



Ministério da Previdência e Assistência Social/MPAS
NAMPS/Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social

**PROGRAMA DE FORMAÇÃO DE
PESSOAL DE NÍVEL MÉDIO**

MPAS

Ministério da Previdência e Assistência Social



INSTITUTO NACIONAL DE ASSISTÊNCIA MÉDICA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO
2. O PROJETO LARGA ESCALA DO INAMPS
3. CONCLUSÕES
4. ANEXOS



INSTITUTO NACIONAL DE ASSISTÊNCIA MÉDICA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

I - APRESENTAÇÃO

O Projeto "Larga Escala" surgiu em 1981, junto com a proposta de reformulação dos serviços de saúde, tendo sido concebido inicialmente visando a extensão de cobertura da rede.

A preocupação inicial era, portanto, capacitar pessoal de nível médio em "larga escala" para satisfazer as necessidades da demanda, em vista das propostas do PREVSAÚDE.

O aspecto quantitativo cedeu lugar ao qualitativo na medida em que se constatava a ineficácia dos mecanismos de "treinamento" de pessoal, resultando em mão-de-obra mecanizada.

Surgiu então, inicialmente a nível de Secretaria Estadual de Saúde, uma proposta de capacitação de pessoal de nível médio e elementar para a saúde, com base filosófica no conceito de "formação", o qual transcende a mera aquisição de habilidades intelectuais e psicomotoras.

Através da Resolução CIPLAN nº 15, de 11 de novembro de 1985, o Projeto de Formação de Pessoal de Nível Médio em Larga Escala passa a ser a estratégia prioritária na preparação de recursos humanos, no âmbito das Ações Integradas de Saúde, passando o MPAS, através do INAMPS a incorporá-lo como sua política para formação de pessoal deste nível de ensino. (Anexo I)

Da mesma forma, pela Resolução INAMPS nº 118, de 07 de abril de 1986, ao instituir o Sistema de Desenvolvimento de Recursos Humanos regulamenta a formação de pessoal de nível médio dentro da sistemática do Larga Escala. (Anexo II)

Duas vertentes orientaram a adoção deste projeto como prioritário no INAMPS: a primeira faz parte da política de valorização profissional dos servidores da instituição e a outra refere-se à melhoria da qualidade da assistência prestada a população consoante as diretrizes que vem orientando a implementação da Reforma Sanitária Brasileira.



INSTITUTO NACIONAL DE ASSISTÊNCIA MÉDICA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

O Projeto de Formação de Pessoal de Nível Médio em Larga Escala teve sua origem determinada pela necessidade de equacionar dois graves problemas com os quais se defrontaram os serviços de saúde e o sistema educacional: a inadequabilidade deste no sentido de integrar teoria e prática e daquele de estabelecer programa de formação de seu pessoal, restringindo-se apenas a propostas com caráter de treinamento.

Os serviços de saúde tradicionalmente adotaram o mecanismo de treinamento, para superar as deficiências de qualificação de pessoal, objetivando o desenvolvimento de habilidades específicas exigidas pelo serviço.

Alguns aspectos negativos podem ser ressaltados nestes treinamentos como forma de capacitação de pessoal para os serviços de saúde.

- O trabalhador não adquire identidade profissional.
- Provoca excesso de rotatividade em atividades desconexas, em prejuízo da qualidade do serviço.
- Impossibilita ascensão funcional.
- Sua assistematização, impede a construção do conhecimento por não observar em seqüência lógica indicada por qualquer processo pedagógico.
- Não desperta o compromisso social que deve ser inerente ao servidor público.
- Pela inconstância, fragmentação com direcionamento específico, inviabiliza o conhecimento do processo de trabalho no qual está inserido.

É importante destacar que um processo de educação continuada (treinamento em serviço) de forma sistematizada, para corrigir e/ou aprimorar habilidades, se faz necessário para reciclagem de profissionais já com formação específica. Assinale-se ainda que determinadas situações críticas podem exigir treinamento emergencial, para equacioná-las.



INSTITUTO NACIONAL DE ASSISTÊNCIA MÉDICA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

Por seu turno o Sistema Educacional não vem atendendo de forma adequada à preparação profissional de pessoal para o setor saúde, não oferecendo mecanismos de formação que atendam a demanda específica da área. Isto é facilmente constatado pelo grande contingente de pessoal não qualificado que compõe a força de trabalho de nível médio das instituições de saúde, colocando em risco a assistência prestada.

Ressalta-se também que a formação profissionalizante oferecida pelo Sistema de Ensino, vem se mostrando insuficiente para atender as especificidades inerentes às ações de saúde, visto que, o processo de aprendizagem se desenvolve em situações artificiais, que retratam a realidade dos serviços, cujo dinamismo não pode ser reproduzido em laboratório.

Entretanto não se pode omitir que as atuais articulações entre o setor educacional e as instituições prestadoras de serviços de saúde, permitem antever o equacionamento futuro destas questões.

Este cenário determinou que o setor saúde assumisse o processo de formação de sua força de trabalho de nível médio que representa cerca de 70% (setenta por cento) de seu contingente. Processo este, apoiado e legitimado pelo sistema de ensino.

Em resposta a este quadro, foi desenvolvido um projeto de Formação de Pessoal de Nível Médio/Elementar - Projeto Larga Escala, dentro do Programa de Desenvolvimento de Recursos Humanos para o setor saúde, através do acordo MEC/MS/MPAS/MCT/OPAS.

Como assinalado anteriormente, o grande contingente de pessoal a ser qualificado somando-se ainda o déficit de pessoal que vem se aumentando ao longo do tempo, tornou-se necessário o desenvolvimento de uma metodologia de integração ensino/serviço que atendesse a duas questões fundamentais: não afastar os trabalhadores de suas atividades, e proporcionar a qualificação profissional específica. Tal metodologia estabelece pontes entre conhecimentos gerais e conhecimentos específicos, caracte



INSTITUTO NACIONAL DE ASSISTÊNCIA MÉDICA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

rizando-se por movimento de ações-reflexão-ação, onde a construção do conhecimento se faz do concreto para o abstrato.

Esse método crítico reflexivo desperta a ação consciente e coerente do formando.

A estratégia de formação de pessoal de nível médio corrige distorções, possibilitando:

- Identidade profissional
- Melhoria na qualidade do serviço.
- Ascensão funcional (favorecendo servidor e instituição).
- Construção sistematizada do conhecimento através de uma abordagem pedagógica crítico-reflexiva.
- Compromisso com a comunidade decorrente de uma formação que tem como marco referencial a construção do saber no processo coletivo.
- Inserção consciente no processo de trabalho assegurada pela totalidade do conhecimento.
- Reorganização dos serviços, em função da capacitação de Recursos Humanos.

II - O PROJETO LARGA ESCALA NO INAMPS

O Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos através da Coordenadoria de Supervisão e Avaliação, vem desenvolvendo medidas para operacionalização do Programa de Formação de Pessoal de Nível Médio do INAMPS, conforme definição política da Instituição, pautada na valorização do servidor.

Para legitimar o processo de Formação de Pessoal, se faz necessário a criação do Centro Formador Multiprofissional - escola profissionalizante para atender a demanda do setor saúde - reconhecida pelo sistema educacional.



INSTITUTO NACIONAL DE ASSISTÊNCIA MÉDICA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

O INAMPS conta com 06 (seis) Escolas de Auxiliares de Enfermagem nas SR's do Rio de Janeiro, São Paulo, Bahia, Pernambuco, Maranhão, Goiás, que estão em processo de transformação para Centro Formador de Pessoal de Nível Médio, em trânsito nos Conselhos Estaduais de Educação dos Estados referidos.

Os Centros Formadores oferecerão cursos de acordo com as necessidades priorizadas pelas regionais.

Os cursos de Auxiliares de Enfermagem foram redirecionados sendo suas vagas ocupadas prioritariamente pelos servidores da Instituição. Este ano cerca de 400 (quatrocentos) Auxiliares Operacionais de Serviços Diversos - C - Atendimento serão profissionalizados como Auxiliares de Enfermagem.

Nesta modalidade os servidores ou serão liberados de suas atividades ou então farão o curso fora do seu horário de expediente com direito ao recebimento de bolsa de estudo.

Para atender a grande demanda da área de enfermagem, está sendo elaborado um Currículo Integrado para o curso Auxiliar de Enfermagem, que possibilitará a formação em serviço, visto que não afastará o servidor de suas atividades, além de garantir um perfil crítico e reflexivo, que melhor se adequará aos serviços de saúde na perspectiva do novo sistema.

O processo de formação na metodologia acima referido, será desenvolvido por Instrutores/Supervisores específicos por categoria profissional já engajados nos serviços de saúde. Objetivando a adequação dos Instrutores a metodologia proposta pelo Projeto Larga Escala, o INAMPS adotou um Projeto de Educação Continuada por área profissional, resgatando assim a competência técnica pedagógica destes grupos.

Além da profissionalização na área de enfermagem, outras categorias vem apontando a necessidade de formação de seu pessoal de nível médio, como por exemplo: na nutrição, o Auxiliar de Nutrição e Dietética, na Administração, o Assistente de



INSTITUTO NACIONAL DE ASSISTÊNCIA MÉDICA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

Administração, na Radiologia, o Técnico em Radiologia Médica, no Laboratório, Auxiliar e Técnico de Laboratório, Banco de Sangue e Citotécnico, na Odontologia o Técnico de Higiene Dental e Atendente de Consultório Odontológico, entre outras.

Técnicos das áreas acima mencionadas, através de Grupos de Trabalho, estão elaborando propostas pedagógicas a serem encaminhadas aos Conselhos Estaduais de Saúde para aprovação dos cursos nos Centros Formadores de Pessoal de Nível Médio a nível regional, visto que os mesmos já são reconhecidos pelo Conselho Federal de Educação.

Todo o trabalho está se desenvolvendo com assessoria técnica da OPAS, através do Grupo Assessor Principal.

Como a profissionalização da força de trabalho de nível médio se torna urgente, outras estratégias precisam ser adotadas para agilização da formação deste contingente do setor. Para isso o INAMPS está articulando convênios com Centros Formadores das Secretarias Estaduais de Saúde, cursos oferecidos por instituições como universidades, Fundação SESP e outras escolas, desde que estes sejam reconhecidos pelos Conselhos Estaduais de Educação e que atendam o padrão de qualidade exigido para que a assistência prestada não ponha em risco a população.

É importante ressaltar que as medidas acima citadas atendem a linha de trabalho do Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos, que está direcionado para o trabalho integrado com as instituições de saúde, pensando o desenvolvimento de recursos humanos para um sistema de saúde estadualizado e municipalizado, sendo a força de trabalho do INAMPS, parte da força de trabalho do sistema de saúde que aponta para a unificação.

III - CONCLUSÕES

A atual Administração caracterizada pela transparência e democratização das ações, favoreceu o aprofundamento na in



INSTITUTO NACIONAL DE ASSISTÊNCIA MÉDICA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

tegração da política de Recursos Humanos com a de Pessoal.

A viabilização do Projeto Larga Escala no INAMPS, exige providências no sentido de compatibilizar a formação e a inserção no Plano de Cargos e Salários desta Instituição que de veria ser norteado pelos seguintes pontos:

1 - As carreiras de nível médio deverão estar em acordo com as carreiras profissionalizantes reconhecidas pelo sistema de ensino. (Anexo III)

2 - O ingresso na instituição tenha como exigência a formação profissionalizante de nível médio, em detrimento de apenas escolaridade geral.

3 - Ascensão funcional imediata conforme a profissio nalização na carreira em questão.

Através do empenho do Departamento de Desenvolvimen to de Recursos Humanos e Departamento de Pessoal, estão sendo as seguradas medidas que atendem a prioridade de valorização do ser vidor tais como:

1 - Garantia das vagas do curso de Auxiliar de Enfermagem do INAMPS para servidores.

2 - Bolsa de estudo no valor de 03 (três) MVR, duran te o período do curso, para aqueles que o fazem fora do horário de expediente.

3 - Transformação da vaga do Auxiliar Operacional de Serviços Diversos - C - Atendimento de Enfermagem que já possua curso de Auxiliar de Enfermagem (anexo IV e V) favorecendo o a juste do exercício das atividades de Enfermagem conforme a Lei 7.498, de 25/06/86.

A adoção desta política de Desenvolvimento de Recur



INSTITUTO NACIONAL DE ASSISTÊNCIA MÉDICA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

os Humanos de nível médio, elevará a qualidade dos serviços prestados sendo mais um passo dentro do programa de Aperfeiçoamento e Humanização das Ações Assistenciais.

Rio de Janeiro, 19 de maio de 1987

Thereza Christina Varella Vieira
Thereza Christina Varella Vieira
COORDENADORA DE SUPERVISÃO E AVALIAÇÃO
I N A M P S

Iara de Moraes Xavier
Iara de Moraes Xavier
COORDENADORA DE ADMINISTRAÇÃO
DE ATIVIDADES DE ENFERMAGEM
I N A M P S

José Paranaguá de Santana
José Paranaguá de Santana
DIRETOR DO DEPARTAMENTO DE
DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS
I N A M P S

Eliza de Souza Almeida
Eliza de Souza Almeida
DIRETORA DO
DEPARTAMENTO DO PESSOAL
INAMPS

ANEXO I

RESOLUÇÃO CIPLAN Nº 015/85

OS SECRETÁRIOS-GERAIS DOS MINISTÉRIOS DA SAÚDE, DA PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA SOCIAL E DA EDUCAÇÃO, no desempenho de suas atribuições de Coordenadores da COMISSÃO INTERMINISTERIAL DE PLANEJAMENTO E COORDENAÇÃO - CIPLAN, instituída pela Portaria Interministerial nº MS/MPAS-05, de 11 de março de 1980, alterada pela Portaria Interministerial nº MS/MPAS/MEC-03, de 27 de abril de 1984,

CONSIDERANDO que o Projeto "LARGA ESCALA" é caracterizado por sua proposta de formação de recursos humanos de nível médio;

CONSIDERANDO que tornou-se viável a partir do Acordo de Recursos Humanos firmado entre os Ministérios da Saúde, da Previdência e Assistência Social, da Educação e da Organização Pan-Americana de Saúde;

CONSIDERANDO que vem trazendo resultados relevantes na integração ensino-serviço, na reorganização dos mesmos, no resgate do real papel do sistema de supervisão, na qualificação e promoção de pessoal e na considerável melhoria do atendimento;

CONSIDERANDO que tem sua execução a nível de cada Estado, respeitando as características regionais e decisões de autoridades estaduais nos setores de educação e saúde (Secretarias);

CONSIDERANDO que se encontra implantado em vários Estados e encontra-se em expansão nos Estados de Alagoas, Minas Gerais, Piauí e Rio Grande do Norte com resultados relevantes mencionados pelas autoridades de saúde (CONASS) e sentidos pelos usuários dos serviços;

CONSIDERANDO que foi apontado, no Seminário Interministerial das Ações Integradas de Saúde como o modelo de capacitação que responderia às necessidades de preparo de recursos humanos de níveis médio elementar inerentes à proposta de integração na prestação de serviços;

CONSIDERANDO que com seus princípios norteadores já mencionados, encontra-se em consonância com a política de recursos humanos adotada pelo INAMPS (Ministério da Previdência e Assistência Social) - trabalho conjunto com o Ministério da Saúde, Educação, Organização Pan-Americana de Saúde, Secretarias Estaduais de Saúde e Educação e Superintendências Regionais - tornando viável o trabalho com o enorme contingente de pessoal de níveis médio e elementar e concretizando a diretriz geral de integração interministerial;

RESOLUÇÃO CIPLAN Nº 015/85

CONSIDERANDO que teria seus benefícios ampliados se considerada a inclusão de novos Estados em suas metas - no caso as UF's do Paraná, Goiás e Mato Grosso do Sul cujas realidades já estudadas e autoridades já contactadas favoreceriam sua pronta implantação e consolidação (projetos em anexo),

R E S O L V E M :

1 - Aprovar o Projeto de Formação em "Larga Escala de Pessoal de Nível Médio" como estratégia prioritária na preparação de recursos humanos no âmbito das Ações Integradas de Saúde.

2 - Ratificar a participação do Ministério da Saúde, do Ministério da Educação, das Secretarias Estaduais de Saúde, das Secretarias Estaduais de Educação e da Organização Pan-Americana de Saúde no desenvolvimento e consolidação do Projeto.

3 - Incorporar o Ministério da Previdência e Assistência Social, através do INAMPS, ao Sistema de formação proposto pelo Projeto "LARGA ESCALA".

Brasília/DF, em 14 de novembro de 1985

Eleutério Rodriguez Neto
SECRETÁRIO-GERAL DO MS

Sérgio Maurício Brito Gaudenzi
SECRETÁRIO-GERAL DO MPAS

Everardo de Almeida Maciel
SECRETÁRIO-GERAL DO MEC

ANEXO II

RESOLUÇÃO INAMPS Nº 118, de 7 de abril de 1986

● ASSUNTO:

Institui o Sistema de Desenvolvimento de Recursos Humanos e Modernização Administrativa do INAMPS.

O PRESIDENTE DO INSTITUTO NACIONAL DE ASSISTÊNCIA MÉDICA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo artigo 83, inciso II, do Regimento Interno do INAMPS,

CONSIDERANDO ser essencial a valorização dos servidores no que concerne ao seu desenvolvimento profissional e técnico-científico;

CONSIDERANDO a necessidade de sistematizar as atividades de desenvolvimento de recursos humanos e modernização administrativa em virtude das alterações ocorridas na composição estrutural do INAMPS,

R E S O L V E :

1 - Instituir o Sistema de Desenvolvimento de Recursos Humanos e Modernização Administrativa do INAMPS, que será composto de:

a) ÓRGÃO CENTRAL - o Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos e Modernização Administrativa, da Secretaria de Planejamento;

b) ÓRGÃOS REGIONAIS - as Coordenadorias Regionais de Desenvolvimento de Recursos Humanos e Modernização Administrativa.

1.1 - Além dos órgãos mencionados no "caput" deste item, são também componentes do Sistema, implantados a depender de condições específicas que os justifiquem:

a) nas Superintendências Regionais, quatro Comissões Regionais, a saber:

- Comissão de Capacitação de Nível Superior;
- Comissão de Capacitação de Nível Médio;
- Comissão de Capacitação de Pessoal Estratégico;
- Comissão de Modernização Administrativa.

b) nas Unidades Médico-Assistenciais, os Centros de Estudos e Aperfeiçoamento;

RESOLUÇÃO INAMPS Nº 118, de 7-4-86

c) os Centros Formadores de Pessoal de Nível Médio.

1.1.1 - Sempre que necessário, e a critério do Superintendente Regional, os servidores designados para as Comissões Regionais e para os Centros poderão ser afastados de suas atividades de rotina para dedicarem-se, parcial ou exclusivamente, às atividades específicas das Comissões Regionais ou Centros.

1.1.2 - A implantação dos Centros Formadores de Pessoal de Nível Médio será feita na forma de projetos decorrentes da Resolução CIPLAN nº 15, de 14-11-85.

2 - As Comissões Regionais de Aperfeiçoamento das Equipes de Saúde-CRAES, os Centros de Estudos e Aperfeiçoamento das Equipes de Saúde-CEAPES e as Escolas de Auxiliares de Enfermagem, nos termos dos atos previstos no item 10, passarão a constituir, respectivamente, as Comissões Regionais de Capacitação de Nível Superior, os Centros de Estudos e Aperfeiçoamento e os Centros Formadores de Pessoal de Nível Médio.

3 - Indicar as diretrizes gerais para as atividades regulares de capacitação de pessoal do sistema ora instituído, agrupadas nos seguintes programas:

- residência médica;
- especialização;
- estágio curricular e internato;
- estágio de aperfeiçoamento;
- formação de pessoal de nível médio;
- treinamento e reciclagem.

3.1 - Os programas de residência médica do INAMPS obedecerão ao disposto nos atos normativos da Comissão Nacional de Residência Médica.

3.2 - Os programas de especialização, destinados aos demais profissionais de saúde, funcionarão em moldes semelhantes aos programas de residência médica.

3.3 - Os programas de estágio curricular e internato obedecerão aos dispositivos regulamentares do sistema oficial de ensino, aplicando-se as seguintes normas específicas do INAMPS:

a) os candidatos serão submetidos a processo seletivo, definido pelas Superintendências Regionais de comum acordo com as escolas ou universidades;

b) aos estagiários será concedida bolsa de estudo estipulada anualmente pelo Secretário de Planejamento, o qual aprovará o quantitativo de bolsas, para cada Superintendência Regional, após aprovação do orçamento do INAMPS.

3.4 - Os estágios de aperfeiçoamento, destinados, preferencialmente, a profissionais do próprio INAMPS ou vinculados a entidades governamentais, serão promovidos desde que:

- a) não acarretem ônus especial para o INAMPS;
- b) haja disponibilidade e condições para o processo de ensino e aprendizagem na(s) unidade(s) implicada(s);

RESOLUÇÃO INAMPS Nº 118, de 7-4-86

c) a solicitação seja formalizada pela entidade interessada, no caso de candidatos estranhos ao quadro de pessoal do INAMPS;

d) não impliquem redução de vagas pertinentes ao programa de residência médica, especialização e estágio curricular e internato.

3.5 - Os programas de formação de pessoal de nível médio serão orientados nos termos da Resolução CIPLAN nº 15, de 14-11-85.

3.5.1 - Os atuais programas de formação de auxiliares de enfermagem, mantidos pelo INAMPS, serão, progressivamente, compatibilizados com as propostas decorrentes da referida Resolução CIPLAN.

3.6 - Os programas de treinamento e reciclagem destinados a suprir as necessidades de capacitação emergencial ou demandas específicas, que visem otimizar ou agilizar o processo de trabalho, em qualquer instância técnica e administrativa do INAMPS:

a) treinamento introdutório para servidores recém-ingressados;

b) cursos preparatórios vinculados aos processos de ascensão funcional;

c) treinamento decorrentes de programas especiais: Programa de Melhoria do Atendimento ou similares;

d) reciclagem periódica das categorias que não constituem clientela prioritária dos demais programas.

4 - Os programas referidos nos subitens 3.1 a 3.4 poderão receber candidatos estrangeiros, observadas as diretrizes ali constantes, bem como a legislação e normas que regulamentam o assunto.

5 - Além dos programas referidos no item 3, serão promovidos outros que, a critério do Diretor do Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos e Modernização Administrativa, sejam estratégicos para a consecução das diretrizes prioritárias do INAMPS.

6 - A execução dos programas referidos nos itens 3 e 5, estando esgotada ou sendo insuficiente a capacidade operacional própria do INAMPS, será feita através de projetos de cooperação técnica, objetos de convênios com instituições de reconhecida e pertinente qualificação.

7 - O afastamento para realização de aperfeiçoamento, tanto através das programações próprias do INAMPS como daquelas oferecidas por outras instituições:

a) no país, será autorizado pelo Superintendente Regional ou pelo Diretor do Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos e Modernização Administrativa, para servidores lotados respectivamente, nas Superintendências Regionais ou na Direção Geral, nos termos dos atos previstos no item 10;

b) no exterior, o processo será encaminhado ao MPAS através do Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos e Modernização Administrativa, nos termos da legislação e das normas vigentes.

RESOLUÇÃO INAMPS Nº 118, de 7-4-86

8 - A compatibilização das diversas atividades de capacitação deverá ser buscada, configurando um processo de educação continuada que, acoplado aos mecanismos e instrumentos de administração de pessoal, resulte na valorização dos servidores do INAMPS.

9 - A participação de servidores, na qualidade de apresentadores ou debatedores de temas em congressos, seminários ou eventos similares de natureza técnico-científica, nos termos dos atos previstos no item 10, será autorizada pelo Superintendente Regional.

10 - O Secretário de Planejamento baixará os atos necessários ao cumprimento do disposto nesta Resolução e adotará, através do Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos e Modernização Administrativa, todas as medidas necessárias para o funcionamento do sistema ora instituído.

11 - Esta Resolução entrará em vigor na data de sua publicação.

● DISPOSIÇÕES REVOGADAS:

Resolução INAMPS nº 44.6, de 26-11-80

Resolução INAMPS nº 59/84, de 08-10-84

Resolução INAMPS nº 78/85, de 25-10-85

Resolução INAMPS nº 106/85, de 12-12-85

Hesio de Albuquerque Cordeiro

ANEXO III

RELAÇÃO DAS HABILITAÇÕES PROFISSIONAIS APROVADAS PELO CONSELHO
FEDERAL DE EDUCAÇÃO, NECESSÁRIAS A OPERACIONALIZAÇÃO DA REDE
DE SERVIÇOS

I - PARA ATIVIDADES FIM

1. TÉCNICO EM ENFERMAGEM

- . Auxiliar de Enfermagem
- . Visitador Sanitário

2. TÉCNICO EM LABORATÓRIO DE PRÓTESE ODONTOLÓGICA

- . Auxiliar de Laboratório de Prótese Odontológica

3. TÉCNICO EM ÓPTICA

4. TÉCNICO EM RADIOLOGIA MÉDICA

- . Auxiliar Técnico de Radiologia

5. TÉCNICO EM NUTRIÇÃO E DIETÉTICA

- . Auxiliar de Nutrição e Dietética

6. TÉCNICO EM HIGIENE DENTAL

- . Atendente de Consultório Dentário

7. TÉCNICO EM PATOLOGIA CLÍNICA E TÉCNICO EM HISTOLOGIA

- . Auxiliar de Bando de Sanque
- . Auxiliar de Patologia
- . Auxiliar de Histologia

8. TÉCNICO EM CITOLOGIA

9. TÉCNICO EM REABILITAÇÃO

- . Fonoaudiologia
- . Terapia Ocupacional
- . Fisioterapia
- . Massagista

10. AUXILIAR DE FARMÁCIA HOSPITALAR

2.

II - PARA ATIVIDADES MEIO

1. ASSISTENTE DE ADMINISTRAÇÃO

2. TÉCNICO EM CONTABILIDADE

. Auxiliar de Contabilidade

OBS: Outras habilitações poderão ser criadas para atender as necessidades emergentes da reorganização do serviço.

ANEXO IV

ANEXO IV

NÚMERO DE SERVIDORES DA CATEGORIA FUNCIONAL DE AUXILIAR OPERACIONAL DE SERVIÇOS DIVERSOS A SEREM RECLASSIFICADOS PARA A CATEGORIA DE AUXILIAR DE ENFERMAGEM

ESTADOS	QUANTIDADE	
<u>REGIÃO NORTE</u>		
. AMAZONAS	56	
. ACRE	00	
. MARANHÃO	35	
. PARÁ	30	<u>121</u>
<u>REGIÃO NORDESTE</u>		
. ALAGOAS	00	
. BAHIA	40	
. CEARÁ	23	
. PARAÍBA	71	
. PERNAMBUCO	96	
. PIAUÍ	10	
. RIO GRANDE DO NORTE	10	
. SERGIPE	06	<u>256</u>
<u>REGIÃO SUDESTE</u>		
. ESPÍRITO SANTO	15	
. RIO DE JANEIRO	450	
. SÃO PAULO	120	
. MINAS GERAIS	30	<u>615</u>
<u>REGIÃO SUL</u>		
. PARANÁ	34	
. RIO GRANDE DO SUL	20	
. SANTA CATARINA	22	<u>76</u>
<u>REGIÃO CENTRO-OESTE</u>		
. DISTRITO FEDERAL	26	
. GOIÁS	20	
. MATO GROSSO DO SUL	19	
. MATO GROSSO	08	<u>73</u>
B R A S I L		<u>1.141</u>

* Além destes, que já concluíram a habilitação, outros 400 (quatrocentos) concluirão o curso de auxiliar de enfermagem até dezembro/87, número que deverá ser duplicado em 1988.

ANEXO V

Excelentíssimo Senhor Presidente da República

Em busca de maior operacionalidade dos serviços que o Ministério da Previdência e Assistência Social, através do Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social - INAMPS, presta aos seus segurados, torna-se inadiável a adoção de medidas, entre as quais a reorientação das políticas de recursos humanos.

2. Tenho a honra de submeter à consideração de Vossa Excelência, Projeto de Decreto, que propõe alteração para a Categoria Funcional de Auxiliar Operacional de Serviços Diversos - Área de Atendimento, atingindo o significativo número de 1.141 servidores, numa primeira etapa.

3. A análise dos recursos humanos desta instituição, revelou que existe considerável número de servidores na categoria de Auxiliar Operacional de Serviços Diversos - Área de Atendimento - aos quais são atribuídas tarefas diretamente ligadas ao atendimento médico hospitalar, o que vai de encontro a disposições contidas na Lei nº 7.498, de 26/06/86, que considera a enfermagem exercício privativo de profissionais, respeitados os respectivos graus de habilitação.

4. Com o objetivo de corrigir a distorção existente e no interesse da melhoria do padrão de atendimento, propomos, no Projeto de Decreto anexo, que os empregos ocupados pelos Auxiliares Operacionais de Serviços Diversos - Área de Atendimento, sejam reclassificados para Auxiliares de Enfermagem, desde que seus ocupantes exerçam atividades de enfermagem, possuam ou venham a possuir, dentro de dois anos, a formação específica, a escolaridade exigida para ingresso nessa categoria, bem como sua inscrição no Conselho Regional de Enfermagem - COREN.

5. O fundamento legal desta proposição encontra-se no art. 25 da Lei nº 7.498, de 25 de junho de 1.986 que dispõe:

... "Art. 23 - O pessoal que se encontra executando tarefas de enfermagem, em virtude de carência de recursos humanos de nível médio nessa área, sem possuir formação específica regulada em Lei, será autorizada, pelo Conselho Federal de Enfermagem, a exercer atividades elementares de enfermagem, observado o disposto no artigo 15 desta Lei."

6. Por sua vez o art. 15 condiciona a autorização contida no artigo referido, à orientação e supervisão de Enfermeiro, o que é rotina em nosso serviço de enfermagem.

7. O Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social - INAMPS, desenvolve suas atividades médico-assistenciais de forma crescente, procurando a cada dia atender à universalização do atendimento à sociedade brasileira, seguindo as recomendações da 8ª Conferência Nacional de Saúde.

8. Nas propostas aprovadas para a reformulação do sistema Nacional de Saúde, insere-se uma nova política de recursos humanos que procura, entre outros enfoques, a capacitação profissional e o compromisso dos servidores para com os usuários.

9. No que diz respeito à capacitação profissional, o trabalho desenvolvido vem permitindo a utilização de modernas tecno

logias e o treinamento, resultante do exercício profissional, tem melhorado as condições técnico-operacionais; quanto ao compromisso dos servidores para com os usuários, fator essencial à uma política de saúde, acreditamos ser necessário, urgente e inadiável, a criação de mecanismos de estímulo profissional capazes de atrair, desenvolver e manter na instituição, principalmente em suas atividades fim, servidores com perspectivas reais de desenvolvimento profissional.

10. O tratamento global do problema envolve aspectos gerenciais complexos; entretanto, se procurarmos correções setoriais, a complexidade se dilui com tendências a viabilizar soluções práticas capazes de reverter a difícil situação existente.

11. Dentro desse pensamento, torna-se prioritário o exame da situação funcional dos atuais ocupantes de empregos de Auxiliar Operacional de Serviços Diversos - Área de Atendimento que desempenham, no INAMPS, atividades ligadas à área de enfermagem.

12. As atividades de treinamento desenvolvidas em nossos hospitais, nos quais mantemos centros formadores de mão-de-obra qualificada, tem capacitado ocupantes desses empregos para o exercício pleno das funções de Auxiliar de Enfermagem, inclusive quanto aos aspectos legais do exercício da profissão, uma vez que o próprio órgão de classe, o Conselho Regional de Enfermagem - (COREN), reconhece a validade dos Certificados emitidos e os credencia ao exercício profissional.

13. Justifica-se plenamente a proposta e sua aceitação produzirá efeitos na melhoria do atendimento aos usuários de nossos serviços, bem como profissionalizará de direito o exercício que de fato já ocorre.

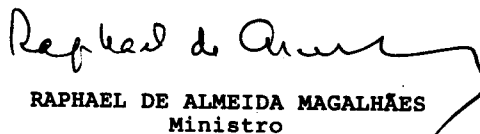
14. A previsão do prazo de dois anos tem a intenção transparente de estimular a formação desses recursos humanos que em nível operacional são o sustentáculo do atendimento médico ambulatorial, atividade fim dessa instituição.

-4-

15. Ressalta-se, por oportuno, que a proposição não apresenta pioneirismo, uma vez que na estruturação da Categoria Funcional de Auxiliar de Enfermagem, através do Decreto nº 72.950/73, ficou estabelecido que os ocupantes dos cargos de Parteira e Atendente, concorreriam, por transposição, à Categoria Funcional de Auxiliar de Enfermagem; por analogia também a de Auxiliar de Serviços Médicos - Área de Atendimento, desde que possuam a necessária habilitação.

16. Considerando as razões apresentadas no decorrer desta exposição e reafirmando ser o usuário dos nossos serviços o motum primeiro do objeto deste Projeto de Decreto, submetemos a Consideração de Vossa Excelência o texto que propõe a reclassificação da Categoria Funcional de Auxiliar Operacional de Serviços Diver-sos - Área de Atendimento - Código NM-1006.3.

No ensejo, reitero a Vossa Excelência os protestos do mais profundo respeito.


RAPHAEL DE ALMEIDA MAGALHÃES
Ministro

Minuta do Decreto a ser assinado pelo Exm^o. Sr. Presidente da República.

Decreto nº

Em de

de 1.987.

Dispõe sobre a reclassificação da Categoria Funcional de Auxiliar Operacional de Serviços Diversos - Área de Atendimento - Código NM-1006.3 e dá outras providências.

"O PRESIDENTE DA REPÚBLICA", no uso da atribuição que lhe confere o artigo 81, item III, da Constituição, e tendo em vista o disposto nos artigos 4º e 7º da Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1.970,

D E C R E T A :

Art. 1º Ficam reclassificados na Categoria Funcional de Auxiliar de Enfermagem, Código NM 1001.4, os empregos ocupados na presente data por Auxiliar Operacional de Serviços Diversos - Área de Atendimento, Código NM 1006.3 que comprovadamente exerça atividades de nível médio, envolvendo serviços de atendimento de enfermagem em serviços operacionais de infraestrutura hospitalar ou ambulatorial, atendidas as condições fixadas neste Decreto.

Art. 2º Constituem requisitos à reclassificação, possuir o servidor escolaridade igual ou superior à 8ª série do 1º grau, formação especializada como Auxiliar de Enfermagem e inscrição no Conselho Regional de Enfermagem - COREN.

Art. 3º O servidor será reposicionado na referência inicial da Categoria Funcional de Auxiliar de Enfermagem e, se ocupante de referência igual ou superior à inicial, em referência imediatamente superior à ocupada na data da reclassificação.

Art. 4º O atendimento aos requisitos exigidos poderá ser comprovado no prazo de 2 (dois) anos, a contar da data do presente Decreto.

Art. 5º A Secretaria de Administração Pública da Presidência da República baixará normas complementares à execução deste Decreto.

Art. 6º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 7º Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília-DF., de _____ de 1.987; 166º da Independência e 99º da República.