



FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ
CENTRO DE PESQUISAS AGGEU MAGALHÃES
DEPARTAMENTO DE SAÚDE COLETIVA
Curso de Especialização em Gestão do Trabalho e da
Educação na Saúde



Virmond Dias Trindade

**GESTÃO EM SISTEMA DE PREPARAÇÃO DE
PESSOAL**

Um Estudo na Secretaria da Saúde no Município de
Camaçari/BA no período 2006-2007

RECIFE

2008

Virmond Dias Trindade

GESTÃO EM SISTEMA DE PREPARAÇÃO DE PESSOAL

Um Estudo na Secretaria da Saúde no Município de Camaçari/BA
no período 2006-2007

Monografia apresentada ao Curso de Especialização em Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde, Centro de Pesquisa Aggeu Magalhães, Fundação Oswaldo Cruz para a obtenção do título de especialista em Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde.

Orientadora:
Janete Lima Castro
Doutora em Educação

Recife
2008

Virmond Dias Trindade

GESTÃO EM SISTEMA DE PREPARAÇÃO DE PESSOAL

Um Estudo na Secretaria da Saúde no Município de Camaçari/BA
no período 2006-2007

Monografia apresentada ao Curso de Especialização em Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde, Centro de Pesquisa Aggeu Magalhães, Fundação Oswaldo Cruz para a obtenção do título de especialista em Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde.

Aprovador em: ____ / ____ / ____

BANCA EXAMINADORA

Ms. Kátia Rejane Medeiros
FIOCRUZ/RECIFE

MS. Liliana Santos
DEGERTS/MS

Dedico aos meus familiares e amigos, sempre presentes apoiando-me e incentivando-me a concluir esta jornada.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por ter-me permitido chegar até aqui.

A minha família, por ter respeitado o meu desejo e pelo apoio nos momentos mais difíceis.

Em especial a minha irmã Vênus Trindade, sempre presente apoiando-me e incentivando-me a concluir esta jornada.

Aos meus professores e orientadores, por suas sugestões e críticas no processo de discussão e elaboração deste trabalho.

Aos colegas e amigos do Curso de Especialização em Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde da região Nordeste, por terem contribuído na construção do nosso conhecimento.

Seria difícil citar os autores de todas as contribuições; algumas delas são anônimas, colhidas em conversas informais, o que, no entanto, não diminui o reconhecimento dos autores.

A todo João e Maria que encontramos pela vida.

A você também.

“Muitos têm idéias e são criativos. Alguns fazem das idéias sonhos, e são persistentes. Raros são os que transformam os sonhos em realidade, e são estes que movem o mundo”.

Steven Jobs

Trindade, Virmond Dias. **Gestão em Sistema de Preparação de Pessoal: Um Estudo na Secretaria da Saúde no Município de Camaçari/BA no período 2006-2007.** Monografia (Especialização em Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde) - Centro de Pesquisa Aggeu Magalhães, Fundação Oswaldo Cruz, Recife, 2008.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo apresentar um estudo diagnóstico dos processos de capacitações, cursos e eventos ofertados aos profissionais da Secretaria da Saúde (SESAU) do município de Camaçari/BA no período de 2006-2007. A pesquisa tem como finalidade, analisar o sistema de preparação de pessoal, no âmbito de suas atribuições e da prestação dos diversos serviços para prevenção de agravos e promoção da saúde. A ênfase deste estudo pauta-se na análise das informações obtidas nos documentos oriundos dos Departamentos e suas respectivas Coordenações que compõe a estrutura organizacional da SESAU. Pretende-se com esta análise fornecer dados, que subsidiem a implantação e/ou implementação de uma Política de Treinamento e Desenvolvimento Recursos Humanos. O fruto desta pesquisa foi resultado da análise de documentos e reuniões compartilhadas com os Departamentos e suas respectivas Coordenações. Os seus achados deverão sugerir melhorias a serem implantadas na área de desenvolvimento de recursos humanos da Secretaria da Saúde de Camaçari/BA.

Palavras-chave: Diagnóstico de Capacitação. Política de Treinamento e Desenvolvimento. Qualidade. Recursos Humanos.

TRINDADE, Virmond Dias. **Management System in Preparation of Personnel: A Study in the Department of Health in the city of Camaçari/BA in the period 2006-2007.** Monografia (Specialization in Management of Labor and Education in Health) - Research Center Aggeu Magalhães, Fundação Oswaldo Cruz, Recife, 2008.

ABSTRACT

This paper aims to present a study of diagnostic procedures for training, courses and events offered to professionals in the Department of Health (SESAU) the city of Camaçari/BA in the 2006-2007 periods. The research aims to examine the system of preparation of staff within their tasks and the provision of various services for prevention of diseases and health promotion. The emphasis of the study staff in the analysis of information obtained from the documents in their respective Departments and Coordination that make the organizational structure of SESAU. It is with this analysis provide data that support the deployment and/or implementing a policy of Human Resources Training and Development. The fruit of this research was the result of analysis of documents and meetings shared with the Departments and their Coordination. Their findings should suggest improvements to be implemented in the development of human resources of the Department of Health Camaçari/BA.

Keywords: Diagnostic Training. Policy Training and Development. Quality. Human Resources.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Mapa 1 - Rede de Saúde de Camaçari/BA	17
Tabela 1 - Distribuição da rede de saúde em Camaçari/BA.....	17
Quadro 1 - Demonstrativo de profissionais por cargo/nível escolar	18
Gráfico 1 - Estudo força de trabalho por vínculo de emprego	19
Tabela 2 - Atividades realizadas pela EPS por tipo e numero de participantes no ano 2006	20
Tabela 3 - Atividades realizadas pela EPS por tipo e numero de participantes no ano 2007	21
Quadro 2 - Descritivo de capacitações e treinamentos da SESAU no período de 2006-2007	22

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CPqAM	Centro de Pesquisa Aggeu Magalhães
Deptº	Departamento
Drª.	Doutora
EPS	Educação Permanente em Saúde
FEA	Fundação Escola da Administração
FIOCRUZ	Fundação Osvaldo Cruz
GM	Gabinete Ministerial
HGC	Hospital Geral de Camaçari
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IDH	Índice de Desenvolvimento Humano
LNT	Levantamento de Necessidade de Treinamento
MS	Ministério da Saúde
NOAS	Norma Operacional de Assistência à Saúde
NOB	Norma Operacional Básica
PDR	Plano Diretor de regulação
PEC	Proposta de Emenda Constitucional
PMC	Prefeitura Municipal de Camaçari
Profª.	Professora
PROFAE	Profissionalização dos Trabalhadores da Área de Enfermagem
REG	Regular
RH	Recursos Humanos
SAMU	Serviços Emergência e Urgência
SECAD	Secretaria da Administração
SESAU	Secretaria da Saúde
SUS	Sistema Único de Saúde
T&D	Treinamento e Desenvolvimento
TIC	Tecnologia da Informação e Comunicação
UBS	Unidade Básica de Saúde
UFBA	Universidade Federal da Bahia

UND	Unidade
UPA	Unidade de Pronto Atendimento
USF	Unidade Saúde da Família
UTI	Unidade de Tratamento Intensivo

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	07
2 DESENVOLVIMENTO	
2.1 Informações Preliminares Sobre a Estrutura da SESAU.....	10
2.2 Identificando os Processos de Capacitações em Recursos Humanos na SESAU no período2006-2007	12
2.3 Compreendendo o Desenvolvimento de Recursos Humanos na SESAU no período de 2006-2007	15
3 DISCUTINDO RESULTADOS	19
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	23
REFERENCIAS.....	24
ANEXO - A – Estrutura Organizacional da Secretaria da Saúde de Camaçari/BA..	25

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho, requisito para obtenção do título de Especialista do Curso em Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde, promovido pelo DEGERTS/MS sob coordenação da Escola Nacional de Saúde Pública da Fundação Oswaldo Cruz (ENSP/FIOCRUZ).

Teve como objetivo principal apresentar um diagnóstico dos processos de capacitação de recursos humanos da Secretaria da Saúde (SESAU) do município de Camaçari, no estado da Bahia, no período de 2006-2007.

Justifica-se pelo fato de que Camaçari/BA é um dos municípios piloto para o desenvolvimento da Política de Educação Permanente em Saúde (EPS), cuja finalidade é oportunizar treinamentos e capacitações para os trabalhadores da saúde. No entanto a Secretaria Municipal de Saúde vem tendo algumas dificuldades para desenvolver o seu papel de município pólo. Um deles incide na desestruturação da Coordenadoria de Educação Permanente em Saúde.

A Coordenação de Educação Permanente em Saúde é o órgão responsável pelo sistema de preparação de pessoal da SESAU. No organograma da Secretaria, a coordenação está subordinada diretamente ao Departamento de Planejamento, Acompanhamento e Avaliação do SUS.

O trabalho desenvolvido pela equipe de EPS, no período investigado (2006-2007) demonstrou a necessidade de estruturação a fim de acompanhar os desafios e as transformações laborais que se renovam a cada dia, com a descaracterização das suas funções essenciais, sendo-lhe atribuído prioridades em tarefas não específicas de sua competência, como por exemplo: atribuições de apoio logístico a eventos.

É nesta perspectiva que o presente trabalho faz uma análise no período (2006-2007) do quantitativo de cursos e ou treinamentos desenvolvidos, sua distribuição segundo nível de escolaridade; como é estruturado o processo de treinamento e desenvolvimento da força de trabalho da SESAU; e por fim verifica-se há existência

de uma política de treinamento e desenvolvimento identificando qual foi o papel da coordenação de educação permanente nesse processo.

Parte-se do pressuposto que esses processos pedagógicos foram elaborados e executados de forma fragmentada, sem uma maior compreensão sobre as alternativas metodológicas mais adequadas para serem trabalhadas com uma clientela cuja característica principal é de estar inserida no serviço público de saúde.

Neste sentido, é que se defende a presente pesquisa - a necessidade da coordenação responsável pela política de EPS passar por uma reestruturação, tendo em vista a implantação de procedimentos pedagógicos que oportunizem aos profissionais e cidadãos comprometidos numa reflexão sobre o que está acontecendo nos serviços de saúde e o que precisa ser transformado.

Propõe-se, portanto, que os processos de capacitação dos trabalhadores da saúde tomem como referência as necessidades de saúde das pessoas e das populações, da gestão setorial e do controle social. Esses processos têm como objetivos a transformação das práticas profissionais e da própria organização do trabalho e que sejam estruturados a partir da problematização do processo de trabalho, Roschke (2002).

As diretrizes e princípios que regulamenta a problemática do desenvolvimento dos servidores da saúde aliados ao SUS, tramitam no campo social, cultural, técnico, científico, tecnológico, e econômico, agregados as novas tendências institucionais, no tocante às políticas de treinamento e desenvolvimento que possam contemplar todos os níveis profissionais com ênfase na qualidade, ou seja, busca-se a formação e o aperfeiçoamento destes funcionários, numa tentativa de reorganização e/ou implantação de um sistema de preparação de pessoal e de sua estrutura mais ágil e eficiente. Santana (1993).

Assim sendo, a educação permanente em saúde parte da orientação da aprendizagem significativa que se constitui como pilar para o desenvolvimento no trabalho e para o trabalho, numa dialética de traçar um perfil profissional que atenda

as necessidades de transformação do trabalho associada à questão cultural, política, econômico e social. MS/GM portaria de nº 1996/2007.

Para efeitos de apresentação dos resultados do estudo, além desta introdução – em que se apresenta o propósito do trabalho, objetivos específicos e sua justificativa – e das considerações finais, o corpo textual está organizado em duas partes. Na primeira, chamada “Desenvolvimento”, se faz uma apreciação da estrutura organizacional da SESAU; identifica os processos de capacitação em RH, analisa a importância do setor de desenvolvimento do RH e na segunda, intitulada Discutindo os Resultados, finalmente, apresenta os achados da pesquisa. Nas considerações finais são emitidas opiniões e impressões sobre os resultados do estudo.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 Informações preliminares sobre a estrutura da SESAU

O município de Camaçari encontra-se habilitado na Gestão Plena do Sistema Municipal da Saúde desde 1998 através da resolução nº. 62 da CIB/BA de 16/12/1998.

A estrutura administrativa da Secretaria Municipal da Saúde conta com três Assessorias (Administrativa, Jurídica, Comunicação) e seis Departamentos, cujas ações são desenvolvidas de acordo com as normas, portarias e demais documentos técnicos do SUS que normalizam as funções, como por exemplo, a NOB 01/96, Lei 8.080 de 19 de setembro de 1.990, Lei 8.142 de 28 de dezembro de 1.990, NOAS/SUS 01/02, Lei Orgânica do Município nº. 668 de 27 de Janeiro de 2005, Pacto Pela Vida (2007).

Camaçari possui uma rede de saúde hierarquizada composta por 30 equipes de Saúde da família distribuídas em 24 Unidades de Saúde da Família (USF), 09 Unidades Básicas de saúde (UBS), 01 Policlínica de Especialidades, 01 Unidade de Atendimento Pré-Hospitalar de Atenção as Urgências – SAMU 192 -, 05 Unidades de Pronto Atendimento, destas 03 são terceirizadas, 26 prestadores de serviços ao SUS e 01 Unidade de Saúde Escolar.

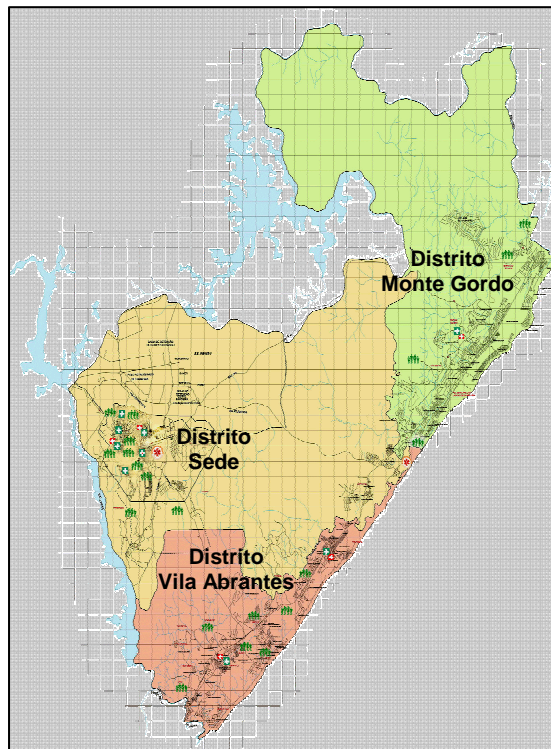
No âmbito municipal, a Secretaria Estadual da Saúde administra uma unidade Hospitalar com 160 leitos, o Hospital Geral de Camaçari (HGC), conveniado ao SUS através do Termo de Convênio de Entes Públicos, que possui o título Amigo da Criança, com leitos em Clínica Médica, Obstetrícia, Pediatria, Cirurgia, UTI, e serviços de Fisioterapia, Laboratório, Rádio Imagem, Serviço Social e Odontologia.

No momento atual, a base da organização da Coordenação de Recursos Humanos da Secretaria da Saúde de Camaçari/BA, está normalizada pela Lei Orgânica Municipal de nº. 668 de 27 de janeiro de 2005, que tem como intento, executar a política de salários e benefícios dos servidores municipais, segundo as diretrizes e

normas traçadas pela secretaria da administração (SECAD), visando à intervenção eficiente e efetiva sobre os problemas da força de trabalho da saúde, de forma que a integralidade e a democratização da gestão estejam em constante equilíbrio.

A Coordenação de Educação Permanente em Saúde (EPS) como já foi referido, é vinculada ao Departamento de Planejamento, Acompanhamento e Avaliação do SUS. Considerando-se que os processos de mudança, principalmente na administração pública, para ser efetivados, exigem um alto grau de comprometimento do trabalhador, esta coordenadoria assume (ou deveria assumir) um importante papel na estrutura da SESAU.

MAPA 1 - REDE DE SAÚDE CAMAÇARI/BA



Fonte: PMC/Secretaria Planejamento (2008)

Tabela 1 - Distribuição da rede de saúde em Camaçari/BA, População: 224.000 (estimativa IBGE/2007)

Unidade de Saúde	Distrito Sede	Distrito de Monte Gordo	Distrito de Vila de Abrantes	Total
UBS	06	01	02	09
USF	13	04	07	24
UPA	02	01	02	05
SAMU	01	-	01	02
TOTAL	24	06	12	42

Fonte: PMC/SEAU/Relatório de Gestão/2007

2.2 Identificando os processos de capacitações em recursos humanos na SESAU no período de 2006-2007

A sistemática de capacitação utilizada pela EPS para os servidores da SESAU, segundo os dados do relatório de gestão 2006-2007, é insuficiente, Este mesmo relatório demonstra o mapa da educação formal da força de trabalho da secretaria como pode ser observado nos quadros e gráfico a seguir.

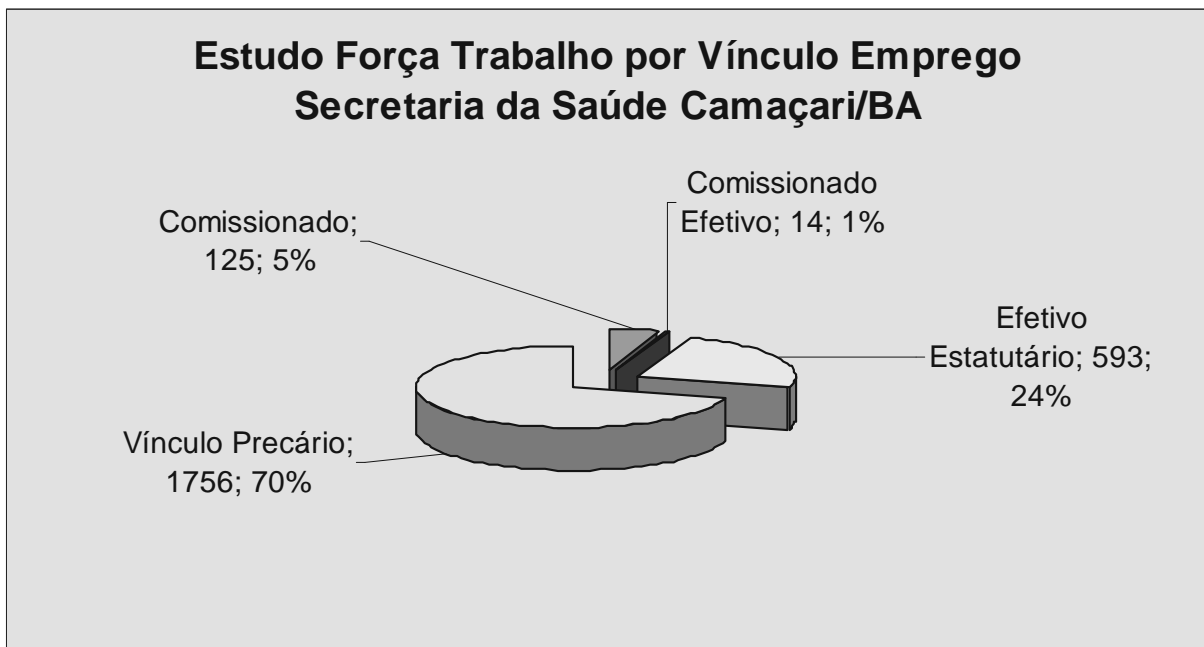
Quadro 1 - Demonstrativo de profissionais por Cargo/Nível Escolar

Nível Fundamental (1ª à 4ª Série)					
Escolaridade	Cargo Comissionado	Efetivo Estatutário	Vínculo Precário	Total	
Primário completo	01	07	14	22	
Primário Incompleto	00	06	08	14	
Total	01	13	22	36	
Nível Ginásio (5ª à 8ª Série)					
Escolaridade	Cargo Comissionado	Efetivo Estatutário	Vínculo Precário	Total	
Ginásio completo	00	71	12	83	
Ginásio Incompleto	00	36	19	55	
Total	00	107	31	138	
Nível Médio (Formação Técnica/Formação Geral)					
Escolaridade	Cargo Comissionado	Efetivo Comissionado	Efetivo Estatutário	Vínculo Precário	Total
2º Grau Completo	21*	05	305	964*	1.295
2º Grau Incompleto	21	05	41	55	122
Total	42	10	346	1.019	1.417
Nível Superior					
Escolaridade	Cargo Comissionado	Efetivo Comissionado	Efetivo Estatutário	Vínculo Precário	Total
Doutorado	01	00	00	00	01
Mestrado	00	00	00	01	01
3º Grau completo	72	04**	118**	657	851
3º Grau Incompleto	09	00	09	26	44
Total	82	04	127	684	897
Total Geral da Força de Trabalho da Secretaria de Saúde Camaçari/BA.					2.488
Fonte: Pesquisa de Campo/PMC/Secretaria da Administração (2008)					

Os números no quadro acima, demonstram baixo nível de qualificação dos servidores que atua na operacionalidade dos serviços de saúde, apresentando 52% de profissionais com 2º grau completo (985* profissionais), não pertencem ao quadro de estatutários. Esta situação sinaliza dificuldades no desenvolvimento do trabalho, comprometendo a qualidade dos serviços prestados pela Secretaria de Saúde. Outro aspecto observado é o número de profissionais (296) que não possuem 2º grau, fato que referenda necessidade emergencial de qualificação escolar, tendo em vista a era da globalização, o avanço da tecnologia e a procura pela informática.

A situação descrita mostra que do total de 2.488 profissionais, apenas 34% possuem o 3º grau completo e destes, somente (122**) pertencem ao quadro funcional permanente da Secretaria da Saúde. Tal composição educacional da força de trabalho da SESAU, sugere a sua fragilidade, no que se refere à qualidade dos serviços prestados.

Gráfico 1



Fonte: Pesquisa de Campo/PMC/Secretaria da Administração/2008

No gráfico, é percebido que do conjunto da força de trabalho da SESAU 70% encontram-se com contratos de vínculo diversos (precário), ou seja, mais do dobro do quadro permanente. Está explícito que o quadro funcional desenvolve suas atividades com profissionais que se renova a cada nova gestão municipal, isso representa para EPS retrabalho no tocante a (T&D), afetando os serviços prestados aos usuários do SUS no município.

A análise acima, apesar de ser uma ferramenta para tomada de decisão, evidencia a precarização do trabalho que sinaliza numa insatisfação dos servidores da SESAU e possivelmente a existência de conflitos que possam prejudicar o clima institucional.

2.3 Compreendendo o desenvolvimento de recursos humanos na SESAU no período de 2006-2007

Na leitura do relatório de gestão 2006-2007 constatou-se que não há apreciações sobre um sistema de capacitação de pessoal. Esta ausência sugere que os processos de capacitação se dão de forma fragmentada e interdepartamental. As informações extraídas dos relatórios mostram que as atividades de capacitação não possuem registros, obedece apenas o grau de escolaridade dos colaboradores, como critério para selecionar àqueles que melhor se enquadrem com as exigências necessárias a fim de participarem: das capacitações, treinamentos, congressos, cursos, palestras, seminários, e outros. Ínsita ainda, as atividades desempenhadas pela Coordenação de Educação Permanente em Saúde, nos correntes anos sistematizados abaixo:

Tabela 2 - Atividades realizadas pela EPS por tipo e número de participantes no ano 2006

Atividades	Quantitativo	Participantes
Cursos/treinamentos;	271	54.200
Seminários/Fóruns;	34	6.800
Conferências;	07	2.800
Feira de Saúde	42	85.000
Curso em Especialização.	21	-
Fonte: PMC/SESAU/Relatório de Gestão (2006)		

Tabela 3 - Atividades realizadas pela EPS por tipo e número de participantes no ano 2007

Atividades	Quantitativo	Participantes
Ações Educativas (associações, feiras, etc);	145	17.200
Cursos;	08	42
Reuniões;	72	3.240
Seminários, Conferências, Congressos;	20	6.180
Oficinas;	13	496
Capacitações;	45	1.680
Sipat's;	04	210
Programações/equipamentos;	264	264
Programações/ambulâncias;	375	375
Programações/auditório;	337	337
Total	1.283	30.024

Fonte: PMC/SESAU/Relatório de Gestão (2007)

As tabelas acima indicam incompatibilidade referente ao número de participantes nos cursos, treinamentos e eventos entre 2006-2007. A divergência de tais números, da a entender que as informações contidas nos relatórios predominam incertezas enviadas na catalogação e registros de tais atividades. O acompanhamento, o monitoramento, e, o controle dos registros de capacitação, encontrados na leitura do relatório 2006-2007 expressam que a coordenação de EPS, nem sempre é informada da existência de atividades referentes à capacitação, cursos e eventos, realizados pela SESAU. Para superar essa fragilidade de informações, e para que a análise seja útil e necessário para tomada de decisão, propõe-se, que haja permanentemente o acompanhamento e o controle de tais atividades, permitindo assim uma melhor compreensão do desempenho da força de trabalho da SESAU.

Quadro 2 - Descritivo de capacitações e treinamentos da SESAU no período de 2006-2007

Atividade Quantitativo	Descrição da Atividade	Ano	Nível Escolar	Nº Participante.	Departamento Setor	Entidade Promotora
Cursos (07)	Curso de Especialização em Gestão de Cidade	2005	3º	04	Deptº regulação SUS	PMC SECAD
	Curso de Especialização em Projeto e Investimentos na Área da Saúde	2006	3º	03	Deptº Planejamento/Diretoria	MS FIOCRUZ
	Curso - Uma Nova Visão da Secretária na Gestão	2006	2º	01	Deptº Planejamento/Diretoria	FEA UFBA
	Curso de Especialização em Gestão do Trabalho e Educação na Saúde	2007	3º	01	Deptº Planejamento/Coordenação Permanente em Saúde	MS FIOCRUZ
	Curso de Capacitação em Atenção a Saúde do Idoso	2007	3º	08	Deptº Atenção Básica/Coordenação Saúde do Idoso	CREASI UFBA
	Curso Manejo da Lactação	2007	2º e 3º	02 / 17	Deptº Atenção Básica/Supervisão Saúde da Criança	SESAB HGC
	Curso Suporte Básico de Vidas	2007	2º e 3º	630	Deptº Média e Alta Complexidade/SAMU	SESAU
Seminários (02)	III Seminário Anemia Falciforme e Outras Hemoglobinas	2006**	3º	150	Deptº Média e Alta Complexidade/Coord. Centro de Reabilitação e Desenvolvimento Humano	SESAU
	Seminário de Abordagem Síndrômica DST/AIDS	2007	3º	34	Deptº Média e Alta Complexidade/Centro de Referência em Especialidades	SESAU
Conferências (01)	Conferência Municipal de Saúde	2007	-	-	Conselho Municipal de Saúde	SESAU
Fórum (01)	Fórum HumanizaSUS	2007	2º	02	Deptº Planejamento/Supervisão de Informatização em Saúde	SESAU

Atividade Quantitativo	Descrição da Atividade	Ano	Nível Escolar	Nº Participante.	Departamento Setor	Entidade Promotora
Oficinas (04)	Oficina de Mulheres Líderes Comunitárias	2007	2º e 1º	17	Deptº Média e Alta Complexidade/Centro de Referência em Especialidades	SESAU
	Oficina de Aconselhamento em DST/AIDS	2007	3º	20	Deptº Média e Alta Complexidade/Centro de Referência em Especialidades	SESAU
	Oficina para Mapeamento da Territorialização da rede de saúde da SESAU	2007	2º e 3º	50	Deptº Atenção Básica/Coordenação de Assistência Farmacêutica	SESAU
	Oficina para implantação da Caderneta de Saúde da Pessoa Idosa	2007	3º	01	Deptº Atenção Básica/Coordenação Saúde do Idoso	CREASI
Treinamentos e capacitações (09)	Treinamento e Atualização da Operacionalidade do Sistema de Notificação de Agravos (SINANW)	2006	2º	01	Deptº Planejamento/Supervisão de Informatização em Saúde	SESAB/DIS
	Treinamento e Atualização da Operacionalidade do Sistema de Notificação de Agravos (SINANNET)	2007	2º	02	Deptº Planejamento/Supervisão de Informatização em Saúde	SESAB/DIS
	Treinamento e Atualização da Operacionalidade do Sistema de Informação de Mortalidade (SIM)	2007	2º	01	Deptº Planejamento/Supervisão de Informatização em Saúde	SESAB/DIS
	Treinamento na Assistência Integral a Saúde da Mulher	2007	3º	121	Deptº Atenção Básica/Supervisão Programa Saúde da Mulher	
	Treinamento para utilização do Método de Territorialização da rede de saúde da SESAU	2007	1º, 2º e 3º	214	Deptº Atenção Básica/Supervisão da Territorialização	SESAU
	Treinamento Noções Básicas no Atendimento ao Idoso	2007	3º	08	Dpatº Atenção Básica/Coordenação Saúde do Idoso	CREASI
	Treinamento Teórico em Noções Básicas no Atendimento ao Idoso em Gerontologia	2007	3º	05	Dpatº Atenção Básica/Coordenação Saúde do Idoso	CREASI
	Treinamento em Teste do Pezinho (Triagem Neonatal)	2007	2º e 3º	19/18	Dpatº Atenção Básica/Supervisão Saúde da Criança	APAE

Atividade Quantitativo	Descrição da Atividade	Ano	Nível Escolar	Nº Participante.	Departamento Setor	Entidade Promotora
Treinamentos e capacitações (09)	Capacitação em Auxiliar de Farmácia.	2007	2º	42	Dpat° Atenção Básica/ Coordenação de Assistência Farmacêutica	SESAU

Fonte: Pesquisa de Campo/Departamentos da SESAU (2008)

As informações colhidas pela pesquisa de campo nos departamentos da SESAU e transcritas nos quadros acima, revelam que no ano de 2006-2007 ofertaram-se apenas quatro cursos de longa duração (Pós-Graduação Lato Sensu), e os demais se caracterizam como capacitações de atualizações (cursos de curta duração), porém, apesar das ações de treinamento e desenvolvimento serem positivas, mas, insuficientes para atingir um resultado expressivo, por outro lado os programas de atualizações em (T&D) facilitam o processo de reflexão no sentido da reorganização do trabalho proporcionado aos servidores, a fim de incrementar novas práticas laborais.

Nesse processo observa-se, que cada departamento atua de maneira singular e pontual. Porém a estratégia de treinar são ações intencionais, planejadas e integradas, no qual não se podem operar sem antes atentar para o levantamento de necessidades de treinamentos, Marras (2000). Assim, a seleção de recursos humanos, para tais capacitações incluir uma pesquisa dentre análise institucional, pela qual se constata privações cognitivas e inexperiências relacionadas ao trabalho em sua realidade, alinhado as exigências ao perfil do cargo/função.

Portanto, o trabalho desenvolvido pela EPS deveria acompanhar ações interdepartamentais, tais como:

- Acompanhar e observar os trabalhadores in loco;
- Favorecer aplicação de questionários referente à produção do trabalho;
- Realizar teste ou exames quanto à avaliação do trabalho;

- Entrevistar trabalhadores e supervisores;
- Aplicar Instrumentos de avaliação de desempenho periodicamente;
- Realizar pesquisa departamental;
- Atentar para solicitação direta dos gestores com relação (T&D).

A fragmentação mencionada poderá ser minimizada quando a interdisciplinaridade entre os departamentos, proporcionarem uma sistemática para realização de tais objetivos (T&D), que contribuirá na qualidade dos serviços da força de trabalho na SESAU.

3 DISCUTINDO RESULTADOS

De acordo com a pesquisa de campo desenvolvida em todos os departamentos da Secretaria da Saúde, um dos pontos que chamou a atenção numa análise sobre a força de trabalho da SESAU, é o nível de qualificação profissional, evidenciado pela baixa escolaridade formal. Tal situação não condiz com o avanço tecnológico e a globalização que nos circunda, considerando que Camaçari é um dos municípios mais ricos da região e possui: Complexo Petroquímico (1970), Complexo Automotivo e trinta e cinco sistêmicas (2000).

Nos demais gráficos observa-se que o desenvolvimento profissional ficou estagnado e não só se dá pelo nível de escolaridade e sim por treinamentos e capacitações, obedecendo a um critério de planejamento, acompanhamento, monitoramento e avaliação constante.

Torna-se visível a inexistência de normas que estabeleçam protocolos de treinamentos no âmbito da SESAU, para se trabalhar com a diversidade de ofertas nas áreas compatíveis ao processo de qualificação dos trabalhadores da saúde, toda via as transformações e mudanças são sempre acompanhadas de diferentes visões a respeito do trabalho, resultando assim a falta de motivação por parte dos funcionários em dar continuidade efetivamente nas suas atividades desempenhadas.

A leitura do relatório 2006-2007 demonstra que o relacionamento da gestão oferece lacunas que prejudicam a comunicação e a disseminação de informações, que deveriam seguir padrões sobre os departamentos, dificultando qualquer intervenção para a implantação de uma política de (T&D). Contudo, se esboça que mesmo sem condições de *layout* e de pessoal, são ofertados espaços de capacitações, para novas demandas na perspectiva do desenvolvimento com compromisso e responsabilidade na eficiência da funcionalidade operativa da SESAU.

Estas ações viabilizam a convivência com trabalhador e instituição nas diferentes representações, ao tempo em que, transparece a necessidade de reordenação das políticas públicas na construção de um novo modelo de gestão que envolva as

entidades dos trabalhadores (sindicato de classe), os servidores, os usuários, e os serviços, que conseqüentemente fortalecerão o controle social em saúde.

A política de Educação Permanente em Saúde, preconizada pela Portaria 1.996/MS, como ferramenta de desenvolvimento profissional, traz informações que evidenciam a evolução no campo da qualificação de RH, elencados a qualidade dos processos de saúde, mesmo que consideremos os meios de produção de trabalho intrinsecamente voltados para costumes, regras, valores, e tradições em uma preposição que sugere uma reflexão e discussão sobre a ampliação da oferta educacional na área da saúde, antenados para capacidade de pensar, de criar, de transformar, de produzir, de reproduzir e de realizar, isso tudo somada a motivação pessoal. Chiavenato (2004).

Nota-se ainda, que há uma preocupação por parte da gestão em criar novos espaços para qualificação destes trabalhadores da saúde. Fato que, passa a exigir a implantação de um sistema de informação, voltado a catalogar/registrar os diversos cursos/treinamentos. Esses cursos devem ter como finalidade investir em um novo perfil do profissional da saúde nas diferentes esferas de competência.

Contudo, constatou-se que há uma ineficiência na qualificação dos profissionais em detrimento aos serviços ofertados aos usuários, necessitando ações tais como:

- Implantação de um sistema de capacitação de pessoal;
- Investimento na qualificação dos profissionais;
- Ampliação do quadro de servidores;
- Criação de fatores motivacionais em RH;
- Melhoria das condições de trabalho com valorização do RH;
- Critérios para seleção de RH;
- Estruturação e regularização do quadro de servidor;
- E outras.

Considerando estas dificuldades, sugere-se a criação do Departamento de Gestão de Trabalho e a reestruturação da Coordenação de RH, Coordenação de Educação Permanente em Saúde e a criação de Sub-coordenadorias.

Entende-se que o sistema de saúde em Camaçari está compatível com as exigências do Ministério da Saúde dentro do objetivo proposto - que é cuidar da saúde na sociedade para o cumprimento da satisfação da coletividade na perspectiva universal, garantindo que na maioria dos usuários cumpra com a sua parcela de responsabilidade de acordo com a realidade. Assim, faz-se necessário que a gestão utilize sabiamente o princípio da equidade, diminuindo o excesso de burocracia para uma excelência na qualidade do atendimento ao usuário do SUS.

Acredita-se que as ações implementadas pela coordenação de EPS em conformidade com o plano de saúde plurianual (PPA) poderão aumentar a eficiência dos processos de trabalho facultando a potencializar sua qualificação no tocante a gestão de RH e Atenção Básica.

A Gestão em Sistema de Preparação de Pessoal sugerida por esta pesquisa, tem por si só uma função única, tornar seus clientes (servidores e usuários) em participantes efetivos desta diretriz. Assim não só transmitirá informações, será o mediador que contribuirá de forma efetiva e sistemática na formação do funcionário público garantindo sua eficiente e eficácia, impulsionando-o para o processo de aquisição do conhecimento. Santana (1993).

O Sistema de Preparação de Pessoal se torna fundamental na redefinição de estratégias em RH - é um sistema responsável por uma gama de papéis para obtenção do sucesso na função que cada servidor ocupa, ocasionando a qualidade dos serviços disponibilizados aos seus clientes (usuários) sejam eles internos e/ou externos Chiavenato (2006).

O acompanhamento e avaliação destes se tornam imprescindível para mensurar seu desenvolvimento observando mudanças significativas, dos sujeitos e atores envolvidos no processo de transformação do trabalho, na perspectiva da coresponsabilidade, do comprometimento, da capacidade de trabalhar em equipe e de compartilhar idéias, no desígnio de adequar uma funcionalidade afável onde os mesmos possam sentir-se livres para expressarem seus pensamentos sem repreensão vislumbrada como princípio ativo motivacional da instituição pública. Santana (1993).

Por fim, percebe-se através desta pesquisa que, o funcionalismo público deve ser repensado no que tange ao seu mecanismo de gestão de pessoas, pois, se admite nas teorias da administração de recursos humanos a motivação humana como uma forte aliada da produtividade no trabalho.

Espera-se que este estudo possa colaborar para uma percepção mais apurada no assunto em questão “Gestão em Sistema de Preparação de Pessoal” e oportunizar sugestões sobre o trabalho realizado no âmbito da secretaria da saúde, especificamente, na Coordenação de Educação Permanente em Saúde.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto verifica-se que, as organizações sejam elas na área de saúde ou afins, precisam estar em constantes mudanças no que diz respeito ao organograma institucional, onde os profissionais devem passar gradativamente por aperfeiçoamento na preparação de pessoal. A Secretaria da Saúde de Camaçari/BA é um grande exemplo, pois a mesma tem formado uma mão-de-obra nos últimos anos, focada na melhoria dos serviços e na qualificação dos servidores em prol da satisfação da sociedade local, alinhada com as inovações tecnológicas aprimorando a qualidade e a humanização dos serviços em saúde.

Este cenário cria um clima inovador no sentido de promover atividades de treinamento e desenvolvimento que permita seguir um conjunto de procedimentos de acordo com o grau de complexidade laboral, para redefinição das práticas do trabalho no SUS. No entanto, a capacitação é um forte fundamento para que o profissional seja cada vez mais valorizado e inserido adequadamente no mercado de trabalho.

Evidenciou-se que a EPS em seu processo de trabalho, limita-se em dar apoio logístico para realização de capacitação e cursos, sem antes discutir a importância ou não de métodos e/ou critérios fundamentais para fomentar tais ações, onde se propõe reorganizar seus serviços a partir do objetivo proposto desta pesquisa - a implantação do sistema de preparação de pessoal, contribuindo para interdisciplinaridade com os departamentos da SESAU e demais secretarias de governo.

Assim a Gestão do Sistema de Preparação de Pessoal é um processo sistemático pelo qual o indivíduo adquire conhecimentos em função de objetivos definidos (individual e institucional), sua pertinência se dá em conseqüência das dificuldades encontradas no dia-a-dia do trabalhador com a finalidade de melhorar seu desempenho.

Dessa forma, a secretaria da saúde de Camaçari/BA terá dado um grande passo para o aumento da satisfação e/ou redução da insatisfação de seus clientes tão

prevalente e impaciente. Portanto, o grande desafio para a SESAU, será compreender a importância da criação de uma cultura organizacional que favoreça o seu crescimento interno e externo, principalmente na sua visão de futuro.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. *Recursos Humanos/o capital humano nas organizações*. 8ª ed. – reimpr. - São Paulo: Atlas, 2006.

_____, Idalberto. *Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 2ª. ed. Rio de Janeiro: Elsevier. 2004.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Novo dicionário Aurélio da língua português* – 3. ed. Curitiba, 2004.

MARRAS, Jean Pierre. *Administração de Recursos Humanos do Operacional ao Estratégico* – 3ª Edição – São Paulo: Futura, 2000.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Política de Educação e Desenvolvimento para SUS. Caminhos para Educação Permanente em Saúde. Brasília, DF. 2004.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Portaria GM/MS de nº. 1.996/20 07.

PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMAÇARI, Lei Orgânica Municipal de nº. 668/2005.

PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMAÇARI, Secretaria da Saúde, Plano de Gestão Plurianual 2006/2009.

PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMAÇARI, Secretaria da Saúde, Relatório de Gestão Anual. 2006.

PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMAÇARI, Secretaria da Saúde, Relatório de Gestão Anual. 2007.

ROSCHKE, M. A. Brito, P. Palácios, M. A. Gestão de projetos de educação permanente nos serviços de saúde. Manual do Educador. OPS/OMS, série PALTEX Nº 44, Eashington, DC. 2002.

SANTANA, J. P.; GIRARDI, S. N. Recursos humanos em saúde: reptos atuais. Educación Médica y Salud, Brasília, 1993.

TEIXEIRA, Elizabete. *As três Metodologias Acadêmicas, da Ciência e da Pesquisa*. Petrópolis, RJ: Vozes, 2005.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

ABNT. Normalização. Disponível em: <http://www.abnt.org.br/normal_oque.htm>. Acesso em: 15 de setembro. 2008.

PROGESUS. Módulo: 1, 2 e 3 Curso de Especialização em Gestão do Trabalho e da Educação em Saúde. Recife/PE 2007.