



FACULDADE PERNAMBUCANA DE SAÚDE - FPS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU*
MESTRADO PROFISSIONAL EM EDUCAÇÃO
PARA O ENSINO NA ÁREA DE SAÚDE

REGIMENTO INTERNO PARA FORMAÇÃO DO NÚCLEO DE EDUCAÇÃO
PERMANENTE EM SAÚDE

Produto Técnico apresentado como requisito para a obtenção do grau de Mestre em Educação para o Ensino na Área de Saúde pela Faculdade Pernambucana de Saúde - FPS.

Mestranda: Rejane Lima da Silva Sá

Orientadora: Prof^ª Dra. Carmina Silva dos Santos

Coorientadora: Prof^ª Msc Renata Lopes do Nascimento

Linha de pesquisa: estratégias, ambientes e produtos educacionais inovadores.

Recife
2023

Ficha Catalográfica
Preparada pela Faculdade Pernambucana de Saúde

S111r Sá, Rejane Lima da Silva

Regimento interno para formação do núcleo de educação permanente em saúde. /
Rejane Lima da Silva Sá, Carmina Silva dos Santos, coorientadora Renata Lopes do
Nascimento. – Recife: Do Autor, 2023.

17 f.

Produto técnico

ISBN: 978-65-84502-85-7

1. Educação em Saúde. 2. Educação Permanente. 3. Estudo de validação. 4.
Regimento Interno. 5. Núcleo de Educação Permanente em Saúde. 6. Gestão
hospitalar. I. Santos, Carmina Silva dos, orientadora. II. Nascimento, Renata Lopes do,
coorientadora. III. Título.

CDU 37:61

APRESENTAÇÃO

O presente Produto Técnico é resultado da dissertação intitulada “**ELABORAÇÃO E VALIDAÇÃO DO REGIMENTO INTERNO PARA FORMAÇÃO DO NÚCLEO DE EDUCAÇÃO PERMANENTE EM SAÚDE EM UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE SAÚDE**”, desenvolvida para o Mestrado Profissional em Educação para o Ensino na área de Saúde da Faculdade Pernambucana de Saúde.

A pesquisa teve como objetivo elaborar e validar o Regimento Interno para formação do Núcleo de Educação Permanente em Saúde.

O Núcleo de Educação Permanente em Saúde representa nas organizações de saúde uma estratégia de planejamento, organização e fornecimento de apoio à promoção e a disseminação da Educação Permanente em Saúde, alicerçando a construção de conhecimento a partir da vivência dos profissionais em seus ambientes de trabalho, considerando a problematização e o contexto no qual estão inseridos, com isto, facilita suas atividades que estão direcionadas para: educação em serviço, educação em saúde para pacientes e acompanhantes, integração ensino-serviço e apoio à produção científica.

Desta forma, o Regimento Interno apresenta-se como documento institucional que estabelece a estrutura organizacional, requisitos, competências e atribuições dos quadros funcional e normativo, e tem por finalidade facilitar o conhecimento das normas, procedimentos e orientações quanto aos processos de trabalho para todos os profissionais que integram o sistema. Destaca-se ainda seu poder legal e sua capacidade associada à tomada de decisões administrativas, e deve ser institucionalmente formalizado.

Introdução

A Educação Permanente em Saúde - EPS é percebida como importante estratégia para estimular processos de mudança nas dinâmicas institucionais e fundamenta-se nos conceitos de ensino problematizador e aprendizagem significativa. Parte da premissa que o ensino-aprendizagem ocorre a partir da reflexão da realidade vivenciada no cotidiano, dando ao trabalhador a possibilidade de repensar condutas, de procurar novas estratégias e caminhos para a superação de dificuldades individuais e coletivas.¹

Sendo assim, as organizações buscam processos educativos que assegurem o aprendizado necessário para o acompanhamento das transformações ou reestruturações de suas práticas e da sociedade, emergindo a necessidade de compreensão da realidade, onde as capacidades educativas colaborem com a formação de um indivíduo crítico, proativo, auxiliando no desenvolvimento organizacional. Posto isto, o setor da saúde devem ter em mente a proposta do desenvolvimento dos seus colaboradores, incorporando a filosofia da educação e adotando estratégias e decisões coerentes de forma a atender esses objetivos.^{2,3}

Destarte, o Núcleo de Educação Permanente em Saúde (NEPS), surge nas organizações de saúde como uma estratégia de planejamento, organização, e fornecimento de apoio à promoção e a disseminação da EPS, alicerçando a construção de conhecimento a partir da vivência dos profissionais em seus ambientes de trabalho, considerando a problematização e o contexto no qual estão inseridos.³⁻⁵

Portanto, o instrumento que pode explicitar a estrutura administrativa, especificando atividades funcionais e limites das unidades orgânicas, sem, contudo, estar desatento com o processo organizacional é o Regimento Interno, pois consegue interagir vários setores visando à coerência e à eficácia do conjunto, além de consolidar a autogestão, de modo a regulamentar como se dará o funcionamento da Instituição para o cumprimento de sua função pública regularmente instituída e que deve acompanhar as alterações estruturais, ratificando as mudanças ocorridas e evidenciando a transparência nas ações administrativas.⁶ Neste contexto, o Regimento Interno para formação do NEPS será de grande valia para o Hospital da Polícia Militar.

Objetivo

Este Produto Técnico é destinado ao Hospital da Polícia Militar de Pernambuco contendo o Regimento Interno para formação do Núcleo de Educação Permanente em Saúde e um

Cronograma de ações, atividades, tarefas e prazos para auxiliar na implementação do Núcleo.

Metodologia

Estudo metodológico, com abordagem quantitativa para elaboração e validação do instrumento proposto. A coleta de dados foi iniciada em dezembro de 2021, após aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade Pernambucana de Saúde (CEP-FPS), sob o número CAEE: 56291822.7.0000.5569.

Para a seleção dos Juizes (*Experts*) foram relacionados, inicialmente, 06 (seis) profissionais de saúde, que preencheram formulário no modelo de Fehring, elaborado na plataforma *Google Forms*, e encaminhado através de um *link*, nos seus respectivos *e-mails*, constituído de perguntas referentes aos critérios de seleção profissional e formação acadêmica. Após conseguirem passar pelo processo seletivo, estes 06 (seis), convidaram outros 07 (sete) profissionais de saúde a participarem da seleção utilizando a metodologia “*snowball*” ou “bola de neve”, que destaca-se em pesquisas que optam por amostras não probabilísticas, utilizando redes de referência e indicações.⁷ Todavia, destes, 02 (dois) não atingiram a pontuação mínima de 7,0 e foram excluídos, pefazendo, desta forma, 11 (onze) especialistas selecionados para pesquisa. Após a qualificação os especialistas tiveram acesso ao formulário de avaliação de conteúdo, que compreendia ao instrumento de validação aventado propriamente dito.

Os convidados a participar da seleção tiveram acesso prévio ao Processo de Registro de Consentimento Livre e Esclarecido - PRCLE.

Para o processo de validação foi aplicado o método Delphi, a qual corresponde em um método sistematizado de julgamento de informações articuladas em fases, ciclos ou rodadas.^{7,8}

Na **primeira rodada** os especialistas apreciaram o conteúdo sob forma de questionário estruturado, com respostas fechadas e com grau de concordância para cada item apresentado, conforme a escala de Likert de cinco pontos: (1) = discordo totalmente, (2) = discordo, (3) = não concordo e nem discordo, (4) = concordo e (5) = concordo totalmente. A escala Likert é uma escala psicométrica que faz medições sobre o grau de conformidade de uma pessoa em relação a uma pergunta.⁹

Após análise minuciosa das respostas, verificou-se que o conteúdo do artigo primeiro, que consta no “Capítulo 1 – Das disposições preliminares”, não atingiu o percentual mínimo de concordância previsto (70%), sendo reenviado para análise dos Juizes (*Experts*), com a seguinte indagação: o quesito em questão “deve permanecer” ou “não deve permanecer” no instrumento de validação, com justificção, gerando, assim, uma **segunda rodada**. Os demais itens do

instrumento obtiveram o Índice de Validação de Conteúdo - IVC acima de 70% previsto no método Delphi.

Em resposta à **segunda rodada**, a maioria dos especialistas, ou seja dos 11 (onze), 10 (dez) posicionaram favoráveis à permanência do item sob justificativa de encontrar respaldo na Portaria que o regulamente, relevância do tema e por atender orientação normativa prevista pelo Ministério da Saúde. Desta maneira, entende-se que o artigo primeiro do “Cap. I – Das Disposições Preliminares” no Regimento proposto é relevante pois está em consonância com os princípios da participação e descentralização da PNEPS.

Finalmente, para a obtenção do nível de concordância por meio do Índice de Validação de Conteúdo Geral - IVCG , foi necessário calcular a média do IVC total, pelo número de itens inseridos no Regimento Interno, o que resultou em 95,3% de consenso entre os especialistas e na validação do instrumento propriamente dito.

Resultado

Apresentação do Regimento Interno para a formação do Núcleo de Educação Permanente devidamente validado, através do consenso de especialistas com capacitação técnica e conhecimento profissional. Foi elaborado ainda um cronograma de ações, atividades, tarefas e prazos para auxiliar a implementação do Núcleo na Instituição.

REGIMENTO INTERNO PARA FORMAÇÃO DE UM NÚCLEO DE EDUCAÇÃO PERMANENTE EM SAÚDE PARA O HOSPITAL DA POLÍCIA MILITAR DE PERNAMBUCO

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º O Núcleo de Educação Permanente em Saúde (NEPS) do Hospital da Polícia Militar de Pernambuco (HPM-PE), atende à orientação da Política Nacional de Educação Permanente do Ministério da Saúde.

Art. 2º O NEPS é uma relevante estratégia de planejamento, organização e apoio às ações de desenvolvimento da EPS, tendo objetivo de viabilizar a qualificação profissional por meio de metodologias ativas e inovadoras e prestação de serviço humanizado e competente, contribuindo para o fortalecimento da Instituição.

CAPÍTULO II DA NATUREZA, FINALIDADE, COMPOSIÇÃO, ATRIBUIÇÃO E COMPETÊNCIA

Seção I

Da Natureza

Art. 3º O NEPS do HPM-PE está previsto como parte da configuração organizacional necessária para o atendimento das demandas de qualificação das ações e serviços, no âmbito hospitalar, da atenção à saúde, da organização do trabalho e do fortalecimento da gestão.

Seção II

Da Finalidade

Art. 4º O NEPS do HPM-PE constitui-se em locus privilegiado de participação institucionalizada, envolvendo gestores e colaboradores das diferentes gerências, nas atividades relativas à implementação da política de educação permanente, especificamente no que toca aos seguintes aspectos:

- I. Interlocação e cooperação entre os diferentes setores envolvidos na implementação do NEPS HPM-PE, visando a integração das diferentes áreas do conhecimento;
- II. Atuar, em parceria com a Divisão de Apoio Administrativo, nas atividades de desenvolvimento e capacitação dos profissionais do HPM-PE;

- III. Descrição das necessidades de capacitação e qualificação;
- IV. Planejamento de ações de educação permanente com enfoque na qualificação assistencial aos usuários atendidos no HPM-PE através da educação, formação e capacitação dos profissionais e acadêmicos inseridos nesta Instituição.

Seção III

Da Composição

Art. 5º O NEPS do HPM-PE tem composição multiprofissional, constituído por quatro membros titulares e respectivos suplentes, indicados pelas seguintes áreas: Chefia do Centro Médico Hospitalar (CMH), Divisão de Apoio Administrativo, Divisão Médica, Divisão de Hospital Geral. O(A) coordenador(a) e o(a) vice coordenador(a) do NEPS ficarão a cargo do Chefe do CMH e o(a) secretário(a) será escolhido de forma colegiada pelos membros indicados, que serão eleitos na primeira reunião do Núcleo de Educação Permanente, no qual deverão **obrigatoriamente**, fazer parte do quadro de efetivos. Todos os membros serão designados em portaria pelo Diretor de Saúde da PMPE.

Seção IV

Das Atribuições

Art. 6º Caberá ao(à) coordenador(a) e vice coordenador(a) do NEPS:

- I. Convocar e gerir as reuniões ordinárias e extraordinárias;
- II. Representar o NEPS em suas relações institucional, internas e externas;
- III. Enviar, sempre que solicitado, ao NEPS, os expedientes protocolados e as sugestões apresentadas para melhoria e adequação do sistema e das normas;
- IV. Participar e incentivar discussões concernentes às atribuições do NEPS;
- V. Autorizar as propostas de capacitações, tanto as mencionadas no Plano de Capacitação Anual, quanto as de carácter de excepcionalidade;
- VI. Providenciar o cumprimento das decisões estabelecidas nas reuniões.

Art. 7º Caberá ao(à) secretário(a) do NEPS:

- I. Organizar a ordem do dia;
- II. Receber, organizar e arquivar os documentos do NEPS;

- III. Manter controle dos prazos legais e regimentais referentes aos expedientes que devam ser examinados nas reuniões do NEPS;
- IV. Lavrar termos de abertura e encerramento dos livros de ata, de protocolo e de registro de atas e despachos rubricando-os;
- V. Elaborar relatórios, trimestral e anual, das atividades do NEPS;
- VI. Providenciar, por determinação do(a) coordenador(a), a convocação das sessões ordinárias e extraordinárias, que deverá conter a pauta das reuniões;
- VII. Realizar outras funções determinadas pelo(a) coordenador(a), relacionadas ao serviço.

Art. 8º Caberá a todos os membros do NEPS:

- I. Aprovar o calendário anual de reuniões;
- II. Participar das reuniões e contribuir nas discussões, apresentando propostas;
- III. Efetuar as tarefas que lhes forem atribuídas pelo(a) coordenador(a) e vice coordenador(a);
- IV. Apresentar assuntos sobre as questões atinentes às suas atribuições;
- V. Encaminhar ao NEPS conteúdos que envolvam desenvolvimento e capacitação de pessoal;
- VI. Auxiliar na realização de atividades que envolvam a EPS.

Art. 9º Caberá ao Chefe do CMH e seus Representantes no NEPS:

- I. Instituir o NEPS no âmbito do HPM-PE;
- II. Fomentar recursos e estrutura para o desempenho do NEPS;
- III. Corroborar com as atividades, planos e projetos desenvolvidos pelo NEPS;
- IV. Estabelecer e manter canais de diálogo e interatividade peculiares ao NEPS com os diversos públicos do HPM-PE, cooperando para a difusão de informações sobre as suas ações/atividades, contribuindo, assim, na promoção e fortalecimento de sua imagem;
- V. Colaborar com a organização e cerimonial dos eventos executados pelo NEPS;
- VI. Articular parcerias com as Universidades Públicas e Privadas e Faculdades da região, Secretarias Municipal e Estadual de Saúde e Educação com o intuito de viabilizar trocas de experiências;

- VII. Proporcionar a aproximação entre acadêmicos e docentes dentro dos processos de ensino alinhados às necessidades assistenciais;
- VIII. Identificar as necessidades de aperfeiçoamento do saber, sob à visão multidisciplinar, necessárias ao pleno desenvolvimento das atividades assistenciais efetuadas no HPM-PE;
- IX. Propiciar aproximação entre a gestão, assistência, ensino e pesquisa nas atribuições e ações de Educação Permanente;

Art. 11° Caberá à Divisão de Apoio Administrativo e seus Representantes no NEPS:

- I. Viabilizar as demandas direcionadas pelo NEPS em concordância com a regulamentação do HPM-PE;
- II. Contribuir no desenvolvimento de ações permanentes de educação em saúde no âmbito administrativo do HPM-PE;
- III. Instituir mecanismos de gestão e governança, sob o ponto de vista multidisciplinar, para aprimorar a padronização de procedimentos internos relacionados à EPS;
- IV. Propor o aperfeiçoamento de atividades de educação permanente desenvolvidas pela instituição quanto às atribuições desta gerência;
- V. Incentivar o aprimoramento dos procedimentos administrativos alusivos às atividades de educação;
- VI. Nortear a coordenação do NEPS quanto ao cumprimento de normas e procedimentos legais relativos ao Desenvolvimento de Pessoas;
- VII. Assegurar o arquivamento da documentação que atua nos treinamentos e nas ações de capacitação junto ao Serviço de Desenvolvimento de Pessoas;
- VIII. Realizar anualmente a pesquisa das necessidades de capacitação do HPM-PE.

Art. 12° Caberá à Divisão de Hospital Geral e seus Representantes no NEPS:

- I. Cientificar as atividades desenvolvidas pelo NEPS no âmbito hospitalar para Divisão de Apoio Administrativa e seus representantes;
- II. Promover local de debate sobre os processos de trabalho a partir da lógica da Educação Permanente, transformando o lugar de trabalho também em um espaço de aprendizagem;
- III. Modificar as rotinas e o modo de trabalho, tendo como centralidade o usuário;

- IV. Favorecer o aprimoramento da assistência e dos processos de serviço por meio de etapas que possam problematizar a realidade e transformar as práticas profissionais;
- V. Ajudar os profissionais de saúde em seus processos de trabalho assistencial na supervisão e avaliação das ações de saúde e de Educação Permanente;
- VI. Fomentar a formação da equipe multiprofissional de saúde, através do desenvolvimento de um novo modelo de pensar-fazer, crítico-reflexivo e que ofereça renovações nos processos e relações de trabalho;
- VII. Interligar a administração e as áreas assistenciais, promovendo integração colaborativa, objetivando o alcance das metas institucionais dentro do limiar de atuação do NEPS;
- VIII. Incentivar a integração entre ensino e serviço, teoria e prática, no intuito de que as sugestões de educação permanente estejam alinhadas com as necessidades dos colaboradores de cada setor;
- IX. Apoiar as experiências vivenciadas no cotidiano do trabalho assistencial e suas particularidades, visando a construção de estratégias resolutivas através de planejamento participativo;
- X. Auxiliar os gestores no debate sobre EPS, na proposta de intervenções, no planejamento e desenvolvimento de atividades.

Art. 13º Caberá à Divisão Médica e seus Representantes no NEPS:

- I. Desenvolver um modelo atualizado de pensar-fazer, crítico-reflexivo e tendo o compromisso constante de crescimento pessoal e profissional;
- II. Fomentar a adoção de atividades de educação interprofissional em saúde e incentivar tais medidas no cotidiano do trabalho em saúde no HPM-PE;
- III. Propiciar a integração ensino-serviço-comunidade, por meio de ações que envolvem o ensino, a pesquisa, a extensão universitária e a participação social, em particular no que diz respeito à área;
- IV. Assessorar o processo de formação e qualificação dos colaboradores de saúde, contribuindo com a Política Nacional de Educação Permanente;
- V. Apoiar a organização de ações que permitam superar o enfoque centrado na assistência, visando a integralidade de atenção à saúde, desenvolvendo ações de vigilância e promoção à saúde.

Seção V

Da Competência

Art. 14º Compete ao NEPS:

- I. Examinar as necessidades de formação e qualificação profissional, com vista no aprimoramento e inovação do processo de trabalho, e no fortalecimento da integração ensino-serviço no âmbito hospitalar;
- II. Estabelecer relações cooperativas com os gestores no debate sobre Educação Permanente em Saúde, na sugestão de intervenções, no planejamento e desenvolvimento de ações;
- III. Auxiliar na construção de propostas para programas e projetos de educação permanente nas distintas áreas hospitalar;
- IV. Desenvolver conjuntamente com a Divisão de Apoio Administrativo e a equipe multiprofissional, práticas de educação permanente;
- V. Recepcionar os colaboradores que ingressarem no quadro de profissionais da instituição, assessorando à Divisão de Apoio Administrativo;
- VI. Acompanhar e averbar as atividades de Educação Permanente em Saúde executadas no âmbito hospitalar.

CAPÍTULO III

DO MANDATO E DA ORGANIZAÇÃO

Seção I

Do Mandato

Art. 15º Os membros do NEPS que constituem os seguimentos do HPM-PE, terão mandato de 1 (um) ano, a partir da publicação de portaria em Boletim de Serviço, podendo ser prorrogado por igual período.

§ 1º Se necessária, a substituição de membros dar-se-á por portaria da Diretoria de Saúde para o tempo que restar do mandato.

§ 2º A ausência de um membro do NEPS a 2 (duas) reuniões subsequentes ao longo de 1 (um) mesmo ano, sem justificativa, ocasionara na perda do mandato.

Seção II

Da Organização

Art. 16º O NEPS reunir-se-á, ordinariamente, 1 (uma) vez ao mês e extraordinariamente quando solicitado pelo(a) coordenador(a), ou a requerimento da maior parte de seus membros.

Parágrafo único: o NEPS instalar-se-á e contemplara os assuntos em pauta mediante presença de, no mínimo, 4 (quatro) membros titulares/suplentes.

Art. 17º As reuniões do NEPS respeitarão à seguinte rotina:

- I. Presença do(a) coordenador(a) e, em caso de sua ausência, abertura dos trabalhos pelo(a) vice coordenador(a);
- II. Presença de quórum de no mínimo 4 (quatro) membros/suplentes;
- III. Leitura da ata da reunião anterior;
- IV. Debates e ideias relativas aos assuntos em pauta, que deverão ser registrados em ata.

Parágrafo único: em caso de urgência ou de relevância de algum assunto, o NEPS, por voto da maior parte, poderá modificar a sequência constituída neste artigo.

Art. 18º Após o encerramento dos debates e levantamento de ideias, estes serão lavrados em ata.

Capítulo IV

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 19º As Reuniões do NEPS serão efetuadas, prioritariamente, na Sala de Treinamento ou de Reuniões do HPM-PE.

Art. 20º Todos os documentos pertinentes ao Núcleo serão arquivados na Sala de Divisão de Apoio Administrativo.

Art. 21º O Regimento deverá ser aprovado pelos componentes do NEPS na sua primeira reunião ordinária.

Art. 22.º Este Regimento será válido, após sua aprovação e publicação pela Diretoria de Saúde do HPM-PE.

Cronograma de ações, atividades, tarefas e prazos para implementação do Núcleo

O plano de ação pode ser definido como conjunto de procedimentos e recursos utilizados durante o projeto, de maneira a torná-lo lógico e organizado. São flexíveis, pois podem sofrer alterações ao longo da execução, devendo ser revisado continuamente para ser efetivo. Pode ser desdobrado em ações, atividades, tarefas e prazos que dizem respeito a ocorrências significativas para realização dos objetivos, trabalhos específicos e descrição detalhada de um trabalho a ser executado, respectivamente.²

Apresentado o Regimento Interno, a criação do NEPS na Instituição em estudo, a título de sugestão, ocorrerá conforme o desdobramento apresentado no quadro abaixo, organizado por ações, atividades e tarefas, cumprindo, a princípio, os respectivos prazos estimados, ficando à caráter da gestão do Hospital da Polícia Militar de Pernambuco as devidas conveniências:

Ação	Atividade	Tarefa	Prazo (meses)
Discussão inicial sobre o NEPS	Analisar a proposta para dirimir dúvidas e realizar adequações conforme as peculiaridades do hospital	- Criar Grupo de Trabalho, formado pelos Chefes das Divisões de Apoio Administrativo, Médico e Hospital Geral, para discussão crítica e reflexiva com equipe multiprofissional; - Apresentar sugestões; - Realizar as adequações funcionais e de rotina administrativa da Instituição.	04
Regulamentação do NEPS	Criação do Regimento Interno e do NEPS	- Elaborar Portaria e Nota de criação do Regimento Interno e do NEPS para publicação em Boletim Geral da Corporação; - Elaborar Portarias de designação dos integrantes do NEPS para publicação em Boletim do HPM-PE.	01
Implementação do NEPS	Implementar o NEPS de acordo com as prescrições contidas no Regimento Interno	- Estabelecer estrutura e espaço físico para o NEPS; - Realizar ampla divulgação do Regimento Interno entre os colaboradores da Instituição; - Organizar reuniões setoriais para difundir as atividades inerentes ao NEPS e disposições do Regimento Interno;	06

		<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilizar os Gestores para adesão ao projeto de implantação do NEPS; - Organizar palestra sobre a importância do tema para a Instituição, colaboradores e usuários; - Realizar diagnóstico situacional, identificando e analisando demandas e indicadores de saúde da unidade; - Desenvolver o programa de capacitação e treinamento de acordo com as atividades pedagógicas planejadas previamente; - Apresentar planejamento de atividades para o quadrimestre posterior à implantação, com previsão de metas e objetivos; - Visitar Instituições de Saúde com NEPS em funcionamento; - Emitir relatório técnico no prazo de 06 meses a partir da implantação do NEPS, para chefia da Instituição. 	
Avaliação	Avaliar por meio de gráficos e relatórios a implantação do NEPS na Instituição	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar reuniões de monitoramento para verificar se as ações planejadas estão ocorrendo conforme programado; - Acompanhar o cumprimento das metas e objetivos a serem alcançados; - Apresentar índice de satisfação e adesão ao projeto de implantação do NEPS; - Elaborar relatório mensal detalhado das atividades realizadas ao longo do processo de implantação do NEPS, elencando vantagens e desvantagens e apresentando sugestões de melhoria das atividades. 	01

A efetivação propriamente dita do NEPS, considerando a análise do Regimento Interno e de criação do NEPS elaborada, até a fase de avaliação, tem previsão de estruturação de

aproximadamente 01 ano, pois envolve um número considerável de profissionais no processo de execução, havendo a necessidade familiaridade com o Regimento Interno, realização de diagnóstico situacional da unidade, construção de ferramentas para acompanhamento e avaliação, aprimoramento da infraestrutura existente e capacitação dos colaboradores.³

Não há como estabelecer com exatidão o prazo para execução de cada atividade ou tarefa em particular, em virtude de ser um projeto inovador, uma vez que a Instituição em estudo não dispõe de NEPS formalizado. Por isto, sugerimos a estimativa do tempo de realização das fases de acordo com o quadro disposto acima, respeitadas as peculiaridades funcionais e ordinárias da instituição. Portanto, vale ressaltar a necessidade de levantamento de recursos para aquisição e/ou adequação de equipamentos, instalações, suprimentos e materiais para implantação do NEPS na Instituição.

Os procedimentos de avaliação baseiam-se nas definições trazidas no escopo do estudo, especialmente no que se refere aos resultados esperados, com ênfase na melhoria da qualidade do serviço prestado e formação de profissionais críticos-reflexivos. Já os procedimentos de controle consideram elementos do plano de ação, especialmente aos que se referem ao acompanhamento das ações, atividades e tarefas previamente planejadas.²

Para avaliar a eficiência e alcance dos objetivos do projeto, sugerimos a utilização de indicadores que buscam quantificar o desempenho do projeto, avaliando seus resultados ou impactos. Por razões de simplificação, eficiência e economia, serão trabalhados dois indicadores abaixo relacionados, pois entendemos que estes atendem satisfatoriamente as necessidades de monitoramento e avaliação do plano de ação proposto para implantação do NEPS:²

- Participação dos funcionários em atividades de Educação Permanente em Saúde, verificado por meio de ata de presença;
- Satisfação dos colaboradores e usuários do Hospital da Polícia Militar de Pernambuco, verificado através de questionário.

Considerações Finais

O Regimento Interno elaborado e validado para formação do Núcleo de Educação Permanente em Saúde configura-se como uma oportunidade de contribuir para inúmeros benefícios à instituição em estudo, pois como uma organização hospitalar, representa um cenário importante de prática e formação profissional, que pode contribuir para a capacitação

de seus colaboradores e melhoria do ambiente organizacional e da imagem institucional, possibilitando-a prestar uma assistência mais qualificada aos usuários, devido a transformação das práticas e do modelo de gestão, uma vez que estimula a participação dos trabalhadores na resolução dos problemas enfrentados.

Referências

1. Pereira LA, Silva KL, Andrade MFLB, Cardoso ALF. Educação Permanente em Saúde: uma prática possível. UFPE on line [Internet]. 2018 Maio [acesso em 8 nov. 2022];12(5):1469-79. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/revistaenfermagem/article/view/231116/29010>
2. Araújo KQMA. Núcleo de educação permanente como ferramenta de gestão organizacional no Hospital Universitário Ana Bezerra: um plano de projeto técnico aplicado [dissertação na Internet]. João Pessoa: Universidade Federal da Paraíba; 2015 [acesso em 9 nov. 2022]. 131 p. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/tede/8633/2/arquivototal.pdf>
3. Ceccim RB. Educação Permanente em Saúde: descentralização e disseminação de capacidade pedagógica na saúde. Ciênc. Saúde Coletiva [Internet]. 2005 Dez. [acesso em 9 nov. 2022];10(4):975-86. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/cbxpHx6Lv8qgqvwtBsghwjD/?lang=pt>
4. Figueredo ALG. Proposta de Educação Permanente para profissionais do HUB à luz dos resultados de pesquisa da Ouvidoria com foco em prontuários médicos [trabalho de conclusão de curso na Internet]. Brasília: Universidade de Brasília; 2015 [acesso em 9 nov. 2022] 41 p. Disponível em: <https://bdm.unb.br/handle/10483/12853>
5. Núcleo de Educação Permanente [página na Internet]. [Brasília]: Ministério da Educação; 13 nov. 2020. [acesso em 9 nov. 2022]. Disponível em: <https://www.gov.br/ebserh/pt-br/hospitais-universitarios/regiao-centro-oeste/hc-ufg/governanca/comissoes-e-comites/nucleo-de-educacao-permanente>
6. Governo do Distrito Federal (BR). Secretaria de Estado de Planejamento e Orçamento, Coordenação de Modernização Institucional, Subsecretaria de Modernização da Gestão. Guia para elaboração de regimento interno das secretarias de estado do Governo do Distrito Federal [Internet]. [Brasília]: Governo do Distrito Federal; [2012] [acesso em 10 nov. 2022]. 29 p. Disponível em: <https://www.economia.df.gov.br/wp-conteudo/uploads/2017/10/Guia-para-Elabora%C3%A7%C3%A3o-de-Regimento-Interno-2015.pdf>.
7. Bockorni BRS, Gomes AF. A amostragem em snowball (bola de neve) em uma pesquisa qualitativa no campo da administração. Rev. Ciênc. Empres. UNIPAR [Internet]. 2021 Jan.-Jun. [acesso em 9 nov. 2022];22(1):105-17. Disponível em: <https://revistas.unipar.br/index.php/empresarial/article/view/8346>
8. Marques JBV, Freitas D. Método DELPHI: caracterização e potencialidades na pesquisa em Educação. Pro-posições [Internet]. 2018 [acesso em 9 nov. 2022];29(2):389-415. Disponível

em: <https://www.proquest.com/openview/ff92d1dc23bc14aa9161dfeec7d6bf9/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2037513>

9. Lima LKOL, Silva BJ Junior, Souza GF, Costa GS. Application of management tools in the practice of nurses of basic health care. Rev. Eletrônica Acervo Saúde [Internet]. 2021 Fev. [acesso em 9 nov. 2022];13(2):1-11. Disponível em: <https://acervomais.com.br/index.php/saude/article/view/6119/4057>.