

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Secretaria Executiva
Subsecretaria de Assuntos Administrativos
Comitê de Apoio à Gestão da Rede Federal de Educação

**PROJETO MELHORES PRÁTICAS
NA REDE FEDERAL DE EDUCAÇÃO/2010**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
LUCAS JOSÉ BRETAS DOS SANTOS – PRÓ-REITOR DE RECURSOS HUMANOS

HOSPITAL DAS CLÍNICAS DA UFMG
ANTÔNIO LUIZ PINHO RIBEIRO – DIRETOR GERAL

VICE-DIRETORIA DE RECURSOS HUMANOS DO HC/UFMG
GERALDO MAJELA GARCIA PRIMO – VICE-DIRETOR

PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL DO HC/UFMG
RENATA FERREIRA SOARES - COORDENADORA

COMISSÃO DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DA VICE-DIRETORIA TÉCNICA DE
ENFERMAGEM
MÁRCIA DOS SANTOS PEREIRA – PRESIDENTE

SEÇÃO DE DESENVOLVIMENTO E ACOMPANHAMENTO - VICE-DIRETORIA DE
RECURSOS HUMANOS DO HC/UFMG
ELIANE MARIA MAGALHÃES DA CUNHA DE MELO - ADMINISTRADORA

Título da iniciativa: PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL (PROCAP)

Data de início da implementação: JULHO DE 2008

Categoria e área de atuação da prática: Gestão de Pessoas - Desenvolvimento
(capacitação, aperfeiçoamento e preparação para mudanças)

Parceiros Internos:

- Geraldo Majela Garcia Primo – Vice-Diretor de Recursos Humanos (VDTE).
- Leonor Gonçalves – Vice-Diretora Técnica de Enfermagem (VDTE).
- Diretorias: Geral; Administrativa; Ensino, Pesquisa e Extensão; Setor de Gestão pela Qualidade (GESQUALIS); Humanização Hospitalar, Comissão de Controle de Infecção Hospitalar (CCIH); Assessoria de Comunicação; Centro de Ensino e Extensão do HC/UFMG (CENEX).

Parceiros Externos:

- Pró-Reitoria de Recursos Humanos da UFMG (PRORH); Seção de Acompanhamento e Treinamento da UFMG (SAT); Escola de Saúde Pública de Minas Gerais; Escola de Enfermagem da UFMG; Conselho Regional de Enfermagem/MG (COREN); Fundo Nacional de Saúde (FNS).

Belo Horizonte, 27 de dezembro 2010

**PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL
HOSPITAL DAS CLÍNICAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
(PROCAP-HC/UFMG)**

**VOCATIONAL TRAINING PROGRAM
CLINICAL HOSPITAL OF THE FEDERAL UNIVERSITY OF MINAS GERAIS
(PROCAP – HC/UFMG)**

Renata Ferreira Soares¹
Márcia dos Santos Pereira ²
Eliane Maria Magalhães da Cunha de Melo ³

¹ Analista de Recursos Humanos, Coordenadora do PROCAP/HC/UFMG, renatas12@hc.ufmg.br

² Enfermeira, Presidente da Comissão de Educação Permanente da VDTE, marciasp@hc.ufmg.br

³ Administradora da Seção de Desenvolvimento e Acompanhamento da VDRH, elianecunha@hc.ufmg.br

RESUMO: Uma instituição de saúde necessita de profissionais especializados e qualificados para cumprir sua missão e atender às necessidades dos pacientes. O Plano Integrado de Desenvolvimento de Recursos Humanos (PLIDERH) do Hospital das Clínicas da Universidade Federal de Minas Gerais (HC/UFMG) contempla - programa de gestão de desempenho, melhoria de qualidade de vida, movimentação e acompanhamento funcional e o programa de capacitação que se articulam com as políticas institucionais. Neste contexto, destaca-se o Programa de Capacitação Profissional (PROCAP) que busca qualificar as pessoas em consonância com as metas institucionais, exigências de órgãos normatizadores, possibilidade de promoção da qualidade de vida no trabalho, progressão profissional por capacitação e qualificação de acordo com o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação das Instituições Federais de Ensino Superior. Este programa foi desenvolvido e implementado com base nos referenciais teóricos da Educação Permanente em Saúde do Ministério da Saúde e Indicadores de Qualidade dos órgãos de acreditação e certificação de hospitais. Conclui-se que, dentre outros fatores, o êxito do PROCAP – HC/UFMG deve-se à grande adesão dos profissionais, às conquistas alcançadas pelas políticas nacionais de educação e saúde, além do apoio e incentivo da Reitoria da UFMG e Direção do Hospital.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas, Educação Continuada/Permanente em Saúde, Processo de Trabalho em Saúde.

ABSTRACT: A health care institution needs qualified and skilled professionals to fulfill its mission and meet the needs of the patients. The Comprehensive Human Resources Development Plan (PLIDERH), Hospital das Clinicas, Universidade Federal de Minas Gerais (HC/UFMG) includes program - performance management, life quality improvement, movement and functional monitoring and the training program, that articulate with institutional policies. In this context, we highlight the Vocational Training Programme (PROCAP) that seeks to qualify people in line with institutional goals, requirements of standardizing bodies, the possibility of enhancing the work life quality, professional development and training for qualification under the Career Plan of the Technical-Administrative Positions in Education of the Federal Institutions of Higher Education. This program was developed and implemented based on the theoretical framework of the Permanent Health Education of the Ministry of Health and Quality Indicators of accreditation bodies and certification of hospitals. We conclude that, among other factors, the success of PROCAP - HC/UFMG due to the large membership of professionals, the achievements made by national policies of education and health, beside the support and encouragement of the Dean and the Director of the UFMG Hospital.

Keywords: People Management, Continuing Education/Permanent Health, Labour Process in Health.

1. INTRODUÇÃO

Desde 1978, a Organização Pan Americana de Saúde (OPAS), define Educação Continuada como um processo permanente de educação, complementando a formação básica, objetivando atualização e melhor capacitação de pessoas e grupos, frente a mudanças técnico-científicas (OPAS, 1978).

Para muitos estudiosos a Educação Permanente em Saúde precisa ser entendida, ao mesmo tempo, como uma prática de ensino-aprendizagem e como uma política de educação na saúde que se apoia no conceito de ensino problematizador (inserido de maneira crítica na realidade e sem superioridade do educador em relação ao educando) e de aprendizagem significativa (interessada nas experiências anteriores e nas vivências pessoais dos alunos), ou seja, ensino-aprendizagem embasado na produção de conhecimentos que respondam a perguntas que pertencem ao universo de experiências e vivências de quem aprende e que gerem novas perguntas sobre o ser e o atuar no mundo (CECCIM; FERLA, 2006).

Em 2003, o Conselho Nacional de Saúde aprovou como política pública, a iniciativa Política de Formação e Desenvolvimento para o Sistema Único de Saúde (SUS): caminhos para a Educação Permanente em Saúde (BRASIL, 2005).

A Educação Permanente (EP) é uma política do Ministério da Saúde instituída em 13 de fevereiro de 2004, e alterada em 20 de agosto de 2007, como uma estratégia para fortalecer o SUS. Esta política visa trabalhar, transformar e qualificar as práticas de saúde dentro do quadrilátero formado por gestores, acadêmicos, profissionais e representantes sociais.

Para muitos autores a educação permanente, a educação continuada e a educação em saúde não precisam ser entendidas como conceitos antagônicos. Elas podem ser tomadas, na prática como proposta com objetivos diferentes (MARANDOLA *et al.*, 2009).

De acordo com a Política de Formação e Desenvolvimento para o SUS os cursos de educação profissional e tecnológica, no cumprimento dos objetivos da educação nacional, integram-se aos diferentes níveis e modalidades de educação e às dimensões do trabalho, da ciência e da tecnologia (BRASIL, 2010).

O Hospital das Clínicas da Universidade Federal de Minas Gerais (HC/UFMG), desde 1998, através do Plano Integrado de Desenvolvimento de Recursos Humanos (PLIDERH) aprovou o Programa de Capacitação Profissional (PROCAP) com coordenação vinculada à Vice-Diretoria de Recursos Humanos (VDRH).

As demandas de ações de capacitação no HC/UFMG até 2007 eram realizadas a partir de encaminhamentos isolados das unidades/setores e até mesmo individuais. Não havia um processo padrão para o levantamento de demandas e elaboração de projetos de capacitação alinhados às necessidades institucionais. Como se não mediam os resultados, a prestação de contas era realizada com relatórios descritivos e quantitativos sem projeção para a continuidade do processo educativo.

Assim, a partir 2008 o PROCAP buscou qualificar as pessoas em consonância com as metas institucionais, exigências de órgãos normatizadores, possibilidade de promoção da qualidade de vida no trabalho, progressão profissional por capacitação e qualificação de acordo com o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação das Instituições Federais de Ensino Superior.

2. A ELABORAÇÃO E EXECUÇÃO DOS PLANOS ANUAIS DE CAPACITAÇÃO

Em 2008 o PROCAP elaborou seu plano para o biênio 2008-2009 com grande discussão das teorias sobre o processo de aprendizagem através da relação reflexão-ação, que consiste para Schön (1987), em olhar experiências pessoais passadas, avaliar as práticas e construir teorias pessoais de ação, facilitando os processos de aprendizagem organizacional.

Para o levantamento de demandas foram realizadas oficinas (brainstorming) com gerentes, coordenadores e profissionais das Unidades Funcionais (UF's), projetos e comissões do hospital. As sugestões apresentadas foram agrupadas de acordo com as linhas mestras institucionais definidas no Plano Diretor do HC/UFMG - 2008. Posteriormente, os gerentes e coordenadores apresentaram demandas específicas de suas unidades alinhadas às metas.

Também foram consultadas as diretorias geral, clínica, administrativa, de ensino pesquisa e extensão e vice-diretoria técnica de enfermagem que reafirmaram a importância da capacitação nos processos de identificação e compromisso dos profissionais com a instituição, além do

reconhecimento do valor do trabalho e da realização profissional como fator integrador dos processos de trabalho.

A partir deste levantamento o Plano de Capacitação 2008-2009 foi elaborado com detalhamento de todas as ações, números de profissionais beneficiados/vagas, indicadores de resultados e avaliação de reação e aplicabilidade.

O levantamento de demandas de capacitação de 2010 foi baseado nos relatórios de avaliação/auditoria de órgãos fiscalizadores e avaliadores externos como a Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA) e IQG nos aspectos que dizem respeito à capacitação profissional e às solicitações da Diretoria Geral, Assessorias e UF's com propostas de ações de capacitações que auxiliaram no cumprimento de metas institucionais e desempenho das atividades.

O processo de Acreditação Hospitalar provocou grandes mudanças no cenário interno do HC/UFMG, mudanças estas vistas como possibilidades de melhoria na qualidade da assistência. Uma série de atividades, práticas, procedimentos e métodos foram sendo desenvolvidos no Hospital para estimular, apoiar e orientar a tomada de decisões visando prestação de serviços com qualidade e segurança e conseqüentemente a certificação. Uma grande ação foi a discussão ampliada das políticas que orientam os processos de trabalho no Hospital.

A partir desta ação institucionalizou-se capacitação para o corpo gerencial do HC/UFMG (60 profissionais). Essa capacitação está sendo realizada através de um curso de Especialização em Gestão e Qualidade Hospitalar, como um meio de motivação, formação de competência técnica e nivelamento de conceitos institucionais. Além da qualificação possibilitar a disponibilidade de recursos humanos preparados para atender a demanda do desenvolvimento institucional, tornou-se um processo participativo envolvendo não somente a alta direção como todos os níveis da organização. Isto pode ser visto como uma possibilidade para que o planejamento não fique nas mãos de uma unidade especializada, mas em todas as partes da estrutura gerencial e dos profissionais, pois, são convidados a participarem das discussões ampliadas sobre os objetivos políticos e estratégicas da instituição.

Um fator de grande importância na execução deste curso é que o Trabalho de Conclusão do Curso (TCC) será um produto de intervenção estabelecido a partir de não-conformidades nas diversas áreas do HC/UFMG. Com isso a elaboração do TCC passou a ser uma possibilidade de grandes

mudanças com profissionais assumindo o papel de atores e não de simples espectadores diante dos fatos que ocorrem ao seu redor.

Concluindo, no período compreendido entre os anos de 2008 a 2010, mais de 2.000 profissionais foram beneficiados com ações de capacitação como cursos internos e externos, participação em eventos para apresentação de trabalhos e outros profissionais foram beneficiados com processos de Licença para Capacitação, Afastamentos no e do País para conclusão de especialização, mestrado e doutorado.

Dentre os profissionais beneficiados, aproximadamente 1500 pertencem à equipe de enfermagem da Vice-Diretoria Técnica de Enfermagem (VDTE) do HC/UFMG, que mantêm desde 2008 uma Comissão de Educação Permanente trabalhando com o PROCAP na implementação das ações de capacitação específicas para esta categoria profissional, institucionalizando cursos de atualização com instrutores internos. A VDTE criou um banco de talentos para cadastro de profissionais com habilitação e interesse para atuarem como instrutores.

Até o momento foram realizados cursos para 23 turmas com módulos de 30 horas nas diversas áreas de assistência de enfermagem; 05 turmas com cursos de 120 horas (Urgência e Emergência; Unidade de Terapia Intensiva e Coronariana; Nefrologia e Hemodiálise; Saúde da Mulher e do Recém Nascido; Pediatria e Neonatologia) e o primeiro Curso Básico de Perfusão – Aperfeiçoamento com 300 horas teóricas que tem por objetivo qualificar profissionais de curso superior na área da saúde para atuar em circulação extracorpórea e assistência circulatória, oferecendo fundamentos científicos teóricos e práticos sobre os processos que envolvam a circulação extracorpórea e sua aplicação em cirurgia cardíaca. Todos os conteúdos ministrados nos cursos foram desenvolvidos com metodologias participativas que valorizam as experiências e o processo de trabalho das equipes.

3. INDICADORES DE RESULTADOS DO PROCAP

Acrescenta-se a este cenário, a necessidade de alinhamento entre o PROCAP e processo de Acreditação Hospitalar do HC/UFMG iniciado em 2008, através da metodologia da Organização Nacional de Acreditação (ONA) com grandes esforços para a organização dos processos de trabalho e dos registros/protocolos. Em 2009 ocorreu o diagnóstico ONA pelo Instituto Qualisa de Gestão (IQG) com levantamento de todos os pontos fortes, fracos e oportunidades de melhorias. No início

de 2010, O Ministério da Saúde escolheu dentre cinco hospitais brasileiros o HC/UFMG para trabalhar com metodologias com padrão de qualidade internacional pela Joint Commission International (JCI). A partir de então, passamos a ter consultoria com o Consórcio Brasileiro de Acreditação (CBA), que é o representante da JCI no Brasil.

De acordo com os Manuais da ONA e JCI definiram-se os percentuais para primeira aplicação dos seguintes indicadores:

- **Potencial de alcance da capacitação** =
$$\frac{\text{Número vagas}}{\text{Total de profissionais da instituição}}$$
- **Alcance de capacitação** =
$$\frac{\text{Profissionais capacitados}}{\text{Total de profissionais da instituição}}$$
- **Horas por capacitação** =
$$\frac{\text{Quantidade de horas aplicadas em capacitação}}{\text{Profissionais capacitados}}$$
- **Índice de satisfação com os eventos da capacitação** = Avaliação anual de satisfação dos clientes internos, Itens a serem avaliados: a) Atendimento às solicitações de capacitação. b) Qualidade dos eventos oferecidos. c) Aplicabilidade dos conhecimentos no trabalho. (Indicador em processo de análise)

4. ANÁLISE DOS INDICADORES DE RESULTADOS DO PROCAP

No final de 2009 realizamos a análise dos indicadores citando os principais resultados alcançados (quantitativos e qualitativos), situação atual, mudanças efetivamente ocorridas e sugestões para correção de falhas.

Potencial de alcance da capacitação

Meta: 33% dos profissionais da instituição

$$\frac{\text{Número vagas} \times 100}{\text{Total de profissionais da instituição}} = \frac{2.576 \times 100}{2819} = 0,9137 \times 100 = 91\% \text{ dos profissionais}$$

Análise:

O indicador Potencial de alcance da capacitação define-se pela relação percentual entre o número de vagas ofertadas e participações em cursos e congressos apoiados pelo Plano Anual de Capacitação do HC/UFMG e o número de profissionais da instituição em determinado período. Indica a proporção de profissionais potencialmente alcançáveis pelas vagas ofertadas e participações apoiadas pelo plano de capacitação, considerando a possibilidade de aproveitamento total das vagas e de cada vaga ser ocupada por um profissional diferente.

A definição da meta de 33% para o Plano de Capacitação 2008-2009 baseou-se na capacidade planejada dos planos anuais anteriores, cujo potencial de alcance das vagas planejadas era de 41%; subtraindo-se disso uma margem de 20% para cursos não executados, chegou-se ao valor da meta.

O Plano de Capacitação 2008-2009 ofertou 2.576 vagas entre cursos, seminários e congressos, sendo potencialmente capaz de alcançar 91% dos profissionais da instituição. Portanto, a meta de 33% foi superada em mais de 100%, sendo esse fato explicado pelo foco do planejamento em uma maior diversidade de cursos com possibilidade de participação de um maior número de profissionais. Contribuiu para isso, a capacitação da enfermagem ter sido oferecida em diversos módulos independentes e cada módulo ter sido contabilizado como um curso. Ocorria nos planos anuais anteriores uma concentração de investimentos em um número reduzido de profissionais com participação em eventos mais onerosos e isso foi evitado pelo atual plano.

Portanto, é preciso considerar que o potencial de alcance de 91% dos profissionais da instituição é apenas teórico, uma vez que as vagas foram direcionadas para determinados públicos-alvo, de acordo com o nível de interesse e procura das Unidades Funcionais nas demandas de capacitação apresentadas. Seguem duas tabelas com a distribuição das vagas por Unidade Funcional e por categoria profissional:

Tabela 1 – Distribuição de Vagas por Unidade Funcional

UF	Vagas ocupadas	% Vagas ocupadas	Vagas não ocupadas
Clínica Médica	220	9,7%	43
Multiprofissional	169	7,4%	5
Pediatria	157	6,9%	28
São Geraldo	152	6,7%	35
Radiologia	151	6,6%	14
Convênios	135	5,9%	9
Bloco	125	5,5%	23
Alfa	122	5,4%	13
GONEO	114	5,0%	17
UFSPREM	112	4,9%	7
VDTE	109	4,8%	10
Diretoria	106	4,7%	21
Laboratório	89	3,9%	9
ABFBorges	71	3,1%	6
Cirurgica I	69	3,0%	12
Hematologia	65	2,9%	11
PS	56	2,5%	17
VDRH	56	2,5%	0
SND	43	1,9%	2
Infra-estrutura	35	1,5%	2
Cirurgica II	33	1,5%	8
Engenharia	29	1,3%	0
Financeiro	24	1,1%	1
Material	20	0,9%	6
Farmácia	13	0,6%	2
Total	2275	100,0%	301

Fonte: Sistema de Recursos Humanos, dados gerados em 15 de abril de 2010.

OBS.:

- Vagas ocupadas: são vagas utilizadas em participações com ônus, participações sem entidade, congressos.
- Vagas não ocupadas foram vagas “reservadas” por meio das inscrições dos profissionais, mas sem o comparecimento dos mesmos em nenhum dos dias do evento (ausentes).

Tabela 2 – Distribuição de Vagas por Categoria Profissional

Categoria	Vagas	%
Enfermagem	1452	64%
Outros	414	18%
Administrativo	245	11%
Médico	99	4%
Professor	56	2%
	2266	100%

Fonte: Sistema de Recursos Humanos, dados gerados em 15 de abril de 2010.

OBS.:

- A categoria Outros é a soma de todas as outras categorias profissionais: Técnico Assistencial, Apoio Técnico e Apoio Operacional.

No período 2008-2009, a destinação das vagas ocorreu de acordo com o nível de apropriação das Unidades Funcionais ao programa de capacitação. Em 2010, o PROCAP planeja uma ação mais pró-ativa, seguindo as diretrizes da Diretoria Geral para realização de um diagnóstico de necessidades de capacitação e estabelecimento de prioridades de investimento com base nas metas e objetivos institucionais.

Alcance de Capacitação

Meta: 33% dos profissionais

$$\frac{\text{Profissionais capacitados}}{\text{Total de profissionais da instituição}} = \frac{1110}{2819} \times 100 = 39,37\% \times 100 = \mathbf{39\% \text{ dos profissionais}}$$

Total de profissionais da instituição 2819

Análise:

O Alcance de Capacitação define-se pela relação percentual entre o número de profissionais capacitados e o número de profissionais da instituição em determinado período. Indica a proporção de profissionais efetivamente alcançados pelo plano de capacitação. São contabilizados como profissionais capacitados aqueles que apresentaram frequência de pelo menos 01 (um) dia no curso ou evento; esses profissionais que obtiveram frequência menor que 50% são considerados “desistentes”, mas estão contabilizados no número de profissionais capacitados. Entretanto, para fins de entrega de certificado somente são considerados os profissionais capacitados com frequência acima de 80%. Os que se inscreveram, mas não compareceram em nenhum dos dias são considerados “ausentes”.

A definição da meta de 33% também se baseou na capacidade planejada dos planos anuais anteriores, subtraindo-se uma margem de 20% para cursos não executados ou não frequentados pelos inscritos. A meta foi superada em 18%.

Subtraindo do número de vagas ofertadas (2.576), o número de ausências (301), temos que 2275 vagas foram ocupadas. Se o número de participantes foi 1110, conclui-se que a média foi de 02 (duas) vagas por profissional capacitado. As ausências após inscrição, representaram 13% das vagas oferecidas.

Horas de capacitação

Meta: 42 horas de capacitação por profissional

$$\frac{\text{Quantidade de horas aplicadas em capacitação}}{\text{Profissionais capacitados}} = \frac{43.153}{1110} = \mathbf{39 \text{ h por profissional capacitado}}$$

Profissionais capacitados 1110

Análise:

O indicador Horas de Capacitação define-se pela relação entre a carga horária total dos cursos e eventos oferecidos e o número de profissionais capacitados em determinado período. Indica a quantidade média de horas de capacitação por profissional capacitado. Revela o nível de investimento da instituição por profissional capacitado, bem como o nível de abrangência ou aprofundamento nos temas dos cursos. Desmembrando o indicador Horas de Capacitação por categoria, temos números mais significativos. Na categoria Enfermagem, por exemplo, somou-se uma carga horária total de 18.620 horas; houve um total de 306 participantes, portanto, a carga horária média por profissional foi de 70 horas.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nosso grande obstáculo ainda é atingir toda a população/comunidade de profissionais do HC/UFGM (mais de três mil profissionais das diferentes categorias) e poucos recursos financeiros para investimento em capacitação. A necessidade de recursos financeiros é para aquisição de equipamentos de áudio-visual, materiais didáticos, pagamento de instrutores, pagamento de inscrições, passagens aéreas e diárias para participação com apresentação de trabalhos desenvolvidos na instituição em eventos externos. Já a necessidade de recursos humanos é para apoio administrativo, logístico e profissional com técnico para auxiliar na estatística e análise dos dados gerados.

Uma vez que, as ações de capacitação do PROCAP tiveram seu maior alcance para a equipe de enfermagem, nosso próximo desafio é ampliar as ações para as categorias administrativas, médicas e multiprofissional fazendo com que a educação continuada/permanente faça parte dos processos de trabalho da instituição.

Acreditamos que com um plano anual estruturado para subsidiar projetos com demandas levantadas e necessidades priorizadas, estamos com mais possibilidades de financiamentos e execução de projetos com sucesso nas ações. Em 2008 recebemos dois financiamentos para projetos apresentados (Fundo Nacional de Saúde em execução com curso de especialização em Gestão e Qualidade Hospitalar e cursos de atualização para enfermagem; e Pró-Reitoria de Recursos Humanos da UFGM executado em 2008-2009 com cursos de capacitação nas diversas áreas: administrativa, enfermagem, multiprofissional, médico e de apoio). Este ano já apresentamos três projetos a órgãos financiadores e estamos aguardando avaliação.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério da Saúde. Departamento de gestão da educação na saúde. **Política de educação e desenvolvimento para o SUS: caminhos para a educação permanente em saúde: pólos de educação permanente em saúde.** Brasília: Ministério da Saúde. 2004. 68 p.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. Departamento de Gestão da Educação na Saúde. **A educação permanente entra na roda: pólos de educação permanente em saúde: conceitos e caminhos a percorrer.** Ministério da Saúde, Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2005.

CARTILHA DO ENQUADRAMENTO. **Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação das Instituições Federais de Ensino Superior** – Lei nº 11091/2005. SIND-IFES/Belo Horizonte, 2005.

CECCIM, R. B.; FERLA, A. A. Educação Permanente em Saúde. In: Escola Politécnica de saúde Joaquim Venâncio (Org.). **Dicionário da educação profissional em saúde.** Rio de Janeiro: EPSJV/Fiocruz, p. 107-12. 2006.

HOSPITAL DAS CLÍNICAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS. Disponível em: < www.hc.ufmg.br>. Acesso em: 20 dez. 2010.

MARANDOLA, T. R. *et al.* Educação permanente em saúde: conhecer para compreender. **Revista Espaço para a Saúde**, Londrina, v. 10, n. 2, p. 53-60, jun. 2009.

MILIONI, B. A. Integrando o levantamento de necessidades com a avaliação e validação do treinamento. In: BOOG, Gustavo G. (Coord.). **Manual de treinamento e desenvolvimento.** São Paulo: Makron, 2001. p.9-27.

ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD. **Oficina regional de La Organización Mundial de La Salud. Educación continua:** guía para la organización de programas de educación continua para el personal de salud. Washington, 1978.

SCHÖN, D. **Educating the reflective practioner.** New York; Jossey-Bass: Teachers College Press, 1987.

SILVA, M. F.; CONCEIÇÃO, F. A.; LEITE, M. M. J. Educação continuada: um levantamento de necessidades da equipe de enfermagem. **O Mundo da Saúde**, São Paulo, v. 32, n. 1, p. 47-55, jan./mar. 2008.

ANEXO 01 – FOTOS DE ALGUNS EVENTOS



Evento de Recepção dos Profissionais Recém Admitidos e Homenagem aos Aposentados em 2009.



Eventos de capacitação com a equipe de enfermagem em 2010.

