

Dimensionamento de Pessoal de Enfermagem para Unidades de Saúde: Curso em EaD para Gestores de Unidades de Urgência 24 Horas.

Luciele de Araújo Barbosa Ramos

Versão Corrigida e melhorada após defesa pública

**Dissertação de Mestrado em
Gestão de Sistemas de
e-Learning**

Setembro, 2017

Dissertação apresentada à Universidade Nova de Lisboa – Faculdade de Ciências Sociais e Humanas
Dissertação para cumprimento de requisitos necessários
à obtenção do grau de Mestre em Gestão de Sistemas de e-Learning, realizada sob a
orientação científica da Professora Doutora Maria Irene Simões Tomé.

DECLARAÇÕES

Declaro que esta dissertação é o resultado da minha investigação pessoal e independente. O seu conteúdo é original e todas as fontes consultadas estão devidamente mencionadas no texto, nas notas e na bibliografia.

O candidato

Lisboa, 30 de março de 2017.

Declaro que esta dissertação se encontra em condições de ser apreciado pelo júri a designar.

A orientadora,

Irene Tomé

Lisboa, 30 de março de 2017.

Dedicatórias

Aos meus Pais, Antônio e Maria Vieira, e ao meu irmão Marcos que sempre foram faróis na minha vida. Ao meu esposo e grande amor Maurício, pelo carinho, compreensão e solidariedade, meu porto seguro nesta caminhada, e em especial aos meus filhos amados e queridos Ana Beatriz e Thiago, que vivenciaram e participaram do jeitinho deles dessa vitória.

AGRADECIMENTOS

À DEUS, que é minha fortaleza em todos os momentos de minha vida.

À minha família, meu alicerce em todos os meus dias;

À Professora Doutora Irene Tomé, pela paciência e ensinamentos ao longo da caminhada;

À Professora Doutora Márcia Karina Silva Luiz, pela orientação durante o curso;

Aos Professores que lecionaram as unidades curriculares deste mestrado;

Aos meus colegas do mestrado, Francisco Carlos Albuquerque Junior, Maria Cristina Silva

Gomes, Milene Mendes, Nayara Calheiros, Patrícia Bezerra e Sandra Silveira, por todo o

apoio e força recebida nas horas difíceis;

A todos os amigos que compõem da Gerência Executiva de Valorização de Pessoas da

SESAU, e em especial a equipe do Setor de Planejamento de Pessoal, que de uma forma ou

de outra ajudou na caminhada;

Dimensionamento de Pessoal de Enfermagem para Unidades de Saúde: Curso em EaD para Gestores de Unidades de Urgência 24Horas.

Luciele de Araújo Barbosa Ramos

[RESUMO]

PALAVRAS-CHAVE: educação a distância, administração de recursos humanos, sistema único de saúde, enfermagem, Alagoas (BR).

Este estudo trata da importância da área da enfermagem no sistema SUS e do seu dimensionamento, bem como os profissionais que podem desenvolvê-lo, e por fim uso da metodologia da EaD como facilitador do processo. Utilizando uma abordagem quantitativa de natureza descritiva exploratória, e procurando responder aos objetivos: a) Levantar a importância dos profissionais de enfermagem nas Unidades de Urgência 24 horas; b) Relacionar as metodologias/teorias de cálculos existentes para padronizar a carreira de enfermeiro e técnico de enfermagem; e c) Identificar o interesse dos gestores/coordenadores em participar de curso em EaD para execução do dimensionamento de pessoal de enfermagem. A pesquisa transcorreu através da história da EaD no Brasil, as vantagens de estudar por meio dessa metodologia e a sua importância hoje para o mercado de trabalho. Ao tempo que perpassou pela área da Administração de Recursos Humanos, mostrando o que ela desenvolve e o que pode desenvolver dentro dos ambulatórios de Urgência 24 Horas. Verificou-se também como funciona a rede de urgência através do Sistema Único de Saúde - SUS e a sua importância para a população. Ficou evidenciado o valor que a área de enfermagem tem nas unidades de saúde e as consequências da falta do dimensionamento no seu dia a dia. Ao finalizar o presente estudo, procurou-se demonstrar que é possível melhorar o serviço através da implantação do dimensionamento e que uma das formas de aprendizado desta ferramenta é o estudo por meio da Educação a Distância.

Sizing of Nursing Staff for Health Units: EaD Course for Managers of 24-Hours Emergency Units.

Luciele de Araújo Barbosa Ramos

[ABSTRACT]

KEYWORDS: distance education, human resources management, unified health system, nursing, Alagoas (BR).

This study deals with the importance of the nursing area in the SUS system and its sizing, as well as the professionals who can develop it, and finally the use of the EaD methodology as a facilitator of the process. Using a quantitative approach of descriptive exploratory nature, and seeking to respond to the objectives: a) To investigate the importance of nursing professionals in 24-Hour Emergency Units; b) To relate the existing calculations methodologies/theories made to standardize the career of nurses and nursing technicians; And c) To identify the interest of the managers/coordinators in participating in an EaD course for the execution of the sizing of nursing staff. This study covered, throughout the history of EaD in Brazil, the advantages of studying through this methodology and its importance for the labor market today. At the same time, it went through the area of Human Resources Administration, showing what it develops and what it can develop within the 24-Hour Urgency outpatient clinics. It was also verified how the emergency network works through the Unified Health System (SUS) and its importance for the population. It was evidenced the value that the nursing area has in the health units and the consequences of the lack of sizing in their daily life. At the end of the present study, it was tried to demonstrate that it is possible to improve the service through the implementation of the sizing and that one of the ways of learning this tool is the study through Distance Education.

ABREVIATURAS

ARH – Administração de Recursos Humanos
COFEN – Conselho Federal de Enfermagem
COREN – Conselho Regional de Enfermagem
EaD – Educação a Distância
FIOCRUZ – Fundação Oswaldo Cruz
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ICN – International Council of Nurse
LRF – Lei de Responsabilidade Fiscal
MEC – Ministério da Educação
Prouni – programa Universidade para Todos
SAMU – Serviço de Atendimento Móvel de Urgência
SESAU – Secretaria de Saúde do Estado de Alagoas
SUS – Sistema Único de Saúde
TIC – Tecnologia da Informação e Comunicação
UAB – Universidade Aberta do Brasil
USP – Universidade de São Paulo

ÍNDICE

Agradecimentos.....	IX
[Resumo]	XI
[Abstract]	XIII
Introdução	1
1.Enquadramento.....	1
2. Problemática, hipótese e objetivos.....	2
3.Estrutura do trabalho.....	3
Capítulo I: Revisão de literatura	5
I.1.EaD, estudo sem fronteira	5
I.1.2.O aperfeiçoamento no trabalho através da EaD.....	9
I.2. A administração de recursos humanos.....	11
I.2.1. Gestão de pessoas e suas funções.....	12
I.2.2. Provisão e dimensionamento de pessoal na saúde.....	14
I.3. O que é o SUS?.....	17
I.3.1. Sistema SUS: na urgência.....	19
I.4. A enfermagem nos ambulatórios de urgência 24 horas.....	21
I.4.1. Sua importância.....	22
I.4.2. Estudo contínuo.....	24

I.4.3. Impactos econômicos e físicos.....	25
Capítulo II: Metodologia.....	29
II.1. Metodologia da investigação.....	29
II.1.1. Natureza da pesquisa.....	29
II.1.2.Campo de pesquisa.....	31
II.1.3.População do estudo.....	33
II.1.4.Técnicas de coleta de dados: questionário.....	37
Capítulo III: Resultados e discussão da investigação.....	41
III.1. Apresentação e análise de resultados.....	41
Conclusões.....	53
Referências Bibliográficas.....	55
Lista de figuras.....	I
Lista de gráficos.....	iii
Lista de tabelas.....	v
Anexos.....	vii
Anexo A - Lei das diretrizes e bases da educação nacional.....	viii
Anexo B – Declaração de autorização da investigação da SESAU.....	xxxiv
Apêndices.....	xxxv
Apêndice A – Questionário	xxxvi
Apêndice B– Autorização para aplicação do questionário.....	xliii

INTRODUÇÃO

“Ninguém caminha sem aprender a caminhar, sem aprender a fazer o caminho caminhando, refazendo e retocando o sonho pelo qual se pôs a caminhar”.

(FREIRE, 2005)

1. Enquadramento

A educação é tida como algo que proporciona a cada indivíduo o desenvolvimento social, cultural e econômico. O acesso a educação traz ao indivíduo novas formas de perceber e se posicionar diante do mundo. Conforme Maroto (1995, p. 3) a educação é “estratégia básica de formação humana, aprender a aprender, saber pensar, criar, inovar, construir conhecimento, participar, [...]”

A educação presencial ou tradicional traz muitos benefícios, porém nas últimas décadas um novo formato de ensino vem se mostrando tão eficiente quanto, a educação a distância (EaD). Oferecendo a oportunidade a indivíduos de aprender algo novo ou se aprimorar no que trabalha. Esses indivíduos são peças fundamentais que podem levar ao sucesso as organizações. São as pessoas que, de forma inteligente, gerenciam os bens (recursos financeiros, materiais e de pessoas) de uma empresa. A Administração de Recursos Humanos (ARH) cuidar desse bem maior, segundo Malik (1998, p.1-2) a ARH, “[...] trata com e de pessoas [...] Administração de Recursos Humanos serve para manter a organização¹ produtiva, eficiente, eficaz, a partir da mobilização adequada das pessoas que ali trabalham”. Ela é responsável em dimensionar os recursos humanos necessários para o seu funcionamento.

O tema desta investigação surgiu quando o autor se deparou com o desconhecimento por parte dos gestores, coordenadores de recursos humanos e enfermagem dos Ambulatórios de Urgência 24 Horas, sob gestão da Secretaria de Estado da Saúde de Alagoas, pertencentes à rede de urgência do Sistema Único de saúde (SUS), em quantificar e qualificar profissionais na área de enfermagem para os serviços oferecidos. O

¹ Organização é um sistema de atividades conscientemente coordenadas de uma ou mais pessoas.

que leva de forma direta a um descompasso na gestão dos Ambulatórios, gestão de pessoas e nos serviços oferecidos à população dependente do SUS.

Portanto, pretende-se com essa investigação, saber como a metodologia da EaD pode trazer benefícios para os envolvidos.

2.Problemática, hipóteses e objetivos

Problemática

O desconhecimento da ferramenta de dimensionamento de pessoal de enfermagem (enfermeiros e técnicos de enfermagem) por parte dos gestores e coordenadores das áreas de Recursos Humanos e enfermagem, nas Unidades Ambulatoriais de Urgência 24 Horas, representa um entrave na gestão de pessoas. O que nos leva a ponderar, se um curso utilizando a metodologia em EaD, e onde será abordado a temática do dimensionamento e os instrumentos necessários para o seu desenvolvimento, trará benefícios ao sistema de saúde.

Hipótese

Um curso em EaD de dimensionamento de pessoal em enfermagem voltado para gestores/coordenadores das Unidades de Urgência 24 horas, poderá proporcionar aos seus participantes uma qualificação que resultará em melhoria na gestão de recursos humanos da área de enfermagem dessas Unidades?

Objetivo Geral

Analisar se a ferramenta da Educação a Distância pode ser utilizada na construção de padrões de dimensionamento para os profissionais de enfermagem nas Unidades de Urgência 24 horas.

Objetivos Específicos

- a) Levantar a importância dos profissionais de enfermagem nas Unidades de Urgência 24 horas;
- b) Relacionar as metodologias/teorias de cálculos existentes para padronizar a carreira de enfermeiro e técnico de enfermagem;
- c) Identificar o interesse dos gestores/coordenadores em participar de curso em EaD para execução do dimensionamento de pessoal de enfermagem.

3. Estrutura do trabalho

Organizamos a presente investigação em quatro seções: Introdução, Capítulo I, Capítulo II e Capítulo III, Conclusões, Referências Bibliográficas, Anexos e Apêndices.

Na introdução expusemos um enquadramento da temática, a problemática da investigação, a hipótese do estudo e os objetivos que a permeiam e a estrutura do trabalho.

No capítulo I abordaremos a revisão da literatura, na qual mostraremos o percurso da EaD no Brasil, seu início, seu crescimento contínuo e seus benefícios. Perpassaremos pelo tema da Administração de Recursos Humanos (ARH), sua importância nas organizações, e como a Gestão de Pessoas está inserida nesse contexto, bem como o seu subsistema de planejamento de pessoal². Procuramos definir o que é o SUS e suas diretrizes, e como funciona a sua dinâmica nas Unidades de Urgência 24 horas. Finalizando o capítulo com uma análise sobre os profissionais de enfermagem e o seu quantitativo dentro dos Ambulatórios de Urgência 24 horas, a necessidade do estudo contínuo, o custo desses profissionais e os impactos físicos que eles estão vivendo pela falta de planejamento de pessoal.

No Capítulo II discorreremos sobre o enquadramento metodológico, as fases da produção para a execução da pesquisa, perpassando pela natureza da pesquisa, campo da pesquisa, sujeitos da investigação e instrumentos de recolha de dados.

² Sempre que se falar de planejamento de pessoal, pense em dimensionamento de pessoal.

No Capítulo III serão expostos os resultados obtidos por meio da interpretação dos dados recolhidos e a sua discussão.

Nas Conclusões exporemos as implicações dos resultados obtidos por meio do estudo. Finalizando com as referências bibliográficas, listas de gráficos e figuras e apêndice.

Em síntese, tentaremos através desse trabalho, mostrar a viabilidade do estudo do dimensionamento dos profissionais da área de enfermagem, por meio da vivência de um curso em EaD.

CAPÍTULO I – REVISÃO DE LITERATURA

Neste capítulo abordaremos conceitos, análises e importância sobre Educação a Distância, Administração de Recursos Humanos, Sistema Único de Saúde e a Enfermagem nos Ambulatórios de Urgência 24 Horas.

I.1. EaD, estudo sem fronteira

Para falar em Educação a Distância provém falarmos de educação e o seu conceito. Segundo o Manual de Educação para o Consumo Sustentável (2005, p. 10):

Educação provém de duas palavras latinas – educare e educere -, tendo o primeiro o significado de orientar, nutrir, decidir num sentido externo, levando o indivíduo de um ponto onde ele se encontra para outro que se deseja alcançar; e o segundo, educere, se refere a promover o surgimento de dentro para fora das potencialidades que o indivíduo possui.

Educar, portanto é o processo que leva um indivíduo a busca incessante do seu melhor, e ao desenvolvimento de suas competências. Segundo Freire (1997, p.69),

Educar é construir, é libertar o homem do determinismo, passando a reconhecer o papel da História e onde a questão da identidade cultural, tanto em sua dimensão individual, como em relação à classe dos educandos, é essencial à prática pedagógica proposta. Sem respeitar essa identidade, sem autonomia, sem levar em conta as experiências vividas pelos educandos antes de chegar à escola, o processo será inoperante, somente meras palavras despidas de significação real.

O educador Paulo Freire dentro da sua abordagem mostra a importância de se enxergar o educando, com toda a sua mundividência³.

A sociedade atual está passando por muitas modificações, tanto comportamentais, como tecnológicas. E a educação está buscando o seu lugar neste novo mundo, através de inovações pedagógicas.

As incorporações tecnológicas na sociedade e na educação proporcionaram avanços, e impuseram ao educador a necessidade de criar e planejar novas formas de comunicar conhecimentos.

³Mundividência é aqui entendido como o modo como se vive no mundo e ela também está dependente do sistema de interações estabelecido no decurso da vida; deste conceito decorre a mundividência e o modo como se vê o mundo tem outros adjuvantes poderosos que são potenciados pelo meio, educação e sistema de relações humanas.

Educar em uma sociedade da informação significa muito mais que treinar pessoas para o uso das tecnologias de informação e comunicação: trata-se de investir na criação de competências suficientemente amplas que lhes permitam ter uma atuação efetiva na produção de bens e serviços, tomar decisões fundamentadas no conhecimento, operar com fluência os novos meios e ferramentas em seu trabalho, bem como aplicar criativamente as novas mídias, seja em usos simples e rotineiros, seja em aplicações mais sofisticadas. Trata-se também de formar os indivíduos para 'aprender a aprender', de modo a serem capazes de lidar positivamente com a contínua e acelerada transformação da base tecnológica. (BRASIL, 2000, p.45)

Tendo a educação a distância como um processo de ensino e aprendizagem com ênfase no aluno, onde o seu conteúdo é planejado para acontecer fora da sala de aula tradicional, onde o aluno e o professor não se encontram no mesmo espaço pedagógico e na maioria das vezes nem no mesmo tempo, porém permite que o aluno tenha acesso a diversas fontes de informação através dos dispositivos eletrônicos e multimídia. Mostrando que o conceito de educação tradicional, dentro da sala de aula, pode ser modificado, trazendo benefícios para toda a sociedade. Segundo Moran (2010 p.03),

[...] o futuro será aprender em qualquer tempo e lugar, de forma personalizada e, ao mesmo tempo, colaborativa e com flexibilidade curricular, no quadro de um novo conceito de "estamos juntos", conectados virtualmente.

Devemos saber que EaD no Brasil não é algo tão recente, já existe há mais de 100 anos o registro dessa modalidade. O seu processo de incremento teve início em meados de 1904, com cursos por correspondência, já em 1923 os cursos começaram a acontecer através do rádio, em 1974 a televisão começou a mostrar programas direcionados ao público que também queria aprender, mas foi com a entrada do computador e da internet que a EaD se consolidou, e cresceu forma intensa e rápida. Segundo Litto(2010, p.29)

[...] foi com o advento do computador que a aprendizagem a distância deu um pulo extraordinariamente grande, porque, diferentemente de todas as máquinas inventadas anteriormente, é capaz de realizar não apenas uma função, mas muitas, e simultaneamente.

Em 1996 a Educação a Distância ocorreu no Brasil de forma oficial através da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 (Anexo A), que estabelece, em seu artigo 80, a possibilidade de uso orgânico da modalidade de educação a distância em todos os níveis e modalidades de ensino, embora somente regulamentada em 20 de dezembro de 2005 pelo Decreto nº 5.622 (BRASIL, 2005) que

revogou os Decretos nº 2.494 de 10/02/98, e nº 2.561 de 27/04/98, com normatização definida na Portaria Ministerial nº 4.361 de 2004 (Portal Ministério da educação, 2010).

Hoje no Brasil a EaD, é encontrada em alguns níveis da educação tradicional, que são no ensino superior e na pós-graduação.

Estamos imersos em uma sociedade onde estão ocorrendo diversas transformações e em diversas áreas como tecnologia, comunicação, cultura, entre outros, e tudo de maneira muito rápida. As informações chegam aos indivíduos de formas diferentes, e repercutem no seu cotidiano, mudam o cenário de suas vidas tanto privadas e como em sociedade, e isso ocorre em relação a sua maneira de buscar, produzir e editar informações, de trabalhar e de aprender e gerar conhecimento. A tecnologia da informação e comunicação (TIC) está diretamente ligada a essas mudanças de hábitos. Segundo Negroponte (2002, p. 12) “A informática não tem mais nada a ver com computadores. Tem a ver com a vida das pessoas.”

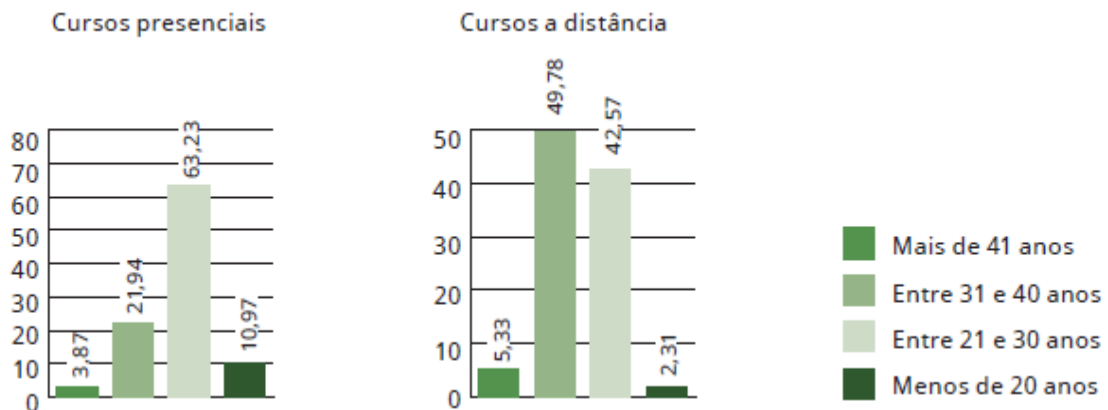
O público alvo dos cursos em EaD foi por muitos anos, adultos que precisam adequar a sua vida, ou seja, o seu tempo de estudo ao trabalho, a família, comodidade, mensalidades mais acessíveis, que moravam longe dos locais onde tinha cursos de qualidade.

Segundo o prof. João Mattar em entrevista ao site do Centro Universitário de Maringá – Cesumar, em Maringá, em 30 de agosto de 2007, ele afirma que o perfil dos alunos está começando a mudar:

Mas conforme a AaD foi sendo inserida, os alunos passaram a ser mais novos. O momento da aula presencial é legal, mas ter muita aula é cansativo. O futuro será o que chamamos de semi presencial ou híbrido, onde há encontros presenciais durante a semana ou final de semana e atividades a distância.

Porém a realidade da faixa etária segundo o Censo EaD.BR 2015 da Associação Brasileira de Educação a Distância ainda nos mostra que corpo discente dos cursos a distância se encontra na faixa entre 31 e 40 anos, enquanto para cursos presenciais a faixa etária é de 21 e 30 anos, como podemos observar nos gráficos abaixo:

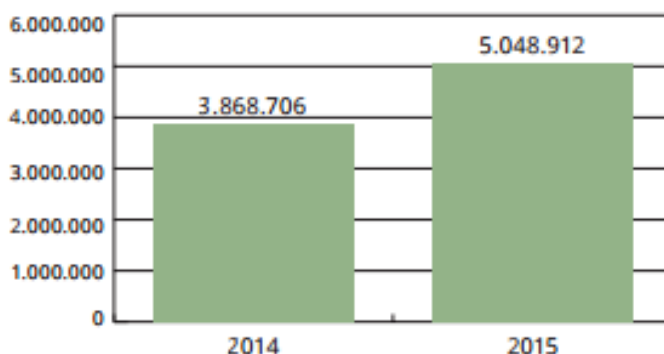
Gráfico1: Faixas etárias dos cursos presenciais e a distância (%)



Fonte: Censo EaD.BR 2015 da Associação Brasileira de Educação a Distância

O curso em EaD, conseguem atrair os seus alunos pelos benefícios da flexibilidade de horários, pois conseguem conciliar os estudos nos seus horários livres, pedagogia atual, mensalidades mais acessíveis, superar as barreiras geográficas e um aprendizado dinâmico e interativo. Analisando o mercado da EaD, a sua valorização e o seu avanço percebemos que ainda existe espaço para mais crescimento. Conforme Censo EaD.BR 2015 da Associação Brasileira de Educação a Distância, entre 2014 e 2015 houve um crescimento de 23% em números absolutos de alunos matriculados. Segundo o Jornal da Globo de setembro de 2016 “Em 2017, o Brasil deve chegar perto dos 2 milhões de estudantes no ensino a distância”. Visto que em paralelo a esse crescimento existe uma nova geração muito mais integrada ao ambiente digital e que tem a grande probabilidade de seguir dentro do ambiente virtual também para a sua aprendizagem.

Gráfico2: Total de alunos contabilizados no censo EaD.BR (2014 a 2015 - em números absolutos)



Fonte: Censo EaD.BR 2015 da Associação Brasileira de Educação a Distância

I.1.2. O aperfeiçoamento no trabalho através da EaD

A Constituição Federal em seu art . 205 estabelece que:

A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

Deste modo, todos, Estado e família, estão intrinsecamente ligados a melhoria de vida tanto no campo social e como profissional de qualquer pessoa.

A EaD no campo profissional, tem sido vista como uma oportunidade para qualquer indivíduo que quer iniciar ou manter-se em sua profissão. No Brasil a EaD encontra-se em crescente desenvolvimento, Barros (2003, p. 52) afirma que duas tendências educacionais se firmaram no Brasil, no contexto da Educação a Distância, "(...) a universalização das oportunidades e a preparação para o universo do trabalho".

A busca por uma melhora educacional tem influência direta no ambiente educativo, social e profissional.

O crescimento vertiginoso do número de escolas públicas e privadas adequadas as resoluções e normas do Ministério da Educação (MEC) para a modalidade de ensino a distância e o incentivo do Governo Federal através do Programa Universidade para Todos

(Prouni⁴) e Universidade Aberta do Brasil (UAB), é o que está proporcionando a uma gama de profissionais a uma nova forma de se capacitar e se atualizar.

Hoje o mercado de trabalho está muito mais exigente em termos de mão de obra especializada. O desenvolvimento do profissional afeta diretamente a sua posição dentro do mercado de trabalho, quanto mais aberto a novas ideias e métodos de atuação, mais reconhecido o profissional se torna. Por isso, a EaD se tornou um diferencial na hora de buscar essa especialização. De acordo com Pelissoli e Loyolla (2004 p. 02):

A independência de tempo e lugar favorece a aprendizagem, pois a atual necessidade de locomoção dos profissionais e crescente necessidade de sua capacitação torna importante a criação de mecanismos que possibilitem ao estudante continuar a aprender mesmo estando fora da instituição de ensino.

Visto a necessidade de atualização e introdução das novas tecnologias da informação e de comunicação (TIC), se verifica mudanças nas formas de se trabalhar, que se tornaram cada vez mais eficazes e otimizadas, nesse contexto se percebe que a EaD atende aos pré-requisitos para quem almeja seu lugar no mercado de trabalho.

Apesar de toda uma divulgação em relação a EaD, existe ainda um preconceito em relação a essa modalidade de ensino-aprendizagem, mesmo já tendo mais de um século de existência só aqui no Brasil e de sua expansão meteórica, talvez a ignorância sobre como funciona essa metodologia e da quebra do paradigma da educação tradicional dificulte a sua absorção por parte da sociedade. Mas, com certeza a EaD ainda é o melhor opção para o educando que trabalha, não dispõe de um tempo fixo para seus estudos, e ainda consegue agregar um custo-benefício significativo.

Os benefícios apresentados nessa metodologia de ensino que é extremamente democrática, pois permite ao aluno independente de sexo, credo, cor e nacionalidade, ter acesso a um aprendizado com qualidade, são criar no aluno uma autonomia nos estudos, usufruir de uma flexibilidade de horário e local de estudo, um menor desembolso financeiro, uma biblioteca atual, ampla e globalizada, e contar com contatos de profissionais de outros Estados e até outras nacionalidades, gerando uma troca de experiência que é de

⁴ Programa Universidade para Todos (Prouni) é um programa do Ministério da Educação, criado pelo Governo Federal em 2004, que concede bolsas de estudo integrais e parciais (50%) em instituições privadas de ensino superior, em cursos de graduação e sequenciais de formação específica, a estudantes brasileiros, sem diploma de nível superior.

grande valia para qualquer aprendizado. Esse benefícios torna a EaD uma escolha perfeita no mundo globalizado e acelerado no vivemos hoje.

Não podemos deixar de frisar que a educação ainda é a melhor estratégia para que o indivíduo se mantenha e se reinvente dentro do mundo do trabalho. E acima de tudo esteja sempre na busca contínua do novo, do pensar fora dos padrões e fazer a diferença onde quer que esteja, no trabalho, na família ou na sociedade.

I.2. Administração de recursos humanos - ARH

Segundo Drucker (2001, p.29),

A administração trata dos seres humanos. Sua tarefa é capacitar as pessoas a funcionar em conjunto, efetivar suas forças e tornar irrelevantes suas fraquezas. É disso que trata uma organização, e esta é a razão pela qual a administração é um fator crítico e determinante.

Segundo Chiavenato (2000) a administração constitui a maneira de fazer com que as coisas sejam feitas da melhor forma possível, através dos recursos disponíveis, a fim de atingir os objetivos. Segundo o mesmo autor, Recursos Humanos são as pessoas que ingressam, permanecem e participam da organização [...].

É impossível falar sobre Administração de Recursos Humanos sem se falar de pessoas, pois em todos os cenários dos setores produtivos as pessoas estão presentes. As organizações necessitam de mão de obra para o seu funcionamento e as pessoas precisam das organizações para viver. Chiavenato (2000) traduz muito bem a relação simbiótica existente entre organizações e pessoas, onde as pessoas convivem com as organizações durante toda a sua vida, pois nascem, estudam, trabalham e até se divertem dentro de organizações e a dependência das organizações que precisam da força de trabalho fornecida pelas pessoas para sobreviverem.

A administração de recursos humanos trata das relações existentes entre organizações e pessoas. Segundo Chiavenato (2000, p. 73) “sem organização e sem pessoas não haverá administração de recursos humanos”.

Essa relação complexa de trabalho entre pessoas e organizações no transcorrer século XX, passou por diversas fases: era da industrialização clássica, a era da industrialização neoclássica e era da informação. Cada uma delas aborda de modo distinto as formas como as pessoas eram percebidas dentro das organizações.

Na era da industrialização clássica as pessoas eram tidas como um recurso de produção como máquinas e equipamentos.

Na era neoclássica as pessoas eram mais vistas não como objetos mas sim como recursos vivos.

Na era do conhecimento e da aprendizagem, era em que vivemos, onde o conhecimento e habilidades mentais passaram a ser os recursos mais importante dentro das organizações e onde as pessoas são notadas e apreciadas por sua inteligência, destrezas, valores, seu modo de ver a vida, habilidades e conhecimentos. Para Drucker (2002, p.96), “numa organização baseada no conhecimento é a produtividade individual do trabalhador que torna produtivo o sistema. Em uma força de trabalho tradicional, o trabalhador serve ao sistema; numa força de trabalho de conhecimento, o sistema deve servir o trabalhador”.

Assim como houve o progresso da percepção das pessoas nas organizações, a administração de pessoas evoluiu concomitantemente com cada uma das eras passando de Reações industriais para Administração de Recursos Humanos e esta deu espaço dentro do seu contexto para a Gestão de Pessoas. Para Chiavenato (2000, p.30),

[...] a gestão de pessoas representam a maneira como as organizações procuram lidar com as pessoas que trabalham em conjunto em plena era da informação. Não mais como recursos organizacionais que precisam ser passivamente administrados, mas como seres inteligentes e proativos, capazes de responsabilidade e de iniciativa e dotados de habilidades e conhecimentos que ajudam a administrar recursos organizacionais inertes e sem vida própria. Não se trata mais administrar pessoas, mas de administrar com as pessoas.

A gestão de pessoas envolve cinco processos básicos: prover, aplicar, manter, desenvolver e monitorar as pessoas. Neste trabalho o foco será na provisão de pessoas.

1.2.1. Gestão de pessoas e suas funções

Segundo Chiavenato (2008, p. 9), “A Gestão de pessoas é o conjunto integrado de atividades de especialistas e de gestores, de como irá agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar pessoas, no sentido de proporcionar competências e competitividade à organização”.

Figura 1: Papéis e atividades de gestão de pessoas

Quadro 6.1 Papéis e atividades da área de gestão de pessoas	
<p>Administração de Estratégias de Gestão de Pessoas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definição de estratégias da área vinculadas à estratégia da organização • Planejamento da força de trabalho da organização • <i>Balanced Scorecard (BSC)</i> 	<p>Administração da Transformação e da Mudança</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mudanças na cultura das organizações • Gestão de competências • Gestão do conhecimento • Trabalho em equipe
<p>Administração da Infraestrutura de Gestão de Pessoas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recrutamento e seleção • Remuneração • Benefícios • Gestão de desempenho • Plano de cargos e salários • Capacitação • Universidade corporativa • Sistema de informação • Sistema de controle 	<p>Envolvimento dos Funcionários</p> <ul style="list-style-type: none"> • Clima organizacional • Qualidade de vida no trabalho • Comunicação • Saúde ocupacional • Atividades sociais e comemorativas • Relações sindicais • Relações com conselhos profissionais

Fonte: Vecina N. G. & Malik, A. M. (2012, p.160). *Gestão em Saúde*

A mola propulsora de uma organização, o que a faz ir do sucesso ou ao fracasso e vice versa são as pessoas. São elas que trazem o dinamismo, o conhecimento e as habilidades necessárias para desenvolvimento das atividades. Pessoas são os ativos mais significantes de qualquer organização.

A gestão de pessoas tem o grande desafio de manter os profissionais motivados e focados nos objetivos das empresas. De acordo com Drucker (2002), as pessoas são o diferencial dentro das organizações e o seu principal recurso, é o conhecimento, e administrá-las de forma eficaz, conseguindo obter o seu melhor, é o maior desafio da área de gestão de pessoas.

Para Vecina (2012, p.164),

[...] aumento do valor do conhecimento como ativo intangível tem levado ao desenvolvimento de métodos de gerenciamento do conhecimento organizacional. Como agente de mudanças, cabe a área de Gestão de Pessoas possibilitar a inovação e a geração de conhecimento na organização.

Como dito anteriormente a gestão de pessoas dentro do contexto da ARH conduz os cinco subsistemas de: prover, aplicar, manter, desenvolver e monitorar pessoas. Esses cinco subsistemas perpassam em atividades como: recrutamento, seleção, análise e descrição de cargos, dimensionamento, remuneração, capacitação, auditoria, entre outras.

Cada subsistema interfere e sofre interferência dos demais. A harmonia dos sistemas e como eles são geridos interferem diretamente no alcance dos objetivos da organização e dos indivíduos que a fazem.

O que concluímos é que quanto mais organizado o setor de gestão de pessoas e o seu sistema de planejamento de mão de obra, a pessoa certa no lugar e função certos, maior será a probabilidade de obtenção de sucesso da organização.

I.2.2. Provisão e dimensionamento de pessoal na saúde

Como dito anteriormente a provisão de pessoal está inserida em uma das funções da gestão de pessoas, e está relacionada a prover de recursos humanos as organizações.

A provisão de pessoal vem desde a criação do estudo de tempos e movimentos, desenvolvido por Taylor⁵ através da Administração Científica, o estudo foi pensado para quantificar o número necessário de profissionais para o desenvolvimento de uma atividade com o menor custo possível. Com o passar dos tempos essa atividade passou a ser executada pelo setor de administração de recursos humanos.

A provisão de pessoal dentro do serviço público tem algumas particularidades entre elas, o fato de não se ter a flexibilidade de contratação a qualquer hora. O planejamento

⁵ A administração científica é um modelo de administração criado pelo americano [Frederick Winslow Taylor](#) no fim do século XIX e início do século XX e que se baseia na racionalização do trabalho através do estudo de tempos e movimentos. O trabalho é executado melhor e mais economicamente por meio da análise do trabalho, isto é, da divisão e subdivisão de todos os movimentos necessários à cada operação de uma tarefa.

para essa ação precisa ser visto como certo cuidado e ainda levar em consideração que um concurso público, não se elabora de forma repentina, é um processo burocrático, desde sua abertura até o término, e normalmente sua validade são de dois anos podendo ser prorrogado por mais dois anos. Em decorrência desse espaçamento entre um concurso e outro a ferramenta do dimensionamento se torna de extrema de relevância no dia a dia dos recursos humanos das unidades de saúde.

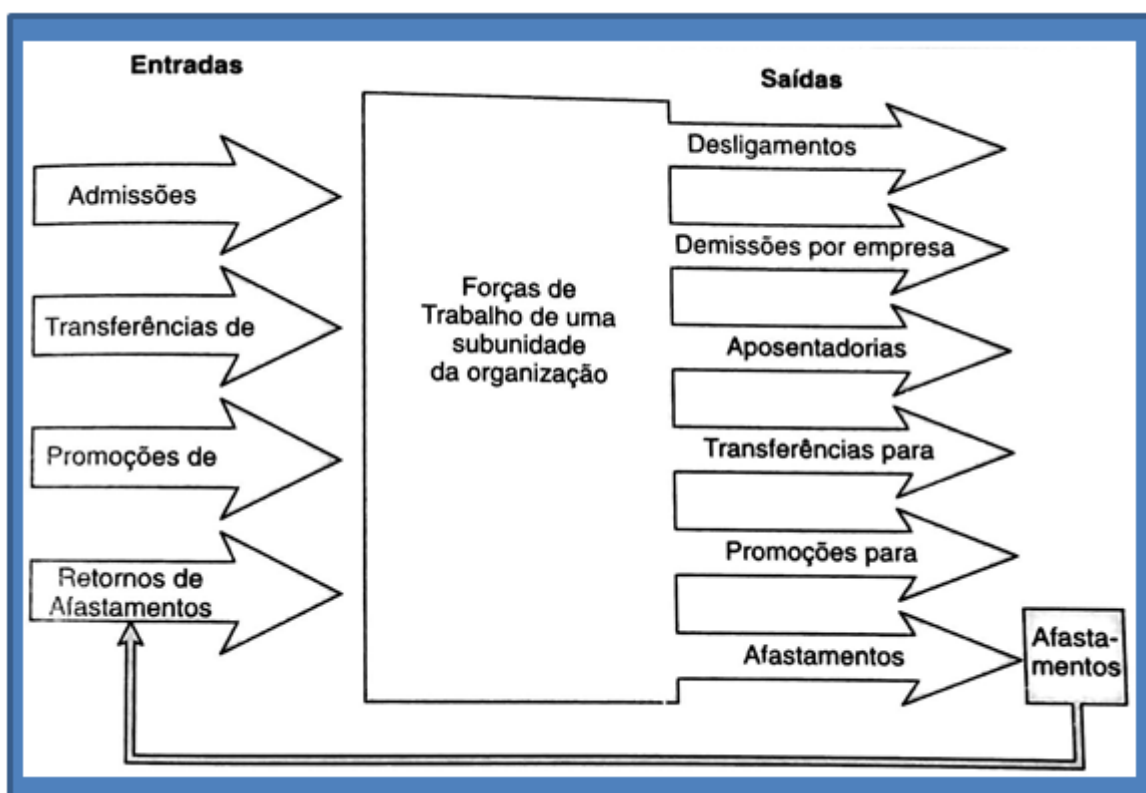
A fase da provisão perpassa pelo planejamento de pessoal, ou seja, o seu dimensionamento.

O dimensionamento é o processo de estudo dos cargos, serviços e funções existentes na organização para se chegar ao quantitativo e qualitativo de profissionais necessários para suprir as suas necessidades do serviço hoje e no futuro, e desta forma atender melhor os clientes, outros benefícios são:

- Distribuir a carga de trabalho entre os profissionais envolvidos de forma igualitária, gerando menos estresse;
- Identificar a necessidade de pessoal, inclusive remoção, readaptação e redistribuição da força de trabalho em cada unidade de saúde;
- Levantamento do quadro de vacâncias⁶;
- Produz outra informação importantíssima, que é o de visualizar o impacto financeiro antecipado das contratações para os cofres públicos.

⁶Vacância é o cargo vago que o servidor deixou por motivo de exoneração, demissão, readaptação, aposentadoria, falecimento ou posse em outro cargo inacumulável.

Figura 2: Modelo de planejamento de pessoal



Fonte: Chiavenato, I. (2000, p. 203). *Recursos humanos*

Para Patten (1971, como citado em De Lourdes Marinho, 2007, p.63),

[...] a grande dificuldade do planejamento da força de trabalho é a necessidade de prever o número de funcionários necessários, especialmente sob incerteza. Isso acontece porque a empresa necessita contratar os funcionários para uma demanda que ela não tem absoluta certeza de que irá ocorrer. O orçamento de pessoas – termo utilizado por alguns autores – passou a ser uma das atividades da organização da força de trabalho de uma empresa.

Para Vecina (2012, p. 233),

O dimensionamento de pessoal de enfermagem, que visa a adequar, quantitativa e qualitativamente, o quadro de enfermagem ao atendimento das necessidades da clientela e instituição, torna-se um instrumento gerencial para a busca da qualidade assistencial.

Considerando que os maiores contingentes de profissionais nas unidades de urgência são da área de enfermagem, o grande desafio da Administração de Recursos Humanos é adequar através do dimensionamento de pessoal o número de profissionais necessário ao custeio de suas contratações. Para Drucker (2002, p. 99), “os funcionários podem de fato ser nossos maiores passivos, mas as pessoas constituem nossa maior oportunidade”.

I.3. O que é o SUS?

O novo sistema de saúde, o Sistema Único de Saúde (SUS) foi criado em 1988, através da promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil, em seus artigos 196 a 200, esse sistema tem como premissa proporcionar o direito a todos os cidadãos brasileiro do acesso integral, universal e gratuito a serviços de saúde. Paim (2013, p.54) define o SUS como:

[...] conjunto de ações e serviços de saúde, prestados por órgãos e instituições públicas federais, estaduais e municipais, da administração direta e indireta e das fundações mantidas pelo Poder Público, constitui o Sistema Único de Saúde (Art. 4ª da Constituição Federal).

O sistema de saúde antes da Constituição de 1988 era centralizado e de responsabilidade do governo federal, direcionado para os que pagavam a previdência social e as suas políticas eram focadas no tratamento e não na prevenção, a população desassistida ficava a mercê das instituições privadas ou filantrópicas. Depois da criação do SUS, tornou-se descentralizado, municipalizado e participativo, democrático, pois todos têm o direito a saúde universal e gratuita conforme artigo 196 da Lei nº. 8.080/1990 da Constituição da República Federal do Brasil. O SUS tem como objetivo a promoção, proteção, recuperação e reabilitação da saúde. Seu financiamento se dá através de recursos advindos do Governo federal, estadual e municipal, conforme artigo 195 da Constituição.

A rede de atendimento do SUS inclui os centros e postos de saúde, as unidades de pronto atendimento, os hospitais, laboratórios, hemocentros, serviços de prevenção à saúde como vacinas, controle de doenças, vigilâncias sanitárias, epidemiológica, ambiental e na segurança do trabalho, bem como fundações e institutos de pesquisa acadêmica e científica, além das parcerias público-privadas. O SUS também regula registro de medicamentos, insumos e equipamentos, padroniza serviços, entre outros.

Segue alguns dados do SUS do ano de 2014 retirado do site Portal Brasil

- *4,1 bilhões de procedimentos ambulatoriais;*
- *1,4 bilhão de consultas médicas;*
- *11,5 milhões de internações;*

- *98% do mercado de vacina é movimentado pelo SUS;*
- *19 milhões de procedimentos oncológicos;*
- *3,1 milhões de procedimentos quimioterápicos;*
- *112 milhões de habitantes foram atendidos por programas, como Saúde da Família.*

Como se pode ver o atendimento do SUS é bem amplo. O modelo do SUS é baseado em sistema de hierarquia, onde se dividem as ações e serviços levando em consideração níveis de complexidade. Temos no SUS três níveis de complexidade: nível básico, média complexidade e alta complexidade, que formam a rede de atendimento. Segundo o site Pense SUS da FIOCRUZ:

[...] o atendimento pelo SUS acontece em três níveis de atenção: no primeiro, estão as Unidades Básicas ou Postos de Saúde, a “porta de entrada” ao SUS, onde são marcadas consultas e exames e realizados procedimentos menos complexos, como vacinação e curativos; no segundo, entendido como de média complexidade, estão as Clínicas, Unidades de Pronto Atendimento e Hospitais Escolas, que dão conta de alguns procedimentos de intervenção, bem como tratamentos a casos crônicos e agudos de doenças; e no terceiro, de alta complexidade, estão os Hospitais de Grande Porte, onde são realizadas manobras mais invasivas e de maior risco à vida.

Segundo Paim (2013, p. 48),

[...] é uma organização em rede de forma regionalizada e hierarquizada. (...) rede regionalizada possibilita a distribuição dos estabelecimentos de saúde (centros de saúde, ambulatórios, laboratórios, hospitais etc.) em um dado território, de modo que os serviços básicos estejam mais disseminados e descentralizados enquanto os serviços especializados se apresentam mais concentrados e centralizados.

De acordo com a cartilha Entendendo o SUS do Ministério da Saúde (2006, p.22) a rede de atenção se organiza da seguinte forma:

As ações e serviços de saúde estão organizados em redes de atenção regionalizadas e hierarquizadas, de forma a garantir o atendimento integral à população e a evitar a fragmentação das ações em saúde. O acesso à população ocorre preferencialmente pela rede básica de saúde (atenção básica) e os casos de maior complexidade são encaminhados aos serviços especializados, que podem ser organizados de forma municipal ou regional, dependendo do porte e da demanda do município.

Ainda de acordo com a mesma cartilha segue as definições dos três níveis de complexidade para um melhor entendimento:

Atenção Básica à Saúde - *Trata-se do primeiro nível de atenção à saúde, segundo o modelo adotado pelo SUS. É, preferencialmente, a “porta de entrada” do sistema de saúde. A população tem acesso a especialidades básicas, que são: clínica médica (clínica geral), pediatria, obstetria e ginecologia. Estudos demonstram que a atenção básica é capaz de resolver cerca de 80% das necessidades e problemas de saúde.*

Média Complexidade - Tem o objetivo de atender os principais agravos de saúde da população, com procedimentos e atendimento especializados. São serviços como consultas hospitalares e ambulatoriais, exames e alguns procedimentos cirúrgicos. É constituída por procedimentos ambulatoriais e hospitalares situados entre a atenção básica e a alta complexidade

Alta Complexidade - Procedimentos que envolvem alta tecnologia e/ou alto custo. São exemplos de procedimentos de alta complexidade: traumatologia, cardiologia, terapia renal substitutiva e oncologia. As principais áreas estão organizadas em redes, como as de cirurgias cardíacas e de atenção oncológica.

Mesmo tendo toda essa hierarquia normatizada e regulamentada, a população não a segue, talvez por ignorância ou por comodismo, regularmente buscam o atendimento de urgência e até mesmo de emergência para tratar de problemas que poderiam ser resolvidos no âmbito do patamar da atenção básica. Como consequência, temos prontos-socorros sempre lotados, corredores amontoados pela falta de leitos e filas intermináveis e população descontente. Essa baixa resolutividade na atenção básica é percebida por Paim (2013, p.129), quando ele escreve que “a baixa efetividade alcançada até o momento pela atenção básica leva a uma sobrecarga nos demais níveis do sistema e gera tensão entre eles”.

I.3.1. Sistema SUS: na urgência

Neste trabalho vamos abordar o atendimento de urgência que está enquadrado no nível da média complexidade, estruturas intermediárias entre as unidades básicas de saúde e rede hospitalar. As unidades de urgência 24 horas são reguladas pela Portaria nº 2048/GM e pela mesma Portaria o seu funcionamento deve ser:

[...] devem funcionar nas 24 horas do dia, devem estar habilitadas a prestar assistência correspondente ao primeiro nível de assistência da média complexidade. Pelas suas características e importância assistencial, os gestores devem desenvolver esforços no sentido de que cada município sede de módulo assistencial disponha de, pelo menos uma, destas Unidades, garantindo, assim, assistência às urgências com observação até 24 horas para sua própria população ou para um agrupamento de municípios para os quais seja referência⁷.

Hoje no Estado de Alagoas, sob gestão da Secretaria Estadual de Saúde - SESAU existem 05 (cinco) unidades com o perfil acima citado. Distribuídas em bairros-chaves no Município de Maceió, essas unidades têm função fundamental no atendimento da população, além de desenvolverem o seu papel de pronto atendimento, dão suporte à

⁷A referência é fluxo do centro de menor complexidade, a Atenção Básica, para o de maior complexidade nos seus vários níveis. A contrarreferência é o fluxo inverso com as informações que devem acompanhar o usuário até seu posto de Atenção Básica.

população nos casos de baixa complexidade nos finais de semana quando a rede básica não funciona, fazem o filtro nas demandas para o Hospital Geral do Estado, que é direcionado para atendimento de pacientes com o perfil de alta complexidade, estabiliza o paciente crítico para o serviço de atendimento pré-hospitalar móvel (SAMU), são postos de referência de vacinas antitetânica, antirrábica e soro antiescorpiônico, além de contra referenciar pacientes para os serviços de atenção básica ou especializada ou para a internação após atendimento.

Segundo a mesma Portaria nº 2048/GM as Unidades de urgência devem:

[...] estarem aptas a prestar atendimento resolutivo aos pacientes acometidos por quadros agudos ou crônicos agudizados. São estruturas de complexidade intermediária entre as unidades básicas de saúde e unidades de saúde da família e as Unidades Hospitalares de Atendimento às Urgências e Emergências, com importante potencial de complacência da enorme demanda que hoje se dirige aos pronto socorros, além do papel ordenador dos fluxos da urgência.

Segundo informações da SESAU as cinco Unidades tem um atendimento médio de 280 a 350 pacientes/dia, entre atendimentos clínicos e pediátricos, além dos atendimentos de urgência odontológica que permeiam 20 atendimentos/dia. Totalizando por dia uma média de 1.600 (mil e seiscentos) atendimentos/dia, possuem juntas, umas médias de 50 leitos de observação.

Levando em consideração que a Portaria nº 2048/GM, que cita que:

As Unidades Não-Hospitalares de Atendimento às Urgências e Emergências deverão contar, obrigatoriamente, com os seguintes profissionais: coordenador ou gerente, médico clínico geral, médico pediatra, enfermeiro, técnico/auxiliar de enfermagem, técnico de radiologia, auxiliar de serviços gerais, auxiliar administrativo e, quando houver laboratório na unidade, também deverão contar com bioquímico, técnico de laboratório e auxiliar de laboratório. Outros profissionais poderão compor a equipe, de acordo com a definição do gestor local ou gestores loco-regionais, como: assistente social, odontólogo, cirurgião geral, ortopedista, ginecologista, motorista, segurança e outros.

Observado as informações acima podemos perceber que não existe definição quanto ao quantitativo de profissionais, ou seja, o seu dimensionamento, e sim de cargos que poderão ser providos, o que não dá subsídio para a gestão de pessoa se posicionar quanto ao número de profissionais necessários ao serviço. Porém, a mesma Portaria nº 2048/GM, define que no caso do número de atendimentos/dia ser de 300 a 449 o número de médicos disponibilizados devem ser de 02 pediatras, 02 clínicos por turno, lembrando como já foi citado anteriormente que a unidade trabalha 24 horas por dia, deixando as outras categorias em aberto.

As unidades de urgências aqui estudadas contam com um quadro de pessoal de 789 profissionais, destes 476 são das áreas assistenciais e 313 são de áreas burocráticas. Desse quantitativo percebemos que 30% a 35% são da área de enfermagem. Mostrando assim que o maior quantitativo de profissionais se encontra nesta área, e que por esse motivo devemos ter um olhar diferenciado para com tais profissionais. Será que o número está adequado para a realidade do serviço? Será que a população está sendo prejudicada por causa dessa má distribuição de profissionais, ou até mesmo a falta dele?

Diante desses números e levando em consideração que a população permanece crescendo, envelhecendo e precisando de atendimento, percebemos que precisamos ter em nossas unidades de saúde um número justo de profissionais. De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) a população de Maceió entre os anos de 2000 e 2010 teve uma taxa média de crescimento anual de 1,58%, enquanto a taxa de crescimento médio do país foi de 1,01%, e seu índice de envelhecimento foi em torno de 5,54%, reafirmando a necessidade de um serviço de saúde estruturado para atender a uma demanda crescente.

Contudo além do planejamento para chegarmos ao número adequado de profissionais nas Unidades é necessário termos profissionais cada vez mais capacitados, pois quantidade e qualidade precisam andar entrelaçadas.

De algo temos certeza, os nossos profissionais precisam ter conhecimento das novas tecnologias, que agreguem qualidade aos processos e a organização ao ambiente de trabalho, para melhor produzir e proporcionar a ele profissional, qualidade de vida necessária no trabalho e ao usuário do SUS um melhor atendimento.

I.4. A enfermagem nos ambulatórios de urgência 24 horas

A área de enfermagem percentualmente é maior categoria dentro das Unidades de Urgência 24 horas sob gestão da SESA, tendo um papel relevante na recuperação de um paciente e no trato com o seus familiares. Essa equipe formada de Enfermeiros e Técnicos/Auxiliares de Enfermagem divide as suas atividades entre o gerenciamento do cuidado e a assistência direta ao paciente.

De acordo com dados da pesquisa desenvolvida entre do IBGE e COFEN (2015) mostram que, “a área de saúde compõe-se de um contingente de 3,5 milhões de

trabalhadores, dos quais cerca 50% atuam na enfermagem (cerca de 1,7 milhão)”. Segundo a mesma pesquisa em Alagoas temos o seguinte cenário, “78,7% de técnicos e auxiliares de enfermagem e 21,3% de enfermeiros e [essa pesquisa] teve a participação de mais de 19 mil profissionais”. Esses dados mostram a dimensão e a importância desse segmento de profissionais para a área da saúde. Segundo a pesquisa do IBGE em Alagoas no quesito mercado de trabalho, “65,1% da equipe de enfermagem encontra-se no setor público; 24% no privado; 12,2% no filantrópico e 12,4% nas atividades de ensino”. Deixemos claro que quando se fala de setor público se engloba as esferas: federal, estadual e municipal.

Informação colhida junto a SESAU indica que 30% a 35% dos profissionais que compõem o corpo das Unidades de Urgência 24 horas, se encontram na área assistencial da enfermagem. Esses profissionais encontram lotados em setores chaves e fazem o diferencial no atendimento prestado à população. No rol de atividades desses profissionais estão inclusos procedimentos como: acolhimento, administração de medicamentos, observação de pacientes, sala de parada, sutura, central de material e esterilização, expurgo, sala de vacina e nebulização.

Para Vecina (2012, p.230) “A equipe de enfermagem é a grande veiculadora da atenção assistencial aos clientes, envolvendo-se diretamente com a qualidade do serviço prestado”. Dentro dos hospitais esse número é bem parecido conforme afirma Vecina (2012, p.230) “A enfermagem tem um importante papel no contexto hospitalar. Representa o grande contingente de pessoal do hospital (cerca de 35% a 40% do quadro geral) e, portanto a força de trabalho da prática assistencial”.

Todos esses dados nos mostram a necessidade de se conhecer melhor a força de trabalho desses profissionais, a necessidade de aprender a fazer o levantamento do seu quantitativo ideal para o desenvolvimento do serviço, bem como os impactos financeiros que eles geram dentro de uma unidade de saúde.

I.4.1. Sua importância

Diante das informações prestadas anteriormente constatamos que a equipe de enfermagem tem papel extremamente relevante dentro das unidades de urgência, visto que desde a da entrada do paciente até a sua saída a equipe de enfermagem está envolvida. A

definição de enfermagem, segundo o site do International Council of Nurses (ICN) em sua página inicial (2002),

Enfermagem abrange cuidados autônomos e colaborativos de indivíduos de todas as idades, famílias, grupos e comunidades, doente ou bem e em todos os ambientes. A enfermagem inclui a promoção da saúde, a prevenção de doenças e o cuidado de pessoas doentes, portadoras de deficiência e moribundos. A advocacia, a promoção de um ambiente seguro, a investigação, a participação na definição da política de saúde e na gestão dos sistemas de saúde e do doente, bem como a educação são também funções-chave de enfermagem.

Embora o mundo globalizado faça com que o contato entre as pessoas sejam cada vez mais distante a equipe de enfermagem vai em contramão desse padrão, o cuidado com o paciente e sua família (humanização do atendimento) é a essência do trabalho da enfermagem.

Quando o paciente chega nessas Unidades o primeiro contato assistencial é executado pela equipe de enfermagem, é na classificação de risco que é feita a análise da necessidade da urgência do atendimento, antes mesmo do atendimento e do prognóstico médico.

Sua presença se dá em todos os momentos do atendimento do paciente. No acolhimento através da classificação de risco, no preparo e na aplicação de medicamentos, no cuidado com a higiene hospitalar, na esterilização de matérias, na observação do paciente, na condução da equipe, na formulação das escalas de serviço, entre outros. Com todos esses papéis, se vê o porquê da necessidade do grande número de profissionais na área de enfermagem.

Embora durante as visitas às unidades tenha percebido que muitos dos profissionais possuem uma dupla jornada de trabalho, sem falar de uma terceira e não menos importante que é a assistência a sua família, e ainda verificamos uma harmonia e comprometimento com a assistência aos usuários. Em virtude disso devemos não só evidenciar o cuidado com o usuário do SUS, mas também com os profissionais que estão envolvidos no processo. De acordo com Souza *et al* (2008, p. 24) como citado em Costa e Cambiriba, (2010, p. 495):

[...] Dentro do modelo de saúde vigente o acolhimento torna-se um desafio na construção da integralidade do cuidado, e em virtude disso, destacamos, além da atenção ao usuário, atenção especial também ao profissional de saúde, que muitas vezes vivencia sobrecarga de trabalho, o que gera estresse, cansaço físico e mental.

I.4.2. Estudo contínuo

Segundo o COFEN (2004) “compete ao Enfermeiro estabelecer o quadro quantitativo e qualitativo de profissionais, necessário para a prestação da Assistência de Enfermagem”. Cabe saber se todos os profissionais estão capacitados a desenvolvê-lo. Segundo Lorenzini, E., Deckmann, L. R., da Costa, T. C., & da Silva, E. F. (2014, p.169) em seu artigo sobre Dimensionamento de Pessoal de Enfermagem: revisão integrativa,

No que tange ao conhecimento e aplicabilidade do dimensionamento no cotidiano dos enfermeiros, estudo realizado com coordenadores de enfermagem, que abordou a visão destes sobre dimensionamento de pessoal de enfermagem e objetivou conceituar dimensionamento de pessoal e desvelar qual a finalidade e utilização da estimativa de recursos humanos em enfermagem, permitiu que os autores concluíssem que o enfermeiro não tem utilizado toda a instrumentalização para o uso do dimensionamento de pessoal de enfermagem. Os profissionais pesquisados referiram saber das suas necessidades, porém, não terem conseguido aplicar e desenvolver esse instrumental para adequar o seu quantitativo de recursos humanos.

Esse estudo mostra a fragilidade dos nossos profissionais enfermeiros no domínio dessa área. A ferramenta do dimensionamento é algo importante, porém para dominá-la é preciso estudo e dedicação. Mas será que o profissional enfermeiro tem tempo para estudar?

Chiavenato (2000) afirma que uma das funções do setor de gestão de pessoas é promover o dimensionamento de pessoal dentro das organizações, quer ela seja voltada para a área de saúde ou outra qualquer. Mas, será que o profissional da área de recursos humanos (administrativa), se encontra habilitado para fazê-lo?

Salientamos que diante do rol de particularidades de cada área assistencial de uma unidade de saúde, principalmente a de enfermagem que desenvolve diversos serviços como anteriormente citamos, a junção de conhecimentos entre o administrativo e o assistencial facilita e multiplica as chances de assertividade no estudo do dimensionamento de pessoal.

A promoção de estudos contínuos para os responsáveis por essas duas áreas chaves dentro da unidade de saúde, bem como para o gestor maior da Unidade (gerente), que precisa ser sensibilizado quanto a sua importância, trará no futuro uma melhor distribuição da força de trabalho, benefícios para os profissionais pois, não terão carga de trabalho superior ao necessário, para os pacientes, pois haverá um melhor atendimento e para a gestão menores índices de absenteísmo nas Unidades.

I.4.3. Impactos econômicos e físicos

Como citado anteriormente a equipe de enfermagem é força de trabalho predominante na área assistencial das unidades de saúde. Essa realidade traz impacto financeiro significativo no gerenciamento de qualquer unidade de saúde. Segundo Antunes e Costa (2003, p.833),

O dimensionamento do pessoal de enfermagem é um tema que atualmente, está sendo muito discutido e abordado nos fóruns e na literatura de enfermagem. Esse maior interesse pelo assunto tem ocorrido porque as instituições precisam adequar seus custos com pessoal a uma nova realidade cujos recursos financeiros são mais escassos, necessitando melhorar o serviço prestado ou implementar novos métodos de assistência.

Hoje o impacto financeiro de área de enfermagem das unidades estudadas, segundo a SESAU gira em torno de 33%, do valor total de sua estrutura de pessoal. Pensar em dimensionamento de pessoal, necessidade de pessoal voltado para a área de enfermagem de certa forma gera um desconforto, em virtude dos seus impactos financeiros. Segundo Lorenzini, E., Deckmann, L. R., & da Silva, E. F. (2015, p.1),

O dimensionamento de recursos humanos em enfermagem perpassa diversas esferas da complexidade do atendimento, como a qualidade do cuidado, a carga de trabalho, a satisfação da clientela e a contenção de custos.

Apesar do SUS ser um sistema em expansão, que atua em diversas frentes, sempre visando mais qualidade de vida aos seus usuários, o seu maior gargalo é o financeiro, os recursos de financeiros que o mantém não cresce na mesma proporção da sua dimensão. O SUS hoje é mantido por recursos oriundos das três esferas governamentais: a federal, a estadual e a municipal. Segundo Paim (2013, p.127) :

Mesmo diante do financiamento, reconhecidamente um dos maiores entraves para o desenvolvimento do SUS, não possível ignorar, só no âmbito federal, em termos absolutos, foram quadruplicados entre o início da década passada e o momento atual: de cerca de 12 bilhões para aproximadamente 48 bilhões de reais.

Levando em consideração a crise econômica que vive o Brasil, as limitações dos recursos financeiros para o funcionalismo público, ditado através da Lei nº 101, relativa a Responsabilidade Fiscal (LRF), que restringe os gastos com pessoal em até 60% do valor da

receita corrente líquida⁸ (RCL). O governo fica impossibilitado de contratar pessoal, já que a arrecadação não está aumentando. A LRF,

[...] pressupõe a ação planejada e transparente, em que se previnem riscos e desvios capazes de afetar o equilíbrio das contas públicas, mediante o cumprimento de metas de resultados entre receitas e despesas e a obediência a limites e condições no que tange a renúncia de receita, geração de despesas com pessoal, da seguridade social e outras, dívidas consolidada e mobiliária, operações de crédito, inclusive por antecipação de receita, concessão de garantia e inscrição em Restos a Pagar (Art. 1º, § 1º Lei 101/2000)

Essa Lei normatiza os procedimentos dos administradores públicos em qualquer esfera governamental, onde todos terão que cumpri-las sob pena de sanções administrativas e financeiras.

Considerando-se que a demanda por serviços de saúde é crescente e que o contingente de pessoal não segue a mesma progressão. Deparamo-nos com o conflito da necessidade de melhorar o serviço, sem aumentar custos. O processo de dimensionamento tem o intuito de equalizar da melhor esse impasse, segundo Mattia (1998, p. 27) :

[...] a avaliação da qualidade dos serviços prestados na área hospitalar, a necessidade de pessoal qualificado e adequadamente dimensionado é apontado como um aspecto importante para a satisfação dos pacientes e dos trabalhadores; para o aumento da segurança dos procedimentos, melhoria da produtividade e redução de custos.

O impacto financeiro sempre irá existir, porém não podemos fechar o olhos para a sobrecarga de trabalho dos nossos servidores. Essa sobrecarga de trabalho gera stress, desgaste profissional, aumento de erros na execução do trabalho, doenças, e essas causam ausências ao trabalho. E nesse caso o profissional é prejudicado e conseqüentemente a população. Segundo Paim (2013, p.130),

Cumpra lembrar que o SUS é movido por gente, e que gente cuida de gente deve ser tratada como gente. E não tem sido dessa forma cuidadosa que as áreas econômicas e os ministérios e secretarias sistêmicos dos governos têm tratado as pessoas que trabalham no SUS. Enquanto a questão das pessoas que nele trabalham e nele realizam como sujeitos não for equacionada, não haverá milagres na gestão, na gerência e na prestação de serviços.

Segundo Oliveira. S. F & Vieira. L. R (2014, como citado em Anselmi,2000),

[...] a equipe de enfermagem representa um importante segmento dos recursos humanos dentro das instituições hospitalares. A falta de recursos financeiros em saúde tem gerado redução de gastos e tem ocorrido corte nos recursos humanos, impactando principalmente no pessoal de enfermagem,

⁸Receita corrente líquida é a soma de todas as receitas tributárias, de contribuições patrimoniais, industriais, agropecuárias e de serviços, transferências e outras receitas, exceto a contribuição dos servidores para o sistema de previdência e assistência social deles e as receitas provenientes da compensação financeira entre diferentes sistemas de previdência.

com conseqüente queda na qualidade do cuidado prestado ao cliente e sobrecarga de trabalho dos profissionais remanescentes.

Segundo estudo publicado na Revista Brasileira de Enfermagem (REBEn) sobre planejamento de recursos humanos de enfermagem: desafio para as lideranças Magalhães, A. M. M. D., Riboldi, C. D. O., & Dall'Agnol, C. M. (2009, p.611)afirma que,

Um recente estudo nacional, apresentou resultados que convergem com os achados internacionais, indicando que os trabalhadores de enfermagem apresentam absenteísmo relacionado às doenças provenientes do cansaço físico e mental, pelas más condições de trabalho, à jornada diária e a realização de tarefas em ritmo acelerado.

O impacto financeiro nos cofres públicos e o impacto físico sobre os profissionais provocam um dilema: aumentar os custos financeiros ao contratar mão de obra temporária para substituir os profissionais doentes ou contratar mais profissionais fixos para diminuir a carga de trabalho dos existentes.

Devemos lembrar ainda que dimensionar pessoal nem sempre significa aumentar número de profissionais. O dimensionamento cuida do planejamento da mão de obra e também prevê a melhor forma de distribuição do serviço e dos seus horários de funcionamento, segundo Lorenzini, E., Deckmann, L. R., & da Silva, E. F. (2015, p.1), “Evidências recentes mostram que realizar o dimensionamento de pessoal pode contribuir para diminuir a carga de trabalho na enfermagem”. A má distribuição dos serviços também gera desperdício de força de trabalho em algumas áreas e aumento de serviço/profissional em outras, bem como o aumento do custo de produção dentro das unidades.

CAPÍTULO II – METODOLOGIA

II.1. Metodologia da informação

Neste capítulo discorreremos sobre as escolhas metodológicas e as técnicas de pesquisas seguidas para o alcance do objetivo investigado. Essas etapas perpassam pela classificação quanto: aos objetivos da pesquisa, natureza, escolha do objeto de estudo, técnicas de coleta de dados e a análise dos dados obtidos.

Para Fonseca (2002, como citado em Gerhardt, T. E., & Silveira, D. T., 2009 p. 12),

[...] methodos significa organização, e logos, estudo sistemático, pesquisa, investigação; ou seja, metodologia é o estudo da organização, dos caminhos a serem percorridos, para se realizar uma pesquisa ou um estudo, ou para se fazer ciência. Etimologicamente, significa o estudo dos caminhos, dos instrumentos utilizados para fazer uma pesquisa científica.

A metodologia segundo Prodanov C. C. de Freitas E.C. (2013, p.14) é a aplicação de procedimentos e técnicas que devem ser observados para a construção do conhecimento, como propósito de comprovar sua validade e utilidade nos diversos âmbitos da sociedade.

Conforme definição de Prodanov C. C. de Freitas E.C. (2013, p.42) “a pesquisa é um conjunto de ações, propostas para encontrar a solução para um problema, as quais têm por base procedimentos racionais e sistemáticos. A pesquisa é realizada quando temos um problema e não temos informações para solucioná-lo”.

Para Gil (1996, p. 19),

Pesquisa [...] é o procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos [...] é requerida quando não se dispõe de informação suficiente para responder ao problema, ou [...] quando a informação disponível se encontra em tal estado de desordem que não possa ser adequadamente relacionada ao problema.

Adiante veremos forma sistemática quais os caminhos e técnicas utilizados para o alcance das respostas ao nosso objetivo.

II.1.1. Natureza da pesquisa

Antes da construção e aplicação do inquérito por questionário, se realizou uma coleta de dados, através de pesquisa bibliográfica, acerca de EaD, SUS, Rede de Urgência,

ARH e enfermagem. As fontes dos estudos foram: livros, resoluções, Portarias, revistas, bem como documentos oficiais e arquivos disponíveis na internet e em bibliotecas virtuais. A coleta desses dados resultou em alicerces para o desenvolvimento da pesquisa.

Independente da investigação desenvolvida, sempre haverá a utilização de uma abordagem quantitativa e/ ou qualitativa. Segundo Richardson (1999, p. 70),

[...] o trabalho de pesquisa deve ser planejado e executado de acordo com normas requeridas por cada método de investigação. Adotando uma classificação bastante ampla, podemos dizer que há dois grandes métodos: o quantitativo e o qualitativo. Esses métodos se diferenciam não só pela sistemática pertinente a cada um deles, mas sobretudo pela forma de abordagem do problema.

Richardson (1999, p.89) caracteriza a pesquisa qualitativa como “a tentativa de uma compreensão detalhada dos significados e características situacionais apresentados pelos entrevistados, em lugar da produção de medidas quantitativas de características ou comportamentos”.

Segundo ainda a visão de Richardson (1999, p. 70) o método quantitativo se refere,

[...] como o próprio nome indica, caracteriza-se pelo emprego da quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas, desde as mais simples como percentual, média, desvio-padrão, às mais complexas, como coeficiente de correlação, análise de regressão [...].

Diante do problema proposto, optamos em trabalhar com a abordagem quantitativa, pois entendemos que é o que melhor se apresenta para a se chegar ao objetivo proposto.

Conforme Da Silva, E. L., & Menezes, E. M. (2005, p. 20),

Pesquisa quantitativa: considera que tudo pode ser quantificável, o que significa traduzir em números opiniões e informações para classificá-las e analisá-las. Requer o uso de recursos e de técnicas estatísticas (percentagem, média, moda, mediana, desvio-padrão, coeficiente de correlação, análise de regressão, [...]).

Trata-se de uma pesquisa descritiva exploratória, pois esse tipo de pesquisas permite segundo Gil (1999, p.28),

[...] a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis. São inúmeros os estudos que podem ser classificados sob este título e uma de suas características mais significativas está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados.

A pesquisa descritiva, na percepção de Richardson (1999, p. 71) “são estudos de natureza descritiva propõem-se investigar o "que é", ou seja, a descobrir as características de um fenômeno como tal. Nesse sentido, são considerados como objeto de estudo uma

situação específica, um grupo ou um indivíduo”.

A pesquisa descritiva é usada segundo Prodanov C. C. de Freitas E.C. (2013, p.52),

Quando o pesquisador apenas registra e descreve as fatos observados sem interferir neles. Visa a descrever as características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis. Envolve o uso das técnicas padronizadas de coleta de dados: questionários e observação sistemática. Assume, em geral, a forma de levantamento.

Para Triviños (1987, p. 110), “o estudo descritivo pretende descrever “com exatidão” os fatos e fenômenos de determinada realidade”.

Segundo Richardson (1999, p.70),

Esses métodos se diferenciam não só pela sistemática pertinente a cada um deles, mas sobretudo pela forma de abordagem do problema. Com isso, faz-se necessário enfatizar que o método precisa estar apropriado ao tipo de estudo que se deseja realizar, mas é a natureza do problema ou seu nível de aprofundamento que, de fato, determina a escolha do método.

Utilizamos nesta pesquisa o método quantitativo e o estudo descritivo, para chegarmos às respostas mais reais possíveis sobre o nosso problema.

II.1.2. Campo da pesquisa

A pesquisa foi desenvolvida no município de Maceió, capital de Alagoas. Este apresenta uma população estimada para 2016 de 1.021.709 habitantes, em uma área de 509,552 Km², segundo o IBGE. Maceió faz parte da 1ª Macrorregião de Alagoas.

As 05 unidades de urgência de saúdes investigadas se localizam no município de Maceió, todas sob gestão da SESAU, distribuídas em 05 bairros estratégicos da cidade, sendo eles: Benedito Bentes, Jacintinho, Chã da Jaqueira, Levada e Tabuleiro do Martins, totalizando uma população de 266.511 habitantes.

Destacamos que os bairros do Benedito Bentes e Jacintinho são os de maiores populações na cidade de Maceió. Frisamos também que os atendimentos de todas as unidades pesquisadas abrangem não só os bairros onde estão localizadas como também bairros circunvizinhos.

Os bairros onde se localizam as unidades pesquisadas possuem um alto índice habitacional e uma concentração de comunidade de baixa renda *per capita*⁹.

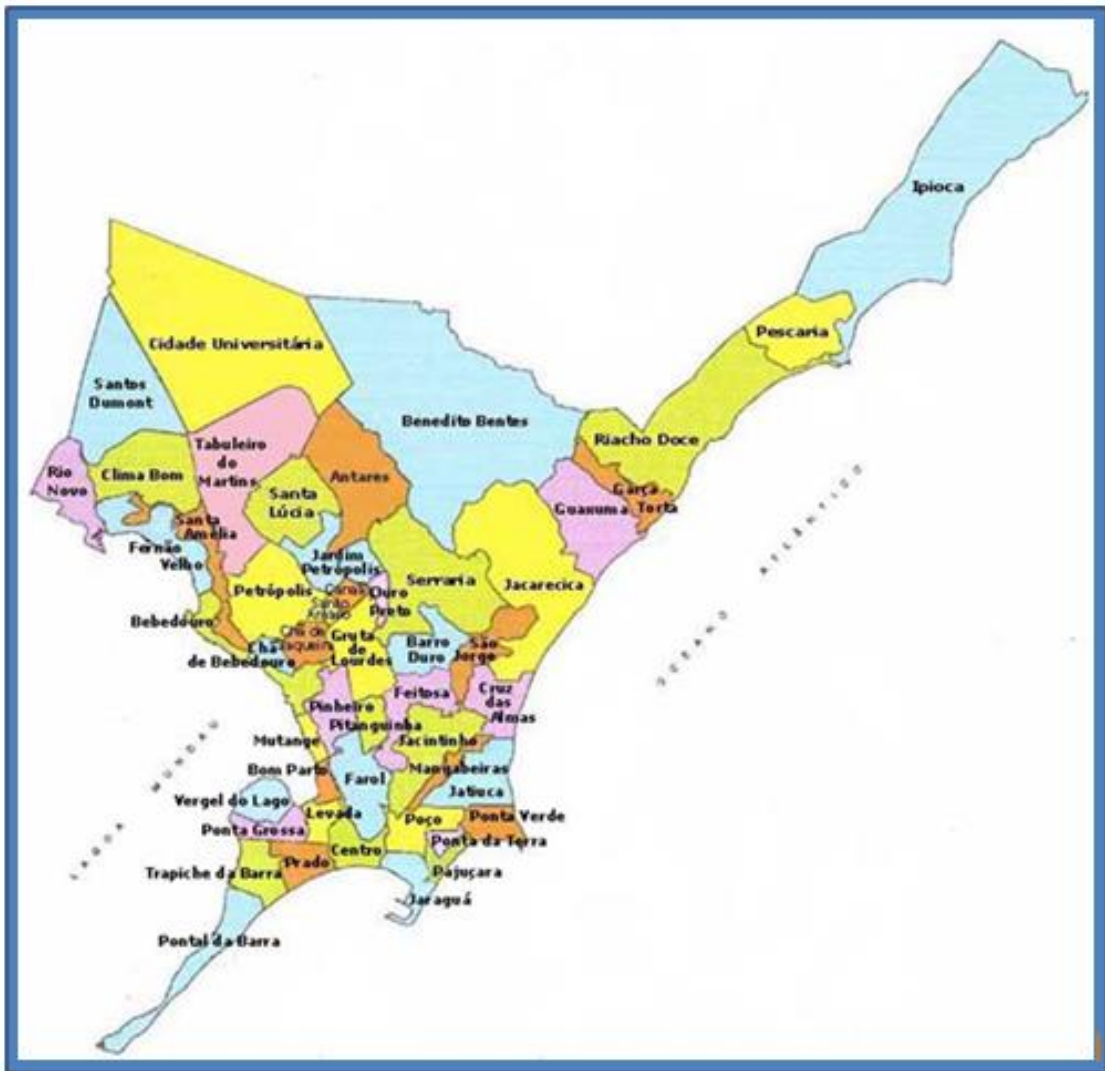
⁹**Renda per capita** é o nome de um indicador que auxilia o conhecimento sobre o grau de desenvolvimento de um país e consiste na divisão do coeficiente da renda nacional (**produto nacional bruto** subtraído dos gastos de depreciação do capital e os impostos indiretos) pela sua população.

As unidades de urgência além de atenderem casos de que deveriam ser vistos pela atenção básica à saúde, atendem casos ao exemplo de: vômito, diarreia aguda, dores de cabeça, barriga ou ouvido, quando com pequenos cortes, convulsões e crises de asma, descompensação da diabetes, crise hipertensiva, pequenos traumas (acidentados de motos ou veículos) e atropelamentos, podendo ficar internado até um período de 9h.

Características das unidades analisadas:

- Atendimento 100% do SUS;
- Unidades de média complexidade;
- Demanda espontânea;
- Atendem em torno de 320 pacientes /dia;
- Funcionamento ininterrupto;
- Média de 10 leitos de observação por unidade;
- Serviços disponibilizados:
 - 04 deles possuem consultórios pediátricos, clínicos e odontológicos e 01 só clínica;
 - 02 disponibilizam aplicação de vacinas antirrábicas e antitetânica;
 - Aplicação do soro antiescorpiônico;
 - Pequenas suturas, nebulização, administração de medicamentos, entre outros;
 - Equipe de serviço social;
 - Farmacêutico.

Figura3: Mapa dos bairros de Maceió



Fonte: site Bairros de Maceió

II.1.3. População do estudo

A população¹⁰ pesquisada foram os gerentes, coordenadores de recursos humanos e de enfermagem, enfermeiros e técnicos /auxiliares de enfermagem pertencentes ao quadro de profissionais das Unidades de Urgência 24 horas sob gestão da SESAU, e que interferem de forma direta na dinâmica do trabalho da enfermagem. Foram realizadas visitas ao local do estudo para conhecer os profissionais, informar sobre a pesquisa, destacando os objetivos dela.

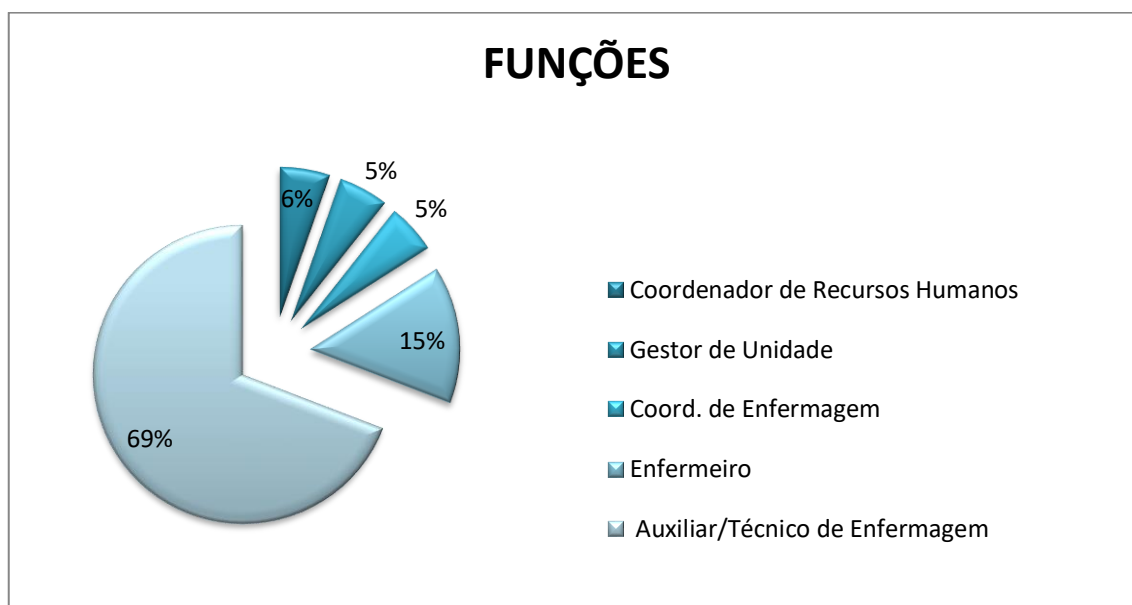
¹⁰ Universo ou população. É um conjunto definido de elementos que possuem determinadas características. Comumente fala-se de população como referência ao total de habitantes de determinado lugar.

Foram distribuídos 210 questionários no período de janeiro a fevereiro de 2017, através do setor de Recursos Humanos das unidades pesquisadas. Antes da entrega dos questionários, explicamos o objetivo da pesquisa e a sua importância, aos representantes dos recursos humanos e frisamos que todas as identidades dos respondentes seriam preservadas.

A população total dos profissionais nos cargos acima descritos é de 210, desses 94 profissionais entregaram os questionários devidamente preenchidos. Percebemos que a pesquisa não alcançou o patamar esperado de respostas, na medida em que se tivéssemos realizado a técnica de amostragem, com a margem de erro de 5% e um nível de confiança de 95%, a amostra¹¹ teria de ser constituída por 137 elementos. Não responderam aos questionários 116 profissionais, o que representa um percentual de 55% da população estudada.

A distribuição dos cargos e seus quantitativos podem ser vistas na representação do Gráfico 3.

Gráfico 3: Funções pesquisadas



¹¹ Amostra - Subconjunto do universo ou da população, por meio do qual se estabelecem ou se estimam as características desse universo ou população.

Os níveis de escolaridade exigidos para o desempenho dos cargos pesquisados e os papéis de cada um dentro das unidades são:

Gerente de Unidade: qualquer nível superior. Atividades: gerenciar os recursos humanos, físicos, materiais e financeiros, fazer articulações entre a unidade e o seu gestor maior (SESAU), prestar informações da unidade para a comunidade, profissional e gestor maior (SESAU), entre outros.

Coordenador de Enfermagem: nível superior em enfermagem. Atividades: participar da elaboração de normas, rotinas e procedimentos do setor, realizar planejamento estratégico de enfermagem, participar de reuniões quando solicitado e promover reuniões com a equipe de trabalho, elaborar escalas mensais e diárias de atividades dos funcionários (férias), dimensionar pessoal, verificar a presença dos funcionários no setor, conferindo faltas, atrasos, licenças avaliar o desempenho da equipe de enfermagem, junto aos enfermeiros assistenciais, verificar e notificar a gerência a assuntos relacionados a provisão de materiais e equipamentos, supervisionar o serviço de limpeza, entre outros.

Coordenador de RH: ensino médio completo e nível superior. Atividades: administração de recursos humanos compreende e as atividades de dimensionamento de pessoal, verificação da elaboração de escalas, elaboração da frequência para a folha de pagamento, verificando que todos os dados foram colocados corretamente, se responsabilizar pelas atividades de descrição, análise e valoração dos postos de trabalho, supervisão, divulgação e levantamento das necessidades relativas a educação continuada, repasse ao gestor das condições dos recursos humanos da unidade, controle de : férias, licença, afastamento, cursos, entre outros;

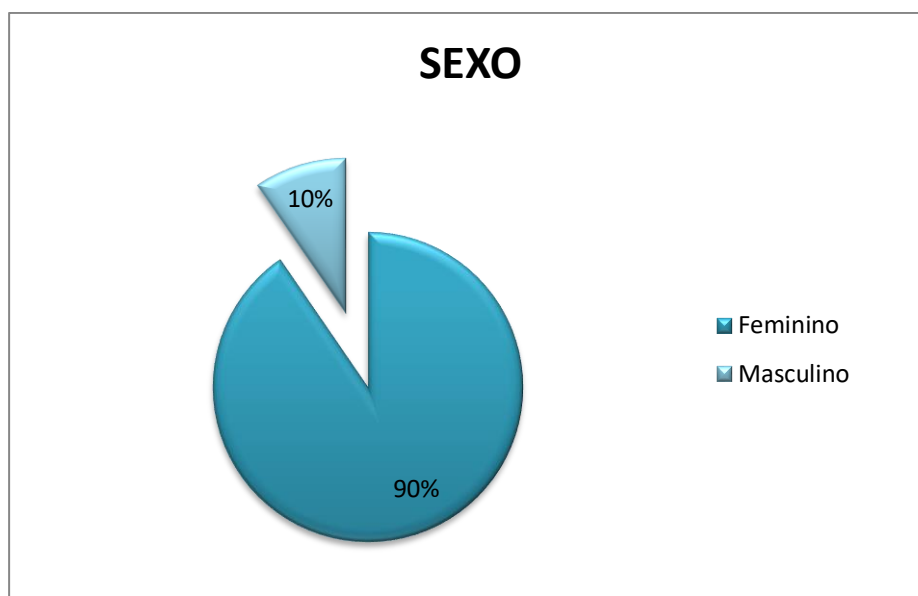
Enfermeiros assistenciais: nível superior em enfermagem. Atividades: realizar plano de cuidados de enfermagem e supervisionar a continuidade da assistência prestada aos pacientes, supervisionar as ações dos profissionais da equipe de enfermagem, realizar escalas diárias de atividades dos funcionários, conferir o material permanente e psicotrópico do setor, priorizar o atendimento aos pacientes dependendo do grau de complexidade clínico, realizar sondagem vesical, caso haja necessidade, providenciar a arrecadação dos pertences dos pacientes e anotar em livro próprio, supervisionar o serviço

de limpeza, providenciar a manutenção de equipamentos junto aos setores competentes, realizar relato em livro de ordens e ocorrências, entre outras.

Técnicos /auxiliares de enfermagem: ensino médio completo e curso técnico em enfermagem. Atividades: cumprir normas e regulamentos da instituição, ter como norma o código de ética profissional do COFEN, participar de reuniões com seus líderes quando solicitado, participar de treinamentos e programas de desenvolvimento oferecidos, manter a ordem e a limpeza no seu ambiente de trabalho, zelar pelas condições ambientais de segurança do paciente, da equipe multiprofissional, zelar pelo correto manuseio de equipamentos, priorizar os procedimentos de maior complexidade, conforme orientação do enfermeiro, remover sujidades dos equipamentos expostos e das superfícies, levando em consideração as orientações do setor de controle de infecção da instituição, verificar o funcionamento dos gases e equipamentos, notificar o enfermeiro responsável sobre possíveis intercorrências, utilizar corretamente equipamentos, materiais permanentes, descartáveis e roupas, preencher corretamente todos os impressos pertinentes ao prontuário do paciente e a instituição, comunicar ao enfermeiro defeitos em equipamentos e materiais, controlar materiais, compressas e gases como fator de segurança para o paciente, abrir os materiais estéreis dentro de técnicas assépticas, solicitar a presença do enfermeiro sempre que necessário, entre outros.

Foi percebido que existe um predomínio de 90% (85 dos casos) do sexo feminino, enquanto o do sexo masculino só apresentam 10% (9 dos casos). Ratificando pesquisa desenvolvida entre IBGE e COFEN (2015), onde “a equipe de enfermagem é predominantemente feminina, sendo composta por 84,6% de mulheres. É importante ressaltar, no entanto, que mesmo tratando-se de uma categoria feminina, registra-se a presença de 15% dos homens”.

Gráfico 4: Sexo dos participantes



Acerca do tempo de serviço dos profissionais investigados nas unidades de saúde, 18% (18 dos casos) encontram-se entre 0 a 10 anos de tempo de serviço, 41% (41 dos casos) encontram-se entre 11 a 20 anos de tempo de serviço, 31% (31 dos casos) encontram-se entre 21 a 31 anos de tempo de serviço e 10% (10 dos casos) encontram-se acima de 30 anos de tempo de serviço.

II.1.4. Técnica de coleta de dados: questionário

Para a fase da pesquisa utilizou-se a coleta de dados através do questionário. A aplicação do questionário foi aprovada pela Secretaria de estado da Saúde de Alagoas (Anexo B). A coleta de dados foi iniciada em janeiro de 2017 e encerrada em fevereiro de 2017.

Todas as respostas conseguidas foram agrupadas e tabuladas em planilhas de Excel, onde foram analisadas. Os resultados foram tratados como porcentagem e apresentados em tabela.

Questionário segundo Gil (2008 p.121), “ é a técnica de investigação composta por um conjunto de questões que são submetidas a pessoas com o propósito de obter informações sobre conhecimentos, crenças, sentimentos, valores, interesses, expectativas, aspirações, temores, comportamento presente ou passado [...]”.

Segundo Richardson (2012, p. 189) o questionário,

[...] cumprem pelo menos duas funções: descrever as características e medir determinadas variáveis de um grupo social. A informação obtida por meio de questionário permite observar as características de um indivíduo ou grupo. Por exemplo: sexo, idade, estado civil, nível de escolaridade, preferência política [...].

Segundo Gil (2008, p. 122) as vantagens da aplicação do questionário são:

- a) possibilita atingir grande número de pessoas, mesmo que estejam dispersas numa área geográfica muito extensa, já que o questionário pode ser enviado pelo correio;*
- b) implica menores gastos com pessoal, posto que o questionário não exige o treinamento dos pesquisadores;*
- c) garante o anonimato das respostas;*
- d) permite que as pessoas o respondam no momento em que julgarem mais conveniente;*
- e) não expõe os pesquisados à influência das opiniões e do aspecto pessoal do entrevistado.*

Richardson (2012, p. 205) acrescenta outra vantagem que é “ a tabulação de dados pode ser feita com maior facilidade e rapidez que outros instrumentos (por exemplo, a entrevista)”.

O questionário (Apêndice A) utilizado foi de perguntas fechadas, na primeira etapa da pesquisa foi o levantamento de dados variáveis sociodemográficos, onde se verificou o vínculo do profissional junto a SESAU, local de trabalho, função, sexo, tempo de serviço, acesso a internet e o local desse acesso e se já fez algum curso em EaD.

A segunda etapa foi utilizada o questionário de múltipla escolha de Likert¹², de cinco pontos (concordo totalmente, concordo, nem concordo nem discordo, discordo e discordo totalmente). Onde se abordou dados referente a área da enfermagem (importância e seu quantitativo), dados referentes a ferramenta do dimensionamento (finalidade, uso, conhecimento e benefícios). Os trabalhadores alvo da investigação receberam um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE (Apêndice B).

¹²Criada em 1932, pelo psicólogo norte-americano Rensis Likert, a Escala Likert é uma escala de resposta psicométrica. Na escala de Likert, os respondentes precisavam marcar somente os pontos fixos estipulados na linha, em um sistema de cinco categorias de resposta (pontos) que vão de “aprovo totalmente” a “desaprovo totalmente”. Likert (1932) também introduziu a escala bidimensional e com um ponto neutro no meio da escala.

Tabela 1 – Modelo de escala de Likert

	Concordo totalmente	Concordo	Nem discordo nem concordo	Discordo	Discordo totalmente
1. Não conheço		39	10	35	
2. Importante, mas sem relevância para o serviço			10	64	20
3. é uma ferramenta útil para a organização do serviço	23	61	10		
4. Não me considero preparado(a) para responder quesitos desta natureza			10	62	22
5. Sua realização precisa preparação prévia	79	5	10		
6. Os conhecimentos sobre essa ferramenta beneficia gestores e profissionais da área de enfermagem	51		10		
7. Os conhecimentos e aplicação dessa ferramenta beneficia pacientes	41	43	10		
8. Sinto necessidade da utilização dessa ferramenta na minha Unidade de Saúde	55	29	10		

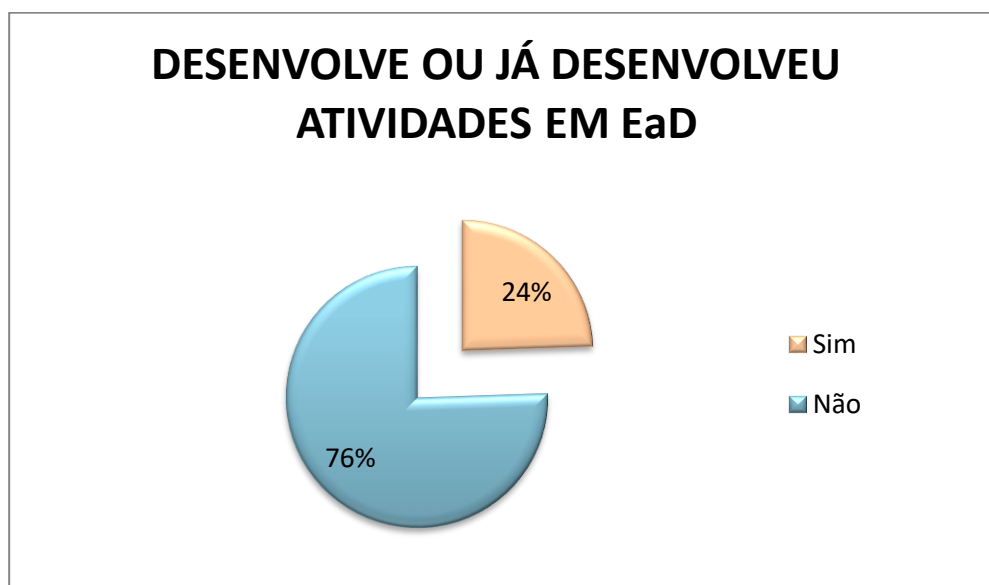
CAPÍTULO III – RESULTADOS E DISCUSSÃO DA INVESTIGAÇÃO

III.1. Apresentação e análise de resultados

Sabendo que a análise dos dados perpassa pela tarefa de manipular e tabular um conjunto de informações no intuito de responder de forma racional e mensurável ao objetivo da investigação. Visto isso, teremos como meta analisar os dados recolhidos para responder ao nosso objetivo geral que é: Analisar se a ferramenta da Educação a Distância pode ser utilizada na construção de padrões de dimensionamento para os profissionais de enfermagem nas Unidades de Urgência 24 horas.

Na primeira etapa da pesquisa analisamos o perfil sociodemográfico da população estudada. Ao analisarmos os dados percebemos que 95% dos respondentes conhecem o que é EaD. Porém, 76% nunca fizeram nenhum curso utilizando essa metodologia de ensino.

Gráfico 5: Atividades em EaD



Outro dado importante é que 10% dos respondentes não têm acesso a internet, nem em casa nem no trabalho.

Gráfico 6: Acesso a internet

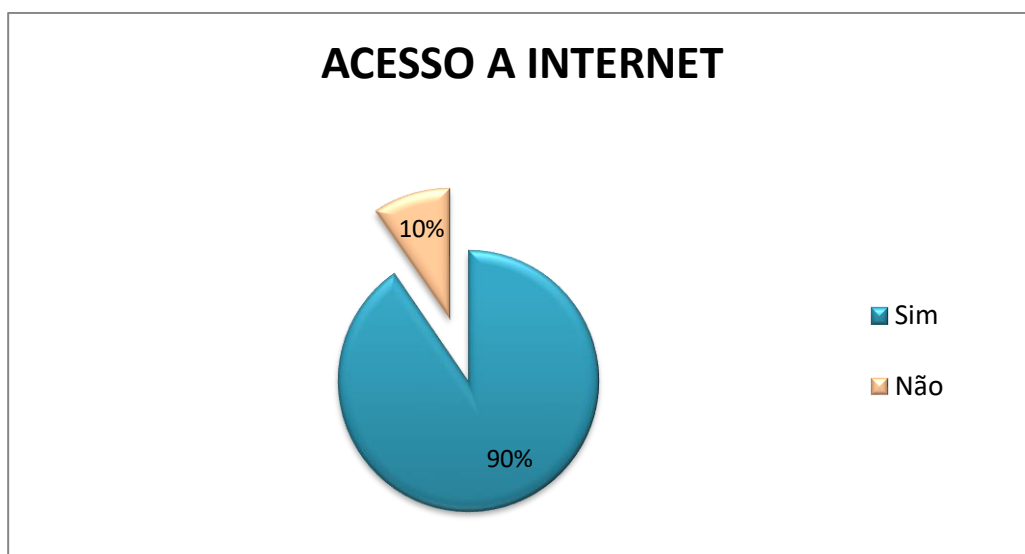
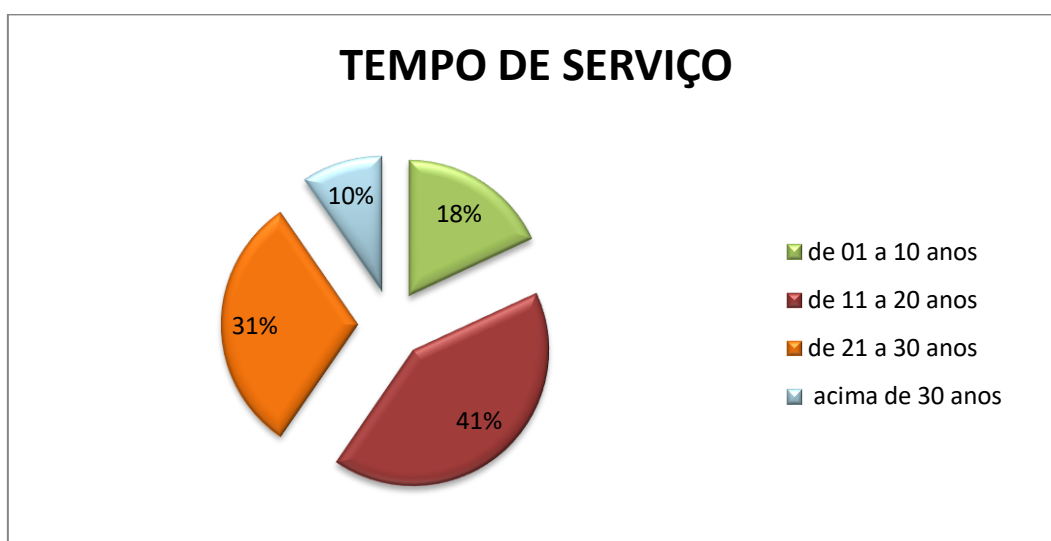


Gráfico 7: Tempo de serviço



Percebemos que 10% dos questionados têm acima de 30 anos de serviço, o que nos leva a concluir que são ou estão entrando no perfil de pessoas idosas, e que normalmente a resistência a tecnologia e ou uso da internet aumenta significativamente nesta fase da vida. Dessa forma os valores apresentados no estudo se encaixam dentro de uma normalidade. Segundo Garcia (2010, p.33) em relação ao idoso, “muitos sentem receio, tem medo e criam uma certa resistência em aprender a usar a informática, por acreditarem que vão manusear o computador erroneamente ou que venham a danificá-lo”. Afirmação de uma dissertação

de mestrado de Taiuani Marquine Raymundo publicada no site da Universidade de São Paulo – USP, em 25 de outubro de 2013, na Pesquisa para tentar entender a complicada relação entre idosos e tecnologia,

Um fator que chamou a atenção no estudo é que os idosos, em sua maioria, demonstram medo ou receio em relação aos aparelhos tecnológicos. Do total dos entrevistados, 24% relataram ter medo de utilizar as novas tecnologias, e 40% relataram ter receio de danificar o aparelho.

Na segunda etapa da pesquisa utilizando a escala de Likert, na primeira pergunta buscamos saber como é vista a EaD pelos profissionais envolvidos na pesquisa. Sua importância e se é uma solução viável para quem trabalha.

Gráfico 8: Importância da EaD

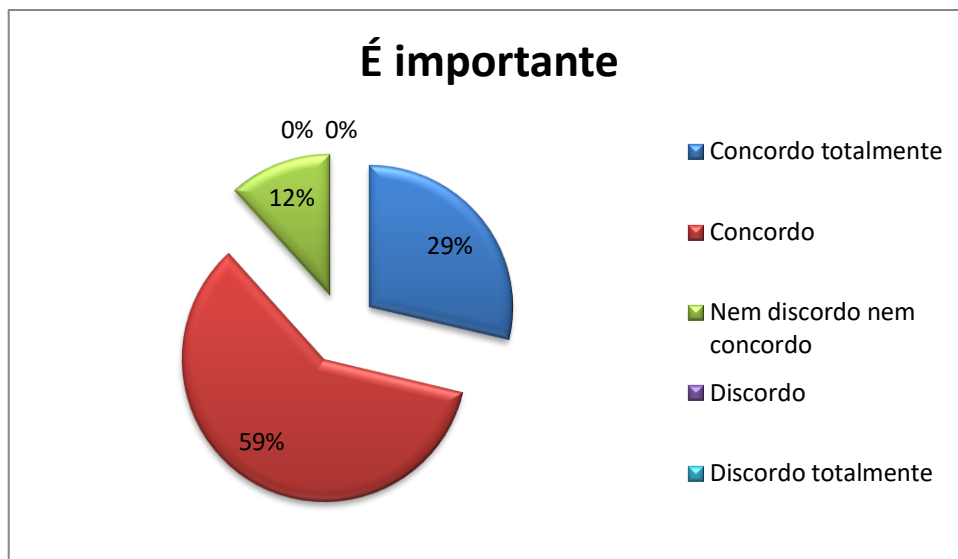


Gráfico 9: Solução para quem trabalha

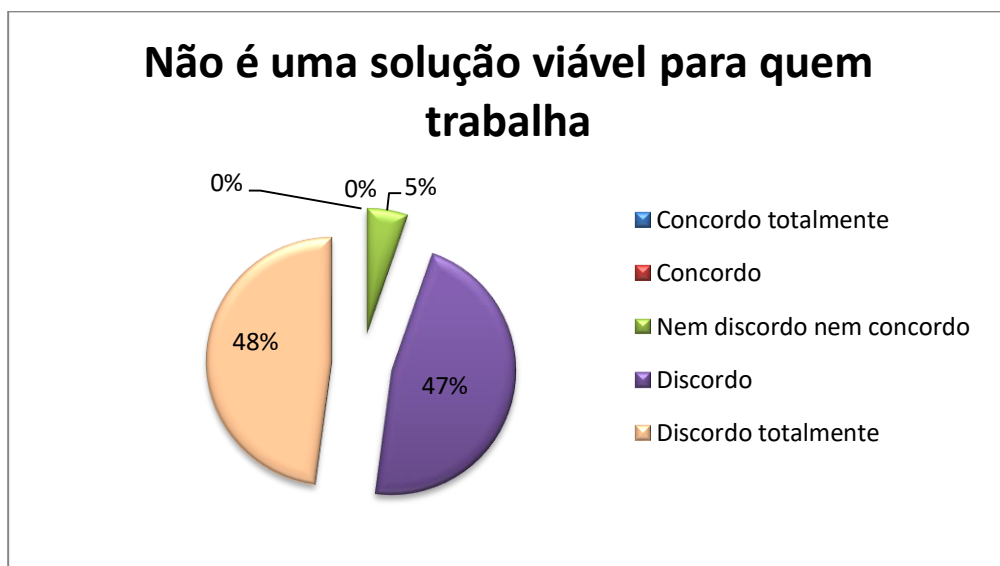
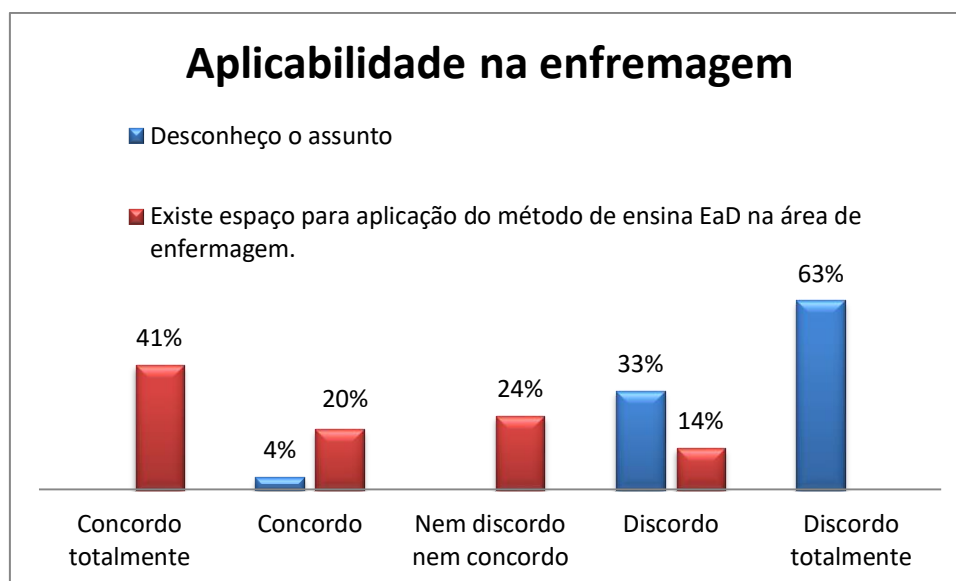


Gráfico 10: Aplicabilidade para a área de enfermagem



Se observou que existe o interesse na metodologia de EaD, pois detectamos após análise, o que baliza o que afirmamos ao longo da investigação, é que 88% dos respondentes acham a EaD é importante, 95% acham que é uma solução viável para quem trabalha de se obter conhecimento, 62% dos respondentes concorda que é factível aplicá-la na área de enfermagem. E como a população trabalhada na sua maioria se encontra entre as faixas etárias de 11 a 20 anos de serviço no percentual de 41% e entre 21 a 30 anos de serviços no percentual 31%. Levando em consideração as informações do IBGE onde a população ocupada¹³ se encontra na sua maioria entre 30 a 49 anos de idade. Utilizando esse dado do IBGE e intersecção entre a população investigada e dados do Censo EaD.BR 2015 da Associação Brasileira de Educação a Distância (figura 1) que demonstra que o público que mais participa da modalidade EaD está entre 31 a 40 anos e mais de 41. Tudo leva a entender que o ensino através da EaD na área estuda tem uma grande chance de ser abraçada.

¹³ **População ocupada** - aquelas pessoas que, num determinado período de referência, trabalharam ou tinham trabalho mas não trabalharam (por exemplo, pessoas em férias).

Tabela 2: Número de pessoas ocupadas no Brasil

NÚMERO DE PESSOAS OCUPADAS			
População	2009	2011	Variação
30 a 39 anos	22.849 milhões	23.725 milhões	3,80%
40 a 49 anos	19.850 milhões	20.192 milhões	1,70%
50 a 59 anos	12.723 milhões	13,354 milhões	5%

Fonte: PNAD / IBGE (2011)

A segunda pergunta foi pertinente à importância da área de enfermagem e o seu papel nas unidades de saúde.

Gráfico11: A importância da área de enfermagem

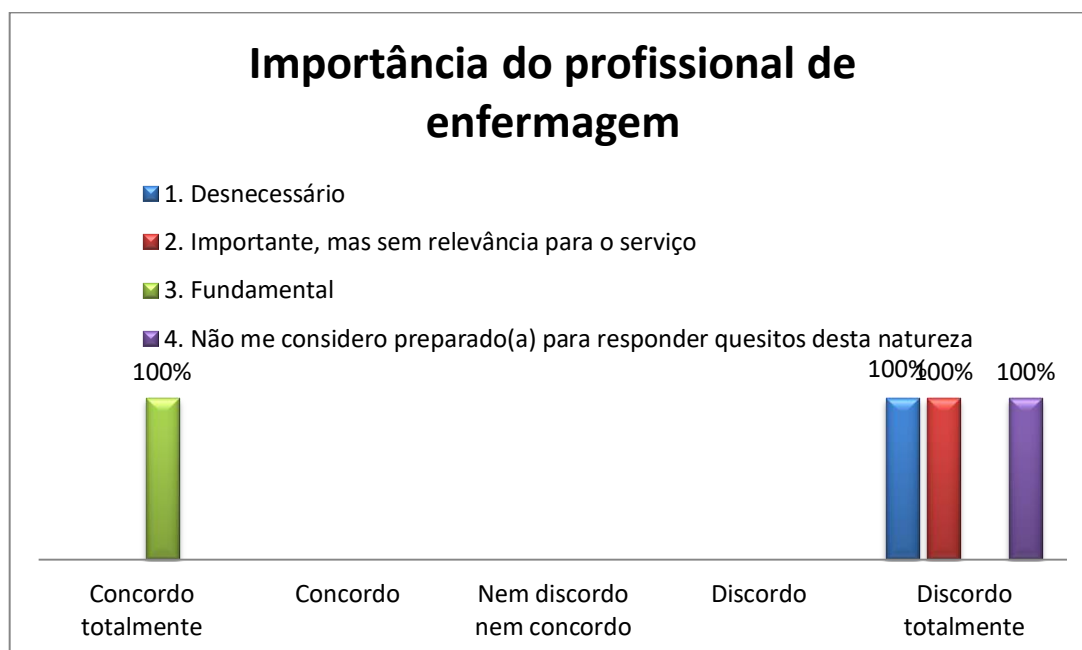
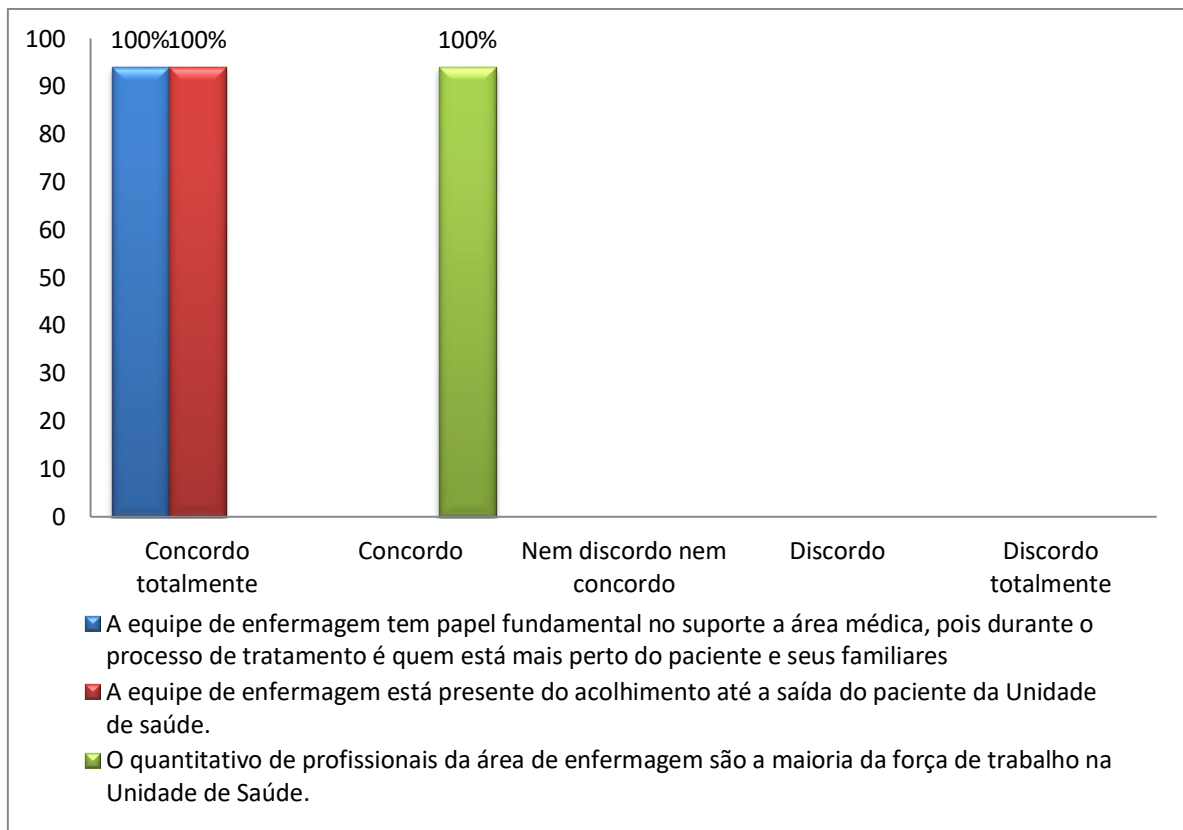


Gráfico 12: Papel da área de enfermagem



Tendo como base que a população investigada foi na sua maioria profissionais da área de enfermagem, em um percentual relativo a 95% e considerando que esses profissionais são maioria dentro de unidades de saúde, como já dito anteriormente e confirmado através da aplicação do questionário.

Observamos que nas informações colhidas sobre a importância do profissional e da área de atuação da enfermagem, a resposta foi unânime 100% dos respondentes, ou seja, independente de não serem ou não da área de enfermagem são da opinião que a equipe de enfermagem tem papel fundamental no suporte a área médica, pois está perto do paciente e de seus familiares.

Segundo o Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem (COFEN 2007), o profissional de enfermagem, “está centrado na pessoa, família e coletividade e pressupõe que os trabalhadores de enfermagem estejam aliados aos usuários na luta por uma assistência sem riscos e danos e acessível a toda população”.

Foi observado que as opiniões referentes ao acompanhamento do paciente pelos profissionais de enfermagem na unidade de saúde, esse acompanhamento se dá desde entrada, o acolhimento, até a sua saída, 100% da população questionada tem a certeza que a equipe de enfermagem está presente sempre na assistência ao paciente.

A terceira pergunta foi relacionada a importância do dimensionamento de pessoal na enfermagem e o seu papel no dia a dia da unidade.

Gráfico 13: Importância da ferramenta do dimensionamento

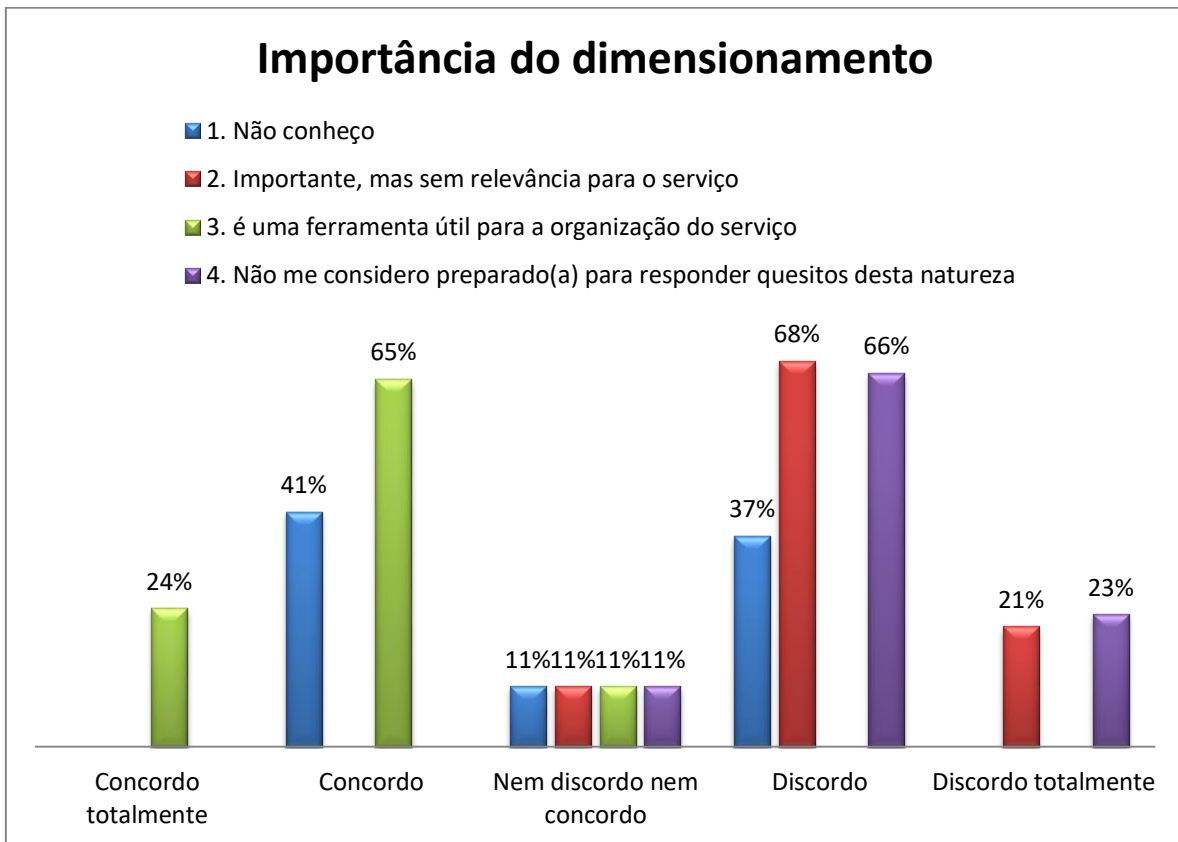
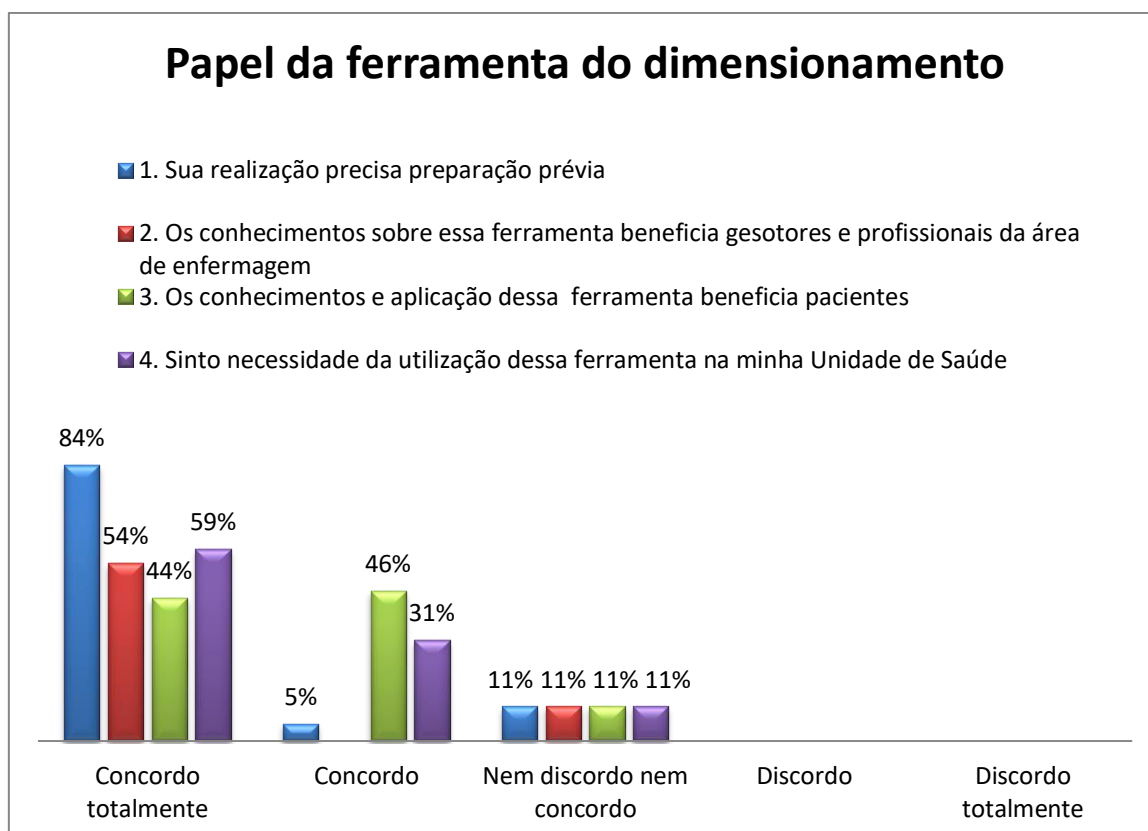


Gráfico 14: Papel da ferramenta dimensionamento



Diante do fato que a equipe de enfermagem é a que tem maior número de profissionais dentro das unidades de saúde, existe a necessidade iminente de se realizar o dimensionamento. Diante de tal afirmação foi procurou-se saber o grau de conhecimento sobre esta ferramenta. Dos profissionais que responderam 41% não conhece a ferramenta, porém o fato de não conhecer, não implica na opinião que a ferramenta tem relevância para o serviço, tanto que 90% dos respondentes que a acham importante, inclusive para a organização do serviço.

Segundo Costa, J. A., & Fugulin, F. M. T. (2011, p.250),

Nas últimas décadas, o sistema de saúde brasileiro vem enfrentando o grande desafio de melhorar a qualidade dos serviços oferecidos à população. Para o alcance deste objetivo, é imperativo a incorporação de novas estratégias de gestão capazes de conciliar a redução dos custos, a melhoria dos serviços oferecidos e o atendimento das necessidades e expectativas dos clientes. Entretanto, na prática, o desconhecimento de medidas efetivas que possibilitem o controle dos gastos e a redução de despesas têm repercutido na política de recursos humanos das instituições de saúde afetando, sobretudo, os profissionais da equipe de enfermagem, que representam o maior quantitativo de pessoal dentro dessas organizações.

Já em relação a aplicação da ferramenta do dimensionamento trazer benefícios para todos os envolvidos: gestão, enfermeiros, técnicos / auxiliares de enfermagem e população,

89% dos respondentes acreditam que pode acontecer e 89% sentem a necessidade de ter essa ferramenta do dimensionamento na Unidade. Contudo, 89% acha que para isso deve ter uma preparação prévia. Segundo o COFEN (2004) o dimensionamento na enfermagem “é um processo sistemática que tem por finalidade a previsão da quantidade e qualidade por categoria necessária para atender direta ou indiretamente, às necessidade de assistência de enfermagem da clientela”. Ainda segundo Ventura, P. F. E. V., Freire, E. M. R., & Alves, M. no seu artigo sobre Gestão de Recursos Humanos: participação do enfermeiro nos níveis estratégicos e operacionais, “Os recursos humanos de enfermagem em quantidade e qualificados são essenciais para uma assistência segura e de qualidade, pois a enfermagem presta cuidados diretos e indiretos ao paciente de forma integral no cotidiano de trabalho em saúde”. Segundo Pontes, L., Guastini, F., & Abreu, D. (2014, p.11),

O dimensionamento da força de trabalho vem ganhando importância no meio organizacional nas últimas décadas. Empresas têm percebido que uma equipe com as competências certas, nos locais certos e realizando as atividades certas tem muito mais chances de levar a organização a alcançar seus objetivos, sua visão e sua missão.

A quarta parte do questionário está relacionada aos conteúdos disponibilizados para a execução do dimensionamento das carreiras de enfermeiro e técnico / auxiliar de enfermagem.

Gráfico 15: Conhecimento sobre o conteúdo dimensionamento

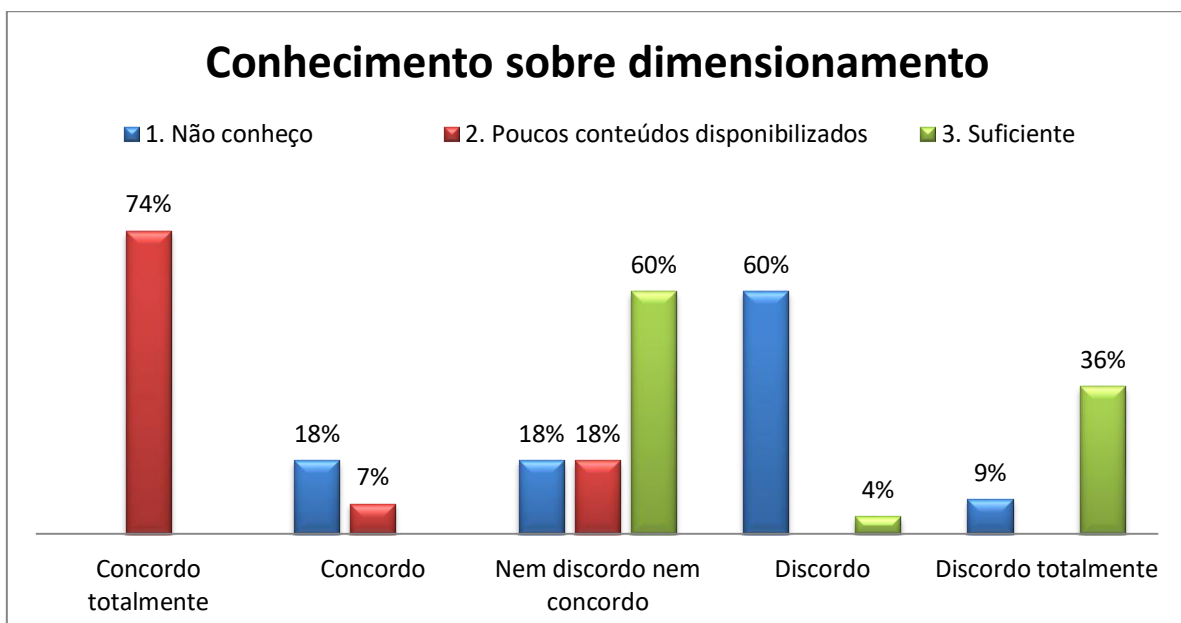


Gráfico 3: Funções dos pesquisadores

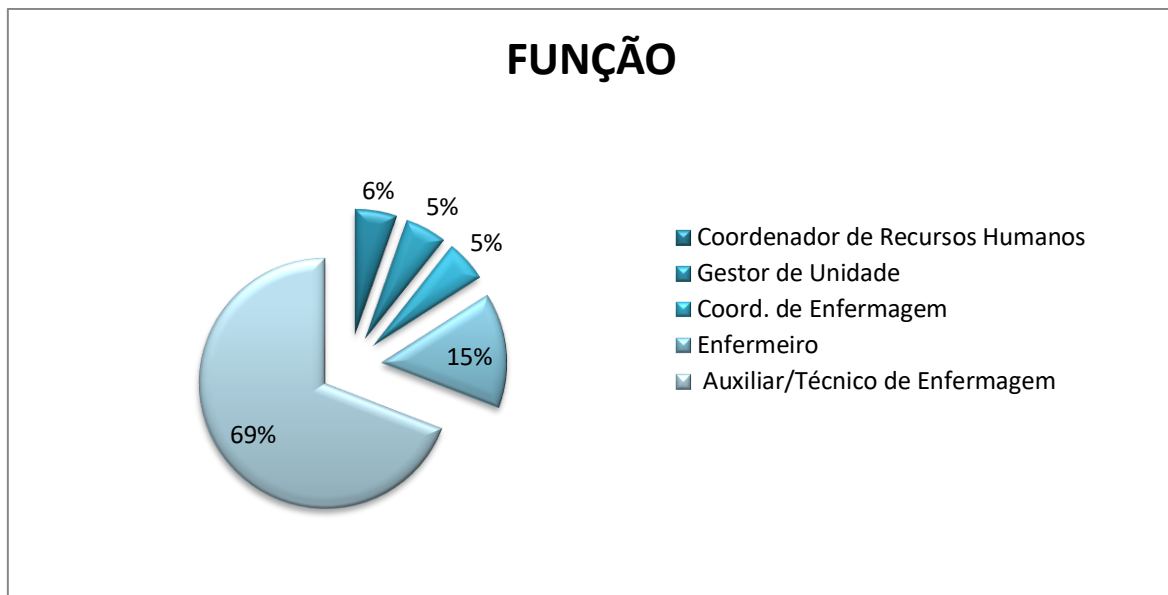
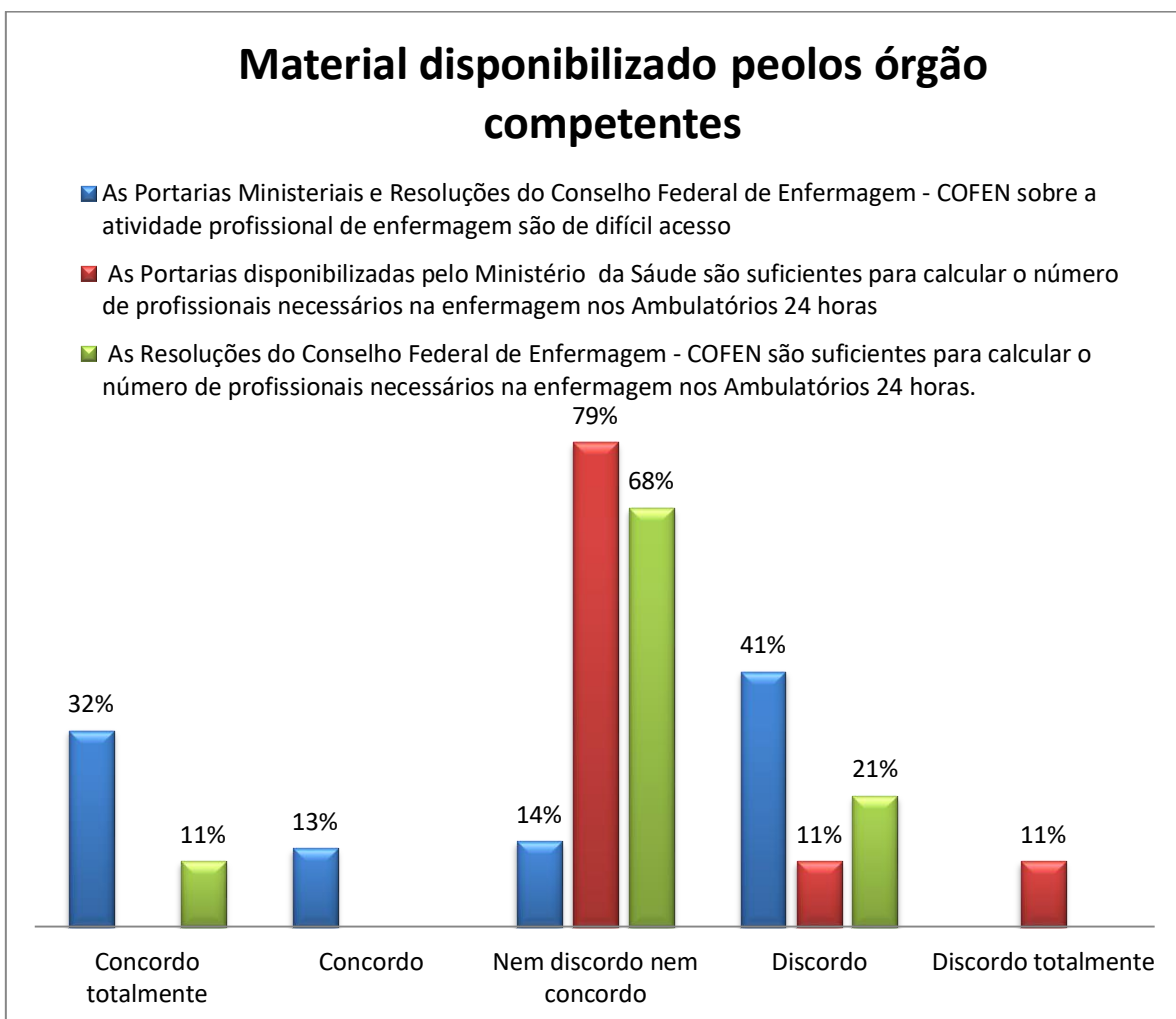


Gráfico 16: Material disponibilizado pelos órgãos competentes



O que percebemos é que a minoria não conhece, em um percentual de 18%, 82% acham pouco os materiais disponibilizados e 40% acham suficientes. Porém fazendo um link com as informações levantadas das funções exercidas pelos respondentes, notamos que a maioria dos entrevistados não possui a formação educacional direcionada ou não tem a função de deter esse conhecimento. Como já dito anteriormente essa função é de responsabilidade do enfermeiro e do coordenador de RH. Segundo COFEN (2004), “o provimento do pessoal de enfermagem, sob o enfoque quantitativo e qualitativo, capaz de atender às necessidades de assistência dos pacientes, deve ser estimado pelo enfermeiro”. Segundo Chiavenato (2008), o planejamento de pessoal, ou o seu dimensionamento, é um subsistema da ARH.

Continuando a análise da questão 4 do questionário foi abordado a dificuldade do acesso a materiais concernentes ao dimensionamento de pessoal disponibilizados por órgão competentes, 45% responderam que tinham dificuldades em acessar os conteúdos e 41% afirmam que é de fácil acesso, 14% nem concordam nem discordam. Mostrando com isso que existe interesse na busca de informações sobre o conteúdo questionado. Se perguntou ainda se os materiais acessados dava condições para a elaboração do dimensionamento na unidade de saúde, em relação às Portarias Ministeriais, 78% nem concorda nem discorda e 22% acham que não atendem e já em relação às Resoluções do COFEN, 11% acham que o material atende e 21% afirmam que não atende a necessidade e 68% nem concordo nem discorda. Segundo Galvão E. C. F., (2015) em entrevista para o site SaúdeExperts as dificuldades para se dimensionar são,

Falta de domínio da metodologia para calcular a quantidade necessária de profissionais, falta de conhecimento sobre as técnicas de negociação, dificuldade de algumas instituições em reconhecer o processo de gestão no papel do enfermeiro, atribuindo-lhe somente atividades assistenciais, baixo poder decisório do enfermeiro em relação ao cálculo e à contratação de pessoal, principalmente em instituições públicas e Instituições que objetivam a produtividade a um menor custo, com a menor quantidade de pessoal possível.

CONCLUSÕES

O presente estudo originou-se a partir da necessidade de responder a seguinte hipótese: Um curso em EaD de dimensionamento voltado para gestores/coordenadores das Unidades de Urgência 24 horas, poderá proporcionar aos seus participantes uma qualificação que resultará em melhoria na gestão de recursos humanos da área de enfermagem dessas Unidades?

Na busca da resposta nos deparamos com pontos voltados para a importância da área de enfermagem dentro das unidades de saúde, se os profissionais das áreas envolvidas (gestores, RH e enfermagem) conheciam a metodologia EaD e se tinham interesse de desenvolver o conhecimento em dimensionamento dentro dessa metodologia.

Percebeu-se durante o estudo que a questão do dimensionamento não é só o cálculo de pessoal, e sim todas as consequências que ele acarreta para, o serviço, para o gestor, para o RH, para os servidores e para a população.

A implantação do dimensionamento de recursos humanos na área de enfermagem, dentro das unidades de saúde 24 horas é um passo importante para a melhoria do serviço, considerando que ao determinar um quantitativo e um qualitativo dos profissionais, e o implantando, estaremos garantindo uma assistência digna a população, uma organização do serviço, bem como uma melhoria na qualidade de vida do servidor.

O SUS como vimos nos permite ter acesso gratuito aos serviços de saúde, contudo é normal vemos críticas da população em relação aos atendimentos nas unidades de saúde. Mas, e os profissionais que fazem parte dessa rede, que precisam ser vistos, valorizados e capacitados para atender a essa população. O que está sendo feito por eles? É preciso cuidar de quem cuida. E se uma das formas de cuidar é colocar o quantitativo de profissionais certos nos setores corretos, porque não correr atrás, e se a forma de se chegar a esse quantitativo é através do dimensionamento de pessoal, e se para isso é necessário capacitação prévia, porque não fazê-la? É preciso se fazer o planejamento de gestão de pessoas. O custo desse desafio, dimensionar, só poderemos saber se o fizermos. E como fazê-lo?

Os nossos profissionais (enfermeiros, técnicos que atuam no ARH e gerentes) precisam ser capacitados. E por que juntar essas três categorias? Simples, é necessário proporcionar a uniformização da visão sobre a área de enfermagem, em relação a sua importância e os serviços nela desenvolvidos. A junção das três proporcionará também a união da: prática, com a teoria e com o poder de articulação (político) junto a SESAU.

Quanto à metodologia dessa capacitação, percebemos que a EaD (mesmo sabendo que a área de saúde tem toda uma complexidade e especificidade) seria a melhor ferramenta de aprendizagem, pois o público alvo são profissionais que já atuam no mercado de trabalho, que possuem uma base de conhecimento e de experiências. E por fim dois fortes argumentos que são determinantes: os profissionais querem ser capacitados e o seu custo mais baixo do que o sistema tradicional (aulas presenciais).

É claro que as dificuldades irão existir como, a dificuldade no manuseio da tecnologia, a dificuldade de acesso a tecnologia, a escassez de tempo, a nova metodologia de aprendizado, e até mesmo o do governo não aprovar a ideia de desenvolver um curso direcionado a área de dimensionamento, ou até mesmo depois de aprovar e desenvolvê-lo não querer implementá-lo.

O estudo mostra a necessidade de subsidiar os profissionais, o grande desafio é sensibilizar o gestor maior, Secretário da SESAU, para desenvolver a capacitação em dimensionamento de pessoal da enfermagem, e todo o ganho que ela traz para o governo, os servidores e a população.

Referências Bibliográficas

- Alagoas Maceió. (2010). Recuperado em fevereiro 01, 2017, de IBGE cidades: <http://cidades.ibge.gov.br/xtras/perfil.php?lang=&codmun=270430&search=alagoas|ma%ceio>
- Anselmi, M. L. (2000). "Quadro de referência para elaboração do orçamento de enfermagem em instituições hospitalares". *Ribeirão Preto: Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo*.
- Antunes, A. V., & Costa, M. N. (2003). "Dimensionamento de pessoal de enfermagem em um hospital universitário". *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 11(6), 832-839.
- Brasil, M. E. C. (2005). Decreto nº 5.622 de 19 de dezembro de 2005. *Brasília, Brasil*.
- Chiavenato, I. (2008). "Gestão de pessoas". Elsevier Brasil.
- Chiavenato, I. (2003). "Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações" - Edição revista e atual, 7ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Costa, J. A., & Fugulin, F. M. T. (2011). "Atividades de enfermagem em centro de material e esterilização: contribuição para o dimensionamento de pessoal". *Acta Paulista de Enfermagem*, 24(2), 249-256.
- de Enfermagem, C. F. (1993). Resolução COFEN 168/1993, 06 de outubro de 1993. "Baixa normas para anotação da responsabilidade técnica de enfermeiro (a), em virtude de chefia de serviço de enfermagem". *Rio de Janeiro: COREN/RJ*.
- de Enfermagem, C. F. (2004). Resolução COFEN 293/2004, de 21 de setembro de 2004. "Fixa e estabelece parâmetros para o dimensionamento do quadro de profissionais de Enfermagem nas unidades assistenciais das instituições de saúde e assemelhados". *Rio de Janeiro: COREN/RJ*.
- de Enfermagem, C. F. (2007). Resolução COFEN 311/2007. "Aprova a Reformulação do Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem". *Rio de Janeiro (Brasil): COFEN*.
- de LIMA, L. B., & de MAGALHÃES, A. M. M. "Dimensionamento de pessoal de enfermagem em centro cirúrgico". *Revista Gaúcha de Enfermagem*, 27(3), 426.
- de Lourdes Marinho, B., & de Vasconcellos, E. P. G. (2007). "Dimensionamento de recursos humanos: desenvolvimento de um modelo conceitual e sua aplicação". *REGE Revista de Gestão*, 14(2), 61-76.
- de Magalhães, A. M. M. D., Riboldi, C. D. O., & Dall'Agnol, C. M. (2009). "Planejamento de recursos humanos de enfermagem: desafio para as lideranças". *Revista brasileira de enfermagem. Brasília. Vol. 62, n. 4 (jul./ago. 2009), p. 608-612*.
- Definição de enfermagem. (1987). Recuperado em fevereiro 22, 2017, de International Council of Nurses: <http://www.icn.ch/who-we-are/icn-definition-of-nursing/>
- Drucker, P. (2002). "Administração na próxima sociedade", *O-Exame*. NBL Editora.
- Drucker, P. F. (2001). "Melhor de Peter Drucker: a administração", *O-Exame* (Vol. 2). NBL Editora.

- Federal, G. (1987). Decreto Nº 94.406/87 de 08 de junho de 1987-Regulamenta a Lei nº 7.498, de 25 de junho de 1986, que dispõe sobre o exercício da Enfermagem, e dá outras providências. *Brasília (DF): Governo Federal*.
- FREIRE, P. (1997). "Pedagogia da autonomia: Saberes necessários à prática educativa". São Paulo: Paz e Terra, 1997. *Coleção Leitura*.
- GARCIA, H. D. (2001). "A terceira idade e a Internet: uma questão para o novo milênio" (Doctoral dissertation, Universidade Estadual Paulista).
- Gerhardt, T. E., & Silveira, D. T. (2009). "Métodos de pesquisa". Plageder.
- Gil, A.C. (1991). "Como elaborar projetos de pesquisa", 3ª ed. São Paulo: Atlas.
- Lorenzini, E., Deckmann, L. R., & da Silva, E. F. (2015). "Dimensionamento de pessoal de Enfermagem em Centro Obstétrico". *Revista de Enfermagem da UFSM*, 5(4), 661-668.
- Lorenzini, E., Deckmann, L. R., da Costa, T. C., & da Silva, E. F. (2014). "Dimensionamento de pessoal de enfermagem: revisão integrativa" DOI: 10.4025/ciencucuidsaude. v13i1. 15959. *Ciência, Cuidado e Saúde*, 13(1), 166-172.
- Maiores bairros de Maceió. (2010). Recuperado fevereiro 01, 2017, de População: http://populacao.net.br/os-maiores-bairros-maceio_al.html
- Malik, A. (1998). "Gestão de Recursos Humanos", volume 9. São Paulo: Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo.
- Mapas de Maceió. (n. d.) Recuperado fevereiro 01, 2017, de Bairros de Maceió: <http://www.bairrosdemaceio.net/site/index.php?Canal=Mapa%20dos%20Bairros>
- Nascimento, E. R., & Debus, I. (2002). "Lei complementar no. 101/2000: entendendo a lei de responsabilidade fiscal". Secretaria do Tesouro Nacional
- Os desafios do dimensionamento de pessoal. (2015). Recuperado março 03, 2017, de SaúdeExperts : <http://saudeexperts.com.br/os-desafios-do-dimensionamento-de-pessoal/>
- Paim, S. (2013). *O que é o SUS*. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz
- Pesquisa tenta entender a complicada relação entre idosos e tecnologia. (outubro 25, 2013). Recuperado março 08, 2017, de USP: <http://www5.usp.br/35129/pesquisa-tenta-entender-a-complicada-relacao-entre-idosos-e-tecnologia/>
- Pontes, L., Guastini, F., & Abreu, D. (2014). "Para além do dimensionamento de força de trabalho: instrumento de gestão eficiente e de redução de gastos públicos".
- Portaria n. 2048/GM 05 de novembro de 2002. Disponível em: http://www.saude.mg.gov.br/images/documentos/portaria_2048_B.pdf. Ministério da Saúde.
- Prodanov, C. C., & de Freitas, E. C. (2013). "Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico"-2ª Edição. Editora Feevale.
- Prouni. (n.d.). Recuperado março 28, 2017, de Portal Brasil: <http://siteprouni.mec.gov.br/>

Revisão de literatura: a importância do dimensionamento de pessoal nos serviços de assistência a enfermagem. (2014). Recuperado em janeiro 18, 2017, de efdeportes.com: <http://www.efdeportes.com/efd188/dimensionamento-de-pessoal-de-enfermagem.htm>

Silva, E. L., & Menezes, E. M. (2005). *"Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação"*: UFSC.

Sistema de referência e contra-referência: importante ferramenta na integralidade da atenção básica: estudo e projeto de intervenção para o município de Cruz Alta/RS. (2014). Recuperado em fevereiro 21, 2017, de Biblioteca Virtual em Saúde: <http://pesquisa.bvs.br/brasil/resource/pt/sus-28760>

TRIVINÕS, A. N. (1987). *"Introdução à pesquisa em Ciências Sociais: a pesquisa qualitativa em educação"*. São Paulo: Atlas.

Vecina Neto, G., & Malik, A. M. (2012). *"Gestão em saúde"*. Guanabara Koogan.

Lista de figuras

Figura 1: Papéis e atividades de gestão de pessoas.....	13
Figura 2: Modelo de planejamento de pessoal.....	16
Figura 3: Mapa dos bairros de Maceió.....	33

Lista de gráficos

Gráfico 1: Faixa etária dos cursos presenciais.....	8
Gráfico 2: Total dos cursos contabilizados no censo EaD.BR (2014 a 2015).....	9
Gráfico 3: Funções dos pesquisados.....	34
	50
Gráfico 4: Sexo dos participantes.....	37
Gráfico 5: Atividades em EaD.....	41
Gráfico 6: Acesso a internet.....	42
Gráfico 7: Tempo de serviço.....	42
Gráfico 8: Importância da EaD.....	43
Gráfico 9: Solução para quem trabalha.....	43
Gráfico 10: Aplicabilidade para área de enfermagem.....	44
Gráfico11: A importância da área de enfermagem.....	45
Gráfico 12: Papel da área de enfermagem.....	46
Gráfico 13: Importância da ferramenta: dimensionamento.....	47
Gráfico 14: Papel da ferramenta: dimensionamento.....	48
Gráfico 15: Conhecimento sobre o conteúdo dimensionamento.....	49
Gráfico 16: Material disponibilizado pelos órgãos competentes.....	50

Lista de tabelas

Figura 1: Modelo de escala de Likert.....	38
Figura 2: Número de pessoas ocupadas no Brasil.....	45

Anexos

Anexo A – Lei das Diretrizes e Bases da Educação Nacional

LEI Nº 9.394 de 20 de dezembro de 1996

Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.

O Presidente da República

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

TÍTULO I

DA EDUCAÇÃO

Art. 1º . A educação abrange os processos formativos que se desenvolvem na vida familiar, na convivência humana, no trabalho, nas instituições de ensino e pesquisa, nos movimentos sociais e organizações da sociedade civil e nas manifestações culturais.

§1º Esta Lei disciplina a educação escolar, que se desenvolve, predominantemente, por meio do ensino, em instituições culturais.

§2º A educação escolar deverá vincular-se ao mundo do trabalho e à prática social.

TÍTULO II

DOS PRINCÍPIOS E FINS DA EDUCAÇÃO NACIONAL

Art. 2º . A educação, dever da família e do Estado, inspirada nos princípios de liberdade e nos ideais de solidariedade humana, tem por finalidade o pleno desenvolvimento do educando, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

Art. 3º . O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:

I - igualdade de condições para o acesso e permanência na escola;

II - liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar a cultura, o pensamento, a arte e o saber;

III - pluralismo de idéias e de concepções pedagógicas;

IV - respeito à liberdade e apreço à tolerância;

V - coexistência de instituições públicas e privadas de ensino;

VI - gratuidade do ensino público em estabelecimentos oficiais;

VII - valorização do profissional da educação escolar;

VIII - gestão democrática do ensino público, na forma desta Lei e da legislação dos sistemas de ensino;

IX - garantia de padrão de qualidade;

X - valorização da experiência extra-escolar;

XI - vinculação entre a educação escolar, o trabalho e as práticas sociais.

TÍTULO III

DO DIREITO À EDUCAÇÃO E DO DEVER DE EDUCAR

Art. 4º . O dever do Estado com educação escolar pública será efetivado mediante a garantia de:

I – ensino fundamental, obrigatório e gratuito, inclusive para os que a ele não tiveram acesso na idade própria;

II – progressiva extensão da obrigatoriedade e gratuidade ao ensino médio;

III – atendimento educacional especializado gratuito aos educandos com necessidades especiais, preferencialmente na rede regular de ensino;

IV – atendimento gratuito em creches e pré-escolas às crianças de zero a seis anos de idade;

V – acesso aos níveis mais elevados do ensino, da pesquisa e da criação artística, segundo a capacidade de cada um;

VI – oferta de ensino noturno regular, adequado às necessidades e disponibilidades, garantindo-se aos que forem trabalhadores as condições de acesso e permanência na escola;

VII – oferta de educação escolar regular para jovens e adultos, com características e modalidades adequadas às suas necessidades e disponibilidades, garantindo-se aos que forem trabalhadores as condições de acesso e permanência na escola;

VIII – atendimento ao educando, no ensino fundamental público, por meio de programas suplementares de material didático-escolar, transporte, alimentação e assistência à saúde;

IX – padrões mínimos de qualidade de ensino, definidos como a variedade e quantidades mínimas, por aluno, de insumos indispensáveis ao desenvolvimento do processo de ensino-aprendizagem.

Art. 5º . O acesso ao ensino fundamental é direito público subjetivo, podendo qualquer cidadão, grupo de cidadãos, associação comunitária, organização sindical, entidade de classe ou outra legalmente constituída, e ainda, o Ministério Público, acionar o Poder Público para exigi-lo.

§1º Compete aos Estados e aos Municípios, em regime de colaboração, e com a assistência da União:

I – recensear a população em idade escolar para o ensino fundamental, e os jovens e adultos que a ele não tiveram acesso;

II – fazer-lhes a chamada pública;

III – zelar, junto aos pais ou responsáveis, pela frequência à escola.

§2º Em todas as esferas administrativas, o Poder Público assegurará em primeiro lugar, o acesso ao ensino obrigatório, nos termos deste artigo, contemplando em seguida os demais níveis e modalidades de ensino, conforme as prioridades constitucionais e legais.

§3º Qualquer das partes mencionadas no caput deste artigo tem legitimidade para peticionar no Poder Judiciário, na hipótese do §2º do art. 208 da Constituição Federal, sendo gratuita e de rito sumário a ação judicial correspondente.

§4º Comprovada a negligência da autoridade competente para garantir o oferecimento do ensino obrigatório, poderá ela ser imputada por crime de responsabilidade.

§5º Para garantir o cumprimento da obrigatoriedade de ensino, o Poder Público criará formas alternativas de acesso aos diferentes níveis de ensino, independentemente da escolarização anterior.

Art. 6º. É dever dos pais ou responsáveis efetuar a matrícula dos menores, a partir dos sete anos de idade, no ensino fundamental.

Art. 7º. O ensino é livre à iniciativa privada, atendidas as seguintes condições:

I – cumprimento das normas gerais da educação nacional e do respectivo sistema de ensino;

II – autorização de funcionamento e avaliação de qualidade pelo Poder Público;

III – capacidade de autofinanciamento, ressalvado o previsto no art. 213 da Constituição Federal.

TÍTULO IV

DA ORGANIZAÇÃO DA EDUCAÇÃO NACIONAL

Art. 8º. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios organizarão, em regime de colaboração, os respectivos sistemas de ensino.

§1º Caberá à União a coordenação da política nacional de educação, articulando os diferentes níveis e sistemas e exercendo função normativa, redistributiva e supletiva em relação às demais instâncias educacionais.

§2º Os sistemas de ensino terão liberdade de organização nos termos desta Lei.

Art. 9º. A União incumbir-se-á de:

I – elaborar o Plano Nacional de Educação, em colaboração com os Estados, o Distrito Federal e os Municípios;

II – organizar, manter e desenvolver os órgãos e instituições oficiais do sistema federal de ensino e o dos Territórios;

III – prestar assistência técnica e financeira aos Estados, o Distrito Federal e aos

Municípios para o desenvolvimento de seus sistemas de ensino e o atendimento prioritário à escolaridade obrigatória, exercendo sua função redistributiva e supletiva;

IV – estabelecer, em colaboração com os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, competências e diretrizes para a educação infantil, o ensino fundamental e o ensino médio, que nortearão os currículos e seus conteúdos mínimos, de modo a assegurar formação básica comum;

V – coletar, analisar e disseminar informações sobre a educação;

VI – assegurar processo nacional de avaliação do rendimento escolar no ensino fundamental, médio e superior, em colaboração com os sistemas de ensino, objetivando a definição de prioridades e a melhoria da qualidade do ensino;

VII – baixar normas gerais sobre cursos de graduação e pós-graduação;

VIII – assegurar processo nacional de avaliação das instituições de educação superior, com a cooperação dos sistemas que tiverem responsabilidade sobre este nível de ensino.

IX – autorizar, reconhecer, credenciar, supervisionar e avaliar, respectivamente, os cursos das instituições de educação superior e os estabelecimentos do seu sistema de ensino.

§1º Na estrutura educacional, haverá um Conselho Nacional de Educação, com funções normativas e de supervisão e atividade permanente, criado por lei.

§2º Para o cumprimento do disposto nos incisos V a IX, a União terá acesso a todos os dados e informações necessários de todos os estabelecimentos e órgãos educacionais.

§3º As atribuições constantes do inciso IX poderão ser delegadas aos Estados e ao Distrito Federal, desde que mantenham instituições de educação superior.

Art. 10. Os Estados incumbir-se-ão de:

I – organizar, manter e desenvolver os órgãos e instituições oficiais dos seus sistemas de ensino;

II – definir, com os Municípios, formas de colaboração na oferta do ensino fundamental, as quais devem assegurar a distribuição proporcional das responsabilidades, de acordo com a população a ser atendida e os recursos financeiros disponíveis em cada uma dessas esferas do Poder Público;

III – elaborar e executar políticas e planos educacionais, em consonância com as diretrizes e planos nacionais de educação, integrando e coordenando as suas ações e as dos seus Municípios;

IV – autorizar, reconhecer, credenciar, supervisionar e avaliar, respectivamente, os cursos das instituições de educação superior e os estabelecimentos do seu sistema de ensino;

V – baixar normas complementares para o seu sistema de ensino;

VI – assegurar o ensino fundamental e oferecer, com prioridade, o ensino médio.

Parágrafo Único . Ao Distrito Federal aplicar-se-ão as competências referentes aos Estados e aos Municípios.

Art. 11. Os Municípios incumbir-se-ão de:

I – organizar, manter e desenvolver os órgãos e instituições oficiais dos seus sistemas de ensino, integrando-os às políticas e planos educacionais da União e dos Estados;

II – exercer ação redistributiva em relação às suas escolas;

III – baixar normas complementares para o seu sistema de ensino;

IV – autorizar, credenciar e supervisionar os estabelecimentos do seu sistema de ensino;

V – oferecer a educação infantil em creches e pré-escolas, e, com prioridade, o ensino fundamental, permitida a atuação em outros níveis de ensino somente quando estiverem atendidas plenamente as necessidades de sua área de competência e com recursos acima dos percentuais mínimos vinculados pela Constituição Federal à manutenção e desenvolvimento do ensino.

Parágrafo Único. Os Municípios poderão optar, ainda, por se integrar ao sistema estadual de ensino ou compor com ele um sistema de educação básica.

Art. 12. Os estabelecimentos de ensino, respeitadas as normas comuns e as do seu sistema de ensino, terão a incumbência de:

I – elaborar e executar sua proposta pedagógica;

II – administrar seu pessoal e seus recursos materiais e financeiros;

III – assegurar o cumprimento dos dias letivos e horas-aula estabelecidas;

IV – velar pelo cumprimento do plano de trabalho de cada docente;

V – prover meios para a recuperação dos alunos de menor rendimento;

VI – articular-se com as famílias e a comunidade, criando processos de integração da sociedade com a escola;

VII – informar os pais e responsáveis sobre a freqüência e o rendimento dos alunos, bem como sobre a execução de sua proposta pedagógica.

Art. 13. Os docentes incumbir-se-ão de:

I – participar da elaboração da proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;

II – elaborar e cumprir plano de trabalho, segundo a proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;

III – zelar pela aprendizagem dos alunos;

IV – estabelecer estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;

V – ministrar os dias letivos e horas-aula estabelecidos, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;

VI – colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade.

Art. 14. Os sistemas de ensino definirão as normas de gestão democrática do ensino público na educação básica, de acordo com as suas peculiaridades e conforme os seguintes princípios:

I – participação dos profissionais da educação na elaboração do projeto pedagógico da escola;

II – participação das comunidades escolar e local em conselhos escolares ou equivalentes.

Art. 15. Os sistemas de ensino assegurarão às unidades escolares públicas de educação básica que os integram progressivos graus de autonomia pedagógica e administrativa e de gestão financeira, observadas as normas gerais de direito financeiro público.

Art. 16. O sistema federal de ensino compreende:

I – as instituições de ensino mantidas pela União;

II – as instituições de educação superior criadas e mantidas pela iniciativa privada;

III – os órgãos federais de educação.

Art. 17. Os sistemas de ensino dos Estados e do Distrito Federal compreendem:

I – as instituições de ensino mantidas, respectivamente, pelo Poder Público estadual e pelo Distrito Federal;

II – as instituições de educação superior mantidas pelo Poder Público municipal;

III – as instituições de ensino fundamental e médio criadas e mantidas pela iniciativa privada;

IV – os órgãos de educação estaduais e do Distrito Federal, respectivamente.

Parágrafo Único. No Distrito Federal, as instituições de educação infantil, criadas e mantidas pela iniciativa privada, integram seu sistema de ensino.

Art. 18. Os sistemas municipais de ensino compreendem:

I – as instituições do ensino fundamental, médio e de educação infantil mantidas pelo Poder Público municipal;

II – as instituições de educação infantil criadas e mantidas pela iniciativa privada;

III – os órgãos municipais de educação.

Art. 19. As instituições de ensino dos diferentes níveis classificam -se nas seguintes categorias administrativas:

I – públicas, assim entendidas as criadas ou incorporadas, mantidas e administradas pelo Poder Público;

II – privadas, assim entendidas as mantidas e administradas por pessoas físicas ou jurídicas de direito privado.

Art. 20. As instituições privadas de ensino se enquadrarão nas seguintes categorias:

I – particulares em sentido restrito, assim entendidas as que são instituídas e mantidas por uma ou mais pessoas físicas ou jurídicas de direito privado que não apresentem as características dos incisos abaixo;

II – comunitárias, assim entendidas as que são instituídas por grupos de pessoas físicas ou por uma ou mais pessoas jurídicas, inclusive cooperativas de professores e alunos que incluam na sua entidade mantenedora representantes da comunidade;

III – confessionais, assim entendidas as que são instituídas por grupos de pessoas físicas ou por uma ou mais pessoas jurídicas que atendem a orientação confessional e ideologia específicas e ao disposto no inciso anterior;

IV – filantrópicas, na forma da Lei.

TÍTULO V

DOS NÍVEIS E DAS MODALIDADES DE EDUCAÇÃO E ENSINO

CAPÍTULO I

DA COMPOSIÇÃO DOS NÍVEIS ESCOLARES

Art. 21. A educação escolar compõe-se de:

I – a educação básica, formada pela educação infantil, ensino fundamental e ensino médio;

II – educação superior.

CAPÍTULO II

DA EDUCAÇÃO BÁSICA

SEÇÃO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 22. A educação básica tem por finalidades desenvolver o educando, assegurar-lhe a formação comum indispensável para o exercício da cidadania e fornecer-lhe meios para progredir no trabalho e em estudos posteriores.

Art. 23. A educação básica poderá organizar-se em séries anuais, períodos semestrais, ciclos, alternância regular de períodos de estudos, grupos não-seriados, com base na idade, na competência e em outros critérios, ou por forma diversa de organização, sempre que o interesse do processo de aprendizagem assim o recomendar.

§1º. A escola poderá reclassificar os alunos, inclusive quando se tratar de transferências entre estabelecimentos situados no País e no exterior, tendo como base as normas curriculares gerais.

§2º. O calendário escolar deverá adequar-se às peculiaridades locais, inclusive climáticas e econômicas, a critério do respectivo sistema de ensino, sem com isso reduzir o número de horas letivas previsto nesta Lei.

Art. 24 . A educação básica, nos níveis fundamental e médio, será organizada de acordo com as seguintes regras comuns:

I – a carga horária mínima anual será de oitocentas horas, distribuídas por um mínimo de duzentos dias de efetivo trabalho escolar, excluído o tempo reservado aos exames finais, quando houver;

II – a classificação em qualquer série ou etapa, exceto a primeira do ensino fundamental, pode ser feita:

a) por promoção, para alunos que cursaram, com aproveitamento, a série ou fase anterior, na própria escola;

b) por transferência, para candidatos procedentes de outras escolas;

c) independentemente de escolarização anterior, mediante avaliação feita pela escola, que defina o grau de desenvolvimento e experiência do candidato e permita sua inscrição na série ou etapa adequada, conforme regulamentação do respectivo sistema de ensino;

III – nos estabelecimentos que adotam a progressão regular por série, o regimento escolar pode admitir formas de progressão parcial, desde que preservada a seqüência do currículo, observadas as normas do respectivo sistema de ensino;

IV – poderão organizar-se classes, ou turmas, com alunos de séries distintas, com níveis equivalentes de adiantamento na matéria, para o ensino de línguas estrangeiras, artes, ou outros componentes curriculares;

V – a verificação do rendimento escolar observará os seguintes critérios:

a) avaliação contínua e cumulativa do desempenho do aluno, com prevalência dos aspectos qualitativos sobre os quantitativos e dos resultados ao longo do período sobre os de eventuais provas finais;

b) possibilidade de aceleração de estudos para alunos com atraso escolar;

c) possibilidade de avanço nos cursos e nas séries mediante verificação do aprendizado;

d) aproveitamento de estudos concluídos com êxito;

e) obrigatoriedade de estudos de recuperação, de preferência paralelos ao período letivo, para os casos de baixo rendimento escolar, a serem disciplinados pelas instituições de ensino em seus regimentos;

VI – o controle de frequência fica a cargo da escola, conforme o disposto no seu regimento e nas normas do respectivo sistema de ensino, exigida a frequência mínima de setenta e cinco por cento do total de horas letivas para aprovação;

VII - cabe a cada instituição de ensino expedir históricos escolares, declarações de conclusão de série e diplomas ou certificados de conclusão de cursos, com as especificações cabíveis.

Art.25. Será objetivo permanente das autoridades responsáveis alcançar relação adequada entre o número de alunos e o professor, a carga horária e as condições materiais do estabelecimento.

Parágrafo Único. Cabe ao respectivo sistema de ensino, à vista das condições disponíveis e das características regionais e locais, estabelecer parâmetro para atendimento do disposto neste artigo.

Art. 26. Os currículos do ensino fundamental e médio devem ter uma base nacional comum, a ser complementada, em cada sistema de ensino e estabelecimento escolar, por uma parte diversificada, exigida pelas características regionais e locais da sociedade, da cultura, da economia e da clientela.

§1º Os currículos a que se refere o caput devem abranger, obrigatoriamente, o estudo da língua portuguesa e da matemática, o conhecimento do mundo físico e natural e da realidade social e política, especialmente do Brasil.

§2º O ensino da arte constituirá componente curricular obrigatório, nos diversos níveis da educação básica, de forma a promover o desenvolvimento cultural dos alunos.

§3º A educação física, integrada à proposta pedagógica da escola, é componente curricular da Educação Básica, ajustando-se às faixas etárias e às condições da população escolar, sendo facultativa nos cursos noturnos.

§4º O ensino da História do Brasil levará em conta as contribuições das diferentes culturas e etnias para a formação do povo brasileiro, especialmente das matrizes indígena, africana e européia.

§5º Na parte diversificada do currículo será incluído, obrigatoriamente, a partir da quinta série, o ensino de pelo menos uma língua estrangeira moderna, cuja escolha ficará a cargo da comunidade escolar, dentro das possibilidades da instituição.

Art. 27. Os conteúdos curriculares da educação básica observarão, ainda, as seguintes diretrizes:

I – a difusão de valores fundamentais ao interesse social, aos direitos e deveres dos cidadãos, de respeito ao bem comum e à ordem democrática;

II – consideração das condições de escolaridade dos alunos em cada estabelecimento;

III – orientação para o trabalho;

IV – promoção do desporto educacional e apoio às práticas desportivas não formais.

Art. 28. Na oferta de educação básica para a população rural, os sistemas de ensino promoverão as adaptações necessárias à sua adequação, às peculiaridades da vida rural e de cada região, especialmente:

I – conteúdos curriculares e metodologias apropriadas às reais necessidades e interesses dos alunos da zona rural;

II – organização escolar própria, incluindo adequação do calendário escolar às fases do ciclo agrícola e às condições climáticas;

III – adequação à natureza do trabalho na zona rural.

SEÇÃO II

DA EDUCAÇÃO INFANTIL

Art. 29. A educação infantil, primeira etapa da educação básica, tem como finalidade o desenvolvimento integral da criança até seis anos de idade, em seus aspectos físico, psicológico, intelectual e social, completando a ação da família e da comunidade.

Art. 30. A educação infantil será oferecida em:

I – creches, ou entidades equivalentes, para crianças de até três anos de idade;

II – pré-escolas, para crianças de quatro a seis anos de idade.

Art. 31. Na educação infantil a avaliação far-se-á mediante acompanhamento e registro do seu desenvolvimento, sem o objetivo de promoção, mesmo para o acesso ao ensino fundamental.

SEÇÃO III

DO ENSINO FUNDAMENTAL

Art. 32. O ensino fundamental, com duração mínima de oito anos, obrigatório e gratuito na escola pública, terá por objetivo a formação básica do cidadão, mediante:

I – o desenvolvimento da capacidade de aprender, tendo como meios básicos o pleno domínio da leitura, da escrita e do cálculo;

II – a compreensão do ambiente natural e social, do sistema político, da tecnologia, das artes e dos valores em que se fundamenta a sociedade;

III – o desenvolvimento da capacidade de aprendizagem, tendo em vista a aquisição de conhecimentos e habilidades e a formação de atitudes e valores;

IV – o fortalecimento dos vínculos de família, dos laços de solidariedade humana e

de tolerância recíproca em que se assenta a vida social.

§1º É facultado aos sistemas de ensino desdobrar o ensino fundamental em ciclos.

§2º Os estabelecimentos que utilizam progressão regular por série podem adotar no ensino fundamental o regime de progressão continuada, sem prejuízo da avaliação do processo de ensino-aprendizagem, observadas as normas do respectivo sistema de ensino.

§3º O ensino fundamental regular será ministrado em língua portuguesa, assegurada às comunidades indígenas a utilização de suas línguas maternas e processos próprios de aprendizagem.

§4º O ensino fundamental será presencial, sendo o ensino a distância utilizado como complementação da aprendizagem ou em situações emergenciais.

Art. 33. O ensino religioso, de matrícula facultativa, constitui disciplina dos horários normais das escolas públicas de ensino fundamental, sendo oferecido, sem ônus para os cofres públicos, de acordo com as preferências manifestadas pelos alunos ou por seus responsáveis, em caráter:

I – confessional, de acordo com a opção religiosa do aluno ou do responsável, ministrado por professores ou orientadores religiosos preparados e credenciados pelas respectivas igrejas ou entidades religiosas; ou

II – interconfessional, resultante de acordo entre as diversas entidades religiosas, que se responsabilizarão pela elaboração do respectivo programa.

Art. 34. A jornada escolar no ensino fundamental incluirá pelo menos quatro horas de trabalho efetivo em sala de aula, sendo progressivamente ampliado o período de permanência na escola.

§1º São ressalvados os casos do ensino noturno e das formas alternativas de organização autorizadas nesta Lei.

§2º O ensino fundamental será ministrado progressivamente em tempo integral, a critério dos sistemas de ensino.

SEÇÃO IV

DO ENSINO MÉDIO

Art. 35. O ensino médio, etapa final da educação básica, com duração mínima de três anos, terá como finalidades:

I – a consolidação e o aprofundamento dos conhecimentos adquiridos no ensino fundamental, possibilitando o prosseguimento de estudos;

II – a preparação básica para o trabalho e a cidadania do educando, para continuar aprendendo, de modo a ser capaz de se adaptar com flexibilidade a novas condições de ocupação ou aperfeiçoamento posteriores;

III – o aprimoramento do educando como pessoa humana, incluindo a formação ética e o desenvolvimento da autonomia intelectual e do pensamento crítico;

IV – a compreensão dos fundamentos científico-tecnológicos dos processos produtivos, relacionando a teoria com a prática, no ensino de cada disciplina.

Art. 36. O currículo do ensino médio observará o disposto na Seção I deste Capítulo e as seguintes diretrizes:

I – destacará a educação tecnológica básica, a compreensão do significado da ciência, das letras e das artes; o processo histórico de transformação da sociedade e da cultura; a língua portuguesa como instrumento de comunicação, acesso ao conhecimento e exercício da cidadania;

II – adotará metodologias de ensino e de avaliação que estimulem a iniciativa dos estudantes;

III – será incluída uma língua estrangeira moderna, como disciplina obrigatória, escolhida pela comunidade escolar, e uma segunda, em caráter optativo, dentro das disponibilidades da instituição.

§1º Os conteúdos, as metodologias e as formas de avaliação serão organizados de tal forma que ao final do ensino médio o educando demonstre:

I – domínio dos princípios científicos e tecnológicos que presidem a produção moderna;

II – conhecimento das formas contemporâneas de linguagem;

III – domínio dos conhecimentos de Filosofia e de Sociologia necessários ao exercício da cidadania.

§2º O ensino médio, atendida a formação geral do educando, poderá prepará-lo para o exercício de profissões técnicas.

§3º Os cursos do ensino médio terão equivalência legal e habilitarão ao prosseguimento dos estudos.

§4º A preparação geral para o trabalho e, facultativamente, a habilitação profissional, poderão ser desenvolvidas nos próprios estabelecimentos de ensino médio ou em cooperação com instituições especializadas em educação profissional.

SEÇÃO V

DA EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS

Art. 37. A educação de jovens e adultos será destinada àqueles que não tiveram acesso ou continuidade de estudos no ensino fundamental e médio na idade própria.

§1º Os sistemas de ensino assegurarão gratuitamente aos jovens e aos adultos, que não puderam efetuar os estudos na idade regular, oportunidades educacionais apropriadas, consideradas as características do alunado, seus interesses, condições de vida e de trabalho, mediante cursos e exames.

§2º O Poder Público viabilizará e estimulará o acesso e a permanência do trabalhador

na escola, mediante ações integradas e complementares entre si.

Art. 38. Os sistemas de ensino manterão cursos e exames supletivos, que compreenderão a base nacional comum do currículo, habilitando ao prosseguimento de estudos em caráter regular.

§1º Os exames a que se refere este artigo realizar-se-ão:

I – no nível de conclusão do ensino fundamental, para os maiores de quinze anos;

II – no nível de conclusão do ensino médio, para os maiores de dezoito anos.

CAPÍTULO III

DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 39. A educação profissional, integrada às diferentes formas de educação, ao trabalho, à ciência e à tecnologia, conduz ao permanente desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva.

Parágrafo Único. O aluno matriculado ou egresso do ensino fundamental, médio e superior, bem como o trabalhador em geral, jovem ou adulto, contará com a possibilidade de acesso à educação profissional.

Art. 40. A educação profissional será desenvolvida em articulação com o ensino regular ou por diferentes estratégias de educação continuada, em instituições especializadas ou no ambiente de trabalho.

Art. 41. O conhecimento adquirido na educação profissional, inclusive no trabalho, poderá ser objeto de avaliação, reconhecimento e certificação para prosseguimento ou conclusão de estudos.

Parágrafo Único. Os diplomas de cursos de educação profissional de nível médio, quando registrados terão validade nacional.

Art. 42. As escolas técnicas e profissionais, além dos cursos regulares, oferecerão cursos especiais, abertos à comunidade, condicionada a matrícula à capacidade de aproveitamento e não necessariamente ao nível de escolaridade.

CAPÍTULO IV

DA EDUCAÇÃO SUPERIOR

Art. 43. A educação superior tem por finalidade:

I – estimular a criação cultural e o desenvolvimento do espírito científico e do pensamento reflexivo;

II – formar diplomados nas diferentes áreas do conhecimento, aptos para a inserção em setores profissionais e para a participação no desenvolvimento da sociedade brasileira, e colaborar na sua formação contínua.

III – incentivar o trabalho de pesquisa e investigação científica, visando o desenvolvimento da ciência e da tecnologia e da criação e difusão da cultura, e, desse

modo desenvolver o entendimento do homem e do meio em que vive;

IV – promover a divulgação de conhecimentos culturais, científicos e técnicos que constituem patrimônio da humanidade e comunicar o saber através do ensino, de publicações ou de outras formas de comunicação;

V – suscitar o desejo permanente de aperfeiçoamento cultural e profissional e possibilitar a correspondente concretização, integrando os conhecimentos que vão sendo adquiridos numa estrutura intelectual sistematizadora do conhecimento de cada geração;

VI – estimular o conhecimento dos problemas do mundo presente, em particular os nacionais e regionais, prestar serviços especializados à comunidade e estabelecer com esta uma relação de reciprocidade;

VII – promover a extensão, aberta à participação da população, visando à difusão das conquistas e benefícios resultantes da criação cultural e da pesquisa científica geradas na instituição.

Art. 44. A educação superior abrangerá os seguintes cursos e programas:

I – cursos sequenciais por campo de saber, de diferentes níveis de abrangência, abertos a candidatos que atendam aos requisitos estabelecidos pelas instituições de ensino;

II – de graduação, abertos a candidatos que tenham concluído o ensino médio ou equivalente e tenham sido classificados em processo seletivo;

III – de pós-graduação, compreendendo programas de mestrado e doutorado, cursos de especialização, aperfeiçoamento e outros, abertos a candidatos diplomados em cursos de graduação e que atendam às exigências das instituições de ensino;

IV – de extensão, abertos a candidatos que atendam aos requisitos estabelecidos pelas instituições de ensino.

Art. 45. A educação superior será ministrada em instituições de ensino superior, públicas ou privadas, com variados graus de abrangência ou especialização.

Art. 46. A autorização e o reconhecimento de cursos, bem como o credenciamento de instituições de educação superior, terão prazos limitados, sendo renovados, periodicamente, após processo regular de avaliação.

§1º Após um prazo para saneamento de deficiências eventualmente identificadas pela avaliação a que se refere este artigo, haverá reavaliação, que poderá resultar, conforme o caso, em desativação de cursos e habilitações, em intervenção na instituição, em suspensão temporária de prerrogativas de autonomia, ou em descredenciamento.

§2º No caso de instituição pública, o Poder Executivo responsável por sua manutenção acompanhará o processo de saneamento e fornecerá recursos adicionais, se necessários, para a superação das deficiências.

Art. 47. Na educação superior, o ano letivo regular, independente do ano civil, tem, no mínimo, duzentos dias de trabalho acadêmico efetivo, excluído o tempo reservado aos exames finais, quando houver.

§1º As instituições informarão aos interessados, antes de cada período letivo, os programas dos cursos e demais componentes curriculares, sua duração, requisitos, qualificação dos professores, recursos disponíveis e critérios de avaliação, obrigando-se a cumprir as respectivas condições.

§2º Os alunos que tenham extraordinário aproveitamento nos estudos, demonstrado por meio de provas e outros instrumentos de avaliação específicos, aplicados por banca examinadora especial, poderão ter abreviada a duração de seus cursos, de acordo com as normas dos sistemas de ensino.

§3º É obrigatória a frequência de alunos e professores, salvo nos programas de educação a distância.

§4º As instituições de educação superior oferecerão, no período noturno, cursos de graduação nos mesmos padrões de qualidade mantidos no período diurno, sendo obrigatória a oferta noturna nas instituições públicas, garantida a necessária previsão orçamentária.

Art. 48. Os diplomas de cursos superiores reconhecidos, quando registrados, terão validade nacional como prova da formação recebida por seu titular.

§1º Os diplomas expedidos pelas universidades serão por elas próprios registrados, e aqueles conferidos por instituições não-universitárias serão registrados em universidades indicadas pelo Conselho Nacional de Educação.

§2º Os diplomas de graduação expedidos por universidades estrangeiras serão revalidados por universidades públicas que tenham curso do mesmo nível e área ou equivalente, respeitando-se os acordos internacionais de reciprocidade ou equiparação.

§3º Os diplomas de Mestrado e de Doutorado expedidos por universidades estrangeiras só poderão ser reconhecidos por universidades que possuam cursos de pós-graduação reconhecidos e avaliados, na mesma área de conhecimento e em nível equivalente ou superior.

Art. 49. As instituições de educação superior aceitarão a transferência de alunos regulares, para cursos afins, na hipótese de existência de vagas, e mediante processo seletivo.

Parágrafo Único. As transferências ex officio dar-se-ão na forma da lei.

Art. 50. As instituições de educação superior, quando da ocorrência de vagas, abrirão matrícula nas disciplinas de seus cursos a alunos não regulares que demonstrarem capacidade de cursá-las com proveito, mediante processo seletivo prévio.

Art. 51. As instituições de educação superior credenciadas como universidades, ao deliberar sobre critérios e normas de seleção e admissão de estudantes, levarão em conta os efeitos desses critérios sobre a orientação do ensino médio, articulando-se com os órgãos normativos dos sistemas de ensino.

Art. 52. As universidades são instituições pluridisciplinares de formação dos quadros profissionais de nível superior, de pesquisa, de extensão e de domínio e cultivo do

saber humano, que se caracterizam por:

I – produção intelectual institucionalizada mediante o estudo sistemático dos temas e problemas mais relevantes, tanto do ponto de vista científico e cultural, quanto regional e nacional;

II – um terço do corpo docente, pelo menos, com titulação acadêmica de mestrado ou doutorado;

III – um terço do corpo docente em regime de tempo integral.

Parágrafo Único. É facultada a criação de universidades especializadas por campo do saber.

Art. 53. No exercício de sua autonomia, são asseguradas às universidades, sem prejuízo de outras, as seguintes atribuições:

I – criar, organizar e extinguir, em sua sede, cursos e programas de educação superior previstos nesta Lei, obedecendo às normas gerais da União e, quando for o caso, do respectivo sistema de ensino;

II – fixar os currículos dos seus cursos e programas, observadas as diretrizes gerais pertinentes;

III – estabelecer planos, programas e projetos de pesquisa científica, produção artística e atividades de extensão;

IV – fixar o número de vagas de acordo com a capacidade institucional e as exigências do seu meio;

V – elaborar e reformar os seus estatutos e regimentos em consonância com as normas gerais atinentes;

VI – conferir graus, diplomas e outros títulos;

VII – firmar contratos, acordos e convênios;

VIII – aprovar e executar planos, programas e projetos de investimentos referentes a obras, serviços e aquisições em geral, bem como administrar rendimentos conforme dispositivos institucionais;

IX – administrar os rendimentos e deles dispor na forma prevista no ato de constituição, nas leis e nos respectivos estatutos;

X – receber subvenções, doações, heranças, legados e cooperação financeira resultante de convênios com entidades públicas e privadas.

Parágrafo Único. Para garantir a autonomia didático-científica das universidades, caberá aos seus colegiados de ensino e pesquisa decidir, dentro dos recursos orçamentários disponíveis, sobre:

I – criação, expansão, modificação e extinção de cursos;

II – ampliação e diminuição de vagas;

III – elaboração da programação dos cursos;

IV – programação das pesquisas e das atividades de extensão;

V – contratação e dispensa de professores;

VI – planos de carreira docente.

Art.54. As universidades mantidas pelo Poder Público gozarão, na forma da lei, de estatuto jurídico especial para atender às peculiaridades de sua estrutura, organização e financiamento pelo Poder Público, assim como dos seus planos de carreira e do regime jurídico do seu pessoal.

§1º No exercício da sua autonomia, além das atribuições asseguradas pelo artigo anterior, as universidades públicas poderão:

I – propor o seu quadro de pessoal docente, técnico e administrativo, assim como um plano de cargos e salários, atendidas as normas gerais pertinentes e os recursos disponíveis;

II – elaborar o regulamento de seu pessoal em conformidade com as normas gerais concernentes;

III – aprovar e executar planos, programas e projetos de investimentos referentes a obras, serviços e aquisições em geral, de acordo com os recursos alocados pelo respectivo Poder mantenedor;

IV – elaborar seus orçamentos anuais e plurianuais;

V – adotar regime financeiro e contábil que atenda às suas peculiaridades de organização e funcionamento;

VI – realizar operações de crédito ou de financiamento, com aprovação do Poder competente, para aquisição de bens imóveis, instalações e equipamentos;

VII – efetuar transferências, quitações e tomar outras providências de ordem orçamentária, financeira e patrimonial necessárias ao seu bom desempenho.

§2º Atribuições de autonomia universitária poderão ser estendidas a instituições que comprovem alta qualificação para o ensino ou para a pesquisa, com base em avaliação realizada pelo Poder Público.

Art. 55. Caberá à União assegurar, anualmente, em seu Orçamento Geral, recursos suficientes para manutenção e desenvolvimento das instituições de educação superior por ela mantidas.

Art. 56. As instituições públicas de educação superior obedecerão ao princípio da gestão democrática, assegurada a existência de órgãos colegiados deliberativos, de que participarão os segmentos da comunidade institucional, local e regional.

Parágrafo Único. Em qualquer caso, os docentes ocuparão setenta por cento dos

assentos em cada órgão colegiado e comissão, inclusive nos que tratarem da elaboração e modificações estatutárias e regimentais, bem como da escolha de dirigentes.

Art. 57. Nas instituições públicas de educação superior, o professor ficará obrigado ao mínimo de oito horas semanais de aulas.

CAPITULO V

DA EDUCAÇÃO ESPECIAL

Art. 58 . Entende-se por educação especial, para os efeitos desta Lei, a modalidade de educação escolar, oferecida preferencialmente na rede regular de ensino, para educandos portadores de necessidades especiais.

§1º Haverá, quando necessário, serviços de apoio especializado, na escola regular, para atender as peculiaridades da clientela de educação especial.

§2º O atendimento educacional será feito em classes, escolas ou serviços especializados, sempre que, em função das condições específicas dos alunos, não for possível a sua integração nas classes comuns do ensino regular.

§3º A oferta da educação especial, dever constitucional do Estado, tem início na faixa etária de zero a seis anos, durante a educação infantil.

Art. 59 . Os sistemas de ensino assegurarão aos educandos com necessidades especiais:

I – currículos, métodos, técnicas, recursos educativos e organização específicos, para atender às suas necessidades;

II – terminalidade específica para aqueles que não puderem atingir o nível exigido para a conclusão do ensino fundamental, em virtude de suas deficiências, e aceleração para concluir em menor tempo o programa escolar para os superdotados;

III – professores com especialização adequada em nível médio ou superior, para atendimento especializado, bem como professores do ensino regular capacitados para a integração desses educandos nas classes comuns;

IV – educação especial para o trabalho, visando a sua efetiva integração na vida em sociedade, inclusive condições adequadas para os que não revelarem capacidade de inserção no trabalho competitivo, mediante articulação com os órgãos oficiais afins, bem como para aqueles que apresentam uma habilidade superior nas áreas artística, intelectual ou psicomotora;

V – acesso igualitário aos benefícios dos programas sociais suplementares disponíveis para o respectivo nível do ensino regular.

Art. 60 . Os órgãos normativos dos sistemas de ensino estabelecerão critérios de caracterização das instituições privadas sem fins lucrativos, especializadas e com atuação exclusiva em educação especial, para fins de apoio técnico e financeiro pelo Poder público.

Parágrafo único. O poder Público adotará, como alternativa preferencial, a ampliação do atendimento aos educandos com necessidades especiais na própria rede pública

regular de ensino, independentemente do apoio às instituições previstas neste artigo.

TÍTULO VI

DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO

Art. 61. A formação de profissionais da educação, de modo a atender aos objetivos dos diferentes níveis e modalidades de ensino e as características de cada fase do desenvolvimento do educando, terá como fundamentos:

I – a associação entre teorias e práticas, inclusive mediante a capacitação em serviço;

II – aproveitamento da formação e experiências anteriores em instituições de ensino e outras atividades.

Art. 62. A formação de docentes para atuar na educação básica far-se-á em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena, em universidades e institutos superiores de educação, admitida, como formação mínima para o exercício do magistério na educação infantil e nas quatro primeiras séries do ensino fundamental, a oferecida em nível médio na modalidade Normal.

Art. 63. Os institutos superiores de educação manterão:

I - cursos formadores de profissionais para a educação básica, inclusive o curso normal superior, destinado à formação de docentes para a educação infantil e para as primeiras séries do ensino fundamental;

II - programas de formação pedagógica para portadores de diplomas de educação superior que queiram se dedicar à educação básica;

III - programas de educação continuada para os profissionais de educação dos diversos níveis.

Art. 64. A formação de profissionais de educação para administração, planejamento, inspeção, supervisão e orientação educacional para a educação básica, será feita em cursos de graduação em pedagogia ou em nível de pós-graduação, a critério da instituição de ensino, garantida, nesta formação, a base comum nacional.

Art. 65. A formação docente, exceto para a educação superior, incluirá prática de ensino de, no mínimo, trezentas horas.

Art. 66. A preparação para o exercício do magistério superior far-se-á em nível de pós-graduação, prioritariamente em programas de mestrado e doutorado.

Parágrafo único . O notório saber, reconhecido por universidade com curso de doutorado em área afim, poderá suprir a existência de título acadêmico.

Art. 67. Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público:

I – ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;

II – aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento

periódico remunerado para esse fim;

III – piso salarial profissional;

IV – progressão funcional baseada na titulação ou habilitação e, na avaliação de desempenho;

V – período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho;

VI – condições adequadas de trabalho.

Parágrafo único. A experiência docente é pré-requisito para o exercício profissional de quaisquer outras funções de magistérios nos termos das normas de cada sistema de ensino.

TÍTULO VII

DSO RECURSOS FINANCEIROS

Art. 68. Serão recursos públicos destinados à educação os originários de:

I – receita de impostos próprios da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

II – receita de transferências constitucionais e outras transferências;

III – receita do salário-educação e de outras contribuições sociais;

IV – receita de incentivos fiscais;

V – outros recursos previstos em lei.

Art. 69. A União aplicará, anualmente, nunca menos de dezoito, e os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, vinte e cinco por cento, ou o que consta nas respectivas Constituições ou Leis Orgânicas, da receita resultante de impostos, compreendidas as transferências constitucionais, na manutenção e desenvolvimento do ensino público.

§1º A parcela da arrecadação de impostos transferida pela União aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios, ou pelos Estados aos respectivos Municípios, não será considerada, para efeito do cálculo previsto neste artigo, receita do governo que a transferir.

§2º Serão consideradas excluídas das receitas de impostos mencionadas neste artigo as operações de crédito por antecipação de receita orçamentária de impostos.

§3º Para fixação inicial dos valores correspondentes aos mínimos estatuídos neste artigo, será considerada a receita estimada na lei do orçamento anual, ajustada, quando for o caso, por lei que autorizar a abertura de créditos adicionais, com base no eventual excesso de arrecadação.

§4º As diferenças entre a receita e a despesa previstas e as efetivamente realizadas, que resultem no não atendimento dos percentuais mínimos obrigatórios, serão

apuradas e corrigidas a cada trimestre do exercício financeiro.

§5º O repasse dos valores referidos neste artigo do caixa da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios ocorrerá imediatamente ao órgão responsável pela educação, observados os seguintes prazos:

I – recursos arrecadados do primeiro ao décimo dia de cada mês, até o vigésimo dia;

II – recursos arrecadados do décimo primeiro ao vigésimo dia de cada mês, até o trigésimo dia;

III – recursos arrecadados do vigésimo primeiro dia ao final de cada mês, até o décimo dia do mês subsequente.

§6º O atraso da liberação sujeitará os recursos a correção monetária e à responsabilização civil e criminal das autoridades competentes.

Art. 70. Considerar-se-ão como manutenção e desenvolvimento do ensino as despesas realizadas com vistas à consecução dos objetivos básicos das instituições educacionais de todos os níveis, compreendendo as que se destinam a:

I – remuneração e aperfeiçoamento do pessoal docente e demais profissionais da educação;

II – aquisição, manutenção, construção e conservação de instalações e equipamentos necessários ao ensino;

III – uso e manutenção de bens e serviços vinculados ao ensino;

IV – levantamentos estatísticos, estudos e pesquisas visando precipuamente ao aprimoramento da qualidade e à expansão do ensino;

V – realização de atividades-meio necessárias ao funcionamento dos sistemas de ensino;

VI – concessão de bolsas de estudo a alunos de escolas públicas e privadas;

VII – amortização e custeio de operações de crédito destinadas a atender ao disposto nos incisos deste artigo;

VIII – aquisição de material didático-escolar e manutenção de programas de transporte escolar.

Art. 71. Não constituirão despesas de manutenção e desenvolvimento do ensino aquelas realizadas com:

I – pesquisa, quando não vinculada às instituições de ensino, ou, quando efetivada fora dos sistemas de ensino, que não vise, precipuamente, ao aprimoramento de sua qualidade ou à sua expansão;

II – subvenção a instituições públicas ou privadas de caráter assistencial, desportivo ou cultural;

III – formação de quadros especiais para administração pública, sejam militares ou civis, inclusive diplomáticos;

IV – programas suplementares de alimentação, assistência médico-odontológica, farmacêutica e psicológica, e outras formas de assistência social;

V – obras de infra-estrutura, ainda que realizadas para beneficiar direta ou indiretamente a rede escolar;

VI – pessoal docente e demais trabalhadores da educação, quando em desvio de função ou em atividade alheia à manutenção e desenvolvimento do ensino.

Art. 72. As receitas e despesas com manutenção e desenvolvimento do ensino serão apuradas e publicadas nos balanços do Poder Público, assim como nos relatórios a que se refere o §3º do Art. 165 da Constituição Federal.

Art. 73. Os órgãos fiscalizadores examinarão, prioritariamente, na prestação de contas de recursos públicos, o cumprimento do disposto no Art. 212 da Constituição Federal, no Art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias e na legislação concernente.

Art. 74. A União, em colaboração com os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, estabelecerá padrão mínimo de oportunidades educacionais para o ensino fundamental baseado no cálculo do custo mínimo por aluno, capaz de assegurar ensino de qualidade.

Parágrafo Único. O custo mínimo de que trata este artigo será calculado pela União ao final de cada ano, com validade para o ano subsequente, considerando variações regionais no custo dos insumos e as diversas modalidades de ensino.

Art. 75. A ação supletiva e redistributiva da União e dos Estados será exercida de modo a corrigir, progressivamente, as disparidades de acesso e garantir o padrão mínimo de qualidade de ensino.

§1º A ação a que se refere este artigo obedecerá a fórmula de domínio público que inclua a capacidade de atendimento e a medida do esforço fiscal do respectivo Estado, do Distrito Federal ou do Município em favor da manutenção e do desenvolvimento do ensino.

§2º A capacidade de atendimento de cada governo será definida pela razão entre os recursos de uso constitucionalmente obrigatório na manutenção e do desenvolvimento do ensino e o custo anual do aluno, relativo ao padrão mínimo de qualidade.

§3º Com base nos critérios estabelecidos nos §§ 1º e 2º, a União poderá fazer a transferência direta de recursos a cada estabelecimento de ensino, considerando o número de alunos que efetivamente freqüentam a escola.

§4º A ação supletiva e redistributiva não poderá ser exercida em favor do Distrito Federal, dos Estados e dos Municípios se estes oferecem vagas, na área de ensino de sua responsabilidade, conforme o inciso VI do Art. 10 e o inciso V do Art. 11 desta Lei, em número inferior à sua capacidade de atendimento.

Art. 76. A ação supletiva e redistributiva prevista no artigo anterior ficará condicionada ao efetivo cumprimento pelos Estados, Distrito Federal e Municípios do disposto nesta Lei, sem prejuízo de outras prescrições legais.

Art. 77. Os recursos públicos serão destinados as escolas públicas podendo ser dirigidos a escolas comunitárias, confessionais ou filantrópicas que:

I – comprovem finalidade não-lucrativa e não distribuam resultados, dividendos, bonificações, participações ou parcela de seu patrimônio sob nenhuma forma ou pretexto;

II – apliquem seus excedentes financeiros em educação;

III – assegurem a destinação de seu patrimônio a outra escola comunitária, filantrópica ou confessional, ou ao Poder Público, no caso de encerramento de suas atividades;

IV – prestem contas ao Poder Público dos recursos recebidos.

§1º Os recursos de que trata este artigo poderão ser destinados a bolsas de estudo para a educação básica, na forma da lei, para os que demonstrarem insuficiência de recursos, quando houver falta de vagas e cursos regulares da rede pública de domicílio do educando, ficando o Poder Público obrigado a investir prioritariamente na expansão da sua rede local.

§2º As atividades universitárias de pesquisa e extensão poderão receber apoio financeiro do Poder Público, inclusive mediante bolsas de estudo.

TÍTULO VIII

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 78. O Sistema de Ensino da União, com a colaboração das agências federais de fomento à cultura e de assistência aos índios, desenvolverá programas integrados de ensino e pesquisa, para oferta de educação escolar bilíngüe e intercultural aos povos indígenas, com os seguintes objetivos:

I – proporcionar aos índios, suas comunidades e povos, a recuperação de suas memórias históricas; a reafirmação de suas identidades étnicas, a valorização de suas línguas e ciências;

II – garantir aos índios, suas comunidades e povos, o acesso às informações, conhecimentos técnicos e científicos da sociedade nacional e demais sociedades indígenas e não-indígenas.

Art. 79. A União apoiará técnica e financeiramente os sistemas de ensino no provimento da educação intercultural às comunidades indígenas, desenvolvendo programas integrados de ensino e pesquisa.

§1º Os programas serão planejados com audiência das comunidades indígenas.

§2º Os programas a que se refere este artigo, incluídos nos Planos Nacionais de Educação, terão os seguintes objetivos:

I – fortalecer as práticas sócio-culturais e a língua materna de cada comunidade indígena;

II – manter programas de formação de pessoal especializado, destinado à educação escolar nas comunidades indígenas;

III – desenvolver currículos e programas específicos, neles incluindo os conteúdos culturais correspondentes às respectivas comunidades;

IV – elaborar e publicar sistematicamente material didático específico e diferenciado.

Art. 80. O Poder Público incentivará o desenvolvimento e a veiculação de programas de ensino a distância, em todos os níveis e modalidades de ensino, e de educação continuada.

§1º A educação a distância, organizada com abertura e regime especiais, será oferecida por instituições especificamente credenciadas pela União.

§2º A União regulamentará os requisitos para a realização de exames e registro de diploma relativos a cursos de educação a distância.

§3º As normas para a produção, controle e avaliação de programas de educação a distância e a autorização para sua implementação, caberão aos respectivos sistemas de ensino, podendo haver cooperação e integração entre os diferentes sistemas.

§4º A educação a distância gozará de tratamento diferenciado, que incluirá:

I – custos de transmissão reduzidos em canais comerciais de radiodifusão sonora e de sons e imagens;

II – concessão de canais com finalidades exclusivamente educativas;

III – reserva de tempo mínimo, sem ônus para o Poder Público, pelos concessionários de canais comerciais.

Art. 81. É permitida a organização de cursos ou instituições de ensino experimentais, desde que obedecidas as disposições desta Lei.

Art. 82. Os sistemas de ensino estabelecerão as normas para realização dos estágios dos alunos regularmente matriculados no ensino médio ou superior em sua jurisdição.

Parágrafo Único. O estágio realizado nas condições deste artigo não estabelecem vínculo empregatício, podendo o estagiário receber bolsa de estágio, estar seguro contra acidentes e ter a cobertura previdenciária prevista na legislação específica.

Art. 83. O ensino militar é regulado em lei específica, admitida a equivalência de estudos, de acordo com as normas fixadas pelos sistemas de ensino.

Art. 84. Os discentes da educação superior poderão ser aproveitados em tarefas de ensino e pesquisa pelas respectivas instituições, exercendo funções de monitoria, de acordo com seu rendimento e seu plano de estudos.

Art. 85. Qualquer cidadão habilitado com a titulação própria poderá exigir a abertura de concurso público de provas e títulos para cargos de docente de instituição pública de ensino que estiver sendo ocupado por professor não concursado, por mais de seis anos, ressalvados os direitos assegurados pelos arts. 41 da Constituição Federal e 19 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Art. 86. As instituições de educação superior constituídas como universidades integrar-se-ão, também, na sua condição de instituições de pesquisa, ao Sistema Nacional de

Ciência e Tecnologia, nos termos da legislação específica.

TÍTULO IX

DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 87. É instituída a Década da Educação, a iniciar-se um ano a partir da publicação desta Lei.

§1º A União, no prazo de um ano a partir da publicação desta Lei, encaminhará ao Congresso Nacional, o Plano Nacional de Educação, com diretrizes e metas para os dez anos seguintes, em sintonia com a Declaração Mundial sobre Educação para Todos.

§2º O Poder Público deverá recensear os educandos no ensino fundamental, com especial atenção para os grupos de sete a quatorze e de quinze a dezesseis anos de idade.

§3º Cada Município e, supletivamente, o Estado e a União, deverá:

I – matricular todos os educandos a partir dos sete anos de idade e, facultativamente, a partir dos seis anos, no ensino fundamental;

II – prover cursos presenciais ou a distância aos jovens e adultos insuficientemente escolarizados;

III – realizar programas de capacitação para todos os professores em exercício, utilizando também, para isto, os recursos da educação a distância;

IV – integrar todos os estabelecimentos de ensino fundamental do seu território ao sistema nacional de avaliação do rendimento escolar.

§4º Até o fim da Década da Educação somente serão admitidos professores habilitados em nível superior ou formados por treinamento em serviço.

§5º Serão conjugados todos os esforços objetivando a progressão das redes escolares públicas urbanas de ensino fundamental para o regime de escolas de tempo integral.

§6º A assistência financeira da União aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios, bem como a dos Estados aos seus Municípios, ficam condicionadas ao cumprimento do Art. 212 da Constituição Federal e dispositivos legais pertinentes pelos governos beneficiados.

Art. 88. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios adaptarão sua legislação educacional e de ensino as disposições desta Lei no prazo máximo de um ano, a partir da data de sua publicação.

§1º As instituições educacionais adaptarão seus estatutos e regimentos aos dispositivos desta Lei e às normas dos respectivos sistemas de ensino, nos prazos por estes estabelecidos.

§2º O prazo para que as universidades cumpram o disposto nos incisos II e III do Art. 52 é de oito anos.

Art. 89. As creches e pré-escolas existentes ou que venham a ser criadas deverão, no prazo de três anos, a contar da publicação desta Lei , integrar-se ao respectivo sistema de ensino.

Art. 90. As questões suscitadas na transição entre o regime anterior e o que se institui nesta Lei serão resolvidas pelo Conselho Nacional de Educação ou, mediante delegação deste, pelos órgãos normativos dos sistemas de ensino, preservada a autonomia universitária.

Art. 91. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 92. Revogam-se as disposições das Leis nºs 4.024, de 20 de dezembro de 1961, e 5.540, de 28 de novembro de 1968, nas alteradas pelas Leis nºs 9.131, de 24 de novembro de 1995 e 9.192, de 21 de dezembro de 1995 e, ainda, as Leis nºs 5.692, de 11 de agosto de 1971 e 7.044, de 18 de outubro de 1982, e as demais leis e decretos-lei que as modificaram e quaisquer outras disposições em contrário.

Anexo B –Declaração de Autorização da Investigação da SESAU



ESTADO DE ALAGOAS
SECRETARIA DE SAÚDE

DECLARAÇÃO DA INSTITUIÇÃO ONDE A PESQUISA SERÁ EXECUTADA

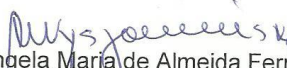
AO
COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE
ALAGOAS (UFAL).

A Secretaria do Estado da Saúde de Alagoas (SESAU/AL) declara conhecer e estar de acordo com realização do projeto de pesquisa intitulado **DIMENSIONAMENTO DE PESSOAL DE ENFERMAGEM PARA UNIDADES DE SAÚDE: CURSO EM EAD PARA GESTORES DE UNIDADES DE URGÊNCIA 24**, sob a responsabilidade da pesquisadora Aluna do Mestrado em Gestão de Sistemas e-Learning, da Universidade Nova Lisboa (UNL), Sra. Luciele de Araújo Barbosa Ramos e das Pesquisadoras Orientadoras: Professora Dra. Maria Irene e Professora Dra. Márcia Karina da Silva Luiz, a ser realizada nas dependências desta SESAU/AL, tendo como publico alvo os gestores, coordenadores e os profissionais de enfermagem.

Declaro ainda, conhecer e cumprir as Resoluções Éticas Brasileiras, em especial a Resolução CNS 510/16. Esta Secretaria está ciente de suas corresponsabilidades como instituição coparticipante do presente projeto de pesquisa e de seu compromisso no resguardo da segurança e bem-estar dos sujeitos nela recrutados, dispondo de infraestrutura necessária para a garantia de tal segurança e bem estar.

Estou ciente que a pesquisa será iniciada após aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Alagoas (UFAL).

Maceió, Alagoas, 4 de outubro de 2016.


Rozangela Maria de Almeida Fernandes Wyszomirska
Secretária de Estado da Saúde
Assinatura e Carimbo

Rozangela Maria de Almeida Fernandes Wyszomirska
Secretária de Estado da Saúde



Apêndices

Apêndice A - Questionário de investigação



MESTRADO EM GESTÃO DE SISTEMAS DE E-LEARNING

Título: Dimensionamento de Pessoal de Enfermagem para Unidades de Saúde: Curso em EaD para Gestores de Unidades de Urgência 24 Horas.

Público alvo: Gestores, coordenadores de RH e enfermagem, enfermeiros e Técnicos/Auxiliares de enfermagem dos Ambulatórios de Urgência 24 Horas, sob gestão da SESAU.

A referida pesquisa tem como objetivo analisar se a ferramenta da Educação à Distância pode ser utilizada na construção de padrões de dimensionamento para os profissionais de enfermagem nas Unidades de Urgência 24 horas.

Parte I – PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

UNIVERSIDADE NOVA LISBOA - UNL

FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS

MESTRADO EM GESTÃO DE SISTEMAS DE E-LEARNING

Tema: Dimensionamento de pessoal de enfermagem para Unidades de saúde: Curso em EaD para Gestores de Unidades de Urgência 24 Horas.

Público alvo: gestores das Unidades 24 Horas, coordenadores de recursos humanos e enfermagem, enfermeiros e técnicos/ auxiliares de enfermagem.

Você é servidor público? *

Sim Não

Qual a Unidade que você atua? *

- Ambulatório 24 Horas Assis Chateaubriand
- Ambulatório 24 Horas Denilma Bulhões
- Ambulatório 24 Horas Don Miguel Fenelon Câmara
- Ambulatório 24 Horas João Fireman
- Ambulatório 24 Horas Noélia Lessa

Qual a sua função? *

- Coordenador de Recursos Humanos
- Gestor de Unidade
- Coordenador de Enfermagem
- Enfermeiro
- Auxiliar/Técnico de Enfermagem
- OutrosQual? _____

Sexo?

Feminino Masculino

Tempo de serviço:

- de 01 a 10 anos de 11 a 20 anos
 de 21 a 30 anos acima de 30 anos

Você tem acesso a internet?

- Sim Não

Onde?

- Em casa No trabalho Ambos

Você já desenvolveu ou desenvolve alguma atividade no modelo de Educação à Distância? *

- Sim Não

Parte II – QUESTIONÁRIO DE LIKERT

Este questionário não tem respostas certas ou erradas. É sobre o que você pensa e sente e é absolutamente subjetivo. Por isso responda de acordo com o que você realmente **PENSA E SENTE**, sem se importar com que os outros possam pensar ou sentir.

Assinale o quadrado que corresponda melhor à questão:

1- Hoje a educação a distância consegue atingir diversas áreas. De que forma você vê esta prática no Brasil?

	Concordo totalmente	Concordo	Nem discordo nem concordo	Discordo	Discordo totalmente
1. É importante					
2. Sou indiferente					
3. Não é uma solução viável para quem trabalha					
4. Um curso desenvolvido através da metodologia EaD permite que o aluno tenha flexibilidade de horário e local para desenvolver os seus estudos.					
5. Não têm importância prática					
6. Desconheço o assunto					
7. Existe espaço para aplicação do método de ensino EaD na área de enfermagem.					

2 – O profissional de enfermagem desempenha papel importante dentro das Unidades de Saúde. Qual a sua opinião quanto ao profissional da área de enfermagem e o trabalho executado por eles?

	Concordo totalmente	Concordo	Nem discordo nem concordo	Discordo	Discordo totalmente
1. Desnecessário					
2. Importante, mas sem relevância para o serviço					
3. Fundamental					
4. Não me considero preparado(a) para responder quesitos desta natureza					
5. A equipe de enfermagem tem papel fundamental no suporte a área médica, pois durante o processo de tratamento é quem está mais perto do paciente e seus familiares					
6. A equipe de enfermagem está presente do acolhimento até a saída do paciente da Unidade de saúde.					
7. O quantitativo de profissionais da área de enfermagem são a maioria da força de trabalho na Unidade de Saúde.					

3 – O dimensionamento é uma ferramenta que permite se obter o quantitativo e qualitativo de profissionais necessários para execução de determinado serviço. Qual a sua opinião sobre essa ferramenta na área de enfermagem?

	Concordo totalmente	Concordo	Nem discordo nem concordo	Discordo	Discordo totalmente
1. Não conheço					
2. Importante, mas sem relevância para o serviço					
3. é uma ferramenta útil para a organização do serviço					
4. Não me considero preparado(a) para responder quesitos desta natureza					
5. Sua realização precisa preparação prévia					
6. Os conhecimentos sobre essa ferramenta beneficia gestores e profissionais da área de enfermagem					
7. Os conhecimentos e aplicação dessa ferramenta beneficia pacientes					
8. Sinto necessidade da utilização dessa ferramenta na minha Unidade de Saúde					

4 - Qual a sua opinião sobre os conteúdos disponibilizados para se executar o dimensionamento da área de enfermagem?

	Concordo totalmente	Concordo	Nem discordo nem concordo	Discordo	Discordo totalmente
1. Não conheço					
2. Poucos conteúdos disponibilizados					
3. Suficiente					
4. Não me considero preparado(a) para responder quesitos desta natureza					
5. As Portarias Ministeriais e Resoluções do Conselho nacional de Enfermagem - COFEN sobre a atividade profissional de enfermagem são de difícil acesso					
6. As Portarias disponibilizadas pelo Ministério da Saúde são suficientes para calcular o número de profissionais necessários na enfermagem nos Ambulatórios 24 horas					
7. As Resoluções do Conselho Federal de Enfermagem - COFEN são suficientes para calcular o número de profissionais necessários na enfermagem nos Ambulatórios 24 horas.					
8. Sinto necessidade da utilização dessa ferramenta na minha Unidade de Saúde					
9. Considero que dimensionar o número de profissionais de acordo com os serviços oferecidos, número de atendimentos, complexidade, número de leitos, entre outros, é a melhor forma de se obter o quantitativo necessário de profissionais de enfermagem na Unidade de Saúde					

Obrigada por sua participação!

Dimensionamento de Pessoal de Enfermagem para Unidades de Saúde: Curso em EaD para Gestores de Unidades de Urgência 24 Horas.

UNIVERSIDADE NOVA LISBOA (UNL) – INSTITUTO DE HIGIENE E MEDICINA TROPICAL – IHMT/MESTRADO ACADÊMICO EM GESTÃO DE SISTEMAS EM E-LEARNING.

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Caro Servidor (a),

1. Você está convidado (a) a participar voluntariamente do projeto de pesquisa sobre o Dimensionamento de Pessoal de Enfermagem para Unidades de Saúde: Curso em EaD para Gestores de Unidades de Urgência 24 Horas da Secretaria de Estado da Saúde – SESAU.
2. O presente estudo pretende o interesse dos profissionais em utilizar a EaD e implantar o dimensionamento de pessoal da área de enfermagem nos Ambulatórios de Urgência 24 horas, sob gestão da SESAU.
3. A coleta de informações é de caráter voluntário, assim, a decisão em não participar da pesquisa não acarretará nenhum tipo de constrangimento. A qualquer momento, o participante poderá fazer perguntas aos pesquisadores, que têm a obrigação de prestar os devidos esclarecimentos.
4. As informações prestadas terão caráter confidencial, somente serão do conhecimento dos pesquisadores. Os dados obtidos servirão apenas aos objetivos deste estudo. Nos resultados e publicações, o (a) senhor(a) não será identificado(a).
5. Sua participação se dará pela aceitação em responder o questionário eletrônico online.
6. Os resultados esperados consistem em demonstrar que a metodologia da EaD pode proporcionar ferramentas para o desenvolvimento do dimensionamento nas Unidades.

7. A todo participante lhe é assegurado o recebimento de esclarecimentos sobre a pesquisa a qualquer momento com o pesquisador e/ou orientador da pesquisa.

Garantimos que este Termo de Consentimento será seguido e que responderemos a quaisquer questões colocadas pelo participante.

Responsáveis pela pesquisa:

1. Luciele de Araújo Barbosa Ramos (mestranda/pesquisadora);

e-mail: lucielebarbosa@hotmail.com;

CPF - 940.574.514-040;

Telefone (82) 33315-3218

2. Maria Irene Simões Tomé(Orientadora) – e-mail: prof.irenetome@gmail.com

Após convenientemente esclarecido o objetivo da pesquisa, a confidencialidade das informações e a garantia dos meus direitos, declaro que:

- Aceito participar da pesquisa, responder ao questionário.

- Não aceito participar da pesquisa