

Ministério da Saúde

FIOCRUZ

Fundação Oswaldo Cruz

Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca



ESCOLA NACIONAL DE SAÚDE PÚBLICA
SERGIO AROUCA
ENSP

Capacitação Profissional em Instituições de Ciência e Tecnologia: a experiência da FIOCRUZ

Mônica de Souza Gomes da Silva

Dissertação apresentada à Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, como requisito para obtenção do título de Mestre em Política e Gestão de Ciência Tecnologia e Inovação em Saúde.

Orientador: Prof. Dr.Sérgio Pacheco de Oliveira

Segundo Orientador: Prof. Dr. Antenor Amâncio Filho

Rio de Janeiro, agosto de 2009

Dedico esta Dissertação de Mestrado a José Antonio e a
meus pais, Lydia e Araguá.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, a Deus por cada dia vivido e por todas as bênçãos que me concedeu, especialmente, pelo privilégio de concluir mais uma etapa de minha existência.

À minha família, pelos valores ensinados, pelo incentivo e paz. Em especial, a meu esposo e parceiro de caminhada, pelo seu apoio incondicional, pela compreensão nos momentos mais desgastantes e pela confiança de que eu poderia conquistar novos horizontes. A meu irmão e aos meus queridos e saudosos pais, que em sua nova morada zelam por mim.

Aos meus orientadores, Dr.Sérgio Pacheco de Oliveira e Dr. Antenor Amâncio Filho, pelo acolhimento, sensibilidade, e pela precisão na orientação deste trabalho.

Aos componentes da banca examinadora, que gentilmente aceitaram participar da defesa da dissertação.

Aos Coordenadores do curso do mestrado, Carlos Gadelha, José Maldonado e Cristiane Quental que, com sua sabedoria e competência, conduziram o processo de aprendizagem do mestrado profissional em Gestão e Política de C&T e Inovação em Saúde.

À Marluce, Sônia e Wellington pelo afeto e apoio em todas as horas.

À professora Dra. Maria Inês Martins que, com sua sabedoria, experiência e, particularmente paciência, enquanto tutora, mostrou-me as possibilidades e rumos para o desenvolvimento deste trabalho.

Às equipes das Secretarias, Acadêmica da Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca e Escolar da Escola Politécnica Joaquim Venâncio pela generosidade na disponibilização dos dados que constituíram material deste estudo. Em especial à Patrícia, Natasha e Cecília, Geisa , Gisele e Bianca.

Aos colegas Manuel Luís Campos de Souza, e Misael Sousa de Araújo do SEINFO/DIREH que disponibilizaram os dados necessários para a pesquisa.

Aos colegas da turma de mestrado, que, ao longo dessa trajetória, sempre se fizeram presentes, nos trabalhos, nas conversas. À Claudia, Norma, Patricia, Wania, Rosângela e Mônica, pelo pensamento positivo e apoio nos momentos mais difíceis.

Aos chefes superiores, pela confiança, incentivo e apoio - Leila Melo, Leila Bezerra. À Elaine Lucia, chefe imediata que, gentilmente, autorizou, por muitas vezes, minha ausência para elaboração do meu trabalho.

A todos os colegas de trabalho (que são muitos para mencionar), pela amizade, apoio, incentivo e confiança.

Aos meus amigos do coração pela força e pensamento positivo. Rosa Tebicherane, Rita Amorim, Ilsa dos Reis , Helenita Toscano, Carla Kaufman, Elaine Lucia, Ana Duboc.

Obrigada.

A esperança que se adia faz adoecer o coração. Mas o desejo cumprido é árvore de vida.

Pv13. 12

RESUMO

O presente trabalho analisa o Programa de Capacitação Profissional para o Desenvolvimento Institucional da FIOCRUZ, aspirando a contribuir para a concepção de estratégias futuras para promover a qualificação profissional e o desenvolvimento dos recursos humanos na FIOCRUZ, no que se refere à formulação de uma política de desenvolvimento de recursos humanos em uma Instituição de Pesquisa de C&T em Saúde. Buscou-se, também, identificar as perspectivas da continuidade do Programa como ação estratégica para o desenvolvimento institucional. A metodologia aplicada para a consecução do estudo teve como propósito identificar a abrangência do Programa e suas características em termos de modalidades de curso ofertadas, áreas temáticas, estrutura, público contemplado, enfocando sua dinâmica no período de 2002 a 2007, considerando o seu alinhamento com as demais políticas internas da Instituição. A análise dos documentos institucionais identificou convergência dos princípios norteadores do Programa, - as macrodiretrizes institucionais de uma matriz de desenvolvimento voltada para a valorização do trabalhador. A pesquisa constatou diversas iniciativas da Instituição em prol da realização de um programa de capacitação para a construção de conhecimentos individuais, das equipes de trabalho e a organização, como também que, algumas das propostas de ensino implementadas para uma capacitação coletiva para o quadro institucional foram atualizadas e permanecem até os dias de hoje, visando a qualificar profissionais atuantes no âmbito da C&T e em Saúde. Espera-se que a análise e reflexões apresentadas neste trabalho se constituam em material de suporte para subsidiar outros estudos de caráter prospectivo para a área da gestão do trabalho, de forma a elevar a produção de conhecimento e a inovação nesta área, além de contribuir para que o processo de transformação coletiva idealizado em um Programa de Capacitação Profissional para o Desenvolvimento Institucional possa ser percebido como uma prioridade estratégica permanente.

Palavras chaves: qualificação profissional; capacitação; desenvolvimento profissional e institucional.

ABSTRACT

This study examines the Professional Training Program for Institutional Development of the Fundação Oswaldo Cruz Foundation (FIOCRUZ), aiming to contribute to the design of future strategies for the promotion of professional training and human resource development in science and technologies institutions. This study also tries to capture the program characteristics regarding the formulation of a policy of human resources development in this kind of institution, and to identify the continuing aspects of the program, as a strategic action for institutional development. The methodology used to achieve the study objectives was to identify the scope of the program and their characteristics in terms of course offerings, topics, structure, audience included, focusing on their dynamics in the period 2002 to 2007, given its alignment with the other policies within the institution. The analysis of institutional documents identified convergence between of the main principles of the program format with the main institutional proposals that advocated an array of development toward the improvement of the employee. The research found various initiatives of the institution for carrying out a program of training for the construction of individual knowledge and in the work teams and organization. Some proposals for education implemented for a training conference for the institutional framework have been updated and remain until today, to qualify professionals in the field of C&T and Health. It is expected that the analysis and reflection in this work could to provide material support to other studies in the area of management of work in order to increase the production of knowledge and innovation in this area. It is supposed that this study help that the transformation of collective thought in a Professional Training Program for Institutional Development can be perceived as a strategic priority basis.

Keywords: professional qualification; training, professional and institutional development.

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1-	INTRODUÇÃO	10
CAPÍTULO 2-	O CONTEXTO	15
	2.1.- A FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ.	19
CAPÍTULO 3 -	BASE CONCEITUAL.	24
CAPÍTULO 4 -	METODOLOGIA.	31
CAPÍTULO 5 -	RESULTADOS DA PESQUISA SOBRE CURSOS DO PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL PARA O DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL.	35
	5.1 - ESPECIALIZAÇÃO TÉCNICA EM POLÍTICAS PÚBLICAS DE C&T EM SAÚDE.	44
	5.2 - CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM RECURSOS HUMANOS PARA A SAÚDE.	49
	5.3 - CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO TÉCNICA EM RECURSOS HUMANOS EM SAÚDE.	53
	5.4 - MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA EM SAÚDE.	56
CAPÍTULO 6 -	CONSIDERAÇÕES E RECOMENDAÇÕES.	62
	REFERÊNCIAS	66
	BIBLIOGRAFIA	69
	ANEXOS	70

LISTA DE QUADROS

Quadro	Descrciçã	Página
Quadro1.	Programa de Capacitação Profissional para o Desenvolvimento Institucional (PCPDI)	36

LISTA DE GRÁFICOS

Gráficos	Descrição	Página
Gráfico 1.	Instituição de origem dos participantes do PCPDI	40
Gráfico 2.	Faixa etária dos participantes dos cursos do PCPDI	42
Gráfico 3.	Unidades da FIOCRUZ participantes do PCPDI por Unidades da FIOCRUZ	43
Gráfico 4.	Distribuição dos participantes no Curso de Especialização Técnica em Políticas Públicas de C&T em Saúde, por Unidades da FIOCRUZ	49
Gráfico 5.	Distribuição dos participantes do Curso de Especialização em Recursos Humanos para a Saúde, por Unidades da FIOCRUZ	53
Gráfico 6.	Distribuição dos participantes do Curso de Especialização Técnica em Recursos Humanos em Saúde, por Unidades da FIOCRUZ	55
Gráfico 7.	Distribuição dos participantes do Curso de Mestrado Profissional em Gestão de Ciência e Tecnologia em Saúde, por Unidades da FIOCRUZ -2002	58
Gráfico 8.	Distribuição dos participantes do Curso de Mestrado Profissional em Gestão de Ciência e Tecnologia em Saúde, por Unidade da FIOCRUZ e INCA- 2004	59
Gráfico 9.	Distribuição dos participantes do Curso de Mestrado Profissional em Gestão de Ciência e Tecnologia em Saúde, por Unidades da FIOCRUZ, INCA e INTO-2007	60

LISTA DE ABREVIATURAS

C&T – Ciência e Tecnologia

CST – Coordenação de Saúde do Trabalhador

DIREH – Diretoria de Recursos Humanos

MPOG - Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão

MS - Ministério da Saúde

P&D – Pesquisa e Desenvolvimento

PIB – Produto Interno Bruto

PCPDI – Programa de Capacitação Profissional para o Desenvolvimento Institucional

PQ – Plano Quadrienal

SERCAP – Serviço de Capacitação

SIPEC - Sistema de Pessoal Civil

SNIs – Sistemas Nacionais de Inovação

SUS – Sistema único de Saúde

TICs- Tecnologias da informação e comunicação

VPERH – Vice-Presidência de Ensino e Recursos Humanos

CAPÍTULO 1

INTRODUÇÃO

Hoje, num mundo onde os avanços tecnológicos potencializam o processo de globalização e contribuem para a competitividade em vários mercados, não é possível pensar em desenvolvimento sem um forte investimento em inovação e em conhecimento. A literatura econômica baseada no conhecimento enfatiza esse entendimento como elementos básicos de uma visão contemporânea porque são os fatores fundamentais que têm impulsionado o desenvolvimento produtivo, social e político.

A emergência de um novo paradigma técnico-econômico intensivo em tecnologias de informação e comunicação (fase denominada por alguns autores da Sociedade ou Era da Informação e do Conhecimento), associado ao processo de globalização impulsiona a competição econômica. Para Vargas¹, o advento da “sociedade da informação e do conhecimento” constituiu-se na importante transformação vivenciada pela sociedade no final do século passado.

A literatura mostra que as transformações ocorridas no sistema produtivo e organizacional nas últimas décadas do século XX foram marcadas por mudanças bastante significativas nas formas de produção e de distribuição de informações e conhecimentos. O conhecimento, até então percebido em uma abordagem linear como produto, passou a ser compreendido como processo e visto como um recurso fundamental e fonte de vantagens competitivas para o crescimento e manutenção de um desenvolvimento mais sustentável.

Ainda segundo a literatura, este contexto implica para as empresas ou nações a necessidade de adquirir, internalizar, usar, difundir e aplicar o conhecimento, pois este é a base para o surgimento de inovações e motor para o desenvolvimento econômico e social.

Esta tem sido uma condição decisiva para as empresas porque, em concordância ao entendimento de Tigre², “a formação do capital intelectual passa a ser crítica para a competitividade, dada a necessidade de inovar e incorporar novos bens de capital aos serviços e processos produtivos”.

É nessa perspectiva que o capital das empresas passa a se deslocar para a produção intelectual. Isto impõe às organizações maior investimento nos recursos humanos, além de promover processos que estimulem o aprendizado, a capacitação e a acumulação contínua de conhecimento, conforme observa Lastres e Ferraz³.

Em decorrência do progresso técnico e das pressões competitivas surgem novas funções e desenhos organizacionais. As empresas e instituições, para dar conta das exigências e habilidades necessárias para acompanhar o dinamismo econômico, começam a estruturar suas funções e seus modelos organizacionais, implementando estruturas mais ágeis e flexíveis, que possibilitem contemplar as novas relações e arranjos produtivos, introduzindo, também, modelos de gestão, que possibilitem impulsionar e propiciar a produção de conhecimentos e a inovação.

Nesse contexto, a complexidade que envolve o processo de inovação não admite mais os modelos lineares quando se trata de inovação, conforme observado por Conde e Araújo-Jorge⁴. Na atualidade, cada vez mais o conhecimento gerado precisa ser aplicado e assim é importante identificar os novos conceitos de produção do conhecimento, bem como privilegiar formas estratégicas para gerenciá-lo.

Considera-se, na atual conjuntura nacional, a pertinência de novos e maiores investimentos em pesquisa, desenvolvimento tecnológico e educação, em face das demandas nacionais para a área de ciência e tecnologia em saúde, principalmente as que visam a contribuir para diminuição do grau de dependência tecnológica e déficit de conhecimento.

No entendimento de Albuquerque⁵, no caso do Brasil, o atraso tecnológico coexiste com o atraso social e “a superação de ambos passa pelo fortalecimento das instituições do sistema de inovação do setor saúde”. Nesse sentido, as instituições de pesquisa em saúde têm um importante papel a desempenhar nos sistemas nacionais de inovação, visando ao bem-estar social.

É o caso da Fundação Oswaldo Cruz (FIOCRUZ), campo do presente estudo. Instituição de Ciência e Tecnologia em Saúde vinculada ao Ministério da Saúde, é reconhecida como um dos principais centros de pesquisa na área biomédica, tanto pela produção científica e tecnológica como pela sua tradição e compromisso com a saúde pública. Ao longo de sua história constituiu-se em referência nas áreas de ensino, pesquisa, produção de medicamentos e serviços de saúde. Um complexo organizacional abrangente e diversificado, no qual estão presentes várias áreas de conhecimento sendo,

também, a principal instituição não-universitária que forma e qualifica recursos humanos para o Sistema Único de Saúde e para a área de C&T em saúde no país⁶.

Do ponto de vista organizacional e dentre os princípios e diretrizes que orientam o processo de planejamento estratégico na instituição, destaca-se a orientação para “a valorização do trabalhador como um componente central para o desenvolvimento institucional”⁷, sob o pressuposto de que o sujeito tem a capacidade inerente de transformar o seu conhecimento e que a organização deve propiciar a sinergia necessária para articular a missão e os seus objetivos estratégicos. A adoção deste princípio em seu planejamento reforça a visão de que os seus recursos humanos são o componente principal, capaz de impulsionar o processo de inovação e o crescimento institucional.

Assim “a capacitação contínua de todos os seus trabalhadores”⁷ se apresenta como uma das ações que visam à valorização e desenvolvimento profissional e, ao preconizar uma estratégia de qualificação de seus recursos humanos voltada para o desenvolvimento institucional, a FIOCRUZ assumiu o desafio de formular um programa de capacitação profissional que atendesse as suas necessidades e especificidades.

Em relação a esse aspecto, cabe explicitar que à instituição de C&T impõe um “olhar” e tratamentos diferenciados, porque “à missão dessas organizações coloca-se uma especificidade essencial que as distingue das organizações privadas, das organizações públicas em geral”, como observado por Gadelha e Quental.⁸

Criar um programa de capacitação profissional associado ao desenvolvimento institucional que pudesse, ainda, preencher as lacunas existentes pela falta de iniciativas voltadas para a formação de profissionais na área de ciência e tecnologia em saúde se constituiu em uma tarefa desafiadora para a área de recursos humanos da instituição.

Proposta constante do Plano de Desenvolvimento de Recursos Humanos da FIOCRUZ, elaborado para o quadriênio 2001-2004, o *Programa de Capacitação Profissional para o Desenvolvimento Institucional*, composto por um conjunto de iniciativas de ensino-aprendizagem direcionadas aos trabalhadores da FIOCRUZ de todos os níveis, foi implantado ainda em 2001. Algumas propostas de ensino implementadas como atividades para uma capacitação coletiva para o quadro institucional foram atualizadas e permanecem até os dias de hoje, visando a qualificar profissionais atuantes no âmbito da C&T em Saúde.

Na atualidade, de um modo geral, as organizações se impõem o necessário protagonismo de instituir mecanismos que permitam conhecer o desempenho tanto individual como organizacional em relação aos processos implantados, bem como identificar as variáveis que os influenciam. Nesse sentido, “toda avaliação útil, ética e tecnicamente adequada acompanha o desenrolar de uma proposta e subsidia a correção de rumos e a re-orientação de estratégias de ação” conforme explica Minayo.⁹ A autora acrescenta ainda que, “em relação à missão institucional, a avaliação de programas visa à economia interna da atuação e à criação de uma capacidade técnica adequada e de qualidade”. Assim, revela-se para a gestão organizacional, principalmente em organizações de C&T, a relevância de criar e de utilizar mecanismos que permitam analisar seus processos, propiciando correções e proposições para a formulação de futuras estratégias.

A carência de estudos empíricos, que abordem e motivem reflexões sobre a realização deste instrumento, com vistas a subsidiar e orientar a área de gestão do desenvolvimento na construção de programas futuros estimulou, em mim, o desejo de aprofundar o conhecimento sobre o Programa desenvolvido na FIOCRUZ.

Dessa maneira, o estudo realizado teve como objetivo analisar o Programa de Capacitação Profissional para o Desenvolvimento Institucional, aspirando a contribuir para a concepção de estratégias futuras para a promoção da qualificação profissional e o desenvolvimento dos recursos humanos na FIOCRUZ, procurando captar as contribuições do Programa no que se refere à formulação de uma política de desenvolvimento de recursos humanos. Buscou-se, também, identificar as perspectivas da continuidade do Programa como ação estratégica para o desenvolvimento institucional.

A metodologia aplicada para a consecução do estudo teve como propósito identificar as características do Programa em termos de modalidades de curso ofertadas, áreas temáticas, estrutura, público contemplado, enfocando sua dinâmica no período de 2002 a 2007, considerando o seu alinhamento com as demais políticas internas da instituição.

A presente Dissertação está organizada em 6 partes. A primeira, uma Introdução, situa o problema abordado; a segunda apresenta, ainda que sucintamente, o contexto institucional do período considerado para o estudo (2002-2007); a terceira trata do enfoque teórico que embasa as reflexões contidas no estudo; a quarta discorre sobre os métodos utilizados para o desenvolvimento da pesquisa; a quinta analisa os resultados

da investigação realizada sobre as características dos cursos e dos alunos e, por último, são apresentadas considerações finais e propostas com base nos resultados alcançados com a realização do estudo.

Espera-se que a análise e reflexões apresentadas neste trabalho se constituam em material de suporte para subsidiar outros estudos de caráter prospectivo para a área da gestão do trabalho, de forma a elevar a produção de conhecimento e a inovação nesta área, além de contribuir para que o processo de transformação coletiva idealizada em um Programa de Capacitação Profissional para o Desenvolvimento Institucional possa ser percebido como uma prioridade estratégica permanente.

CAPÍTULO 2

O CONTEXTO

No mundo atual, o conhecimento adquire *status* de insumo principal e condição essencial para a sobrevivência das empresas e organizações. Em decorrência, emerge e se intensifica a capacidade de apropriar, gerir e, principalmente, saber transformar o conhecimento em ações produtivas, em face da rapidez com que surgem novas tecnologias, diante do aumento da competitividade e das incertezas do quadro econômico mundial.

Muitas transformações ocorridas na sociedade estão diretamente relacionadas à introdução e difusão de novas tecnologias, particularmente as da informação e comunicação - as TICs. Estas trouxeram aceleração e dinamismo ao ambiente econômico, como também permitiram melhor e maior codificação da informação. Seu amplo uso, além de ser considerado como fundamental para o desempenho dos processos produtivos, se constituiu como elemento de suporte para a expansão do processo de globalização.

A “economia baseada no conhecimento”, expressão usada por alguns teóricos da economia, veio sintetizar a tendência crescente da dependência do conhecimento, da informação e de habilidades, principalmente nos países de economia avançada como sinalizam Conde e Araújo-Jorge⁴. Na literatura, encontram-se inúmeros estudos que procuram explicar como e porque a informação, o conhecimento e o aprendizado assumiram importante papel no desenvolvimento econômico.

Lastres e Ferraz³, por exemplo, explicam que “informação e conhecimento sempre tiveram sua importância reconhecida nas análises econômicas mais cuidadosas”, mas assinalam que o sentido econômico desses recursos veio a ser destacado a partir de modelos e análises desenvolvidos na área da “economia da inovação”, que comprovam a sua importância na geração de novos conhecimentos e na sua introdução e difusão no sistema produtivo, compartilhando da visão que esse é o processo que conduz ao surgimento de inovações e fator chave para o processo de desenvolvimento.

A rapidez com que surgem novas tecnologias e modificam-se os processos obriga a que, com a mesma velocidade, sejam feitos investimentos em estratégias de aprendizagem visando gerar outros conhecimentos. Essas são questões debatidas

amplamente na literatura de um modo geral como também, por alguns autores cuja abordagem é genericamente designada de evolucionistas a. Lastres e Ferraz³, sinalizam quanto é importante fazer a distinção entre informação e conhecimento que, embora correlacionados, não são sinônimos. Johnson & Lundvall também defendem este aspecto, acrescentando ainda que “o que conta não é tanto o acesso a um estoque de conhecimentos econômicos”, pois “a chave do sucesso está no rápido aprendizado para realizar atividades novas”.¹⁰

Nessa dinâmica econômica, assentada na produção e uso do conhecimento, o acesso à informação e o domínio de conhecimentos devem ser entendidos e considerados como relevantes na transferência de “conhecimentos não codificáveis” e a busca de alternativas para minimizar essa dificuldade. No entendimento de Tigre¹¹, por exemplo, “a codificação do conhecimento permite que este seja transmitido, manipulado e reproduzido”. Segundo o autor, o conhecimento codificado pode ser apresentado sob a forma de informação, por meio de manuais, livros, artigos, enquanto o conhecimento reconhecido como tácito (que envolve experiências pessoais ou em grupo e que, normalmente, são de caráter subjetivo) dificilmente consegue ser transmitido. Quando se considera e se privilegia esse entendimento, é possível identificar o papel do indivíduo na dinâmica organizacional e o conhecimento por ele gerado como um fator contributivo para a empresa obter vantagem em termos de maior competitividade.

Nonaka & Takeushi¹² reforçam a questão ao dizer que “uma organização não pode criar conhecimento sem indivíduos”. Alertam ainda que “o conhecimento novo sempre começa no indivíduo”, considerando que o segredo do sucesso de determinadas empresas reside no seu método particular de gerir a criação de novos conhecimentos.

A teoria sobre a *criação do conhecimento organizacional* defendida por Nonaka & Takeushi¹² ancora-se no pressuposto de que o conhecimento humano é criado e expandido através da interação social entre o conhecimento tácito e o conhecimento explícito (ou codificado) b. Para os autores, a questão de criar conhecimentos não se restringe a

“processar” informações objetivas, ao contrário, a criação de novos conhecimentos depende das intuições e dos palpites dos funcionários individualmente, assim como,

a. Abordagens evolucionistas reconhecem o papel significativo da P&D no processo de inovação, a posição central da empresa no desenvolvimento de novas tecnologias entre outras. Ver Conde-Araujo Jorge (2003) e Tigre (2006).

b. Ver Tigre (2006), Lastres e Ferraz (1999) e Nonaka & Takeushi (1997).

tornar tais insights disponíveis para uso pela empresa como um todo.

A chave do processo, segundo esses autores, está no comprometimento pessoal e no senso de identificação dos funcionários com a empresa e sua missão, sendo esses os fatores que alimentam o processo de inovação. Por essa abordagem, a empresa, como o lócus central da inovação, deve assumir o papel de orientar, integrar e promover o conhecimento individual e coletivo, visando ao incentivo da inovação.

Para teóricos como Freeman, Lundvall, Tigre, Lastres, Cassiolato, entre outros, a inovação deve ser compreendida em termos extremamente amplos e percebida pela sua condição interativa e social. Vista, então, como um processo interativo de natureza explicitamente social, como a ela se referencia Cassiolato¹³, a inovação deve ser entendida em sua dimensão sistêmica de processo, porque se caracteriza pela complexidade, mecanismo de feedback, difusão dos elementos de conhecimento e relações interativas, envolvendo ciência, tecnologia, aprendizado, produção, políticas e demanda. Portanto, e de acordo com o autor, compreender a inovação em seu sentido mais amplo, tecnológico e social, é considerá-la como objeto-chave para as políticas e estratégias de desenvolvimento.

É no contexto da produção e do desenvolvimento que se destaca a importância da saúde, porque é uma área intensiva em conhecimento e produção. A saúde gera um elenco de oportunidades, pois mobiliza diversos interesses econômicos, industriais e produtivos, que a inserem na estratégia nacional de desenvolvimento. É considerada como fonte de desenvolvimento tanto pela forte relação com setores intensivos em tecnologia como pela na geração de renda e emprego.

No Brasil, a cadeia produtiva da saúde representa cerca de 8% do Produto Interno Bruto (PIB) e detém 10% dos postos formais de trabalho qualificado, o que representa nove milhões de trabalhadores inseridos em atividades intensivas em conhecimento, conforme explica Gadelha¹⁴. As ações em saúde estão diretamente ligadas ao desenvolvimento científico e tecnológico e inserem-se num contexto produtivo e econômico. O reconhecimento da dimensão econômica da saúde, que não deve estar restrita à ótica do gasto, ressalta a dupla dimensão inerente a ela, pois é fator de cidadania e condição estratégica para a entrada do Brasil na 3ª revolução tecnológica industrial, conforme argumenta Gadelha¹⁴.

Por sua vez, o conceito de Sistema Nacional de Inovação(SNIs), segundo Lastres et al ¹⁶ representa um passo no sentido de estimular e orientar o desenvolvimento industrial e tecnológico em países em desenvolvimento. Os sistemas nacionais de inovação têm sido utilizados tanto para identificar as inter-relações (ou redes) entre as instituições dos setores públicos e privados envolvidos na geração e difusão da inovação, como instrumento de política para promover essas relações. A literatura conduz ao entendimento de que os SNIs têm o objetivo de alinhar e garantir a racionalidade das ações nos diferentes âmbitos, porque os SNIs dependem essencialmente dos setores de atividade, do contexto histórico e da estratégia de desenvolvimento, necessitando ser impulsionados por políticas de investimento financeiro permanente.

No caso do Brasil, em que parte expressiva da tecnologia utilizada pelas instituições de saúde é importada, enfrenta-se o desafio de contribuir para reduzir o *déficit* nacional nas áreas industrial e de C&T, razão pela qual os Sistemas Nacionais de Saúde e Inovação identificam nas instituições de pesquisa uma importante responsabilidade no sentido de superar esse grande desafio.

2.1. A FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ (FIOCRUZ)

A Fundação Oswaldo Cruz (FIOCRUZ), instituição de caráter nacional, pública e estatal, que desempenha papel fundamental na interface dos sistemas de Ciência e Tecnologia e de Saúde⁷, é um grande complexo que envolve pesquisa, ensino, produção e desenvolvimento tecnológico e serviços de saúde e que, por intermédio de suas Unidades Técnico-Científicas, atua na maioria dos segmentos do complexo industrial¹⁷. Ao longo de sua existência, tem respondido às demandas públicas de saúde, articulando suas diretrizes e programas internos com as políticas de saúde e de ciência e tecnologia e inovação.

A implantação de programas indutores de projetos de pesquisa como o Programa de Desenvolvimento Tecnológico de Insumos em Saúde (PDTIS), o Programa de Desenvolvimento Tecnológico em Saúde Pública (PDTSP), a criação de um Centro de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CDCT), com o objetivo de integrar as atividades de pesquisa, produção e apoio, para aumentar a capacidade institucional de gerar e absorver novas tecnologias e inovações, aumentando sua competitividade, representa avanços na área da inovação desenvolvidos pela FIOCRUZ.

Sua missão envolve e relaciona diversas áreas de atuação para atender a demandas governamentais e, principalmente, cumprir o compromisso assumido na construção do Sistema Único de Saúde, ou seja:

Gerar, absorver e difundir conhecimentos científicos e tecnológicos em saúde pelo desenvolvimento integrado das atividades de pesquisa e desenvolvimento tecnológico, ensino, produção de bens, prestação de serviços de referência e informação, com finalidade de proporcionar apoio estratégico, ao Sistema Único de Saúde (SUS), e contribuir para a melhoria da qualidade de vida da população e para o exercício da cidadania⁷.

Desde a década de 1980, a Fiocruz definiu e implantou uma forma de gestão democrática e participativa, que tem permeado todas as atividades da instituição¹⁸, sendo que, desde 2001, os princípios e as macro-diretrizes que orientam a geração de políticas e ações internas são explicitados em um instrumento institucional denominado Plano Quadrienal (PQ-FIOCRUZ). Essa orientação estratégica, que foi construída a partir de um processo participativo envolvendo representantes de todos os segmentos

profissionais e aprovado pelo Conselho Deliberativo^c da Instituição, explicita a política institucional e as proposições e metas por áreas de atuação.

Dentre os princípios elencados nos Planos Quadrienais de 2001-2004 e de 2005-2008, como componentes centrais para o desenvolvimento de suas políticas internas, destacam-se

a adoção da lógica da inovação para geração de produtos e serviços para a sociedade, a popularização da ciência”, a valorização do trabalhador da FIOCRUZ e o provimento de infra-estrutura, ambiente e organização do trabalho apropriados” (...) a “articulação entre produção de conhecimento e a educação, garantindo o caráter de ampla formação humana e crítica e sua tradução nos campos da Ciência & Tecnologia e Saúde⁷.

O incentivo à prática avaliativa constitui prioridade estratégica, conforme orienta o Plano Quadrienal 2005-2008, a ser aplicada em toda a estrutura organizacional, inclusive nas práticas educativas. Assim, o Plano orienta que

O incentivo institucional para o desenvolvimento tecnológico na FIOCRUZ exige a implementação de infra-estrutura adequada e uma mudança de cultura, bem como a adoção de novos processos de trabalho, modelos organizacionais e mecanismos de avaliação para instituir uma gestão de inovação⁷.

O modelo de gestão da FIOCRUZ, orientado para resultados, ainda necessita superar limitações e adequar-se mais a um contexto de modernidade, cabendo registrar que muitas inovações ocorridas foram impulsionadas pelas fortes políticas e diretrizes para o avanço da gestão pública no país. No entanto, sinais de avanços em prol de um modelo mais compatível com os compromissos institucionais podem ser observados no que se relaciona à valorização do trabalhador da FIOCRUZ, considerada, no Plano 2005-2008, como um dos componentes centrais para o desenvolvimento institucional. Nesse âmbito, as diretrizes para área de Gestão do Trabalho expressam:

c . Ver Plano Quadrienal e Regimento Interno da Fundação Oswaldo Cruz.

Criar um Plano de Carreira próprio, adotar uma política de aumento do quadro de servidores e regulação das formas de contratação (...) implantar um Programa de Desenvolvimento e Gestão do Trabalho (...) ampliar a capacitação dos servidores elevando o grau de titulação em todos os níveis de escolaridade⁷.

As proposições do Plano Quadrienal para a gestão de recursos humanos e a criação da Vice-Presidência de Ensino e Recursos Humanos (VPERH), na gestão de 2001-2004, denotam o direcionamento estratégico para a valorização do componente recursos humanos da Instituição e para modernização da área de recursos humanos. Destaque para as metas traçadas para o trabalho de gestão de Recursos Humanos nesse quadriênio, entre elas, a de *Reformulação do Modelo de Gestão* e o *Plano de Desenvolvimento de Recursos Humanos*, que, respectivamente, objetivavam uma mudança na gerência dos processos de RH (tanto no plano técnico quanto no político e gerencial), e a definição de um programa de capacitação¹⁸.

Utilizando o princípio da aprendizagem organizacional como instrumento de desenvolvimento pessoal e institucional, o Plano de Desenvolvimento de Recursos Humanos definido na Gestão de Recursos Humanos de 2001-2005 orientou ações de desenvolvimento pessoal em todas as instâncias e Unidades Técnico-Científicas da FIOCRUZ.

A estratégia para o Plano foi traçada adotando os seguintes pressupostos:

a trajetória de aprendizado dos profissionais, desde sua conscientização sobre a missão e os valores da Fiocruz até a produção de resultados efetivos; definição de um modelo de profissional que possibilite a Fiocruz impor-se no campo da C&T em Saúde pela competência de seus profissionais; a inter-relação dos esforços de desenvolvimento desde as pessoas individualmente, passando pelos grupos de trabalho e culminando com o desenvolvimento da Fiocruz, enquanto formuladora e implementadora de políticas de C&T em Saúde e, alternativas que a Fiocruz possa utilizar para a concretização das ações de desenvolvimento de pessoal em todas as instâncias e em todas as suas Unidades¹⁸.

Como linha de ação, o Plano teve como propósito a definição de um programa de capacitação que deveria priorizar:

o desenvolvimento da competência em gestão, a formação de equipes, o conhecimento dos processos de comunicação e a habilidade no uso da informação, assim como a definição de mecanismos para a avaliação dos seus resultados (...) ¹⁸.

Neste contexto, na gestão de recursos humanos 2001-2005, foi criado o Programa de Capacitação Profissional para o Desenvolvimento Institucional.

O Programa que terá suas características apresentadas no Capítulo 5 reuniu, além de cursos de atualização e especialização, o Mestrado Profissional, como investimento na formação de profissionais e no aumento da titulação dos servidores da Instituição.

Destaca-se, na modelagem do Programa, a ação integrada da Vice-Presidência de Ensino e Recursos Humanos (VPERH), da Diretoria de Recursos Humanos (DIREH) e de unidades técnico-científicas e técnico-administrativas, originando uma inovadora parceria denominada “parceria FIOCRUZ/FIOCRUZ” ¹⁹. Esta iniciativa procurou valorizar a interface da área de recursos humanos com a atividade de ensino para a concepção e execução de ações de formação, treinamento e aperfeiçoamento da força de trabalho¹⁹.

Conforme mencionado, várias iniciativas de ensino-aprendizagem foram destinadas a formar e qualificar trabalhadores da FIOCRUZ de todos os níveis, por intermédio de cursos como: Especialização em Recursos Humanos em Saúde, Especialização Técnica em Recursos Humanos e Especialização Técnica em Políticas Públicas de Ciência e Tecnologia em Saúde, Mestrados Profissionais, além de cursos para a atualização da gestão e de Informática e Biossegurança, estes como parte da reorientação de programas institucionais já existentes.

Entretanto, a despeito das intenções preconizadas para a realização do Programa, nos acervos documentais consultados, em especial na Diretoria de Recursos Humanos (DIREH), não foram encontrados registros ou um Plano Diretor que informassem prazos limites para encerramento ou continuidade das propostas implantadas e a efetiva implantação de algum mecanismo de avaliação dos resultados e desempenho com a realização do Programa.

Ressalta-se neste contexto o que diz Minayo sobre o sentido de utilidade e relevância de conceitos de avaliação, pois “a avaliação é uma emissão de valor[...] e

quando incluída no processo de planejamento das ações(...) tem o papel de subsidiar a gestão, pois visa melhorar o desempenho”⁰⁹. Assim, visando a melhor efetividade das ações, tomadas de decisões e responder aos interesses da Instituição reafirma-se a importância de instituir mecanismos que permitam conhecer o desempenho dos processos implantados e identificar as variáveis que o influenciam para a escolha e rumos mais consistentes.

Ainda, que a complexidade de uma estrutura diversificada, como é o caso da FIOCRUZ, e planejar o desenvolvimento de recursos humanos se constituam em desafios a serem enfrentados na área de gestão de recursos humanos da Instituição, a realização do estudo permitiu perceber uma mobilização por parte da instituição em promover ações que contribuam para a qualificação e profissionalização de seus quadros. Dentre elas, destaca-se a matriz de desenvolvimento da Gestão 2001-2005, que propôs linhas de ação e estabeleceu perspectivas para a criação e desenvolvimento de abordagens novas para resolver problemas organizacionais e para a promoção de mudanças e transformação nos perfis profissionais tanto em nível individual quanto nas equipes de trabalho visando a possibilitar à Instituição “impor-se no campo da C&T em Saúde pela competência de seus profissionais”¹⁸.

CAPÍTULO 3

BASE CONCEITUAL

A base teórico-conceitual permite relacionar a realidade e as práticas e fornecem o ponto de partida para estudos empíricos. Assim, buscou-se para fundamentar o presente estudo nas perspectivas e abordagens conceituais apresentadas por Gibbons et al ²⁰ sobre a nova forma de produzir o conhecimento, a criação de conhecimento organizacional desenvolvida por Nonaka e Takeushi ¹², os questionamentos de Lucena²² e as reflexões sobre a educação profissional de Deluiz²³, com vistas a propiciar o enfoque político-educacional da formação e assim refletir sobre como estes pensamentos se relacionam com as especificidades e necessidades das instituições de C&T em Saúde.

No mundo contemporâneo, a divulgação de resultados de estudos científicos torna-se um imperativo social, cultural e institucional. Os avanços científicos e suas aplicações práticas têm aberto as fronteiras do conhecimento para uma interação entre a ciência, a tecnologia e o campo social. Atuam a favor deste contexto uma diversidade de instituições que produzem conhecimento em virtude de novas formas de organização da produção e de qualificação para o trabalho, para dar conta das dimensões da integração e da flexibilidade dos novos processos produtivos.

Assim, para Gibbons et al ²⁰, vários atributos ao serem identificados sugerem que as formas pelas quais o conhecimento é produzido estão mudando e essa tendência conduziria a um novo modelo de produção do conhecimento. Segundo os autores, o cerne da sua tese pode ser explicado pelo número de produtores de conhecimento em potencial e a expansão da exigência de conhecimentos especializados que estariam criando condições para a emergência de um novo modo de produção do conhecimento, que denominam de “Modo 2”.S

Segundo os autores, a criação de um termo mais apropriado para descrever o “Modo 2” deve surgir, mas deixam claro que os termos convencionais como ciência pura e aplicada, pesquisa tecnológica ou pesquisa e desenvolvimento não seriam mais adequados para a escolha do termo. Ao caracterizarem esse “Modo 2” de produção da ciência, ressaltam as oposições em relação ao “Modo 1” que, segundo eles, se caracteriza como o modo tradicional, ou seja, aquele que é gerado dentro de um

contexto *disciplinar* e cognitivo, promovido essencialmente pelas instituições formais de educação.

Em oposição ao “Modo 2”, o “Modo 1” teria como características principais: (a) predominância de interesses acadêmicos; (b) contexto monodisciplinar; (c) homogeneidade de tendências na comunidade científica nacional ou regional; (d) organizações científicas hierarquizadas, pouco diversificadas, centralizadas e de caráter permanente; (e) predomínio do saber técnico (f) relativa autonomia de cada área científica; (g) predomínio da disseminação científica, ou seja, a divulgação de resultados de pesquisa entre os próprios pares.

Por seu turno, no “Modo 2” - definido como emergente - o conhecimento é produzido em contextos sociais e econômicos mais amplos, *transdisciplinares*, envolvendo diversas formas de organização, tais como empresas de diferentes áreas de atuação, consultores, laboratórios governamentais ou particulares, grupos de especialistas. Esse “novo modo” de produção da ciência teria como atributos básicos a produção de saberes no “contexto de aplicação”, “na transdisciplinaridade”, na heterogeneidade e diversidades organizacionais e na responsabilidade, além de controle de qualidade particulares que incluiria critérios adicionais de eficiência e utilidade, definidos em termos de contribuição do trabalho para a solução de problemas que atendam a interesses intelectuais, sociais, econômicos ou políticos.

Partindo da explicação de que o conhecimento é sempre produzido sob um aspecto de negociação contínua e não será produzido até que os interesses de vários agentes estejam incluídos, os autores definem que este é o contexto da aplicação. No “Modo 2” o conhecimento tem a intenção de ser útil para várias pessoas, quer sejam indústrias ou governos ou sociedade, não mais sem um objetivo prático.

É o atributo da transdisciplinaridade que envolve a integração de diferentes habilidades em uma estrutura de ação, porque além de reunir uma gama de especialistas que trabalham em equipes para resolver problemas em aplicações complexas, a transdisciplinaridade se caracteriza por desenvolver uma estrutura distinta para guiar os esforços de resolução de problemas, compreendendo os componentes empíricos e teóricos e de difusão.

A produção do conhecimento no “Modo 2” é heterogênea em termos de habilidades e experiência que as pessoas trazem para ele. Tal heterogeneidade está marcada pelo ingresso e interação de conhecimento também de institutos não universitários, centros de pesquisa, agências de governo, laboratórios industriais, grupos

de pensadores. Caracteristicamente, no “Modo 2”, os grupos de pesquisa são menos institucionalizados e as equipes e redes de trabalho se dissolvem quando o problema é resolvido e, assim, os membros podem se reagrupar em diferentes grupos com elementos diferentes na busca de resolução de diferentes problemas. Esta flexibilidade que permeia o processo impulsiona as novas formas organizações para dar conta da natureza transitória e mutante dos problemas.

No “Modo 2” o atributo da responsabilidade está relacionado não somente à interpretação e difusão de resultados, mas também à definição do problema e ao estabelecimento de pesquisas prioritárias, e isto faz com que os participantes se tornem mais reflexivos. Isso significa que este novo cenário de saberes não corresponde mais à idéia de conhecimento monodisciplinar, produzido e legitimado apenas dentro dos limites e fronteiras de cada campo de saber isoladamente, pois a criatividade se manifesta como um fenômeno em grupo, em que a contribuição individual parece estar subordinada como parte do processo.

Segundo os autores embora o Modo 1 e o Modo 2 sejam modos diversos de produção do conhecimento, eles interagem um com o outro.

Na discussão sobre como gerenciar o conhecimento, um dos maiores desafios tem sido compreender o processo de criação do conhecimento em si. Nonaka e Takeuchi ²¹ desenvolvem uma estrutura conceitual em que as visões tradicionais e não tradicionais do conhecimento são integradas na teoria da criação do conhecimento organizacional.

Ainda segundo os autores, o segredo para a criação do conhecimento está na mobilização e conversão do conhecimento tácito, sendo a epistemologia dessa abordagem pautada na distinção entre o conhecimento tácito e o explícito. Como base fundamental da teoria da criação do conhecimento organizacional, há uma concentração “na natureza ativa e subjetiva do conhecimento apresentada por termos como “compromisso” e “crença”, profundamente enraizados nos sistemas de valor dos indivíduos”.

Ainda de acordo com Nonaka e Takeuchi, a estrutura conceitual dessa teoria tem duas dimensões – epistemológica e ontológica. Pela dimensão ontológica há o entendimento de que “uma organização não pode criar conhecimento sem indivíduos”, pois, a criação do conhecimento organizacional deve ser entendida como um processo que amplia “organizacionalmente” o conhecimento criado pelos indivíduos, cristalizando-o como parte da rede de conhecimentos da organização. Quanto à

dimensão epistemológica, os autores definem que “o conhecimento que pode ser expresso em palavras e números representa apenas a ponta do iceberg do conjunto de conhecimentos como um todo ¹²”.

Nessa visão o conhecimento tácito e o conhecimento explícito são mutuamente complementares. Interagem e realizam trocas nas atividades criativas dos seres humanos. É no pressuposto da interação social entre o conhecimento tácito e o conhecimento explícito que estaria ancorado o modelo dinâmico de criação do conhecimento e, amparados nesse pressuposto, os autores postulam quatro modos diferentes de conversão do conhecimento (ou interação): a) socialização; b) externalização; c) combinação; d) internalização.

A *socialização* é um processo de compartilhamento de experiências; a *externalização* da conversão do conhecimento é vista no processo de criação do conceito e é provocada pelo diálogo ou pela reflexão coletiva; a *combinação* é um processo de sistematização de conceitos, no qual a equipe troca e combina conhecimentos através de documentos, manuais, reuniões ou redes de comunicação computadorizadas; a *internalização* é o processo de incorporação do conhecimento explícito em tácito, e está relacionada intimamente com “aprender fazendo”.

Assim, a criação do conhecimento organizacional é um processo em espiral, começa no nível individual e vai subindo, ampliando comunidades de interação que cruzam fronteiras entre seções, departamentos, divisões e organizações. Os autores complementam que “a espiral do conhecimento é direcionada pela intenção organizacional, que é definida como a aspiração de uma organização às suas metas” ¹².

Por oportuno, cabe acrescentar a essas abordagens a perspectiva de Zarifian²¹, de que é a organização que permite unir a competência individual à competência coletiva.

Segundo a visão deste autor,

em uma equipe ou rede de trabalho surge uma competência coletiva, que é mais do que a soma das competências individuais e que pode ser explicada pela sinergia entre essas competências e pelas interações sociais ativadas no interior do grupo.

Para que essa competência coletiva possa se exercer, é preciso que as pessoas construam referenciais comuns, que compartilhem, ao menos parcialmente, uma mesma linguagem profissional; que tenham ‘imagens operativas’ comuns; que enxerguem suas necessidades de cooperação; que se pautem pelos mesmos envolvimento.

Desse modo, tanto as novas formas de produzir, de criar conhecimentos e a aprendizagem são referenciais centrais, pois tais aspectos são importantes tanto para compreender as formas de mudança da estrutura produtiva como para pensar a relação e as exigências e desafios para as qualificações profissionais.

Esse é um dos importantes motivos para refletir sobre a educação profissional no Brasil frente a um cenário em que o processo de acumulação capitalista domina e influencia as relações sociais e políticas. Auxilia essa reflexão a concepção e visão crítica de Lucena²², que aborda o tema educação associado à lógica empresarial tanto pelas perspectivas do mundo capitalista como a partir da influência dos antecedentes históricos sobre educação, trabalho e tecnologia. De acordo com a autora, a educação constitui base fundamental dentre as variáveis críticas que impactam o planejamento de recursos humanos, acrescentando que o quadro geral da educação no Brasil mostra impossibilidades, inclusive quanto a questões relativas à qualificação, atualização e adaptação dos trabalhadores às inovações tecnológicas e ao domínio de novas habilidades para o exercício profissional.

Assinala que deve haver uma reflexão por parte das empresas sobre o sistema educacional brasileiro em face das exigências do mundo do trabalho. Lembra que nunca houve o comprometimento e o empenho sério em definir responsabilidades e cobrar ações práticas para assegurar a educação como um direito social e, como resultado, constata-se a dinâmica de uma sociedade fechada em si mesma, que vive contradições na confrontação entre “o desenvolvimento e a estagnação, entre a tecnologia avançada e o academicismo obsoleto, entre a explosão do conhecimento e o analfabetismo crônico”²².

Lucena²³ relaciona o atraso educacional e a vocação do Brasil para a dependência tecnológica à história do país desde o período colonial, que se caracterizou por uma atividade econômica exploratória, sem o desenvolvimento de uma mentalidade para a geração e expansão da riqueza. Voltado para a economia rural de exportação, sustentada pelo trabalho escravo, o Brasil falhou na formação de profissionais técnicos e de cientistas. Com a intensificação do desenvolvimento industrial na década de 1950, o distanciamento educacional ficou mais evidente, mas a simplicidade da tecnologia da época e a racionalidade das operações do trabalho fabril “resolviam” a questão profissional. Aspecto relevante desse período é que as grandes fábricas passam a ser o *locus* de aprendizado:

Intensificam-se os investimentos das multinacionais, que passaram a ser as supridoras de know-how técnico, gerencial e administrativo. Entretanto, o domínio da tecnologia nunca foi passado, mas apenas as técnicas para operacionalizar a tecnologia²².

Esta última questão remete a uma reflexão entre o atraso educacional descrito e o déficit de conhecimento tecnológico, que impactam diretamente a dinâmica do complexo industrial da saúde, que também incidem nos institutos de pesquisa responsáveis pela geração de bens e insumos para saúde.

Segundo Lucena²², “a barreira histórica construída desde o período colonial não tem mais sustentação, pois a realidade atual aponta para um país que precisa avançar, expandir e utilizar a tecnologia para alcançar melhor desenvolvimento. Para a autora, a relação educação-trabalho-tecnologia conforma e influencia a qualificação profissional no Brasil, em especial em instituições de ciência e tecnologia em saúde:

Em relação ao trabalho intelectual, o que o caracteriza, é a aplicação, em maior ou menor grau, do conhecimento, do pensamento criativo e da reflexão crítica, transformando em resultados positivos para o sucesso do negócio. O censo crítico e a capacidade de pensar, é a manifestação dessa capacidade para julgar a organização como um todo, de reconhecer o papel da força do trabalho no sistema produtivo.

Deluiz²³, por sua vez, numa abordagem político-educacional da formação profissional, parte do pressuposto de que as qualificações profissionais devem ser compreendidas por sua perspectiva histórica, pois são um produto e resposta às necessidades econômicas, políticas, sociais e culturais. Entende que os perfis que assumem as qualificações profissionais em um determinado período dependem de vários fatores: da forma como capital e trabalho se relacionam no sistema produtivo; do desenvolvimento da ciência e da tecnologia; do grau de expansão do sistema educacional e do acesso à educação geral; do acúmulo de experiências profissionais e da aquisição de novos conhecimentos.

Segundo a autora, ampliam-se os conhecimentos técnicos na medida em que se desenvolvem as capacidades comunicativas por mudanças na organização do trabalho, o que se traduz pela exigência de um nível de conhecimento mais elevado, pois “as novas exigências de qualificação são hoje, para os empresários, sustentáculo fundamental para assegurar a elevação da produtividade e competitividade”²³.

Deluiz²³ questiona sobre como avançar na discussão de uma formação do indivíduo no âmbito profissional orientada para um processo de emancipação pessoal e coletivo relacionando e atendendo a lógica capitalista. Considera que:

“A concepção de qualificação voltada para as características do posto de trabalho ou do trabalhador que o ocupa têm origem em uma conceituação pobre de qualificação profissional, que a considera como estoque e não como fluxo de conhecimentos, habilidades e competências. Tal concepção desconhece o saber cumulativo tácito como elemento construtivo das qualificações”²³.

Deluiz²³ defende que a formação orientada para o trabalho tem o objetivo de integrar as dimensões profissional e política em uma construção pactuada entre capital, trabalho e esferas públicas, concepção essa que amplia a perspectiva da construção de competências técnicas e intelectuais. Portanto, valorizar o trabalho humano em detrimento de atividades meramente mecânicas é um desafio para a educação profissional. E para que a qualificação profissional se constitua em um processo interativo de capacitação e formação, torna-se fundamental o uso de metodologias de aprendizagem que desenvolvam as competências necessárias para enfrentar a velocidade com que as tecnologias acontecem e, principalmente, atender às exigências organizacionais do mundo do trabalho na área de C&T em saúde.

CAPÍTULO 4

METODOLOGIA

O estudo analisa do Programa de Capacitação Profissional para o Desenvolvimento Institucional no período de 2002 a 2007. Adotou-se a Pesquisa documental como base para o conhecimento material deste objeto, de sua história, características e atuação ao longo do tempo.

Utilizando-se a técnica de pesquisa documental, foram caracterizadas as propostas de ensino-aprendizagem contempladas no Programa, o que permitiu orientar a análise e captar direcionamentos, perspectivas e trajetórias. A coleta de dados se deu em vários documentos e Sistemas de Informação institucionais como: Relatórios de Atividades e de Gestão, documentos oficiais, Planos de curso, publicações, Sistemas de Informações de Pessoal e Administração dentre outros.

Optou-se pelo método quantitativo para subsidiar a análise, porque, de acordo com Minayo este método permite “apresentar resultados que podem ser e expressos em números, taxas e proporções”⁹. No estudo, esta abordagem permitiu representar quantitativamente as características dos participantes do Programa como: origem, vínculo, faixa etária, e Unidade de atuação.

Tendo em vista a especificidade do trabalho quanto à fonte de dados, optou-se pelo estudo de caso por permitir “explorar todos os aspectos envolvidos na investigação tais como entrevistas, arquivos, documentos, observação, relatórios gerenciais, registros, históricos” como observa Minayo⁹.

A investigação documental utilizada na fase preliminar permitiu identificar a dimensão do Programa e deste modo, determinar os rumos do trabalho como a pesquisa de campo e limites deste estudo.

A investigação teve início pela observação das modalidades de curso e pelas áreas temáticas que constituíram o “Programa de Capacitação Profissional para o Desenvolvimento Institucional” (PCPDI), o que permitiu selecionar, classificar e escolher os elementos e recorte do estudo e ainda a eleger algumas categorias para a análise.

Utilizou-se como categorias de análise a adesão as propostas de qualificação do Programa e sua permanência. A adesão pode ser definida como o ato ou efeito de aderir.

Na pesquisa considerou-se como adesão a participação dos trabalhadores nas diversas modalidades de cursos oferecidos.

Entendendo que, os perfis que assumem as qualificações profissionais de um determinado período dependem de vários fatores que se interligam como: os contextos produtivo, social e político – se considerou como permanência na análise as perspectivas de continuidade das propostas investigadas no período estabelecido.

Além deste direcionamento, considerou-se na escolha dos elementos investigados o limite de tempo para a pesquisa, o que indicou a necessidade de trabalhar com um número menor de unidades analisadas que o inicialmente previsto. A escolha se deu, então, pela observação de fatos conjunturais que se correlacionam ao entendimento que as qualificações profissionais devem ser compreendidas por sua perspectiva histórica e que a formação orientada para o trabalho tem o objetivo integrar as dimensões profissional e política conforme explica Deluiz ²³. Assim priorizou-se na escolha:

- cursos com orientação temática inseridos na área de gestão em saúde e C&T por atenderem a uma demanda institucional sobre a carência de cursos de formação na área de C&T;
- cursos cujo diploma permitisse ao servidor requerer um “adicional de titulação”, de acordo com o Plano de Cargos e Carreiras vigente;
- cursos concebidos a partir da estratégia do Programa de utilizar as competências e infraestrutura da própria entidade para a capacitação profissional;
- cursos executados por Unidades da FIOCRUZ que têm a educação em saúde como atividade finalística: a Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca (ENSP) e a Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio (EPSJV).

Dentre as 07 (sete) opções de cursos de formação previstas inicialmente para o Programa, 04 (quatro) foram escolhidas por apresentarem as características priorizadas: um de Especialização Técnica em Políticas Públicas de C&T em Saúde, um de Especialização Técnica em Recursos Humanos em Saúde, um de Especialização em Recursos Humanos para Saúde e um Mestrado Profissional em Gestão de C&T em Saúde, os dois primeiros realizados pela Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio (EPSJV) e os demais pela Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca (ENSP).

Cabe esclarecer que o Programa de Educação de Jovens e Adultos (PEJA), embora executado no âmbito do PCPDI e constituído a partir de estratégia institucional para elevar o nível de escolaridade de um conjunto de servidores, não foi incluído no estudo em razão da grande quantidade de dados que seria necessário analisar, o que impossibilitaria dedicar a mesma atenção e o tratamento metodológico em face do limite de tempo para conclusão do estudo.

A opção de trabalhar com o participante concluinte teve por base dois aspectos. O primeiro pelo acesso facilitado às fontes de consulta de dados no acervo documental, como os registros dos certificados emitidos pelas duas escolas que validaram e legitimaram os cursos; o segundo, para verificar/comprovar a efetividade do compromisso institucional com a valorização dos seus servidores pela via da capacitação profissional.

A coleta de dados ocorreu nos meses de janeiro e fevereiro de 2009, na Secretaria Escolar da Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio (EPSJV) e na Secretaria de Gestão Acadêmica da Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca (ENSP).

Houve necessidade de que dados de alguns participantes fossem averiguados e confirmados junto ao Serviço de Capacitação da Diretoria de Recursos Humanos da FIOCRUZ, no Sistema Integrado de Administração de Pessoal (SIAPE), da administração federal e Sistema Gerencial de Recursos Humanos (SGA), utilizado pela DIREH/FIOCRUZ.

A primeira etapa do estudo foi a busca e a identificação da documentação relativa aos elementos da pesquisa para a obtenção de dados quantitativos e para investigar a dinâmica e evolução dos cursos. A busca se deu em diários de classe, livros de registro, cópias de certificados e diplomas, bem como outros documentos oficiais das Secretarias das duas Unidades Técnico-Científicas mencionadas, como, por exemplo, atas de defesa de dissertação. A segunda etapa ocorreu durante o mês de março de 2009 e foi caracterizada pela sistematização dos dados e construção de banco de dados.

O banco de dados criado com o objetivo de consolidar os dados das variáveis estabelecidas para o estudo deu suporte à tabulação e elaboração de tabelas utilizadas na análise, além de permitir desenhar o perfil dos participantes concluintes e, também, firmar um indicador de origem de participantes.

Na formulação inicial do estudo, estavam previstas até 12 entrevistas com os atores envolvidos na concepção e execução do Programa como, por exemplo, os

coordenadores, mas atentando para a questão temporal, optou-se pela não realização dessa etapa, mantendo-a, porém, como uma iniciativa a ser cumprida em uma futura investigação, como desdobramento do presente estudo.

CAPÍTULO 5

RESULTADOS DA PESQUISA SOBRE CURSOS DO PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL PARA O DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

Lançado em 2001 pela Vice-Presidência de Ensino e Recursos Humanos (VPERH), em parceria com a Diretoria de Recursos Humanos (DIREH), o Programa de Capacitação Profissional para o Desenvolvimento Institucional (PCPDI) buscou preconizar as macro diretrizes institucionais e representar os eixos da política de desenvolvimento da entidade. O Programa caracterizou-se por reunir um conjunto de ações de ensino-aprendizagem destinadas a contemplar trabalhadores da FIOCRUZ de todos os níveis e, ainda, por ampliar aos servidores condições para obterem o “adicional de titulação” previsto no Plano de Cargos e Carreiras em vigor.

O Programa foi estruturado em torno das propostas apresentadas no quadro 1. E, observando o conjunto de atividades de ensino ofertadas, evidenciam-se algumas características do Programa: apresenta-se com um escopo amplo, composto por uma variedade de iniciativas de ensino-aprendizagem tanto para a formação como para atualização e aperfeiçoamento dos trabalhadores, privilegia a todas as instâncias e níveis de escolaridade dos trabalhadores e abrange várias áreas de conhecimento e se apóia em parcerias externas e internas para a concepção e execução das atividades. Esta última característica merece ser destacada pelo sentido de inovação da iniciativa.

O sentido de inovação mencionado é percebido na utilização das competências e a infra-estrutura tecnológica existente na FIOCRUZ em favor do desenvolvimento do próprio quadro de servidores ¹⁸. Além da preponderância deste objetivo, tal iniciativa tinha em vista valorizar a interface da área de recursos humanos com a atividade de ensino, tendo sido fundamental o apoio e a articulação da Vice-Presidência de Recursos Humanos para o estabelecimento dessas parcerias.

Quadro 1. - Programa de Capacitação Profissional para o Desenvolvimento Institucional
(PCPDI)

Curso	Proposta	Promotores
Mestrado Profissional	Valorizar a estruturação por problemas, a sistemática de formas de pensar o futuro, a formação de redes de conhecimento, a flexibilidade e agilidade gerencial e uma nova gestão estratégica. Oferecidos nas áreas de C&T em Saúde, Assistência à Mulher e à Criança e Informação e Comunicação em Saúde.	ENSP IFF CICT
Especialização Técnica e Especialização em Recursos Humanos para o Sistema Único de Saúde	Qualificação técnica dos profissionais de recursos humanos; dar suporte às ações de descentralização; desenvolver novas competências necessárias ao trabalhador como trabalho em equipe, domínio da legislação de RH, tratamento de informações gerenciais e postura crítica propositiva diante dos problemas da Instituição.	ENSP EPSJV
Especialização Técnica em Políticas Públicas de C&T em Saúde	Preparar trabalhadores de nível médio para promover e gerir saberes essenciais para melhoria da qualidade do trabalho, incorporando conhecimentos técnicos e políticos em saúde e C&T. Estruturado em duas etapas: Fundamentos da Política de C&T em Saúde e Aperfeiçoamento em Política de C&T em Saúde.	EPSJV
Convênio FIOCRUZ-ENAP	Qualificar os profissionais que atuam nas áreas de gestão da Instituição para a modernização gerencial e o aprimoramento da relação da FIOCRUZ com os usuários dos seus serviços. Destinado a trabalhadores de diversos níveis e setores. Foco no desenvolvimento gerencial, planejamento e gestão da informação. Oferta de seis cursos.	ENAP e SERCAP
Renovação dos Programas Institucionais de Capacitação	Renovar as tecnologias educacionais e metodológicas baseadas na proposta construtivista dos Programas de Ensino Fundamental e de Ensino Médio; Consolidar o programa de educação continuada de Biossegurança; Adequar uma nova proposta pedagógica ao Programa de Treinamento em Informática (PTI); Reestruturar a capacitação dos interlocutores institucionais nas ações de saúde, ambiente e trabalho, em conjunto com a Câmara Técnica de Ambiente Programa de Treinamento do Projeto FIOCRUZ Saudável.	EPSJV SERCAP SERCAP CST e CTA

Fonte: PCPDI/2001(adaptado pela pesquisadora)

A estrutura do PCPDI demonstrada no quadro 1., entendida a luz do referencial teórico de *The New Production of Knowledge* enquadra-se no que os autores denominam de “Modo 1”, de produzir conhecimentos, tendo em vista que a promoção de saberes se deu essencialmente por intermédio de instituições formais de educação. Para Gibbons et al ²⁰ o contexto predominantemente disciplinar e cognitivo produzido por instituições formais de educação, são características do modelo tradicional de produzir conhecimentos que, embora distinto do “Modo 2” de produzir conhecimentos se complementam em um contexto de aplicação. A partir deste entendimento que se procurou observar em medida que o Programa fortalece esta perspectiva.

Aspecto a destacar, de caráter mais subjetivo, diz respeito à motivação dos participantes. Este “olhar” é revestido tanto da percepção da autora como participante desse processo como pela identificação com a leitura dos depoimentos de profissionais da Instituição publicados no documento “FIOCRUZ: A Força do Trabalho”, e também, nos estudos realizados por Mello²⁵ e Rodrigues²⁶ sobre do Programa. Conforme observado, vários relatos manifestam apoio e envolvimento com o processo de qualificação e desenvolvimento institucional, inclusive, no que se refere a uma formação de excelência promovida pela FIOCRUZ. Para diversos profissionais, a oportunidade de qualificação voltada para o desenvolvimento se constituiu em estímulo ao seu crescimento individual e profissional.

A expressiva quantidade de profissionais atendidos pelo Programa é apresentada nos Relatórios de Atividades e de Gestão Institucionais de 2002, 2003 e 2004. Nos Relatórios de Atividades do Serviço de Capacitação da DIREH encontram-se consolidados quantitativos somente no período de 2001-2004^d,(Anexo 1). Neste contexto, cabe acrescentar que os quantitativos apresentados referem-se apenas às atividades coordenadas pelo Serviço de Capacitação da Diretoria de Recursos Humanos, não estando incluídos, por exemplo, dados dos Mestrados Profissionais.

A coordenação das atividades do Programa se dividiu entre o Serviço de Capacitação da DIREH, Coordenação de Saúde do Trabalhador, Escola Nacional de

d . esclarece-se que os quantitativos apresentados referem-se ao período mencionado não sendo possível identificar se o critério adotado foram participantes inscritos ou concluintes.

Saúde Pública Sergio Arouca (ENSP) e Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio (EPSJV). Coube ao Serviço de Capacitação da DIREH a responsabilidade por grande parte das ações excetuando-se, por exemplo, os Mestrados Profissionais. A atuação desse Serviço está evidenciada nos Relatórios de Atividade do Serviço de 2001 a 2006, como também, no estudo realizado por Rodrigues²⁶ em 2004, que assinala a “*carência de pessoal qualificado para algumas atribuições e acúmulo de atribuições*”. Ressalte-se a participação segura do Serviço na execução do Programa, principalmente em relação à gestão do Convênio FIOCRUZ/ENAP e na renovação de programas existentes (Biossegurança, PTI, PEF e PEM) conforme demonstrado nos Relatórios de Atividade de Serviço.

Com relação aos aspectos acima observados, sinaliza-se que a obtenção de dados sobre os Mestrados Profissionais, por exemplo, somente é possível mediante consulta direta às coordenações desses cursos, pois nenhum dado sobre eles consta nos Relatórios de Atividades de 2002 a 2005, do SERCAP, apenas referência de que essas atividades não foram coordenadas pelo Serviço. Portanto, não evidenciar o registro e o acompanhamento da dinâmica dessas ações nos relatórios da instância institucional responsável pelo Programa, demonstra certo distanciamento entre as coordenações, ao mesmo tempo em que, exige a realização de pesquisa para obtenção de dados e para a análise desta modalidade de curso.

Outro aspecto a considerar são os efetivos resultados do Programa. No acervo do Serviço executor não foi localizado nenhum documento que representasse a constituição de algum mecanismo de avaliação que possibilitasse observar as metas físicas e o desempenho do Programa. Entretanto, a despeito desta observação, localizou-se a reprodução de “documento base²⁶” produzido pela VPERH, em branco, que continha orientações e a proposta de realização de Oficina de trabalho com os coordenadores da DIREH para avaliação das metas do biênio 2001-2002. Neste sentido, nos Relatórios do Serviço, identifica-se outra iniciativa da VPERH com a contratação de consultoria para auxiliar a equipe do SERCAP na elaboração de um plano de ação. Tais fatos revelam ações e incentivos em prol da criação de instrumento de avaliação e acompanhamento e dos resultados. Contudo, não foi possível concluir se o processo foi desenvolvido de fato, por não ter sido localizado não localizar nenhum documento comprobatório de realização do processo. Como mencionado anteriormente, a avaliação deve acompanhar o desenrolar de uma proposta e visa à melhor efetividade das ações programadas ou a reorientação do processo quando necessário. A inexistência ou a não disponibilidade e o

desconhecimento dos limites de prazo das propostas, normalmente explicitados em um plano de ação, compromete a análise dos resultados e dificulta a proposição de estratégias futuras de qualificação.

Na investigação realizada, foram considerados os seguintes cursos integrantes do Programa de Capacitação Profissional para o Desenvolvimento Institucional (PCPDI): Especialização Técnica em Políticas Públicas de C&T em Saúde, Especialização Técnica em Recursos Humanos em Saúde, Especialização em Recursos Humanos para Saúde e Mestrado Profissional em Gestão de C&T em Saúde. No período delimitado estudado (2002 a 2007), esses cursos formaram 346 trabalhadores.

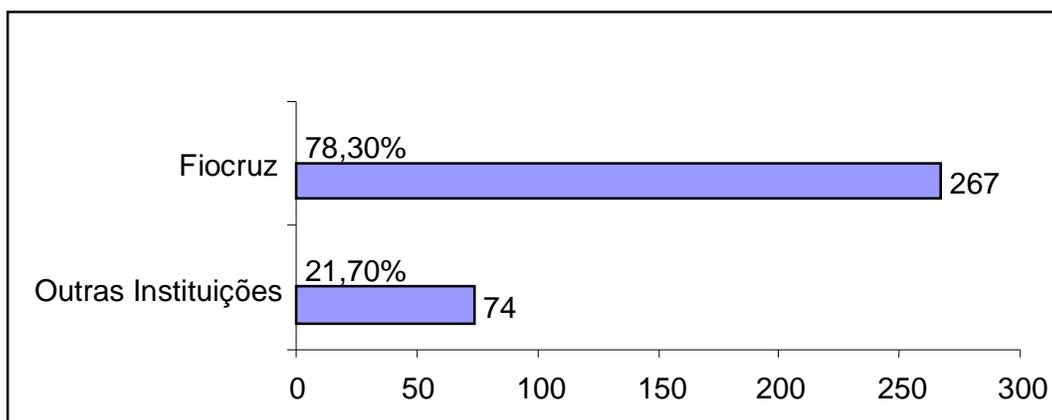
A partir dos dados recolhidos, procurou-se averiguar as características básicas de cada um dos cursos selecionados e a relação existente com a proposta institucional de valorização e desenvolvimento profissional de seus servidores/trabalhadores, além de considerar as trajetórias desses cursos no período de 2002 (ano de início dos cursos) a 2007, procurando verificar se passaram por alterações ou atualizações, se foram interrompidos ou mantidos ao longo desse tempo.

Para a análise, foram considerados somente os alunos concluintes nos cursos citados, ou seja, 346 participações; destes, cinco registros, todos relativos ao Curso de Especialização Técnica em Políticas Públicas, em 2007, apresentavam informações incompletas ou insuficientes. Ao ser verificado que representavam apenas 1,44% do universo de participantes, optou-se, então, por não incluí-los no quadro geral da análise, mantendo-se, porém, esses cinco registros somente para efeito da análise da participação no mencionado curso. Sendo assim, o quadro geral da análise trabalha com quantitativo de 341 participantes.

Para determinar as características básicas dos participantes, foram utilizadas como variáveis: instituição de origem, vínculo, idade e unidade de lotação, tendo como referência o ano de ingresso no curso.

No tocante à variável origem, procurou-se identificar a instituição de procedência do aluno, tendo como pressuposto que a mesma procedeu à indicação formal para o profissional realizar o curso (Gráfico 1).

Gráfico 1 - Instituição de origem dos participantes do PCPDI



Fonte: SECA/ENSP e SE/EPSPV – elaborado pela pesquisadora.

Foram identificados 267 participantes procedentes da FIOCRUZ e 74 de outras Instituições, assim distribuídos: 38 do Instituto Nacional de Câncer (INCA), 4 do Instituto Nacional de Traumatologia e Ortopedia (INTO); 25 oriundos das Secretarias de Saúde e da Educação do Estado e da Prefeitura do Rio de Janeiro; 6 do Ministério da Saúde (MS) e 1 da Universidade Federal Fluminense (UFF).

Especificamente em relação ao contingente de 267 alunos com origem na FIOCRUZ, foram destacadas no estudo as variáveis de vínculo institucional, faixa etária e Unidade de origem.

Para identificar o tipo de vínculo institucional dos participantes, recorreu-se à nomenclatura comumente utilizada na área de recursos humanos para classificar os componentes da força de trabalho. Neste aspecto, os trabalhadores podem ser servidores ativos permanentes, nomeados para cargo em comissão, requisitados de outras entidades, celetistas, terceirizados por empresas ou cooperativas. Os servidores ativos permanentes e os externos ao quadro de pessoal, nomeados para exercer cargos em comissão são regidos pelo Regime Jurídico Único (RJU, Lei 8.112/1990). Para classificar os participantes da FIOCRUZ, foram aplicados os termos *servidor* para servidores ativos e nomeados para cargo em comissão e *não servidor* para o participante enquadrado em alguma das demais modalidades de vínculo precário. Registre-se que os vínculos dos alunos originários de outras instituições que não a FIOCRUZ não foram considerados, em razão do foco principal do estudo situar-se no quadro de profissionais da FIOCRUZ.

Uma das propostas centrais do Plano de 2001-2005 refere-se à valorização dos recursos humanos da FIOCRUZ. Associada aos princípios de uma gestão democrática e participativa, esta diretriz faz com que a questão do desenvolvimento seja extensiva a todos os trabalhadores da Instituição, independente do vínculo ou cargo ocupado.

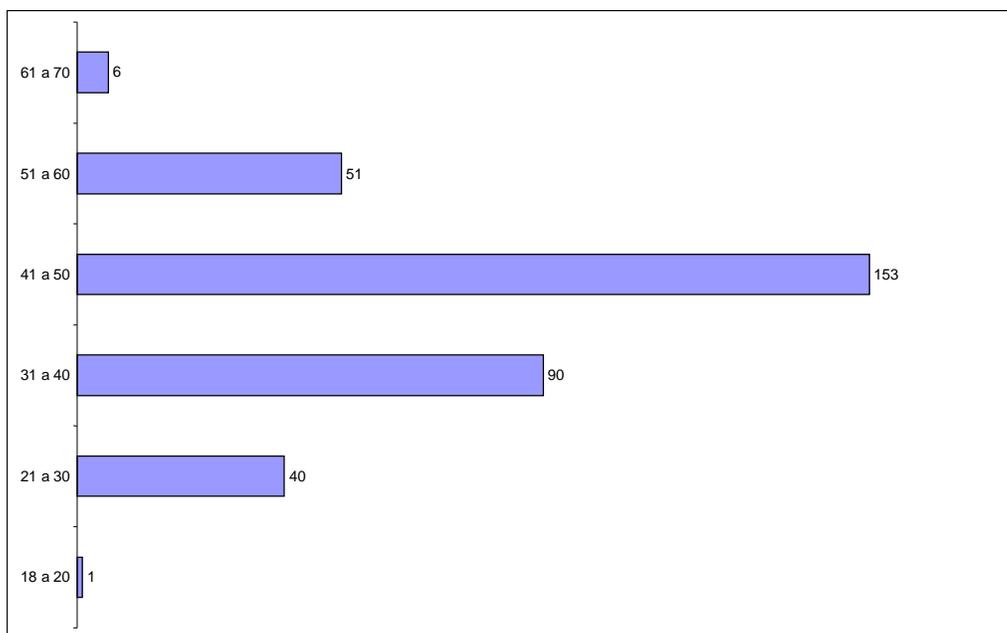
Assim, dos 267 participantes indicados pela FIOCRUZ, 209 são servidores (dos quais três ocupantes de cargo em comissão) e 58 não servidores. Neste universo, ao se consultar o vínculo institucional nos sistemas administrativos de recursos humanos SIAPE e SGA/RH ^e, identificou-se que alguns participantes dos cursos investigados mudaram de vínculo ou de cargo, o que ocorreu porque foram aprovados em concursos públicos para a FIOCRUZ, realizados nos anos de 2002 e 2006.

Optou-se, também, por classificar cada turma dos cursos selecionados pelo ano de início da atividade, porque alguns cursos iniciam em um ano com término no ano seguinte, ou, então, uma nova turma se inicia no mesmo ano do término da anterior. Há também cursos cuja periodicidade é bienal, como é o caso do Mestrado Profissional. O critério adotado auxiliou na classificação para saber quantas turmas foram constituídas, sendo o ano o referencial para distinguir uma das outras e observar a dinâmica de cada turma individualmente.

Com relação à variável idade, foi considerado o ano do término do curso para estabelecer a idade do participante. Para o intervalo entre cada faixa etária foi estipulado o período de 10 anos entre elas, exceção feita para a faixa de 18 a 20 anos. O Gráfico 2 mostra as faixas etárias predominantes entre os participantes, revelando que 71% deles estão entre 31 e 50 anos correspondendo a 243 dos 341 participantes. Destes 243, 63,0% estão acima de 40 anos.

e . Sistema Integrado de Administração de Pessoal (SIAPE), da administração federal e Sistema Gerencial de Recursos Humanos (SGA), utilizado pela DIREH/FIOCRUZ.

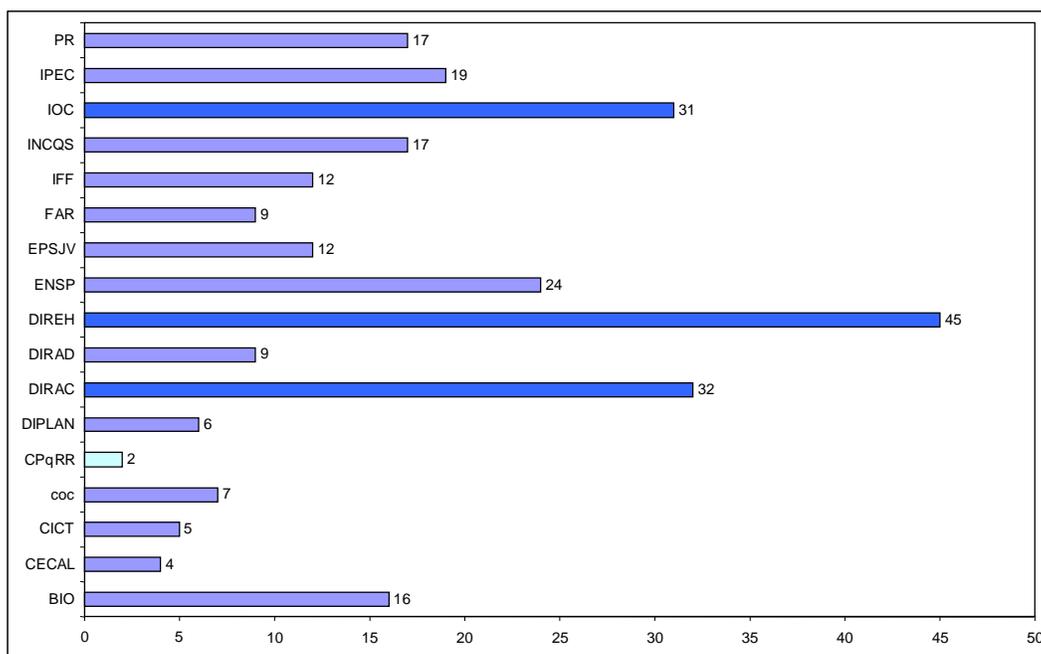
Gráfico 2 - Faixa etária dos participantes dos cursos do PCPDI



Fonte: SECA/ENSP e SE/EPSPV – elaborado pela pesquisadora.

A Unidade de lotação do participante é um dado importante, pois permite conhecer como as diferentes Unidades Técnico-Científicas e Técnico-Administrativas da FIOCRUZ aderiram ao PCPDI. A Unidade do participante representada é a que consta na ficha de inscrição do ano do curso realizado. Das 21 unidades da FIOCRUZ, incluindo a Presidência, 17 participaram dos quatro cursos do PCPDI investigados neste estudo, uma delas localizada fora do Rio de Janeiro, conforme demonstra o gráfico a seguir.

Gráfico 3 - Unidades da FIOCRUZ participantes do PCPDI



Fonte: SECA/ENSP e SE/EPSPV – elaborado pela pesquisadora.

Entre as unidades que capacitaram mais de 30 profissionais nos cursos investigados estão a Diretoria de Administração do Campus (DIRAC), com 12%, Diretoria de Recursos Humanos (DIREH), com 17% e Instituto Oswaldo Cruz (IOC), com 12%. A participação dos trabalhadores lotados nas diversas Unidades que compõem a Fiocruz pode ser compreendida como a adesão à estratégia de qualificação e desenvolvimento implementada. Tal perspectiva parte do entendimento de que a capacitação proposta tinha como base oferecer condições para o crescimento individual e ampliar o conhecimento institucional, de modo contribuir para melhoria dos diversos processos de trabalho e bens e serviços a sociedade.

Sinaliza-se neste contexto a importância de uma Política de Desenvolvimento que incentive e promova a formação de quadros de profissionais que possam atuar em espaços intercessórios (entre as áreas finalísticas e de gestão), pois esta necessidade se constitui em demanda atual e permanente de Instituições de C&T.

Os quatro cursos investigados neste estudo - Especialização Técnica em Políticas Públicas de C&T em Saúde, Especialização Técnica em Recursos Humanos em Saúde, Especialização em Recursos Humanos para Saúde e Mestrado Profissional

em Gestão de C&T em Saúde - apresentam características e dinâmicas distintas, de acordo com suas estruturas, público alvo e área de conhecimento.

As características, dinâmicas e as trajetórias de cada um desses cursos ao longo do período de 2002 a 2007 estão apresentadas a seguir, procurando mostrar seus aspectos em relação à proposta de desenvolvimento profissional e institucional e às necessidades de uma instituição de C&T.

5.1 – Curso de Especialização Técnica em Políticas Públicas de C&T em Saúde

A realização de um Curso de Especialização Técnica em Políticas que preparasse os trabalhadores de nível médio para promover e gerir saberes essenciais para melhoria da qualidade do trabalho, incorporando conhecimentos técnicos e políticos, foi demandado à Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio (EPSJV), mediante parceria estabelecida entre a Vice-Presidência de Recursos Humanos (VPERH) e a citada Escola.

Incorporando peculiaridades e necessidades da Instituição, a Unidade de ensino elaborou o curso nos seus primeiros anos da seguinte forma: até 2003 o curso foi estruturado em duas etapas: a primeira de “Fundamentos da Política de C&T em Saúde”, com carga horária de 100 horas/aulas e a segunda de “Aperfeiçoamento da Política de C&T em Saúde”, com carga horária de 80horas/aula. A primeira etapa constitui-se em pré-requisito para a segunda, sendo que a conclusão das duas etapas concedia certificação de 180 horas.

Verifica-se que esta estrutura de curso dava condições ao participante servidor de nível intermediário de requerer o adicional de titulação nas duas formas previstas no Plano de Carreiras para área de Ciência e Tecnologia ^f. Uma pelo somatório de horas de cursos realizados até alcançar a carga horária de 180 horas; a outra por meio de curso de especialização que conferisse a carga horária integral de 180 horas, neste caso pela obtenção do certificado de Especialização Técnica em Políticas Públicas de Ciência e Tecnologia em Saúde.

Uma das propostas do PCPDI da FIOCRUZ foi ampliar as condições para a titulação de seus quadros. O acesso à titulação se relaciona com a valorização pessoal e financeira dos trabalhadores, porque o Plano de Cargos e Carreira de C&T, que regia a

f . Ver Lei Nº 8691 de 28.07.1993.

Instituição, estabelecia um percentual remuneratório à titulação adquirida, além de abrir novas perspectivas de conhecimento para o exercício profissional e para sua carreira.

Destinado a servidores de todas as Unidades da FIOCRUZ com o ensino médio concluído, o curso de Fundamentos sobre o Sistema e a Política de Saúde reunia noções de:

- Sistema e Políticas de Saúde;
- Política de Ciência e Tecnologia em Saúde;
- Reforma do Estado;
- Transição Epidemiológica;
- Processo de Trabalho em Saúde;
- Biossegurança;
- Ética em Saúde e
- Planejamento.

A primeira etapa do curso (“Fundamentos sobre o Sistema e a Política de Saúde”) foi oferecida no período de 15 de julho a 25 de outubro de 2002 e, 32 servidores a concluíram. Com a certificação de 100 horas-aula obtida, 14 desses servidores passaram a receber o percentual de titulação correspondente ao nível intermediário em outubro do mesmo ano e outros dois no ano seguinte ²⁷ (Relatório SERCAP, 2002). Cabe acrescentar que ocorreram outras duas turmas sobre Fundamentos e uma de Aperfeiçoamento da Política de C&T em Saúde.

A partir de 2004 o curso passa a ser estruturado em sete módulos e a carga horária (integral) elevada para 184 horas. Uma turma inicia o curso em setembro de 2004 e o termina em maio de 2005 ²⁸, sendo que todos os 40 alunos matriculados concluíram o curso. Chama atenção nessa turma a presença de profissionais oriundos do Programa de Jovens e Adultos (PEJA) desenvolvido na FIOCRUZ. Segundo o Relatório DIREH/PEJA, 2007, dos 123 profissionais alunos que concluíram o ensino médio (PEJA) em 2004, 35 prosseguiram para a especialização técnica nesta turma e 9 na de 2005 ²⁹. Acrescenta-se a este contexto a oportunidade de crescimento individual e profissional dos egressos de outro Programa realizado no âmbito do PCPDI.

Em 2005, foram efetuadas alterações na estrutura do curso. Permanece o formato modular com sete unidades temáticas, mas a carga horária é elevada para 196 horas, com as aulas ministradas em dois dias da semana, em horário integral, durante a jornada

de trabalho. Uma característica nessa turma é a abertura de vagas ao público externo à FIOCRUZ. As turmas iniciais qualificaram exclusivamente 57 servidores da FIOCRUZ e a coordenação do curso, exercida pela Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio (EPSJV), com a intenção de proporcionar o curso a outros profissionais da saúde, abre acesso também para servidores do Instituto Nacional do Câncer (INCA)³⁰. Dos 35 profissionais matriculados, 32 alunos concluíram o curso, 11 provenientes da FIOCRUZ e 21 do INCA, sendo que dos concluintes da FIOCRUZ 9 foram alunos do PEJA.

Novas modificações foram efetivadas nos anos seguintes, entre elas o término da participação do SERCAP/DIREH no apoio à coordenação do Curso, mantida, no entanto, a atividade de divulgar, identificar e encaminhar a demanda interna pelo curso, pois ainda na turma de 2006 e, segundo acordo firmado entre a DIREH e a Escola Politécnica, os servidores da FIOCRUZ teriam vagas garantidas pela EPSJV³¹. Não foram encontrados registros dessa atividade em 2007.

Ainda nesse ano (2006), o curso teve início em 1º de setembro e término em 13 de dezembro do mesmo ano. Passando a priorizar as políticas públicas na área da saúde e não mais em C&T em saúde, o curso passa a se chamar “Curso de Especialização Técnica em Políticas Públicas de Saúde”, com carga de 208 horas, organizado em cinco unidades temáticas: Sujeito e Cidadania; Conjuntura Política Atual; Políticas de Saúde – o SUS; Trabalho e Educação Profissional em Saúde e Metodologia do Trabalho Científico³¹.

Com o objetivo de formar especialistas técnicos de nível médio em Políticas de Saúde, a fim de promover a compreensão sobre os fundamentos técnicos, políticos e éticos no campo da Saúde Pública, o curso passa a ser direcionado aos trabalhadores de nível médio da área da saúde e incorporado ao catálogo de cursos da EPSJV. Mesmo com a orientação temática modificada, identifica-se nesta proposta a promoção de saberes e desenvolvimento de competências para os trabalhadores da área de saúde.

Entre as metas e propostas para o ano de 2007, segundo o Relatório de Atividades de 2006 do SERCAP ficou acordada a intenção de capacitar, a curto e médio prazo, os servidores de nível médio aprovados no Concurso Público de 2006, inclusive porque a maior concentração de vagas do concurso estava na área da assistência (Instituto Fernandes Figueira e Instituto de Pesquisa Evandro Chagas) e os temas Ética e Sistema Único de Saúde seriam mais que pertinentes para esses novos servidores. A discussão em torno do assunto e de possíveis encaminhamentos ocorreu em reunião realizada em 27 de junho de 2006, entre a coordenação do SERCAP e a coordenação do

curso da EPSJV (Relatório de Atividades, SERCAP, 2006), mas não foi encontrado registro da retomada desse entendimento nos Relatórios dos anos seguintes.

Dos 34 alunos matriculados, menos da metade (14) não terminaram o curso. Dos 34, sete pertenciam à FIOCRUZ, sendo quatro deles servidores e três não servidores. Os demais participantes que concluíram foram do Instituto Nacional do Câncer (INCA).

Em 2007 foram mantidas a estrutura e o formato do curso, tendo sido matriculados 35 alunos, dos quais 21 concludentes. Dos 21 formados, 11 pertenciam à FIOCRUZ, sendo que sete servidores procuraram o curso por iniciativa própria. Dos demais alunos, quatro eram da Secretaria Municipal de Saúde do Rio de Janeiro e um do INCA. Nesta turma, não foi possível identificar o órgão/instituição de procedência de cinco alunos, pelo fato de essa informação não constar dos registros investigados.

Percebe-se que nos anos de 2006 e 2007 o número de concluintes diminuiu em relação aos primeiros anos do curso. Nessas turmas observou-se que sete alunos desistiram ao longo do curso e que seis servidores da FIOCRUZ conseguiram titular-se, mesmo após a orientação temática ter sido alterada (três alunos em 2006 e três em 2007).

Do mesmo modo que o número de participantes da FIOCRUZ decaiu em relação aos anos anteriores, o contato entre as coordenações foi pouco a pouco se dissipando e, conseqüentemente, a parceria, não tendo sido encontrado, no entanto, nenhum documento (e Relatório) que explicasse o motivo da redução da demanda, o que sinaliza para a necessidade de, em estudo futuro, buscar-se resposta para tal ocorrência junto a coordenadores e outros sujeitos comprometidos com o processo. Apesar disso, vale citar que esse curso do Programa foi o que mais capacitou profissionais da FIOCRUZ.

Formar trabalhadores em uma área (Políticas Públicas de Saúde) ainda pouco reconhecida como objeto de interesse da educação profissional técnica, mas que faz parte do processo de trabalho em C&T em saúde reveste-se em ganho estratégico tanto para a FIOCRUZ como para as Instituições de C&T no que tange à demanda e produção de conhecimento no assunto.

Esse curso, pela sua natureza, além de possibilitar a obtenção do título de especialista, privilegiou sua orientação temática e metodológica para a promoção de competências para atuar em setores de C&T em saúde. Suprir a carência de formação e contribuir para a consolidação de um modelo profissional capaz de atuar no campo de C&T em Saúde foi estratégia de uma política de desenvolvimento profissional, que cada vez mais deve ser consolidada, tendo em vista a permanente demanda de profissionais

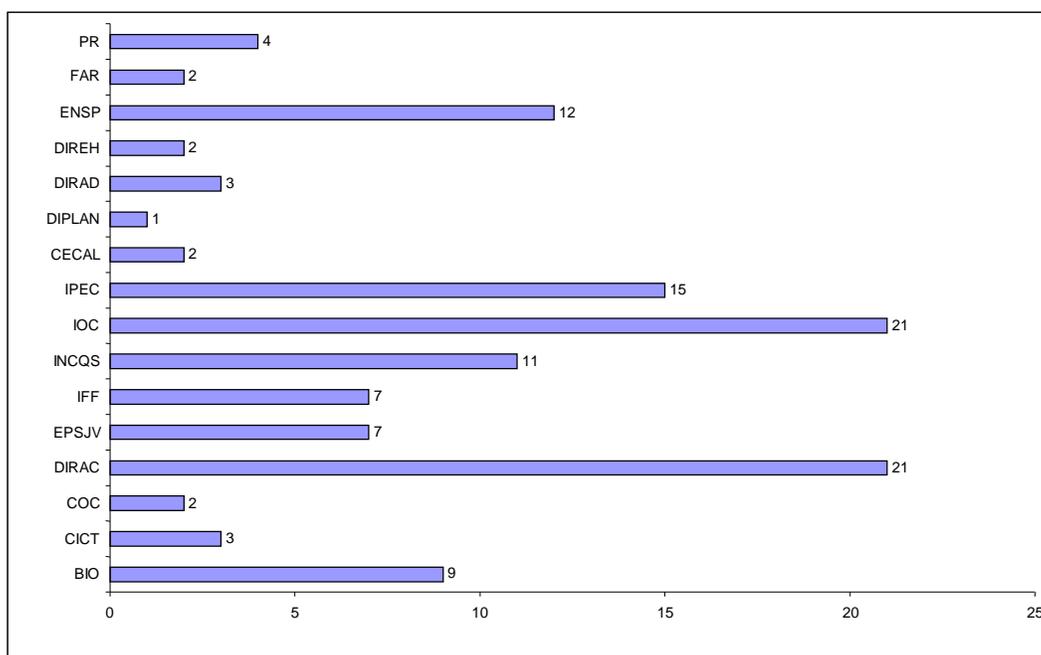
capacitados para atuar em instituições de C&T. Ressalte-se que este curso, não mais inserido em uma estratégia de qualificação institucional, e com nova orientação temática (não menos importante), permanece até hoje semelhante aos moldes de sua implantação.

Em relação à titulação cabe acrescentar que se privilegiaram os servidores da FIOCRUZ de nível intermediário das carreiras de Analista e Tecnologista, incluídos entre os formados, que almejavam requerer o adicional de titulação, aí incluso servidores que concluíram o ensino médio através do PEJA, pois o Plano de Carreiras para a área de Ciência e Tecnologia, instituído pela Lei 8.691, de 28 de julho de 1993, introduziu o conceito de promoção por mérito e de remuneração diferenciada de acordo com a titulação (especialização, mestrado e doutorado) para as três carreiras (Pesquisador, Tecnologista e Analista). Assim, servidores de nível intermediário das carreiras de Analista e de Tecnologista em C&T, para fazer jus à remuneração correspondente ao adicional, deveriam alcançar o título de especialista. Desse modo, demonstrando a importância dos recursos humanos para a Ciência e a Tecnologia em todas as suas áreas e vertentes, o Plano de C&T vigente na época estimulava o aperfeiçoamento profissional.

Os concluintes dos cursos realizados pelo PCPDI, representados pelas Unidades de lotação em que exerciam suas atividades, constituem importante elemento na análise, visto que os quantitativos encontrados podem ser percebidos por uma perspectiva de adesão à estratégia de qualificação e, contribuinte à disseminação do conhecimento institucional.

Conforme demonstrado no gráfico 4, verifica-se que das 21 Unidades que compõe a FIOCRUZ, 16 tiveram profissionais que concluíram este curso. O número de participantes por unidades revela um dado significativo na medida em que a proposta de ensino ofertada pode contemplar profissionais de nível médio (intermediário) de diversas Unidades, inclusive Técnico-Científicas. Considera-se relevante este aspecto devido à carência de formação em nível técnico para uma atuação no campo de C&T em Saúde.

Gráfico 4 - Distribuição dos participantes no Curso de Especialização Técnica em Políticas Públicas de C&T em Saúde, por Unidades da FIOCRUZ



Fonte: Secretaria Escolar/EPSPV – elaborado pela pesquisadora.

5.2 – Curso de Especialização em Recursos Humanos para a Saúde

O curso foi realizado mediante parceria com a Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, por intermédio do Núcleo de Estudos e Pesquisas de Recursos Humanos em Saúde/Departamento de Administração e Planejamento em Saúde (NERHUS/DAPS), tendo em vista sua excelência na formação de recursos humanos, produção de conhecimentos, prestação de serviços, cooperação técnica e assessoria especializada no campo da saúde pública.

Diferente do curso de Políticas Públicas, o Curso de Especialização em Recursos Humanos para a Saúde não foi criado especificamente para o PCPDI. É ofertado desde 1987, integra o Catálogo de Cursos da ENSP e inclui-se na estratégia do Ministério da Saúde de dotar instituições de saúde de quadros gerenciais qualificados, que possam administrar e desenvolver a área de recursos humanos em face da complexidade das organizações de saúde.

Visando a atender a uma demanda da FIOCRUZ de qualificar os seus profissionais da área de recursos humanos, o NERHUS/DAPS/ENSP propôs uma adequação na estrutura e conteúdo do Curso, para que pudesse atender necessidades específicas e inserir-se na estratégia de dotar a Instituição de quadros gerenciais qualificados, que possam administrar e desenvolver a área de recursos humanos frente às suas especificidades e a crescente complexidade institucional.

O objetivo geral definido pela coordenação foi especializar profissionais através de um processo de capacitação técnico profissional, de modo a desenvolver competências para atuar no processo de descentralização da área de recursos humanos, ampliando as capacidades requeridas ao desempenho de ações e atividades nesse âmbito.

O Curso apresentou como objetivos específicos:

Caracterizar e contextualizar o componente recursos humanos no aspecto organizacional (Estado e Sociedade), buscando a compreensão das macrodeterminações envolvidas na configuração do atual estágio de desenvolvimento do setor público, em particular, nas instituições de Ciência e Tecnologia em Saúde;
Identificar as necessidades de desenvolvimento da força de trabalho de Ciência e Tecnologia em Saúde desenhando estratégias de intervenção no que tange à formação e capacitação dos trabalhadores para o exercício das competências requeridas;
Planejar e desenvolver ações estratégicas em Gestão de RH no âmbito da Ciência e Tecnologia em Saúde.

O curso foi dividido em períodos de concentração (presenciais) e períodos de trabalho de campo, avaliações sistemáticas e projetos de intervenção totalizando 400 horas de carga horária. Os conteúdos dos períodos de concentração foram distribuídos em quadro Unidades:

Unidade I: Políticas Públicas e Trabalho em Saúde (80 h);

Unidade II: Gestão de Recursos Humanos de Ciência e Tecnologia em Saúde (80 h);

Unidade III: Desenvolvimento de Recursos Humanos em C&T em Saúde (80 h);

Unidade IV: Seminário de Apresentação dos Trabalhos Finais (40 h).

Para atender à demanda inicial de 60 profissionais de recursos humanos, foram constituídas duas turmas. A primeira teve início em 28/08/2002 e término em março de

2003, composta por vinte profissionais de recursos humanos da FIOCRUZ e nove externos à Instituição, originários de outros órgãos de saúde (como Secretaria Estadual e Secretarias Municipais). A segunda turma iniciou em 05/11/2002 e término em agosto de 2003, com 28 profissionais de recursos humanos da FIOCRUZ ³².

A determinação da demanda foi realizada pelo SERCAP, mediante consulta aos trabalhadores da área de recursos humanos com formação de nível superior da própria DIREH e dos Serviços de Recursos Humanos das Unidades da FIOCRUZ. Sessenta profissionais manifestaram interesse de participar, mesmo aqueles que já possuíam alguma especialização conforme constatado nos Sistemas de R.H. O processo seletivo e de aprovação dos alunos obedeceu a trâmites e critérios formais estabelecidos pela Coordenação da Pós-Graduação da ENSP, cumpridos pela Secretaria de Gestão Acadêmica da Escola.

Como etapa preparatória para o curso de especialização, esse grupo de profissionais foi inserido em um processo de capacitação técnico-profissional do Projeto Desenvolvimento das Equipes de Recursos Humanos da FIOCRUZ, projeto esse desenvolvido com base em uma Oficina de Competências realizada em setembro de 2001 pela VPERH e DIREH, com a finalidade de promover o aperfeiçoamento e o fortalecimento do desempenho das equipes de recursos humanos no cumprimento de suas atividades e conseqüentemente melhoria da qualidade na realização de suas atribuições. Este processo de capacitação contemplava atividades de auto-instrução como leitura e discussão de textos, visando a favorecer a construção do conhecimento e estimular a responsabilidade por sua aprendizagem e a busca ativa do conhecimento ³². Segundo de Deluiz, uma formação orientada para o trabalho deve “configurar-se como um conceito político-educacional”. Em concordância com a autora, e identificando que etapa preparatória ao contexto propriamente disciplinar pode ter contribuído à “socialização da política e de formação da vontade coletiva”, supõe-se neste encaminhamento um contexto favorável à constituição de um projeto político-educacional.

O Curso de Especialização em Recursos Humanos para a Saúde formou 55 profissionais de recursos humanos, dos quais 46 pertencentes ao quadro de pessoal da FIOCRUZ, entre servidores e não servidores de várias Unidades, sendo que a Unidade que mais demandou profissionais para o curso foi a DIREH, conforme o Gráfico 5.

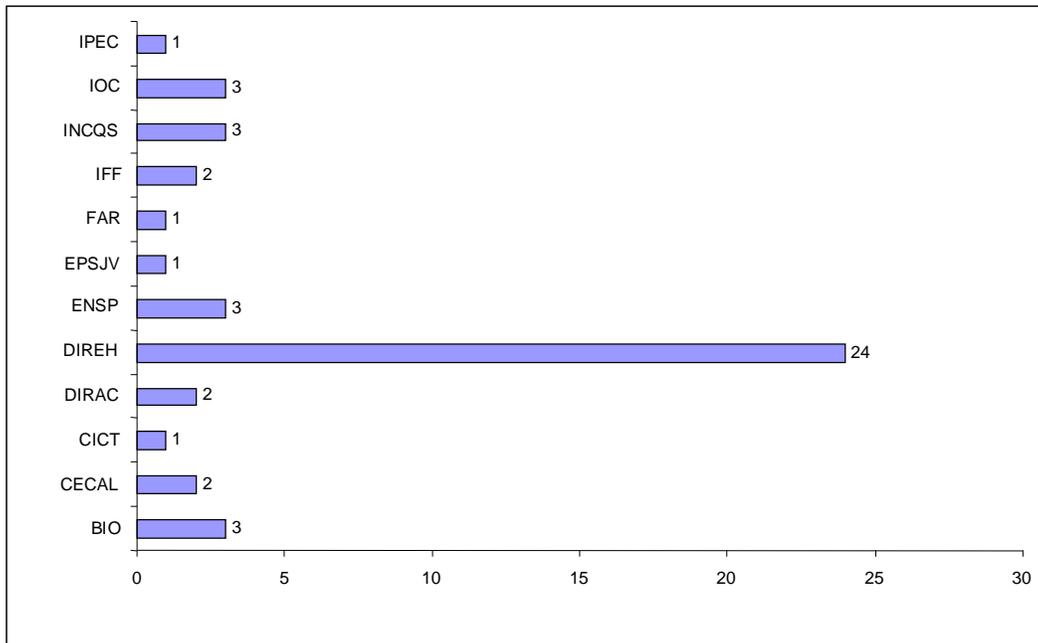
Os trabalhos de conclusão de curso priorizaram problemas de gestão ou de desenvolvimento de recursos humanos na Instituição e estão relacionados no Relatório de Atividades/2003-SERCAP e disponíveis para consulta a partir da intranet da DIREH.

Para Zarifian²¹, é a organização que permite unir a competência individual à competência coletiva. E, para que essa competência coletiva possa ser exercida, é preciso que as pessoas construam referenciais comuns, que compartilhem uma mesma linguagem etc. A proposta de investir na qualificação dos recursos humanos, relacionada a perspectiva de fortalecimento das equipes de recursos humanos para atuar frente aos problemas de recursos humanos e nos processos de descentralização visto que cada vez são exigidas uma postura diferenciada e novas competências para atuar nesta área. Destaque-se neste processo de qualificação institucional a presença da dimensão política empregada na perspectiva de emancipação individual e coletiva. A metodologia empregada contribui neste aspecto aplicando como princípio a capacitação não como inserção instrumental, mas como desenvolvimento e crescimento pessoal e institucional e a fundamentação no modelo de Gestão e Desempenho, baseado em competências que, orientava para a análise e a reorientação dos processos de trabalho na determinação de seus objetivos. Ressalte-se o modelo pedagógico aplicado em favorecimento a melhor integração das equipes, para uma visão integral e crítica dos processos de trabalho e aprendizagem organizacional. Objetivo este a ser alcançado na estruturação desta proposta.

Este curso, conforme mencionado foi realizado para duas turmas de profissionais de recursos humanos da Instituição. Pressupõe-se ao analisar sua trajetória que o formato customizado foi idealizado somente para atender à demanda interna em determinado período. Compreendendo que os perfis que assumem as qualificações profissionais em um determinado período dependem de vários fatores, sinaliza-se a pertinência de aprofundar a análise desta proposta de aprendizagem na perspectiva de contribuição do modelo a necessidades futuras de qualificação profissional.

Em relação ao quantitativo dos trabalhadores participantes representados no gráfico 5, identifica-se um comportamento diferente do Curso de Especialização Técnica em Políticas de C&T em Saúde visto que a demanda neste curso foi específica e previamente identificada. Deste modo, em relação à demanda de 60 profissionais da área de Recursos Humanos, o curso contemplou 76,67 %.

Gráfico 5 - Distribuição dos participantes do Curso de Especialização em Recursos Humanos para a Saúde, por Unidades da FIOCRUZ



Fonte: SECA/ENSP – elaborado pela pesquisadora.

5.3 - Curso de Especialização Técnica em Recursos Humanos em Saúde

Destinado a profissionais de recursos humanos das unidades da FIOCRUZ, tendo como requisito o ensino médio concluído, o curso foi elaborado com o objetivo de

Qualificar profissionais da área de RH, contribuindo com o processo de potencialização e inovação de saberes e práticas desses trabalhadores, favorecendo o desempenho de suas funções de forma participativa, ativa e crítica³².

A intenção do curso, frente ao PCPDI, foi de dotar a FIOCRUZ de trabalhadores qualificados para melhor administrar e desenvolver a área de recursos humanos frente às suas especificidades e à crescente complexidade institucional. A parceria entre a DIREH e a EPSJV se estabeleceu a exemplo do ocorrido com o “Curso de Especialização Técnica em Políticas Públicas em Saúde”.

O curso, de 180 horas, foi dividido em duas unidades, uma privilegiando as competências transversais e a outra as competências técnicas. Oficinas de planejamento deram suporte para a elaboração do trabalho final:

Unidade 1 - Sistema de Saúde e Gestão do Trabalho

- Módulo 1. Gestão do Sistema de Saúde no Brasil.
- Módulo 2. Políticas Públicas e Gestão de RH para o SUS.
- Módulo 3. Ética, Direitos e Cidadania.

Unidade 2 – Processo de trabalho, Organização e Formação de Trabalhadores do SUS.

- Módulo 4. Organização e Processo de Trabalho em Saúde.
- Módulo 5. Formação e Educação Profissional para a Saúde.
- Módulo 6. Gestão e Regulação do Trabalho nas organizações Públicas de Saúde.
- Módulo 7. Relações Interpessoais e Qualidade no Atendimento

A primeira etapa do curso encerrou-se em 17 de dezembro de 2003 e a segunda em 30 de janeiro de 2004. Do total de 26 alunos inscritos, 22 alunos participaram ativamente das aulas e 20 concluíram. Dos 20 concluintes, mais da metade foi indicada pela DIREH e, destes, três pertenciam ao quadro de servidores e oito possuíam outros vínculos (não servidores).

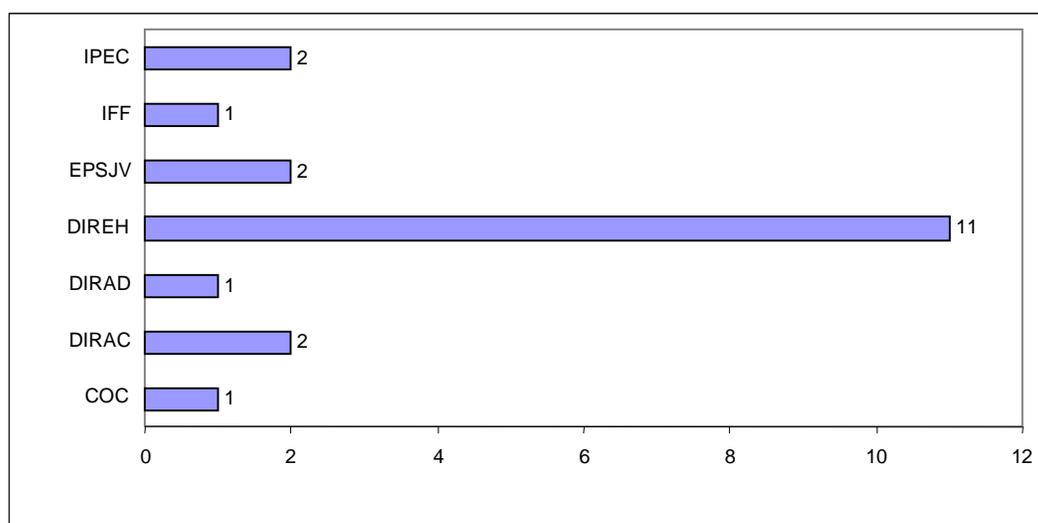
Evidencia-se que o percentual de participação de servidores é menor que o de não servidores, como também que a demanda de profissionais de recursos humanos da FIOCRUZ, com nível superior, é maior do que a demanda de profissionais de nível médio, que se constitui em sua maioria de profissionais terceirizados. Quanto a este aspecto, esclarece-se que a última vez que a FIOCRUZ recebeu servidores de nível médio para o cargo de assistente em C&T por concurso público foi em 1996 conforme verificado nos Relatórios de Atividade.

Este curso, pela sua natureza, também possibilitava aos alunos concluintes a obtenção do título de especialista técnico, entretanto não foram encontrados registros de solicitação de adicional de titulação nos documentos analisados. Assinale-se o número participação de não servidores neste curso.

A orientação temática centrada na promoção de saberes essenciais à formação técnica de profissionais da área de saúde procurou valorizar também a aplicação de conhecimentos políticos para o desenvolvimento de sujeitos conscientes e críticos de seus processos de trabalho. No que concerne à perspectiva de permanência, à semelhança do ocorrido no Curso de Especialização em Recursos Humanos para a Saúde, este curso, que contemplou somente profissionais de nível intermediário que atuavam na área de gestão de recursos humanos, não teve continuidade. Estima-se que o motivo tenha sido a demanda específica e o quantitativo de profissionais reduzido. Acrescenta-se que, conforme observado em documentos do Serviço de Capacitação daquele período o quantitativo de profissionais de nível médio era bem inferior ao número de profissionais de nível superior atuantes na área de recursos humanos.

Mencione-se, por fim, que o curso foi realizado para uma única turma e atendeu exclusivamente aos profissionais da FIOCRUZ. Ao longo do período investigado, não foi encontrado nos documentos disponibilizados pela Secretaria Escolar da EPSJV qualquer registro ou anotação que evidenciasse alguma perspectiva de continuidade ou absorção do curso pela Escola Politécnica. Em função das características demonstradas nesta proposta, a adesão dos participantes também se mostra reduzida. Ressalte-se neste aspecto o número de participantes indicados pela DIREH.

Gráfico 6 – Distribuição dos participantes do Curso de Especialização Técnica em Recursos Humanos em Saúde, por Unidades da FIOCRUZ



Fonte: Secretaria Escolar/EPSPV – elaborado pela pesquisadora.

5.4 - Mestrado Profissional em Gestão de Ciência e Tecnologia em Saúde

A implantação do Mestrado Profissional, como ação estratégica e como parte da política de crescimento profissional com desenvolvimento institucional, se constitui em uma das diretrizes do Plano Quadrienal 2001-2004 para a área de recursos humanos da FIOCRUZ⁷.

A promoção desta modalidade de curso atendeu a uma demanda da FIOCRUZ de capacitar seus quadros gestores, assim como de criar uma atividade comprometida com as Políticas de Saúde e de C&T em Saúde.

O Mestrado Profissional em Gestão de Ciência e Tecnologia em Saúde nasce a partir de várias iniciativas da Presidência da FIOCRUZ. A primeira delas foi um grupo de trabalho, criado pela Vice-Presidência de Ensino e Recursos Humanos, que estabeleceu os princípios gerais e a área estratégica para a qual o mestrado deveria ser criado. A segunda delas a parceria estabelecida com a Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca para a implantação da proposta elaborada.

Cabe ressaltar que, nesta fase preliminar, um grupo técnico de trabalho^g, formado por pesquisadores e profissionais da área de gestão de C&T da FIOCRUZ, consultores e professores da Universidade Federal do Rio de Janeiro foi responsável pela elaboração da proposta conceitual desse Mestrado Profissional.

A iniciativa de criar um Mestrado Profissional em Gestão de Ciência e Tecnologia em Saúde surge na perspectiva de articular a capacitação gerencial de profissionais que trabalham na Instituição com o desenvolvimento institucional. As três grandes dimensões em que a proposta se insere são a da Ciência e Tecnologia, da Saúde e da Gestão Pública.

Priorizar a gestão em organizações públicas de C&T, como proposto nesse Mestrado, é reconhecer que a gestão é uma das variáveis centrais para a geração e a aplicação dos conhecimentos em saúde, sendo esta “uma demanda concreta das Instituições Públicas de Ciência e Tecnologia em Saúde (IPC&T/S) para o fortalecimento e o cumprimento das suas finalidades⁸” e um ponto crítico que se insere na pauta do desenvolvimento institucional.

O conhecimento de C&T em saúde e do setor saúde nesta iniciativa procura aproximar o âmbito de atuação dos gestores de instituições de C&T em saúde para as

^g Para maiores informações sobre o assunto, consultar “Cenários Possíveis: Experiências e desafios do Mestrado Profissional na Saúde Coletiva”.

necessidades de saúde da sociedade. Assim, a inovação institucional e a aplicação do conhecimento científico e tecnológico em saúde se caracterizam como eixo temático central deste mestrado profissional.

A primeira turma (2002) foi formada unicamente por gestores da própria FIOCRUZ e, em função disso, foram adotados critérios estratégicos de seleção para a candidatura dos alunos, com o objetivo de selecionar alunos comprometidos com processos dinâmicos de transformação institucional e inovação gerencial. Dentre os critérios, mencione-se: apoio formal da direção da Instituição, explicitando a contribuição esperada pela participação do candidato; proposta descritiva do trabalho de dissertação a ser desenvolvido pelo candidato; capacidade de leitura no idioma inglês, análise de currículo e entrevista. Dos 69 candidatos inscritos, 33 foram selecionados, sendo que todos eles, gestores de várias Unidades da FIOCRUZ, concluíram o curso (Gráfico 7): Acrescente-se, principalmente a esta turma, que, embora a criação de mestrados profissionais tenha sido parte de uma estratégia institucional, e o PCPDI tenha os inserido na proposta de qualificação profissional pouco se percebe esta associação nos documentos da Escola, inclusive no edital.

Importante registrar que nas turmas seguintes (2004 e 2006) além de profissionais da própria FIOCRUZ, o Mestrado recebeu alunos do Instituto Nacional do Câncer (INCA) e do Instituto Nacional de Traumatologia e Ortopedia (INTO) e o total de candidatos inscritos para essas turmas foram 164. Para essas turmas foram efetuadas mudanças, como a realização do curso em duas etapas consecutivas: a primeira correspondendo a um Curso de Especialização *lato sensu* e a segunda, complementar à primeira, a um Mestrado Profissional, com o acesso à segunda etapa franqueado somente aos alunos que se habilitaram na primeira.

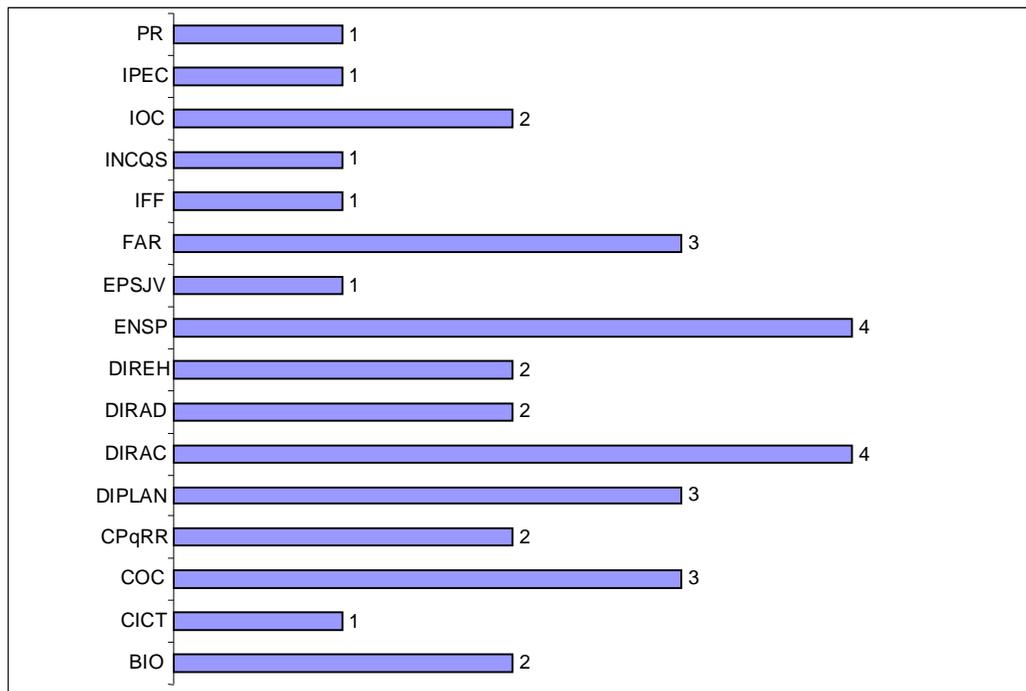
Nas turmas de 2002 e 2004 foram formados 57 profissionais, 54 deles da FIOCRUZ. Em relação à turma de 2007 (ano em que o nome do curso mudou para “Mestrado Profissional em Políticas em Gestão em Ciência e Tecnologia em Saúde e Inovação”), 30 alunos estão em fase de defesa da dissertação. Dos trinta, 20 são da FIOCRUZ, 6 do INCA e 4 do INTO (Gráficos 8 e 9).

Este curso, por ter características bem distintas dos demais como a periodicidade bienal e critérios de seleção eliminatórios conduzem para uma análise de adesão de participantes mais atenta ao fator demanda, visto que perspectivas de comprometimento individual como a formação e interesse institucional são critérios estabelecidos na própria seleção. A 1ª turma destinada a formar profissionais do próprio quadro teve

mais que o dobro de inscrições em relação ao número de vagas previstas. A elevada demanda de profissionais, tanto na primeira como nas demais, pode ser entendida, em parte, pelo interesse nesta modalidade de formação, devido ao percentual remuneratório para o título adquirido previsto no Plano de Cargos e Carreira de C&T, mas também pela carência dessa modalidade para a formação de gestores nos campos de C&T, saúde e inovação. A última perspectiva que nos parece ter vindo ao encontro de interesses tanto individuais como estratégicos, reforça uma característica já mencionada nos demais cursos analisados: que a capacitação veio suprir a carência de formação e qualificação neste campo de conhecimento. Estima-se que seja este um fator preponderante diretamente relacionado à adesão à proposta de qualificação coletiva.

O quantitativo de gestores formados no campo dos saberes das políticas de C&T e de Saúde é apresentado nos gráficos 7, 8 e 9. Observa-se a participação de quase todas as Unidades da Fiocruz, inclusive uma Unidade externa ao campus como o Centro de Pesquisas René rachou situado em de Belo Horizonte que teve dois profissionais concluintes na turma de 2004.

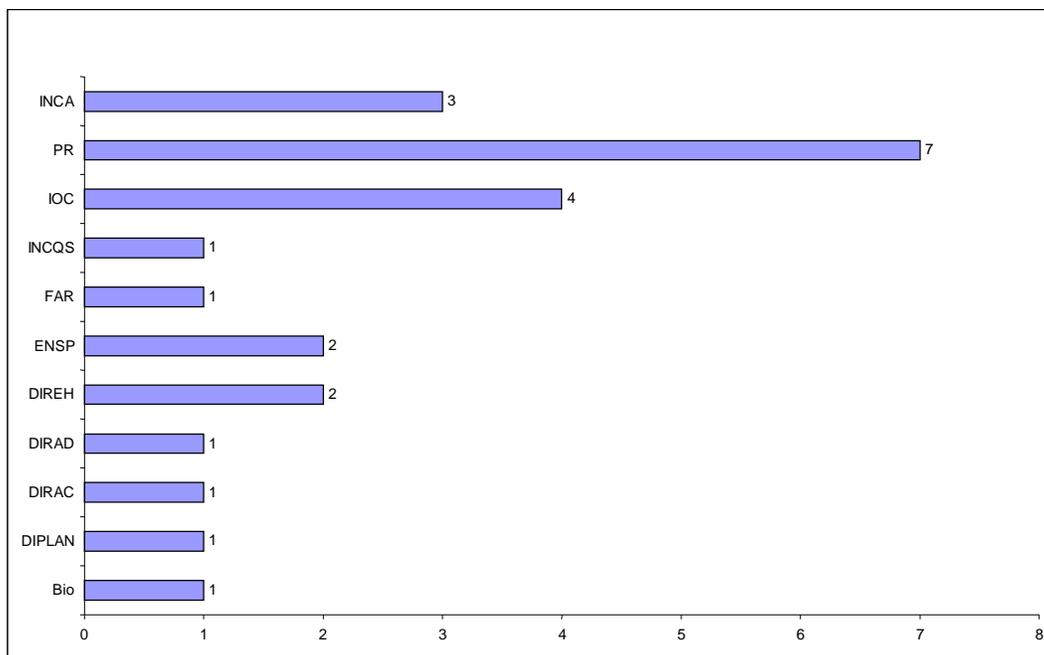
Gráfico 7 – Distribuição dos participantes do Curso de Mestrado Profissional em Gestão de Ciência e Tecnologia em Saúde, por Unidades da FIOCRUZ (Turma 2002)



Fonte: SECA/ENSP – elaborado pela pesquisadora.

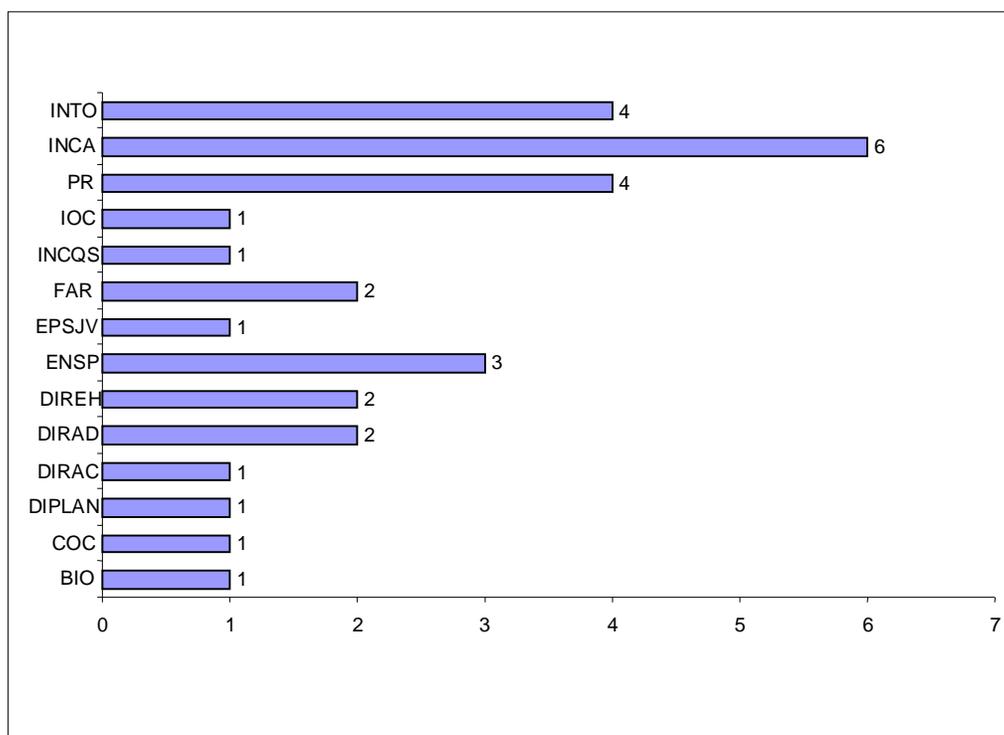
O curso continua sendo desenvolvido pela Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, cumprindo destacar o compromisso dessa iniciativa para o desenvolvimento gerencial, em especial devido a uma oferta de formação que visa a um conhecimento crítico, pelo método pedagógico que vincula os atos de pensar e de fazer na reorientação dos processos, pela possibilidade que cria de transformação progressiva dos setores da saúde e da ciência e tecnologia.

Gráfico 8 – Distribuição dos participantes do Curso de Mestrado Profissional em Gestão de Ciência e Tecnologia em Saúde, por Unidade da FIOCRUZ e INCA (Turma 2004).



Fonte: SECA/ENSP – elaborado pela pesquisadora.

Gráfico 9 – Distribuição dos participantes do Curso de Mestrado Profissional em Gestão de Ciência e Tecnologia em Saúde, por Unidades da Fiocruz, INCA e INTO (Turma 2007).



Fonte: SECA/ENSP – elaborado pela pesquisadora.

Reconhecer o surgimento de novas formas de produzir conhecimento e, pensar formas matriciais de organização visando à resolução de problemas, principalmente, quando se pensa os problemas de saúde e bem estar da sociedade é uma tendência atual, que conduz para a compreensão de que o conhecimento precisa ser aplicado assim como, de que a “inovação será resultado da interação de numerosos atores distribuídos em diferentes locais”¹⁰ (como nas organizações e instituições de pesquisa). Iniciativas como o mestrado profissional podem e devem contribuir para capacitação de profissionais em condições para agir e integrar a produção do conhecimento (acadêmica) à inovação e ter iniciativas políticas nesse contexto.

A análise dos quatro cursos do PCPDI nos permitiu identificar características e peculiaridades desta proposta de transformação coletiva, que procurou associar a capacitação profissional ao desenvolvimento institucional e contribuir para as Instituições de C&T. Destaca-se no contexto disciplinar a construção de sólidos planos pedagógicos em favor da construção do conhecimento e da formação de sujeitos críticos de seus processos de trabalho e da política. Constata-se, nos currículos, eixos temáticos e metodologias elaboradas pela estrutura de ensino da Fiocruz e a promoção de saberes técnico e políticos essenciais a trabalhadores que atuam em instituições de C&T. Ressalte-se neste aspecto o objetivo de uma qualificação profissional diferenciada, não restrita apenas ao preparo técnico e ao posto de trabalho, mas ao saber interativo, dando lugar ao desenvolvimento de competências abrangentes, inclusive para a formação de sujeitos críticos para responderem às novas situações contemporâneas. A conjunção de áreas de conhecimento como: gestão em saúde, inovação e C&T em Saúde evidenciam eixos temáticos pertinentes e importantes à formação de profissionais da própria Instituição e para instituições congêneres. Observa-se ainda que, em face da carência e do interesse dos trabalhadores com seu desenvolvimento, principalmente em instituições de C&T, a preponderância dos eixos ou áreas temáticas podem ou devem ter influenciado nas decisões para a continuidade dos cursos.

No tocante às trajetórias dos cursos e considerando as limitações metodológicas do estudo, infere-se que a permanência ou término dos cursos pode ter sido definida somente a partir dos critérios de avaliação dos próprios coordenadores de curso das Escolas promotoras, visto que não foram identificadas metas e prospecções para o desenvolvimento institucional a médio e longo prazo.

Menciona-se por fim a importância de se reconhecer a dimensão política e estratégica de uma proposta de qualificação profissional voltada para o desenvolvimento e valorização do trabalhador. Reconhece-se o valor de projetos sólidos e bem construídos pedagogicamente para a promoção e desenvolvimento de competências próprias à área de atuação. Mas, se essa condição é necessária, contudo, não é suficiente, pois é fundamental não construir propostas que meramente representam a adaptação das qualificações às novas exigências de modernização, mas sim que se constituam em projeto político educacional orientado tanto para o trabalho na organização como para o trabalhador enquanto sujeito participante deste processo.

CAPÍTULO 6

CONSIDERAÇÕES E RECOMENDAÇÕES

Conhecer a experiência da FIOCRUZ com a realização do “Programa de Capacitação para o Desenvolvimento Institucional” significa entender as concepções estratégicas, os movimentos que deram “corpo” a essa iniciativa e o contexto organizacional em que foi desenvolvido. Isto implica considerar as peculiaridades da FIOCRUZ como uma instituição de ciência e tecnologia em saúde, bem como toda a sua diversidade e complexidade.

Retomando os conceitos e as perspectivas até aqui abordadas, é possível considerar que o surgimento de um novo paradigma intensivo em tecnologias e comunicação, que acelera o processo de globalização e contribui para o acirramento da competição econômica, tem propiciado a criação de novos arranjos e relações e, principalmente, consolidado uma nova trajetória na busca de conhecimentos. Nessa conjuntura, as organizações/instituições, independente de sua natureza privada ou pública, têm procurado valorizar o que possuem de melhor e de mais importante, ou seja, as pessoas que nelas atuam, investindo em processos que estimulam a aquisição de novos conhecimentos, visando à inovação de seus processos, produtos e serviços.

No presente estudo procurou-se compreender e analisar uma proposta de transformação coletiva para o desenvolvimento de recursos humanos e como ela pode ser percebida enquanto uma estratégia para a expansão e o fortalecimento de uma instituição pública de C&T para a saúde, em que a inovação constitui componente essencial na produção e aplicação de conhecimentos para a saúde pública.

A pesquisa realizada mostra que houve investimento significativo para qualificar os trabalhadores da FIOCRUZ e de instituições congêneres (INCA e INTO), mediante à implementação de uma consistente política de formação e desenvolvimento de recursos humanos. Verificou-se que instâncias de diferentes níveis estimularam e promoveram o desenvolvimento dessa política de educação para a gestão de recursos humanos, apoiadas em arranjos institucionais para a promoção do ensino e da capacitação, o que pode ser realçado como um dos pontos fortes, que mais contribuíram para que a proposta atingisse, em termos de resultados, um patamar elevado. Cabe esclarecer que, tradicionalmente, programas de capacitação privilegiam muito mais o desenvolvimento cognitivo, em detrimento da prática profissional que estimule a resolução de problemas.

Os planos pedagógicos dos cursos elaborados pela Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca (ENSP) e pela Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio (EPSJV), Unidades de ensino pertencentes à FIOCRUZ, fizeram o diferencial nesse processo. Os valores e princípios norteadores das ações educativas permitiram que as atividades de ensino realizadas representassem a excelência e o potencial dessas Escolas e a sua adequação à missão da FIOCRUZ. A experiência acumulada por essas Unidades na formulação e consecução das propostas de ensino-aprendizagem se caracteriza como outro ponto alto da estratégia para a formação de competentes quadros, tanto para a FioCruz quanto para outras instituições situadas na mesma esfera de atuação.

Verificou-se, também, que a estratégia favoreceu a aproximação entre as áreas de gestão de recursos humanos e de ensino. Inegável que a iniciativa suscita ganhos para a instituição em vários aspectos, com destaque para a articulação e interação entre áreas distintas que, em dadas circunstâncias, concorrem para os propósitos institucionais comuns, favorecendo a integração de profissionais no trabalho em equipes para a resolução de problemas que afetam a estrutura e o funcionamento da Instituição.

A estratégia firmada pelo Plano de Desenvolvimento 2001-2005 privilegiou a criação de novos modelos e abordagens para lidar com a resolução de problemas organizacionais e para produzir conhecimentos individuais, inovando, ainda, ao estabelecer o foco do desenvolvimento “não o apenas no indivíduo, mas nas equipes de trabalho e na organização”¹⁸. A política da FIOCRUZ em relação a sua força de trabalho, assumindo e investindo em um processo de aprendizagem com vistas ao desenvolvimento organizacional, revela uma estratégia direcionada para atender a necessidades presentes, preparando o futuro da Instituição.

Destaca-se a adesão ao Programa por parte das diversas Unidades Técnico-Científicas e Técnico-Administrativas que compõem a FIOCRUZ, o que pode ser evidenciado pela participação nas atividades realizadas. A aceitação pelos profissionais e gestores das Unidades é um indicador de validade da proposta e excelência nela contidas.

Entretanto, constata-se também que se nos primeiros anos o Programa se manteve ativo e cumprindo seus objetivos, observa-se certo arrefecimento da proposta ao final de 2005, o que, no entanto, não impediu que nos dois anos seguintes algumas

das iniciativas de aprendizagem implantadas pelo Programa permanecessem em andamento, chamando a atenção o fato de que a demanda pelos cursos passou a ser mais espontânea, com pouca indução institucional. Ressalte-se que este fato inviabiliza e se contrapõe à perspectiva de uma estratégia permanente para o desenvolvimento organizacional.

A FIOCRUZ, pela posição que ocupa e desempenha nos Sistemas de Saúde e de Ciência e Tecnologia em Saúde, vem ampliando sua atuação para a inovação em saúde mediante a criação de um conjunto de ações estratégicas e de programas institucionais, o que pode e deve ser entendido como um movimento permanente para sua expansão e fortalecimento.

Por fim, o estudo realizado possibilita e sugere elencar medidas de caráter institucional a serem adotadas, com a intenção de que iniciativas do porte do “Programa de Capacitação para o Desenvolvimento Institucional” sejam garantidas e preservadas:

a) Manter permanente apoio e articulação entre a instância hierárquica superior e a DIREH. Até os dias de hoje o processo de desenvolvimento dos recursos humanos tem sido de responsabilidade da Diretoria de Recursos Humanos, o que constitui, ao mesmo tempo, oportunidade e um grande desafio para a Unidade. A proposta se embasa na perspectiva de que a promoção de saberes institucionais e de desenvolvimento dos recursos humanos estabeleça-se como um processo permanente de uma Política de Desenvolvimento Institucional na FIOCRUZ;

b) Implementar um Plano Diretor de Desenvolvimento que se constitua em instrumento para avaliação e prospecção de propostas de ensino e aprendizagem permanente para profissionais que atuam nas Instituições de Ciência e Tecnologia em Saúde;

c) Manter e ampliar parcerias tanto no interior da própria Instituição como também com outras entidades públicas e privadas, reconhecidas por sua excelência na formação/capacitação de gestores como: COPPE/UFRJ, Fundação João Cabral, IBEMEC, Fundação Getúlio Vargas, entre outras. O estabelecimento de parcerias internas e externas à FIOCRUZ mostrou-se uma medida inovadora e bem sucedida na experiência analisada;

d) Estimular a realização de estudos e pesquisas na área de gestão do desenvolvimento, buscando garantir recursos para as pesquisas já em andamento e para a inclusão de novas linhas de investigação;

d) Promover a formação de grupos trans e multidisciplinares para atuar em processos de desenvolvimento e resolução de problemas visando à inovação em saúde. A tendência atual é privilegiar espaços para a criação e incentivar cada vez o trabalho em equipe, buscando a integração e interação de grupos e profissionais de diferentes campos de saber, mas que certamente se completam em relação à missão institucional.

e) Propiciar a organização de redes de conhecimento institucional;

f) Introduzir indicadores de produtividade para os processos instaurados não somente para questões e assuntos gerenciais, mas também para avaliar os resultados de pesquisas;

Assim, espera-se que a análise e sugestões apresentadas no presente estudo contribuam para a compreensão da dimensão política e estratégica de um Programa de Capacitação Profissional, e que a prática de disseminação do conhecimento seja também percebida como uma condição necessária e capaz de estimular a adesão e o compromisso coletivo para produzir mudanças, impulsionando o desenvolvimento e criando inovações, em especial em uma Instituição Pública de Ciência e Tecnologia em Saúde.

REFERÊNCIAS

- 1- Vargas M. A. Proximidade territorial, aprendizado e inovação: um estudo sobre a dimensão local dos processos de capacitação inovativa em arranjos e sistemas produtivos no Brasil. Rio de Janeiro, 2002. Tese [Doutorado] - Instituto de Economia/UFRJ.
- 2- Tigre PB. Inovação e Teorias da Firma em Três Paradigmas. Rio de Janeiro: CRIE-COPPE/ Universidade Federal do Rio de Janeiro; 1999. p.17-18.
- 3-Lastres HMM, Ferraz JC. Economia da Informação, do Conhecimento e do Aprendizado. In: Lastres HMM, Albagli S, coordenadores. Informação e Globalização na era do conhecimento. Rio de Janeiro: Ed. Campus;1999. p.31-32.
- 4- Conde MVF, Araújo-Jorge TC. Modelos e concepções de inovação: a transição de paradigmas, a reforma da C&T brasileira e as concepções de gestores de uma instituição pública de pesquisa em saúde. *Ciência & Saúde Coletiva*. 2003; 8(3):727-741.
- 5- Albuquerque, E M; Souza, S G A; e Baessa, AR - Pesquisa e Inovação em Saúde: uma discussão a partir da literatura sobre economia da tecnologia. *Ciência & Saúde Coletiva*. 2004;9(2):43-55.
- 6- Fundação Oswaldo Cruz. Relatório de Atividades: 2005. Rio de Janeiro: Fiocruz; 2005.
- 7- Fundação Oswaldo Cruz. Plano Quadrienal 2005-2008. Rio de Janeiro: Fiocruz; 2005.
- 8- Gadelha CAG, Quental C. In: Leal MC, Freitas CM, organizadores. Cenários possíveis: experiências e desafios do Mestrado Profissional na Saúde Coletiva. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2006.
- 9- Minayo MCS, Souza RE, Constantino P, Santos C N. Avaliação por triangulação de métodos: abordagem de Programas Sociais. Métodos, técnicas e relações em triangulação. In: Minayo MCS, Souza RE, Assis GS, organizadores. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2005. p.71-103.
- 10- Johnson B, Lundvall B-A. Promovendo sistemas de inovação como resposta à economia do aprendizado crescentemente globalizada In: Lastres HMM et al, organizadores. Conhecimento, Sistemas de Inovação e Desenvolvimento. Rio de Janeiro: Editora UFRJ/Contraponto; 2005. p.83-130.
- 11- Tigre PB. Gestão da inovação: a economia da tecnologia no Brasil. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006. p. 58-62.
- 12- Nonaka I, Takeuch H. Criação do Conhecimento na Empresa. Rio de Janeiro: Ed. Campus; 1997.cap3. p.65-102.

- 13- Cassiolato JE. A economia do conhecimento e as novas políticas industriais e tecnológicas In: Lastres HMM; Albagli S, editores. Informação e globalização na era do conhecimento, Rio de Janeiro: Ed.Campus; 1999. p. 164- 190.
- 14- Gadelha CAG. [Palestra sobre Inovação em Saúde retoma programação do Centro de Estudos do Instituto Oswaldo Cruz. Rio de Janeiro, 07 mar. 2008]
- 15- Gadelha CAG. O Complexo Industrial da Saúde e a necessidade de um enfoque dinâmico na economia da saúde. *Ciência & Saúde Coletiva*. 2003; 8(2):521-535.
- 16- Lastres HMM, Cassiolato JE, Arroio A. Sistemas de Inovação e desenvolvimento: mitos e realidade da economia do conhecimento global In: Lastres HMM et al, organizadores. *Conhecimento, Sistemas de Inovação e Desenvolvimento*. Rio de Janeiro: Editora UFRJ/Contraponto; 2005. p.17-51.
- 17- Gadelha CAG. Relação instituições de pesquisa-empresa no contexto dos sistemas nacionais de inovação: as especificidades da política tecnológica. In: *Anais do 24. Encontro Nacional da ANPEC*; 9-13 dez 1996; Águas de Lindóia, SP. Águas de Lindóia: ANPEC; 2006.
- 18 - Plano Quadrienal de Gestão da Fundação Oswaldo Cruz (2001-2005). Rio de Janeiro: Editora Fiocruz; 2003.
- 19 - Fundação Oswaldo Cruz. *Fiocruz: a força do trabalho*. Rio de Janeiro: Fiocruz; 2004.
- 20 - Gibbons M et al. *The new production of knowledge*. London: Sage Publication; 1997. Introduction, chap.1, chap. 6.
- 21- Zarifian P. *Objetivo competência: por uma nova lógica*. São Paulo: Atlas; 2001.
- 22- Lucena MDS. *Planejamento de Recursos Humanos*. São Paulo: Atlas; 2007.
- 23- Deluiz N. *Formação do Trabalhador: produtividade & cidadania*. Rio de Janeiro: Shape; 1995. p.161-194.
- 24- Mello MLBC. *Gestão estratégica de recursos humanos em uma instituição pública de C&T: o caso Fiocruz*. Rio de Janeiro; 2007. Dissertação [Mestrado] - Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca.
- 25- Rodrigues APO. *Programa de Capacitação Profissional para o Desenvolvimento Institucional: adequação do Convênio Fiocruz - ENAP às atividades finalísticas da Instituição*. Rio de Janeiro; 2004. Dissertação [Mestrado] - Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca.
- 26- Fundação Oswaldo Cruz, Vice-Presidência de Ensino e Recursos Humanos. *Fiocruz: 2001/2002: avaliação das Metas 2001/2002*. Rio de Janeiro: Fiocruz; 2002.

27 – Fundação Oswaldo Cruz, Diretoria de Recursos Humanos, Departamento de Desenvolvimento de RH, Serviço de Capacitação. Relatório de atividades: 2002. Rio de Janeiro: Fiocruz; 2002.

28- Fundação Oswaldo Cruz, Diretoria de Recursos Humanos, Departamento de Desenvolvimento de RH, Serviço de Capacitação. Relatório de atividades: 2004. Rio de Janeiro: Fiocruz; 2004.

29 - Fundação Oswaldo Cruz. Relatório PEJA: Participação/conclusão dos alunos/servidores inseridos nos Programas de Educação de Jovens e Adultos-PEJA/FIOCRUZ 1997 a 2007. Rio de Janeiro: IREH/EPSJV; 2007.

30 - Fundação Oswaldo Cruz, Diretoria de Recursos Humanos, Departamento de Desenvolvimento de RH, Serviço de Capacitação. Relatório de atividades: 2005. Rio de Janeiro: Fiocruz; 2005.

31 – Fundação Oswaldo Cruz, Diretoria de Recursos Humanos, Departamento de Desenvolvimento de RH, Serviço de Capacitação. Relatório de atividades: 2006. Rio de Janeiro: Fiocruz; 2006.

32 – Fundação Oswaldo Cruz, Diretoria de Recursos Humanos, Departamento de Desenvolvimento de RH, Serviço de Capacitação. Relatório de atividades: 2003. Rio de Janeiro: Fiocruz; 2003.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

Brasil. Lei. 8112 ,de 11 de dezembro de 1990. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em :
<http://portal.mec.gov.br/seed/arquivos/pdf/tvescola/leis/lein9394.pdf>. Acesso em Acesso em 22 ago 2008.

Brasil. Lei 8.691, de 28 de julho de 1993. Dispõe sobre o Plano de Carreiras para a área de Ciência e Tecnologia da Administração Federal Direta, das Autarquias e das Fundações Federais e dá outras providências. Disponível em :
<http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/104136/lei-8691-93>. Acesso em Acesso em 22 ago 2008.

Fundação Oswaldo Cruz. Plano Quadrienal 2001-2005 da Fiocruz. Rio de Janeiro: Fiocruz; 2001.

Fundação Oswaldo Cruz. Relatório Final do I Congresso Interno. [Relatório na Internet]; 1998. Disponível em
:http://www.fiocruz.br/media/relatorio_1_congresso.doc Acesso em 22 ago 2008.

Fundação Oswaldo Cruz. Resoluções do IV Congresso Interno: Ciência Tecnologia e Inovação para a melhoria da qualidade de vida [Resolução na Internet]; 2002. Disponível em : http://www.fiocruz.br/media/resolucoes_4_congresso.doc Acesso em 22 ago 2008.

Fundação Oswaldo Cruz, Diretoria de Recursos Humanos, Departamento de Desenvolvimento de RH, Serviço de Capacitação. Relatório de atividades: 2001. Rio de Janeiro: Fiocruz; 2001.

ANEXO I

Tabela 1. Alunos atendidos pelo PCPDI, distribuídos por curso e ano

QUANTITATIVO DE ALUNOS POR CURSO E ANO					
Cursos	2004	2003	2002	2001	TOTAL
Especialização em Recursos Humanos para a Saúde	0	44	0	0	44
Curso de Especialização Técnica em Políticas Públicas de C&T em Saúde	40	15	32	0	87
Programa de Treinamento em Informática - PTI	219	119	121	149	608
Curso de Especialização Técnica em Recursos Humanos em Saúde	0	20	0	0	20
Programa de Ensino Fundamental	0	0	57	0	57
Programa de Ensino Médio	123	0	0	0	123
Convênio Fiocruz ENAP	244	604	169	24	1041
Curso de Sensibilização e Informação em Biossegurança	100	734	197	376	1407
TOTAL	726	1536	576	549	3387

Fonte: Relatório de Atividade 2004 - SERCAP/DIREH (adaptada pelo pesquisador)