

**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
MINISTÉRIO DA SAÚDE
ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE**

**RELATÓRIO DO CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM POLÍTICAS
DE RECURSOS HUMANOS PARA A GESTÃO DO SUS**

**BRASÍLIA-DF
AGOSTO
2002**

APRESENTAÇÃO

O Curso de Especialização em Políticas de Recursos Humanos para a Gestão do Sistema Único de Saúde, realizado no período de 25 de Setembro de 2001 a 22 de Junho de 2002, representou uma iniciativa importante no campo da Saúde, tendo sido viabilizado pela parceria entre o Núcleo de Estudos de Saúde Pública do Centro de Estudos Avançados Multidisciplinares da Universidade de Brasília, a Coordenação Geral da Política de Recursos Humanos da Secretaria de Políticas do Ministério da Saúde e a Organização Pan-Americana da Saúde, além da participação de outros colaboradores que atuaram nas áreas de docência, elaboração de textos e tutoria.

O curso, direcionado aos gestores e gerentes de recursos humanos das secretarias de saúde e das instituições do nível federal do SUS, promoveu a reflexão e o aprofundamento das questões mais atuais na área de gestão de recursos humanos no SUS, em modalidade semipresencial, associando a viabilidade acadêmica com a oportunidade de carrear a participação dos alunos localizados nas diversas unidades federadas.

Houve aproveitamento integral pelos alunos matriculados, que serão titulados como especialistas pela Universidade de Brasília, fazendo jus ao certificado correspondente.

O presente relatório objetiva documentar aspectos importantes do curso desenvolvido, destacando-se que no âmbito da Universidade, onde o curso está cadastrado sob o código 39445, houve a elaboração de relatório específico, de acordo com os formulários padronizados para essa finalidade. Além disso, informações adicionais sobre o curso poderão ser obtidas em visita ao site www.pessoalsus.inf.br, mais um produto da atuação integrada Universidade, Ministério da Saúde e OPAS.

Brasília-DF, Agosto de 2002

Roberto Passos Nogueira
Coordenador do Curso e do POLRHS/NES/CEAM/UnB

1. Curso: Identificação e Equipe de Trabalho

Nome do curso Curso de Especialização em Políticas de Recursos Humanos para a Gestão do SUS						
Tipo: x Especialização Magistério Superior (conforme art. 5 parágrafo 1º Resol.CES 3/99)						
Código do curso 39445		Órgão responsável NESP/CEAM/UnB			Coordenadores Lynn Dee Silver (UnB) Roberto Passos Nogueira	
Período de realização	n.º de horas ministradas	n.º de créditos	n.º de alunos inscritos	n.º de alunos selecionados	n.º de alunos matriculados	n.º de alunos concluintes
Início: 25/09/01	375	25	51	51	34	34
Término: 22/06/02						
Coordenador do Eixo Temático de Políticas de Gestão de RH (PG): Roberto Passos Nogueira Coordenador Eixo Temático Reforma Educacional Brasileira (RE): José Paranaguá de Santana Coordenadora Adjunta do Eixo Temático RE: Maria Auxiliadora Córdova Christófaró (UFMG)						
Colegiado Deliberativo: Roberto Passos Nogueira (IPEA e NESP/CEAM/UnB) José Paranaguá de Santana (OPAS/OMS) Paulo Henrique D'Ângelo Seixas (CGPRH/SPS/MS)						
Coordenação Executiva: Alicio Rodrigues Boaventura (NED/CEAD/UnB) Rosimeira Maria Peres Andrade (CGPRH/SPS/MS) Valdemar de Almeida Rodrigues (NESP/CEAM/UnB) Zuleide do Valle Oliveira Ramos (NESP/CEAM/UnB)						
Apoio Técnico Administrativo: Maria Terezinha de Souza Duarte (Colaboradora NESP/CEAM/UnB) Eloah Barcellos (MS)						

2. Visão Geral do Curso

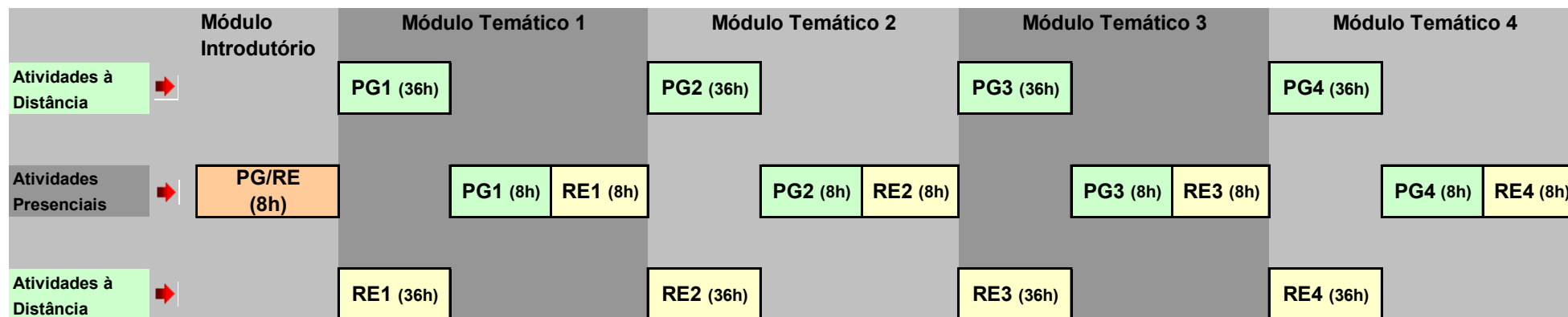
O Curso de Especialização em Políticas de Recursos Humanos para a Gestão do Sistema Único de Saúde (SUS) representou uma contribuição ao esforço de educação continuada direcionado aos gestores e gerentes de recursos humanos das secretarias de saúde e das instituições do nível federal do SUS. Seu conteúdo abordou as políticas de recursos humanos relacionadas às reformas setoriais de saúde e de educação, bem como as orientações e parâmetros legais associados à reforma do Estado, subsidiando os participantes no exercício de suas atividades, tanto na esfera de funções executivas quanto de assessoria ou docência.

A divulgação do curso foi feita a todas as Secretarias Estaduais de Saúde, direcionada aos Secretários e responsáveis pelos órgãos de RH, em articulação com a Coordenação Geral da Política de RH/SPS/MS, com a Secretaria Técnica do CONASS e com a Câmara Técnica de RH/CONASS. Foram também comunicados órgãos do Ministério da Saúde e Fundações e Agências vinculadas. Houve 54 inscritos, selecionados pela coordenação do curso em função de sua adequação ao perfil definido para a clientela do evento. Destes, 34 efetivaram suas matrículas e concluíram o curso com aproveitamento (Anexo 1), devendo ser comunicados pelo NESP quando os certificados estiverem disponíveis para retirada, junto à Diretoria de Assuntos Acadêmicos da Universidade (pessoalmente ou por procuração). Os certificados estão em fase de emissão, tendo em vista a aprovação, pelos colegiados da Universidade, do relatório final interno elaborado pelo NESP. As informações para divulgação do curso e as orientações para seu desenvolvimento foram organizadas em manual do aluno, conforme anexo 2. Esse conteúdo foi também disponibilizado no site www.pessoalsus.inf.br, uma vez que a internet foi um veículo privilegiado para comunicação, em todo o transcorrer do curso.

O curso foi desenvolvido na modalidade semipresencial, alternando atividades de sala de aula com a participação de professores convidados (ver anexos 3 e 4), com períodos de aquisição de conhecimentos à distância. Foram utilizados: leituras de textos - especialmente elaborados na ótica de metodologia para atividades à distância, atividades práticas, elaboração e encaminhamento de trabalhos, sempre com assistência docente através de tutores. Os momentos presenciais foram coincidentes com as reuniões bimestrais da Câmara Técnica de Recursos Humanos do Conselho Nacional de Secretários de Saúde (CTRH/CONASS). Inicialmente foram abordadas questões introdutórias da área de recursos humanos, visando contextualizar as temáticas componentes do curso no panorama nacional. Nos momentos presenciais subsequentes foram aprofundados os temas de Políticas de Gestão de Recursos Humanos e Reforma Educacional Brasileira, em seus aspectos mais relevantes e atuais, a partir de exposições e mesas redondas com a participação de especialistas convidados. O intervalo entre as atividades presenciais iniciava-se pelo acesso dos alunos aos textos de orientação disponibilizados em página do site www.pessoalsus.inf.br, especialmente elaborada para o curso. Os alunos respondiam, em formulário próprio, às questões disponibilizadas no final de cada texto de orientação e as remetiam para a secretaria do curso, que por sua vez enviava aos tutores. Os tutores realizavam a avaliação e elaboravam os comentários que em seguida eram novamente enviados aos alunos, através de endereço eletrônico, também especialmente elaborado para esta finalidade (curso@pessoalsus.inf.br).

Um mês após o final do último momento presencial os alunos apresentaram um trabalho de conclusão de curso, que foi elaborado em no máximo grupos de três. Foram apresentados 18 trabalhos, todos submetidos à apreciação da coordenação do curso. A entrega deste trabalho estava vinculada à certificação dos concluintes. A relação dos temas e a identificação dos alunos responsáveis pelos trabalhos de conclusão de curso constam no anexo 5. Apresentamos abaixo a representação gráfica da estrutura do curso acompanhada das ementas das respectivas disciplinas.

Estrutura do Curso



Abreviaturas:

PG 1 a 4 Disciplinas componentes do Eixo Temático Políticas de Gestão de RH

RE 1 a 4 Disciplinas componentes do Eixo Temático Reforma Educacional Brasileira

Observação:

Além das atividades presenciais e à distância, que somadas correspondem a 360h (24 créditos), a orientação docente para os trabalhos de conclusão elaborados pelos alunos agregou 15h (01 crédito) à carga horária do curso, totalizando 375h (25 créditos).

Ementas das Disciplinas

Os Recursos Humanos e as Políticas de Gestão do Estado - PG1

No contexto geral das reformas da administração do Estado e da desregulamentação do mercado de trabalho, estuda como estão sendo adotadas, no Brasil e em outros países, formas "flexíveis" de gestão pública que implicam na criação de uma multiplicidade de vínculos formais e informais de trabalho. Faz um balanço da situação dos recursos humanos do setor público, incluindo os resultados e problemas das reformas em curso nos países da Europa e da América do Norte. Examina, em particular, como os pressupostos das reformas combinam os objetivos de contenção de gasto e de busca de eficiências, estimulando a que o setor público ponha em prática os mais diferentes tipos de contratos e de convênios, com entidades privadas e com entidades não-governamentais, para manter ou ampliar a força de trabalho existente. São apresentadas as críticas aos excessos do eficientismo, que muitas vezes ignoram a necessidade de um equilíbrio com as questões de justiça e legalidade como premissas da ação do Estado. No que se refere ao Brasil, é apresentada uma análise do impacto das medidas da reforma administrativa nas áreas de gestão de recursos humanos, abrangendo os aspectos previdenciários. É discutido também como surge e se expande o processo de informalização do trabalho no âmbito do SUS, que aparece como uma "reforma informal" de um determinado setor de Estado.

Grandes Questões da Gestão de RH - PG2

Analisa o contexto político-administrativo das reformas nas suas repercussões sobre a gestão dos recursos humanos que são servidores e empregados públicos, portanto, dos que mantêm vínculo direto com a administração pública. Dá destaque ao estudo das novas relações de trabalho criadas no Brasil pela figura do Emprego Público (celetista) em comparação com as carreiras tradicionais de estatutários, e os problemas decorrentes da condição previdenciária de cada uma dessas modalidades de vínculo do servidor público. As implicações da reforma da Previdência Social são discutidas nesse contexto. São examinadas as normas e perspectivas na criação de carreiras para funções essenciais de Estado, na avaliação de desempenho e no estímulo ao aumento da produtividade. Introduce, por fim, um novo referencial teórico para a gestão do trabalho no setor público, centrado na interação entre funções administrativas (seleção, remuneração, inserção em carreiras, avaliação de desempenho, etc.), funções de desenvolvimento (envolvendo planejamento, processos educativos, etc.) e funções políticas de negociação coletiva para dirimir conflitos.

Regulação dos Vínculos Institucionais Externos - PG3

Estuda as formas "flexíveis" de administração pública com base no referencial teórico da relação agente e principal. Analisa de que maneira, no contexto de contenção de gasto e de busca de eficiências, o setor público de saúde põe em prática os mais diferentes tipos de contratos e de convênios, com entidades privadas, entidades não-governamentais e cooperativas, o que faz com que a gestão de recursos humanos não mais se limite aos "recursos internos" das organizações públicas. Enfoca a situação de certos programas inovadores como o de Saúde da Família, cuja implantação no SUS vem sendo acompanhada por um aumento do grau de precarização das relações de trabalho. Trata dos processos de terceirizações e de parcerias que criam um complexo institucional de prestação de serviços, que constitui também um complexo institucional na gestão de RH. Examina como essas formas diversificadas e intrincadas de vínculo, de remuneração, de tempo de dedicação, etc. do pessoal ativo geram questões legais e conflitos trabalhistas. No plano da análise política, dá destaque ao papel novo dos dirigentes, que estão começando a

assumir diretamente o manejo dessa situação de heterogeneidade sócio-laboral dos recursos humanos do setor público, a fim de diminuir o número e a intensidade dos conflitos criados, implicando em processos de negociação coletiva com maior ou menor grau de formalidade. Em particular, examina-se como a função administrativa dos recursos humanos torna-se: politizada devido ao interesse e envolvimento dos dirigentes; e externalizada, a fim de se materializar um esforço de regulação que possa ter coerência no ordenamento da força de trabalho pertencente ao complexo de organizações que se associam entre si.

Regulação do Trabalho nas Instituições Públicas de Saúde - PG4

São estudados os problemas legais, administrativos e políticos da regulação das profissões de saúde, em particular no contexto das novas funções de Estado, em que as normas legais tendem a ser substituídas por outros instrumentos regulatórios no âmbito das forças do mercado e da atuação corporativa. Elementos de interpretação com base na Teoria da Regulação são estabelecidos para que os alunos possam melhor aquilatar a dinâmica política do trabalho profissional em saúde, em que há um espectro amplo de profissionalismo, que vai desde a figura do médico até às condições de forte informalidade, típicas, por exemplo, do agente comunitário de saúde. O enfoque dirige-se aos novos desafios decorrentes de uma gestão de recursos humanos que se converte num processo contínuo de regulação técnica e política compartilhada por todos os níveis de mando nas organizações públicas. Enfatiza a necessidade de a responsabilidade para com as funções de recursos humanos ser gradualmente diluída entre os vários níveis técnicos e gerenciais no âmbito do SUS, deixando de ser atribuída exclusivamente a seu tradicional nicho técnico, localizado no departamento de recursos humanos. Analisa, finalmente, as possibilidades de sucesso das estratégias regulatórias destinadas a enfrentar as grandes questões de recursos humanos explicitadas na disciplina anterior.

Introdução à Reforma Educacional Brasileira - RE1

Tendo como referência a conjuntura atual e como pano de fundo a evolução da escolaridade e a situação educacional da população, contextualiza o sistema nacional de educação e aborda as bases doutrinárias da reforma educacional brasileira, como expressa na Constituição Federal de 1988 e na LDB de 1996. Estuda as prioridades da política nacional de educação; estratégias de descentralização; focalização na alocação de recursos; avaliação educacional; reforma do ensino superior, médio e fundamental; mecanismos de gestão; e perspectivas para a regulação da formação profissional em saúde (novas bases legais; atores e processos institucionais).

Educação, Trabalho e Formação Profissional em Saúde - RE2

Estuda o desenvolvimento científico, inovações tecnológicas e transformações dos processos de trabalho e seus impactos sobre o perfil e a qualificação profissional, ressaltando as peculiaridades da articulação trabalho e educação no campo da saúde. Com base na nova regulamentação educacional, analisa, criticamente, o conceito de competência para a formação profissional, sua importância e implicações para a área de saúde, tomando as experiências em andamento como objeto de estudo. Reporta-se à estrutura da educação nacional e enfoca as diretrizes curriculares nacionais (conceito e orientações gerais e específicas) e o processo de implantação dessas diretrizes para a educação profissional e para a educação superior.

Avaliação Educacional, Certificação Profissional e Credenciamento Institucional - RE3

A partir do estudo das estratégias e modelos de avaliação do sistema educacional, dos indicadores de recursos humanos de saúde e dos sinais de mercado de trabalho, analisa os nós críticos e os impactos de um processo de avaliação e certificação de competência na área de saúde na perspectiva de um Sistema Nacional de Certificação Profissional, considerando: a regulamentação do exercício profissional; as práticas vigentes, posições e perspectivas das entidades corporativas dos trabalhadores de saúde com relação à certificação e re-certificação profissional; a tipologia e características das instituições de educação superior e de redes institucionais para reconhecimento e certificação educacional.

Articulação Ensino-Serviço na Área de Saúde - RE4

Estuda as bases conceituais e metodológicas da articulação dos processos educacional e de produção de serviços de saúde e seus impactos para a formação profissional e para a educação permanente dos trabalhadores do setor saúde. Tendo como referência alguns projetos e programas selecionados, analisa os desafios e perspectivas imbricados nessa articulação: o Projeto de Profissionalização dos Trabalhadores da Área de Enfermagem (PROFAE); a experiência dos Pólos de Capacitação do Programa de Saúde da Família (PSF); os Programas de Residência Médica (PRM); e o Projeto de Desenvolvimento Gerencial de Unidades Básicas do Sistema Único de Saúde (GERUS).

3. Perfil dos Alunos

Formação Básica	Nº	%
Enfermagem	6	17,6
Psicologia	5	14,7
Pedagogia	4	11,8
Administração de Empresas	3	8,8
Medicina	3	8,8
Direito	2	5,9
Serviço Social	2	5,9
Biomedicina	1	2,9
Ciências Biológicas e Farmácia	1	2,9
Ciências Sociais	1	2,9
Comunicação Social	1	2,9
Educação Física	1	2,9
Letras	1	2,9
Não Informou	1	2,9
Odontologia	1	2,9
Serviço Social e Direito	1	2,9
Total	34	100,0

Instituição	Nº	%
CTRH/CONASS	18	52,9
ANVISA	5	14,7
PROFAE/MS	5	14,7
FIOCRUZ	2	5,9
MS	2	5,9
UnB	2	5,9
TOTAL	34	100
CTRH - UF de Origem	N.º	%
AL	2	11,1
AM	1	5,6
AP	1	5,6
BA	3	16,7
GO	2	11,1
MG	1	5,6
MT	2	11,1
PA	1	5,6
PB	2	11,1
RS	1	5,6
SE	1	5,6
TO	1	5,6
Total	18	100

Função	Nº	%
Consultores Técnicos	7	20,6
Direção de Políticas de RH	6	17,6
Não Informou	6	17,6
Direção de Desenvolvimento de RH	5	14,7
Técnicos Especializados	3	8,8
Assessoramento	2	5,9
Pesquisadores	2	5,9
Gerência de Registros Acadêmicos	1	2,9
Psicólogo	1	2,9
Secretário Administrativo	1	2,9
Total	34	100,0

ANEXOS

ANEXO 1. QUADRO DE DOCENTES RESPONSÁVEIS PELAS DISCIPLINAS E CONVIDADOS PARA MESAS REDONDAS

Módulo Temático 1	Os Recursos Humanos e as Políticas de Gestão do Estado	Introdução à Reforma Educacional Brasileira
Mesas Redondas	<p>Responsáveis Prof. Roberto Passos Nogueira Prof. Oviromar Flores</p> <p>Convidados Prof. Paulo Seixas (MS) Prof. Helmut Schwarzer (IPEA)</p>	<p>Responsáveis Prof. José Paranaguá de Santana Prof. Jacques Rocha Velloso</p> <p>Convidados Prof. Ricardo Coelho (MEC) Prof. Jorge Abrahão (IPEA) Profa. Maria Auxiliadora C. Christófaro (UFMG)</p>
Módulo Temático 2	Grandes Questões da Gestão de RH	Educação, Trabalho e Formação Profissional em Saúde
Mesas Redondas	<p>Responsáveis Prof. Roberto Passos Nogueira Prof. Oviromar Flores</p> <p>Convidados Prof. Jorge Solla (SMS de Vit. da Conquista-BA) Prof. Sábado Nicolau Girardi (NESCON/UFMG)</p>	<p>Responsáveis Prof. José Paranaguá de Santana Profa. Lynn Dee Silver</p> <p>Convidados Profa. Antônia Aranha (UFMG) Prof. José Nagib (UFMG) Profa. Rita Sório (MS)</p>
Módulo Temático 3	Regulação dos Vínculos Institucionais Externos	Avaliação Educacional, Certificação Profissional e Credenciamento Institucional
Mesas Redondas	<p>Responsáveis Prof. Roberto Passos Nogueira Prof. Oviromar Flores</p> <p>Convidados Prof. Wagner Gonçalves (MPF) Profa. Márcia Teixeira (FIOCRUZ) Prof. Paulo Seixas (MS)</p>	<p>Responsáveis Prof. José Paranaguá de Santana Prof. Bernardo Kipnis</p> <p>Convidados Prof. João C. Alexim (Consultor) Profa. Cláudia Marques (PROFAE/MS) Profa. Maria Auxiliadora C. Christófaro (UFMG)</p>
Módulo Temático 4	Regulação do Trabalho nas Instituições Públicas de Saúde	Articulação Ensino-Serviço na Área de Saúde
Mesas Redondas	<p>Responsável Prof. Roberto Passos Nogueira</p> <p>Convidada Profa. Conceição A. P. Rezende (Câmara dos Deputados)</p>	<p>Responsáveis Prof. José Paranaguá de Santana Profa. Lynn Dee Silver</p> <p>Convidadas Profa. Vera Lúcia Vilar de Araújo Bezerra (CNRM) Profa. Rita Sório (MS) Profa. Débora Bertussi (MS) Profa. Maria Auxiliadora C. Christófaro (UFMG)</p>

ANEXO 2. RELAÇÃO DOS TÍTULOS DOS TRABALHOS DE CONCLUSÃO DE CURSO

N.º	Título	Alunos - Instituição	Orientação
1.	Recursos Humanos em Saúde: Estudos das Modalidades de Vínculos da Secretaria da Saúde do Estado da Bahia no período de 2000 a 2002	Ana Ester Oliveira da Silveira Borges, José Carlos Barboza Filho e Rosa Ceci de Oliveira Santos - CTRH/BA	Prof. Roberto P. Nogueira
2.	Programa de Avaliação e Desempenho	Caterine Dossis Perillo e Julieta Maria da C. Pinheiro - CTRH/GO	Prof. Roberto P. Nogueira
3.	Proposta de Diretrizes para a Municipalização da Força de Trabalho Descentralizada da FUNASA	Clécia Maria Silva Lopes - CTRHMG	Prof. Roberto P. Nogueira
4.	O Processo de Trabalho do Componente I do PROFAE	Estela Maura Padilha, Maria Nazareth Garcia Lôbo e Teresa Christine P. Morais - PROFAE/MS	Prof. Roberto P. Nogueira
5.	PROFAE, Uma Estratégia Inovadora de Política Pública de Gestão de Recursos Humanos nos Anos 2000?	Euzi Adriana B. Rodrigues e Luiza Beatriz R. Acioli de A. Silva - PROFAE/MS	Prof. Roberto P. Nogueira Profª. Rita Sório
6.	O PSF e a Regulação dos Vínculos Institucionais Externos	Janete Romeiro Roza - FIOCRUZ e Valdemar de Almeida Rodrigues - NESP/CEAM/UnB	Prof. Roberto P. Nogueira
7.	Análise do Perfil dos Docentes dos Cursos de Formação do Auxiliar de Enfermagem do PROFAE no Estado da Paraíba	Josenilta D. de Morais Lira e Rita Pereira de Brito Alves - CTRH/PB	Prof. Roberto P. Nogueira Profª. Maria Bernadete de S. Costa
8.	Avaliação do Desempenho de Recursos Humanos da ANVISA: Estudo de Caso	Lucely de Oliveira Gonçalves e Maria Gorete Gonçalves Selau - ANVISA	Prof. Roberto P. Nogueira
9.	Projeto Piloto de Avaliação de Desempenho do Trabalho na Coordenadoria de Hemocentros de Alagoas - COHEAL	Maria do Socorro P. Tenório e Vera Lúcia V. Martins - CTRH/AL	Prof. Roberto P. Nogueira Profª. Therezinha Faria da Costa
10.	Plano de Gestão de Recursos Humanos: Uma Proposta de Gestão de Recursos Humanos para a Secretaria de Estado de Saúde de Sergipe no período de agosto de 2002 a dezembro de 2003	Maria Florice Brito - CTRH/SE	Prof. Roberto P. Nogueira
11.	Regulação dos Vínculos Institucionais Internos e Externos	Nilce Dias Coelho - CTRH/AP	Prof. Roberto P. Nogueira
12.	Análise das Perspectivas e Estratégias para a Implantação das Escolas Técnicas do SUS nos Estados do Amazonas, Tocantins e Pará	Aldira de Almeida N. Barbosa - CTRH/TO, Evangeline Maria Cardoso - CTRH/AM e Rosângela Rocha Pires - CTRH/PA	Prof. José Paranaguá de Santana e Profª. Maria Auxiliadora C. Christóforo
13.	O Processo de Construção dos Cursos de Saúde Coletiva com Concentração em Vigilância Sanitária: Uma Articulação entre Ensino e Serviço	Cláudia Cristina Santiago Gomes e Maria Umbelina Dumont - ANVISA	Prof. José Paranaguá de Santana e Profª. Maria Auxiliadora C. Christóforo
14.	Reflexões Acerca de Alguns dos Atuais Desafios da Formação em Saúde no Brasil	Cristianne Maria Famer Rocha - CTRH/RS	Prof. José Paranaguá de Santana e Profª. Maria Auxiliadora C. Christóforo
15.	Importância da Educação Permanente na Área de Saúde	Jorde Francisco de Souza - CGPRH/MS, Pedro Vieira da Silva - EXE/UnB e Terezinha Francisca Moreira - SAS/MS	Prof. José Paranaguá de Santana e Profª. Maria Auxiliadora C. Christóforo
16.	Sustentabilidade da Política de Educação Profissional no Brasil na Área da Saúde	Márcio da Costa Arruda - PROFAE/MS	Prof. José Paranaguá de Santana e Profª. Maria Auxiliadora C. Christóforo
17.	Processo de (Re) Construção dos Currículos Centrados nas Disciplinas em Currículos por Competências: O Caso da EPSJV/FIOCRUZ e suas Implicações para a RET-SUS	Renata Reis Cornélio - FIOCRUZ	Prof. José Paranaguá de Santana e Profª. Maria Auxiliadora C. Christóforo
18.	Sistematização do Projeto Político Pedagógico da Escola de Saúde Pública "Dr. Agrícola Paes de Barros" - Mato Grosso	Reni Aparecida Barsaglini- MT e Valdelírio Venites - CTRH/MT	Prof. José Paranaguá de Santana e Profª. Maria Auxiliadora C. Christóforo

ANEXO 3. AVALIAÇÃO DO CURSO REALIZADA PELOS ALUNOS

Do total de 34 alunos, 27 (79,4 %) responderam o roteiro de avaliação.

I. CONTEÚDOS ABORDADOS NO CURSO

(para os itens de 1 a 3, assinalar com “X”)

ASPECTOS CONSIDERADOS	CORRESPONDERAM			NÃO CORRESPONDERAM
	Plenamente	Na sua maior parte	Parcialmente	
I.1. RELEVÂNCIA				
PG	17 (63,0%)	10 (37,0%)	-	-
RE	16 (59,3%)	11 (40,7%)	-	-
I.2. PROFUNDIDADE DE ABORDAGEM				
PG	11 (40,7%)	15 (55,6%)	1 (3,7%)	-
RE	11 (40,7%)	15 (55,6%)	1 (3,7%)	-
I.3. ENCADEAMENTO ENTRE OS MÓDULOS				
PG	15 (55,6%)	12 (44,4%)	-	-
RG	16 (59,3%)	11 (40,7%)	-	-

I.4. Outras considerações sobre conteúdo - gerais ou específicas para cada eixo temático (RE-Reforma Educacional Brasileira e PG-Políticas de Gestão de RH)
Acho que todos os conteúdos foram bastante atuais, bem trabalhados. Nos momentos presenciais eram cada vez mais assimilados garantindo um melhor aprofundamento.
Os conteúdos temáticos foram bem contextualizados, atualizados, atendendo os objetivos propostos, pois abriam novos horizontes oferecendo condições de perceber as dificuldades e entraves na gestão de RH, e com subsídio necessário para trabalhar - articulação ensino-serviço.
Conteúdo muito rico.
Na minha opinião o curso atingiu o objetivo esperado, gostaria apenas de ressaltar que o tempo destinado à exposição dos temas foi restrito para um maior aprofundamento das questões abordadas.
Os conteúdos gerais e específicos das áreas temáticas foram requisitados e de grande excelência. Os atores conseguiram atingir os pontos críticos de gestão de RH e de articulação ensino-serviço, bem como os aspectos relevantes de reforma do estado.
Textos de RE de difícil entendimento.
Que os textos de RE fossem mais objetivos, com a linguagem mais clara.
Alguns textos muito difíceis ou de profundidade filosófica dificultou o entendimento. Porém reconheço que talvez o nosso tempo para nos dedicar "voluntariamente" a nos aprofundar na leitura não tenha sido suficiente.
Aprofundamento maior do tema RE, dando ênfase no ensino profissional e no tema competência. Ensino por competência, avaliação por competência e certificação por competência.
O módulo II ficou um tanto obscuro, no tocante à RE, pois os textos não eram tão objetivos, tinham uma leitura "difícil", que desestimulou a busca do entendimento.
PG – as leituras e os temas abordados resgataram algumas responsabilidades que antes não eram vistas e aprofundaram conhecimentos nesta área. RE – Trouxe aproximação do gestor com a área de educação e um despertar para a busca de novos conhecimentos e aprofundamentos.
Achei tudo excelente. Aprendi muito e tanto a forma como os conteúdos foram excelentes. A discussão da NOB-RH-SUS deveria ter acontecido antes...
O conteúdo foi muito atualizado possibilitando entender melhor o processo de trabalho em que estava envolvido. Considerei o repasse da informação coerente com as necessidades do serviço. De certa forma o conteúdo respondeu as minhas expectativas.
Acredito que os conteúdos de ambos os eixos estiveram pertinentes com o objetivo do curso. Foram textos atuais e polêmicos que propiciaram o desencadeamento do pensamento lógico e crítico do processo de aprendizado.
De maneira geral os conteúdos foram bastante abrangentes do ponto de vista teórico, mas poder ter sido mais aprofundados no ponto de vista de discussão direta.
Os módulos foram enriquecedores em termos de conteúdo e creio que a participação do grupo foi efetiva.
PG - Os conteúdos dos temas abordados aproximaram meus conhecimentos trazendo novas perspectivas bem como me fizeram ver a grande responsabilidade que é ser gestor de RH. RE – Fizeram com que eu refletisse na importância que tem a educação em aproximar os gestores de RH com os órgãos formadores de recursos humanos.
1.2 –No curso talvez não, mas acho que caberia, mais ao aluno dar o aprofundamento necessário a sua necessidade. 1.3 – Citei a necessidade de complementar (ou construir um “lastro/background) com conceitos básicos como por exemplo: estado, processo educativo.

I.5. Sugestões
Com relação ao último módulo, acho que teria sido bastante interessante se tivessem chamado para participar do debate alguns atores envolvidos "na porta" do diversos projetos discutidos como: residente de medicina, gestor local de UBS, diretor de escola, médico, enfermeiro ou ACS do PSF. Se bem que a participação da médica que veio no lugar da Célia Regina, veio mesmo comprovar que será excelente. A experiência apresentada pela Maria Leopoldina comprovou isso. Pois ela falou da experiência do dia-a-dia nessa situação. Acredito que colocar um professor ou um aluno do PROFAE, também seria valioso.
A disponibilidade do site, para que possamos dar continuidade. Nós nos atualizaremos.
Educação continuada.
Manutenção do site, enviando sempre textos e outras matérias para mais enriquecimento nosso.
Destinar maior número de horas para o momento presencial considerando que foi muito rica a troca de experiências e a oportunidade de discutirmos questões bastantes polêmicas da área de RH.
Educação Continuada para que possamos sempre estar nos atualizando.
Continuem escrevendo e encaminhando para os ex-alunos os textos.
Inclusão do controle social como parte participante em mesas. O seu olhar sobre a gestão de RH no SUS.
Maior período presencial.
Só o tempo vai nos levar a uma adaptação nessa nova forma de estudar e nos libertar da "carteira escolar" e "tarefinha de casa".
Considerando que os palestrantes, na maioria dos casos, ocuparam grande parte do tempo ficando pouco tempo para o debate, uma vez que os mesmos, sempre, ao terminarem as suas apresentações já tinham que e retirar inibindo os participantes de formularem perguntas.
Antes de iniciar o curso com estas características seria interessante expor como funcionaria, de modo bem genérico, cada uma das instituições ou programas representados neste.
Os exercícios domiciliares e momento presencial poderiam ter uma reversão na seqüência pelos mesmos alternadamente, ou seja, apresentação do conteúdo e a seguir exercícios domiciliares ou vice-versa.
Em termos de conteúdo, creio sair com conhecimentos fortalecidos quanto à RE e ter aprendido bastante em PG.
Nos próximos cursos incluir temas, aprofundar temas de negociação coletiva e cooperação técnica.
Manter a proposta para outros servidores das SES.
Criar outros mecanismos de discussões das políticas de gestão/educação de RH no SUS (educação permanente, mestrado, encontros, seminários, etc).
Dar continuidade através da educação continuada, não só via Internet, mas de forma presencial pelo menos uma vez por semestre.
Poderia até ser intitulado “oficina de Egressos do Curso de Especialização”.
Manter acesa a vontade e a crença de que é preciso ensinar cada vez mais que as pessoas, sejam elas quem seja, todos, independente de grau, gênero, profissão, ou posicionamento social, precisam e necessitam, cada vez mais de aprendizagem, de ensino, de oportunidade novas de conhecimento, de informações inovadoras que possibilitem a construção, a transformação ou a implementação de novas posturas críticas.
Ampliar o momento presencial de cada disciplina.
Que em breve o NESP possa oferecer outros cursos dentro de gestão de RH, mantendo os alunos informados sobre as mudanças no SUS.
Nos próximos cursos devem ser aprofundados temas como cooperação técnica que é uma das missões do gestor de RH.
Trabalhar esses conceitos (contextualizados) em determinado momento do curso.
Mais 2 (dois) módulos seriam suficientes pois com isso aumentaria os contatos presenciais que são momentos de troca, conseqüentemente conhecimento e crescimento individual e coletivo.

II. METODOLOGIA ADOTADA NO CURSO

(de 1 a 4 assinale "X")

ASPECTOS CONSIDERADOS	CORRESPONDERAM			NÃO CORRESPONDERAM
	Plenamente	Na sua maior parte	Parcialmente	
II.1. TEXTOS				
PG	14 (51,9%)	12 (44,4%)	1 (3,7%)	-
RE	13 (48,2%)	12 (44,4%)	2 (7,4%)	-
II.2 ENCADEAMENTO DAS ATIVIDADES À DISTÂNCIA COM O MOMENTO PRESENCIAL CORRESPONDENTE				
PG	16 (59,3%)	10 (37,0%)	1 (3,7%)	-
RE	16 (59,3%)	10 (37,0%)	1 (3,7%)	-
II.3. SISTEMÁTICA DE TUTORIA*				
PG	14 (56,0%)	7 (28,0%)	4 (16,0%)	-
RG	14 (56,0%)	7 (28,0%)	4 (16,0%)	-
II.4. SISTEMÁTICA DE COMUNICAÇÃO				
PG	20 (74,1%)	6 (22,2%)	1 (3,7%)	-
RG	20 (74,1%)	6 (22,2%)	1 (3,7%)	-

*dois alunos não responderam este sub-item.

II.5. Outras considerações sobre metodologia - gerais ou específicas para cada eixo temático (RE-Reforma Educacional Brasileira e PG-Políticas de Gestão de RH)
Não utilizei muita a comunicação via internet com o tutor, embora soubesse se precisasse poderia contar.
A metodologia adotada foi satisfatória, mesmo com um curso à distância, senti que da para ser bastante refletivo e crítico.
A metodologia apesar de ser à distância tornou-se muito presente, pois no momento presencial, trouxe bastante entrosamento entre os módulos. Houve uma relação bem presente teoria x prática.
A metodologia foi muito boa, dando condições que você questionasse os textos e caso não conseguisse teria o momento a discussão do grupo.
A metodologia adotada atende a minha expectativa.
Tive dificuldade com a metodologia à distância.
Ainda não tivemos uma cultura para o ensino à distância, mas esta forma semi-presencial é uma estratégia interessante, mas ainda assim penso que a exposição antes do exercício para posterior debate ajudariam mais a consolidação dos conhecimentos.
O momento presencial poderia ter mais um dia, possibilitando mais entrosamento entre as pessoas. Foi bem interessante a aproximação sucessiva dos temas.
Os exercícios deveriam ter questões que abarcassem mais os conteúdos. Poderia ser utilizado um roteiro para cada disciplina de modo a estabelecer o pleno entendimento destas (sei que para alguns isso não funcionaria ou não seria interessante, mas gosto desta estratégia de estudo).
Apesar de ser uma metodologia nova, a mesma atende as expectativas.
Acho que os primeiros textos foram mais difíceis, sobretudo do eixo temático RE (eram muito grandes) talvez isso pudesse ser revisto em outras edições deste mesmo curso.
A metodologia bastante inovadora foi facilitadora de forma de aprendizagem.
Este ensino a distância foi muito importante, principalmente pela oportunidade de pesquisa, tempo e possibilidade de estudo.
De maneira geral muito boa.
Embora seja uma nova metodologia, correspondem as expectativas de aproveitamento do curso.
II.2 – Num primeiro momento havia um descompasso, depois os coordenadores adequaram questões ao perfil da clientela.
II.3 e II.4 – Acho que não utilizamos (nós alunos) adequadamente a tutoria de modo a “ discutir”, questionar , tirar dúvidas.
II.6. Sugestões
Apesar de vários textos disponibilizados, acho que poderia ter-se criado mecanismos que pudessem facilitar o acesso aos livros da UnB, no que diz respeito a empréstimo (para os alunos dos Estados). Sabemos que poderíamos contar com esse serviço, porém achei complicado ir a procura da biblioteca (não sei onde fica). Acho que conhecer as instalações da UnB no início do curso é importante para os alunos
Aumentar a carga horária dos momentos presenciais.
Melhorar o sistema de comunicação
Não dividir os grupos por instância de governo, isto não favoreceu a articulação entre representantes do nível federal com os estados (utilizar os grupos mesclados, como foi no último módulo)
Encontros mensais com dois dias intensificariam as discussões coletivas.
De alguma forma manter uma troca de informações mais intensa, o envio das questões e uma avaliação imediata das respostas quase às vésperas do módulo não são suficientes para caracterizar uma relação inter módulos.
Maior tempo para os debates.
Acredito ser interessante e gostaria que se concretizasse um curso de nível de mestrado, mantendo o mesmo tema e complementando-o.
Pode-se investir nesta metodologia para outros cursos de interesse para as políticas públicas.
Sugiro que em uma outra oportunidade possamos participar de curso voltado a saúde pública, educação em saúde pública em uma abordagem quem sabe mais política.
Sugiro que as respostas da tutoria sejam personalizadas, isto é, achei fria a forma de escalas de 1 a 5.

III. OUTROS COMENTÁRIOS

<p>Não pude dentro dos prazos estabelecidos entregar o formulário para a carteira de estudante, o que me deixou um pouco triste, pois ia me sentir extremamente orgulhosa de ter uma carteira da UnB. Talvez nos próximos cursos à distância esse formulário também seja preenchido no local de realização do curso. Ressalto a competência dos coordenadores do Curso (Roberto, Auxiliadora e Paranaguá). Realmente um curso dessa natureza tinha que contar com pessoas com a experiência e capacidade intelectual desse nível. A responsabilidade de conduzir um processo pedagógico voltado para Políticas Públicas não é para qualquer um.</p> <p>Quanto a escolha dos palestrantes achei pertinente ao assunto que estava sendo abordado, porém achei que o tempo destinado para o debate, se tornava "curto" para um debate mais aprofundado, haja visto que os convidados foram pessoas importantes e com tempo "apertado" para outros compromissos. Sugiro à coordenação, acrescentar mais um dia presencial, para que pudéssemos esgotar mais as discussões. Três dias é o ideal. Acho que poderíamos ter usado mais a nossa capacidade criativa para movimentar mais as aulas com dinâmica de grupo, apresentação de grupo como teatro, etc. Teria sido interessante demais, pois iria provocar a participação de algumas pessoas que são mais retraídas e não gostam de falar.</p>
<p>Apesar de ter sido um curso corrido diante de todas as atividades e demandas do meu serviço, mas valeu muito, cresci como pessoa e mais ainda como profissional. Os professores de excelentes níveis bem como os expositores. Grande parte da clientela do curso estava estacionados no tempo em relação à atividade acadêmica e isso contribuía muito para o nosso serviço, principalmente quando se tem a coragem ainda de se discutir e enfrentar às vezes interesses contrários dentro do nosso próprio sistema de saúde. Valeu muito.</p>
<p>O curso de especialização trabalhou as nossas argumentações enquanto gesto, agora de forma bem fundamentada, dando condições de nos posicionar quanto ao nosso papel de gestor.</p> <p>A comunicação via internet foi uma experiência boa, apesar dos atropelos.</p>
<p>Que o site do curso continue sendo uma fonte de pesquisa permanente.</p>
<p>Espero que este curso não pare por aqui. Que se dê continuidade a outros cursos na mesma modalidade, para que outros gestores de RH tenham oportunidade de viver esta experiência e melhorar sua atuação no serviço.</p> <p>Paranaguá, Roberto e Dora, vocês fizeram com que acreditássemos num processo de mudança e que nós seremos os atores responsáveis por esta mudança</p>
<p>Continuidade do projeto é importante.</p>
<p>Melhor integração da turma que aconteceu apenas no último módulo.</p>
<p>Gostaria que a continuidade desta temática fosse oferecida no nível de mestrado.</p> <p>Aproveito a oportunidade para parabenizar a equipe de coordenação pelo brilhantismo na condução do curso.</p>
<p>Dar prosseguimento, com a realização de outros cursos.</p>
<p>Foi extremamente enriquecedor o curso, em todas as suas nuances, de modo que adquiri uma clareza conceitual sobre os temas estudados com um aprendizado significativo.</p>
<p>Parabenizamos as equipes da coordenação acadêmica e administrativa</p>
<p>Parabéns a todos, a coordenação executiva, a OPAS, a UnB e ao MS pela brilhante iniciativa e crédito na realização desta iniciativa.</p>
<p>Foi enriquecedora a convivência com a equipe do NESP e sem dúvida acabei aprendendo “por osmose” um pouco da rica experiência dos nossos mestres.</p> <p>Torço para que em breve o NESP possa oferecer outros cursos de especialização e que de repente possamos estar juntos outra vez.</p> <p>Espero que o aprendizado possa contribuir para uma nova atitude no meu dia-a-dia.</p> <p>Obrigada pelo carinho com que vocês nos receberam. Espero que “tchau” seja um “até breve” em um novo curso.</p>
<p>Coordenação técnica (Alicio, Terezinha e Valdemar) sempre solícita também merecem parabéns.</p>