



**GOVERNO DO ESTADO DO TOCANTINS
SECRETARIA DA SAÚDE
COMISSÃO INTERGESTORES BIPARTITE**

RESOLUÇÃO – CIB Nº 070 /2004, de 05 de agosto de 2004.

Dispõe sobre o Projeto de Implantação de Núcleos de Gestão do Trabalho e da Educação Permanente.

O PRESIDENTE DA COMISSÃO INTERGESTORES BIPARTITE DO TOCANTINS, no uso de suas atribuições legais e regimentais, conferidas através das disposições da Portaria nº 931/1997, em especial o art. 2º, expedida pela Secretaria da Saúde do Estado do Tocantins, c/c os arts. 5º e 14º, do Regimento Interno da Comissão Intergestores Bipartite – CIB/TO, e,

Considerando a análise, discussão e pactuação do Plenário da Comissão Intergestores Bipartite em Reunião Ordinária realizada em 05 de agosto de 2004;

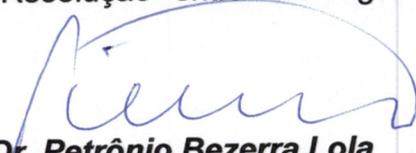
Considerando, a necessidade de possibilitar o desenvolvimento da Gestão e Regulação do trabalho e da educação permanente municipalizando a identificação e respostas às demandas de formação e a organização dos servidores da saúde;

Considerando ainda, estimular a criação de uma rede estadual de avaliação e planejamento em RH, através da articulação dos atores do SUS envolvidos com gestão da educação e do trabalho.

RESOLVE:

Art. 1º Aprovar o Projeto de Implantação de Núcleos de Gestão do Trabalho e da Educação Permanente; na forma do anexo;

Art. 2º Esta Resolução entra em vigor nesta data, após sua publicação.


Dr. Petrônio Bezerra Lola
Presidente



ESTADO DO TOCANTINS
SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE
DIRETORIA DE RECURSOS HUMANOS
COORDENAÇÃO DE GESTÃO DA EDUCAÇÃO NA SAÚDE

CEO - FMS
CRM/MS

PROJETO DE IMPLANTAÇÃO DE NÚCLEOS DE GESTÃO
DO TRABALHO E DA EDUCAÇÃO PERMANENTE

Governador do Estado
Marcelo Miranda

Secretário da Saúde
Petrônio Bezerra Lola

Diretor de Recursos Humanos
Jânio Potengi C. Carvalho

Coordenadora de Gestão da Educação na Saúde
Shirlaine Valeriano A. Barbosa

Equipe Técnica
Auriman Cavalcante Rodrigues
Elisana Ligia Garcia Barboza
Nígima Cristina Fonseca
Sivaldo Santos Moraes
Marcelo Rocha Coelho
Maria do Socorro Andrade Modesto
Osmilde Sousa Lacerda
Rosicler Lopes Ribeiro Guimarães

Palmas, julho de 2004

ÍNDICE

Apresentação	04
Justificativa	05
Objetivos	08
<i>Geral</i>	08
<i>Específico</i>	08
Metodologia	10
Atividades	12
Orçamento	13

APRESENTAÇÃO

A nova postura do Ministério da Saúde frente aos desafios da gestão e formação de recursos humanos do Sistema Único de Saúde (SUS) tem se caracterizado de forma diferente o compromisso da gestão federal no campo das relações de trabalho e do ensino das profissões de saúde. Uma arena nada fácil pois, se o fosse, já teria sido enfrentado em governos anteriores.

O slogan "Recursos Humanos: um desafio do tamanho do SUS", expressa bem a complexa e urgente tarefa que gestores e profissionais de saúde, docentes, sindicatos, associações e demais instituições envolvidas com a missão de desenvolver a tecnologia leve do sistema vêm enfrentando ao longo do processo de implantação do SUS no país.

No estado e municípios do Tocantins os problemas e desafios em torno da questão de Recursos Humanos contemplam os mesmos do restante do país só que num grau de maior complexidade. Portanto, a proposta de implementar a política de educação permanente para formação e desenvolvimento profissional e acelerar o processo de gestão e regulação do trabalho se insere no contexto de novas e resolutivas respostas aos graves problemas do Sistema Único que a atual gestão estadual vêm construindo no coração do Brasil.

JUSTIFICATIVA

O Sistema Único de Saúde no estado e municípios do Tocantins ao longo dos anos de sua construção vêm precariamente enfrentando as questões postas pela educação profissional e pelo gerenciamento dos recursos humanos nas unidades básicas de saúde, na rede hospitalar e a nível dos quadros centrais das secretarias que desenvolvem o acompanhamento e planejamento das ações de saúde na perspectiva de concretizar os princípios e diretrizes do SUS.

Estes dois campos abrangentes e complexos da gestão e regulação e da formação profissional são acompanhados muito mais reproduzindo as práticas tradicionais e conservadoras de administração de pessoal e da educação continuada e portanto, gerando poucas mudanças efetivas nestas áreas.

A formação e desenvolvimento profissional identifica-se por uma situação problemática relativa às ações de capacitação, caracterizando-se pela inexistência de uma política de formação e desenvolvimento profissional comum a todos os setores (diretrizes desenvolvimento de RH, concepção de processo de formação, linha metodológica etc.); Ausência de planejamento institucional na condução da formação e desenvolvimento profissional, com crescente pulverização desta competência nas áreas/setores que implementam a partir de sua experiência/vivência profissional e pessoal; Desconhecimento da Política Nacional de Recursos Humanos para o SUS por parte dos técnicos; Diferentes concepções estruturam a cultura dos serviços, trazendo implícitas concepções do trabalho, de relações de poder, de participação, de estilos educacionais, conteúdos e características das demandas; Inexistência de ação sistêmica, prevalecendo processo de trabalho e de capacitação isolado e fragmentado, levando à formulação de programas de capacitação desvinculados da prática concreta.

Em relação à Gestão do Trabalho, esta apresenta problemas relacionados à estrutura organizacional, a precarização do trabalho na saúde, ausência de instâncias de pactuação, a inexistência de Plano de Cargos Carreira e Salário, dentre outros problemas relacionados à gestão do trabalho.

Diante do frágil protagonismo do nível municipal nos processos de gestão do trabalho e da educação e nas estratégias de descentralização destas ações se propõe a implantação de núcleos municipais e estadual de gestão do trabalho e da educação na saúde.

Simultaneamente apresenta-se um quadro de situações favoráveis ao projeto, identificadas no estágio atual da Sesau/MS:

1. Determinação e apoio institucional do Secretário Estadual de Saúde no tocante às mudanças a serem processadas e da nova filosofia de trabalho.
2. A implantação dos Pólos de Educação Permanente (Rodas de Articulação Interinstitucional) e o processo de reordenamento das ações de formação e educação em saúde no Ministério da Saúde com extensão para os Estados e Municípios e incorporando o paradigma da Educação Permanente em Saúde e integralidade.
3. A Elaboração do PPA 2004-2007, centralizando na Educação Permanente o orçamento das capacitações realizadas pelas Diretorias/áreas técnicas da SESAU abrindo possibilidades de redirecionar a política das capacitações na perspectiva de desenvolver processos educativos na lógica da educação permanente.

Diante da situação levantada e em resposta à emergência destes problemas propõe-se implantação de núcleos municipais e estadual de gestão do trabalho e da educação, além da estruturação do Centro de

educação do SUS. O desafio maior será de inaugurar um caminho de reconstrução de conceitos e práticas que contemplem uma nova direção: de processos, de grupos, de mudanças, de objetivos coletivos, de integração, de educação permanente em saúde e de gestão do trabalho.

Num contexto geral, o Estado na gestão da formação do profissional e regulação do trabalho do SUS vêm sofrendo as consequências destes problemas que ora se convertem em desafios pois há uma perspectiva de reconstrução de relações e processos que abram novos caminhos no campo de RH.

O trabalho cooperativo propicia a interação entre as experiências individuais e coletivas. Ao recuperar a possibilidade de dar voz aos trabalhadores, o sujeito recupera a responsabilidade sobre o seu processo de trabalho e o comprometimento com a instituição. Se o trabalhador não se sente sujeito do trabalho o trabalho será encarado como uma tarefa e portanto alguma atividade que deve ser cumprida com o menor esforço possível e sem o menor comprometimento com o desenvolvimento institucional

OBJETIVOS

GERAL

Possibilitar o desenvolvimento da Gestão e Regulação do trabalho e da educação permanente municipalizando a identificação e respostas às demandas de formação e organização dos servidores da saúde.

ESPECÍFICOS

Implantar Núcleos Municipais de Gestão do Trabalho e Educação Permanente nos municípios de Araguaína, Gurupi e Palmas para se constituírem centros de referência regional;

Garantir o provimento de equipamentos e material de consumo necessários ao funcionamento adequado dos Núcleos;

Possibilitar a implantação de uma infra-estrutura, a nível estadual, de suprimentos e equipamentos que dêem suporte às atividades de formação, articulação do trabalho e mobilização de gestores de RH;

Proporcionar a formação e desenvolvimento de técnicos a partir da concepção da educação permanente para ressignificar os processos educativos dos profissionais já inseridos no sistema;

Organizar e alimentar um sistema de informação de gestão de RH para subsidiar as atividades e o planejamento das ações;

Estimular a criação de uma rede estadual de avaliação e planejamento em RH, através da articulação dos atores do SUS envolvidos com gestão da educação e do trabalho;

Promover a municipalização da gestão da educação e do trabalho garantindo a descentralizando dos níveis federal e estadual e o atendimento resolutivo dos problemas.

METODOLOGIA

Um dos grandes desafios de um processo dinâmico e processual é a capacidade que temos de incluir os outros. Numa política descentralizadora e municipalizadora é difícil por que a inclusão não significa ter a capacidade de fala garantida. O trabalho em saúde é um campo intersetorial de praticas é também um campo interdisciplinar de conhecimentos.

A Educação Permanente é um processo de transformação das relações entre os sujeitos os saberes, as metodologias e as praticas, pautadas na necessidade e na percepção dos atores envolvidos, resgatando ou ressaltando o poder decisório, a capacidade de construção do coletivo.

Para tanto a proposta metodológica para a implantação dos núcleos municipais de gestão da educação e de gestão do trabalho, contará com três oficinas de sensibilização e apresentação da proposta para gestores e técnicos dos municípios de Araguaína, Gurupi e Palmas.

Serão realizados Seminários é uma importante metodologia para ampliar a compreensão dos atores do sistema sobre gestão da Educação e do trabalho. Assim, estrutura-se uma ação que possibilita a maior participação de atores, que se tornam atores estratégicos no sistema. O ator estratégico é um ator da base loco-regional capaz de construir consensos e propor formulações inovadoras dentro do sistema. Esta ação tem o propósito de assessorar os municípios na etapa de implantação dos Núcleos Municipais. Além de técnicos da SESAU - TO, também serão convidados técnicos do Departamento de Gestão da Educação e do Trabalho da SGTES/MS.

Visando tornar claro o processo de trabalho no que diz respeito à Gestão do trabalho, cada município/SESAU - TO deverá elaborar e implantar fluxos e rotinas estaduais e municipais para gestão e regulação do trabalho. Sugere-se para a construção destes fluxos e rotinas metodologias participativas.

Para os processos educativos em curso, serão realizadas reuniões de avaliação destes, na perspectiva de reconstruir programas de capacitação na lógica da educação permanente. Esta avaliação deverá acontecer em cada município e também no nível estadual, com a participação dos atores envolvidos nos processos de capacitação (profissionais, áreas técnicas, gestores, dentre outros).

A infra-estrutura, do Centro de Educação do SUS, a nível estadual, será montada com suprimentos e equipamentos para dar suporte às atividades de formação, articulação do trabalho e mobilização de gestores de RH;

ATIVIDADES

1. Realizar Oficinas de sensibilização e apresentação da proposta para gestores e técnicos dos municípios;
2. Realizar Seminários sobre a Gestão do Trabalho e da Educação;
3. Assessorar os municípios na etapa de implantação dos Núcleos Municipais;
4. Elaborar e implantar fluxos e rotinas estaduais e municipais para gestão e regulação do trabalho ;
5. Divulgar fluxos e rotinas estaduais e municipais de gestão da educação;
6. Realizar reuniões para avaliação dos processos educativos em curso e reconstruir programas de capacitação na perspectiva da educação permanente;
7. Implantar infra-estrutura, do Centro de Educação do SUS, dos núcleos municipais e do núcleo estadual, com suprimentos e equipamentos para dar suporte às atividades de formação, articulação do trabalho e mobilização de gestores de RH;

ORÇAMENTO

02 Especificação	03 - Concedente	04 - Proponente	05 - Sub Total
Consultoria			
Diárias	16.500,00		
Material de Consumo			
Passagens	5.000,00		
Serviços de Terceiros -Pessoa Física			
Serviços de Terceiros -Pessoa Jurídica	30.000,00		
Reforma adequação/recuperação (serviços de terceiros - pessoa física ou jurídica)			
Sub total por Categoria Econômica			
Conclusão de etapa/total			
Construção/nova			
Ampliação e			
Equipamento e material permanente	435.130,00		
Sub total por categoria econômica			435.130,00