Universidade do Estado do Rio de Janeiro
Centro de Educação e Humanidades
Faculdade de Educação

Carmen Lúcia Lupi Monteiro Garcia

Conselhos profissionais em tempos de Educação Continuada: a proposta do Conselho Federal de Enfermagem - COFEN

Rio de Janeiro
2012

Carmen Lúcia Lupi Monteiro Garcia

Conselhos Profissionais em tempos de Educação Continuada: a proposta do Conselho Federal de Enfermagem - COFEN

Tese apresentada, como requisito parcial para obtenção do título de Doutor, ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas e Formação Humana, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro.

Orientadora: Prof.ª Dra. Raquel Villardi

Rio de Janeiro
2012

CATALOGAÇÃO NA FONTE
UERJ / REDE SIRIUS / BIBLIOTECA CEH/A

G216 Garcia, Carmen Lúcia Lupi Monteiro.
Conselhos profissionais em tempos de Educação Continuada : a proposta do Conselho Federal de Enfermagem - COFEN / Carmen Lúcia Lupi Monteiro Garcia. – 2012.
118f.

Orientador: Raquel Villardi.
Tese (Doutorado) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Faculdade de Educação.

1. Conselhos de fiscalização profissional - Teses. 2. Conselhos profissionais - Teses. 3. Enfermagem – Orientação profissional – Teses. 4. Enfermagem – Estudo e ensino – Teses. 5. Educação permanente. I. Villardi, Raquel. II. Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Faculdade de Educação. III. Título.

es CDU 331.107.1:614.253.5

Autorizo, apenas para fins acadêmicos e científicos, a reprodução total ou parcial desta tese.

_____ _____

Assinatura Data

Carmen Lúcia Lupi Monteiro Garcia

Conselhos profissionais em tempos de Educação Continuada: a proposta do Conselho Federal de Enfermagem - COFEN

Tese apresentada, como requisito parcial para obtenção do título de Doutor, ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas e Formação Humana, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro.

Aprovada em 21 de setembro de 2012.

Banca Examinadora:

_____
Prof.ª Dr[a]. Raquel Villardi (Orientadora)
Faculdade de Educação da UERJ

_____
Prof. Dr. Ronaldo Curi Gismondi
Departamento de Patologia e Laboratórios da UERJ

_____
Prof.ª Dr[a]. Claudia de Cássia Capello
Faculdade de Educação da UERJ

_____
Prof.ª Dr[a]. Almerinda Moreira
Universidade Federal do Rio de Janeiro

_____
Prof.ª Dr[a]. Denise Barbosa de Castro Friedrich
Universidade Federal de Juiz de Fora

Rio de Janeiro

2012

DEDICATÓRIA

À minha família, pela vivência do compromisso solidário, pelo exemplo de amor e fé e pela valorização da vida

AGRADECIMENTOS

À Deus por me conceder o direito de viver.

Aos meus pais Paulo (in memória) e Carmelita por me conceberem e me proporcionar educação.

Ao meu esposo Carlos (Beto) pelo companheirismo e compreensão nos 37 anos que estamos juntos.

Aos meus filhos Thiago, Vitor e Gabriel, ontem crianças maravilhosas, hoje homens de verdade.

À minha neta Nina, a pequenina que é a razão de toda minha força interior.

À todos os profissionais que direta ou indiretamente contribuíram para o desenvolvimento deste trabalho.

Às amigas Janete, Joy e Maite pela colaboração em todas as horas necessárias para o trabalho.

À Enfermagem Brasileira, razão da minha realização profissional.

Ao Conselho Federal de Enfermagem que autorizou a construção do nosso trabalho.

Ao IB@C empresa operadora do Programa Proficiência, pela aprendizagem, acolhida e parceria.

Ao PPFH pela oportunidade de integrar um grupo de estudantes de Doutorado.

À Professora Drª. Raquel Villardi pela paciência e sabedoria que conduziu a orientação deste trabalho, pelo diálogo, pelas sugestões teóricas e pelos abraços energizantes.

Se a educação sozinha não transforma a sociedade, sem ela tampouco a sociedade muda. Se a nossa opção é progressista, se estamos a favor da vida e não da morte, da equidade e não da injustiça, do direito e não do arbítrio, não temos outro caminho a não ser viver plenamente a nossa opção. Encarná-la, diminuindo assim a distância entre o que dizemos e o que fazemos.

Paulo Freire

RESUMO

GARCIA, Carmen Lúcia Lupi Monteiro. *Conselhos Profissionais em tempos de Educação Continuada*: a proposta do Conselho Federal de Enfermagem – COFEN. 2012. 118f. Tese (Doutorado em Políticas Públicas e Formação Humana) – Faculdade de Educação, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2012.

Os Conselhos Profissionais surgiram a partir da década de 30 quando o Estado passou a ter maior interferência na fiscalização do exercício profissional. Essas entidades foram instituídas, exclusivamente para ordenar as profissões na defesa do interesse da coletividade. Os Conselhos são pessoas jurídicas de direito público, com a finalidade precípua de disciplinar e fiscalizar o exercício profissional de diversas categorias, deferindo aos portadores de capacitação técnico-científica o registro que os habilita a esse desempenho. No contexto atual, ao exercer a fiscalização ética e técnica, os Conselhos por via oblíqua, estão agindo em prol de suas categorias, abrindo espaços no mercado de trabalho para os seus profissionais. Paralelamente a atividade-fim atribuída a essas entidades, é importante que esses órgãos busquem também outros projetos voltados para seus afiliados, uma vez que, o século XXI apresenta demandas na formação e atualização dos profissionais para que acompanhem as exigências do mundo do trabalho. Os avanços científicos e tecnológicos ocorrendo em todas as esferas do conhecimento, evidenciam que a formação inicial não garante a inserção no mercado de trabalho, uma vez que mesmo para o primeiro emprego, a concorrência é muito grande e as avaliações para os postos de trabalho disponíveis levam em conta todo "*Plus*" apresentado nas análises curriculares. Assim, para garantir a preservação do posto de trabalho e novas oportunidades que se apresentam de forma muito rápida e decisiva, priorizando aqueles que possuem maior qualificação é necessário constante atualização e capacitação. Na área da saúde, a atualização de técnicas e procedimentos é imprescindível para que os profissionais desempenhem adequadamente suas atribuições na prestação de assistência de qualidade. Analisando esta vertente, o Conselho Federal de Enfermagem - COFEN, numa iniciativa pioneira, buscou uma proposta para atender aos seus afiliados no que se refere à atualização profissional. O Programa Proficiência é um programa de aprimoramento profissional, lançado em 2007, para profissionais de Enfermagem de nível médio e nível superior, oferecendo cursos de 30 horas, na modalidade à distância, que proporciona autonomia para realização dos cursos e viabilidade de acesso aos conteúdos de qualquer local, município ou estado da federação. Até o momento, 23 cursos são oferecidos aos profissionais de enfermagem, e 200 000 vagas já foram disponibilizadas para que os profissionais realizem atualizações de conteúdos e técnicas e assim possa oferecer assistência de qualidade à sociedade brasileira. A tecnologia via internet, proporciona condições de capilaridade a todos os municípios brasileiros e a proposta do COFEN atinge seus afiliados nos mais distantes lugarejos onde a Enfermagem brasileira está atuando, uma vez que nosso contingente está em torno de 1.500.000 profissionais. Cabe relatar que o índice de aproveitamento está em torno de 84%, a certificação é pelo próprio Conselho Federal e que esta iniciativa despertou outros Conselhos na elaboração de novas propostas.

Palavras-chave: Educação continuada. Enfermagem. Conselhos profissionais.

ABSTRACT

Os Conselhos Profissionais surgiram a partir da década de 30 quando o Estado passou a ter maior interferência na fiscalização do exercício profissional. Essas entidades foram instituídas, exclusivamente para ordenar as profissões na defesa do interesse da coletividade. Os Conselhos são pessoas jurídicas de direito público, com a finalidade precípua de disciplinar e fiscalizar o exercício profissional de diversas categorias, deferindo aos portadores de capacitação técnico-científica o registro que os habilita a esse desempenho. No contexto atual, ao exercer a fiscalização ética e técnica, os Conselhos por via oblíqua, estão agindo em prol de suas categorias, abrindo espaços no mercado de trabalho para os seus profissionais. Paralelamente a atividade-fim atribuída a essas entidades, é importante que esses órgãos busquem também outros projetos voltados para seus afiliados, uma vez que, o século XXI apresenta demandas na formação e atualização dos profissionais para que acompanhem as exigências do mundo do trabalho. Os avanços científicos e tecnológicos ocorrendo em todas as esferas do conhecimento, evidenciam que a formação inicial não garante a inserção no mercado de trabalho, uma vez que mesmo para o primeiro emprego, a concorrência é muito grande e as avaliações para os postos de trabalho disponíveis levam em conta todo "*Plus*" apresentado nas análises curriculares. Assim, para garantir a preservação do posto de trabalho e novas oportunidades que se apresentam de forma muito rápida e decisiva, priorizando aqueles que possuem maior qualificação é necessário constante atualização e capacitação. Na área da saúde, a atualização de técnicas e procedimentos é imprescindível para que os profissionais desempenhem adequadamente suas atribuições na prestação de assistência de qualidade. Analisando esta vertente, o Conselho Federal de Enfermagem - COFEN, numa iniciativa pioneira, buscou uma proposta para atender aos seus afiliados no que se refere à atualização profissional. O Programa Proficiência é um programa de aprimoramento profissional, lançado em 2007, para profissionais de Enfermagem de nível médio e nível superior, oferecendo cursos de 30 horas, na modalidade à distância, que proporciona autonomia para realização dos cursos e viabilidade de acesso aos conteúdos de qualquer local, município ou estado da federação. Até o momento, 23 cursos são oferecidos aos profissionais de enfermagem, e 200 000 vagas já foram disponibilizadas para que os profissionais realizem atualizações de conteúdos e técnicas e assim possa oferecer assistência de qualidade à sociedade brasileira. A tecnologia via internet, proporciona condições de capilaridade a todos os municípios brasileiros e a proposta do COFEN atinge seus afiliados nos mais distantes lugarejos onde a Enfermagem brasileira está atuando, uma vez que nosso contingente está em torno de 1.500.000 profissionais. Cabe relatar que o índice de aproveitamento está em torno de 84%, a certificação é pelo próprio Conselho Federal e que esta iniciativa despertou outros Conselhos na elaboração de novas propostas.

Keywords: Continuing education. Nursing. Professional corporations.

LISTAS DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 - Diferenciação entre qualidade e equidade 54

Quadro 2 – Diferenciação entre educação continuada e educação permanente 62

Gráfico 1 – Distribuição das matrículas dos Enfermeiros por cursos oferecidos no Programa Proficiência nas fases 1 e 2 95

Gráfico 2 – Distribuição das matrículas dos Técnicos de Enfermagem por cursos oferecidos no Programa Proficiência nas fases 1 e 2 96

Gráfico 3 – Distribuição das matrículas dos Auxiliares de Enfermagem por cursos oferecidos no Programa Proficiência nas fases 1 e 2 97

Gráfico 4 – Distribuição da totalidade dos cursistas do Programa Proficiência nas fases 1 e 2 98

Gráfico 5 – Distribuição das matrículas dos Enfermeiros por cursos oferecidos no Programa Proficiência na fase 3 99

Gráfico 6 – Distribuição das matrículas dos Técnicos de Enfermagem por cursos oferecidos no Programa Proficiência na fase 3 100

Gráfico 7 – Distribuição das matrículas dos Auxiliares de Enfermagem por cursos oferecidos no Programa Proficiência na fase 3 101

Gráfico 8 – Distribuição da totalidade dos cursistas do Programa Proficiência na Fase 3 102

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CES	Câmara de Educação Superior
CIPE	Classificação Internacional para a prática de Enfermagem
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CNE	Conselho Nacional de Educação
CNPq	Conselho Nacional de desenvolvimento científico e tecnológico
Cofen	Conselho Federal de Enfermagem
Coren	Conselho Regional de Enfermagem
EAD	Educação à Distância
EPS	Educação Permanente em Saúde
FIES	Fundo de Financiamento ao Estudante de Ensino Superior
IES	Instituições de Ensino Superior
IFES	Instituições Federais de Ensino Superior
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
LMS	*Learning Management System* (Sistema de Gestão de Aprendizagem)
MEC	Ministério da Educação e Cultura
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial de Saúde
OPAS	Organização Panamericana de Saúde
PLANFOR	Plano Nacional de Qualificação Profissional
PROEP	Programa de Expansão da Educação Profissional
PROUNI	Programa Universidade para Todos

SEC	Serviços de Educação Continuada
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem do Comércio
SENAI	Serviço Nacional da Aprendizagem Industrial
SESC	Serviço Social do Comércio
SUS	Serviço Único de Saúde
TIC	Tecnologia da Informação e Comunicação
UAB	Universidade Aberta do Brasil
VOIP	Voice-over Internet Protocol (Voz sobre IP)
VPU	Vaga Plenamente Utilizada

SUMÁRIO

	INTRODUÇÃO	13
1	**OS CONSELHOS FISCALIZADORES DO EXERCÍCIO PROFISSIONAL**	15
1.1	**Histórico**	15
1.1.1	O surgimento	16
1.1.2	A finalidade	20
1.1.3	A natureza jurídica	22
1.2	**Contexto atual**	24
1.2.1	A fiscalização	26
1.2.2	As finanças	27
1.2.3	A relação com as instâncias formadoras	29
1.3	**Novos Rumos**	31
2	**A DEMOCRATIZAÇÃO DA EDUCAÇÃO E O MUNDO DO TRABALHO**	33
2.1	**Formação inicial e formação continuada: A expansão dos Espaços formadores**	35
2.2	**Treinamento, aprimoramento e educação**	45
2.2.1	Treinamento	45
2.2.2	Aprimoramento	49
2.2.3	Educação	51
2.3	**As exigências do mundo do trabalho**	53
3	**A FORMAÇÃO NA ÁREA DA SAÚDE**	58
3.1	**A proposta oficial do Ministério da Saúde: Educação Permanente**	59
3.2	**Educação Continuada e Educação Permanente: discutindo conceitos**	62
3.3	**A educação continuada e a enfermagem**	66

3.4 **A educação à distância e a enfermagem** 69

4 **A PROPOSTA DO COFEN: PROGRAMA PROFICIÊNCIA** 74

4.1 **O Programa Proficiência** 75

4.2. **A implementação do Programa** 92

4.2.1 Dificuldades 93

4.3 **Balanço analítico** 94

5 **CONSIDERAÇÕES FINAIS** 104

REFERÊNCIAS 108

ANEXOS 116

INTRODUÇÃO

A proposta deste trabalho é apresentar a iniciativa de um Conselho Profissional da área da saúde, na promoção de aprimoramento aos seus afiliados, por meio da educação continuada, na modalidade à distância.

A estrutura do trabalho foi montada em quatro capítulos onde mostramos no primeiro capítulo o surgimento, a finalidade e a natureza jurídica dos Conselhos fiscalizadores do exercício profissional, com o objetivo de apresentar como e porque foram constituídos.

Ainda no mesmo capítulo apresentamos a contextualização atual, as finanças e a relação com as instâncias formadoras.

No segundo capítulo tratamos da democratização da educação e do mundo do trabalho, onde apresentamos a formação inicial e a formação continuada com a expansão dos espaços formadores.

Discutimos as categorias treinamento, aprimoramento e as exigências do mundo do trabalho, onde analisamos os efeitos da globalização, o grande volume e a rapidez da divulgação de informações disponíveis.

O terceiro capítulo especifica a formação na área da saúde, onde abordamos a proposta oficial do Ministério da Saúde de Educação Permanente; a diferença conceitual entre educação continuada e educação permanente; a educação continuada na Enfermagem e a educação a distância e a Enfermagem.

O quarto capítulo é a apresentação da proposta do Conselho Federal de Enfermagem: Programa Proficiência, iniciativa pioneira de uma autarquia federal, responsável pelo exercício profissional do maior grupo da área da saúde, a Enfermagem.

O Programa Proficiência planejado desde 2006 e implementado em 2007, com previsão de execução para cinco anos, está em ação proporcionando cursos de atualização para auxiliares, técnicos e enfermeiros em todo o território nacional.

A educação continuada para profissionais de enfermagem é muito importante para a atualização em novas técnicas, procedimentos, conteúdos científicos e legislações regulamentadoras.

A educação a distância proporciona condição de acesso a novos conhecimentos de maneira direta e a utilização da internet facilita que os profissionais no seu próprio ambiente de trabalho tenham oportunidade de estudar.

A iniciativa aqui apresentada nos permite evidenciar a capilaridade de acessos dos profissionais de enfermagem nos mais longínquos municípios do país para a realização dos cursos de atualização ofertados pelo Programa Proficiência.

1 OS CONSELHOS FISCALIZADORES DO EXERCÍCIO PROFISSIONAL

1.1 Histórico

A história dos povos registra a luta árdua e tenaz empreendida por inúmeras categorias profissionais, no sentido de se verem disciplinadas por seus iguais.

Como assinala Alberto Barreto de Mello[1] sempre foi aspiração dos profissionais liberais – entendidos como aqueles que, para seu desempenho, dependem tanto do intelecto quanto da liberdade política e civil – se desligarem da posição de subordinados ao poder disciplinar genérico do Estado.

Dentro da ordem social, várias profissões liberais e técnicas conseguiram criar um organismo sob a tutela estatal, dotado de poder disciplinar sobre as respectivas categorias, deferindo-lhe o privilégio de julgar seus colegas pelos deslizes ético-disciplinares, de impor-lhes uma contribuição compulsória para o custeio da organização e de exercer, em alguns casos, uma fiscalização sobre a classe, enquanto outros realizavam a seleção e defesa da mesma; porém, em todas as ocasiões, sempre com implicações diretas, incidindo sobre o patrimônio moral dos profissionais.

Em nosso país, a fiscalização do exercício profissional, inicialmente, era exercida por repartições públicas governamentais, como podemos observar no dizer de Temístocles Cavalcanti que há quase quatro décadas, já assinalava que o poder público deu caráter de identidade de direito público aos Conselhos quando delegou competência para a prática de atos que anteriormente, eram exercidos pelas repartições públicas da União.[2]

As repartições a que se refere o ilustre mestre do direito público estavam situadas na área da Saúde: o Departamento Nacional de Saúde Pública, as repartições sanitárias estaduais competentes e o Serviço Nacional de Fiscalização da Medicina[3].

---

[1] Natureza Jurídica da Ordem dos Advogado**s, Boletim da Divisão Jurídica do IAA,** v. 13, p. 15-24, 1958.

[2] BRANDÃO, Themístocles C. **Direito e Processo Disciplinar**. 2. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1966.

[3] Decretos 20 931, de 11.01.32 e 9 810, de 01.07.42, respectivamente. O primeiro estabelecia em seu art.1º. *O exercício da medicina, da odontologia, da medicina veterinária e das profissões de farmacêutico, parteira e enfermeiro, fica sujeito à fiscalização na forma deste Decreto.*

A partir desse evento outras profissões da área da Saúde foram paulatinamente, inseridas no contexto desses diplomas legais.[4]

No tocante à Engenharia, Arquitetura e Agrimensura foram atividades livres a diplomados e leigos até o advento do Império. Com o Decreto Imperial de 20 de agosto de 1828, surgiram as primeiras exigências para a elaboração de projetos e trabalhos de construtor, que àquela época se denominava “empreiteiro”. Essas exigências foram sendo gradativamente aumentadas por diplomas legais, que instituíram o Corpo de Engenheiros Civis, para execução de obras públicas e em seguida a exigência do diploma da Engenharia Civil para as funções do Corpo de Engenheiros de Obras Públicas.[5]

Os portadores de diploma de agrônomo estavam condicionados a um simples registro do título na Diretoria Geral de Agricultura, do Ministério da Agricultura.

Em relação aos químicos, a profissão inicialmente foi inserida na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) nos termos dos artigos 325 e seguintes, colocadas sob a fiscalização dos órgãos do Ministério do Trabalho, sendo posteriormente regulamentada através de Lei Federal própria.

Na Constituição de 1891 havia previsão do livre exercício profissional. Já na Carta Magna de 1934, o livre exercício de qualquer profissão estava condicionado à capacidade técnica e outras que a lei estabelecesse, ditadas pelo interesse público.

1.1.1 O Surgimento

A partir da década de 30 o Estado passou a ter maior interferência na fiscalização do exercício profissional. O Estado passou a delegar sua função de fiscalizar o exercício profissional, pela descentralização de seu poder, criando pessoas jurídicas para exercer tal função.

Tais entidades jurídicas foram criadas por lei, consideradas como de direito público, com capacidade administrativa, cercadas de autonomia que a doutrina e a jurisprudência classificam como ”autarquias corporativas”.[6]

---

[4]CARDOSO JUNIOR, Meroveu**, O exercício legal da Medicina e os honorários médicos,** Forense, 1955**.**

[5]MEIRELLES, Hey Lopes**. A Construção Civil e a Regulamentação de seus profissionais.** USP: São Paulo, 1960.

[6]PINHEIRO, Pedro P. de C.; PEREIRA, Adilson da S. **Autarquias corporativas**: Conselhos de fiscalização de exercício profissional. Rio de Janeiro: Mondrian Editora e Comunicação Ltda, 2006.

Assim, começou a desabrochar no Brasil a implementação das Ordens e Conselhos de Fiscalização do Exercício Profissional, tendo por objetivo transferir para os profissionais liberais o controle do exercício de suas atividades.

As discussões sobre a regulamentação da profissão de advogado esbarravam na mentalidade republicana que vislumbrava na constituição da Ordem um resquício das Corporações de Ofício.

À margem dos debates sobre os defeitos da corporação de ofício, argüida por um pequeno grupo de juristas, nasceu a Ordem dos Advogados, para a qual os órgãos estatais despojaram-se do controle direto do privilégio e dá ética destes profissionais, outorgando a eles próprios a função de organizar e disciplinar a profissão.[7]

Após a criação da Ordem dos Advogados do Brasil, prevaleceu no País, o princípio de que o exercício das profissões não é compatível com a legislação ordinária que persegue a garantia da segurança de todos e o interesse da coletividade contra a incompetência e a impostura.

A Ordem, a despeito de seu nome, nada tem a ver com o antigo significado da palavra no regime feudal dominado pelas "corporações", "ordens" e "estados", embora leves resquícios possam ser vislumbrados nessas organizações.[8]

João Leão de Faria Junior deixou registrado que:

> *A regulamentação das profissões intelectuais, ou como, impropriamente, ainda se qualificam de liberais, ordenou-as em corporações profissionais, mas não iguais e nem semelhantes às corporações de ofício, porque criou-se o privilégio do trabalho e a sua defesa em razão das condições que integram a proteção da sociedade e não favorecer o profissional, o indivíduo."*[9]

O autor relata que a Ordem dos Advogados em situação díspar, pelos seus respectivos estatutos, acumula as finalidades de Sindicato e Conselho, com personalidade jurídica e forma federativa, sendo o órgão de seleção, disciplina e defesa da classe dos advogados em toda a República, bem como representar, em

---

[7] O Decreto nº 19 408, de 18 de novembro de 1930 estabeleceu: "*Fica criada a Ordem dos Advogados Brasileiros, órgão de disciplina e seleção dos advogados, que se regerá pelos estatutos que forem votados pelo Instituto da Ordem dos Advogados Brasileiros, com a colaboração dos Institutos dos Estados e aprovados pelo Governo".*

[8] A fiscalização do exercício das profissões encontra suas raízes e rudimentos nas antigas Grécia e Roma, com traços bem evidentes nas organizações de classe, verdadeiras corporações de ofício: as *Hecterias* da época de Gaio, o *Collegia* dos nautas em Atenas; o *Collegia artificum e Collegia apificum do* tempo de Sérvio Túlio e a *Ordo ou Collegium Togatotum* na época de Ulpiano e reinado de Teodósio no dizer do historiador e arquiteto Adolfo Morales de Los Rios Filho.

[9] Responsabilidade dos Engenheiros e Arquitetos e Agrônomos, p.5, julho, 1964, CREA-SP

juízo e fora dele, os interesses gerais da classe dos advogados e os individuais, relacionados com o exercício da profissão.

Assim, a Ordem dos Advogados do Brasil, por decisão judicial e posteriormente por dispositivo legal, tem tido um tratamento distinto daquele dispensado às demais ordens ou conselhos, o que faz da OAB uma instituição plenamente autônoma com relação ao Poder Público.

Outra categoria profissional que possui deferência legal para a defesa da classe é a Ordem dos Músicos.[10]

É importante esclarecer que a defesa do profissional, da profissão e do interesse da classe, cabe, de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho[11], aos Sindicatos.

Sendo assim, os Conselhos foram instituídos, exclusivamente, para ordenar as profissões na defesa do interesse da coletividade.

Em 11 de dezembro de 1933, surge o segundo Conselho regulando as profissões de engenheiros, arquitetos e agrimensores, hoje denominados Conselhos de Engenharia, Arquitetura e Agronomia[12], seguindo-se os Conselhos de Medicina[13] e Contabilidade[14] entre outros. Cabe esclarecer que os contextos sócio-políticos foram determinantes para que as organizações de profissionais consolidassem suas entidades. O caminho percorrido desde a elaboração das propostas regimentares, a avaliação pelos pares, o apoio das forças políticas até a promulgação dos decretos ou leis, requerem anos de justificativas e argumentações para convencimento de suas existências legais.

Com isto, surgem novas entidades públicas que exercem função estatal em relação aos problemas de diversas categorias profissionais, inclusive de natureza repressiva disciplinar.

> *Hoje existem 449 Conselhos com a incumbência de fiscalizar o exercício profissional das respectivas profissões e diversas categorias embora, cada grupo com características e particularidades específicas que as distinguem umas das outras.*[15]

[10] Lei 3857 de 22/12/1960, artigo 1º.
[11] Decrreto-Lei nº 5452, de 01/05/1943, artigo 513.
[12] Decreto nº 23 569,1933.
[13] Decreto Lei nº 7955, de 13.09.45
[14] Decreto Lei nº 9295, de 27.05.46,
[15] Relatório do TCU, anexo III da Ata 41.

Os movimentos sociais que surgiram no Brasil, ao final da Ditadura Militar, tiveram um papel importante, tanto no processo de construção de uma nova democracia do País quanto na contemplação dos direitos sociais como um todo.

A Constituição Cidadã[16], conforme ficou conhecida, previu a participação da sociedade, através dos seus representantes, nos conselhos de gestão pública. Com a ampliação do espaço político de participação social e do exercício da cidadania, as organizações profissionais necessitaram rever seus processos de atuação.

Os movimentos sociais organizados e a emergência de novos atores sociais — organizações não governamentais, associações comunitárias, conselhos de controle social (Conselhos tutelares, Conselhos Municipais de Saúde entre outros), representações profissionais --- resultaram em uma nova postura do Estado frente às demandas sociais.

A participação de uma sociedade mais informada e consciente de seu poder de reivindicação, e até mesmo de pressão, através do voto direto e da livre opinião pública, fizeram ver a alguns Conselhos Profissionais a necessidade de repensar suas ações diante desta sociedade.

Neste ambiente em que coexistem vários interesses, os Conselhos Profissionais relacionam-se, por um lado, com os profissionais que são partes integrantes dos mesmos e que demandam questões sociais, tais como: a empregabilidade, a autonomia da profissão — limites e fronteiras — e a sua manutenção; e, por outro lado, com os governos, Federal, Estadual e Municipal cuja finalidade é legislar sobre as políticas públicas de governabilidade que pautam as ações dos Conselhos — e a sociedade civil para a qual essas políticas são dirigidas.

Os Conselhos se ocupam de questões como: universalidade, ética e segurança, bem como de aspectos econômicos; isto é, se preocupam em como garantir o campo e a continuidade da profissão em um universo cada vez mais diversificado e concorrido, potencializado pelo surgimento de novas profissões e especialidades.

Um novo momento político-social, vivido a partir da Constituição, coloca no cenário desses “novos” Conselhos três atores coletivos, a saber: os próprios Conselhos e suas gestões políticas; o Estado, através da formulação de leis, regras e políticas e, por fim, os profissionais vinculados a esses Conselhos.

[16] Constituição de 1988, que contemplou os direitos sociais.

1.1.2 A finalidade

A regulamentação do exercício das diversas profissões dentro do nosso sistema jurídico tem lugar quando fortes razões a determinam. Por vezes é inspirada em razões de seguridade social, de proteção a valores como a vida, a integridade a saúde da coletividade e os interesses patrimoniais da população.

Os Conselhos são pessoas jurídicas de direito público, com a finalidade precípua de disciplinar e fiscalizar o exercício profissional de diversas categorias, deferindo aos portadores de capacitação técnico-científica o registro que os habilita a esse desempenho.

Os profissionais estão submetidos aos aspectos éticos de suas atividades específicas, e seus Conselhos, com o exercício do poder de polícia de que estão investidos, apuram situações, eventos e ocorrências que afrontem as normas deontológicas de seus códigos de ética, aplicando quando necessário, penalidades que objetivam à observância de uma conduta adequada à dignidade de sua profissão e aos superiores interesses da coletividade. Tais penalidades têm motivação intencional, que é a da pena emenda ou pena exemplo, porém, nunca pena castigo.

Os Conselhos registram, também, as pessoas jurídicas, que desenvolvem atividades nas áreas abrangidas pelo controle fiscalizatório, com o propósito de assegurar cumprimento da legislação relativa às prerrogativas profissionais, além de condições de trabalho.

Cabe, também, aos Conselhos representar às autoridades administrativas competentes, toda vez que identificam situações irregulares ou ilegais que fujam de sua alçada.[17]

Para realizar o trabalho desse porte, foi exigida a organização e a implementação de ajustadas estruturas administrativas e adequados serviços de fiscalização, tudo isso sem quaisquer subvenções ou ajuda dos Cofres Públicos. O custeio desses serviços tem apoio na receita arrecadada das anuidades recebidas dos profissionais e pessoas jurídicas a eles vinculadas, bem como das multas aplicadas aos infratores da legislação profissional.

---

[17] Lei nº 6583 de 20.10.78.

Uma das características gerais dos Conselhos está em seu modelo de organização, vez que têm uma estrutura federalista, com seus Conselhos Regionais instalados nos Estados ou por regiões, possuindo na cúpula, o Conselho Federal respectivo.

Esses Conselhos – o Federal e os Regionais – foram, portanto, criados por lei, tendo cada um deles personalidade jurídica de direito público, com autonomia administrativa e financeira. Ademais, exercem a atividade de fiscalização de exercício profissional que de acordo com a Constituição Federal, é tipicamente pública.[18]

A conceituação dos Conselhos Regionais como autarquias, integradas em outra de âmbito maior, não é novidade para os que tratam do assunto. O fato de estarem os Conselhos Regionais incluídos no âmbito do Conselho Federal, não causa modificação conceitual.

Odete Medauar, no tocante às Ordens e aos Conselhos, identifica com percuciência que:

> *Trata-se de organismos destinados, em princípio, a administrar o exercício de profissões regulamentadas por lei federal. São geridos por profissionais da área, eleitos por seus pares. De regra, tem estrutura federativa, com um órgão de nível nacional e órgãos de nível estadual. As leis que regulamentam profissões e criam ordens ou conselhos transfere lhes competência para exercer a fiscalização do respectivo exercício profissional e o poder disciplinar. A chamada polícia das profissões que originariamente caberia ao poder público, é assim, delegada às ordens profissionais que nessa matéria, exercem atribuições típicas de poder público.*[19]

A Polícia das profissões é um capítulo do Direito Administrativo onde se encontram a Polícia Sanitária, Polícia das Diversões, Polícia de Estrangeiros etc. todas elas desenvolvendo ações normativas e atos concretos normatização, fiscalização, coação e sanção.

O exercício desses direitos, no entanto, não é ilimitado. Ao contrário, deve ser compatível com o bem estar social ou com o interesse público, não podendo constituir empecilho ou obstáculo à realização dos fins da sociedade.

O poder de polícia[20] sobre as profissões fiscalizadas se manifesta através de normas regulamentares, registros cadastrais, autuações, imposição de penalidades,

---

[18] Artigos 5º, XIII, 21, XXIV e 22, XVI da Constituição Federal.

[19] PINHEIRO, Pedro P de C.;PEREIRA, Adilson da S Autarquias corporativas: Conselhos de fiscalização do exercício profissional. Rio de Janeiro: Mondrian Editora e Comunicação Ltda, 2006.

[20] Na atualidade, a conceituação legal do poder de polícia expressa na Lei nº 5 172, de 1967, em seu art.78, dispõe:

inclusive multas, como qualquer órgão integrante do Poder Público e o privilégio da cobrança de seus créditos como Fazenda Pública.

A necessidade das Instituições fiscalizadoras do exercício das diversas profissões se evidencia pelas demandas nos mais diferentes segmentos da sociedade, no que tange a garantia da qualidade dos serviços prestados, das condições técnico-científicas dos prestadores, do cumprimento das legislações.

As profissões regulamentadas e seus Conselhos constituem importante parcela de atores do desenvolvimento social, econômico e político na efetivação das políticas públicas nacionais.

1.1.3 Natureza jurídica

A sistemática brasileira de fiscalização e controle das profissões liberais regulamentadas tem sido a de criar órgãos públicos, tais como os Conselhos Profissionais, com elevado grau de independência em relação à Administração Direta, mas com natureza jurídica clara. Sempre foram considerados como autarquias de natureza especial, com um regime jurídico que lhes conferia maior autonomia do que aquela concedida às autarquias convencionais.

Dentre as sujeições decorrentes da finalidade pública identifica-se a incidência dos princípios da moralidade, impessoalidade, publicidade dos atos administrativos, legalidade e sujeição à obrigatoriedade da realização de concurso público para seleção de pessoal, entre outros.

No caso específico das autarquias corporativas, a necessidade de observância desses princípios vem sendo exigida tanto nas manifestações do Tribunal de Contas da União, como no Poder Judiciário.

No que diz respeito ao princípio da legalidade, inexiste qualquer tipo de dúvida quanto à sua adoção pelos Conselhos, uma vez que a União ao criar pessoas públicas administrativas-entidades autárquicas, como as corporativas, estabelecem com precisão as suas finalidades.

Considera-se poder de polícia a atividade da Administração Pública que, limitando ou disciplinando direito, interesse ou liberdade ,regula a prática de ato ou a abstenção de fato, em razão de interesse público concernente a segurança, à higiene, à ordem, à tranqüilidade pública, aos costumes ou ao respeito á propriedade e aos direitos individuais e coletivos.Parágrafo Único – Considera-se regular o exercício do poder de polícia quando desempenhado pelo órgão competente nos limites da lei aplicável, com observância do processo legal e, tratando-se de atividade que a lei tenha como discricionária, sem abuso ou desvio de poder.

Como atesta Faria Junior *"estas corporações têm feição estatal, são criadas por lei, que ao fazê-lo fixam os seus atributos, delimitam as suas competências"*[21], para depois arrematar que as leis que criaram os Conselhos são muito explícitas ao fixar-lhes o objetivo institucional, discriminando especificamente as atividades que lhes são facultadas e, dessa sorte, como os demais departamentos públicos, não podem ir além daquilo que as leis lhes determinam como função.

Quanto ao princípio da publicidade, tem incidência sobre as autarquias corporativas, tornando obrigatória a divulgação de atos, contratos e outros instrumentos celebrados pela Administração Pública, para conhecimento, controle e início de seus efeitos.

Essa publicação deve ser feita em órgão oficial, jornal público ou privado, se por lei não for exigida outra forma ou quadro de editais. Há que se ressalvar, apenas, os casos de sigilo previstos em lei e nos processo ético-disciplinares.

Em relação aos princípios da impessoalidade e da moralidade, o Tribunal de Contas da União vem demonstrando a necessidade de proclamá-los, assim expressa:

> *Os Conselhos de fiscalização de profissões exercem atividades de interesse público e gerem recursos públicos. As atividades desempenhadas por esses conselhos interessam a toda sociedade e não apenas a seus associados. Ainda que não sejam estatais, mas paraestatais, são entes públicos*[22].

No tocante à atuação funcional, os Conselhos são órgãos públicos colegiados, que decidem e agem pela manifestação de vontade da maioria de seus membros.

Os Conselhos são constituídos por dois quadros distintos: o representativo e o administrativo. O primeiro é composto por um colegiado de profissionais eleitos que são denominados conselheiros efetivos e suplentes numericamente formados de acordo com o total de profissionais inscritos e o cumprimento do regimento de funcionamento previsto na Lei e/ou Decreto de criação, que da origem ao Plenário. O segundo é composto de funcionários, que devem ser admitidos por concurso público e contratados pelo regime celetista.

O Plenário é formado pelos conselheiros que em eleição interna compõem a diretoria e o Conselho Fiscal ou tomada de contas. A diretoria geralmente é composta de acordo com o Regimento.

---

[21] Ordens e Conselhos Profissionais, monografia, pagina 13.
[22] TC 625.389389/66-4 in DOU 01.10.98.

O funcionamento do quadro representativo requer convocação dos membros, conhecimento prévio da pauta para deliberação, verificação de presença para instalação, verificação de impedimentos, sessão, discussão e proclamação das decisões.

Os atos emanados pelo quadro representativo são decisões, resoluções, designações, portarias e pareceres. Além desses, os quadros de assessoria jurídica e assessoria técnica são prerrogativas da Presidência.

Todos os atos praticados pelos Conselhos Profissionais devem estar disponíveis para todos os seus afiliados e para toda a sociedade, comprovando atitude ética e transparência na gestão.

1.2 **Contexto atual**

Embora a Constituição Federal tenha estabelecido a liberdade de profissão, a Lei pode exigir que, naquelas profissões em que se busca preservar a vida, a saúde, a liberdade e a honra, o profissional esteja submetido ao controle ético de um Conselho Profissional.[23] Sem a inscrição no Conselho, o profissional não pode exercer a profissão para a qual se habilitou.

A existência dos Conselhos de Fiscalização das Atividades Profissionais promove a possibilidade de normatizações para o exercício profissional que visam proteção da coletividade no atendimento de suas necessidades.

Para atender a esse interesse da sociedade, os conselhos cobram de seus profissionais um tributo, também conhecido por anuidade profissional. Diferentemente de qualquer outro sistema brasileiro, quem define as regras de cada profissão são os próprios profissionais através de decisões e resoluções, ficando os aspectos relacionados a mudanças na Lei do Exercício Profissional sob a responsabilidade do Congresso Nacional.

As diversas categorias profissionais estabelecem grupos técnicos, câmaras e encontros para discutirem a profissão, buscando identificar as necessidades e estabelecer as regulações pertinentes para a garantia do exercício profissional.

[23]Art. 5º, inciso XIII,da Constituição Federal do Brasil.

Os Conselhos estabelecem seus processos eleitorais, com a elaboração de Códigos Eleitorais respaldados nos seus regimentos internos, respeitando os parâmetros da legislação eleitoral vigente no país.

O desconhecimento da real função dos conselhos leva o profissional a crer que, se ele paga o tributo, deve ser devidamente retribuído, por meio da defesa de interesses de sua categoria. Com certeza, o sistema contributivo é por excelência retributivo.

Mas, a contraprestação do tributo pago deve ser revertida não só para o universo daquela classe profissional, mas para a salvaguarda dos interesses coletivos, cujo fim primordial é dar proteção à sociedade, em relação aos serviços que lhes são prestados por seus profissionais.

Ao exercer a fiscalização ética e técnica, o conselho, por via oblíqua, esta agindo em prol de sua categoria, porque abre espaço no mercado de trabalho para os seus profissionais.

Paralelamente ao papel ou atividade-fim atribuída aos conselhos, é importante que esses órgãos busquem também outros projetos voltados para a sua categoria.

Estamos no século XXI, com imenso avanço tecnológico, velocidade de informação, e ainda nos deparamos com a dificuldade de atualização constante para um contingente enorme de trabalhadores.

Os Conselhos necessitam rever sua constituição administrativa e operacional. Os preceitos éticos e legais que norteiam suas atividades requerem neste inicio de século diferentes interpretações e adequações aos novos tempos e às novas demandas sociais, porque ainda está pautando suas atuações nos moldes de suas criações, o que acarreta descompasso com a urgência das inter-relações profissionais que o mundo moderno exige.

O crescimento populacional, a diversidade de atividades advindas da globalização, o avanço das tecnologias e as demandas por qualificação para o trabalho, apresentam novas possibilidades para o exercício das diversas profissões regulamentadas.

Hoje os usuários dos serviços prestados pelos profissionais regulamentados estão atentos e sabedores de seus direitos e garantias, o que vem acarretando muitas reclamações e processos envolvendo danos físicos, morais e pecuniários,

resultantes muitas vezes da desqualificação e da falta de ética por parte dos diversos profissionais.

Fato relevante é a preocupação dos diversos profissionais com a competência técnica de seus pares para o exercício da profissão no sentido de garantir a respeitabilidade, o reconhecimento social e espaço da categoria no mercado de trabalho.

Importante ressaltar que o momento exige profissionais competentes, humanistas, que respondam às necessidades da sociedade na execução de sua força de trabalho.

Algumas dificuldades se apresentam para a consecução de atitudes proativas por parte dos Conselhos. A realização de concursos públicos para provimento de seus quadros administrativos; a fiscalização, que carece de novas diretrizes; a gestão das finanças e o relacionamento com as instâncias formadoras.

1.2.1 A fiscalização

A maioria dos Conselhos ainda possui estruturas administrativas emperradas porque sempre seguiram os parâmetros de suas criações, não atualizando seus quadros de pessoal, seus processos de trabalho, suas estratégias de atuação, buscando a utilização de tecnologias apropriadas, nem para a fiscalização nem para a realização dos registros.

A fiscalização como atividade fim dos Conselhos necessita ser reestruturada, considerando as realidades onde ela é executada, atualizando os procedimentos elevando o preparo técnico dos profissionais que se candidatam a fiscal, pois ela verifica a qualidade dos profissionais e os mecanismos de atuação para atender as solicitações da sociedade.

Durante muito tempo a ação de fiscalizar foi entendida como policialesca punitiva, mas é urgente redimensioná-la, como educativa, esclarecedora, orientadora do exercício profissional.

O exercício da fiscalização pelos Conselhos requer um profissional da área específica, o que leva em conta sua formação inicial e sua experiência profissional. Fator importante a ser considerado é a facilidade de relacionamento interpessoal, pois este se constitui em fator fundamental para o bom desempenho da atividade.

Políticas de Fiscalização estão sendo discutidas por todos os Conselhos para que sejam implantadas multidisciplinarmente como estratégia de integração por áreas afins.

Outra grande dificuldade da fiscalização é que a maioria dos fiscais foi selecionada por desempenho profissional ou indicações, em quase todos os Conselhos. A ação fiscalizatória necessita conhecimento técnico, postura profissional e relacionamento interpessoal bem desenvolvido. Acredita-se que o concurso é a melhor forma para avaliar técnica e cientificamente um profissional para desempenho da atividade de fiscalização.

A quantidade de fiscais está sempre desproporcional à necessidade da fiscalização, o que sobrecarrega e faz com que muitas ações não sejam realizadas. Acredita-se que esta desproporção seja devida tanto aos valores que os fiscais recebem como remuneração quanto às dificuldades enfrentadas no desempenho da função.

A fiscalização é responsável pela geração de processos disciplinares de infrações legais ou ético-disciplinares, que são os mais importantes, uma vez que devem guardar sempre observância aos princípios de ampla defesa e do contraditório.[24]

É a fiscalização que, diante da constatação de infrações nas instâncias jurídicas emite multas na perspectiva do cumprimento das exigências legais que caracterizam os diversos exercícios profissionais.

1.2.2 As finanças

Os Conselhos possuem autonomia financeira, o que agrega grande dificuldade à sua gestão, já que o montante arrecadado por contribuição obrigatória deve ser muito bem administrado, utilizado e colocado à disposição dos profissionais afiliados, bem como a serviço da sociedade.

A maioria dos conselheiros eleitos para administrar os Conselhos não possui conhecimento específico na área financeira, o que acarreta desentendimento com o quadro administrativo e por sua vez desencadeia morosidade nos diversos processos necessários para uma boa gestão.

---

[24] SUNFELD, Carlos Ari. **Autarquias corporativas**, 2004. p.97.

As assessorias, constituídas como cargos de confiança, por vezes atendendo a aspectos políticos e não técnicos, provocam desconforto, interesses diversos e dificuldades no entrosamento com os membros que constituem os plenários dos Conselhos.

Dependendo do número de afiliados, o aporte financeiro é muito grande, levantando especulações quanto ao uso e abuso dos valores em caixa e a representatividade do conselho em relação a este aporte.

As contas de todos os Conselhos estão submetidas a auditorias do Tribunal de Contas da União, exigindo-se auditorias internas sistemáticas para que o organismo disponibilize publicamente a comprovação de seus atos.

O volume de viagens, representações, grupos técnicos, pagamento de diárias e outras atividades necessitam da disponibilização de recursos financeiros constantes, o que demanda controle sistemático sobre a arrecadação dos Conselhos.

A realização de eventos científicos, técnicos, aprimoramento profissional dos quadros internos dos Conselhos, bem como para os afiliados requerem planejamento financeiro e aprovação pelo Plenário.

A manutenção e renovação de frota de veículos para o atendimento das ações realizadas pela fiscalização evocam grandes recursos financeiros e demandam processos de licitação, que por vezes são morosos e inviabilizam a continuidade das metas estabelecidas para o setor.

Os Conselhos necessitam de sedes próprias e investem pesadamente na compra de imóveis para seus regionais e sub-sedes em todo o território nacional por regiões ou por estados, o que implica em grandes gastos financeiros. A manutenção de todas as sedes requer investimentos pesados em tecnologia da informação, mobiliário, material de consumo, folha de pagamento do quadro funcional e segurança patrimonial.

Alem disso, a filiação a organismos internacionais com vistas à visibilidade da atuação dos profissionais, exige investimentos em moedas estrangeiras. A contratação de mídia televisiva, publicidade em geral, geração de programas de valorização da imagem profissional representam altos investimentos financeiros.

Como se vê, as enormes questões enfrentadas pelos Conselhos no que se refere à gestão financeira se potencializam pelo fato de se tratar de verba pública, o

que traz em si responsabilidades ainda maiores. O despreparo dos gestores leva ao aparecimento de falhas na utilização dos recursos disponíveis.

1.2.3 A relação com as instituições formadoras

A evolução dos campos de atuação profissional, a abertura do mercado de trabalho e o incremento tecnológico vêm exigindo mudanças na formação de diversos profissionais para o atendimento dos anseios da sociedade.

As instituições formadoras não vêm cumprindo com seu papel, apresentando morosidade nos processos de renovação de suas práticas educativas. Continuamos vendo transmissão de conteúdos sem aproximação com as demandas reais, falta de estrutura física, tecnológica e falta de recursos humanos suficientes para o atendimento do número de alunos que compõem as classes universitárias, bem como da formação técnica.

Por outro lado, o Ministério da Educação também não vêm cumprindo com o seu papel. Não consegue fiscalizar as condições de ensino, não proporciona condições adequadas de funcionamento para as instituições federais de ensino, além de, não exercer um controle adequado sobre as instituições.

Deparamo-nos ainda com o estabelecimento de propostas avaliativas das instituições e dos alunos, de forma padronizada para todas as regiões do país, que na verdade não consegue demonstrar a qualidade do ensino, uma vez que não há quantidade suficiente de avaliadores institucionais para dar conta do número de instituições a serem avaliadas, bem como as avaliações dos alunos que tem apresentado muitos problemas de ordem operacional.

Podemos ainda apontar que a proliferação de cursos superiores evidencia que os órgãos competentes para autorizações, reconhecimentos e recredenciamentos, não estão conseguindo dar conta de executarem avaliações e fiscalizações para o controle do crescimento desordenado, uma vez que apresentam carência de recursos humanos.

Assim, as formações iniciais nas diversas áreas do saber sofrem toda sorte de dificuldades e possibilidades nas suas conformações.

Os Conselhos Profissionais por sua vez, embora sem prerrogativas legais para atuarem na formação inicial, possuem prerrogativas para atuar na educação continuada, no aprimoramento de seus profissionais. Em algumas áreas, têm poder

também, para fiscalizar aqueles que atuam diretamente como docentes na execução de técnicas, procedimentos invasivos envolvendo seres humanos ou animais, manipulação de aparelhos, e de substâncias químicas, pois isso caracteriza exercício profissional.

Assim, embora os Conselhos não possam fiscalizar o ensino teórico, podem, por sua vez, fiscalizar a supervisão da prática, pois o profissional supervisor está em pleno exercício da profissão, e necessita estar devidamente regulamentado.

Não cabe aos Conselhos a fiscalização de instituições de ensino, de projetos político-pedagógicos, das condições de ensino, de acervos bibliográficos, porém cabe intervir no que se refere à supervisão de atividades práticas realizadas por profissionais sob sua responsabilidade, uma vez que a execução prática é exercício profissional, devendo estar em conformidade com os preceitos ético-legais de cada profissão.

Os conselhos desenvolvem suas atuações do geral para o particular, do atacado para o varejo, e na verdade ficam no geral, não conseguindo chegar ao foco principal, o profissional em exercício.

Entendemos que a maioria dos Conselhos não dê conta de desenvolver a fiscalização em todas as instâncias que lhes competem, por outro lado, interferir na formação inicial, independentemente do nível, representa extrapolar suas competências.

As instituições formadoras por sua vez, possuem autonomia de acordo com sua natureza: universidades, centros universitários, faculdades, escolas superiores, escolas técnicas, centros tecnológicos e ensino médio. Todas devem obedecer a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional[25] e as demais legislações educacionais pertinentes a cada área de atuação.

Os Conselhos devem manter atualizados seus cadastros de instituições formadoras para que possam identificar e reconhecer os títulos apresentados para o registro do profissional.

Os Conselhos nos últimos cinco anos estão desenvolvendo parcerias e constituindo fóruns por área de atuação, para discutir problemas comuns, identificar as necessidades da população e traçar diretrizes de atuação, e participação nas propostas de políticas sociais.

---

[25] Lei nº 9394/96.

No momento o Ministério da Educação vem estabelecendo com os Conselhos parcerias no sentido de desenvolver avaliações conjuntas dos cursos de formação.

Cabe aos Conselhos a fiscalização do exercício profissional e às instituições formadoras o preparo do profissional.

1.3 **Novos rumos**

Os profissionais, e os seus Conselhos que participam como atores sociais em união com a sociedade civil, necessitam remodelar seus fazeres, rompendo com antigos paradigmas. A identidade das profissões, cujas raízes estão fincadas na forma como se originaram já não tem lugar no momento atual.

A sociedade se modificou e as demandas de seus usuários também. As profissões precisam acompanhar essa evolução. O que era atribuição específica de uma dada profissão, já não é mais. Os limites entre os fazeres se apresentam muito tênues. O trabalho está sendo desenvolvido em equipe onde os saberes se complementam.

As mudanças necessárias devem ser pautadas em modelos que não se transformem em modismos temporários. Os elementos dessas mudanças devem buscar a sustentabilidade para o desenvolvimento de processos duradouros.

Naomar de Almeida[26] faz uma crítica à noção disciplinar que é hegemônica na estruturação do ensino brasileiro, considerando que a emergência da interdisciplinaridade nos coloca diante de uma possibilidade mais atualizada para abordar o conhecimento e a organização das atividades de ensino.

Afirma ainda que as Ciências Humanas tenham muito a contribuir nessa mudança de paradigma, destacando que nas **“**humanidades” muitas questões se enriquecem no campo, e nelas é possível a coexistência dos diferentes, sem a necessidade de um enfrentamento que colide e destrói o outro.

Ao analisarmos o contexto social nos deparamos com globalização **i**nterferindo na integração econômica, no desenvolvimento subordinado, na prevalência tecnológica, nas desigualdades sociais, nos desafios ambientais e dilemas do mundo do trabalho.

---

[26] **Planejamento Estratégico do GT de Trabalho e Educação na Saúde para o biênio 2008 e 2009.** ABRASCO.

E no contexto político vamos encontrar a reconstituição do Estado, com o debate entre público e privado, a intersetorialidade retórica**,** a expansão tardia das políticas sociais, a reforma sanitária comprometida, a reforma universitária frustrada e o retrocesso doutrinário.

Assim, no contexto da educação superior estão os impasses da Universidade no Brasil: viés mono disciplinar; precocidade nas escolhas de carreiras; seleção para ingresso na graduação; perda de autonomia e submissão ao mercado; fosso entre graduação e pós-graduação; incompatibilidade com outros contextos universitários; e a incultura proporcionada pela formação tecnológico-profissional culturalmente empobrecida.

É urgente a articulação dos seguintes campos: ação tecnológica (planejamento e gestão) disciplinar (processos fiscalizatórios), todos eles com a possibilidade de interação com o espaço social (políticas públicas, educação e comunicação), para que as mudanças necessárias se efetivem com resultados sentidos pela sociedade.

O cenário atual apresenta uma corrida das organizações profissionais para adequarem suas administrações, elaborando planejamentos estratégicos, planos plurianuais, realizando parcerias com outras instancias associativas, discutindo inserções nas políticas públicas.

Do mesmo modo as instituições formadoras estão reformulando seus projetos pedagógicos adequando as novas diretrizes educacionais, o aumento de carga horária previsto para algumas áreas, e especialmente às novas necessidades da população.

Assim, tanto as instituições formadoras quanto os Conselhos profissionais possuem espaços próprios para suas atuações e estão preocupadas e envidando esforços para que os novos profissionais e os já formados possam corresponder às exigências do mundo do trabalho e consigam atender aos desejos da Sociedade.

2 A DEMOCRATIZAÇÃO DA EDUCAÇÃO E O MUNDO DO TRABALHO

No final do milênio, segundo Sodré,

> *o culturalismo foi convertido em ideologia teórica da globalização financeira do mundo. Portanto, existe uma razão culturalista, e essa razão transforma a noção lábil de cultura, a noção ambígua de cultura, na noção de uma ordem substancial, de uma ordem isolada das práticas políticas e econômicas, capaz de gerar, por si mesma fatos sociais.*[27]

Afirma ainda que, à luz da dominação globalizante, o culturalismo é geralmente um novo meio de administração das diferenças sócio-econômicas e de ocultação de problemas de sobrevivência das populações.

Ao citar Norbert Elias, Sodré afirma que Elias é atual porque assinala o aparecimento de outro padrão de individualização, que é a individualização provocada por um tipo mais complexo de organização humana em escala global. Então, o aumento da mobilidade local dos indivíduos – sejam turistas, sejam imigrantes – é fenômeno de crescente importância social. Essa mobilidade oferece aos cidadãos dos Estados nacionais novas oportunidades de individualização e altera os padrões de comportamento, altera o raio de alcance do processo de identificação.

Sodré aponta que a formação da ótica mundial

> *corresponde a um novo sentido de responsabilidade global para com o destino dos indivíduos – seria conseqüência desse empenho de integração no nível global dos mercados nacionais de bens; portanto, no nível de integração do capital, de tecnologia. É isso que se tem chamado de globalização.*

O atual processo globalizante tornou-se muito mais rápido com a revolução nas comunicações, a rapidez das informações e mesmo com o maior avanço dos meios de transportes em geral. Assim, tornou-se mais abrangente, envolvendo não só comércio, produção e capitais, mas também serviços, arte, educação etc. Não sem razão, esse processo tem causado muito mais apreensão do que entusiasmo, porque não é fácil acompanhar a velocidade do processo.

Com o advento da globalização, que para muitos é uma nova era, a do conhecimento, a educação é tida como o maior recurso de que se dispõe para enfrentar essa nova estruturação do mundo. Dela depende a continuidade do atual

---

[27] SODRÉ, Muniz., Identidade, cultura e globalização In **Teoria e Educação no Labirinto do Capital**, 2ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2001**.**

processo de desenvolvimento econômico e social, também conhecido como era pós-industrial, em que notamos claramente um declínio do emprego industrial e a multiplicação das ocupações em serviços diferenciados: comunicação, saúde, turismo, lazer e informação. Schumacher (1983, p. 6) discorre de forma sintética:

> *Através da história e em virtualmente toda a parte da Terra, os homens viveram e multiplicaram-se, criando alguma forma de cultura. Sempre e em toda parte encontraram seus meios de subsistência e algo para poupar. Civilizações foram erguidas, floresceram e, na maioria dos casos, declinaram e pereceram. Este não é o lugar para examinar porque pereceram; podemos dizer, porém, que deve ter havido alguma falta de recursos. Na maioria dos casos, novas civilizações despontaram, no mesmo terreno, o que seria assaz incompreensível se apenas os recursos materiais tivessem falhado antes. Como teriam podido reconstituir-se tais recursos? Toda a história - assim como toda a experiência atual - aponta para o fato de ser o homem, e não a natureza, quem proporciona o primeiro recurso: o fator-chave de todo o desenvolvimento econômico brota da mente humana. Subitamente, ocorre um surto de ousadia, iniciativa, invenção, atividade construtiva, não em um campo apenas, mas em muitos campos simultaneamente. Talvez ninguém seja capaz de dizer de onde isso surgiu, em primeiro lugar, mas podemos ver como se conserva e até se fortalece: graças a vários tipos de escolas, por outras palavras, pela educação. Numa acepção bastante real, por conseguinte, podemos afirmar que a educação é o mais vital de todos os recursos.*[28]

Assim, esse homem "global", membro da sociedade do conhecimento, terá por obrigação estudar durante toda a vida para se manter atualizado:

> *Mas a sociedade do conhecimento necessita também do conhecimento de processos - algo que as escolas raramente tentaram ensinar. Na sociedade do conhecimento, as pessoas precisam aprender como aprender. Na verdade, na sociedade do conhecimento as matérias podem ser menos importantes que a capacidade dos estudantes para continuar aprendendo e que a sua motivação para fazê-lo. A sociedade pós-capitalista exige aprendizado vitalício. Para isso, precisamos de disciplina. Mas o aprendizado vitalício exige também que ele seja atraente, que traga em si uma satisfação*[29]*.* (DRUCKER, 1995, p. 156)

Quanto às mudanças na educação, além do novo enfoque exigido, sobretudo em ciências sociais, do ponto de vista da pedagogia global, será preciso trabalhar com a informalidade, uma das características da nova era.

Nesta nova era, vivemos um momento de transição no qual, profissões as mais tradicionais sofrem forte processo de desvalorização social (como no caso dos médicos e dos professores); profissões e conhecimentos profissionais se desmistificam, perdendo grande parte de seu mistério e seu glamour (Paiva,1997)[30]; novas profissões surgem em conexão seja com as novas tecnologias seja com a

---

[28]SCHUMACHER, E. F. **O negócio é ser pequeno**. Rio de Janeiro, Zahar Editores, 1983, p. 6.
[29]DRUCKER, P. **Sociedade pós-capitalista**. São Paulo, Pioneira, 1995, p.156.
[30]PAIVA,V**.** Desmistificando profissões:quando as competências reais moldam as formas de inserção no mundo do trabalho**.Contemporaneidade e Educação,** ano 1, n. 1, Rio de janeiro. Loyola, 1997.

integração de tarefas que ela impõe, ao mesmo tempo que outras profissões e ocupações desaparecem por força dos mesmos processos.

Ademais, com os avanços científicos e tecnológicos ocorrendo em todas as esferas do conhecimento, constituindo vigoroso fator de mudanças nas relações sociais e de produção de bens e de serviços, configura-se uma época em que a tendência é que as aspirações/realizações pessoais se referenciem não mais no plano do trabalho, mas no de consumo - sob o pressuposto de que o ser humano deve encontrar e afirmar sua própria identidade pessoal, elevando-a acima de um pretendido bem-estar coletivo - no qual "os indivíduos se hierarquizam segundo o valor de seus ordenados e tudo aquilo que estes possam comprar como símbolo de diferenciação[31]."

A educação e o preparo para o mundo do trabalho se apresentam como desafios neste início de século. Se por um lado verificamos que nossa população aos poucos vem conquistando uma melhor escolaridade, por outro fica patente o despreparo para o desempenho de atividades exigidas pelos diversos campos de atuação oferecidos no mundo profissional.

A formação inicial não garante a inserção no mercado de trabalho, uma vez que mesmo para o primeiro emprego, a concorrência é muito grande e as avaliações para os postos de trabalho disponíveis levam em conta todo "*plus*" apresentado nas análises curriculares. Assim, para garantir a preservação do posto de trabalho e novas oportunidades que se apresentam de forma muito rápida e decisiva, priorizando aqueles que possuem maior qualificação é necessário constante atualização e capacitação.

2.1 **Formação inicial e continuada: a expansão dos espaços formadores**

A dinâmica do mundo moderno impõe aos profissionais, aprimoramento e atualização. O questionamento, o pensamento autônomo e a capacidade de decisão são essenciais para que cada profissional ultrapasse os limites da simples execução, adaptando-se e assimilando mudanças, bem como enfrentando novos desafios que surgem no cotidiano.

---

[31] GIANNOTTI, José A. **Apresentação do Mundo**: considerações sobre o pensamento de Ludwig Wittgenstein. São Paulo: Companhia das Letras, 1995. p.3

Como afirma Lévy, *"as pessoas não apenas são levadas a mudar várias vezes de profissão em sua vida, como também, no interior da mesma profissão, os conhecimentos têm um ciclo de renovação cada vez mais curto".*[32]

Atualmente o exercício de uma profissão é necessariamente acompanhado de mudanças. Os conhecimentos e habilidades empregados em um campo profissional são cada vez menos estáveis; em intervalos de tempo cada vez mais curtos, transformam-se e, até mesmo tornam-se obsoletos.

As novas formas de trabalho, as crescentes demandas resultantes dos avanços que a ciência introduz nas áreas técnicas e tecnológicas, nos sistemas de comunicação, de transporte e mesmo nas formas de relação, organização e lazer requerem um maior acesso a novas informações e um contínuo desenvolvimento de novas habilidades para adaptação e assimilação destas mudanças.

As mudanças que se produzem na sociedade atual podem ser analisadas sob diferentes ângulos, mas certamente a educação tem posição estratégica na formação profissional.

Quando falamos em formação, estamos tratando das duas dimensões que produzem o processo: a formação inicial e a formação continuada. No que se refere a formação inicial, ela é indispensável para o acesso ao campo profissional, mas não é suficiente para responder à dinâmica da produção de conhecimento e da carreira. Há coisas que se aprende em situação escolar ou de sala de aula, na interação com profissionais experientes, na própria dinâmica do ato de aprender o que é relevante e que tem função social.

A formação continuada impõe-se como indispensável e abre possibilidades para novos momentos de formação, assumindo um caráter de recomeço, renovação, inovação da realidade pessoal e profissional, tornando-se prática a mediadora da produção do conhecimento mobilizado na experiência de vida.

Segundo Porto altera-se a perspectiva da formação: o fazer, entendido como uma atividade alheia à experiência e ao conhecimento do profissional cede lugar ao saber reflexivo, entendido como auto formação, "percurso que ocorre na indissociabilidade de teoria e prática, condição fundante da construção de novos conhecimentos e de novas práticas – reflexivas, inovadoras, autônomas[33]."

---

[32]LÉVY, P**. Cibercultura.** Rio de Janeiro. 1999.

[33]SILVA, Porto Yeda da. Formação continuada : a prática pedagógica recorrente. In: MARIN, Alda Junqueira**. Educação Continuada**. São Paulo. Papirus, 2004**.**

Para Paiva ”o conceito-chave na formação é a profissionalização essencialmente centrada no comprometimento com uma prática reflexiva e com a aquisição de saberes e competências retirados da análise da prática”.[34]

De forma geral, as diferentes concepções de formação continuada podem ser reunidas em duas grandes tendências. A primeira, identificada como estruturante: formação tradicional, comportamentalista, tecnicista, define previamente programas, procedimentos e recursos a partir de uma lógica de racionalidade técnica e científica, aplicados aos diversos grupos de profissionais. A segunda, interativo-construtivista: dialética, reflexiva, crítica, investigativa, organiza-se a partir de contextos educativos e das necessidades dos sujeitos a quem se destina.

A formação continuada é requisito do processo de profissionalização, e, como tal, é uma estratégia de desenvolvimento profissional que se estende por toda a carreira como inserção de renovação profissional, enquanto responsabilidade individual e coletiva.

A formação é, ao mesmo tempo, processo individual e social; a formação traz consigo uma dimensão educativa que se concretiza no conhecimento que se busca. Desse modo, a formação é processo que produz a identidade do profissional, construída no e pelo conhecimento das experiências que realizam.

A formação inicial e a continuada são dois momentos de uma mesma formação. Ambas deveriam estar comprometidas com o desenvolvimento de competências necessárias para o exercício profissional e o atendimento a sociedade e a comunidade. Esses dois tempos de formação devem constituir uma unidade coerentemente integrada.

O modelo de formação dos profissionais vem atravessando diversas modificações ao longo dos tempos, originando novas políticas estabelecidas pelo Ministério da Educação. Em 2001, o texto de orientação para as Diretrizes Curriculares dos Cursos de Graduação visou assegurar a necessária flexibilidade e diversidade nos programas oferecidos pelas diferentes instituições de ensino superior, de forma a melhor atender às necessidades diferenciais de suas clientelas e às peculiaridades das regiões nas quais se inserem conforme previsto no Plano Nacional de Educação.[35]

---

[34]PAIVA, Edil de (Org.). **Pesquisando a formação dos professores.** Rio de Janeiro:DP&A, 2003.
[35]BRASIL, Lei 10.172/01. 2001 p. 35.

Em decorrência destas orientações, foi solicitado que as instituições de ensino superior (IES) definissem em suas propostas pedagógicas o perfil do formando (egresso, profissional), as competências, habilidades e atitudes, as habilitações e ênfases, os conteúdos curriculares, a organização do curso, os estágios e atividades complementares e o acompanhamento e avaliação.

O Parecer CNE/CES nº 67/2003 que trata do Referencial para as Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN) dos cursos de graduação corrobora com as orientações propostas, afirmando que a formação em nível superior é um processo contínuo, autônomo e permanente, realizado através de sólida formação básica e formação profissional fundamentada na competência teórico-prática, de acordo com o perfil de um formando adaptável às novas e emergentes demandas sociais.[36]

Para tanto, torna-se necessário preparar o futuro graduado para enfrentar os desafios das rápidas transformações da sociedade, do mercado de trabalho e das condições de exercício profissional.

Os cursos devem ter em vista a formação de um profissional em permanente preparação, com progressiva autonomia profissional e intelectual, apto a superar os desafios de renovadas condições de exercício profissional, de produção de conhecimento e de domínio de tecnologias. Isto enseja vários tipos de formação e habilitações diferenciadas em um mesmo programa e não uma determinada habilitação profissional, como único referencial.

Para analisarmos o panorama atual da educação Superior, consideramos o Censo da Educação Superior de 2010[37], que apresenta a principal novidade sua integração ao Cadastro e-MEC. É objetivo deste cadastro permitir a interoperabilidade dos programas da educação superior, como, por exemplo: ProUni, Fies, Enade, Sinaes, Sisu, UAB, etc. Em termos legais, o Cadastro e-MEC tornou-se o Cadastro Único de IES e de Cursos por meio da Portaria Normativa n° 40, de 12 de dezembro de 2007.

Considerando apenas os cursos de graduação, 29.507 cursos presenciais e a distância compõem os resultados do Censo 2010. O número de matrículas, nesses cursos, foi 6.379.299, o número de concluintes 973.839 e de ingressos (considerando todas as formas de ingresso) 2.182.229.

---

[36]BRASIL, CNE/CES Nº 67/ 2003.
[37]BRASIL, INEP. Resumo técnico do Censo da Educação Superior, 2010.

Como efeito de ações e de políticas governamentais recentes voltadas para a expansão da oferta e a democratização do acesso e da permanência no ensino superior, os resultados do Censo da Educação Superior 2010 reafirmam a tendência de ampliação do atendimento nesse nível de ensino ao longo da década.

Essas diretrizes revelam sintonia com o Plano Nacional de Educação 2001-2010 que, entre outros objetivos, estabelece a expansão da oferta de educação superior, a diminuição das desigualdades por região nessa oferta e a diversificação de um sistema superior de ensino para atender clientelas com demandas específicas de formação.

O número de matrículas, nos cursos de graduação, aumentou em 7,1% de 2009 a 2010 e 110,1% de 2001 a 2010. Vários fatores podem ser atribuídos a essa expansão: do lado da demanda: o crescimento econômico alcançado pelo Brasil nos últimos anos vem desenvolvendo uma busca do mercado por mão de obra mais especializada; já do lado da oferta: o somatório das políticas públicas de incentivo ao acesso e à permanência na educação superior, dentre elas: o aumento do número de financiamento (bolsas e subsídios) aos alunos, como os programas FIES e Pro Uni e o aumento da oferta de vagas na rede federal, via abertura de novos campi e novas IES, bem como a interiorização de universidades já existentes.

Além dos fatores acima citados, outras iniciativas, sob a ótica da oferta, corroboram para a expansão ora discutida. A oferta de vagas na educação superior brasileira, historicamente, esteve localizada em cursos de bacharelado e na modalidade de ensino presencial. Diante da necessidade de rápida resposta para a formação de profissionais, e com a evolução das novas tecnologias, novos formatos de cursos têm sido adotados. A saber, os cursos na modalidade de ensino a distância e os cursos de menor duração voltados à formação profissionalizante de nível superior, chamados tecnológicos. Ao observar a trajetória do número de matrículas na educação superior nos últimos anos, fica evidente o destaque do crescimento desses cursos.

O total de 6.379.299 matrículas em cursos de graduação no ano de 2010 representa mais que o dobro das matrículas de 2001. Apesar do caráter preponderantemente privado da expansão ao longo desse período, tais resultados apontam para certa estabilização da participação desse setor, que, em 2010, representa 74,2% das matrículas. Por outro lado, nesse mesmo período, o setor público assiste a uma inédita e significativa expansão. As categorias Federal e

Estadual apresentam crescimento no número de matrículas de 2001 a 2010 da ordem de 85,9% e 66,7%, respectivamente.

O Censo 2010 confirma a tendência de crescimento dos cursos na modalidade de ensino a distância, que atingem 14,6% do total do número de matrículas.

Os cursos presenciais atingem os totais de 3.958.544 matrículas de bacharelado, 928.748 de licenciatura e 545.844 matrículas de grau tecnológico. A educação a distância, por sua vez, soma 426.241 matrículas de licenciatura, 268.173 de bacharelado e 235.765 matrículas em cursos tecnológicos.

Deve-se ressaltar que, em 2010, deixa de existir a caracterização “bacharelado e licenciatura”, o que implica algumas ressalvas na análise da evolução do número de matrículas nos cursos de licenciatura ou de bacharelado. Até o ano de 2009, a informação sobre o total de matrículas de licenciatura era calculada a partir do somatório das matrículas declaradas como “licenciatura” e daquelas declaradas como “bacharelado e licenciatura”. O mesmo ocorria para a informação sobre o bacharelado, calculada a partir do somatório “bacharelado” e “bacharelado e licenciatura”. Com isso, os totais informados para licenciatura bacharelado poderiam estar superestimados, já que nem todos os alunos optavam pela conclusão do curso nos dois graus acadêmicos. Até 2009, o atributo grau acadêmico dos cursos de graduação, no Censo da Educação Superior, previa a possibilidade de que um único curso fosse declarado concomitantemente como “Bacharelado e Licenciatura”. Em 2010, por disposição regulatória do Cadastro, os cursos passaram a admitir uma única classificação em relação ao grau acadêmico, quais sejam: “Bacharelado”, “Licenciatura” ou “Tecnológico”. Diante disso, os cursos que possuíam o grau acadêmico de “Bacharelado e Licenciatura” foram cadastrados pelas IES em uma das seguintes situações: a) dois cursos, sendo um de licenciatura e outro de bacharelado, b) dois cursos, sendo uma licenciatura, outro bacharelado e uma Área Básica de Curso; c) apenas um curso de bacharelado ou d) apenas um curso de licenciatura. Os alunos que até 2009 estavam vinculados aos cursos declarados como sendo “Bacharelado e Licenciatura”, poderão aparecer, em 2010, vinculados a um ou dois cursos, além da Área Básica de Curso.

O Censo 2010 confirma a trajetória de expansão da matrícula nos cursos tecnológicos, que em 2001 era de 69.797 e atingiu, em 2010, um total de 781.609

matrículas – crescimento de mais de dez vezes no período, o que equivale a passar de 2,3% para 12,3% ao longo do período.

O crescimento dos cursos tecnológicos aponta no sentido dos investimentos na educação profissional de nível superior, principalmente pela iniciativa privada, mas também pela expansão das Instituições Federais de Educação Tecnológica. O número de matrículas nas IFES em cursos tecnológicos aumentou 481% de 2001 para 2010. Do total de 63.481 matrículas em cursos tecnológicos das IFES no ano de 2010, 47.439 estão nos Institutos Federais.

Alguns programas, como o PROUNI[38] e o FIES[39], por exemplo, foram implantados, com o intuito de ampliar o acesso ao ensino superior. No entanto, como as instituições de ensino superior têm autonomia, depende de cada uma disponibilizarem as vagas para os interessados, que assumirão os encargos financeiros para o final de suas formações.

No tocante à expansão do Ensino Tecnológico, Técnico e Profissional, a política governamental está incentivando a Educação Profissional, investindo na descentralização de Centros de Educação Tecnológica para proporcionar acesso aos jovens a uma oportunidade de preparação para o trabalho.

Sabemos que o termo Educação Profissional foi introduzido pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, no capítulo III, artigo 39: “A educação profissional, integrada às diferentes formas de educação ao trabalho, à ciência, a tecnologia, conduz ao permanente desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva.”

Outra medida governamental para garantir a aplicação da LDB, foi o estabelecimento do Decreto Federal nº 2 208/97, artigo 3º, I, que institui a oferta de cursos modulares, segmentados, com carga horária variada, legitimando: “... a qualificação e reprofissionalização de trabalhadores, independentemente de escolaridade prévia... objeto de avaliação, reconhecimento e certificação para

[38]O Programa Universidade para Todos (ProUni) foi criado em 2004, pela Lei nº 11.096/2005, e tem como finalidade a concessão de bolsas de estudos integrais e parciais a estudantes de cursos de graduação e de cursos sequenciais de formação específica, em instituições privadas de educação superior. As instituições que aderem ao programa recebem isenção de tributos.

[39] O Fundo de Financiamento ao Estudante do Ensino Superior (Fies) é um programa destinado a financiar a graduação na educação superior de estudantes que não têm condições de arcar integralmente com os custos de sua formação. Para candidatar-se ao Fies, os alunos devem estar regularmente matriculados em instituições não gratuitas, cadastradas no programa e com avaliação positiva nos processos avaliativos do MEC.

prosseguimento ou conclusão de estudos"[40]. Efetivou-se, então, a reforma que estabeleceu uma nova configuração da educação profissional com o apoio do Programa de Expansão da Educação Profissional - PROEP[41] que teve repercussão não apenas na rede federal de ensino, mas também nas estaduais e privadas.

Outra face controvertida dessa prática consubstanciou-se no Plano Nacional de Qualificação Profissional (PLANFOR), que apresentou, inicialmente, a educação profissional como um remédio para os males do desemprego, do subemprego, da precarização do trabalho. Enfatizou-se a formação dos trabalhadores no contexto das transformações produtivas, da nova organização do trabalho e da introdução das novas tecnologias.

Em 23 de julho de 2004, foi publicado o Decreto Federal nº 5.154, que revogou o anterior, alterando-lhe especialmente os dispositivos que regulam a nomenclatura referente às modalidades de oferta da Educação Profissional, bem como as formas de sua implementação. A partir dessa data, conforme define o Artigo lº do decreto vigente, a Educação profissional prevista no artigo 39 da LDB , observadas as Diretrizes Curriculares Nacionais definidas pelo Conselho Nacional de Educação, deve ser desenvolvida por meio dos seguintes cursos e programas:Formação Inicial e Continuada de Trabalhadores; Educação Profissional Técnica de Nível Médio e Educação Profissional Tecnológica, de graduação e de pós graduação.

No artigo 3º do referido Decreto temos: "os cursos e programas de Formação inicial e Continuada de trabalhadores, incluídos a capacitação, o aperfeiçoamento, a especialização e a atualização, em todos os níveis de escolaridade, poderão ser ofertados segundo itinerários formativos, objetivando o desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva e social". Estendendo-se a todos os níveis de escolaridade, desde os mais elementares até os de mais alto grau, essa modalidade traz o pressuposto de que a Educação profissional não deva ser uma situação estanque, mas sim um processo permanente, que englobe cursos e programas que possibilitem o aproveitamento contínuo e articulado de estudos na perspectiva de uma constante qualificação do trabalhador.

---

[40]Portaria MEC nº 646/97 que regulamentou os artigos 39 a 42 da LDB.
[41]Portaria MEC nº 1005/97que..implementao Programa de Reforma da \educação Profissional - PROEP.

O horizonte que deve nortear a organização da educação profissional e tecnológica, vinculada ao ensino médio, é propiciar aos alunos o domínio dos fundamentos científicos das técnicas diversificadas e utilizadas na produção, e não o simples adestramento em técnicas produtivas. Nessa perspectiva, não se poderá perder de vista que a educação profissional e tecnológica deverá se concentrar em modalidades fundamentais que dão base à multiplicidade de processos e técnicas existentes de produção.

O entendimento preliminar da educação tecnológica provém de uma concepção ampla e profunda da educação, que preencha os estágios formativos construídos nos processos básicos dos valores inerentes ao ser humano, privilegiando as vertentes da tecnologia, admitindo o trabalho como categoria de saber e de produção, que se organiza de maneira inovadora, provocando mudanças socioeconômicas.

Ela está, pois, substantivamente ancorada nos fundamentos da educação, situada, porém, nos contornos da tecnologia e de seus processos inovadores construídos pelo trabalho através da história. Trata-se, portanto, de uma concepção formadora que não admite aceitar a tecnologia (de trabalho ou de produção) como autônoma por si só e, conseqüentemente, não determinante dos resultados econômicos e sociais. Ela resulta do contrato historicamente engendrado nas relações sociais de conduzir o processo de produção da sociedade, de acordo com a forma e o rumo do desenvolvimento econômico então estabelecido. Desta forma, a tecnologia de produção e de trabalho tem a ver com as desigualdades entre indivíduos, classes, setores e regiões.

A característica fundamental da educação tecnológica é registrar, sistematizar, compreender e utilizar o conceito de tecnologia historicamente e socialmente construído para dele fazer elemento de ensino, pesquisa e extensão numa dimensão que ultrapasse concretamente os limites das aplicações técnicas, como instrumento de inovação e transformação das atividades econômicas em benefício do cidadão, do trabalhador e do País.

Portanto, um dos objetivos primordiais da educação tecnológica consiste em permitir ao futuro profissional desenvolver uma visão social da evolução da tecnologia, das transformações oriundas do processo de inovação e das diferentes estratégias empregadas para conciliar os imperativos econômicos às condições da sociedade.

Desta forma, promove-se no futuro profissional o desenvolvimento do senso crítico em relação ao mundo que o cerca, regido pelos princípios de igualdade e solidariedade.

Assim, a percepção da educação tecnológica passa pelo entendimento da tecnologia como processo educativo que se situa no interior da inteligência das técnicas para gerá-las de outra forma e adaptá-las às peculiaridades das regiões e às novas condições da sociedade.

No tocante na educação profissional e tecnológica identificamos que a maior parte das instituições pertence ao setor privado, dentre as quais sobressaem: as instituições do sistema “S” (SENAI, SENAC, SESC), organizações da sociedade civil, como sindicatos de trabalhadores e empresários, organizações não governamentais, associações comunitárias leigas ou confessionais. Concluímos que ainda estamos num patamar muito pequeno de investimentos públicos nesta área de formação embora o discurso governamental aponte para uma política de implantação de centros tecnológicos.

De acordo com o INEP, Censo 2010, o Ensino Médio registra estabilidade na oferta de vagas, com aumento de 20 515 matrículas em 2010, totalizando 8 357 675 matrículas, correspondendo a 0,2% a mais que em 2009. A rede estadual continua a ser a maior responsável pela oferta e responde a 85,9% das matrículas, seguida da rede privada que atende 11,8% e as redes federais e municipais atendem pouco mais de 1% cada.

No que se refere a educação profissional os números apontam para a manutenção de sua expansão com crescimento de 7,4%, ultrapassando 900 mil matrículas em 2010. Considerando o médio integrado, os números indicam um contingente de 1,14 milhão de alunos atendidos. A educação profissional subsequente – oferecida aos alunos que já concluíram o ensino médio – aumentou 27% no número de matrículas e tem uma participação de 62% no total de matrículas da educação profissional. Por outro lado, na rede federal a educação profissional concomitante ou integrada ao ensino médio tem uma participação de 61,8% do total de matrículas nesta rede. Nos últimos 8 anos, a rede federal mais que dobrou a oferta de matrícula de educação profissional, com um crescimento de 114% no período.

Atua na educação profissional um conjunto de estabelecimentos públicos e privados, que se caracterizam como escolas técnicas, agro técnicas, centros de

formação profissional, associações/escolas, dentre outros. O Censo Escolar 2010 revela que a participação da rede pública tem crescido anualmente e já representa 52% das matrículas.

Outro ponto que merece atenção diz respeito aos cursos com maior número de alunos. Na rede privada o Curso de Enfermagem é o mais procurado, 23% de participação. Na rede pública, o destaque é informática com 12,4% do total da rede. Nas escolas federais destacam-se Agropecuária e Informática escolhidos por 12,6% e 11,7% dos alunos respectivamente.

Entendemos que embora a expansão dos espaços formadores ao longo dos últimos dez anos tenha se caracterizado muito mais pelo setor privado do que pelo setor público, as ofertas de cursos novos, as facilidades para financiamentos, algumas iniciativas oficiais na garantia de acesso aos cursos superiores, ao nível médio, e a proposta dos centros de formação tecnológica demonstram a democratização da educação.

2.2 **Treinamento, aprimoramento e educação**

2.2.1 Treinamento

A expressão treinamento refere-se à aquisição de conhecimento, habilidades e competências como resultados de formação profissional ou do ensino de habilidades práticas relacionadas às competências úteis específicas.

Além do treinamento básico exigido por um ofício, ocupação ou profissão, os avanços tecnológicos e a competitividade do mundo moderno exigem que os trabalhadores atualizem constantemente suas habilidades, ao longo de toda sua vida profissional[42]

Existem várias modalidades de treinamento: empresarial, físico, religioso, científico-experimental entre outros.

O treinamento empresarial pode ser desenvolvido junto aos empregados no próprio local de trabalho (interno) ou fora dele (externo).

O treinamento interno: ocorre nas próprias instalações da empresa, em situações normais de trabalho, com ferramentas, máquinas, documentos e outros

[42]BRANDÃO, Aline (2006) Treinamento versus Educação Continuada**. Revista TI.** Acesso em 15 out. 2009**.**

materiais que o treinando irá utilizar em suas atividades laborais cotidianas. O treinamento interno costuma ser muito utilizado no ensino profissionalizante.

O treinamento externo: ocorre fora do local e das situações normais de trabalho, o que significa dizer que o treinando não conta como um trabalhador diretamente produtivo durante o período de treinamento, isto e mais o fato de que muitos empresários encaram treinamento como despesa (e não como investimento), torna esta modalidade menos atraente para pequenas e médias empresas.

O treinamento Físico, muito utilizado pelas instituições militares, passou a ser incorporado nos últimos anos na busca do bem estar físico, mental e estético.

O treinamento físico concentra-se em objetivos mecânicos: programas de treinamento nesta área desenvolvem habilidades ou músculos específicos, freqüentemente visando atingir um máximo num determinado espaço de tempo. Alguns programas de treinamento físico visam incrementar a aptidão física geral e combater o sedentarismo.

No uso militar, treinamento significa obter a capacidade de realizar e sobreviver em combate, e aprender as muitas habilidades necessárias em tempos de guerra. Isto inclui o uso de várias armas, técnicas de sobrevivência e como sobreviver à captura pelo inimigo, entre outros.

Por razões psicológicas ou fisiológicas, as pessoas podem optar por treinar técnicas de relaxamento ou de treinamento autógeno, com o objetivo de aumentar sua capacidade de relaxar ou de lidar com o estresse.

O treinamento religioso é a proposta da assimilação das doutrinas e dogmas religiosos, na busca espiritual e pode significar purificar a mente, coração, entendimento e ações para atingir objetivos espirituais tais como a proximidade com Deus ou a libertação do sofrimento. Entre os exemplos, esta o treinamento espiritual institucionalizado do budismo, Seicho-No-Ie ou o discipulado cristão.

O treinamento científico experimental é aquele onde os pesquisadores têm desenvolvido métodos de treinamento para dispositivos de inteligência artificial, algoritmos evolutivos, incluindo programação genética e outros métodos de aprendizagem de máquina, usam um sistema de retroalimentação baseado em “função de aptidão” para permitir que programas de computador determinem quão bem uma entidade realiza uma tarefa. O método constrói uma série de programas, conhecidos como uma “população” de programas, e então testam – nos automaticamente para “aptidão”, observando quão bem realizam a tarefa pretendida.

O sistema automaticamente gera novos programas baseados nos membros de melhor desempenho na população. Estes novos membros substituem programas que tiveram desempenho pior. O procedimento é repetido até que se obtenha um desempenho ótimo.[43]

Outro exemplo é a robótica, onde os sistemas podem continuar em execução em tempo real, depois de um treinamento inicial, permitindo que robots adaptem-se às novas situações e mudanças em si mesmas, como, por exemplo, devido ao desgaste ou dano. Pesquisadores também têm desenvolvido robots que podem imitar comportamentos humanos simples como ponto de partida para treinamento.

Constatamos que o Treinamento é “um conjunto de atividades programadas e aplicadas por estratégias de condicionamento e reforço, onde os conteúdos significativos predeterminados são transmitidos por meio de instruções programadas, em métodos instrucionais, objetivando moldar e condicionar as reações do aprendiz”.[44]

O treinamento não demanda grande raciocínio, utiliza reflexos condicionados por atitudes repetitivas que são padronizadas a partir das necessidades de efetivação de melhorias a serem implantadas ou correções de processos no sentido de viabilizá-los.

Para o desenvolvimento do treinamento, existe método que se constitui em um conjunto de técnicas que regulam as ações voltadas para o processo de formação e a técnica de capacitação, que é um procedimento didático empregado pelo instrutor, cuja finalidade é contribuir para a realização de parte da aprendizagem do treinando que se propõe o método.

Existem diversas formas de categorizar os métodos e as técnicas utilizadas em treinamentos, descreveremos a classificação de URIS[45]. A classificação aborda quatro grandes grupos metodológicos, sendo que cada um comporta uma variedade de técnicas:

Método prático - É o método no qual o indivíduo aprende com a experiência que vai adquirindo ao longo do tempo com a prática, ou seja, aprende fazendo. É considerado um dos métodos mais antigos do mundo e a sua maior vantagem está na obtenção de resultados em curto prazo, pois não há um espaço de tempo entre a

---

[43]BANSHAF, Wolgarg; FRANCONE, Frank D**. Programa de Genética**: uma Introdução, 1998.
[44]VILLARDI, Raquel; OLIVEIRA, Eloiza**. Tecnologia na Educação:** uma perspectiva sócio-interacionista. Rio de Janeiro: Dunya, 2005.
[45]URIS, A**. A formação de dirigentes.** São Paulo: Ibrasa, 1966.

produção e a aprendizagem, podendo avaliar o desempenho do aprendiz quase que imediatamente. Entretanto, este método influencia diretamente no comportamento do indivíduo, limitando a sua criatividade e fazendo-o acreditar que aquela é a única forma correta de ação. As técnicas utilizadas são:

Entrevistas: É uma técnica que possibilita a aquisição de informações sobre o aprendizado do treinando através de uma conversa com um profissional da área, ocorrendo à obtenção de uma visão prática dos conteúdos aprendidos.

Estágios: É uma técnica que possibilita o treinando aplicar a seu aprendizado teórico através da prática em uma instituição.

Método Conceitual - É o método de aprender pela teoria, ou seja, adquirir conhecimento através de novos conceitos. É considerado o principal instrumento de educação, pois estimula o senso crítico e a criatividade do treinando. Todavia, não garante a transferência da aprendizagem para a situação da realidade, pois não afeta o comportamento, limitando-se a opiniões ou a adesão a raciocínios lógicos. São utilizadas as seguintes técnicas:

Debates: É uma técnica verbal em que um determinado assunto ou tema será discutido por dois ou mais grupos com diferentes pontos de vista. Geralmente o debate termina com o predomínio de alguns pontos de vista, complementando e ampliando o tema discutido em forma de conclusões.

Explanação do instrutor: É uma técnica que usa o instrutor como veículo principal para repassar o conhecimento, com a predominância da palavra oral.

Explanação dos alunos: É a técnica em que o treinando realiza uma exposição verbal, apresentando suas contribuições sobre o tema. A habilidade do apresentador também influencia no sucesso desta técnica.

Material impresso: É a técnica que utiliza apostilas, livros e textos para repassar novos conceitos aos treinandos. A qualidade de impressão e a linguagem usada influenciam na motivação dos treinandos e respectivamente no sucesso desta técnica.

Painéis: Consiste na discussão entre especialistas perante um auditório, tratando um determinado assunto sob diferentes pontos de vista e confrontando-os entre si. Logo em seguida, a platéia encaminha as perguntas. O objetivo desta técnica é gerar polêmica.

Método Simulado - É o método de aprendizagem por imitação da realidade. Funciona como uma vivência simulada dos conceitos e teorias, é o mais adequado

para desenvolver as habilidades manuais, verbais e de relacionamento dos treinandos. As técnicas mais utilizadas são:

Jogos e exercícios: é uma técnica que utiliza jogos e exercícios dinâmicos destinados a tornar o aprendizado mais atraente e menos desgastante possível. Entretanto, a utilização de tais recursos poderá desviar a atenção dos treinandos do verdadeiro objetivo da técnica, que é a potencialização de alguma habilidade ou aquisição de conhecimentos através de um conceito.

Dramatizações: É a técnica de simulação mais econômica, pois não envolve o uso de recursos computacionais ou de maquinário. Consiste no emprego de atores previamente treinados com a finalidade de repassar o complemento ou a fixação de conceitos, através de representações dramatizadas ou teatralizadas.

Jogos de Empresas**:** É uma poderosa técnica de ensino de habilidades empresariais, permitindo aproximar-se da situação real através de sua competitividade, regras bem definidas, conflitos e envolvimento.

Estudos de caso: São discussões organizadas e sistematizadas de casos tomados na vida real no intuito de que o treinando possa identificar os objetivos da ação realizada e que sugira várias soluções alternativas em relação ao caso apresentado.

Método Comportamental - É o método relacionado à mudança de comportamento do indivíduo em relação ao trabalho, tendo como objetivo não só alcançar as instâncias racionais das pessoas, mas especialmente sua emoção. As técnicas utilizadas são:

Dinâmica de grupo: É uma técnica de grupo que trabalha basicamente com aspectos comportamentais, atinge as atitudes e amplia a autopercepção e a sensibilidade dos treinandos.

Vivências: É uma técnica de grupo em que o treinando experimenta situações sugeridas pelo instrutor. Tem como objetivo aprender a desenvolver as suas habilidades, ajudar os colegas e reconhecer deficiências e processos de aceitação de si mesmo e dos outros.

Autoanálise: É a técnica que através do autoconhecimento analisa os aspectos comportamentais. O recurso mais apropriado para a utilização desta técnica é a realimentação.

Na verdade não podemos afirmar que um determinado método exclusivo é o melhor ou que satisfaça todos os objetivos de um programa de treinamento.

2.2.2 Aprimoramento

O termo aprimoramento vem do latim e significa tornar “primo”, isto é, com qualidade superior, próximo à perfeição, excelência.

O aprimoramento não é necessariamente a continuidade da formação acadêmica, ele pode ser traduzido como a constante busca de conhecimento para o melhor desempenho profissional e pessoal.

Os programas de aprimoramento são utilizados em todas as áreas profissionais, com o objetivo de alcançar a excelência dos processos de atuação desenvolvidos em cada uma delas.

Encontramos também programas de aprimoramento realizados por instituições de ensino nos moldes de residência, atribuindo o título de especialista por área de atuação.

Outra modalidade considerada aprimoramento profissional é a de “*trainee*”[46] muito utilizada nas grandes empresas que realizam seleções de jovens talentos como funcionários recém-formados ou nos últimos anos de ensino superior,nos primeiros estágios da carreira, que é treinado enquanto trabalha.Em geral, a média de idade dos trainees exigida pelas empresas varia entre 22 a 30 anos. O trainee não é um estagiário. Ele é um funcionário que participa de um programa estruturado de treinamento e desenvolvimento para que, em um curto espaço de tempo, possa assumir uma posição gerencial. O conceito de trainee inclui a experiência de relacionamento com todos os setores da empresa, compreender e interagir com a cultura da organização, além de aprender conceitos e linguagem profissional e aprofundar seu conhecimento sobre o negócio.

O Estado também promove programas de aprimoramento para as suas políticas institucionais. Programas são implementados para dinamizar o levantamento de dados, a vigilância operacional de vários setores vitais da economia, saúde, educação, transporte entre outros.

Aprimorar conhecimentos é manter-se atualizado, é entrar em contato com novas tecnologias, é revigorar o modo de agir e pensar sobre o fazer.

---

[46] MENEZES, Ebenezer Takuno de; SANTOS, Thais Helena dos."Trainee" (verbete). ***Dicionário Interativo da Educação Brasileira****.* EducaBrasil. São Paulo: Midiamix Editora, 2002.

O momento exige que atuação profissional seja renovada constantemente para conseguir atender, a medida do possível aos desafios do enorme volume de informações que diariamente estamos submetidos.

Em todas as áreas de atuação as mudanças se apresentam muito rápidas e os profissionais não conseguem imprimir o mesmo ritmo que as inovações imprimem, necessitando que medidas de ajustes sejam tomadas e uma delas é o aprimoramento.

O investimento em aprimoramento dos profissionais com certeza traduzirá lucros em todos os sentidos, tanto financeiros quanto na qualidade da produção, dos serviços prestados, do produto final e principalmente nas pessoas que estarão elevando sua autoestima.

Cabe enfatizar que o aprimoramento não pode ser imposto, pois se traduz pela procura da melhoria naquilo que é importante para o indivíduo no que se refere às aspirações profissionais e pessoais.

Algumas áreas ao implantarem aprimoramento profissional podem claramente identificar mudanças significativas no modo de execução de suas práticas. Na esfera social, observamos que os profissionais estimulados a se aprimorarem, demonstram boa vontade e colocam em execução seus novos conhecimentos traduzindo muitas vezes o ganho educativo que o processo causou.

A nova forma de fazer apresenta as modificações e ou transformações provocadas pela incorporação e decodificação dos conteúdos apreendidos, caracterizando Educação, que segundo Villardi e Oliveira, “só se efetiva quando é possível aprender,quando o próprio sujeito se torna capaz de construir e reconstruir modelos, com os quais ele consiga atribuir sentido às informações que recebe.”[47]

2.2.3 Educação

De acordo com a Lei nº 9394/1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, em seu título I, da Educação. Artigo 1º “A educação abrange os processos formativos que se desenvolvem na vida familiar, na convivência humana, no trabalho, nas instituições de ensino, pesquisa, nos movimentos sociais e organizações da sociedade civil e nas manifestações culturais”.

[47] VILLARDI, Raquel; OLIVEIRA, Eloiza. **Tecnologia na Educação: uma perspectiva interacionista.** Rio de Janeiro: Dunya, 2005.

E ainda disciplina a educação escolar para ser desenvolvida por meio do ensino, em instituições próprias, vinculada ao mundo do trabalho e a pratica social.

A educação deve ser um processo social, numa visão ampla e dinâmica que inclui conceitos de pratica social e mundo do trabalho.

Entendemos que a nova conceituação se reportou ao artigo 205 da Constituição Federal que diz: “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, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.”

As exigências do mundo globalizado imprimem a necessidade de formação de mão-de-obra qualificada, portanto a educação precisa preparar o indivíduo não apenas com o domínio tecnológico, mais com capacidades que possam habilitá-lo ao enfrentamento das mudanças.

Assim, o homem contemporâneo necessita aprender como arcar com as expectativas do mundo ao seu redor, para exercer sua cidadania.

E, como afirma Villardi, “enquanto no ensino se transmite informação, na educação se convive para propiciar a interação, e, por meio dela, as trocas de significação, o respeito ao outro, o conhecimento[48].”

Hoje, o conhecimento está pautado na ação, que se manifesta no saber fazer. São compreensões das coisas que interiorizamos e que muitas vezes nem sequer estamos conscientes de ter aprendido. Neste caso, “o conhecimento não precede a ação, mas está tacitamente encarnado nela, e por isso, é um conhecimento na ação[49].”

A educação deve favorecer o desenvolvimento de habilidades e competências específicas em cada campo do saber para atender as necessidades que se nos apresentam diversos campos do fazer.

Na atualidade algumas habilidades fazem falta, como a espacial e a intrapessoal – a capacidade que cada um tem de conhecer a si mesmo, fundamental hoje. Ela não era importante no passado porque apenas repetíamos o comportamento dos nossos pais. Agora, necessitamos tomar decisões sobre onde

[48]VILLARDI, Raquel; OLIVEIRA, Eloiza. **Tecnologia na Educação:** uma perspectiva interacionista. Rio de Janeiro: Dunya, 2005.
[49]PAIVA, Edil de (Org.). **Pesquisando a formação de professores.** Rio de Janeiro: DP&A.2003.

morar, que carreira seguir e se é hora de casar e de ter uma família. E quem não tem o entendimento de si mesmo comete um erro atrás do outro.

O desafio do mundo de hoje em relação à Educação é que estamos vivendo três poderosas revoluções. Uma delas é a globalização. As pessoas trabalham em empresas multinacionais e mudam de país, o que é bem diferente de quando as populações não tinham contato umas com as outras. A segunda é a biológica. Todos os dias, o conhecimento científico se aprimora e isso afeta a maneira de ensinar e aprender. O cérebro das crianças poderá ser fotografado no momento em que estiver funcionando, permitindo detectar onde estão os pontos fortes e fracos e a melhor forma de aprender. A terceira é a digital, que envolve realidade virtual, programas de mensagens instantâneas e redes sociais.[50]

A Educação constantemente tem que enfrentar desafios, os atuais vão interferir na forma de pensar o futuro da educação e conseqüentemente o mundo do trabalho.

2.3 **As exigências do mundo do trabalho**

O desenvolvimento econômico e social contemporâneo sustenta-se no trabalho que é levado adiante por mulheres e homens e que, por sua vez, o trabalho é um componente primordial do projeto de vida das pessoas, de sua autoafirmação e da inclusão social.

Um desenvolvimento econômico sustentável requer a melhoria continuada da produtividade e a competitividade, e um desenvolvimento social equitativo é aquele que procura o acesso e o uso igualitário dos recursos e benefícios para todos os integrantes da sociedade, com independência do sexo, suas características físicas, culturais, idade, lugar de residência, etc.

Por sua vez, para enfrentar as mudanças constantes nos conteúdos e a forma de fazer as coisas, as pessoas têm que conhecer a si mesmas e a realidade na que estão inseridas, reconhecer e valorar as próprias capacidades e limitações e fazê-lo em relação com as exigências, características e perspectivas que lhes indica o trabalho e a organização social contemporânea.

---

[50]GARDNER, Howard**. A teoria das inteligências múltiplas**. Ed. Artmed.

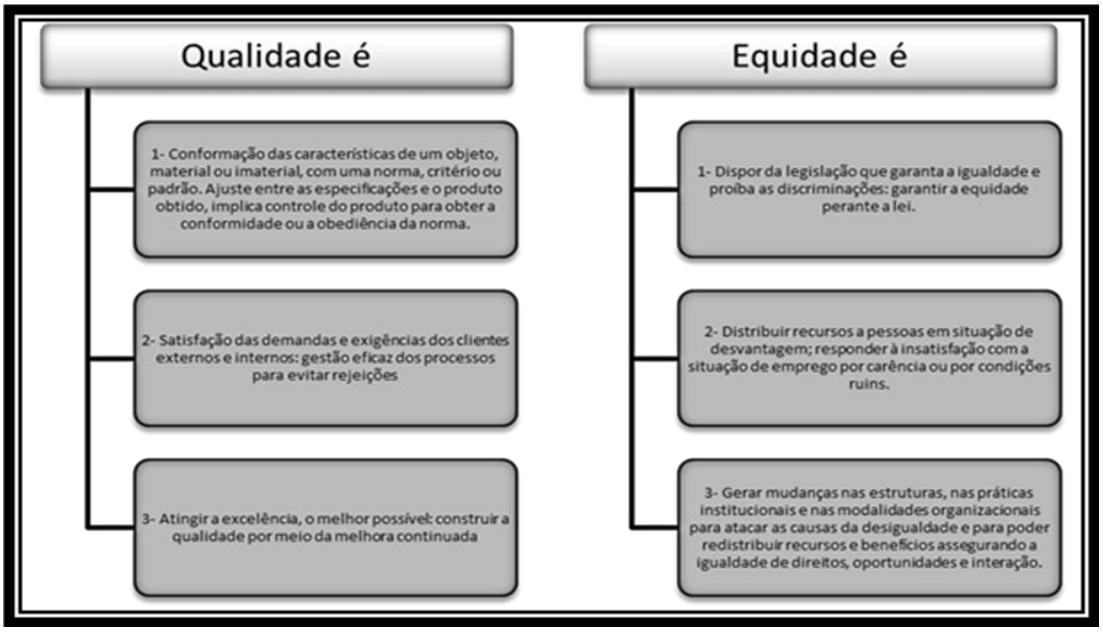
Isto estabelece a focalização no fortalecimento da empregabilidade, entendendo-a como:

> *Competências e qualificações transferíveis que reforçam a capacidade das pessoas para aproveitar as oportunidades de educação e formação que se lhes apresenta para achar e conservar um trabalho decente, progredir na empresa ou mudar de emprego e à evolução das tecnologias e das condições do mercado de trabalho*[51]*."*

A implantação de novas estratégias para a criação de emprego mantém conexão com a qualidade das respostas e intervenções no sistema econômico e produtivo. A meta de trabalho decente para todos, determina a necessidade de garantir a não discriminação no acesso e na permanência do emprego, bem como a igualdade de oportunidades e tratamento. Por isso, uma primeira geração de respostas a esse desafio centrou-se na melhora da qualidade e a equidade, como objetivos em si próprios e inclusive por separado. Essa busca foi impulsionando a evolução dos dois conceitos.[52]

Esta evolução não foi linear porque se foi adaptando às mudanças econômicas e sociais dos diferentes contextos, processando as conquistas e as lições aprendidas. Porém, um exercício de sistematização permite distinguir três momentos na conceituação das duas dimensões de acordo com a figura abaixo:

Quadro 1 – Diferenciação entre qualidade e equidade



[51] OIT, Recomendação nº 195, artigo 2,d.
[52] OIT, Cinterfor. Qualidade, pertinência e equidade. Um enfoque integrado na formação profissional.Montevideo, 2006.

A comparação demonstra que esses três momentos correspondem a posições teóricas e estratégicas semelhantes e que os objetivos de cada um não são excludentes, mas complementares. Isso leva à construção de uma focalização de qualidade e de equidade como dimensões interdependentes que têm a dupla pertinência – com o entorno produtivo e social e com a população destinatária – como condição de existência e conformam os aspectos legais ou normativos, a atenção e satisfação das necessidades específicas dos sujeitos de atenção e a criação de novas atitudes e conhecimentos para uma melhora continuada.

A aplicação dessa concepção para a formação profissional leva a considerar que uma política de formação de qualidade, pertinente e equitativa é aquela que: 1- cumpre os requisitos e processos mínimos consistentes com seus objetivos e para conseguir bons resultados. Possui equipes de professores, infraestrutura, desenvolvimentos curriculares e as estratégias pedagógicas necessárias para prestar uma oferta de qualidade para todos, e garante que em todas as dimensões não existe qualquer discriminação explícita ou de barreiras que impeçam ou dificultem o acesso dos diferentes sujeitos da atenção; 2- tem capacidade de adaptar suas respostas pedagógicas e a tecnologia educacional às necessidades, expectativas e requerimentos do sistema produtivo e daqueles que produzem, contribuindo para a melhora da produtividade e a competitividade, bem como para reduzir as disparidades sociais, setoriais e territoriais; 3 – possibilita as mudanças, acrescenta as oportunidades criando novos conhecimentos e atitudes e fortalecendo o fato de aprender a aprender e a desaprender. Direciona o conhecimento em função da geração de novas competências institucionais e individuais para a inovação, a melhora da competitividade de empresas e setores e da empregabilidade e a participação cidadã de homens e mulheres.

No novo paradigma de emprego e formação, a orientação profissional contribui, de forma fundamental, para a identificação e o desenvolvimento de capacidades e aptidões dos sujeitos para que se informe sobre as demandas e potencialidades do mercado de trabalho, refletem a respeito de suas próprias competências e limitações e como transformá-las em fortalezas ou fraquezas para acrescentar sua empregabilidade.

A orientação profissional constitui um componente fundamental do processo de ensino-aprendizagem, responsável em fortalecer as pessoas como indivíduos ativos, capazes de desenhar e dirigir seu próprio projeto formativo e ocupacional e,

por esse meio, de responder, com maiores possibilidades de sucesso, à atual realidade do emprego.

A Organização Internacional do Trabalho estabelece que a Orientação Profissional (OP) deve ser transmitida ao longo de toda a vida das pessoas e, entre outros conteúdos, deve.

> *"oferecer informação e orientação em assuntos de capacidade empresarial, fomentar as competências empresariais e sensibilizar educadores e instrutores com respeito ao importante papel que desempenham as empresas, entre outros, no que tange ao crescimento e à criação de empregos decentes; promover e facilitar o uso das tecnologias da informação e a comunicação"*[53]

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho, a orientação profissional deve fazer parte da educação básica, e para cumprir essa nova função, se faz necessário, insumos de um sistema de informação concernente à demanda, às tendências em assuntos de emprego, tecnologia, desenvolvimento local entre outros.

O mundo atual exige metodologias de orientação para fortalecer as pessoas no desenvolvimento de competências transversais de empregabilidade e cidadania, guiá-las no desenho e o desenrolar de sua trajetória profissional, facilitar o acesso à informação atualizada sobre a oferta formativa e sobre as respostas que a formação presta aos diversos requerimentos de competências pessoais, de especialização, atualização.

Na última década, as entidades de formação profissional em conjunto com o Ministério do Trabalho têm acrescentado, de forma sustentada, a oferta de orientação profissional mediante tecnologias de informação e comunicação. Trata-se de um processo em desenvolvimento que responde a uma lógica incremental e com diversos níveis de madureza, no interior dos serviços específicos oferecidos.

O avanço é paulatino não apenas como uma instância de informação prévia à eleição vocacional, mas como uma ferramenta para dotar as pessoas com competências e recursos para dar um melhor tratamento e de forma mais autônoma ao seu itinerário de trabalho, acrescentar suas oportunidades de inserção ou melhorar sua situação profissional.

Nas áreas da educação e da saúde as exigências para o trabalho demandam cada vez mais o investimento em atualizações das referidas práticas, bem como novos conhecimentos e a inserção digital com as tecnologias de

---

[53]OIT. Recomendação nº 195, artigo 2. 1º de junho de 2004, 92ª Reunião Anual da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho.

informação e comunicação se tornam imprescindíveis para fixação dos profissionais que atuam nessas áreas.

As questões de gênero também se apresentam como marco nas exigências do mundo do trabalho. Ainda há o predomínio dos homens nos melhores cargos, porém as mulheres estão se especializando, estudando mais e inovando com inserção em postos de trabalho antes só ocupados por homens, ganhando respeito e visibilidade em nossa sociedade.

A velocidade das inovações tecnológicas demanda uma corrida a novas informações, a atualizações técnicas, ao conhecimento de novas línguas, a filiação a entidades de proteção profissional, ao consumidor.

Importante salientar que a busca por novas informações muitas vezes se torna impossível porque nossa população não dispõe de condições econômicas, acesso aos meios de veiculação, falta incentivo por parte de muitos empregadores e políticas públicas efetivas.

Um ponto importante para análise é o âmbito cultural no qual estamos hoje submersos que é o apogeu tecnológico com sua difusão em massa da informática, a telemática e a mídia audiovisual que habilitam novos canais de comunicação (redes) e imensas fontes de informação; potentes instrumentos para o processamento da informação; novos valores e códigos de comportamento social; novos símbolos, estruturas expositivas e formas de organizar a informação; dinheiro eletrônico. É nessa cultura tecnológica que se vai configurando a nossa visão do mundo, nosso comportamento, que é bem diferente do que tinham os nossos pais e avós.

Essa nova cultura modifica o que aprender e como aprender e, consequentemente a organização da formação. A informação é desmedida, díspar e só pode se transformar em conhecimento ao contextualizá-la. Para fazê-lo as pessoas necessitam não apenas das competências básicas de leitura e escrita digital, mas também de conhecimento de inglês; capacidade para localizar e compreender de forma crítica os dados da realidade que lhe chegam de inúmeras fontes, para elaborar critérios de seleção e para tomar decisões.

As exigências para o mundo do trabalho no século XXI apontam para o estabelecimento de estratégias de formação permanente, considerando principalmente as novas tecnologias de informação.

3 A FORMAÇÃO NA ÁREA DA SAÚDE

O trabalho em saúde se caracteriza pelas incertezas decorrentes da indeterminação das demandas, pela descontinuidade e pela disponibilidade para atender a todos os casos, inclusive aqueles excepcionais. Ele guarda algumas especificidades que o impedem de seguir uma lógica rígida, como a racionalidade dos critérios da produção material, sendo difícil sua normalização técnica e a avaliação de sua produtividade.

No entanto, a educação vem formando profissionais para atuar na saúde sem que exista um diagnóstico preciso em relação às necessidades desse setor, o que ocasiona um descompasso entre as ações educacionais e as necessidades dos serviços de saúde, descompasso que obriga o setor saúde a assumir a responsabilidade e a intensificar iniciativas para preparar seus quadros nos próprios locais de trabalho, em particular os de nível médio, seja pela via do ensino supletivo, seja por meio de reciclagens e de treinamentos informais, na medida da incorporação desses profissionais à rede prestadora de serviços.

Desse modo, para intervir na realidade, é necessário que os setores da educação e da saúde estabeleçam uma estreita e permanente parceria institucional, objetivando desenvolver ações conjuntas e articuladas para a elaboração e a construção de uma proposta educacional que conjugue os conhecimentos produzidos e acumulados pelas duas áreas.

É preciso, portanto, construir um processo educacional que articule a formação profissional com as necessidades e as demandas da sociedade, como estratégia eficaz para o desenvolvimento econômico, social e cultural dessa mesma sociedade, na perspectiva de possibilitar ao indivíduo o exercício eficiente de seu trabalho, a participação consciente e crítica no mundo do trabalho e na esfera social, além de sua efetiva auto - realização.

As modificações decorrentes do intenso processo de mudança experimentado pelos sistemas de saúde em todo mundo ocidental, principalmente a partir dos anos 80 do século passado, incidiram fortemente sobre a área de Recursos Humanos, impondo-lhe transformações importantes tais como: novas formas de contratação, novas funções e áreas de competência, mudanças na organização do trabalho e na conformação das equipes de saúde, mudanças nos sistemas de incentivo, e ênfase no desempenho e avaliação. Ao mesmo tempo, houve importante competição institucional, objetivando a

necessidade de aprimorar as funções de regulação dos processos de desenvolvimento de recursos humanos.

A mudança tecnológica colocou certa tensão no sistema educacional. Na tentativa de manter o passo com a explosão da informação associada à revolução tecnológica, os educadores tiveram que dedicar mais tempo e energia para transferir a informação, deixando pouco tempo para ajudar os principiantes a usar a informação.

Para a área da saúde, a formação não apenas gera profissionais que possam ser absorvidos pelos postos de trabalho do setor. O trabalho em saúde é um trabalho de escuta, em que a interação entre profissional de saúde e usuário é determinante da qualidade da resposta assistencial A incorporação de novidade tecnológica é premente e constante, e novos processos decisórios repercutem na concretização da responsabilidade tecnocientífica, social e ética do cuidado, do tratamento ou do acompanhamento em saúde.

A preocupação com o preparo de recursos humanos levou o Ministério da Saúde do Brasil a traçar estratégias de ação para capacitação de profissionais de saúde.

3.1 **A proposta Oficial do Ministério da Saúde – Educação Permanente**

> *Em fevereiro de 2004, o Ministério da Saúde, por meio da Portaria GM/MS nº. 198 instituiu a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde como estratégia do Sistema Único de Saúde para a formação e o desenvolvimento de trabalhadores para o setor, sinalizando um ponto de inflexão na concepção, organização e forma de atuação dos Pólos, concebidos como espaços de articulação de uma ou mais instituições voltadas para a formação e educação permanente de recursos humanos na saúde, vinculadas às universidades ou instituições isoladas de educação superior que se consorciam ou celebram convênios com a Secretaria Estadual de Saúde e/ou Secretaria Municipal de Saúde para implementar programas destinados ao pessoal envolvido na prestação de serviços em saúde da família. (CAMPOS et al, 2006, p. 41)*

A mudança proposta pela nova legislação teve como base de sustentação uma leitura crítica dos diversos programas e iniciativas existentes de capacitação e formação de recursos humanos na Saúde (exemplos: Larga Escala e PROFAE)[54]. De acordo com essa leitura, tais programas e iniciativas de forma desarticulada ou fragmentada correspondiam a orientações conceituais bastante heterogêneas. Embora houvesse o reconhecimento de diversos aspectos positivos associados ao

[54]O Projeto Larga escala surgiu de um acordo inter-ministerial, entre o Ministério da Saúde, Ministério da Previdência e Assistência Social e Ministério da Educação, por Portaria de 11/03/1980, onde trata-se de formação em Larga escala de pessoal de nível médio. PROFAE – Projeto de profissionalização dos trabalhadores da área de enfermagem, aproximadamente 225.000 profissionais classificados como de nível médio, atuando como atendentes de enfermagem.

desenvolvimento desses programas e iniciativas, entende-se que eles tiveram limitada a capacidade de produzir impacto sobre as instituições formadoras e de promover mudanças nas práticas dominantes no sistema de saúde.

A instituição da Política Nacional de Educação Permanente em Saúde, aprovada pelo Conselho Nacional de Saúde, em 4 de setembro de 2003, e pactuada na Comissão Intergestora Tripartite, em 18 de setembro de 2003, correspondeu, assim, a uma tentativa de se criar uma política de educação permanente no âmbito do SUS que não apenas integrasse todas as iniciativas existentes, mas se construísse, ela própria, o eixo transformador do sistema no que diz respeito à articulação entre Educação e Saúde. Para essa finalidade, dois aspectos são de fundamental importância: o conceito de educação permanente em saúde e o novo papel conferido aos pólos para efetivação da Política.

A Educação Permanente em Saúde (EPS), tal como concebida pelos gestores do MS, utiliza como pressuposto pedagógico a noção de aprendizagem significativa, que vincula o aprendizado a elementos que façam sentido para os sujeitos envolvidos, de modo que os processos de capacitação sejam estruturados a partir da problematização dos processos de trabalho. Dessa forma, a educação permanente é entendida como aprendizagem no trabalho, onde o aprender e o ensinar se incorporam ao cotidiano das organizações e ao trabalho.

O objetivo central dessa proposta é a transformação das práticas profissionais e da própria organização do trabalho, tomando como referência as necessidades de saúde das pessoas e das populações, da gestão setorial e do controle social em saúde. Sublinha-se, nesta concepção, que a atualização técnico-científica é apenas um dos aspectos de transformação das práticas e não seu foco central, em contraposição ao conceito de “educação continuada”, em que o conhecimento preside e define as práticas.

Isso significa romper com a lógica centralizada e descendente da oferta de cursos padronizados, com carga horária, conteúdo e dinâmica, definidos centralmente, propiciando as seguintes transformações: democratização institucional, desenvolvimento da capacidade de aprendizagem, desenvolvimento de capacidades docentes e de enfrentamento criativo das situações de trabalho, trabalho em equipes matriciais, melhora permanente da qualidade do cuidado à saúde, e constituição de práticas técnicas críticas, éticas e humanísticas.

A proposta da Educação Permanente em Saúde requer o desenvolvimento de ações em diversos âmbitos: da formação técnica, de graduação e de pós-graduação; da organização do trabalho; da interação com as redes de gestão e de serviços de saúde; e do controle social nesse setor.

Para conduzir a gestão dessa multiplicidade de ações no plano local e regional, foram criadas instâncias de articulação entre instituições formadoras, gestores do SUS, serviços, instâncias do controle social e representações estudantis. Essas instâncias de articulação são entendidas como espaços para o estabelecimento do diálogo e da negociação entre as ações e os serviços do SUS e as instituições formadoras, e como lócus para a identificação de necessidades e a construção de estratégias e políticas no campo da formação e do desenvolvimento.

O segundo aspecto fundamental da Política Nacional de Educação Permanente em Saúde – os Pólos de Educação Permanente em Saúde para o SUS, concebidos como instâncias de articulação interinstitucional e loco - regional, que devem funcionar como Rodas para a Gestão da educação Permanente em Saúde, com as funções de (Portaria GM/MS, 198):

1. Identificar necessidades de formação e de desenvolvimento dos trabalhadores de saúde e construir estratégias e processos que qualifiquem a atenção e a gestão em saúde e fortaleçam o controle social no setor, na perspectiva de produzir impacto positivo sobre a saúde individual e coletiva;
2. Mobilizar a formação de gestores de sistemas, ações e serviços para a integração da rede de atenção como cadeia de cuidados progressivos à saúde (rede única de atenção intercomplementar e de acesso ao conjunto das necessidades de saúde individuais e coletivas);
3. Propor políticas e estabelecer negociações interinstitucionais e intersetoriais orientadas pelas necessidades de formação e de desenvolvimento e pelos princípios e diretrizes do SUS, não substituindo quaisquer fóruns de formulação e decisão sobre as políticas de organização da atenção à saúde;
4. Articular e estimular a transformação das práticas de saúde e de educação na Saúde no conjunto do SUS e das instituições de ensino, tendo em vista a implementação das diretrizes curriculares nacionais para o conjunto dos cursos da área da saúde e a transformação de toda a rede de serviços e de gestão em rede-escola;

5. Formular políticas de formação e desenvolvimento de formadores e de formuladores de políticas, fortalecendo a capacidade docente e a capacidade de gestão do SUS em cada base locorregional;
6. Estabelecer a pactuação e a negociação permanente entre os atores das ações e serviços dos SUS, docentes e estudantes da área da Saúde;
7. Estabelecer relações cooperativas com as outras articulações loco - regionais nos estados e no País. (BRASIL, 2004).

Dessa forma, a proposta é que os Pólos de Educação Permanente em Saúde para o SUS configurem espaços de formulação de políticas e de negociações orientadas pelas necessidades de formação e desenvolvimento de profissionais de saúde pelos princípios e diretrizes do SUS. Trata-se, portanto, de lugar de debate e decisão política e não o lugar executivo de implementação das ações.

Um ponto a ser destacado refere-se à relação entre ensino e serviço: a pactuação nos pólos não superou as dicotomias antigas, reproduzindo preconceitos consolidados historicamente, tanto nos serviços de saúde como nas instituições de ensino. Tal fato pode ser reafirmado, entre outros, pela falta de consenso no que se refere à abordagem pedagógica dos processos de educação permanente.

De acordo com Campos[55], as dimensões relativas a políticas de caráter universal e prioridades da Política Nacional de Saúde já pactuadas devem ser articuladas envolvendo atores estratégicos da saúde e da Educação via consolidação de redes de conhecimento, para multiplicação e disseminação de expertises capazes de valorizar e qualificar o trabalho e o trabalhador da saúde.

3.2 **Educação Continuada e Educação Permanente : discutindo conceitos**

A Educação continuada é componente essencial dos programas de formação e desenvolvimento de recursos humanos das instituições. Sendo o capital humano o elemento mais importante no funcionamento de qualquer empresa, grande ou pequena, pública ou privada, ele deve ser objeto de análises permanentes e de adequação de

[55]CAMPOS, Francisco Eduardo et al.Os desafios atuais para a educação permanente no SUS**. Cadernos RH Saúde**, p. 41-45.

funções para melhorar a eficiência do trabalho, a competência profissional e o nível de satisfação do pessoal.[56]

De acordo com a Organização Pan-americana da Saúde (OPAS)[57],educação continuada é um processo dinâmico de ensino aprendizagem, ativo e permanente, destinado a atualizar e melhorar a capacitação de pessoas, ou grupos, face à evolução científico-tecnológica, às necessidades sociais e aos objetivos e metas institucionais.

OGUISSO relata que em 1982 a Organização Mundial de saúde (OMS) conceitua Educação Continuada como um processo que inclui as experiências posteriores ao adestramento inicial, que ajudam o pessoal a aprender competências importantes para o seu trabalho.

A educação continuada precisa ser considerada como parte de uma política global de qualificação dos trabalhadores de saúde, centrada nas necessidades de transformação da prática.

A Educação continuada se caracteriza por: ”alternativas educacionais mais centradas no desenvolvimento de grupos profissionais, seja através de cursos de caráter seriado, seja através de publicações específicas de um determinado campo” [58]

A Organização Mundial de Saúde entende que a educação continuada faz parte do desenvolvimento dos recursos humanos, num esforço sistemático de melhorar o funcionamento dos serviços por meio do desempenho do seu pessoal.

As ações dos programas de educação continuada devem estimular nos educandos o repensar sobre os valores profissionais, que resulte na melhoria do processo de cuidar. A educação continuada deve surgir como fator determinante para a mudança, proporcionando a aquisição de habilidades, autoconfiança, crescimento profissional e incentivo. É a educação que leva ao cuidar e o cuidar que leva à educação.

Atualmente, o Ministério da Saúde considera que alguns programas utilizados pelos Serviços de Educação Continuada (SEC) das instituições de saúde possuem limitada capacidade de produzir impacto sobre as instituições formadoras, no sentido de alimentar os processos de mudança, já que mantêm a lógica programática das

---

[56]SILVA, M.; CONCEIÇÃO, F.; LEITE, M. 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.

[57]OGUISSO T. A educação continuada como fator de mudanças: visão mundial**. Revista Nursing Brasil,** 2000.

[58]BOCKERS, V. M. S; SCHMIDT S. M. S; NIETSCHE E. A; Educação continuada: algumas considerações na história da educação e os reflexos na enfermagem. **Texto e Contexto Enfermagem**. Florianópolis, v. 12, jan/mar; 2003.

ações, não desafiando os distintos atores para uma postura de mudança e problematização de suas próprias práticas e do trabalho em equipe.[59]

Assim, para minimizar essas deficiências, propõe a implementação da Educação Permanente em Saúde, que tem por desafio constituir-se em: eixo transformador; estratégia mobilizadora de recursos e poderes; recurso estruturante do fortalecimento dos serviços de educação das Instituições de saúde.

A Educação Permanente é apresentada como

> *"estratégia de reestruturação dos serviços, a partir da análise dos determinantes sociais e econômicos mas,sobretudo, de valores e conceitos dos profissionais. Propõe transformar o profissional em sujeito, colocando-o no centro do processo ensino-aprendizagem"*[60]

A Educação Permanente em Saúde é uma nova estratégia para a formação e desenvolvimento das práticas educativas, devendo ser tomada como um recurso inovador para a gestão do trabalho, entendendo que o aprender e ensinar se incorporam ao cotidiano das organizações e ao trabalho.

Na proposta da Educação Permanente, a mudança das estratégias de organização e do exercício da atenção terá que ser construída na prática concreta das equipes. As demandas para capacitação não se definem somente a partir de uma lista de necessidades individuais de atualização, nem das orientações dos níveis centrais, mas prioritariamente a partir dos problemas que acontecem no dia-a-dia do trabalho referente à atenção à saúde e à organização do trabalho, considerando a necessidade de prestações e serviços relevantes e de qualidade.

O marco conceitual da Educação Permanente é o de aceitar que formação e desenvolvimento devem ser feitos de modo: descentralizado e transdisciplinar, de modo a propiciar a democratização institucional, o desenvolvimento da capacidade de aprendizagem, à melhoria permanente da qualidade do cuidado à saúde e a constituição de práticas técnicas críticas, éticas e humanísticas. Desse modo, transformar a formação e gestão da educação em saúde não pode ser considerado

---

[59] BRASIL,,,MS. .Secretaria de Gestão e Trabalho e Educação na Saúde. Política de educação e desenvolvimento para o SUS; Brasília: M.Saúde;2004,68p.série C.Projetos, Programas e Relatórios.

[60] MOTTA, J. I. J. et al. Educação Permanente em Saúde. **Revista Olho Mágico**. Londrina, PR, v. 9, n.1, p. 67-78, abr/jun, 2002.

questão simplesmente técnica, já que envolve mudanças nas relações, nos processos, nos atos de saúde e, principalmente, nas pessoas. (Brasil, 2004)[61]

A Educação Permanente em Saúde vem para aprimorar o método educacional em saúde, tendo o processo de trabalho como seu objeto de transformação, com o intuito de melhorar a qualidade dos serviços, visando alcançar equidade no cuidado, tornando-os mais qualificados para o atendimento das necessidades da população.

É entendida como uma atualização cotidiana das práticas, seguindo os novos aportes teóricos, metodológicos, científicos e tecnológicos disponíveis, contribuindo para a construção de relações e processos que emergem do interior das equipes, com seus agentes e práticas organizacionais, e incluem as práticas interinstitucionais e/ou intersetoriais.

Nesse contexto, a educação continuada pode configurar-se como um campo de captação e propagação de conhecimentos, práticas e reflexões sobre o processo de trabalho em saúde.

O Quadro 2 apresenta as principais diferenças entre Educação Continuada e Permanente, considerando os aspectos público alvo, inserção no mercado de trabalho, enfoque, objetivo principal, periodicidade, metodologia e resultados.

Aspectos	Educação Continuada	Educação Permanente
Público-alvo	Uniprofissional	**Multiprofissional**
Inserção no mercado de trabalho	Prática autônoma	**Prática institucionalizada**
Enfoque	Temas de especialidades	**Problemas de saúde**
Objetivo principal	Atualização técnico-científica	**Transformação das práticas técnicas e sociais**
Periodicidade	Esporádica	**Continua**
Metodologia	Pedagogia da transmissão	**Pedagogia centrada na resolução de problemas**
Resultados	**Apropriação**	**Mudança**

Quadro 2 Educação Continuada vs. Educação Permanente. FONTE: REBEN, 2004. Brasília[62]

[61] BRASIL. Ministério da Saúde.Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na 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. Série C. Projetos, Programas e Relatórios.

Na área da Saúde, evidencia-se o importante papel da educação continuada na mobilização das potencialidades dos trabalhadores, pois, ao resgatar uma concepção voltada para o desenvolvimento desses profissionais, permite melhor compreensão da experiência, da identidade e de seus saberes. [63]

A adoção da conceituação de educação continuada em nosso trabalho traduz à aplicabilidade mais apropriada a proposta do Conselho Federal de Enfermagem ao estabelecer um Programa de Aprimoramento Profissional para seus afiliados, uma vez que, atende apenas a uma categoria de profissional de saúde, com temas de especialidades voltados para a área de enfermagem, com objetivo de atualização técnico-científica, onde os profissionais buscam por si mesmos as oportunidades que lhes são oferecidas pelo órgão regulamentador, que assim estima contribuir na melhoria da prestação de assistência a saúde para a população brasileira.

3.3 **A Educação Continuada na Enfermagem**

Diante das novas exigências das organizações de saúde, a enfermagem enfrenta contínuas transformações, o que mostra que as pessoas precisam procurar a melhor forma de ampliar seus conhecimentos, e um dos caminhos é a educação e a aprendizagem contínuas.

O papel do processo educativo na enfermagem é a formação de trabalhadores com uma visão mais crítica e reflexiva de suas ações, a fim de que possam construir sua realidade, articulando teoria e prática.

Kurcgant[64] alerta para a tendência dos serviços de enfermagem buscar modelos de programas educativos, que, muitas vezes, são dissociados da realidade, que nem sempre alcançam os resultados esperados.

Observa-se que atualmente os programas de aperfeiçoamento visam a assegurar a eficiência e a atualização do funcionário, desenvolvendo-o para atividades específicas.

---

[62] MANCIA, J. R.; CABRAL, L. C.; KOERICH, M. S. Educação Permanente no contexto da enfermagem e na saúde. **Revista brasileira de enfermagem**. Brasília, v. 57, n.5, set/out. 2004.
[63] BEZERRA, A. L. Q. O contexto da educação continuada em enfermagem na visão dos gerentes de enfermagem e dos enfermeiros de educação continuada. **O Mundo da Saúde**. São Paulo, v. 24, n. 5, p. 352-356, set/out, 2000.
[64] KURCGANT, P. Educação continuada: caminho para a qualidade. **Revista Paulista de Enfermagem**, São Paulo, v. 16, n.1/3, p. 72-82.

Cadete e Villa[65] observaram que alguns enfermeiros têm buscado um fazer diferente, um fazer que leve o outro a pensar e procurar, por si mesmo, visualizar o que pode ser mudado. As ações de enfermagem indicam haver um trabalho educativo dentro de uma nova abordagem, assentada numa aprendizagem inovadora, que leve o educando a refletir nas suas próprias possibilidades. Para as autoras, a condução do processo ensino-aprendizagem sob essa ótica demanda tempo e experiência para que se possa consolidar a proposta. Contudo, apesar da nova visão de "como educar", os enfermeiros expressam a dificuldade em trabalhar de maneira diferente e reiteram a velha forma no fazer diário.

Ainda existe um grande campo a ser conquistado pelos serviços de educação continuada, porém o estímulo para essa conquista também deve vir dos profissionais de enfermagem que compõem a equipe de trabalho. A busca contínua por conhecimento, criatividade, pela capacidade de tomar as decisões certas e realizar as mudanças necessárias são algumas das atitudes que esperamos encontrar nos enfermeiros dos serviços.

A equipe de enfermagem deve ser considerada como sujeito da sua própria educação, não esquecendo que os enfermeiros do serviço de educação continuada devem estar capacitados para desempenhar o papel de educadores, tendo a consciência da realidade na qual estão inseridos, pois como afirma Freire: *"ninguém pode estar no mundo, com o mundo e com os outros de forma neutra*[66]*."*

O desenvolvimento das pessoas é um dos fatores que pode assegurar a qualidade do atendimento ao cliente e a sobrevivência da instituição neste cenário de mudanças e competitividade.

Para Boff [67] "No processo de nossa vida, lentamente vamos conquistando nosso ser, nosso lugar na sociedade, nossa profissão, nossos objetivos de curto e longo prazo. É uma árdua caminhada..."

Assim, é de fundamental importância o constante aprimoramento dos profissionais de saúde, ressaltando o papel da educação continuada nas instituições, bem como o entendimento que as equipes de trabalho têm a respeito desse serviço.

---

[65]CADETE, M. M. M.; VILLA E. A. A concretude da atividade educativa do enfermeiro. **O Mundo da Saúde**, v. 24, n. 5, p.381-386. set/out, 2000.

[66] FREIRE P**. Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa**. 9. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1998.

[67]BOFF, L. **Saber cuidar**: ética do humano – compaixão pela terra. 7. ed. Petrópolis, RJ: Vozes; 1999.

Visto a importância do Serviço de Educação Continuada, infelizmente muitos profissionais desconhecem sua finalidade, acredita-se que pela precariedade de discussões acerca desse tema durante a graduação, como também nos cursos de nível médio. Assim, muitos profissionais acreditam ser de total responsabilidade desse serviço o seu desenvolvimento profissional. No entanto, acreditamos que o treinamento não pode ser apenas um meio para a capacitação do funcionário para o trabalho; deve ser um instrumento que auxilie o profissional a refletir sobre a importância do seu trabalho e a necessidade de enriquecimento profissional.

Assim, a Educação Continuada deve ser uma ferramenta para promover o desenvolvimento das pessoas e assegurar a qualidade do atendimento aos clientes, devendo, também, ser voltada para a realidade institucional e necessidades do pessoal, o real interesse da equipe das situações cotidianas.

Os especialistas de recursos humanos têm se preocupado, particularmente, com o desenvolvimento de aspectos comportamentais que envolvem as relações de trabalho, tais como: formação, necessidade de treinamento das pessoas, formas de satisfazê-las e fatores motivacionais; visto que a globalização dos mercados mostra que a competitividade está cada vez mais presente em qualquer tipo de empresa, tanto industriais como de prestação de serviços, no Brasil e no mundo, sendo as pessoas o recurso mais valioso neste cenário.

É importante ressaltar que o desenvolvimento das pessoas na área da enfermagem é de responsabilidade do enfermeiro de Educação Continuada que conta com o apoio de outros enfermeiros, do gerente de enfermagem e da Instituição; por isso é desejável que o enfermeiro desse Serviço tenha a formação compatível com a de um, educador, devendo buscar continuamente o autodesenvolvimento, sendo capaz de influenciar as pessoas na busca do conhecimento e compartilhar seu trabalho com todos os envolvidos na assistência de enfermagem nas instituições de saúde.

A Enfermagem tem investido em várias estratégias para o desenvolvimento da educação continuada, incluindo a educação a distância, como modalidade de educação para aprimorar seus profissionais que se encontram em municípios distantes e com dificuldades para acesso a atualizações presenciais, bem como proporcionar capacitação nos próprios locais de trabalho.

3.4 **A Educação a Distância e a Enfermagem**

A tecnologia da Educação é reflexo do modelo mental das pessoas do novo milênio, inseridas no contexto frenético da falta de tempo, num corre-corre para não se sair do lugar.[68]

A educação a distância é uma prática educativa que já está consolidada no mundo ocidental há quase um século. No Brasil, as iniciativas de educação a distância também não são novidade. Desde a década de 1920, há registros de práticas educativas à distância.

Enquanto na segunda metade do século XX, vários países, em todos os continentes lançaram mão da educação a distância como forma de ampliar a formação de profissionais técnicos e mesmo a formação superior, permaneceu a resistência brasileira. Várias podem ser as explicações para esta resistência. Fatores de ordem cultural (um país de tradição oral), de ordem política (inovações pedagógicas incentivadas pelo governo militar eram vistas como formas de dominação e concretização do imperialismo norte americano), entre outras. Ainda que seja difícil determinar quais as causas, é evidente que ocorreu um fenômeno de represamento da educação à distância no Brasil.[69]

Esse cenário começa a se modificar a partir dos anos 1990. A nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), aprovada em 1996, dedica o artigo 80 à educação a distância, além de citá-la em vários outros artigos. No mesmo ano, o Ministério da Educação institui a Secretaria de Educação a Distância, em sua estrutura interna.

Em 1998 surge a primeira regulamentação para cursos a distância (Decreto n.o 2494/98, modificado em parte pelo Decreto n.o 2561/98),abrangendo o ensino médio, a educação profissional e a educação superior. Este decreto foi substituído pelo Decreto n.o 5622 de dezembro de 2005, o Decreto n.o 5773/2006 das Portarias Normativas 1 e 2 de janeiro de 2007, tornando as regras mais claras e prevendo os referencias de qualidade para a Educação a distância em todos os níveis e modalidades como preconiza a LDB.

---

[68] FIALHO, F.; TORRES, P. L. Educação à distância: passado, presente e futuro. In: LITTO, F. M.; FORMIGA, M. (Org.). **Educação a Distância: o** estado da arte. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2009.editado pela ABED.

[69] ARETIO, L. G. **La education a distancia**: de La teoria a La pratica. Barcelona: Ariel, 2001.

Nas últimas décadas, com o surgimento de novas tecnologias, a EAD cresce e atinge diversas áreas de formação e atualização profissional. Com a chegada da Internet, ocorre uma revolução educacional nessa modalidade de educação; o mundo inteiro está procurando acompanhar essa evolução e algumas universidades montaram campi virtuais para oferecer curso de EAD via Internet.

O uso do computador e as novas TICs têm provocado grandes mudanças nos processos de ensino aprendizagem, seja na educação presencial, híbrida ou a distância.

Com o uso dessas tecnologias, tem-se instalado a terceira geração de EAD, caracterizada pelo uso de ambientes virtuais de aprendizagem, interativos. Nessa modalidade, o uso de tecnologias interativas - como a internet e a videoconferência – prioriza os processos de comunicação.

Para Torres[70], a tecnologia da informação tornou a comunicação entre os atores uma das principais características da EAD contemporânea. Milhões de pessoas estão conectadas à Internet, formando redes de informações que permitem a interação remota entre diversos agentes do processo de ensino-aprendizagem à distância.

O uso de TICs, nessa modalidade, permite um aprendizado colaborativo on-line, agregando as mídias anteriores às tecnologias interativas. A esse respeito Cord[71] elege a Internet como ferramenta adequada para colocar em prática as pedagogias colaborativas.

De acordo com Vianney, Torres e Silva[72], universidades, centros de pesquisa e empresas públicas e privadas dominaram, em poucos anos, o ciclo de desenvolvimento em tecnologia digital para criar ambientes virtuais de aprendizagem. Essas instituições estabeleceram metodologia própria para formatar e publicar conteúdos e atividades multimídias; desenvolveram logística para oferecer cursos a distância em escala nacional; criaram estratégia de gerenciamento administrativo;e também desenvolveram abordagens pedagógicas para atender alunos on-line em centrais remotas de monitoria e de tutoria.

---

[70] TORRES, P. L**. MATICE**: Uma proposta de universidade virtual para a PUCPR. Tese apresentada para Concurso de Titular na Área de Educação, Pontifícia Universidade Católica do Paraná – PUCPR. Curitiba: PUCPR, 2004.

[71] CORD, B. **Internet et pédagogie**: état des lieux**,** 2000. Disponível em: <http://www.adm.admp6.jussieu.fr/fp/ uaginternetetp/travail_collaboratif.htm>. Acesso em 26 abr. 2012.

[72] VIANNEY, J.; TORRES, P. L.; SILVA, E. **A Universidade Virtual no Brasil**. Tubarão, SP: Ed.Unisul, 2003.

A partir do início do século XXI, a literatura sobre a temática começa a discutir o nascimento de novas gerações de EAD. Emergem, no cenário mundial atual, a quarta e a quinta gerações, caracterizadas pelo uso de inteligência artificial e realidade virtual.

Algumas características podem ser enumeradas sobre a educação à distância, tais como: é um processo educativo sistemático, planejado e organizado; dirigido a um grande contingente da população estudantil, predominantemente adulta, a partir da experiência de vida e cultura dos alunos, e relativamente dispersa, devido à posição geográfica e condições de emprego; estudo individualizado; une professor e aluno, possibilitando a comunicação de dupla via através de correspondência postal e eletrônica, telefone, fax, rádio, modem, televisão, internet etc, de acordo com o tipo de público, custos operacionais, eficácia de transmissão, recepção, transformação e criação do processo educativo; permite encontros ocasionais com propósitos didáticos e de socialização.

A Educação a distância é utilizada para atualização de conhecimentos, formação e capacitação profissional; treinamento e aperfeiçoamento em serviço, de professores, profissionais das áreas da saúde, agricultura e previdência social; em desenvolvimento de programas de treinamento de recursos humanos e outras áreas, tanto na iniciativa privada, como no âmbito governamental.

A EAD tem objetivos explícitos, como o de democratizar o acesso à igualdade de oportunidades educativas a alunos em seu meio cultural e natural; propiciar aprendizagem autônoma e ligada à experiência do aluno; promover um ensino inovador e de qualidade; incentivar a educação continuada e reduzir custos.

Nessa perspectiva, Comassetto[73] aponta que a EAD pode apresentar vantagens como: abertura (formação adaptada às exigências atuais e contextuais de pessoas que não puderem freqüentar a escola tradicional); flexibilidade (ausência de rigidez quanto aos requisitos de espaço, tempo e ritmo); eficácia (o aluno é o centro do processo de aprendizagem, sujeito ativo de sua formação); formação permanente e pessoal; economia. Da mesma forma, algumas desvantagens não podem ser negadas, como: limite no alcance do objetivo da socialização, das áreas afetiva/atitudinal e psicomotora, a não ser por intermédio de momentos presenciais; perigo da homogeneidade dos materiais instrucionais.

---

[73] COMASSETTO, L. S**. Novos espaços para o ensino e aprendizagem em EAD**: Anais ABED 2007. Disponível em: <http://www.abed.org.br/congresso2007/tc/5162007101900AM.pdf>. Acesso em: 22 set. 2011.

Pode-se afirmar que EAD é uma forma de ampliar o acesso à educação.[74] E esta, como tal, em nossos dias, é concebida, como forma de alunos construírem seus próprios conhecimentos, aprendendo a aprender, no seu próprio ritmo, estilo.

> *A EAD instituiu-se com base no princípio de democratização da educação, surgindo para responder a uma série de necessidades educacionais, principalmente a formação de um público cuja escolarização foi interrompida, disperso geograficamente e impossibilitado de se deslocar para centros de formação*.

Formar seres pensantes, é, como queria Piaget, estimular a abstração reflexiva, a capacidade de pensar o próprio pensamento, de conhecer, de criar, de criar-se, num processo contínuo.

Dessa forma a EAD atende a uma demanda crescente de formação continuada voltada para novos contextos de trabalho, o que obriga a pensar em novos paradigmas educacionais, tendo em vista a formação de competências e a ampliação do atendimento a um novo perfil de aluno.

De acordo com Alves[75] O processo de aprendizagem e as atividades que envolvem a enfermagem acompanham as avaliações de vários estudos que afirmam depender de três fatores: o modelo de aprendizagem, a infraestrutura tecnológica e a infraestrutura física da sala de aula. Alem desses fatores, estudos destacam que no modelo de ensino a enfermagem tem sido pioneira em: cursos de pós-graduação latosensu, nas áreas de educação, saúde pública e saúde da família on line; coordenação e participação na equipe tutorial de inúmeros cursos oportunizados pela Universidade Aberta do Brasil, projeto do Governo federal junto às universidades públicas; disciplinas de graduação como optativas autorizadas em várias universidades brasileiras regulamentadas pelo MEC; laboratórios e núcleos de estudos sobre EAD e as áreas de atuação da enfermagem (diretórios de pesquisas credenciados no CNPq);aplicação de questionários e instrumentos de coletas de dados em pesquisa de impacto nacional relacionadas a ciência da enfermagem.

Além disso, em cursos de extensão e aperfeiçoamento oferecidos pelas universidades e capacitação de enfermeiros, profissionais de saúde e lideranças comunitárias em cursos para a utilização da estratégia de ensino a distância em

---

[74] CORRÊA, Juliane. Devemos aplaudir a educação a distância? **Revista Pátio**, ano V, n. 18, p.21-24, ago/set, 2001.

[75] ALVES, Elioenai. Os desafios e os dilemas do ensino a distância: Entrevista. **Revista Nursing**, v. 13, n. 148, p.444-448, 2000. Disponível em: <http://www.nursing.com.br/article.php?a=1023>. Acesso em 26 abr. 2012.

temáticas como controle social em saúde, formação de multiplicadores de saúde, violência, AIDS, planejamento familiar, promoção da saúde, ética e bioética, entre outros.

Cabe apontar que a Enfermagem se inseriu no uso de computadores no ensino em 1966, quando Bitzer e Bitzer (1973) relataram o emprego da instrução assistida por computador (IAC) pelo sistema PLATO, para ensinar nos cursos de enfermagem. Em 1971, as primeiras formas de gerenciamento dos problemas simulados do paciente foram instituídas.

Hoje a Enfermagem tem a sua disposição o software denominado Aprendendo e usando a CIPE “que é um protótipo de um ambiente com base na web para aprender a navegar na Classificação Internacional para a Prática de Enfermagem (CIPE) (International Classification for Nursing Practice - ICNP). Ele também é uma ferramenta interativa para os enfermeiros na prática ou na pesquisa e para alunos de enfermagem poderem partilhar suas experiências.

Outro campo de atuação e ensino muito explorado pela Enfermagem é a Pesquisa Clínica, para uma descrição extensa dos princípios e métodos da pesquisa em enfermagem. A pesquisa de dados técnico-científicos é fundamental para a prática da profissão e o advento das bases de dados computadorizados facilita a atualização dos profissionais.

A Enfermagem tem hoje a Telenfermagem na Europa, nos Estados Unidos, no Brasil e também é integrante do comitê técnico da Organização dos Padrões internacionais sobre informática em saúde.

Algumas estratégias para capacitação dos profissionais de enfermagem utilizando educação a distância foram e estão sendo desenvolvidas no Brasil,nas Universidades públicas e privadas, nas instituições sociais, culturais e reguladoras da profissão, o que vem demonstrando a preocupação com a atualização, capacitação e formação adequada para o exercício profissional que atenda a sociedade.

4 A PROPOSTA DO COFEN – PROGRAMA PROFICIÊNCIA

O Conselho Federal de Enfermagem - COFEN, ao longo de sua existência pouco investiu em iniciativas voltadas para a promoção do aprimoramento profissional da comunidade de Enfermagem. Quando ocorreram, não tiveram a abrangência territorial e a continuidade necessárias para promover uma elevação definitiva no nível técnico-científico do grande contingente que constitui a categoria profissional de Enfermagem.

O profissional de Enfermagem, independentemente do nível de sua habilitação profissional (Enfermeiro, Técnico ou Auxiliar), ainda enfrenta grandes desafios para prosperar na carreira. Um desses desafios é o de manter-se atualizado, pois a Enfermagem é a profissão que detém o maior número de ações na área da saúde, exigindo atualizações constantes dos conhecimentos teóricos, uma vez que novos produtos, novas técnicas, novas legislações, novos manuais, novas recomendações técnicas são introduzidas sistematicamente para o desenvolvimento de sua prática.

A distribuição dos profissionais de enfermagem em nosso país se faz desde a porta de entrada, na atenção básica até a alta complexidade, nas grandes unidades de terapia intensiva, o que significa imensa capilaridade geográfica. A enfermagem está presente em todo o território nacional, nas mais diferentes frentes de atendimento à saúde.

A qualidade na prestação da assistência de enfermagem está diretamente relacionada com as competências técnicas e científicas que necessitam constantemente da incorporação e implementação de novos conhecimentos, que podem e devem ser conseguidos pela atualização dos profissionais.

Nos últimos quatro anos buscou-se priorizar o atendimento às necessidades de atualização profissional da população de Enfermagem, mediante a efetiva implementação de um programa contínuo para a atualização de conhecimentos, em larga escala e em todo território nacional, por meio de educação à distância.

A educação à distância se apresenta como a estratégia mais adequada para que os profissionais de enfermagem ao longo de todo o território nacional possam ter acesso a novos conhecimentos, com possibilidade de atualização, para melhor desempenho de suas atividades na área da saúde.

Refiro-me ao programa que denominamos Programa de Aprimoramento Profissional – Proficiência, que veio para resgatar, em parte, a ausência anterior de políticas voltadas para o aprimoramento profissional continuado.

4.1 **O Programa Proficiência**

O Programa teve início pela Portaria COFEN nº 133/2006 que designou profissional para Coordenar o Núcleo de Estudos de Criação do Programa de Aprimoramento Profissional. O grupo trabalhou de outubro/2006 a janeiro/2007 elaborando a proposta que, apresentada na Reunião Ordinária do Plenário em 31 de janeiro de 2007, em Curitiba, foi aprovada por unanimidade.

A seguir foi designada a Comissão de Organização e estruturação do Programa de Aprimoramento Profissional - Proficiência, pela Portaria COFEN nº 051/2007 com agenda fixada a partir de oito de março para elaboração dos passos de implementação do Programa.

A justificativa para o Programa foi o estabelecimento pela gestão do Sistema Cofen/Conselhos Regionais da meta de proporcionar aos profissionais de enfermagem condições de aprimoramento baseadas em parâmetros e limites claros no campo da enfermagem, para que se tornem cada vez mais proficientes em suas atuações específicas. Impondo-se, portanto, a manutenção do profissional permanentemente atualizado, de modo a se habilitar à acreditação periódica, indispensável para a sua avaliação como elemento apto a aplicar métodos e técnicas sempre mais modernas e competentes.

O público alvo do Programa são os profissionais de enfermagem com formação de nível superior e médio, devidamente inscritos no Sistema COFEN/Conselhos Regionais.

O objetivo geral do Programa é proporcionar aprimoramento e atualização aos Profissionais de Enfermagem, rompendo o paradigma de que a proficiência inicial, adquirida com a formação acadêmica é o que basta para a atuação competente.

Como objetivos específicos estão elencados:

a) capacitar os participantes para uma atuação qualificada, de acordo com os parâmetros vigentes para a área objeto de cada curso a ser oferecido;

b) promover o aperfeiçoamento do desempenho profissional através da oportunidade de acesso a novos conhecimentos teóricos e ênfase nas práticas específicas;

c) estimular nos profissionais uma visão crítica abrangente do Sistema Único de Saúde, orientando sua ação para a melhoria nas condições de saúde da população brasileira; e

d) viabilizar a atualização de enfermagem para a proficiência profissional.

A meta proposta do Programa inicialmente foi oferecer 40 000 vagas para a realização de cursos para profissionais de nível superior e médio. Sabe-se que, diante do número de profissionais de enfermagem inscritos no Sistema COFEN/Conselhos regionais e a distribuição geográfica, este número é pequeno, mas é importante salientar que a intenção dos dirigentes era permanecer oferecendo o Programa por cinco anos seguidos, o que amplia o número de ofertas de cursos.

A proposta político pedagógica do Programa é o desenvolvimento de cursos por áreas programáticas de atuação da Enfermagem, respeitando as diretrizes educacionais, a demanda do mercado e as necessidades sociais da área da saúde.

A proposta de carga horária é de 30 horas para cada curso, desenvolvidas no prazo de até 45 dias, exigindo, em média, dedicação de 4,5 horas por semana.

O elenco de cursos atende de forma diferenciada os profissionais de nível médio e os de nível superior, respeitando as especificações educacionais da formação profissional.

A modalidade é a Educação a Distância (EAD), que proporciona democratização da oportunidade, autonomia para a realização dos estudos e viabiliza o acesso aos conteúdos de qualquer local. Importante ressaltar que esta modalidade permite que de todos os estados e municípios os profissionais possam buscar as atualizações que necessitam.

O acompanhamento do estudante é feito por monitores, tutores responsáveis pelas áreas programáticas, pela Coordenação Geral do Programa.

Os temas selecionados para cursos atendem a demandas emanadas do COFEN, pelo Plenário, Câmaras Técnicas e dos próprios profissionais por meio de suas consultas técnicas.

A coordenação geral do Programa convida professores especialistas renomados no meio acadêmico nos temas selecionados para a construção de cursos. Os

professores são contratados como autores e disponibilizam seus direitos autorais por cinco anos ao COFEN.

Os professores convidados realizam um curso para autor, onde a metodologia a ser adotada na construção do curso contratado é explicitada e utilizada na Plataforma Jornada.

Os professores entregam o material bruto, que passa pela equipe pedagógica, para revisão de português e retoques operacionais de EAD e segue para a diagramação, para o sistema de *E-learning* concebido para o Programa Proficiência.

Essa adaptação consiste em transformar as informações iniciais, brutas, em um curso formatado didaticamente, de 30 horas/aula, em condições de ser veiculado on-line, pela internet, com interface simplificada, de fácil acesso e de linguagem adaptada aos profissionais da área da Enfermagem.

Cada curso, depois de formatado, havendo novidade de procedimento ou de normatização acerca das condutas dos profissionais da Enfermagem, é submetido a um processo de atualização continuada, o que garante a cada novo aluno, acesso a informações atualizadas e, aos alunos que já concluíram os estudos, acesso às atualizações.

O desenho dos cursos esta dividido da seguinte forma: na primeira parte a identificação, com o nome do curso, carga horária, prazo de realização, autor(es), currículo lattes do autor (indicação do link), público alvo, ementa do curso. A segunda parte, a Estrutura do Curso – Texto, composta de no máximo 03 Núcleos Temáticos (NT) com respectivos títulos e cada núcleo com no máximo 08 Unidades de Estudo (UE) com respectivos títulos. A terceira parte é a Estrutura do Curso – Vídeo, onde são programados os encaminhamentos de estudos em cada Núcleo temático e inserções nas unidades de estudos.

Na composição estrutural, ainda temos os textos complementares, as indicações de links, as questões para as avaliações dos núcleos temáticos, exercícios de fixação em cada unidade de estudo e as questões para a avaliação final.

Objetivando atender ao desenho do Programa o *e-learning*, processo pelo qual o aluno aprende através de conteúdos colocados no computador e/ou Internet e o LMS, sistema de gestão de aprendizagem, onde aplicações projetadas virtualmente possibilitam interatividade entre alunos, tutores e o meio[76], foram estabelecidos

[76]LEAL, D.; AMARAL, L. **Do ensino em sala ao e-learning**. In: eLES'04, 2004.

diversos ambientes integrados, 05 (cinco) classes de usuários: profissionais em aprimoramento (alunos), monitores, tutores, coordenadores, agentes da secretaria cada um operando num ambiente virtual específico, embora integrados ou tempos diferentes.

Por ser um Programa de larga escala se faz necessário ambiente específico para o desenvolvimento de cada usuário e para o atendimento dos eventos previstos e não ocorridos, bem como os imprevistos, permitindo interatividade entre os usuários.

Para proporcionar meios para a comunicação, organização e acompanhamento dos estudos, controles e gestão do processo ensino-aprendizagem, atendendo o desenho pedagógico do programa, o E-Learning + LMS, além de dispor de ambientes virtuais específicos para cada classe de usuário possui, as seguintes ferramentas ou funcionalidades:

1) Geração e validação de login e senha de acesso (todos os usuários),para garantir segurança, os estudantes e demais usuários precisam ser autenticados para ingressar no E-Learning ou no LMS;

2) Recuperação ou alteração da senha de acesso (todos os usuários) possibilitando a solução autônoma das situações de esquecimento da senha ou bloqueio devido a tentativas de ingresso com senha diferente;

3) Bloqueio e/ou desbloqueio do acesso (todos os usuários), devendo ocorrer automaticamente, por segurança, cancelando processos contínuos de tentativas de ingresso (3 tentativas) por pessoa não credenciada, que esteja atuando manualmente ou por meio de programas que tentam invadir sistemas;

4) Integração com sistema de inscrição pela internet (secretaria), atendendo a diretriz que as inscrições sejam procedidas pela internet, exclusivamente, para evitar reservas de vagas. A integração com a Secretaria permite o uso de filtros que impeçam inscrições de profissionais com status que não permitam, temporariamente, novas inscrições.

5) Ferramentas de comunicação autenticada assíncrona - correio eletrônico (todos os usuários), atendendo a metodologia do Proficiência, que garante a autonomia aos estudantes para a escolha dos dias e horários em que realizam os estudos e demais atividades. Possibilita a comunicação dos monitores durante o período da jornada diária definida em 4:30h, quando resolve questões encaminhadas pelos estudantes fora do período em que funciona a monitoria. O mesmo se da

com respeito às comunicações endereçadas à Secretaria e com aquelas trocadas entre os diversos atores do processo.

6) Ferramentas de comunicação autenticada assíncrona – SMS- serviço de mensagens curtas transmitidas aos estudantes por telefone (monitores), atende a necessidade dos monitores de comunicação urgente, ou nos casos em que o profissional deixou de acessar seu ambiente de estudos, tornando inócuas as mensagens transmitidas por meio do correio eletrônico do E-Learning, além de não responder as mensagens encaminhadas ao seu e-mail pessoal. Situações deste tipo podem sinalizar problemas com o computador do profissional ou possível caso de desistência. Em qualquer uma das situações, a ação do monitor, por meio do SMS, deve representar uma possibilidade de resgatar o estudante, para que retome os estudos e conclua o curso.

7) Comunicação síncrona autenticada, entre estudantes e monitores/secretaria – help-desk (alunos, monitores, secretaria), proporciona a comunicação rápida e pronta solução de questões pedagógicas ou administrativas dos estudantes. Basta que o estudante esteja on-line e seu monitor no período da sua jornada diária. A Secretaria deve manter o atendimento via Help-desk durante 08h00minh, diariamente, e 04h00minh aos sábados.

8) Comunicação síncrona não autenticada para atendimento aos alunos que assim solicitarem ou nos casos de dificuldades de acesso ao E-Learning – telefone convencional ou tecnologia VOIP (monitores, secretaria), proporciona a comunicação rápida e pronta solução de questões pedagógicas ou administrativas dos estudantes. Basta que o estudante atenda ao telefone (fixo ou móvel) que consta no seu cadastro. A ligação deve ser originada pelo seu monitor ou pela Secretaria e não pode ser iniciada após 20h00min h. Este recurso também dever ser usado nos casos em que as mensagens via SMS não surtam resultado, nas situações previstas no item 6.

9) Ferramentas de interação – Chat e Fórum (aluno, monitor, tutor), proporciona interação, troca de idéias e experiências entre os estudantes, monitores e tutores, necessárias para que os objetivos do Programa Proficiência sejam atingidos.

10) Ferramenta para anotações – bloco de notas (todos os usuários), que se constitui num recurso importante para o registro de informações relacionadas aos conteúdos em estudo ou para a organização das atividades. O bloco de notas não pode substituir a agenda, ou ser substituído por ela. São recursos com propósitos diferentes. Em algumas situações, os autores recomendam anotações que irão auxiliar nas revisões ou em pesquisas para aprofundamento em temas de maior interesse do estudante. Também é um recurso importante para os demais atores do processo, pois possibilita a recuperação de informações fora do local usual de trabalho, basta que disponham de computador e conexão internet.

11) Ferramenta para registro de compromissos – agenda (todos os usuários) deve conter uma agenda individual, onde o estudante e os outros usuários podem registrar datas e compromissos que necessitam observar. Datas de vencimento das avaliações é um exemplo dos compromissos importantes que devem ser registrados. A agenda deve possuir recursos para informar quando um compromisso está próximo de vencer.

12) Ferramenta para acesso aos conteúdos das aulas (unidades de estudo) (aluno, monitor, tutor, coordenador), deve conter sistema que permita navegação simples e rápida até o local onde estão publicados os conteúdos dos cursos. Estudantes, monitores, tutores e coordenador necessitam desta ferramenta em seus respectivos ambientes virtuais.

13) Ferramenta para avaliação continuada do aproveitamento “em processo de estudos” (alunos), deve conter sistema que permita navegação simples e rápida até o local onde estão publicados os conteúdos dos cursos. Estudantes, monitores, tutores e coordenador necessitam desta ferramenta em seus respectivos ambientes virtuais.

14) Ferramenta para acompanhamento do andamento e estágio individual dos estudos (aluno, monitor, tutor, secretaria),deve conter ferramenta que retorne para o usuário, seja ele o estudante, o monitor, o tutor ou agente da secretaria, como avançaram os estudos do estudante, considerando que cada Unidade de Estudo é um passo em direção a conclusão do curso. Essa informação é fundamental: para o estudante, possibilita medir o que ainda tem por realizar dentro do prazo concedido; para o monitor e para o tutor, poderá sinalizar a necessidade de intervenção e apoio; para a secretaria constitui elemento

indispensável para as situações em que o estudante, decidido a concluir o curso não dispõe mais de tempo hábil, sendo o caso de transferi-lo para turma com semelhante estágio de desenvolvimento dos estudos.

15) Ferramentas para acompanhamento do aproveitamento individual dos estudos (aluno, monitor, tutor, secretaria), devem conter ferramenta que retorne para o usuário, seja ele o estudante, o monitor, o tutor ou agente da secretaria, além do aproveitamento final, os aproveitamentos parciais do estudante. O acompanhamento permite que intervenções de apoio, nos casos de aproveitamento insatisfatório, aconteçam desde o início, por iniciativa do estudante ou do monitor que o assiste, sob supervisão da Tutoria e da Secretaria.

16) Ferramenta para leitura de glossário (aluno, monitor, tutor), possibilita, rapidamente, conhecer o significado de termos ou expressões menos conhecidas, que constam nos textos dos conteúdos dos cursos do Programa. Além da simples listagem dos termos ou expressões, o Glossário conta com um sistema de busca.

17) Ferramenta para publicação de avisos – mural (secretaria),viabiliza a publicação de avisos aos estudantes que estão realizando curso do Programa. Avisos são comunicações que se destinam a grandes grupos, enviadas pela Secretaria. Existem situações que demandam Avisos, por exemplo, os feriados locais, extensões de prazos, lançamento de pesquisas, eventos de interesse do público de enfermagem, principalmente os promovidos pelo Sistema COFEN- Conselhos Regionais. Para evitar o acúmulo de registros, os Avisos são publicados com um prazo de validade ou vigência.

18) Ferramenta para leitura de avisos - mural (todos os usuários),complementa o item acima, todos os usuários do E-Learning e do LMS contam com uma ferramenta de leitura dos avisos. Vinculado a tal ferramenta, ha um sistema de notificação de Aviso Publicado, que deve permanecer ativo até que o aviso seja lido ou esgote-se o prazo de vigência da publicação.

19) Ferramenta para atualização de dados pessoais (todos os usuários), possibilita de que os próprios estudantes atualizem determinados dados pessoais, tais como endereço, telefones, e-mail. Esta possibilidade permite que o cadastro dos

participantes mantenha-se mais atualizada do que se essas alterações estiverem sujeitas a requisições administrativas. Entretanto, dados como o Nome, CPF e Nº de Inscrição no COREN só poderão ser atualizados pela Secretaria e mediante procedimento formal.

20) Ferramenta para acesso a links para sítios de interesse do programa (todos os usuários) oferece espaço específico para a divulgação de links para sítios de interesse dos participantes do Programa. Na organização da listagem, deve ser considerada a apresentação dos links por assunto ou por categoria, o que é uma prática corrente destes sistemas. Esse recurso constitui um grande facilitador aos estudantes que buscam aprofundamento em temas de maior interesse pessoal.

21) Ferramentas para acesso a relatórios on-line para acompanhamento do conjunto de alunos que constituem as turmas organizadas em cada ingresso: controle de acessos ao *E-Learning* dos estudantes, estágio dos estudos, e aproveitamento (monitores, tutores e coordenadores), possibilita visualizar rapidamente e "*on time*", para cada turma:

a) O estágio dos estudos de cada dos profissionais, permitindo comparar com estágio ideal, proposto no Calendário Recomendado;
b) A quantidade de acessos de cada profissional, o tempo médio de permanência dos acessos e o tempo total em que permaneceu no seu ambiente virtual de estudos, possibilitando comparações com os demais integrantes e com as médias da turma;
c) O aproveitamento de cada profissional e como se situa relativamente ao aproveitamento médio da turma.

Esses relatórios possibilitam a identificação clara dos profissionais que necessitam maior atenção, constituindo instrumento importantíssimo para os gestores do Programa e para a organização do trabalho dos monitores e tutores, devendo resultar na melhor assistência aos estudantes.

A operacionalização dos Cursos consiste na oferta de vagas para ingressos (formação de turmas) em datas programadas, recebimento das inscrições dos profissionais interessados em participar do programa, análise individual das inscrições, conversão da inscrição em matrícula dos candidatos que estiverem aptos, geração das credenciais de acesso e transmissão via e-mail, disponibilização do E-Learning para os

estudantes e o LMS para todas as classes de usuários previstas e na provisão dos recursos humanos e materiais necessários para a sua implementação.

No Portal do COFEN – www.portalcofen.gov.br - há um banner com um link para o sitio na Web, provido pela empresa contratada, onde a mesma manterá um site que, além de possuir outros conteúdos de interesse do Programa, conterá o formulário de inscrições ao Programa Proficiência e um link para a página de ingresso no E-Learning.

A Empresa contratada também deve proporcionar aos Conselhos Regionais de Enfermagem - CORENs, um arquivo eletrônico com o banner do programa proficiência e um script com o caminho até o endereço onde hospedará o site, para que as inscrições possam também ser realizadas a partir dos sites dos Conselhos Regionais na internet, objetivando canalizar fluxo de acessos para os portais do COFEN e dos CORENs, onde os estudantes podem encontrar informações sobre assuntos relacionados ao Sistema.

As inscrições são realizadas pela Internet, exclusivamente, no formulário de inscrições ao programa. O profissional poderá escolher apenas um curso dentre os oferecidos. Não havendo vagas para determinado curso em um ingresso programado, a opção para inscrição neste curso estará desativada, não sendo admitida a antecipação de inscrições para ingressos futuros. Portanto, enquanto estiver realizando a inscrição, o interessado deve ser informado em que datas os estudos deverão ser iniciados.

Ao enviar o formulário de inscrição devidamente preenchido, o interessado ainda não estará matriculado, permanecendo no status “Inscrito”.

As informações contidas no formulário de inscrição são gravadas em uma base de dados exclusiva do Programa, para uso restrito da Secretaria do Programa, cuja organização e operação esta a cargo da empresa contratada.

A Secretaria do Programa examina cada inscrição pela ordem de realização, confrontando os dados fornecidos pelo inscrito com as informações solicitadas e recebidas do COREN onde o candidato possui registro.

A Coordenação Geral do Programa fornece uma lista com os endereços eletrônicos dos Departamentos de Registro dos 27 (vinte e sete) Conselhos Regionais.

O pré-requisito para a conversão da inscrição em matrícula será a confirmação de que o inscrito possui registro regular em um dos CORENs. Para o melhor desenvolvimento dos trabalhos, a Coordenação Geral do Programa define quais divergências entre a inscrição e o registro do profissional pode ser desconsiderado.

Não encontrando divergência, a Secretaria realiza a alteração do status de “Inscrito” para “Ativo ou “Matriculado”“. Neste status o profissional esta apto para obter suas credenciais (login e senha) e iniciar os estudos na data estabelecida.

Havendo impedimento para a ativação da matrícula, a Secretaria selecionará um dos motivos entre um rol de textos padronizados e estabelecidos pela Coordenação Geral do Programa, como, por exemplo: “Situação Irregular: entre em contato com seu COREN”, ou “Seu número de registro no Sistema COFEN/CORENs não confere”.

Para cada inscrição corresponde um número seqüencial (número de inscrição) que deve ser informado quando o interessado enviar seus dados e a opção de curso. Esse número, independente de outros registros ou controles, junto com o CPF é a chave para que o inscrito obtenha, no mesmo site do Programa, informações sobre o andamento da sua inscrição e, se já matriculado, as credenciais para acesso ao E-Learning. Essa facilidade não dispensa o envio, para o endereço eletrônico do inscrito, de mensagem informando as credenciais de acesso ao E-Learning (login e senha), se matriculado, ou o motivo pelo qual sua matrícula não foi realizada.

O ambiente virtual para os estudos do profissional em aprimoramento é específico, embora integrado aos ambientes virtuais usados por outras classes de usuários, possibilitando o rápido domínio das ferramentas e recursos que necessita. Isso não dispensa o uso de tutoriais para funções de maior complexidade do E-Learning, mesmo que a navegação seja intuitiva para aqueles já familiarizados com o uso da internet.

Os temas escolhidos e os referidos autores contratados em conjunto com a Coordenação Geral, analisam o conteúdo a ser abordado para que atenda a expectativa dos profissionais no que se refere as suas necessidades de atualização na área.

Os autores, observando o desenho pedagógico adotado para o Programa, quando elaboram os conteúdos dos cursos já os desenvolvem e os organizam em núcleos temáticos, cada um tendo como eixo de conhecimentos o assunto definido por seu título (tema). Todos os núcleos temáticos são iniciados com um vídeo de apresentação do tema. A matéria a estudar, contida em cada núcleo, é apresentada em unidades de estudo.

As unidades de estudo são constituídas por textos com o tratamento pedagógico para o ambiente virtual do E-Learning, construídos e editados de modo a aproveitar ao máximo as possibilidades que o ensino pela Internet propicia: parágrafos com

linguagem dialógica, trechos de filmes, desenhos, ilustrações, gráficos, vídeos, locuções e hiperlinks.

O sistema de avaliação adotado para o Programa é o de avaliar a aprendizagem continuamente, “em processo”, através de exercícios de fixação em cada unidade de estudo e avaliações realizadas na forma on-line, ao final de cada núcleo temático com questões objetivas, retiradas de um banco de questões.

Para cada unidade de estudo existe um exercício com 03 (três) questões, que são formuladas através de texto, vídeo, locução, foto ou desenho.

Questões especiais, transversais aos conteúdos das unidades de estudo, mas limitadas ao conteúdo do núcleo, também compõe o banco de questões, em categoria só disponível para as provas de final de núcleo temático.

Artigos, entrevistas, pesquisas e trabalhos científicos fazem parte das referências e dos conteúdos do curso, que, publicados no E-Learning externamente aos núcleos temáticos, proporcionam conhecimentos complementares denominados de complementos de estudo.

O estudante, num local que disponha de um computador e de conexão estável de Internet, pode realizar os estudos e as avaliações, participar de fóruns e manter a comunicação como o seu Monitor e com a Secretaria do Programa. Os estudos poderão ser realizados a qualquer hora e dia.

Conforme previsto no Programa e na realização dos cursos, as avaliações são “em processo” e nos seguintes momentos:

• após cada Unidade de Estudo, quando o estudante responde a um exercício que demanda 100% (cem por cento) de acerto das questões propostas. Ao conjunto de todos os exercícios de um Núcleo Temático é atribuída a nota 10 (dez);

• ao concluir o estudo do Núcleo Temático, o estudante realiza uma avaliação on-line abrangendo toda a matéria estudada do Núcleo. Essa avaliação pode ser realizada duas vezes, sendo aproveitada a maior nota obtida, de zero a dez.

A nota do Núcleo Temático é a média ponderada da nota dos exercícios (peso 3) e da nota da avaliação on-line (peso 7). O sistema de avaliação adotado para o Programa Proficiência ocorre de forma sistemática, contínua e abrangente, contemplando tanto a dimensão que diz respeito ao estudante como as que se referem ao trabalho do monitor que o acompanha e ao conteúdo elaborado pelo autor. Tem, também, a vantagem de permitir que o profissional em atualização se sinta seguro

quanto aos resultados que vai alcançando, além de respeitar o ritmo diferente de estudo e aprendizagem e permita o reconhecimento do seu aprendizado no Curso.

O prazo para a realização de qualquer um dos cursos do programa proficiência é de até 45 dias corridos, contados da seguinte forma: (I) até 10 dias, anteriores ao início efetivo dos estudos, reservados para o 1º ingresso no E-Learning, como etapa de "ambientação" e familiarização com as ferramentas, leitura de tutoriais, orientações, resumo do projeto e participação em fórum de apresentação da turma; (II) até 35 dias para realização dos estudos, avaliações e demais atividades previstas para cada curso.

Esgotado o prazo de 35 dias efetivos para realização dos estudos e demais atividades previstas para cada curso, o E-Learning assume como definitivos os registros do aproveitamento do estudante, concluindo pela sua aprovação ou reprovação.

Será considerado aprovado o profissional que realizar, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) das atividades de cada curso do programa proficiência e obtiver aproveitamento igual ou superior a 70% (nota 7.0), calculada pela média aritmética das notas obtidas em cada um dos núcleos temáticos do curso.

Ao iniciar os estudos, o estudante deve seguir um percurso definido no programa proficiência, adotado para todos os cursos, descrito a seguir:

a) Participa de um Fórum de Apresentação, caso ainda não o tenha feito na fase inicial de adaptação, informando seu nome, local de trabalho, planos de desenvolvimento profissional, áreas de interesse relacionadas com a Enfermagem e, se desejar, um pequeno comentário sobre seu perfil profissional.

Os fóruns, especialmente o Fórum de Apresentação dos integrantes da turma, promove a interação entre colegas, mesmo a distância, sendo uma prática valiosa para evitar o isolamento e manter um processo instigante, motivador das relações entre os profissionais.

b) Inicia os estudos obrigatoriamente pelo primeiro Núcleo Temático.

No E-Learning - todas as unidades de estudo estão bloqueadas para o acesso até que o vídeo de apresentação do tema do núcleo seja assistido.

O vídeo de apresentação do tema do núcleo é elaborado e apresentado pelo autor dos conteúdos, tendo duas funções importantes: aproxima o autor do profissional e possibilita uma visão abrangente do que será estudado, situando o estudante num contexto maior, com um caminho a percorrer que ele já pode vislumbrar e rever situações de aprendizagem.

c) Assiste ao vídeo de apresentação do tema do núcleo

No E-Learning: é liberado o acesso apenas para a primeira unidade de estudo, mas é impedido o acesso ao exercício desta Unidade, como um recurso tecnológico que o E-Learning oferece com o objetivo de evitar que o profissional avance sem estudar, tendo como referência apenas seus conhecimentos anteriores.

d) acessa (abre) a primeira unidade de estudo do núcleo, para estudar.

O estudo não deve se restringir à leitura dos textos, pois existem outras possibilidades, representadas pelos vídeos, locuções, fotos, links etc. textos para leitura complementar indicado, fóruns etc.

No E-Learning: é liberado o acesso ao exercício de avaliação da unidade de estudo e mantido o bloqueio ao acesso a segunda unidade de estudo, com o objetivo de evitar o avanço sem estudo, apenas com seus conhecimentos anteriores.

e) responde corretamente o exercício, composto por questões objetivas, com quatro alternativas de resposta sendo apenas uma a correta.

No E-Learning: exercício respondido com 100% de acerto libera a unidade de estudos seguinte. Não alcançando 100% de acerto, informa e convida para o retorno ao texto da Unidade.

O exercício, um dos itens que integra o sistema de avaliação, acrescenta uma oportunidade para a reflexão, análise de um contexto (questão) em que a "chave" para a resposta certa é o conhecimento da matéria recém-estudada. Como a correção é on-line, instantânea, em não acertando, possibilita que volte logo ao texto, pesquise, avalie, investigue e encontre a resposta resolutiva.

f) estuda a segunda Unidade de Estudos, responde o exercício com 100% de acerto e vai adiante, observando o mesmo percurso, até concluir todas as unidades e responder todos os exercícios, finalizando o Núcleo Temático.

No E-Learning: quando o estudante tiver respondido, acertadamente, todos os exercícios das Unidades de Estudo que compõem o Núcleo Temático, o sistema atribui nota 10,0 para a atividade "Exercícios" e libera o acesso para a avaliação "on-line" do Núcleo Temático. É obrigatório realizar esta avaliação para que o acesso ao Núcleo Temático seguinte seja permitido.

A descrição do caminho necessário para a evolução dos estudos evidencia a metodologia adotada no Programa: não há como "saltar" conteúdos, pois há um percurso definido, obrigatório. Desse modo, garante-se que os participantes do Proficiência, sem exceção, terão estudado os conteúdos básicos de cada curso..

Reservam-se, como conteúdos facultativos, apenas os disponibilizados por meio de links e hiperlinks, que consistem em oportunidades de aprofundamento dos conhecimentos além do escopo do Programa.

g) realiza a avaliação “on-line” do Núcleo Temático

As questões desta avaliação são extraídas, aleatoriamente, do banco de questões do Núcleo Temático, observando os seguintes parâmetros e diretrizes:

(i) as avaliações dos núcleos são compostas por um mínimo de quatro e um máximo de 10 questões;

(ii) para o mesmo curso, as avaliações dos seus núcleos temáticos contem sempre a mesma quantidade de questões;

(iii) questões classificadas como “especiais” (que avaliam o conteúdo do núcleo transversalmente) são prioridade na composição das avaliações dos núcleos. Questões do banco que avaliam exclusivamente o conteúdo de uma unidade de estudos só são selecionadas se não houver questões especiais suficientes.

O estudante que não obtiver nota máxima poderá repetir a avaliação. Neste caso, o sistema registra as duas avaliações e escolhe o melhor resultado entre elas e registra como aproveitamento do Núcleo Temático.

No E-Learning: são conservados os registros das avaliações (número ou código), por quem foi requisitada, data, hora da requisição, tempo gasto para responder as questões, quais foram as questões da avaliação (identificadas por número/código) e as alternativas de respostas marcadas pelo aprimorando (identificadas por letra/número).

Os registros das provas e a recuperação integral dos dados da realização são indispensáveis para duas finalidades principais: os esclarecimentos de eventuais dúvidas dos estudantes sobre o aproveitamento nas avaliações e para que a Tutoria e a Coordenação obtenham informações estatísticas e também sobre o caráter formativo das avaliações.

Os estudantes são acompanhados e assistidos por monitores, que, por sua vez, são acompanhados, supervisionados e orientados por um tutor.

Os monitores são selecionados entre estudantes dos três últimos períodos do Curso Superior de Enfermagem, para trabalho em jornada que não ultrapasse 4,5 horas diárias e durante um período que não exceda seis meses, para ampliar a oportunidade para um número maior de estudantes. Ao final, o Monitor fará jus a um Certificado.

A inovação da inserção de acadêmicos de Enfermagem executando o papel de monitor no Programa proporciona aos mesmos participação no processo de gestão,

pesquisa e fundamentalmente desenvolve o aprendizado pedagógico, uma vez que ao profissional é inerente o papel de educador e nos currículos pouco é oferecido.

Alguns estudantes em monitoria escolheram para Trabalho Final de seu Curso de Graduação temas relacionados à experiência vivenciada no Proficiência, enquanto monitores, nos contatos com os cursistas, nas possibilidades de conhecer outras realidades, o que demonstra a satisfação desses jovens em formação

Os Tutores são Enfermeiros portadores de diploma de curso superior, com titulação de Especialista ou Mestre e que tenham vivenciado as práticas correntes da profissão. Um tutor pode acompanhar até 20 (vinte) monitores.

A tutoria, além dos requisitos de liderança, organização e domínio das tecnologias, exige responsabilidade coletiva de compartilhamento de saberes, pesquisa e parceria educacional com os monitores. Encontramos essas habilidades desenvolvidas ou em desenvolvimento em profissionais que investiram na carreira, minimamente até a condição de especialista e que vivenciaram as práticas correntes da enfermagem.

Monitores e Tutores, uma vez selecionados, recebem da empresa contratada a capacitação para o perfeito domínio das ferramentas e funcionalidades contidas no E-Learning, além do treinamento para o desenvolvimento das habilidades necessárias para o atendimento de estudantes na modalidade “Educação a Distância” sustentada pelo computador e na internet.

Os candidatos à monitoria realizam os Cursos do Programa em que irão atuar e necessitam obter aproveitamento igual ou superior a 90% para a efetivação na função.

A monitoria é realizada via Internet, em ambiente virtual específico do E-Learning, em estações de trabalho localizadas em um Centro de Atendimento exclusivo do Programa, que funciona nos dias úteis, de segunda a sábado. Aos sábados, o atendimento se restringe ao turno da manhã. Pelo menos um Tutor esta presente no Centro de Atendimento, para apoio permanente aos Monitores.

Para a elucidação de dúvidas, orientações ou interação, monitores e estudantes utilizam, na generalidade, o correio eletrônico, Chat ou helpdesk e, em casos especiais, o telefone (convencional ou voip).

O profissional de enfermagem é sempre o foco de atenção de todos os atores dedicados ao Proficiência. Comunicações por diversos canais são, comprovadamente, necessárias para respostas rápidas às perguntas, incentivos, orientações e resgates de profissionais com perspectiva de desistência.

Mensagens postadas pelos estudantes são respondidas no mesmo dia ou no dia seguinte, exceção admitida para domingos e feriados.

O atendimento por Chat ou helpdesk obedece à ordem cronológica do “ingresso na sala”. Não são admitidos apelidos para identificação dos participantes. O uso do recurso “comunicação reservada”, se disponível, pode ser aceito pelo Monitor se requisitado pelo estudante, mas o E-Learning deve manter o registro com o inteiro teor das comunicações e disponibilizá-lo aos Coordenadores quando solicitado.

Mensagens padronizadas podem ser criadas para atender rapidamente às duvidas recorrentes, tomando-se o cuidado para que não se configure a despersonalização geral do atendimento.

Dúvidas relativas aos conteúdos, que Monitores e Tutores não se sintam aptos para responder, serão direcionadas para a Coordenação Pedagógica do Programa, assim como aquelas que forem recorrentes, indicando a necessidade de revisão dos conteúdos.

Em consonância com as melhores práticas da educação à distância, por meio do computador e da internet, transparência dos registros e controles, alta qualidade dos serviços prestados aos estudantes, o trabalho da monitoria e da tutoria é conduzido em ambientes virtuais distintos, onde se tem acesso aos conteúdos, exercícios, fóruns, textos complementares e a uma gama de relatórios on-line configurados de modo que possibilitem a rápida visualização das informações das turmas sob sua responsabilidade, entre os quais destacamos:

a) Rol dos estudantes que acompanham e seus status: se está ativo (em condições de prosseguir os estudos), se está bloqueado (por erro consecutivo da senha e não pode continuar os estudos e pode necessitar de auxílio) além de outros que possam auxiliar o trabalho da monitoria;

b) Estágio da evolução dos estudos e do aproveitamento nas avaliações;

c) Dados sobre os acessos de cada estudante ao E-Learning (número de vezes, permanência, data do último acesso ou tempo decorrido desde o último acesso);

d) Estatísticas sobre horários de maior freqüência no E-Learning, apresentando, sempre que possível, a situação de cada estudante e a do conjunto da sua turma.

Os relatórios e estatísticas acima relacionadas são acompanhados pela Coordenação do Programa, possibilitando não só o trabalho focado e organizado dos monitores e tutores como as inspeções e fiscalizações periódicas a que a empresa

operadora esta submetida. Da análise destas informações também resultam orientações operacionais pela Coordenação Geral.

Aos Tutores, além do apoio pedagógico aos Monitores, cabe a gestão do processo de atendimento aos estudantes e a prestação de contas aos Administradores do Programa, especialmente para a Coordenação.

O estudante que concluir o curso com aproveitamento superior ao mínimo exigido fará jus a Certificado de Conclusão.

O COFEN, por meio da Coordenação Geral do Programa, disponibiliza para a empresa operadora os certificados, parcialmente impressos, em lotes numerados, que são mantidos sob a guarda da Secretaria do Programa, responsável pelo zelo e prestação de contas deste material. Certificados danificados terão sua numeração registrada e devolvidos ao COFEN. Para cada certificado, corresponde um selo holográfico com o mesmo número.

A empresa operadora, antes da impressão, aplica os selos sobre os certificados. Esta etapa antecede a impressão, que é realizada em impressora a Laser, com temperatura adequada para que o selo resulte perfeitamente vulcanizado sobre o papel do certificado, impedindo sua remoção.

Para a impressão e postagem dos certificados a empresa observa:

a) Não é permitida a impressão de certificados em outro material que não seja o fornecido pelo COFEN;

b) O texto a ser impresso no certificado, uma vez aprovado pela Coordenação Geral do Programa, não poderá ser alterado, mesmo que parcialmente;

c) Antes da emissão do certificado é obrigatória a confirmação do endereço do destinatário. Para essa etapa, a empresa cria e mantem um sistema na internet que possibilite a cada estudante confirmar ou alterar o endereço que informou no momento da inscrição;

d) É emitido um certificado para cada curso concluído;

e) Os certificados, depois de impressos, são organizados por ordem crescente de numeração, separados em lotes de 750 unidades, assinados pela Presidência do COFEN e pela Coordenação Geral do Programa, cuidadosamente embalados em canudos padronizados e imediatamente enviados para o endereço confirmado pelo cursista.

4.2 **A implementação do Programa**

O Programa Proficiência teve seu lançamento oficial em Curitiba, no ano de 2007, no mês de agosto, por ocasião do Congresso dos Conselhos de Enfermagem, onde as primeiras inscrições foram realizadas. Sua operacionalização efetivamente começou em novembro do mesmo ano, caracterizando a 1ª fase do Programa que foi concluída em março de 2009, com 50 000 vagas, 24 680 profissionais inscritos. Nesta fase constatamos que, em média cada profissional realizou dois cursos.

Cabe esclarecer que na 1ª fase, no início só estava previsto o atendimento de Enfermeiros e de técnicos de enfermagem, no nível médio, o que suscitou muitas reclamações por parte dos auxiliares que se sentiram alijados ao programa. Avaliamos a situação e corrigimos em maio de 2008, incluindo os auxiliares de enfermagem no Programa.

A 2ª fase ocorreu entre abril de 2009 e outubro de 2010, com 50 000 vagas, 28 601 profissionais inscritos e constatamos que com maior divulgação do programa, as vagas ficaram mais disputadas e a média de cursos realizados por profissional diminuiu.

A 3ª fase começou em novembro de 2010 e terminou em novembro de 2011, com 50 000 vagas e com a utilização de redes sociais para divulgação do Programa.

A 4ª fase começou em novembro de 2011 e está em curso também com 50 000 vagas disponíveis, com novas regras de ingresso, possibilitando num primeiro momento que os profissionais que nunca fizeram cursos do programa tenham a possibilidade de conseguir a vaga, para tanto, o sistema identifica a entrada de novo CPF e logo em seguida disponibilizamos as vagas para os demais interessados, sem prejuízo até o termino das vagas por abertura de acordo com cronograma.

Na proposta original do Programa a equipe do COFEN era composta de Coordenação Geral, Coordenação Pedagógica, supervisão de conteúdos e um administrativo, o que se consolidou até o término da 2ª fase, enquanto o Conselho Federal tinha sua sede no Rio de Janeiro.

Com a transferência da sede para Brasília, as mudanças administrativas começaram. A Coordenação Pedagógica, a supervisão de conteúdos e o administrativo, foram dispensados e na renovação contratual da empresa operadora, as funções que eram previstas pelo COFEN, passaram para a operadora ficando apenas a

Coordenação Geral com um enfermeiro colaborador, sob a responsabilidade do COFEN.

Para a divulgação do Programa algumas estratégias foram traçadas:

a) distribuição de “banner” do Programa para ser colocado em todos os sites dos Conselhos Regionais, com link direto para o site do Proficiência.

b) cartazes e folderes para distribuição nos 27 Conselhos Regionais aos profissionais.

c) stands promocionais em eventos de enfermagem em todo o território nacional.

d) veiculação em revistas específicas de enfermagem.

e) divulgação em todos os eventos do sistema COFEN/Conselhos regionais.

Os 23 cursos oferecidos até o momento abrangem temáticas atuais e atendem às necessidades de atualização dos profissionais de enfermagem. (anexo x)

Na execução do Programa desde seu início até agora, contamos com 115 alunos de graduação desempenhando o papel de monitor, atendendo os profissionais de enfermagem.

4.2.1 Dificuldades

Por se tratar de um Programa cuja iniciativa é de uma Autarquia Federal, muitos entraves burocráticos acontecem.

Os processos licitatórios são muito longos, a contratação dos professores conteudistas é morosa, a dispensação pecuniária é lenta e extremamente burocrática porque a autarquia presta conta ao Tribunal de Contas da União e necessita cumprir muitos aspectos legais.

Outras dificuldades são próprias do Sistema COFEN/Conselhos Regionais, tais como:

a) a atual estruturação interna, com a obrigatoriedade de Concurso público para seu corpo de funcionários, o que dificulta aos recém-chegados o entendimento do funcionamento do sistema;

b) o cadastro dos profissionais inscritos nos conselhos regionais em constante atualização e ainda não totalmente unificado no sistema, o que dificulta a checagem dos dados dos estudantes inscritos no Programa;

c) a necessidade de aprovação do Plenário do COFEN para algumas modificações e inovações no Programa - o que retarda a implementação de algumas medidas emergenciais, pois existe cronograma de reuniões ordinárias do Plenário;

d) demora na devolução das informações solicitadas aos setores de cadastro dos conselhos regionais, acarretando desconforto e insatisfações dos profissionais que pleiteiam vaga nos cursos do programa;

e) demora por parte do setor jurídico do COFEN em responder as demandas do Programa no que se refere à avaliação de contratos, aditivos, renovações entre outras necessidades para o bom andamento do processo de trabalho da Coordenação Geral do Programa.

4.3 **Balanço Analítico**

O Programa Proficiência de 2007 a 2011 proporcionou 150 000 vagas para os profissionais de enfermagem possibilitando acesso a cursos de atualização com o objetivo de propiciar oportunidades de aprimoramento profissional. No corrente ano estão previstas mais 50 000 vagas e novos cursos.

Se considerarmos o universo de profissionais registrados no Sistema Conselho Federal/Conselhos Regionais, que está em torno de um milhão e quinhentos mil profissionais de enfermagem nas diversas categorias, o Programa atingiu até o momento a fração de 10% dos inscritos.

Em todos os estados da federação brasileira encontramos profissionais realizando os cursos do Programa, evidenciando capilaridade no acesso de todas as categorias inscritas.

A escolha dos cursos pelos profissionais é livre e obedece à oferta de vagas disponibilizadas em dois ingressos distintos, com duas inscrições mensais e nas três fases, as opções de escolha foram aumentando as oportunidades de atualização dos inscritos.

No desenvolvimento do Programa Proficiência, a cada fase, um novo desafio sempre se apresentava, porque ao construir algo novo, para a realidade de um sistema que promove a regulação profissional significou aprendizado em processo, juntamente com os profissionais que se inseriram no Programa.

Nas fases 1 e 2 o Programa teve 62 934 matrículas de Enfermeiros, com 46 852 aprovados, com índice médio de conclusão 74,45%, nos 10 cursos oferecidos, como podemos observar no gráfico abaixo.

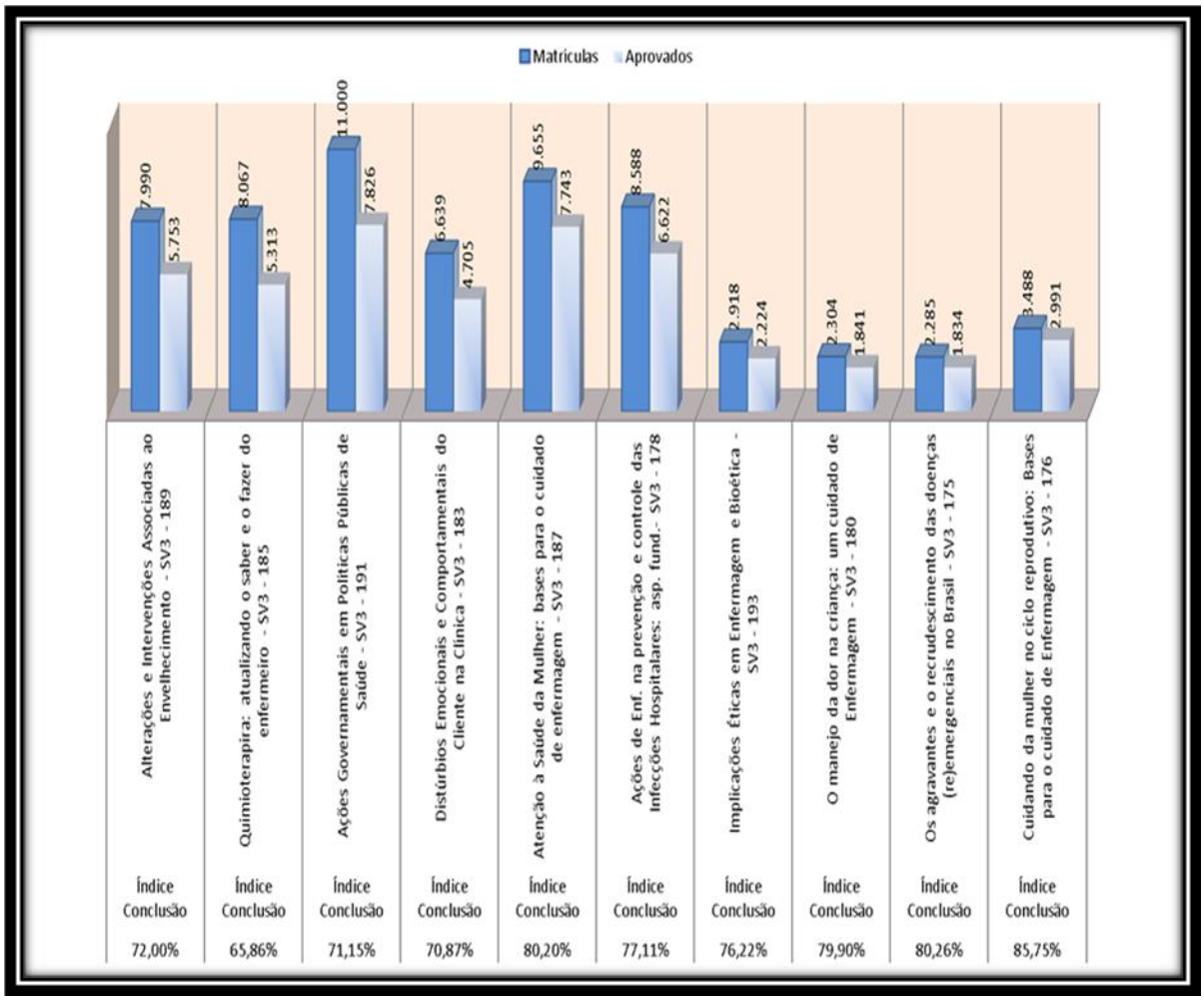


Gráfico 1 Distribuição das matrículas dos Enfermeiros por cursos oferecidos no Programa Proficiência nas fases 1 e 2. FONTE: Programa Proficiência – COFEN.

No que se refere ao quadro de Técnicos de Enfermagem, na fase 1 e 2 ocorreram 28 026 matrículas, com 19 054 aprovados, com índice médio de conclusão de 67,99%, nos 10 cursos oferecidos, como disposto no gráfico abaixo.

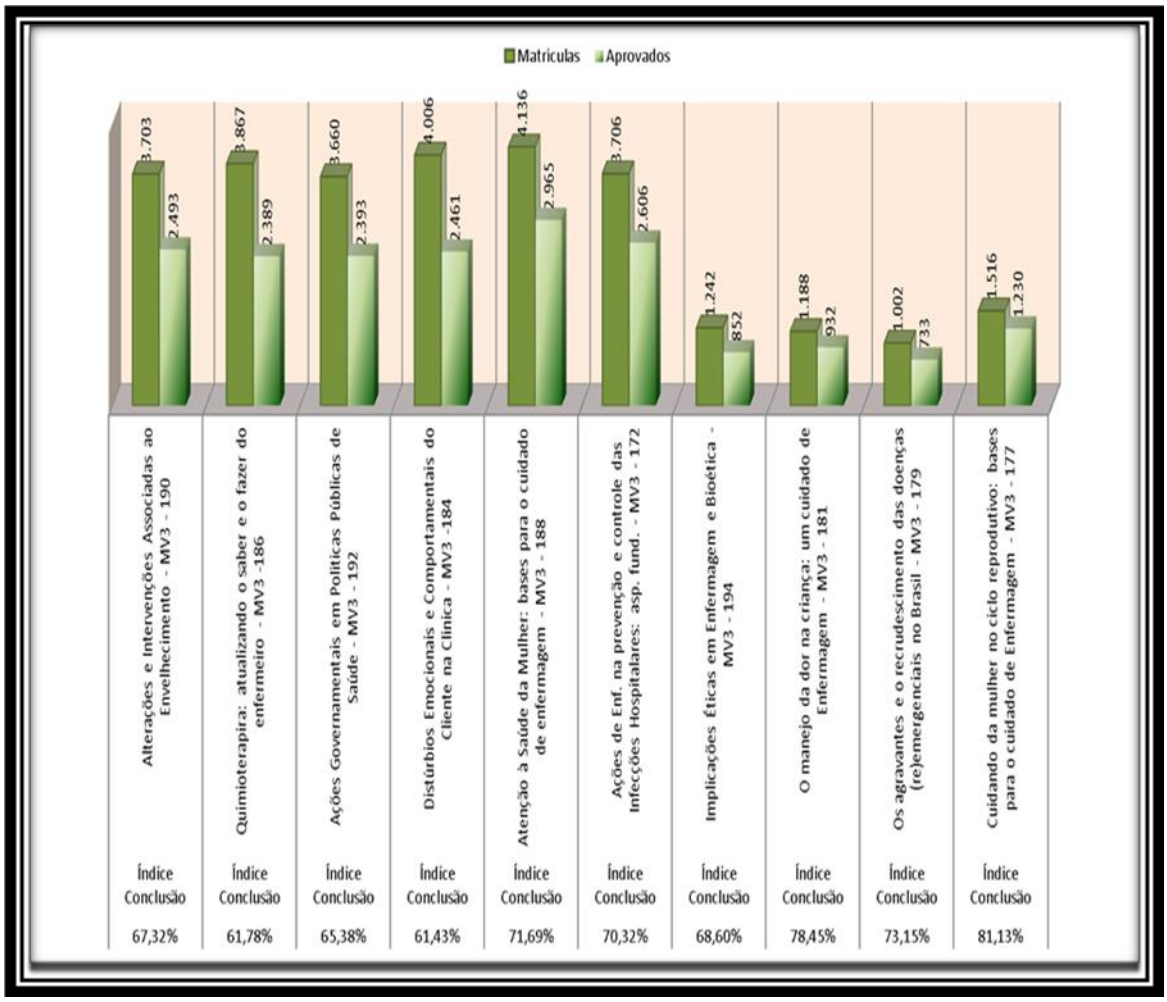


Gráfico 2 Distribuição das matrículas dos Técnicos de Enfermagem por cursos oferecidos no Programa Proficiência nas fases 1 e 2. FONTE: Programa Proficiência – COFEN.

O Quadro de Auxiliares de Enfermagem realizou 12 923 matrículas nas fases 1 e 2, com 8 905 aprovados, com índice médio de conclusão de 68,91%, nos cursos oferecidos, de acordo com o gráfico abaixo.

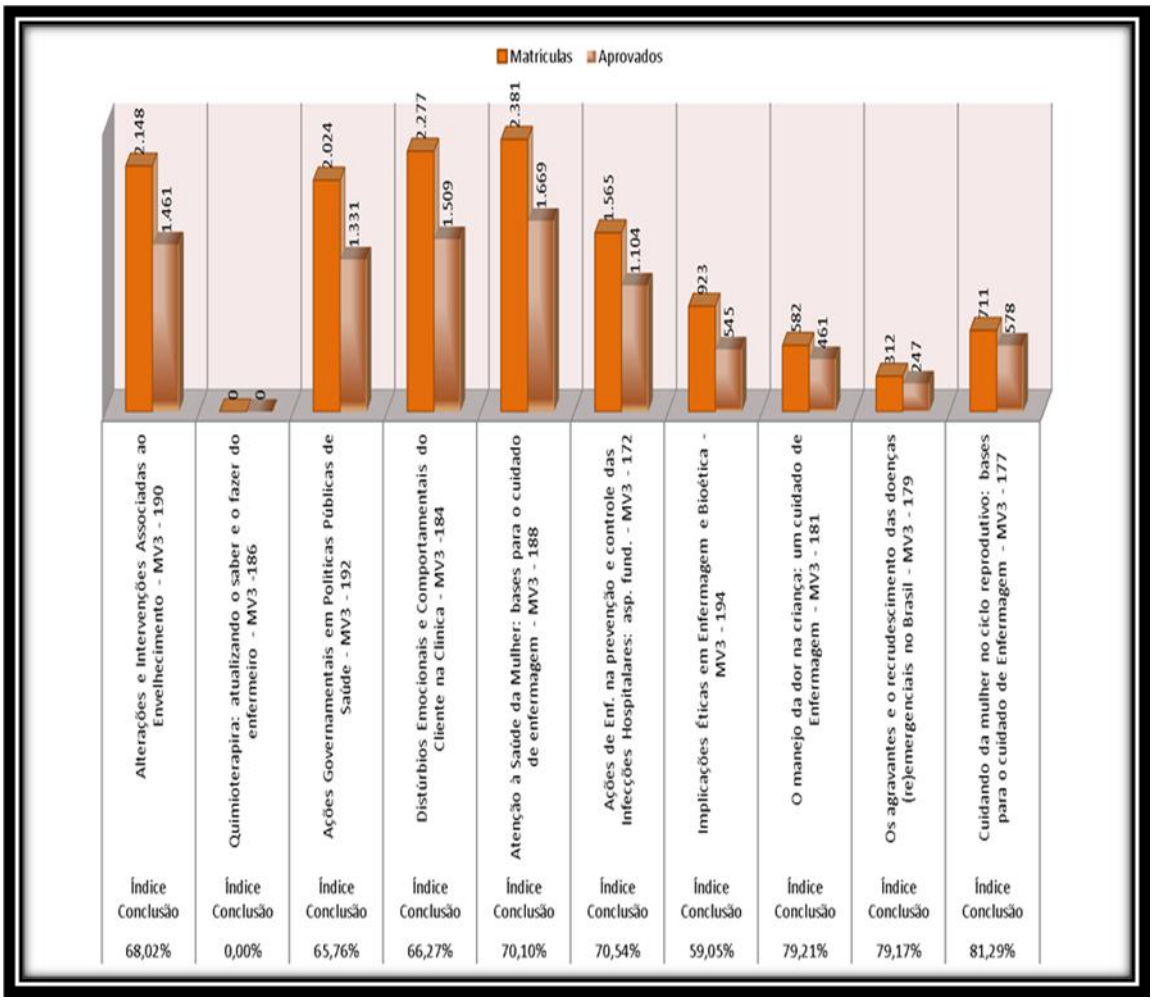


Gráfico 3 Distribuição das matrículas dos Auxiliares de Enfermagem por cursos oferecidos no Programa Proficiência nas fases 1 e 2. FONTE: Programa Proficiência – COFEN.

Na totalidade de cursistas das fases 1 e 2, o Programa teve 103 883 matrículas, com 74 811 aprovados, obtendo um índice médio de conclusão de 72, 01%, nos 20 cursos oferecidos como retrata o gráfico abaixo.

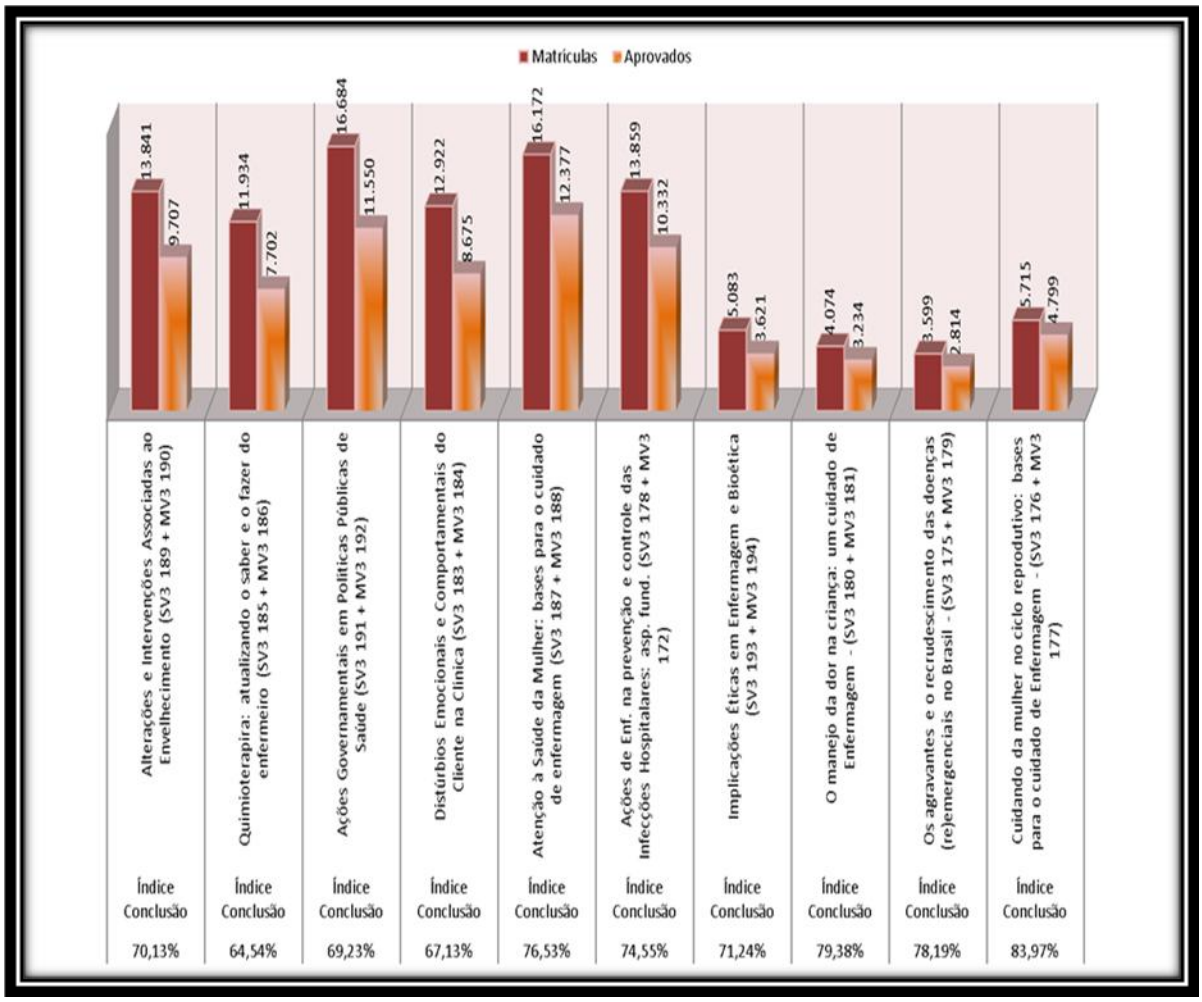


Gráfico 4 Distribuição da totalidade dos cursistas do Programa Proficiência nas fases 1 e 2. FONTE: Programa Proficiência – COFEN.

Ao analisarmos o alcance do Programa nas fases 1 e 2, observamos que a região sudeste predomina na procura de cursos por todas as categorias profissionais, a identificamos 54,7% de auxiliares, 47,7% de enfermeiros e 43,1% de técnicos de enfermagem inscritos nos cursos oferecidos. Em segundo lugar aparece a região nordeste, com 24,9% de procura por enfermeiros e 23,6% de procura por técnicos de enfermagem.

Constatamos que nos 27 estados da federação o Programa conseguiu atingir profissionais interessados destacando os estados de São Paulo com 40,9%, Paraná com 16,5% e Minas Gerais com 9,0% procurados por auxiliares de enfermagem; São Paulo com 22,0%, Minas Gerais com 16,8% e Paraná com 7,6% procurados por enfermeiros; Minas Gerais com 16,3%, São Paulo com 13,5% e Rio de Janeiro com 11,2% procurados por técnicos de enfermagem.

Na fase 3 o Programa teve 34 226 matrículas de Enfermeiros, com 29 088 aprovados e índice médio de conclusão de 84,99%, nos 11 cursos oferecidos como pode ser visualizado no gráfico abaixo.

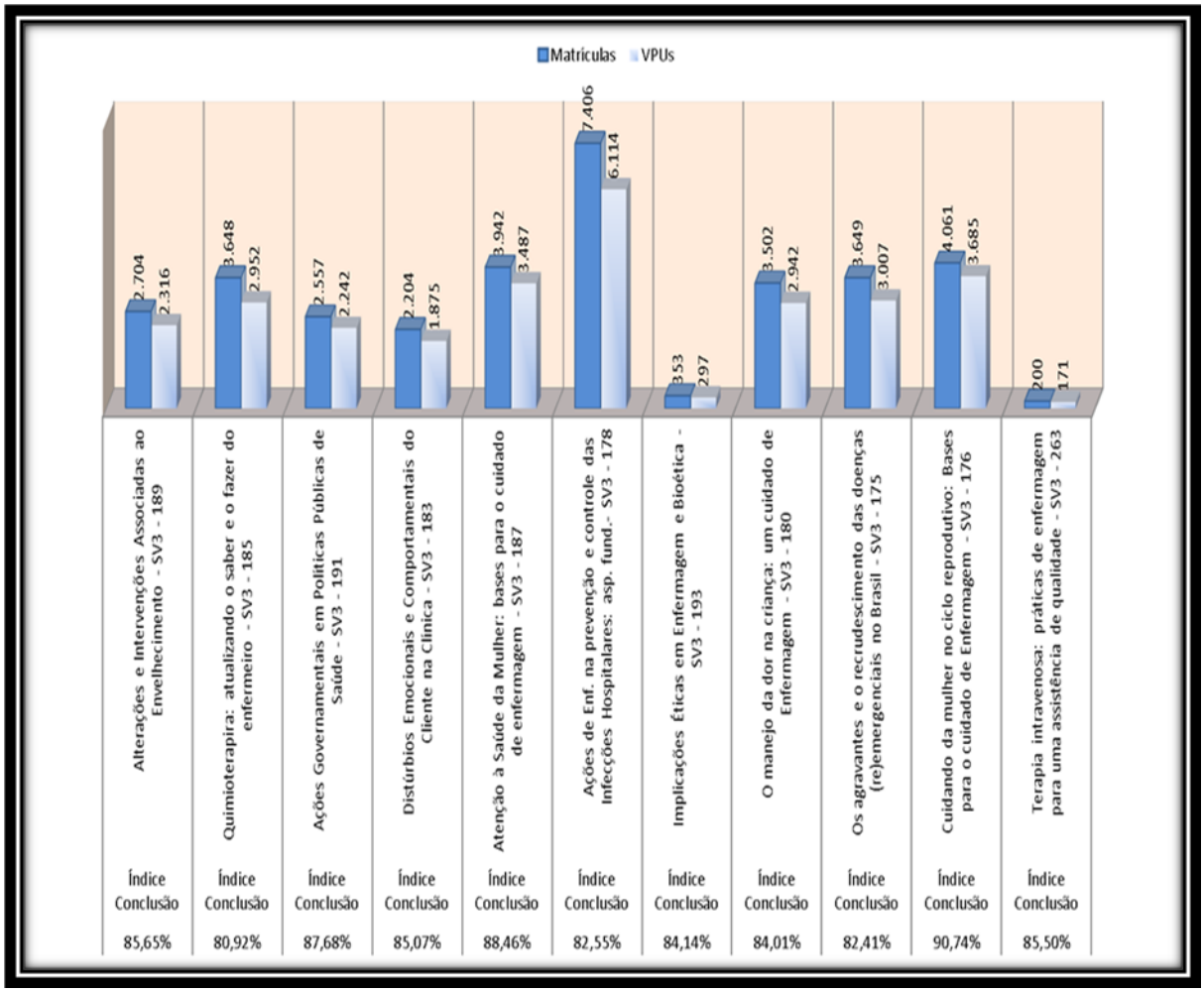


Gráfico 5 Distribuição das matrículas dos Enfermeiros por cursos oferecidos no Programa Proficiência na fase 3 Fonte: Programa Proficiência – COFEN**.**

No que se refere aos Técnicos de Enfermagem, tivemos 19 433 de matrículas com 15 956 de aprovados e índice médio de conclusão de 82,11%, nos 11 cursos oferecidos como podemos observar no gráfico abaixo.

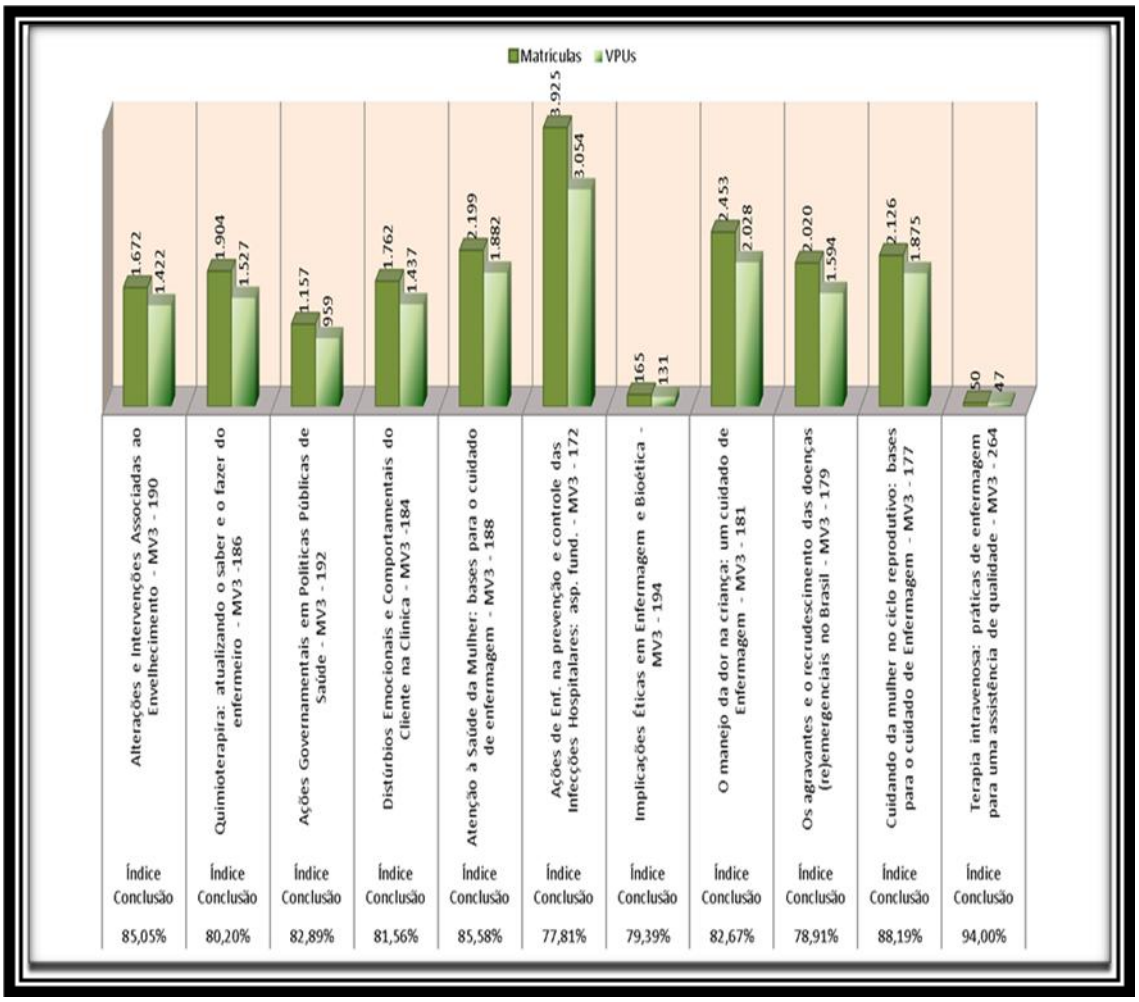


Gráfico 6 Distribuição das matrículas dos Técnicos de Enfermagem por cursos no Programa Proficiência na fase 3. FONTE: Programa Proficiência COFEN.

A categoria Auxiliares de Enfermagem teve 7 401 matrículas com 6 028 aprovados e índice médio de conclusão de 81,45% nos 11 cursos oferecidos como podemos ver no gráfico abaixo.

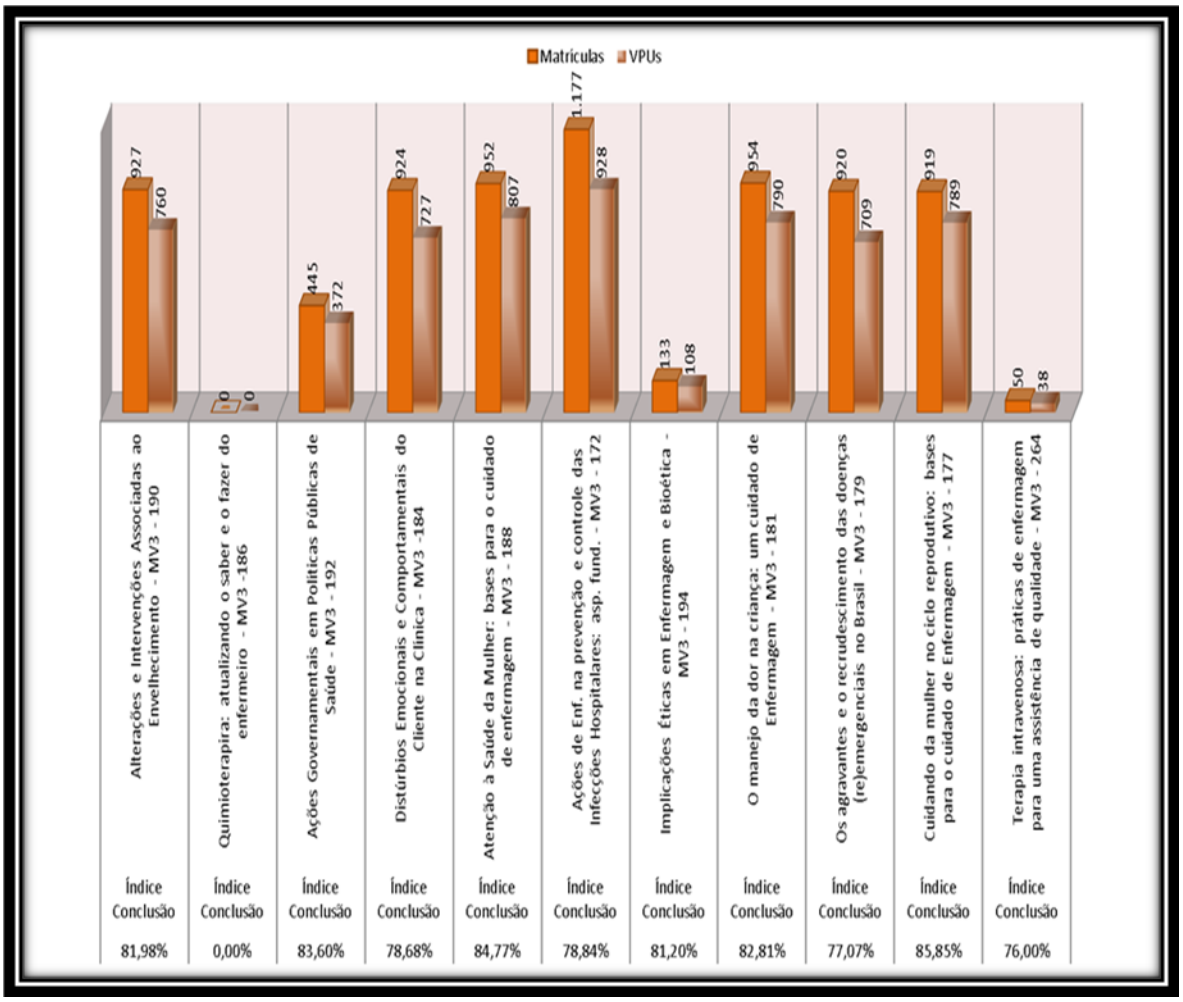


Gráfico 7 Distribuição das matrículas dos Auxiliares de Enfermagem por cursos oferecidos no Programa Proficiência na fase 3.

Na análise global a fase 3 contou com 61 060 matrículas com 51 072 aprovados e índice médio de conclusão de 83,64%, como poder ser visto no gráfico abaixo.

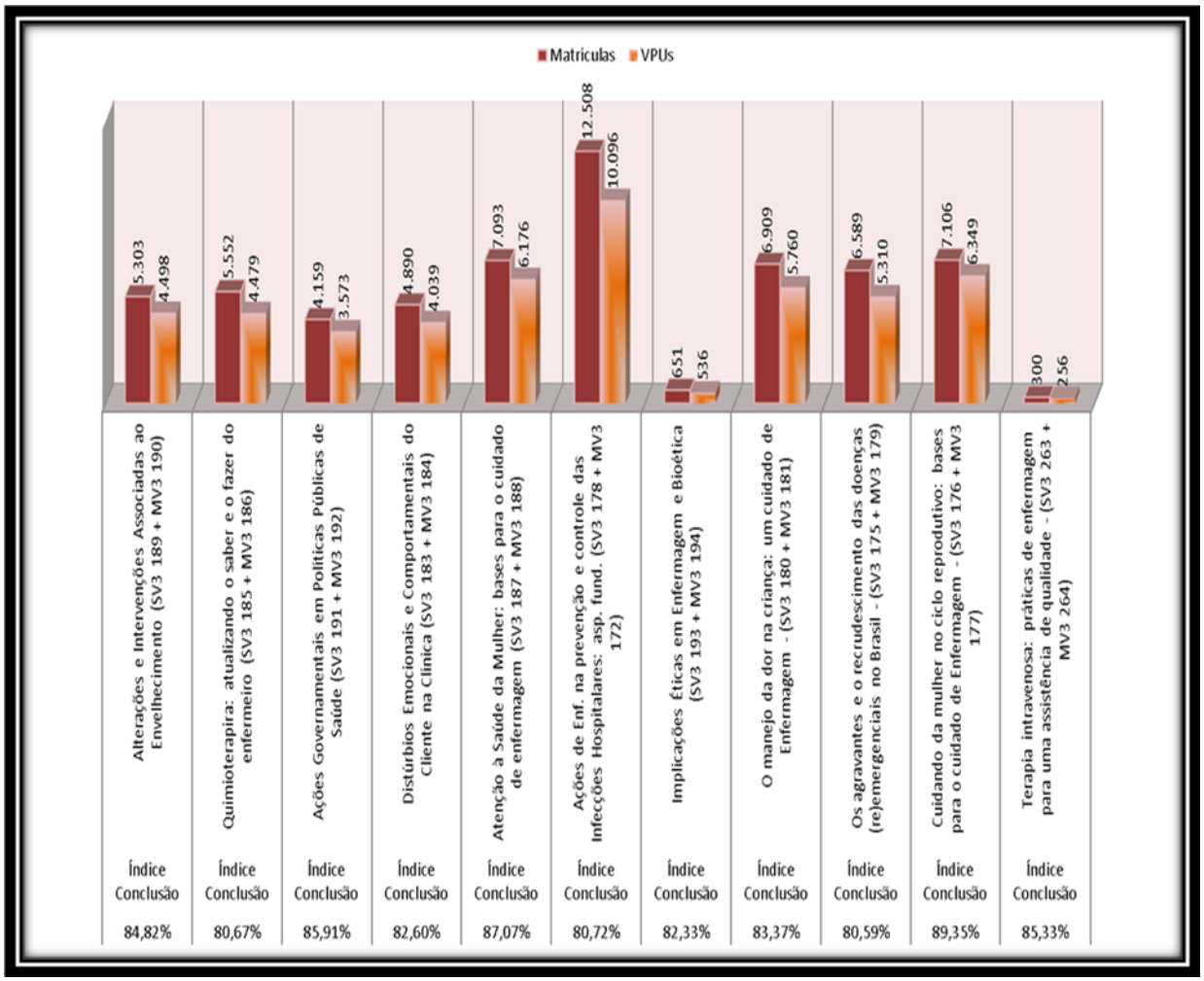


Gráfico 8 Distribuição da totalidade dos cursistas do Programa Proficiência na fase 3. Fonte: Programa Proficiência – COFEN.

Na fase 3, o alcance do Programa por regiões do país, destaca, na categoria Enfermeiros a Sudeste com 44,0%, Nordeste com 29,4% e Sul com 16,2%; os Técnicos de Enfermagem na Sudeste com 37,7%, Sul com 26,0% e Nordeste com 22,7%;os Auxiliares de Enfermagem na Sudeste com 49,0%,Sul com 30,6% e Nordeste com 15,2% de procura pelos cursos oferecidos.

Constatamos ao término da fase 3, a capilaridade do Programa que está presente nos 27 Estados do país e destacamos na categoria Enfermeiros, São Paulo com 18,5%, Minas Gerais com 16,7% e Bahia com 8,7%; os Técnicos de Enfermagem com Minas Gerais 13,8%, São Paulo com 12,8% e Paraná com 10,0%;os Auxiliares de Enfermagem com São Paulo 42,3%, Paraná com 20,0% e Santa Catarina com 9,9% de procura pelos diversos cursos.

Ao iniciarmos em 2012, a fase 4, do Programa com a possibilidade de ampliarmos as possibilidades de acesso para um maior número de profissionais conseguirem atualização e aprimoramento, acreditamos que estamos consolidando uma nova forma de agir numa estrutura dura, formal, importante, que é um Conselho Profissional, na procura de novas estratégias para o cumprimento das funções que lhe são inerentes enquanto órgão regulamentador do exercício profissional de uma categoria da área da saúde – a enfermagem.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A história dos Conselhos profissionais teve seu início nos anos 30, no século passado, com o objetivo de transferir para os profissionais liberais o controle de suas atividades.

Assim, surgiram as Ordens dos Advogados e dos Músicos, os Conselhos de Engenheiros, Arquitetos e Agrimensores, de Medicina e Contabilidade, como entidades públicas – autarquias federais – para ordenar as profissões na defesa do interesse da coletividade.

Criados com a finalidade de disciplinar e fiscalizar o exercício profissional das diversas categorias deferindo aos portadores de capacitação técnico-científica o registro que os habilita a esse desempenho, por um longo tempo, se apresentaram como repressores, com ações punitivas, o que causou muito descontentamento aos seus afiliados.

Os conselhos profissionais neste século continuam com o papel de regulamentar as profissões que representam, só que de forma diferenciada, uma vez que a finalidade precípua das autarquias federais, que é a fiscalização, não mais pode ser policialesca e sim educativa e orientadora.

As estruturas das autarquias se modernizaram, acompanham novos modelos de gestão e apostam no modelo da gestão pública com responsabilidade. A preocupação em proporcionar à sociedade, profissionais que atendam as demandas sociais, vem promovendo iniciativas, por parte destas autarquias com objetivos explícitos de acolher, capacitar e envolver seus afiliados.

Outro ponto importante é a necessidade de modernização nas estruturas de funcionamento dos Conselhos, bem como do processo de democratização na escolha de seus representantes, possibilitando melhor reconhecimento social.

Cada vez mais, surgem ocupações que agregam muitos praticantes e que se insurgem buscando reconhecimento social de suas práticas. Os conselhos profissionais já constituídos necessitam serem presentes, ativos, garantindo os profissionais que representam.

Embora o Ministério do Trabalho seja o órgão máximo na proposição de legislações regulamentadoras específicas, em nível nacional, as profissões regulamentadas necessitam dos Conselhos para avaliar as práticas dos

profissionais, regular o exercício profissional, promover atualização e capacitação dos profissionais, estabelecer preceitos éticos para a prática, e para delimitar os campos de atuação e ingerências dos profissionais.

Atualmente, no Brasil existem 449 Conselhos responsáveis pelo exercício profissional de diversas categorias respaldados pelo Ministério do Trabalho e que diretamente prestam conta ao Tribunal de Contas da União.

Temos conhecimento de que alguns Conselhos estão investindo em iniciativas importantes como recadastramento dos seus profissionais, pesquisas para definição de perfil dos profissionais, certificação digital para garantia documental, promoção de cursos de capacitação, atualização e especialização entre outras.

Investimentos se apresentam como necessários para acompanhar as solicitações sociais, as transformações no mundo do trabalho, que demandam atualizações constantes, inserções de novas tecnologias, cobranças da própria sociedade.

Outro ponto importante é o preparo dos profissionais desde a formação inicial, as especializações e a educação continuada, uma vez que ocorrem transformações constantes para atender aos diversos contextos sociais e econômicos neste início de século

O presente trabalho permite apresentar a iniciativa de um Conselho Profissional, o COFEN, que ao longo dos 35 anos de sua existência, vive o momento mais promissor porque as transformações de atitudes e propostas para a categoria profissional estão disponíveis, claras e acessíveis.

Nos últimos seis anos o Conselho Federal de Enfermagem investiu em novas realizações e começou com a mudança da sede para Brasília, realizou 02 concursos públicos para provimento de seus cargos, investiu em mídia para dar visibilidade e reconhecimento à profissão, firmou convênios importantes com instituições de ensino e de ciência e tecnologia, buscando desenvolver pesquisas e campanhas de saúde pública, conseguiu participar ativamente nas políticas públicas do Ministério da Saúde, investiu na capacitação de seus funcionários, discutiu a necessidade de participação política da enfermagem incentivando e apoiando candidatos a cargos políticos, atualizou o sistema de fiscalização, capacitou seus fiscais, implantou o conselho móvel em todos os estados da federação e implantou um programa de atualização dos profissionais de enfermagem, gratuito à distância, o Programa

Proficiência, que se tornou uma grande estratégia de valorização e reconhecimento do papel do Conselho para seus filiados.

O Programa Proficiência iniciado em 2007 até o momento, em sua 4ª fase, ofereceu 200 000 vagas para a realização de cursos de atualização à distância, via internet, para todos os Estados brasileiros, mostrando capilaridade de atuação aos mais longínquos Municípios da federação.

O COFEN possui em torno de um milhão e meio de afiliados nas categorias Enfermeiro, Técnico de Enfermagem e Auxiliares de Enfermagem, e o Programa Proficiência, até o momento conseguiu atender em torno de 10% de seus profissionais, com 23 cursos de atualização inteiramente grátis, o que faz desta iniciativa um dado positivo para a credibilidade de suas propostas de gestão.

Sabemos que a população que integra a Enfermagem Brasileira em sua maioria é de origem humilde e pouco poder aquisitivo, enfrentando muitas dificuldades para buscar capacitação. O Programa conseguiu a inserção de profissionais que se achavam excluídos digitalmente e que assim, se viram também incluídos socialmente participando das redes sociais.

Esta iniciativa pioneira por parte de um Conselho profissional mostra um novo agir desta autarquia e a responsabilidade social que a mesma tem em proporcionar aos profissionais de enfermagem e a população brasileira seu comprometimento com a melhoria da assistência na saúde.

Outro ponto a ser observado é que os Conselhos passaram a participar das políticas sociais, com inserções não só nas lutas propostas pelas categorias que representam como também estabelece representações políticas, no Ministério Público, na Defesa dos Consumidores, no Ministério da Justiça entre outros órgãos deliberativos da sociedade brasileira.

A possibilidade de fiscalizações educativas e não meramente punitivas, demonstra que estas autarquias estão buscando uma nova forma de agir e assim acompanhar o cenário que se apresenta transformador nesta primeira década do século XXI.

A participação nas diversas comissões, grupos técnicos e eventos desenvolvidos pela administração pública direta, têm alertado os conselhos para os problemas nacionais e para a necessidade de inserções cada vez maiores nas discussões inerentes aos seus afiliados.

Uma questão que se apresenta frequentemente e que nos parece ainda confusa é que os conselhos estão participando ativamente de políticas partidárias para conseguirem eleger representantes nas diversas instâncias deliberativas, Câmaras, Assembléias Legislativas, Senado, na busca da defesa de seus interesses que necessitam apoio de parlamentares.

Na verdade os Conselhos estão procurando maior aproximação com seus afiliados e buscando a inserção no contexto social, se apropriando das políticas públicas na tentativa de responder as demandas sociais.

Nosso trabalho apresenta a experiência de um Conselho profissional que já despertou o interesse de outros conselhos em proporcionar condições de crescimento aos seus afiliados, como o de Contabilidade do Paraná, que já começou a oferecer cursos.

O COFEN esta em plena construção de novos caminhos para os profissionais de enfermagem, discutindo melhores condições de trabalho e remuneração, participando das discussões conjuntas com as demais entidades de enfermagem, investindo em projetos sociais de assistência em enfermagem, intensificando as fiscalizações, buscando oferecer condições de aprimoramento profissional aos seus afiliados e assim proporcionando assistência à saúde de qualidade a população brasileira.

REFERÊNCIAS

ABRASCO. Associação Brasileira de Pós-Graduação em Saúde Coletiva. **Oficina de trabalho e planejamento estratégico do GT de trabalho e Educação na Saúde**. GT Trabalho e Educação na Saúde. Petrópolis: Rio de Janeiro. 2007. Disponível em: <http://www.abrasco.org.br/grupos/arquivos/20090520094036.pdf >. Acesso em 25 abr. 2012.

ALVES, Elioenai. Os desafios e os dilemas do ensino a distância: Entrevista. Revista Nursing, v. 13, n. 148, p.444-448, 2000. Disponível em: <http://www.nursing.com.br/ article.php?a=1023>. Acesso em 26 abr. 2012.

ARETIO, L. G. **La education a distancia**: de la teoria a la pratica. Barcelona: Ariel, 2001.

AZEVEDO, Rone de. **Responsabilidade dos Engenheiros e arquitetos:** (fundamentos e aplicações da perícia judicial). Goiânia: Kelps, 2008.

BANZHAF, Wolfgang; NORDIN, Peter; KELLER, Robert E.; FRAQNCONE, Frank D. **Programa de Genética**: uma introdução (inteligência artificial na série Morgan). São Francisco, Califórnia, USA: Morgan Kaufmann Publishers Inc., 1998.

BELLONI, M. Luiza. **Educação a distância**. Campinas, SP: Autores Associados, 2001.

BOCKERS, V. M. S; SCHMIDT S. M. S; NIETSCHE E. A; Educação continuada: algumas considerações na história da educação e os reflexos na enfermagem. **Texto e Contexto Enfermagem**. Florianópolis, n. 12, jan/mar, 2003.

BEZERRA, A. L. Q. O contexto da educação continuada em enfermagem na visão dos gerentes de enfermagem e dos enfermeiros de educação continuada. **O Mundo da Saúde**. São Paulo, v. 24, n. 5, p. 352-356, set/out, 2000.

BOFF, L. **Saber cuidar**: ética do humano - compaixão pela terra. 7. ed. Petrópolis, RJ: Vozes; 1999.

BRANDÃO, Aline. **Treinamento versus Educação continuada**. Revista TI. set. 2006. Disponível em:<http://www.timaster.com.br/revista/materias/main_materia.asp ?codigo=1171>. Acesso em: 25 abr. 2012.

BRANDÃO, Themístocles C. **Direito e Processo Disciplinar**. 2. ed. Rio de Janeiro: F G V, 1966.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Texto consolidado até a Emenda Constitucional nº 64. Secretaria Especial de Editoração e Publicações. Subsecretaria de Edições Técnicas. Poder Legislativo. Brasília, DF, 2010.

_____. Decreto nº 19408, de 18 de novembro de 1930. Reorganiza a Corte de Apelação, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 23 nov. 1930. Seção 1, p. 21214. Rio de Janeiro: D.O.U., 1930. Disponível em: <http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:decreto:1930-11-18;19408>. Acesso em: 25 abr. 2012.

_____. Decreto nº 20.931/1932. Regula e Fiscaliza o exercício da medicina, da oftalmologia, da medicina veterinária e das profissões de farmacêutico, parteira e enfermeira, no Brasil e estabelece penas. Poder Legislativo. Distrito Federal: Rio de Janeiro, 1932. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/116714/decreto-20931-32>. Acesso em: 24 abr. 2012.

_____. **Decreto nº 23.569/1933**. Regula o exercício das profissões de engenheiro, de arquiteto e de agrimensor. Poder Executivo. Distrito Federal: Rio de Janeiro, 1933. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/116690/decreto-23569-33>. Acesso em: 24 abr. 2012.

_____. Decreto nº 9.810/1942, de 03 de julho de 1942. Aprova o regimento do Serviço Nacional de Fiscalização de Medicina do Departamento de Saúde do Ministério da Educação e Saúde. **Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil**, Poder Executivo, Rio de Janeiro, DF 3 jul 1942 Seção 1, p. 10579. Disponível em: <http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:decreto:1942-07-01;9810>. Acesso em: 24 abr. 2012.

_____. Decreto-Lei n. 5452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil**, Poder Executivo, Rio de Janeiro, DF, 9 ago. 1943. Secção 1, p. 11937-11985. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/19276>. Acesso em: 24 abr. 2012.109

_____. **Decreto-Lei nº 7.955**, de 13 de setembro de 1945. Institui Conselhos de Medicina e dá outras providências. Poder Executivo. Rio de Janeiro, DF, 1945. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/129421/decreto-lei-7955-45>. Acesso em: 24 abr. 2012.

_____. **Decreto-Lei nº 9.295**, de 27 de Maio de 1946. Cria o Conselho Federal de Contabilidade, define as atribuições do Contador e do Guarda-livros, e dá outras providências. **Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil**, Poder Executivo, Rio de Janeiro, DF 28 mai 1946. Seção 1, p.7889. Disponível em: <http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:decreto.lei:1946-05-27;9295>. Acesso em: 24 abr. 2012.

BRASIL. Lei nº 3857, de 22 de dezembro de 1960. Cria a Ordem dos Músicos do Brasil e Dispõe sobre a Regulamentação do Exercício da Profissão de Músico e dá outras Providências. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo. Brasília, DF, 23 dez. 1960. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/128685/lei-3857-60>. Acesso em 24 abr. 2012.

_____. Lei nº 6.583, de 20 de outubro de 1978. Cria os conselhos federal e regionais de nutricionistas, regula o seu funcionamento, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo. Brasília, DF, 24 out. 1978. Disponível em: <http://www.crn8.org.br/legislacao/leis/6583-1978.htm>. Acesso em 24 abr. 2012.

_____. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo. Brasília, DF, 24 dez. 1996. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/109224/lei-de-diretrizes-e-bases-lei-9394-96>. Acesso em 24 abr. 2012.

_____. Lei nº 10.172, de 09 de janeiro de 2001. Aprova o Plano Nacional de Educação e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo. Brasília, DF, 10 jan. 2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10172.htm>. Acesso em 24 abr. 2012.

_____. Lei nº 5.172, de 25 de outubro de 1966. Dispõe sobre o Sistema Tributário Nacional e institui normas gerais de direito tributário aplicáveis à União, estados e Municípios. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo. Brasília, DF, 27 out. 1966. Seção1, p. 12541. Disponível em: <http://www2.camara.gov.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-5172-25-outubro-1966-358971-norma-pl.html>. Acesso em 25 abr. 2012

_____. Lei nº 11.096, de 13 de janeiro de 2005. Institui o Programa Universidade para Todos - PROUNI regula a atuação de entidades beneficentes de assistência social no ensino superior; altera a Lei no 10.891, de 9 de julho de 2004, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo. Brasília, DF, 14 jan. 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-006/2005/Lei/L11096.htm>. Acesso em: 25 abr. 2012.

_____. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. **Parecer CNE/CES 67/2003**, de 11 de março de 2003. Referencial para as Diretrizes Curriculares Nacionais – DCN dos Cursos de Graduação. Aprovado por unanimidade em 11 mar 2003. Conselho Nacional de Educação / Câmara de Educação Superior Brasília, DF, 2003.

_____. Ministério da Educação. **Censo da Educação Superior 2010**. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – INEP. Brasília, DF, outubro, 2010. Disponível em: <portal.mec.gov.br/texto_divulgacao_censo_ 2010 _novo.pdf>. Acesso em 25 abr. 2012.

BRASIL. Ministério da Educação. **Portaria nº 646,** de 14 de maio de 1997. Regulamenta a implantação do disposto nos artigos 39 a 42 da Lei Federal nº 9.394/96 e no Decreto Federal nº 2.208/97 e dá outras providências. Brasília, DF, 1997. Disponível em: <portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf/PMEC646_97.pdf >. Acesso em 25 abr. 2012.

_____. Ministério da Educação. **Portaria nº 1005**, de 10 de setembro de 1997. Implementa o Programa de Reforma da Educação Profissional – PROEP. Brasília, DF, 1997. Disponível em: <portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf/PMEC1005_97.pdf> Acesso em 25 abr. 2012.

_____. Comissão Interministerial de Planejamento e Coordenação – CIPLAN. **Resolução CIPLAN nº 15**, de 11 de novembro de 1985. Dispõe sobre a aprovação do Projeto de Formação em "Larga Escala de Pessoal de Nível Médio". Diário Oficial da União. Leis, etc. Brasília, DF. 19 nov. 1985. Seção 1, p.16783-4. Disponível em: <www.opas.org.br/rh/publicacoes/textos/Prog_form.pdf>. Acesso em: 25 abr. 2012.

_____. Presidência da República. **Decreto nº 4.123**, de 13 de fevereiro de 2002. Regulamenta a Medida Provisória nº 21, de 8 de janeiro de 2002. Institui o Auxílio-Aluno no âmbito do Projeto de Profissionalização dos Trabalhadores da Área de Enfermagem – PROFAE. Diário Oficial da União, Poder Executivo. 14 fev. 2002. Brasília DF, 2002. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/99808/decreto-4123-02>. Acesso em 25 abr. 2012.

_____. Presidência da República. **Medida Provisória nº 21**. Institui o Auxílio-Aluno no âmbito do Projeto de Profissionalização dos Trabalhadores de Enfermagem – PROFAE. Diário Oficial da União, Poder Executivo. 9 jan. 2002. Brasília, DF, 2002. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/104184/medida-provisoria-21-02>. Acesso em 25 abr. 2012.

_____. Ministério da Saúde. **Política de Educação e Desenvolvimento para o SUS**: caminhos para a Educação Permanente em Saúde: pólos de Educação Permanente em Saúde. Série C. Projetos, Programas e Relatórios. 68 p. Secretaria de Gestão do Trabalho e da educação na Saúde. Departamento de Gestão da Educação na Saúde. Brasília: DF, 2004.

_____. Presidência da República. Lei nº 8906, de 4 de julho de 1994. Dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). **Diário Oficial da União**, 5 jul. 1994. Brasília: DF, 1994.

CADETE, M. M. M.; VILLA E. A. A concretude da atividade educativa do enfermeiro. **O Mundo da Saúde**, v. 24, n. 5, p.381-386. set/out, 2000.

CALHEIROS, Vera (Org.). Mercantilização sem fronteiras. **Revista Contemporaneidade e Educação**. Instituto de Estudo da Cultura e Educação Continuada (IEC). Rio de Janeiro, ano 6, n. 10, 2. sem. 2001.

CAMPOS, Francisco Eduardo de et al. Os desafios atuais para a educação permanente no SUS. **Cadernos RH Saúde**. Brasília, v. 3, n.1, p.41-54, 2006.

CASTELLS, M. **A galáxia da internet**: reflexões sobre a internet, os negócios e a sociedade. Tradução de Maria Luiza de A Borges. Revisão de Paulo Vaz. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editora, 2003.

COMASSETTO, L. S**. Novos espaços para o ensino e aprendizagem em EAD**: Anais ABED 2007. Disponível em: <http://www.abed.org.br/congresso2007/tc/5162007101900AM.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2012.

CORD, B. **Internet et pédagogie**: état des lieux**,** 2000. Disponível em: <http://www.adm.admp6.jussieu.fr/fp/uaginternetetp/travail_collaboratif.htm>. Acesso em 26 abr. 2012.

CORRÊA, Juliane. Devemos aplaudir a educação a distância? **Revista Pátio**, ano V, n. 18, p.21-24, ago/set, 2001.

COSCARELLI, C. RIBEIRO, A. E. (Orgs.). **Letramento digital: aspectos sociais e possibilidades pedagógicas**. Belo Horizonte: Ceale; Autêntica, 2005.

DRUCKER, P. **Sociedade pós-capitalista**. São Paulo: Pioneira, 1995.

FIALHO, F.; TORRES, P. L**.** Educação à distância: passado, presente e futuro. In: LITTO, F. M.; FORMIGA, M. (Org.). **Educação a Distância**: o estado da arte. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2009.

FREIRE P. **Pedagogia da autonomia**: saberes necessários à prática educativa. 9. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1998.

FRIGOTTO, Gaudêncio; CIAVATTA, Maria. **Teoria e Educação no labirinto do capital**. 2. ed. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2001.

GARDNER, Howard. **Inteligências múltiplas**: a teoria na prática. São Paulo: Artmed, 1995.

GIANNOTTI, José A. **Apresentação do Mundo**: considerações sobre o pensamento de Ludwig Wittgenstein. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

KURCGANT, P. Educação continuada: caminho para a qualidade. **Revista Paulista de Enfermagem**, São Paulo, v. 16, n.1/3, p. 72-82.

LAKATOS, Eva M.; MARCONI, M. de A. **Fundamentos da metodologia científica.** São Paulo: Atlas, 1991.

LANKSHEAR, C. KNOBEL, M. **Pesquisa pedagógica**: do projeto à implementação? Tradução de Magda França Lopes. Porto Alegre, Rio Grande do Sul: Artmed, 2008

LEAL, D.; AMARAL, L. **Do ensino em sala ao e-learning**. In: eLES'04, 2004.

LEOPARDI, Maria Tereza. Metologia da pesquisa na saúde. 2. ed. Florianópolis: EFSC/Pós em Enfermagem, 2002.

LÉVY, Pierre. **Cibercultura**. Tradução de Carlos Irineu da Costa. São Paulo: Ed. 34, 1999.

LUCENA, C. **Professores e aprendizes na web**: a educação na era da internet. Edição e organização de Nilton Santos. Rio de Janeiro: Clube do futuro, 2000.

MANCIA, J. R.; CABRAL, L. C.; KOERICH, M. S. Educação Permanente no contexto da enfermagem e na saúde. **Revista brasileira de enfermagem**. Brasília, v. 57, n.5, set/out. 2004.

MAURIQUE, J. A. **Conselhos de Fiscalização Profissional**: doutrina e jurisprudência. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tibunais, 2008.

MEIRELLES, Hely L. **A construção civil e a regulamentação de seus profissionais.** São Paulo: Editora EESC, 1960.

MENEZES, Ebenezer Takuno de; SANTOS, Thais Helena dos."Trainee" (verbete). **Dicionário Interativo da Educação Brasileira**. EducaBrasil. São Paulo: Midiamix Ed., 2002.

MEROVEU, C. J. **O exercício legal da medicina e os honorários médicos**. Rio de Janeiro: Forense, 1955.

MOTTA, J. I. J. et al. Educação Permanente em Saúde. **Revista Olho Mágico**. Londrina, PR, v. 9, n.1, p. 67-78, abr/jun, 2002.

MUNIZ, Sodré. Identidade, cultura e globalização. In: FRIGOTTO, Gaudêncio; CIAVATTA, Maria. **Teoria e Educação no labirinto do capital**. 2. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2001.

NETO, Alfredo Veiga et al (Org.). **A educação em tempos de globalização**. Rio de Janeiro: DP&A, 2001.

NETO, João C. S. **A metamorfose do trabalho na era da globalização**. São Paulo: Arte Impressa, 2004.

OGUISSO, T. A educação continuada como fator de mudanças: visão mundial. **Revista Nursing Brasil**, São Paulo, v. 3, n. 20, p. 22-29, 2000.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Recomendação nº 195**, de 1º de junho de 2004. artigo 2º. 92ª Reunião Anual da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. Brasília, DF: OIT, 2004. Disponível em: <http://www.oit brasil.org.br/content/sobre-o-desenvolvimento-dos-recursos-humanos-educa%C3 %A7%C3%A3o-forma%C3%A7%C3%A3o-e-aprendizagem-permanente>. Acesso em: 26 abr. 2012.

OIT, C. **As tecnologias da informação e a comunicação e a formação profissional**: refletindo sobre a aprendizagem e desafios. 219 p. Montevideu: Oit/Cinterfor, 2008.

_____. **Qualidade, pertinência e equidade**: um enfoque integrado na formação profissional. Montevideu: Oit/Cinterfor, 2006.

PAIVA, Edil de (Org). **Pesquisando a formação dos professores**. Rio de Janeiro: DP & A, 2003.

PAIVA, V. Desmistificando profissões: quando as competências reais moldam as formas de inserção no mundo do trabalho. **Contemporaneidade e Educação**, Rio de Janeiro, ano 1, n. 1, 1997.

PEDUZZI, Marina. Mudanças tecnológicas e seu impacto no processo de trabalho em saúde. **Revista Trabalho, Educação e Saúde**. Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio. Fundação Oswaldo Cruz. Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, 2003.

PINHEIRO, Pedro P. de C.; PEREIRA, Adilson da S. **Autarquias corporativas**: Conselhos de fiscalização de exercício profissional. Rio de Janeiro: Mondrian Ed. e Comunicação Ltda, 2006.

PORTO, Yeda da S. Formação continuada: a prática pedagógica recorrente. In: MARIN, Alda J. **Educação Continuada**. São Paulo: Papirus, 2004.

SCHUMACHER, E. F. **O negócio é ser pequeno**. Rio de Janeiro: Zahar, 1983.

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

SUNDFELD, Carlos Ari. A Administração Pública na Era do Direito Global. **Revista Diálogo Jurídico**, Salvador, CAJ - Centro de Atualização Jurídica, ano 1, v. 1, n. 2, maio, 2001. Disponível em: <http://www.direitopublico.com.br>. Acesso em: 25 abr. 2012.

TORRES, P. L. **MATICE**: Uma proposta de universidade virtual para a PUCPR. Tese apresentada para Concurso de Titular na Área de Educação, Pontifícia Universidade Católica do Paraná – PUCPR. Curitiba: PUCPR, 2004.

TRABALHO, EDUCAÇÃO E SAÚDE. Rio de Janeiro: Fundação Oswaldo Cruz, Escola politécnica de Saúde, v. 1, n. 2, set. 2003.

VIANNEY, J.; TORRES, P. L.; SILVA, E. **A Universidade Virtual no Brasil**. Tubarão, SP: Ed.Unisul, 2003.

VILLARDI, Raquel; OLIVEIRA, Eloíza. **Tecnologia na Educação**: uma perspectiva sócio-inteacionalista. Rio de Janeiro: Dunya, 2005.

URIS, A. **A formação de dirigentes**. São Paulo: Ibrasa, 1966.

ANEXO

Listagem dos Cursos Oferecidos no Programa Proficiência.

Ações Governamentais em Políticas Públicas de Saúde

Público-Alvo: Auxiliares, Técnicos e Enfermeiros
Objetivo: Discutir os programas oficiais de saúde pública, a organização e as práticas profissionais de Enfermagem.

Distúrbios Emocionais e Comportamentais do Cliente na Clínica

Público-Alvo: Auxiliares, Técnicos e Enfermeiros
Objetivo: Descrever os sintomas de distúrbios emocionais e comportamentais, a anamnese e o exame psíquico do cliente na clínica para discutir a ação dos profissionais de Enfermagem nos procedimentos da clínica.

Implicações Éticas em Enfermagem e Bioética

Público-Alvo: Auxiliares, Técnicos e Enfermeiros
Objetivo: Discutir questões relevantes em bioética clínica e aplicada, a partir da identificação das responsabilidades e dos compromissos éticos dos profissionais de Enfermagem.

Ações de Enfermagem na Prevenção e Controle das Infecções Hospitalares: Aspectos Fundamentais

Público-Alvo: Auxiliares, Técnicos e Enfermeiros
Objetivo: Analisar as principais ações de prevenção e controle das infecções hospitalares realizadas pela Enfermagem

Alterações e Intervenções Associadas ao Envelhecimento

Público-Alvo: Auxiliares, Técnicos e Enfermeiros

Objetivo: Valorizar a promoção da saúde, o autocuidado e o atendimento global ao idoso e sua família com ênfase nos aspectos éticos e humanísticos.

Quimioterapia: Atualizando o Saber e o Fazer do Enfermeiro

Público-Alvo: Técnicos e Enfermeiros
Objetivo: Estudar o histórico e a classificação dos quimioterápicos na atuação sobre o ciclo celular, finalidade, mecanismo de ação, manipulação das drogas e toxicidades dos antineoplásicos para sistematizar a assistência de Enfermagem ao saber e ao fazer do enfermeiro em quimioterapia.

Atenção à Saúde da Mulher: Bases para o Cuidado de Enfermagem

Público-Alvo: Auxiliares, Técnicos e Enfermeiros
Objetivo: Estudar os fatores fundamentais no cuidado à saúde da mulher: aspectos sociais, culturais, de gênero, etnia, idade e sexualidade para a articulação dos princípios ético-legais do cuidar e do processo saúde-doença.

Cuidando da Mulher no Ciclo Reprodutivo: Bases para o cuidado de Enfermagem

Público-Alvo: Auxiliares, Técnicos e Enfermeiros
Objetivo: Proporcionar aos profissionais de Enfermagem bases conceituais para cuidar da mulher no ciclo gravídico-puerperal (fisiológico e patológico) com vista à melhoria dos indicadores de saúde perinatal.

O Manejo da Dor na Criança: Um Cuidado de Enfermagem

Público-Alvo: Auxiliares, Técnicos e Enfermeiros
Objetivos: Contextualizar a atuação do profissional da Enfermagem no manejo da dor na criança para avaliar as possibilidades de controle e alívio da dor na criança para uma assistência de Enfermagem de qualidade.

Os agravantes e o recrudescimento das Doenças Re(Emergenciais) no Brasil

Público-Alvo: Auxiliares, Técnicos e Enfermeiros
Objetivos: Avaliar as questões relativas às doenças emergenciais e reemergenciais, suas implicações e perspectivas, valorizando o cuidado da pessoa humana.

Terapia intravenosa: práticas de enfermagem para uma assistência de qualidade

Público-Alvo: Auxiliares, Técnicos e Enfermeiros
Objetivos: Discutir aspectos históricos da terapia intravenosa e a evolução tecnológica para o cuidado de enfermagem.