e as estratégias pertinentes ao seu ajustamento.

Enfim a expectativa é de que para além da adequação, este movimento coletivo proporcione que o Regimento Interno deixe de ser um documento cartorial e passe a ser notoriamente conhecido e proveitosamente utilizado por todos os atores integrantes da DGES, a saber: servidores, docentes e discentes, fortalecendo a gestão pedagógica da ETSUS e tornando-a cada vez mais uma escola democrática, de qualidade e transformadora.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, L.R.H. Institucionalização, inovação e compartilhamento na gestão da política estadual da educação permanente, no Estado do Tocantins: um projeto de intervenção. Dissertação (Mestrado) – Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca, Rio de Janeiro, 2012.

BRASIL. Ministério da Educação. Escola de Gestores. PROJETO INTERVENÇÃO. Disponível em <http://www.escoladegestores.mec.gov.br/site/2-sala.../projetointervencao.pdf> Acesso em fevereiro/2013.

_____. Ministério da Educação. Lei Nº. 9394/96, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em <http://portal.mec.gov.br> Acesso em Fevereiro de 2013.

BRASIL. Ministério da Saúde. Política de Educação e Desenvolvimento para o SUS/ Caminhos para a Educação Permanente em Saúde/ Pólos de Educação Permanente em Saúde - Reunião da CIB – Brasília: 2003.

_____. Ministério da Saúde. Secretaria Executiva. Política Nacional de Humanização - Documento da Política Nacional de Humanização - Marco Conceitual e Diretrizes Políticas. Brasília: 2004.

_____. Ministério da Saúde. Portaria Nº 198/GM de 13/02/2004 e Portaria Nº 1996/GM de 20/08/2007.

_____. Ministério da Saúde. Princípios e diretrizes para a *NOB RH-SUS*. Disponível em bvsmms.saude.gov.br/bvs/.../principios_diretrizes_NOB_2003.pdf Acesso em Fevereiro/2013

_____. Ministério da Saúde. Secretaria Executiva. Departamento de Apoio à descentralização. Diretrizes operacionais dos Pactos pela Vida, em defesa do SUS e de Gestão Pacto pela Saúde. Brasília: 2006.

BRASIL. Legislação. Constituição Federal de 1988. Disponível em <http://www.senado.gov.br/sf/legislaçao/const>
Acesso em Fevereiro/2013.

BRASIL. Lei Nº. 5692/71, de 20 de dezembro de 1971. Dispõe sobre as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em <http://portal.mec.gov.br>.
Acesso em Fevereiro de 2013.

BRASIL. Presidência da República. Decreto Presidencial Nº. 7508/2011. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011.../decreto/D7508.htm
Acesso em Fevereiro/2013.

BRASIL. RETSUS 10 ANOS. REVISTA RETSUS. ANO V, Nº. 41- janeiro/fevereiro de 2011.

CECCIM, R.B. FEUERWERKER, L.C.M. O Quadrilátero da Formação para a Área da Saúde: Ensino, Gestão, Atenção e Controle Social. *PHYSIS: Rev. Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, 14(1):41- 65, 2004. Disponível em www.scielo.br/pdf/physis/v14n1/v14n1a04.pdf.
Acesso em Fevereiro/2013.

CENTRO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR NORTE RS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA - RS. metodologias participativas de capacitação e mobilização rural. Disponível em <http://www.cesnors.ufsm.br/professores/oscar/textos-didaticos/>
Acesso em Fevereiro/2013.

DICIONÁRIO DO AURÉLIO ONLINE - DICIONÁRIO DA LÍNGUA PORTUGUESA. Acessível em <http://74.86.137.64-static.reverse.softlayer.com/>
Acesso em fevereiro/2013.

DICIONÁRIO ONLINE MICHAELIS. Disponível em <http://www.michaelis.uol.com.br>
Acesso em fevereiro/2013

ENCICLOPÉDIA LIVRE WIKIPÉDIA. Disponível em <http://www.wikipédia.com>

Acesso em Fevereiro/2013

GOMES, M.B.; BAIROS, M. Regimento escolar e Projeto político pedagógico: espaços para a construção de uma escola pública democrática. Texto organizado para uso didático da Interdisciplina Organização da Escola de Ensino Fundamental do Curso de Graduação de Pedagogia – Licenciatura, da Faculdade de Educação, da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. 1ª. ed. 2009.

GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL. Subsecretaria de Modernização da Gestão. Coordenação de Modernização Institucional. Guia para elaboração de Regimento Interno das Secretarias de Estado do Governo do Distrito Federal, 2012.

GOVERNO DO ESTADO DE CEARÁ. Secretaria da Saúde do Estado do Ceará. Escola de Saúde Pública do Ceará Paulo Marcelo Martins Rodrigues. Regimento Escolar. Fortaleza/CE, 2012.

GOVERNO DO ESTADO RIO GRANDE DO SUL. Guia do Regimento Interno do Estado do Rio Grande do Sul, Divisão de Planejamento e Modernização Administrativa/Departamento de Planejamento Organizacional/Secretaria da Administração e dos Recursos Humanos. Rio Grande do Sul, 2011.

GOVERNO DO ESTADO DO TOCANTINS. Secretaria de estado da Saúde. Agenda da Saúde, 25 anos SUS e Tocantins. Tocantins, 2013.

LEOPARDI, M. T. Metodologia na saúde. 2. ed. rev. atual Florianópolis. UFSC/Pós-Graduação em Enfermagem, 2002.

LIBÂNEO, J. C. Didática. São Paulo: Cortez, 1996.

LOPES, N. O que é o Projeto Político-Pedagógico? Revista Nova escola. Disponível em <http://revistaescola.abril.com.br/planejamento-e-avaliacao/planejamento/projeto-politico-pedagogico-ppp-pratica-610995.shtml>. Acesso em Fevereiro/2013.

MOURA, D. G.; BARBOSA, E. Trabalhando com projetos: planejamento e gestão de projetos educacionais. 5. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.

PÁDUA, E.M.M. Metodologia da pesquisa: abordagem teórico-prática. Campinas, SP: Papyrus, 1996.

PINTO, K. Regimento escolar. Disponível em www.kalilapinto.com/regimento_escolar.html
Acesso em Fevereiro/2013.

VEIGA, I.P.A. Projeto Político Pedagógico da Escola: uma construção possível. Campinas: Papyrus, 1996.

WOLF, M.; CARVALHO, E. J. Regimento Escolar de Escolas Públicas: para além do registro de normas. Programa de Desenvolvimento Escolar (PDE), Universidade Estadual de Maringá – Maringá/PR, 2007.

SANTANA, M.V.R.Q. A História de um Caminhar- O SUS de 1988 aos dias atuais. Texto organizado para uso didático no Curso Introdutório da Estratégia Saúde da Família. Secretaria de Estado da Saúde do Tocantins, 2007.

SANTANA, M.V.R.Q. Resposta da Atividade *zoom* do Núcleo Temático I do Curso de Especialização em Gestão Pedagógica das ETSUS- Escola de Enfermagem. Universidade Federal de Minas Gerais. 2012.

NEVES, R.S. O que são PPI e PPP? Disponível em regianesouzaneves.blogspot.com. Acesso em Fevereiro/2013.

UNIVERSIA BRASIL. 10 dicas para formar um bom grupo de estudos. Disponível em <http://noticias.universia.com.br/destaque/noticia/2012/06/21/944810/>.
Acesso em Fevereiro/2013.