Grupo focal com os Coordenadores das Escolas Técnicas Executoras do PROFAE – Região Sudeste

+

nescon

Núcleo de Estudos em Saúde Coletiva

+



SAMETS – ESTAÇÃO DE TRABALHO SUDESTE

EPSM / NESCON / FUNDEP – UFMG

ESTAÇÃO DE TRABALHO SAMETS – SUDESTE
NESCON – FUNDEP

GRUPO FOCAL COM OS COORDENADORES DAS ESCOLAS TÉCNICAS EXECUTORAS DO PROFAE – REGIÃO SUDESTE

Equipe de pesquisadores:

Cristiana Leite Carvalho
João Batista Girardi
Jackson de Araújo Freire

Belo Horizonte
2004

Sumário

I - Introdução..... 02
II - Objetivo..... 03
Objetivos específicos..... 04
III - Metodologia..... 04
IV - Resultados..... 06
Sobre a autonomia das executoras para a contratação de docentes..... 06
Tendência de formação de auxiliar e técnico de enfermagem..... 07
Composição mista de turmas: alunos cadastrados no PROFAE e alunos não cadastrados..... 08
Qualificação dos docentes enfermeiros: pós-graduação..... 10
Modalidade de contratação dos docentes..... 12
Remuneração dos docentes do PROFAE..... 13
Rotatividade e dificuldades em relação à contratação dos docentes..... 14
Problemas e reclamações dos docentes..... 15
Benefícios alcançados com o PROFAE..... 17
Sobre a continuidade do PROFAE..... 18
V - Considerações finais..... 19
Anexo 1: Lista de participantes do grupo focal da Região Sudeste..... 21
Anexo 2: Agenda de trabalho do grupo focal..... 23
Anexo 3: Roteiro de discussão dos pesquisadores – Coordenador, Relator e Observador..... 25
Anexo 4: Roteiro de discussão participante (para os Coordenadores das Escolas Executoras, entrevistados do grupo focal)..... 28

I - Introdução

O PROFAE, como um projeto que visa a expansão da capacidade formadora e profissionalização do pessoal de nível médio da equipe de enfermagem, vem possibilitando modificações no mercado de trabalho educativo para essa área, especialmente em relação aos enfermeiros contratados para trabalhar como docentes dos cursos de auxiliar e técnico de enfermagem. Por meio da pesquisa “Perfil Institucional e Mercado de Trabalho dos Docentes das Escolas Técnicas Executoras do PROFAE: Região Sudeste”, realizada pela Estação de trabalho do SAMETS-Sudeste, foi possível identificar algumas dessas mudanças, especialmente no que diz respeito às modalidades de contratação, número de profissionais contratados e remuneração dos docentes envolvidos nesse processo de formação. Constatou-se, a partir da pesquisa, que as escolas técnicas executoras contrataram docentes exclusivamente para os cursos do PROFAE, gerando novas oportunidades de trabalho para os enfermeiros. Dentre as modalidades de contratação estabelecidas com esses profissionais, predominam as formas de contratação ditas autônomas/prestação de serviços e contratos temporários, caracterizando a presença de modelos flexíveis nas relações de trabalho. Observou-se também que, na região Sudeste, essas formas de trabalho apresentam-se como adequadas para os contratados, uma vez que eles se mostram “satisfeitos” ou “muito satisfeitos” na maioria dos casos estudados.

Em relação à remuneração, encontrou-se um valor médio de pagamento da hora/aula acima do valor mínimo estabelecida pelo PROFAE, de R$10,00 a hora/aula; a média para a região Sudeste foi de R$12,30 a hora/aula. Metade dos coordenadores das executoras respondentes da pesquisa, consideraram que esse valor estava no nível dos valores praticados no mercado de trabalho educativo para o nível médio e apenas 24% os consideravam acima dos valores de mercado, indicando que, pelo menos na região Sudeste, o valor de R$10,00 a hora/aula pode estar aquém dos valores encontrados no mercado de trabalho nessa região. De fato, quando analisamos o Estado de Minas Gerais separadamente, em que encontramos um valor médio de R$15,70 para

a hora/aula, observamos um valor bem acima do mínimo estabelecido pelo PROFAE.

No seu conjunto, a pesquisa quantitativa apresentou resultados que implicam num impacto positivo para o mercado educativo na área de enfermagem, que incluem: a melhoria da qualificação dos docentes envolvidos no processo de formação do nível médio, a criação de oportunidades de trabalho e emprego e a geração de renda para os profissionais da enfermagem. Na verdade, segundo dados da pesquisa, a experiência de profissionalização do pessoal de enfermagem criou expectativas para que esse projeto fosse ampliado para outras categorias de nível médio, a fim de estabelecer um quadro permanente de capacitação e formação de trabalhadores da área da saúde.

Com vistas a aprofundar e esclarecer os resultados de algumas das principais questões levantadas pelo estudo exploratório acerca do impacto do PROFAE no mercado educativo na área de enfermagem foi proposta uma pesquisa qualitativa, por meio da realização de grupo focal, com a participação dos coordenadores das executoras da região Sudeste que haviam participado como respondentes da pesquisa “Perfil Institucional e Mercado de Trabalho dos Docentes das Escolas Técnicas Executoras do PROFAE: Região Sudeste”.

II - Objetivo

Realizar um estudo qualitativo para caracterização do impacto do PROFAE sobre o mercado de trabalho educativo na área de enfermagem, tendo como referencial as informações encontradas na pesquisa “Perfil Institucional e Mercado de Trabalho dos Docentes das Escolas Técnicas Executoras do PROFAE: Região Sudeste”, realizada pela Estação de trabalho do SAMETS-Sudeste.

Objetivos específicos

- Caracterizar a influência do PROFAE na qualificação docente a partir do perfil encontrado para esse tipo de profissional;
- Analisar as relações de trabalho e a qualidade do emprego dos enfermeiros docentes dos cursos oferecidos pelas Executoras, utilizando como referenciais, entre outros, a natureza jurídica das instituições habilitadas como Executoras do PROFAE, os tipos de cursos ofertados, o contingente de alunos e docentes, assim como a capacidade instalada das instituições formadoras.
- Explicar os resultados da pesquisa quantitativa relativos à autonomia das executoras para contratação de profissionais e demais aspectos da operacionalização administrativa e pedagógica dos cursos do PROFAE, tais como composição de turmas, processo de ensino/aprendizagem dos alunos, dificuldade de contratação e rotatividade dos docentes.
- Analisar a tendência de formação de pessoal para a área de enfermagem, assim como para outras categorias profissionais de nível médio, identificando os benefícios gerais do PROFAE para a educação permanente e profissionalização dos trabalhadores de nível médio da área da saúde.

III - Metodologia

Para esse estudo foi realizada uma pesquisa qualitativa, utilizando-se como instrumento de coleta de dados o grupo focal. A pesquisa teve o propósito de subsidiar a análise da pesquisa “Perfil Institucional e Mercado de Trabalho dos Docentes das Escolas Técnicas Executoras do PROFAE: Região Sudeste”, realizada entre dezembro de 2002 e janeiro de 2003. Os grupos focais são uma ferramenta importante de investigação de mercado, especialmente como aporte às pesquisas quantitativas. Eles aproveitam a dinâmica de grupo e permitem a um grupo pequeno de participantes, guiado por um moderador qualificado, alcançar níveis crescentes de compreensão a aprofundamento de assuntos fundamentais do tema objeto de estudo. Nesse caso, o grupo focal foi

utilizado com dois propósitos fundamentais: (i) para explicar, ampliar e esclarecer os dados quantitativos obtidos na pesquisa; e (ii) para aprofundar e promover atualização em determinados aspectos do mercado de trabalho docente da enfermagem, objeto da pesquisa, assim como compreender melhor as razões de certas tendências apontadas pelos dados quantitativos.

Como parte da preparação do grupo focal, foi realizada uma reunião, em outubro de 2003, junto a representantes da gerência do PROFAE, em que foram debatidos os resultados da pesquisa quantitativa e levantados aspectos relevantes a serem incluídos no roteiro de campo do grupo focal, tanto no que diz respeito à necessidade de esclarecimentos quanto de aprofundamento na análise das informações coletadas. Nessa reunião foram também definidos os participantes do grupo focal para cada região (Sudeste e Sul), tanto no que diz respeito ao número de participantes quanto em relação à seleção dos mesmos. Definiu-se que, para região Sudeste, seriam convocados representantes das instituições segundo natureza jurídica e Estados integrantes da região. Dessa forma, foram selecionados 9 participantes, representando os quatro Estados e as três formas de natureza jurídica: lucrativa, não-lucrativa e pública.

Posteriormente, realizou-se outra reunião preparatória do grupo focal, em novembro de 2003, com a participação das Estações de trabalho SAMETS-Sudeste e SAMETS-Sul, para elaboração do roteiro de discussão dos entrevistados, do roteiro dos coordenadores do grupo focal e da agenda de trabalho do grupo focal (em anexo).

O grupo focal foi realizado em dois dias, 2 e 3 de dezembro, em Brasília, DF, com a presença dos nove coordenadores das escolas técnicas executoras, sendo conduzido por um coordenador, um relator e um observador. As entrevistas com os participantes do grupo focal foram gravadas e depois transcritas, como forma de subsidiar a análise dos resultados e elaboração do relatório da pesquisa.

IV - Resultados

Os resultados serão apresentados seguindo-se o “roteiro de discussão participante” (em anexo) utilizado na coleta de dados durante a realização do grupo focal.

Sobre a autonomia das executoras para a contratação de docentes

A primeira questão visou o esclarecimento de uma das perguntas da pesquisa quantitativa e referiu-se ao entendimento dos respondentes acerca da “autonomia” jurídica das executoras para contratação dos docentes enfermeiros. Na região Sudeste, observou-se que 91,4% das executoras declararam possuir “autonomia” para contratação de profissionais, embora 37,9% das executoras fossem instituições públicas, que nem sempre possuem autonomia administrativa para realizar essa função. De fato, esclareceu-se que a resposta afirmativa para tal questão se devia ao fato de que, no entendimento dos respondentes, a questão versava sobre a autonomia relativa à seleção de recrutamento dos docentes, situação praticada plenamente por todas as executoras participantes do grupo focal, ou seja, mesmo não possuindo autonomia jurídica para contratação dos docentes – situação que, no entendimento dos participantes do grupo focal depende da natureza jurídica de cada executora e da legislação vigente -, as executoras é que realizam a seleção do profissional, sem qualquer interferência da operadora ou de qualquer outra instituição/órgão responsável pela parte administrativa. Em muitos casos, a operadora e executora são a mesma instituição, estabelecendo um perfil facilitador para realização das contratações.

No entanto, em relação a esse aspecto, os participantes do grupo recomendam que seja feito um esforço com vistas ao fortalecimento das Escolas Técnicas para obtenção de plena autonomia, tanto técnica quanto financeira, para que as mesmas não tenham que depender das operadoras, especialmente no que diz respeito às taxas administrativas cobradas para a execução do projeto. Essa questão foi especialmente apontada pelas escolas executoras da rede

pública. Além disso, reforçou-se a importância e necessidade de assegurar recursos para manutenção das executoras.

Tendência de formação de auxiliar e técnico de enfermagem

A pesquisa quantitativa buscou levantar a tendência de formação de pessoal de enfermagem pelas executoras. O estudo apontou um predomínio da oferta de cursos de auxiliares de enfermagem no conjunto dos Estados da região, e uma tendência de aumento mais significativo da oferta de cursos de técnicos de enfermagem com relação aos cursos de auxiliar quando se comparava o quadro dos cursos já ofertados com os cursos em vigência. Esta tendência foi confirmada quando foram comparados os dados de matriculados com os de egressos dos cursos de auxiliares e técnicos de enfermagem, bem como quando foram analisadas as pretensões futuras para a oferta de cursos em cada categoria. Assim, a pesquisa mostrou a seguinte tendência, conforme quadro abaixo:

Quadro 1
Indicadores de oferta de cursos de Auxiliar e Técnico de Enfermagem segundo Estados da região Sudeste.

Indicadores de oferta de cursos	ES	MG	RJ	SP	Sudeste
Tipo de Cursos atualmente ofertados					
Auxiliar de Enfermagem	1	10	5	27	43
Técnico de Enfermagem	1	9	3	21	34
Tipo de Cursos já ofertados					
Auxiliar de Enfermagem	1	12	4	22	39
Técnico de Enfermagem	1	4	3	11	19
Intenção de oferta de cursos					
Auxiliar de Enfermagem	1	7	5	26	39
Técnico de Enfermagem	2	8	4	26	40

Fonte: Pesquisa “Perfil Institucional e Mercado de Trabalho dos Docentes das Escolas Técnicas Executoras do PROFAE: Região Sudeste”, Janeiro 2003, Estação SAMETS-SUDESTE, NESCON/FUNDEP.

A questão que se buscou levantar no grupo focal foi acerca da atual demanda para formação de auxiliar e técnico de enfermagem. O grupo julga que existe demanda para formação desses profissionais, porém, atualmente, observa-se uma enorme dificuldade em compor turmas de alunos do PROFAE, se for tomado como base os dados dos cadastramentos já realizados pelo projeto. Na opinião do grupo, esses cadastros estão desatualizados e inconsistentes. Exemplo disso é a permanência no cadastro de indivíduos já formados pelo PROFAE, o que demonstra a necessidade de "limpeza" dessa base de dados. Além disso, o cadastro possui informações desatualizadas, tais como endereço e telefone, que impedem a localização de muitos alunos potenciais. Outro problema relacionado à composição das turmas é a localização geográfica dos alunos. Esses se encontram espalhados, especialmente pelo interior dos estados, gerando inúmeras dificuldades – custos de transporte, tempo gasto no percurso, entre outras - na agregação dos mesmos para realização dos cursos.

Por outro lado, a tendência observada na pesquisa quantitativa, de incremento na intenção de ofertar cursos para técnicos de enfermagem, deve ser ainda mais reforçada pela recente publicação da Resolução do COFEN n.º 276/2003, que provê apenas inscrição provisória ao auxiliar de enfermagem, demandando sua habilitação como técnico de enfermagem no prazo máximo de cinco anos. Dessa forma, existe uma expectativa por parte dos ex-alunos do curso de auxiliar de enfermagem de continuar seu processo de formação como técnico de enfermagem, situação que não pode ser plenamente atendida segundo as normas vigentes do PROFAE.

Sobre o técnico de enfermagem, os participantes do grupo consideram necessário rever as determinações de que a formação do técnico de enfermagem seja dirigida a apenas a atender a demanda dos serviços de média e alta complexidade. Nesse caso, argumentou-se que a atenção primária também demanda a formação de pessoal de nível técnico em enfermagem, devendo a oferta de cursos do PROFAE contemplar também esse nível da assistência.

Como recomendações o grupo estabeleceu as seguintes questões:

- Necessidade de compor turmas mistas, incluindo indivíduos cadastrados e não-cadastrados no PROFAE;
- Garantir aos auxiliares de enfermagem egressos dos cursos do PROFAE a continuidade da formação como técnicos de enfermagem;
- Realizar novo cadastramento e/ou promover a atualização do cadastro atual do PROFAE;
- Discutir o perfil do técnico de enfermagem considerando seu papel tanto nos níveis de média e alta complexidade como nos de atenção primária;
- Realizar estudos de mercado de trabalho para conhecer a demanda de profissionais de nível técnico nos serviços de saúde.

Adicionalmente, o grupo apontou a dificuldade de encontrar campo de estágio para formação dos seus profissionais o que, muitas vezes, prejudica o andamento do curso, em termos de tempo e custo. Assim, enfatizou-se a necessidade do PROFAE viabilizar e garantir campos de estágio na rede do SUS.

Composição mista de turmas: alunos cadastrados no PROFAE e alunos não cadastrados

A existência de turmas mistas, ou seja, de turmas que incluem tanto alunos do PROFAE quanto alunos não cadastrados, foi informada na pesquisa quantitativa em 34,5% das escolas executoras da região Sudeste para as turmas de auxiliar de enfermagem e em 44,8% das escolas executoras para as turmas de técnico de enfermagem. Buscou-se o esclarecimento dessa questão, uma vez que o PROFAE não permite tal composição. Como resposta, o grupo informou que essa situação é recente (válida para o ano de 2003, portanto, anterior à pesquisa), em virtude das dificuldades, já mencionadas, de completar as turmas apenas com os alunos cadastrados no PROFAE. No entanto, algumas executoras presentes no grupo focal informaram que esta prática tem ocorrido algumas vezes, em razão da qual são levadas a matricular alunos não-cadastrados e a constituir turma mista, para atender a duas situações: primeiro, a demanda de alguns municípios que solicitam inclusão de alguns

servidores não-cadastrados; nesse caso, os alunos não-cadastrados são financiados pelo próprio município; e, segundo, a situação que exige contrapartida institucional, a exemplo dos casos em que os hospitais, em troca de campo de estágio, demandam a formação de alguns de seus funcionários, aqui também como bolsistas da instituição, ou seja, os alunos não são mantidos pelo PROFAE. Em todos os casos, na região Sudeste, essa não foi a situação prevalente, predominando as turmas compostas exclusivamente de alunos do PROFAE. Conforme dito, essa situação tende a se modificar, na medida em que vão aparecendo dificuldades para completar uma turma de alunos apenas com os indivíduos cadastrados no PROFAE, situação que começa a ocorrer com maior freqüência.

Perguntados sobre a existência de problemas decorrentes da formação de turmas mistas, os participantes do grupo ponderaram que, desde que haja adequação didático-pedagógica e planejamento administrativo, a composição de turmas não traz problemas para a qualidade da formação. É necessário estabelecer o perfil do aluno na composição dessas turmas: se o aluno não for cadastrado, mas pertence à rede de serviços, ele vai se enquadrar na proposta de formação do adulto trabalhador, mas se ele for proveniente de demanda espontânea, ele pode causar problemas e descompassos na execução do cronograma.

Qualificação dos docentes enfermeiros: pós-graduação

A pesquisa quantitativa revelou um número significativo de docentes com pós-graduação, significando cerca de 68,0% dos docentes. Tendo em vista que uma das ações do PROFAE foi a qualificação dos docentes por meio de cursos de capacitação pedagógica no nível da especialização, buscou-se conhecer a avaliação do grupo sobre a contribuição do projeto na titulação e qualificação do corpo docente de suas escolas.

Para os participantes do grupo focal, o curso de especialização pedagógica melhorou significativamente o desempenho do docente. De fato, isso foi observado pelo próprio aluno do PROFAE, que estabelece a diferença entre o

instrutor que fez a capacitação pedagógica e o que não fez. Do ponto de vista profissional, alguns docentes já manifestaram o desejo de prosseguir seus estudos na área da educação, passando a exigir, ainda, a educação continuada relativamente ao tema. Além disso, os participantes do grupo consideram que o curso de especialização pedagógica, ofertado pelo PROFAE aos instrutores, funciona como um importante fator de incentivo para a contratação e fixação desses profissionais. O curso de pós-graduação é importante também para o processo de trabalho, na medida em que contribui para o desenvolvimento da equipe de trabalho, pois os instrutores são, muitas vezes, profissionais da rede de serviços.

Por outro lado, alguns participantes do grupo focal alertam para o fato de que, na rotina do trabalho, muitas aulas permanecem tradicionais, demonstrando uma certa dificuldade em implementar um processo de educação crítica. Os participantes do grupo focal entendem que esse processo de transformação na prática da docência e da aprendizagem é lento e tem sido incorporado de maneira gradual por alunos e instrutores.

Outro problema relacionado à titulação e qualificação pedagógica proporcionada pela especialização é que muitos instrutores que foram capacitados pelo PROFAE deixam o programa, o que implica numa perda significativa para o projeto, de custo e qualidade.

Em relação às recomendações, os participantes do grupo focal avaliaram que o curso de especialização poderia ter um maior número de momentos presenciais, já que nem todos estão equipados técnica e tecnologicamente para o ensino à distância. Avaliaram também a necessidade dos coordenadores das executoras terem mais informações sobre o desenvolvimento da formação do docente no curso de especialização pedagógica – atualmente os coordenadores participam apenas no provimento de um atestado para o instrutor, não recebendo qualquer tipo de informação, tais como freqüência e participação no curso, temas trabalhados nos módulos, curso que está matriculado, término do cursou, entre outras. O grupo entrevistado aponta, ainda, a necessidade de uma avaliação do instrutor por

parte do aluno do PROFAE, a fim de conhecer o resultado prático do processo de qualificação do docente. E, por último, acreditam ser necessária a capacitação permanente do instrutor, para que se possa garantir o processo de mudança pedagógica.

Modalidade de contratação dos docentes

Com relação à forma de contratação dos docentes para os cursos do PROFAE, a maior parte das executoras desta região Sudeste (62,1%) informou praticar a contratação de enfermeiros como autônomos/prestadores de serviços ou temporários. Em 36,2% dos casos, os docentes possuem vínculos formais de emprego (CLT em 18 escolas e RJU em 3 escolas) O contrato verbal de docentes é reportado por 5 executoras da região e a terceirização é informada por apenas 3 executoras. A grande maioria dos entrevistados informou estarem satisfeitos (70,7%) ou muito satisfeitos (8,6%) com essas formas de contratação. Estão insatisfeitos 10,3% dos entrevistados enquanto que 10,3% não emitiram opinião. Tendo em vista o número significativo de profissionais contratados com vínculos informais e, ao mesmo tempo, um alto grau de satisfação com esse tipo de vínculo, buscou-se esclarecer se essas modalidades de contrato dos docentes estariam representando a flexibilização ou a precarização do trabalho nesse segmento do mercado educativo da enfermagem.

Em primeiro lugar, os participantes do grupo focal avaliam que o predomínio da modalidade de contratação autônomo/prestador de serviços ocorre tanto em função da legislação vigente que, em muitos casos inviabiliza a contratação via emprego formal (a exemplo das escolas públicas que teriam que contratar obrigatoriamente por concurso público) quanto pelo fato do PROFAE ser um “projeto”, ou seja, não ter um caráter permanente. Segundo os participantes do grupo, o trabalho dos docentes nos cursos do PROFAE funciona, em geral, como uma complementação de renda e não como vínculo principal. De fato, os docentes não buscam mais um vínculo de trabalho, uma vez que, na maioria das vezes, já possuem seu emprego formal.

Por outro lado, os entrevistados revelaram que os cursos do PROFAE geraram emprego para o pessoal administrativo e da manutenção (secretárias, cantineiras, vigias, copeira, auxiliares de classe, etc.).

Remuneração dos docentes do PROFAE

Em relação à forma de remuneração dos docentes na região Sudeste, a pesquisa quantitativa revelou valores de hora/aula distintos entre os Estados da região, assim como uma diferença significativa entre valores mínimos e máximos em um mesmo Estado. A média para a região Sudeste, no entanto, de R$ 12,30, está acima do valor mínimo estabelecido pelo PROFAE, que é o pagamento de R$ 10,00 pela hora/aula. Na região Sudeste, metade das executoras (29 executoras) considera que esses valores se encontram no nível dos valores de mercado; 14 executoras (24,1%) consideram-nos acima dos valores de mercado e apenas 2 (3,4%) consideram que a remuneração se encontra abaixo dos valores de mercado. Com base nessas informações, buscou-se conhecer e atualizar esses valores junto aos participantes do grupo focal, relacionando-os aos valores praticados no mercado de trabalho educativo da enfermagem, do ensino de nível médio e do PROFAE.

Existem posições divergentes entre os participantes do grupo focal quanto ao valor mínimo estabelecido pelo PROFAE. Alguns consideram que é um valor baixo, especialmente se for considerado o nível de qualificação que se requer do docente. Para um dos participantes, do Estado de Minas Gerais, esse valor está muito abaixo do mercado. De fato, segundo informações obtidas na pesquisa quantitativa, a média praticada em Minas Gerais foi de R$15,70.

Por outro lado, os coordenadores das executoras presentes no grupo focal concordam que o fato do PROFAE ter estabelecido um valor mínimo elevou os valores da hora/aula praticados no mercado educativo de nível médio na área de enfermagem. Na opinião dos entrevistados, o valor mínimo do PROFAE, de dez reais, está acima dos valores pagos pela hora/aula nos Estados de São Paulo e Rio de Janeiro. Nas palavras de um dos participantes do grupo, “o PROFAE mexeu com a área privada quando estabeleceu um valor mínimo”,

forçando as instituições ofertantes de cursos de nível médio a elevarem seus valores. Como decorrência, atualmente, muitos profissionais da enfermagem não aceitam trabalhar por menos de R$10,00.

Ainda em relação à remuneração, o grupo acrescentou que no interior, em geral, paga-se melhor do que na capital. Outra informação adicionada à pesquisa refere-se à diferença entre os valores e formas de pagamento praticadas para aulas teóricas e para aulas práticas. Enquanto que algumas escolas não fazem diferença entre valor e forma de pagamento, outras praticam modalidades distintas de remuneração, a exemplo do pagamento por hora/aluno, em que se paga pela quantidade de alunos supervisionados na aula prática.

Rotatividade e dificuldades em relação à contratação dos docentes

Segundo a pesquisa quantitativa, na região Sudeste, 41,4% das executoras informaram existir muita rotatividade de enfermeiros. Os participantes do grupo explicam essa rotatividade de duas formas: de um lado, consideram que o fato do mercado da enfermagem se encontrar bastante “aquecido” atualmente - em função do próprio PROFAE, mas, principalmente, em razão do Programa de Saúde da Família – tem gerado oportunidades de trabalho mais atrativas para o profissional, levando-o a buscar melhores salários.

De outro lado, atribuem a rotatividade aos freqüentes atrasos no pagamento dos docentes levando-os a desistir dessa atividade. Entretanto, nem todos os participantes relatam existir atrasos no pagamento dos docentes (o SENAC de Minas Gerais, por exemplo, nunca paga com atraso, mesmo que o repasse do PROFAE não seja realizado no prazo previsto). Para outros participantes do grupo, a rotatividade só ocorre com freqüência em determinadas regiões, a exemplo do Estado de Minas Gerais, em que esse problema está localizado principalmente no Vale do Jequitinhonha.

Em relação à oferta de docentes, a pesquisa quantitativa mostrou que 50,0% das executoras consideram haver muita procura por vaga para docentes

enfermeiros. Essa procura foi identificada como sendo proveniente, principalmente, de profissionais recém-formados. Nesse caso, nem sempre é possível absorvê-los, em função do despreparo e da falta de experiência para ministrar determinadas disciplinas.

A dificuldade apontada por 43,1% das executoras em relação à contratação de docentes, é devida principalmente à existência de maior oferta de recém-formados em detrimento de profissionais experientes, não preenchendo o perfil demandado pela proposta de formação pedagógica dos cursos do PROFAE.

De maneira geral, no entanto, os participantes consideram que para a região Sudeste a questão da rotatividade não constitui um grande problema para o planejamento e desenvolvimento dos cursos.

Problemas e reclamações dos docentes

Em relação às reclamações mais freqüentes dos docentes enfermeiros, encontradas na pesquisa quantitativa, temos o “atraso no repasse financeiro”, citado por 74,1% das executoras e a “dificuldade de aprendizado do aluno”, citado por 51,7% das executoras da região Sudeste.

Com respeito ao atraso no repasse financeiro, está é uma realidade para todos os participantes do grupo, muito embora, em alguns casos, a exemplo do SENAC de Minas Gerais, esse problema seja contornado pela própria instituição, que assegura tal pagamento independentemente de haver atrasos por parte do PROFAE.

Outros participantes resolvem essa questão comunicando aos seus docentes, no momento da contratação, sobre a possibilidade real de que atrasos no pagamento possam ocorrer durante o desenvolvimento do curso. Como os docentes, em geral, não dependem exclusivamente dessa atividade, o problema fica “contornado”.

Ainda com respeito ao atraso no repasse, esse pode ser um dos fatores que levou a 20,7% das executoras responderem, na pesquisa quantitativa, que houve uma piora em relação à “sustentabilidade financeira” da instituição executora. Se a pergunta fosse formulada hoje, essa freqüência seria, talvez, até maior, dado que essa situação de atraso se fez ainda mais evidente no corrente ano. Isso significa que os atrasos no repasse, juntamente com a falta de reajuste dos valores pagos, geraram defasagem entre gastos com os cursos e o recebimento dos valores a serem repassados pelo projeto, gerando problemas de “sustentabilidade financeira”.

Sobre a “dificuldade de aprendizado do aluno”, citada pela metade das executoras, os participantes do grupo focal informaram que está relacionada principalmente às condições de trabalho e de vida dos alunos, ou seja, são trabalhadores adultos, que têm que assistir as aulas em situações precárias, que incluem, entre outras, o cansaço decorrente de longas jornadas de trabalho, a falta de alimentação adequada, a necessidade de percorrer longas distâncias para freqüentar as aulas e o problema da violência que ocorre nas grandes cidades, relacionado ao uso de transportes coletivos especialmente durante a noite, período em que as aulas acontecem. Adiciona-se a isso a freqüente falta de colaboração dos serviços que não liberam os alunos para as atividades de aprendizado.

Soma-se a isso a realidade muito comum entre os alunos, de possuir uma formação básica muito precária, levando-os a uma real dificuldade de raciocínio, escrita e compreensão do conhecimento. Em todos os casos, os participantes do grupo também informaram que esse problema foi mais freqüente na 1.ª turma do PROFAE, quando foram cadastrados muitos alunos que não eram da área da saúde, aumentando a dificuldade de compreensão dos mesmos em relação ao desenvolvimento das atividades pedagógicas e práticas da área.

Benefícios alcançados com o PROFAE

Duas situações foram mais citadas na pesquisa quantitativa como pontos que tiveram melhoria como decorrência dos cursos do PROFAE: a “qualificação dos docentes”, citada por 60,3% das executoras e a “credibilidade na comunidade”, também citada por 60,3% das executoras.

Sobre a qualificação dos docentes, os participantes reforçaram o que já havia sido discutido na questão 4 do roteiro do grupo focal, de que o curso de especialização pedagógica trouxe vários benefícios, que vão desde a titulação, possibilidade de prosseguimento na carreira da educação até a melhoria do ensino/aprendizagem a possibilidade de aplicação dos conhecimentos no próprio processo de trabalho, uma vez que muitas são enfermeiros que atuam profissionalmente na rede de serviços de saúde. Esse foi considerado por todos entrevistados um ponto de impacto bastante positivo em relação ao PROFAE.

Em relação à “credibilidade na comunidade”, os participantes do grupo relataram uma série de situações em que puderam presenciar a atuação de ex-alunos do curso no atendimento à comunidade, demonstrando a melhoria de desempenho e a qualidade da atenção.

Na opinião dos participantes do grupo, o PROFAE teve um papel importante na valorização do profissional, na medida em que possibilitou a profissionalização dos trabalhadores da área da enfermagem, fato que teve o reconhecimento por parte dos familiares e comunidade. Em comparação com as políticas de formação e capacitação profissionais implementadas anteriormente, o PROFAE se mostrou um projeto muito efetivo, com resultados mais expressivos com respeito à habilitação do pessoal da área da saúde. O projeto possibilitou, ainda, o aumento de visibilidade das escolas técnicas, favorecendo o seu reconhecimento junto à comunidade.

Sobre a continuidade do PROFAE

Todos os participantes do grupo concordam com a continuidade do PROFAE, não como um projeto específico, voltado para a área da enfermagem, com prazo para terminar, mas como uma política pública, de formação permanente de trabalhadores de nível técnico para a área da saúde. Na verdade, os entrevistados acreditam que a estrutura já montada deve ser mantida e ampliada para as outras categorias profissionais. Apontam como ponto positivo o fato do projeto nunca ter sido alvo de "desvios", tanto de natureza política quanto administrativa, tendo mantido seu compromisso e meta de formação com lisura e seriedade. Para o grupo, isso se deve, em certa medida, ao fato de que o projeto tem um relevante caráter social de inclusão na sociedade. Assim, ao atuar junto a uma clientela de trabalhadores, geralmente excluídos, e proporcionar seu reconhecimento profissional, o projeto gera maior comprometimento por parte de todos os envolvidos no processo.

O fato de o PROFAE possuir recursos próprios e ser auto-sustentável, e de não depender do gestor municipal para sua execução, também foi citado como um dos fatores que levaram – e levam - ao seu sucesso enquanto um programa de investimento na profissionalização de trabalhadores de nível médio.

Na opinião dos participantes do grupo focal, é um projeto que chegou a todos os recantos, ou seja, não ficou concentrado nos grandes centros urbanos, favorecendo também o interior e as áreas e regiões menos desenvolvidas. Os entrevistados acreditam que tanto as suas instituições quanto a comunidade e o SUS cresceram com o PROFAE.Um dos participantes do grupo relatou que o PROFAE contribuiu para promover uma mudança nos outros cursos de formação existentes na sua instituição, principalmente pela divulgação da metodologia de formação profissional utilizada.

Com base nos benefícios alcançados pelo PROFAE, o grupo acredita que existem razões suficientes para que o projeto seja incorporado como política pública de formação permanente, imprescindível para o setor saúde.

Ao final, os participantes do grupo focal fizeram uma observação de que a pesquisa quantitativa não abordou uma questão importante na condução do processo acadêmico e administrativo das executoras, que é sobre a dificuldade existente em relação à falta de interlocução do PROFAE com a área da Educação, ou seja, com os órgãos responsáveis pelo credenciamento e aprovação dos cursos de formação profissional no Brasil, tanto no nível federal quanto no nível dos Estados - Conselhos de Educação, Inspetores escolares, entre outros. Segundo os participantes, para que o processo de formação profissional e fortalecimento das escolas técnicas seja viabilizado enquanto uma política pública permanente, é preciso desenvolver uma ação central visando uma melhor interlocução entre os dois setores responsáveis pela formação profissional, saúde e educação.

V - Considerações finais

O grupo focal possibilitou esclarecer e aprofundar algumas questões importantes levantadas pela pesquisa quantitativa, dentre as quais podemos destacar:

- As escolas técnicas executoras possuem autonomia para seleção e recrutamento dos docentes dos cursos, podendo garantir a contratação de professores que tenha um perfil adequado ao processo de formação pedagógica estabelecido pelo PROFAE, embora na maior parte delas não exista nenhuma autonomia administrativa para formalização dos contratos dos docentes.
- Existe demanda para formação de auxiliar e técnico de enfermagem, porém o cadastramento do PROFAE não tem sido suficiente/eficiente no fornecimento dos dados dos alunos cadastrados para a composição das turmas, dificultando a localização e preenchimento das mesmas. Isso tem levado à necessidade de formação de turmas mistas, compostas de alunos cadastrados e não-cadastrados. Por outro lado, a Resolução do COFEN n.º 276/03 já começou a provocar pressão pela formação do técnico em enfermagem, o que significa repensar a política de formação

do PROFAE. Faz-se necessária uma discussão sobre formas de viabilizar cursos de técnico de enfermagem para os egressos dos cursos de auxiliar de enfermagem. Também importante é a discussão sobre o perfil do técnico de enfermagem responsável pela atenção primária, uma vez que o PROFAE apenas apóia a formação de técnico de enfermagem para os níveis de média e alta complexidade.

- O PROFAE contribuiu significativamente para a qualificação e titulação dos docentes enfermeiros, o que tem resultado, de um lado, na melhoria da formação profissional dos alunos dos cursos e, de outro, em melhores perspectivas e oportunidades para o enfermeiro no mercado de trabalho.
- As formas flexíveis de contratação dos docentes do PROFAE são predominantes em relação aos contratos formais e satisfazem os profissionais, na medida em que acrescentam renda aos enfermeiros que, geralmente, mantêm outro vínculo principal de trabalho.
- O PROFAE tem um papel importante no fortalecimento do SUS, sendo um indutor de políticas, uma vez que modifica o serviço prestado à população com a qualificação e profissionalização dos trabalhadores da área da saúde. Dessa forma, deveria ser incorporado como uma política pública de educação permanente para os profissionais do setor saúde.

Anexo 1: Lista de participantes do grupo focal da Região Sudeste:

Coordenadores das Escolas Executoras:

1. Sônia Maria Alves - Escola de Formação Técnica em Saúde de Enfermagem Izabel dos Santos – Natureza jurídica: **Pública**
2. Sônia Maria Vieira Campos - Centro de Formação em Saúde Coletiva – Natureza jurídica: **Pública**
3. Maria do Roccio Campanha - Escola Paulista de Enfermagem S/C – Natureza jurídica: **Lucrativa**
4. Luci Emi Guibu - Centro Formador de Pessoal para Saúde – Natureza jurídica: **Pública**
5. Gláucia Maria de Oliveira Farias - Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial – SENAC – **Não lucrativa**
6. Marlene Maria Moises Marques Dutra de Oliveira - Centro Formador de Recursos Humanos para a Saúde – CEFOR – **Pública**
7. Ben-Hesed Santos - Escola de Enfermagem da Santa Casa – **Não lucrativa**
8. Marlene Natividade Soares - Sociedade Presbiteriana de Educação e Pesquisa – **Lucrativa**
9. Jane Saletti Teixeira - Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial – SENAC – **Não lucrativa**

Coordenadora do grupo focal:

1. Cristiana Leite Carvalho – pesquisadora da Estação de trabalho SAMETS – Sudeste, do NESCON/FUNDEP

Relator e observador do grupo focal:

2. João Batista Girardi Jr. – Relator - Estação de trabalho SAMETS – Sudeste, do NESCON/FUNDEP
3. Jackson Freire Araújo – Observador - Estação de trabalho SAMETS – Sudeste, do NESCON/FUNDEP

Serviço de degravação:

1. Eliane Gonçalves Maciel

Gerente do SAMETS – PROFAE/MS

1. Luzia Cláudia Dias Couto

Anexo 2: Agenda de trabalho do grupo focal

APRESENTAÇÃO

Entre as iniciativas de reforçar as bases conceituais e de infra-estrutura para a sustentação da formação de trabalhadores da saúde de nível técnico, está a criação do SAMETS - Sistema de Acompanhamento dos Sinais de Mercado de trabalho do Setor Saúde. O propósito deste sistema é reunir informações sobre os mercados de trabalho e os mercados educativos de pessoal auxiliar de enfermagem (bem como de ocupações correlatas da área de saúde) de maneira a produzir subsídios para orientar decisões da gerência do PROFAE.

Desta forma o PROFAE buscou estabelecer uma rede de estações de trabalho regionalizadas, por meio de processo licitatório envolvendo instituições de pesquisa na área de recursos humanos em saúde. Estas estações desenvolveriam estudos sobre mercado de trabalho, sistema educacional e regulatório para acompanhamento área de recursos humanos de enfermagem e ocupações relacionadas, compondo um conjunto de informações que subsidiassem a gestão do projeto.

Ficou sob a responsabilidade das Estações IMS e NESCOM a realização de uma pesquisa Mercado de Trabalho Docente em Escolas Executoras Habilitadas pelo PROFAE na região Sul e Sudeste.

O estudo constituiu-se num *survey* realizado por meio de Entrevistas Telefônicas Assistidas por Computador (ETAC) aplicado à totalidade das Agências Executoras que operavam cursos do PROFAE na região Sul e Sudeste em dezembro de 2002. As executoras foram identificadas com base em dados fornecidos pela Gerência Geral do PROFAE (cadastro de executoras).

Esta pesquisa foi desenvolvida pelas equipes de pesquisadores da estação SAMETS do IMS/UERJ e do NESCON/UFMG, envolvendo o mesmo aporte metodológico para as Regiões Sul e Sudeste.

A realização de grupo focal com as executoras destas regiões compõe uma etapa metodológica importante de discussão, validação de resultados e proposição de recomendações a partir do acúmulo e experiência no

desenvolvimento da formação profissional de nível técnico para a área da saúde.

Objetivos:

- Analisar o resultado do *survey* com as escolas executoras das regiões Sul e Sudeste
- Discutir as hipóteses levantadas junto à equipe central do PROFAE
- Propor recomendações

Participantes:

- 6 representantes da Região Sul
- 9 representantes da Região Sudeste
- 1 coordenador por Região
- 2 relatores por Região

Agenda de Trabalho

1º Dia – 02/12/03

9:30 Apresentação do grupo e dos objetivos

10:30 Apresentação da pesquisa

11:30 Trabalho em Grupo por Região
Apresentação dos resultados do estudo

12:30 Almoço

14:00 Grupo Focal por Região

17:00 Sistematização dos resultados pelos coordenadores e relatores

2º Dia – 03/12/03

10:00 Plenária - Apresentação e discussão dos resultados dos grupos focais

11:00 Proposição de recomendações

12:00 Encerramento

Anexo 3: Roteiro de discussão dos pesquisadores – Coordenador, Relator e Observador.

GRUPO FOCAL
ESCOLAS TÉCNICAS EXECUTORAS DO PROFAE – REGIÃO SUDESTE

ROTEIRO DE DISCUSSÃO

1- Com relação à contratação de docentes, 91,4% declararam possuir ”autonomia” para o recrutamento de profissionais para o ensino. No entanto, 37,9% são instituições públicas que nem sempre possuem essa autonomia administrativa.
A executora tem autonomia jurídica para contratação? Por que?
[se depende de outra instituição, por exemplo quando for uma executora pública]

2- A pesquisa junto às executoras do PROFAE, na região Sudeste, apontou 39 e 19 cursos já ofertados, 43 e 34 cursos em andamento e 39 e 40 entre os que se pretendia ofertar, respectivamente para auxiliar e técnico de enfermagem. Qual a tendência atual em termos da demanda por formação para esses profissionais? E em relação ao ensino fundamental, ainda há demanda?

Curso	Já ofertados		Ofertados atualmente		A serem ofertados	
	N	%	N	%	N	%
Auxiliar de Enfermagem	39	67,2	43	74,1	39	67,2
Técnico de Enfermagem	19	32,8	34	58,6	40	69,0
Fundamental (Terceirizado)	1	1,7	2	3,4	2	3,4
Fundamental (Próprio)	13	22,4	5	8,6	5	8,6

3- Em relação à composição das turmas, para os cursos de auxiliar de enfermagem, observamos que 65,5% das executoras da região Sudeste possuem turmas compostas exclusivamente de alunos do PROFAE contra 54% que possuem turmas mistas (alunos do PROFAE e de demanda espontânea) e, para os cursos de técnico de enfermagem, esse percentual representa 55,2% de executoras com alunos apenas do

PROFAE, contra 44,8% de composição mista. O que determina a composição mista das turmas?

4- A pesquisa revelou um número expressivo de docentes com pós-graduação (principalmente nível de especialização). Como o PROFAE contribuiu para a titulação dos docentes da sua escola executora?

5- Com relação à forma de contratação dos docentes para os cursos do PROFAE, a maior parte das executoras da região Sudeste (62,1%) informou praticar a contratação de enfermeiros como autônomos/prestadores de serviços ou temporários. Em 36,2% dos casos, os docentes possuem vínculos formais de emprego (CLT em 18 escolas e RJU em 3 escolas). O contrato verbal de docentes é reportado por 5 executoras da região e a terceirização é informada por apenas 3 executoras. A grande maioria dos entrevistados informou estarem satisfeitos (70,7%) ou muito satisfeitos (8,6%) com essas formas de contratação. Estão insatisfeitos 10,3% dos entrevistados e 10,3% não emitiram opinião. Como vocês avaliam esses dados?

6- A forma predominante de remuneração é o pagamento por hora-aula (93,1% das executoras). O valor médio da remuneração em reais foi de R$12,3 (doze reais) por hora-aula. Metade das executoras (29 executoras) considera que esses valores se encontram no nível dos valores de mercado; 14 executoras (24,1%) consideram-nos acima dos valores de mercado e apenas 2 (3,4%) consideram que a remuneração se encontra abaixo dos valores do mercado. Como vocês avaliam esses valores em relação aos valores praticados no mercado de trabalho educativo: da enfermagem, do ensino de nível médio e do PROFAE (foi observado que os valores da região Sudeste para o PROFAE são superiores ao da região Sul).

7- Comente sobre os seguintes dados da região Sudeste:

- 43,1% das executoras têm dificuldade para contratar docentes enfermeiros [pública>lucrativa=não lucrativa]
- 50,0% das executoras informaram existir muita procura por vaga para docentes enfermeiros [não-lucrativa>lucrativa>pública]
- 41,4% das executoras informaram existir muita rotatividade de docente enfermeiro [lucrativa>pública=não lucrativa]

8- Em relação às reclamações dos docentes enfermeiros, encontramos que as mais citadas foram “dificuldade de aprendizado dos alunos” (51,7%) e “atraso no repasse finaceiro” (74,1%), enquanto que as menos citadas foram “condições de trabalho precárias” (3,4%) e “jornadas excessivas” (5,2%). Comentar sobre os dados encontrados. [o que significa “dificuldade de aprendizado dos alunos”?]

9- Entre os benefícios do PROFAE: MELHOROU (teve maior frequência) “qualificação do docente” (60,3%) e a “credibilidade na comunidade” (60,3%); e PIOROU (teve maior frequência), a “sustetanbilidade financeira” (20,7%). [mostrar a tabela??] Como se explicam esses resultados?

Opinião sobre os benefícios com o advento do PROFAE	**Melhorou**		**Não alterou**		**Piorou**	
	N=58					
	n	**%**	**n**	**%**	**n**	**%**
Qualificação do docente	35	60,3	21	36,2	1	1,7
Credibilidade na comunidade	35	60,3	19	32,8	3	5,2
Qualidade do ensino	33	56,9	23	39,7	1	1,7
Relação ensino/serviço	29	50,0	27	46,6	1	1,7
Instalações e equipamentos	27	46,6	29	50,0	1	1,7
Articulação com IES para capacitação docente	26	44,8	26	44,8	3	5,2
Sustentabilidade financeira	22	37,9	22	37,9	12	20,7
Outra	3	5,2	0	0,0	1	1,7

10- Com relação à continuidade do PROFAE, a maioria considera que deveria ser ampliado para outras ocupações de nível técnico. Como vocês avaliam essa questão?

11- Na sua opinião, de que maneira o PROFAE influiu no mercado de trabalho da enfermagem?

12- Considerações finais [perguntas, dúvidas, comentários, etc.]

Anexo 4: Roteiro de discussão participante (para os Coordenadores das Escolas Executoras, entrevistados do grupo focal)

GRUPO FOCAL

ESCOLAS TÉCNICAS EXECUTORAS DO PROFAE – REGIÃO SUDESTE

Roteiro de Discussão Participante

1- “Com relação à contratação de docentes, 91,4% declararam possuir ”autonomia” para a contratação de profissionais para o ensino. No entanto, 37,9% são instituições públicas que nem sempre possuem autonomia administrativa.”

Questões para o debate

A executora tem autonomia jurídica para contratação?
Como?

Ponto de vista do participante

_____

_____

_____

_____

_____

Recomendações

_____

_____

_____

_____

_____

2 - “A pesquisa com as executoras do PROFAE na região Sudeste apontou 39 e 19 cursos já ofertados, 43 e 34 cursos em andamento e 39 e 40 entre os que se pretendia ofertar, respectivamente para auxiliar e técnico de enfermagem.”

Questões para o debate

Qual a tendência atual em termos da demanda por formação para esses profissionais?
Há demanda para o ensino fundamental?

Ponto de vista do participante

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Recomendações

_____

_____

_____

_____

3 - “Em relação à composição das turmas, para os cursos de auxiliar de enfermagem, observamos que 65,5% das executoras da região Sudeste possuem turmas compostas exclusivamente de alunos do PROFAE contra 34,5% que possuem turmas mistas (alunos do PROFAE e de demanda espontânea) e, para os cursos de técnico de enfermagem, esse percentual representa 55,2% de executoras com alunos apenas do PROFAE, contra 44,8% de composição mista.”

Questões para o debate

O que determina a composição mista das turmas?
Que fatores que facilitam ou dificultam essa composição?

Ponto de vista do participante

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Recomendações

_____
_____
_____
_____
_____
_____

4. “A pesquisa revelou um número expressivo de docentes com pós-graduação (principalmente nível de especialização).”

Questões para o debate

O PROFAE contribuiu para a titulação dos docentes da sua escola executora?

Como?

Ponto de vista do participante

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Recomendações

_____
_____
_____
_____
_____

5. “Com relação à forma de contratação dos docentes para os cursos do PROFAE, a maior parte das executoras da região Sudeste (62,1%) informou praticar a contratação de enfermeiros como autônomos/prestadores de serviços ou temporários. Em 36,2% dos casos, os docentes possuem vínculos formais de emprego (CLT em 18 escolas e RJU em 3 escolas). O contrato verbal de docentes é reportado por 5 executoras da região e a terceirização é informada por apenas 3 executoras. A grande maioria dos entrevistados informou estarem satisfeitos (70,7%) ou muito satisfeitos (8,6%) com essas formas de contratação. Estão insatisfeitos 10,3% dos entrevistados e 10,3% não emitiram opinião.”

Questões para o debate

Como vocês avaliam esses dados?

Ponto de vista do participante

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Recomendações

_____
_____
_____
_____
_____

6. “A forma predominante de remuneração é o pagamento por hora-aula (93,1% das executoras). O valor médio da remuneração em reais foi de R$12,3 (doze reais e trinta centavos) por hora-aula. Metade das executoras (29 executoras) considera que esses valores se encontram no nível dos valores de mercado; 14 executoras (24,1%) consideram-nos acima dos valores de mercado e apenas 2 (3,4%) consideram que a remuneração se encontra abaixo dos valores do mercado.”

Questões para o debate

Como vocês avaliam esses valores em relação aos valores praticados no mercado de trabalho educativo: da enfermagem, do ensino nível médio e do PROFAE ?

Ponto de vista do participante

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Recomendações

_____
_____
_____
_____
_____

7. 43,1% das executoras têm dificuldade para contratar docentes enfermeiros [pública > lucrativa = não lucrativa]

50,0% das executoras informaram existir muita procura por vaga para docentes enfermeiros [não-lucrativa > lucrativa > pública]

41,4% das executoras informaram existir muita rotatividade de docente enfermeiro [lucrativa > pública = não lucrativa]

Questões para o debate

Comente os dados sobre recrutamento dos docentes.

Ponto de vista do participante

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Recomendações

_____
_____
_____
_____
_____

8. “Em relação às reclamações dos docentes enfermeiros, encontramos que as mais citadas foram ”dificuldade de aprendizado dos alunos” (51,7%) e “atraso no repasse finaceiro” (74,1%), enquanto que as menos citadas foram “condições de trabalho precárias” (3,4%) e “jornadas excessivas” (5,2%).”

Questões para o debate

Comentar os dados encontrados.

Ponto de vista do participante

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Recomendações

_____
_____
_____
_____
_____

9. Entre os benefícios do PROFAE, foram mais citados:
   - MELHOROU: a “qualificação do docente” (60,3%) e a “credibilidade na comunidade” (60,3%);
   - PIOROU: a “sustentabilidade financeira” (20,7%).

Questões para o debate

Como se explicam esses resultados?

O que significa “credibilidade na comunidade”?

Ponto de vista do participante

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Recomendações

_____
_____
_____
_____
_____

10. “Com relação à continuidade do PROFAE, a maioria considera que deveria ser ampliado para outras ocupações de nível técnico”.

Questões para o debate

Como você avalia esta questão?

Ponto de vista do participante

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Recomendações

_____
_____
_____
_____
_____

11. **Na sua opinião de que maneira o PROFAE influiu no mercado de trabalho da enfermagem?**

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

12. **Considerações finais [dúvidas, comentários, etc.]**

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____