



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO
GRANDE DO NORTE
CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE
DEPARTAMENTO DE ENFERMAGEM**



**PLANO TRIENAL DO DEPARTAMENTO DE ENFERMAGEM
2019 – 2021**

**NATAL-RN
2018**

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE DO RIO GRANDE DO NORTE

Ângela Maria Paiva Cruz
REITORA

José Daniel Diniz Melo
VICE-REITOR

Hênio Ferreira de Miranda
DIRETOR DO CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE

Antônio de Lisboa Lopes Costa
VICE-DIRETOR DO CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE

Sandra Lucia Arantes
CHEFE DO DEPARTAMENTO DE ENFERMAGEM

Maria Alzete de Lima
VICE-CHEFE DO DEPARTAMENTO DE ENFERMAGEM

Ana Luisa Brandão de Carvalho Lira
Cícera Maria Braz da Silva
Daniele Vieira Dantas
Glauber Weder dos Santos Silva
Hylarina Maria Montenegro Diniz Silva
Kátia Regina Barros Ribeiro
Maria Alzete de Lima
Olganielle Gregório dos Santos
Paula Fernanda Brandão Batista dos Santos
Sandra Lucia Arantes
Thais Rosental Gabriel Lopes
Viviane Euzébia Pereira Santos
COMISSÃO DE ELABORAÇÃO

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	4
1.1 Análise situacional/Diagnóstico	4
2. OBJETIVOS/METAS PARA O TRIÊNIO	13
3. LINHAS PRIORITÁRIAS DE AÇÃO	14
3.1. Ensino de Graduação	14
3.2. Ensino de Pós-Graduação	25
3.2.1. Ensino de Pós-Graduação Lato Sensu	25
3.2.2. Ensino de Pós-Graduação Stricto Sensu	26
3.3. Atividade de Extensão	32
3.4. Atividade de Pesquisa	34
3.5. Capacitação Docente e Técnico-Administrativo	37
3.6. Infraestrutura	41
4. GESTÃO DO PLANO TRIENAL	45
4.1 Cronograma das Ações	45
4.2. Acompanhamento e Avaliação	53
5. NÚMERO DE VAGAS NECESSÁRIAS PARA O QUADRO DE DOCENTE EFETIVO	54

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 - Situação docente e dos técnicos administrativos, Natal/RN, 2018.	6
QUADRO 2 - Histórico de afastamentos de junho de 2016 até outubro de 2018, Natal/RN, 2018.	11
QUADRO 3 - Histórico de perdas sem reposição, Natal/RN, 2018.	17
QUADRO 4 - Estrutura curricular 04, em vigor desde 2009.1, por nível, componente curricular, carga horária e tipo do componente, Natal/RN, 2018.	17
QUADRO 5 - Estrutura curricular 05, em vigor a partir de 2018.2, por nível, componente curricular, carga horária e tipo do componente, Natal/RN, 2018.	20
QUADRO 6 - Relação carga horária docente semestres 2018.1 e 2018.2, Natal/RN, 2018.	23
QUADRO 7 - Professores exercendo cargo de gestão, Natal/RN, 2018	25
QUADRO 8 - Estrutura curricular composta das disciplinas obrigatórias do Programa de Pós-Graduação em Enfermagem. Natal-RN, 2018.	27
QUADRO 9 - Estrutura curricular composta das disciplinas optativas Programa de Pós-Graduação em Enfermagem. Natal-RN, 2018.	28
QUADRO 10 - Estrutura curricular composta das atividades Programa de Pós-Graduação em Enfermagem. Natal-RN, 2018.	28
QUADRO 11 - Demonstrativo dos indicadores do PGENF frente a avaliação quadrienal da CAPES. Natal/RN, 2018.	29
QUADRO 12 - Quadro informativo do ensino de pós-graduação strictu sensu, Natal/RN, 2018.	32
QUADRO 13 - Resumo das atividades de pesquisa realizadas por docentes do DENFER, Natal/RN, 2015.	37
QUADRO 14 - Plano de capacitação e de aposentadorias dos docentes do DENF para o triênio 2019 - 2021, Natal/RN, 2018.	39
QUADRO 15 - Plano de capacitação e aposentadoria dos servidores técnicos administrativos do departamento de enfermagem triênio 2016-2018, Natal, RN, 2015.	40
QUADRO 16 - Observações e informações acerca da infraestrutura do departamento, Natal/RN, 2018.	41
QUADRO 17 - Equipamentos do Departamento de Enfermagem, Natal/RN, 2018.	44
QUADRO 18 – Quadro 18 – Objetivos, estratégias, ações, prazos de execução, responsável e resultados esperados. Natal, 2018.	45

1. INTRODUÇÃO

O Plano Trienal apresenta informações e propostas de ações para o desempenho acadêmico e administrativo do Departamento de Enfermagem referente ao triênio 2019-2021, em continuidade ao proposto nos planos anteriores e com vistas à promoção do avanço nas diversas atividades que executa, em consonância com o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI).

1.1 Análise situacional/Diagnóstico

O Departamento de Enfermagem (DENF) tem assumido o compromisso com a qualidade do ensino de Graduação e Pós-Graduação em Enfermagem, a qualificação de servidores, as questões de saúde da população, busca permanente por parcerias com instituições para alavancar atividades de inovação tecnológica, envolvimento e vinculação às ações da Agenda 2030 e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU, particularmente, além da necessidade de internacionalização da Universidade Federal do Rio Grande do Norte.

Na Graduação, o DENF oferta 100 (cem) vagas por ano em duas entradas. Na Pós-Graduação Stricto Sensu e Lato Sensu, observa-se uma procura cada vez maior de candidatos, devido à necessidade de qualificação de profissionais que atendam às exigências do mercado de trabalho e das transformações promovidas pela universalização do conhecimento e dos avanços dos estudos interdisciplinares.

Atualmente o quadro de docentes é composto por 43 (quarenta e três) professores efetivos e 04 (quatro) substitutos, número insuficiente para o compromisso assumido pelo DENF para promoção de um ensino de qualidade tanto na Graduação quanto na Pós-Graduação. Adicionalmente, conta com um docente doutor aposentado na categoria de Colaborador Voluntário, em conformidade com a Resolução 095/2006, de 18 de julho de 2006, que institui o Programa de Professor Colaborador Voluntário.

Em relação à força de trabalho, o quantitativo de servidores, pessoal terceirizado e bolsista, é considerado insuficiente para a demanda de atendimento da estrutura e funcionamento da Graduação, Pós-Graduação e Chefia de Departamento. São 05 (cinco) servidores efetivos, dos quais 03 (três) são lotados nas Secretarias sendo uma pessoa com necessidade especial e cumpre horário reduzido, 01 (um) Auxiliar de Serviços Gerais (ASG) e 01 (uma) servidora Irianne Maria Alves Martins de Vasconcelos, cedida a órgão

público. Nos anos de 2013, 2015 e 2018, tivemos a aposentadoria da servidora Auxiliar Administrativo Maria das Graças Dantas dos Santos, as exonerações da Prof^a Fabiane Rocha Botareli (20h), da servidora Assistente em Administração Luciana Helena Silva Rocha e João Daniel - Assistente em Administração, respectivamente, sem reposição até o presente momento.

Para compor o dimensionamento das secretarias, conta-se com 09 (nove) bolsistas de apoio técnico, atendendo ao número insuficiente e reduzido de assistentes administrativos nos últimos anos.

Atualmente conta-se com 06 (seis) funcionários terceirizados, sendo 01 (uma) copeira, 01 (um) jardineiro que divide sua carga horária com o Departamento de Nutrição, 01 (um) motorista, 03 (três) funcionárias no serviço de limpeza, sendo 01 (uma) delas compartilhando com a sala de yoga do Departamento de Fisioterapia.

Considerando que o Departamento, sediado no Campus Universitário, tem uma área total de 2.764,25m², sendo desta, 1.200m² de área construída, abriga serviços de lanchonete e reprografia oferecidas à comunidade acadêmica por meio de contrato por licitação pública, além de 02 (dois) anfiteatros e 01 auditório para 110 pessoas, tornando esse número de pessoal terceirizado insuficiente para manutenção da higienização do ambiente tendo em vista a circulação de docentes, alunos de graduação e de pós-graduação, servidores, funcionários e público externo.

Ressalte-se ainda, que esses espaços têm sido requisitados e disponibilizados para os demais setores da UFRN e parceiros institucionais como Secretarias Municipal e Estadual e outros órgãos.

Um prédio com esta proporção, fluxo de pessoas, funcionamento nos três turnos durante toda a semana, incluindo os finais de semana, exige uma grande demanda de serviços para o bom andamento das atividades desenvolvidas como: manutenção elétrica, hidráulica e informática, disponibilidade de equipamentos de multimídia, projetores e retroprojetores, climatização de ambientes, caixas de som, microfones, dentre outros, e ressalta uma grande fragilidade: a falta de segurança.

O Laboratório de Habilidades, importante instrumento de aprendizado e aperfeiçoamento das habilidades práticas dos acadêmicos, é deficitário em força de trabalho, carecendo de um Enfermeiro Técnico-Administrativo e um Técnico de Enfermagem, assim como, ampliação de espaço, câmera de vigilância, armários suspensos e contrato de manutenção de equipamentos.

Para essa ampliação do espaço, pensou-se na criação de uma Clínica Escola de Enfermagem do DENF para Consultas de Enfermagem. Nessa gestão de 2017-2019, criou-se uma comissão formada para elaborar a proposta e com ciência do CCS e da Reitoria, solicitar à Superintendência de Infraestrutura da UFRN (SIN) um projeto de prédio, e concorrer aos editais de chamada interna do CT-INFRA.

Assim, também diagnosticamos que há carência de um Administrador do cotidiano de um espaço público.

No próximo triênio o DENF estará comprometido em trabalhar em consonância com Plano de Gestão de Logística Sustentável da UFRN (PLS - UFRN) de acordo com a Resolução nº 040/2017 – CONSAD, de 21 de setembro de 2017, que estabelece normas sobre a organização, elaboração e acompanhamento do PLS. Essa preocupação vem sendo crescente do DENF nos últimos anos, visando se alinhar ao atual Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2010-2019, p.6:

“A missão da Universidade Federal do Rio Grande do Norte, como instituição pública é educar, produzir e disseminar o saber universal, preservar e difundir as artes e a cultura, e contribuir para o desenvolvimento humano, comprometendo-se com a justiça social, a responsabilidade socioambiental, a democracia e a cidadania”.

É apresentado no Quadro 1 um informativo dos docentes e dos servidores técnico-administrativos lotados no Departamento de Enfermagem.

QUADRO 1 - Situação docente e dos técnicos administrativos, Natal/RN, 2018.

SITUAÇÃO DOCENTE	Nº	PROFESSORES / TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS
Docentes do Quadro Permanente	43	-
Docente Colaborador Voluntario	01	-
Titulação do corpo docente do quadro permanente	40 03 01	Doutores Mestres Especialista
Regime de Trabalho do Docente Efetivo	37 06	DE 20 horas
Docentes do Quadro Substituto/Temporário	04	-
Docentes Substitutos/Carga Horária	04	20 horas
Titulação do Docente Substituto/Temporário	01 03	Doutor Mestres

Docentes realizando Doutorado com afastamento	01	-	
Docentes em cargos administrativos.	07	-	
Docentes que já cumprem as condições legais para aposentadoria / Previsão de perdas docentes para o triênio - Período	14	RELAÇÃO PROFESSORES	Previsão
		1. Cícera Maria Braz da Silva	2021.2
		2. Clélia Albino Simpson	2019.1
		3. Francisca Nazaré Liberalino	
		4. Francisco Arnaldo Nunes de Miranda	2021.2
		5. Hylarina Maria Montenegro Diniz Silva	
		6. Jucimar Franca Vilar Lima	2020.1
		7. Maria Francinete de Oliveira	2020.1
		8. Maria Helena Soares da Nóbrega Mazzo	2019.1
		9. Nilba Lima de Souza	
		10. Rejane Maria Paiva de Menezes	
		11. Rosana Lucia Alves de Villar	2020.1
		12. Sheila Saint Clair da Silva Teodósio	2020.1
		13. Soraya Maria de Medeiros	
		14. Valdecy Ferreira de Oliveira Pinheiro	2021.2
Servidor que já cumpre condições legais para aposentadoria		Rafael Porto dos Santos	2021.2
Funcionários em exercício e função – CH 40 horas	05	1. Rafael Porto dos Santos/ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO - Secretário da Chefia do DENF. 2. Olganielle Gregório dos Santos Lima/ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO- Secretária da Coordenação da Pós-Graduação. 3. Marcone Rocha Marinho / ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO- Secretário da Coordenação do Curso. 4. Sebastião Salustino Sobrinho / SERVENTE DE LIMPEZA - Serviços Gerais e Recepção. 5. Irianne Maria Alves Martins de Vasconcelos/ ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO - Cedida ao Tribunal de Justiça Federal.	
Bolsistas de Apoio Técnico	09	1. Laboratório de Informática (2). 2. Coordenação da Pós-Graduação (3). 3. Suporte de informática (1). 4. Coordenação do Curso (1). 5. Secretaria do Departamento (2).	

Considerando a apresentação do Quadro 1, constata-se que:

1. O quadro docente ainda conta com professores na condição de mestres e especialista, o que demonstra, ainda, necessidade de capacitação. Atualmente apenas uma docente encontra-se afastada para o doutorado. O Departamento precisa intensificar condições que favoreçam o incentivo ao docente na sua intenção de qualificação;

2. Chama atenção o número excessivo de professores (14) que cumprem condições legais para aposentadoria. Isso tem gerado grande preocupação devido ao déficit gerado pelas futuras perdas em áreas específicas e prioritárias do Departamento. Ressalta-se que os docentes da Pós-Graduação acumulam também, atividades de sala de aula, com atividade prática e estágio no curso de Graduação. Ainda, mantêm projetos de extensão e de pesquisa. Adicionalmente, alguns orientam pós-graduandos de outros Programas de Pós-Graduação, nacionais e internacionais, na qualidade de mentores/orientadores em nível de intercâmbio;
3. O número de professores substitutos, ainda que insuficiente, busca atender as especificidades das áreas de conhecimento teórico-prático da Enfermagem, de docentes que se aposentaram nos últimos anos e pelos afastamentos de docentes para qualificação e/ou licenças, e vacância. As áreas contempladas pelos professores substitutos demandam um maior número destes pelas exigências da relação professor/aluno dos campos de prática, conforme o Projeto Pedagógico do Curso de Enfermagem e normas vigentes das instituições onde se desenvolvem as práticas/estágios dos nossos alunos, limitando o nº de alunos por campo conforme a complexidade, a exemplo da SESAP- Secretaria de Estado de Saúde, SMS/Natal – Secretaria Municipal de Saúde do Natal e Hospitais Universitários MEJC e HUOL/ EBSERH.
4. O Departamento integra ao seu elenco de oferta de componentes curriculares, disciplinas para outros cursos, como: a disciplina Epidemiologia e Saúde Ambiental (06 créditos) e Primeiros Socorros (02 créditos) para o Curso de Biomedicina; Biossegurança (06 créditos) para o Curso de Fonoaudiologia;
5. Colaboração de doze docentes do DENF em componentes curriculares de outros Departamentos: na Graduação - SACI (04 créditos), SACI II/POTI (04 créditos) e Tópicos em Segurança do Paciente, no Departamento de Saúde Coletiva, Anatomia para Enfermagem (06 créditos) no Centro de Biociências – Departamento de Morfologia; na Pós-Graduação (no Programa de Pós Graduação do Centro de Ciências da Saúde e no Programa de Pós Graduação QualiSaúde. No programa de Ciências da Saúde e Saúde da Família do Nordeste; no PAP (Programa de Aperfeiçoamento Pedagógico), nos cursos de Especialização na modalidade EAD no Núcleo de Estudos em Saúde Coletiva e, no Projeto aplicado à formação no SUS para o MAIS MÉDICO e Mais Especialidades.

6. Docentes do Departamento, também, ministram conteúdos nas Residências Multiprofissionais em Saúde Hospitais Universitários Onofre Lopes (HUOL), Ana Bezerra (HUAB) e a Maternidade Escola Januário Cicco (MEJC)/EBSERH.
7. Reforça-se que, o número de funcionários não atende satisfatoriamente às necessidades do DENF, particularmente, no que tange às demandas técnico-administrativas, posto que conta com três secretarias (Chefia, Coordenação de Graduação e de Pós-Graduação), sendo necessário suprir essa necessidade com bolsistas de apoio técnico que não têm o devido preparo para o cargo, como já mencionado.

Ao tratar da qualificação docente, destacam-se alguns desafios para o triênio 2019-2021, a saber:

1. Planejar a qualificação docente para formar quadro total de doutores;

Identificado nos relatos dos alunos, SIGAA:

“Docente MUITO despreparada para ministrar aulas. Não passa o conteúdo com clareza e deixa os alunos confusos durante toda disciplina. Lamentável perder a oportunidade de estudar uma disciplina tão importante por conta da docente”.

“Deixa claro a falta manejo que ela possui com os alunos e estágio, não sabe adaptar a teoria na prática e nem muito menos adequar o planejamento a realidade.”

2. Qualificação docente em línguas estrangeiras, para viabilizar a internacionalização do Departamento de Enfermagem no âmbito da Graduação e Pós-Graduação;

Segundo a última avaliação da CAPES o programa não conseguiu passar ao conceito 5.

3. Aperfeiçoamento das técnicas de ensino, onde se faz necessário que o professor se aproprie das mais diversas estratégias, metodologias ativas, tecnologias, simulação clínica e do ambiente virtual para proporcionar aprendizagem.

Realizado conforme diagnóstico aferido no SIGAA:

“Leitura em grupo não é a única metodologia existente, e por esta disciplina abordar tantas vezes formas de aprendizagem esperava-se que o conteúdo não fosse abordado de maneira tão pouco estimulante. A professora também não ministra a aula bem, a sua arrogância e falta de organização atrapalham muito. Ser antiga no departamento não dá o direito de ser rude com os alunos. Dessa forma a disciplina agrega pouquíssimo ao longo do semestre. Não adianta associar tudo à falta de interesse do aluno quando a própria professora deixa claro não estar interessada em ministrar o conteúdo”.

“Péssima metodologia, não possui paciência nem sensibilidade para dar aula, muito ríspida no trato com os alunos, falta de bom senso, excesso de rigor na aplicação de regras, não acompanha o aluno, passa essa tarefa para a mestranda”.

“Apresenta aulas sem nenhuma didática, apenas expositiva; não possui capacidade de síntese e nem é objetiva; apresenta dificuldades em compreender e esclarecer os questionamentos levantados pela turma, em decorrência da sua falta de propriedade no assunto ministrado em sala de aula”.

“Aula péssima, praticamente só lê o slide. A docente não utiliza uma boa didática para nosso aprendizado”.

“A docente em questão não tem didática, e mais do que isso, me parece que ela não tem o mínimo de planejamento com relação às aulas. Toda aula ela fazia questão de apresentar o programa da disciplina, tomando grande parte do horário da aula, e quando faltavam apenas 30 min para terminar as aulas ela vinha nos apresentar alguma coisa. Sem falar do relacionamento aluno X professor, a docente em questão não ouvia o que a turma tinha para falar e não considerava os aspectos individuais dos alunos. Ela também não era clara com relação às dúvidas que eram tiradas na sala”.

4. O preparo docente para conduzir o discente com necessidades especiais, bem como, com transtornos psicossociais, que necessitam de uma abordagem e acompanhamento adequados. Segundo relato de alunos na avaliação docente, retirado do SIGAA:

“Passa a impressão de que não gosta de dar aula e trata o aluno como se o aluno de enfermagem fosse inferior, não deveria dar aula para alunos com TDAH”.

Quanto às futuras vacâncias, existe grande preocupação, posto que 14 professores e um Assistente em Administração reúnem as condições de aposentadoria que variam entre 1 a 22 anos que já poderia ter gozado do seu direito. As previsões de aposentadoria com retrospectivo histórico de afastamentos comprovam a necessidade para além dos números.

1. CICERA MARIA BRAZ DA SILVA 2012-12-20 (6 anos)
2. CLELIA ALBINO SIMPSON 2014-04-13 (4 anos)
3. FRANCISCA NAZARE LIBERALINO 2004-05-02 **(14 anos)**
4. FRANCISCO ARNOLDO NUNES DE MIRANDA 2014-04-18 (6 meses)
5. HYLARINA MARIA MONTENEGRO DINIZ SILVA 22/09/2017 (1 ano)
6. JUCIMAR FRANCA VILAR LIMA 2014-04-18 (4 anos)
7. **MARIA FRANCINETE DE OLIVEIRA 1996-10-06 (22 anos)**
8. MARIA HELENA SOARES DA NOBREGA MAZZO 2018-04 (6 meses)
9. NILBA LIMA DE SOUZA 2018-02-26 (10 meses)
10. REJANE MARIA PAIVA DE MENEZES 2005-06-02 **(13 anos)**
11. ROSANA LUCIA ALVES DE VILLAR 2005-02-15 **(13 anos)**
12. **SHEILA SAINT CLAIR DA SILVA TEODOSIO 2001-03-27 (17 anos)**
13. SORAYA MARIA DE MEDEIROS 2015-12-20 (3 anos)
14. VALDECY FERREIRA DE OLIVEIRA PINHEIRO 2018-03-17 (9 meses)
15. RAFAEL PORTO DOS SANTOS 2015-11-12 (3 anos)

Associado a isto, destaca-se a preocupação com a manutenção da saúde e qualidade de vida no ambiente de trabalho. Isso porque existe registro de 951 dias cumulativos de afastamentos de docentes em 29 meses. Isso aponta a necessidade de estratégias de reestruturação do ambiente de trabalho.

QUADRO 2 - Histórico de afastamentos de junho de 2016 até outubro de 2018, Natal/RN, 2018.

DOCENTE EM LICENÇA TRATAMENTO DA PRÓPRIA SAÚDE	DIAS	INÍCIO	TERMINO
ROSIMEIRE FONTES DE QUEIROZ	90	Jul 30, 2018	Oct 27, 2018
CICERA MARIA BRAZ DA SILVA	3	May17, 2018	May 19, 2018
JANMILLI DA COSTA DANTAS	60	Apr 25, 2018	Jun 23, 2018
KATIA REGINA BARROS RIBEIRO	60	Apr 13, 2018	Jun 11, 2018
CLELIA ALBINO SIMPSON (desde 2016)	8	Apr 12, 2018	Apr 19, 2018
· licença tratamento da própria saúde	90	Jul 10, 2018	Oct 7, 2018
· licença tratamento da própria saúde	8	Apr 12, 2018	Apr 19, 2018
· licença tratamento da própria saúde	90	Nov13, 2017	Feb 10, 2018
· licença tratamento da própria saúde	90	Aug15, 2017	Nov 12, 2017
· licença tratamento da própria saúde	60	Jun 16, 2017	Aug 14, 2017
· licença tratamento da própria saúde	60	Apr 17, 2017	Jun 15, 2017
· licença tratamento da própria saúde	60	Oct 12, 2016	Dec 10, 2016
· licença tratamento da própria saúde	60	Aug13, 2016	Oct 11, 2016
VALDECY FERREIRA DE OLIVEIRA PINHEIRO	30	Apr 10, 2018	May 9, 2018
KESSYA DANTAS DINIZ	4	Apr 3, 2018	Apr 6, 2018
VALDECY FERREIRA DE OLIVEIRA PINHEIRO	11	Mar 27, 2018	Apr 6, 2018
ANA ELZA OLIVEIRA DE MENDONÇA	15	Mar 23, 2018	Apr 6, 2018
FABIA BARBOSA DE ANDRADE	30	Mar 13, 2018	Apr 11, 2018
VALDECY FERREIRA DE OLIVEIRA PINHEIRO	15	Feb 2, 2018	Feb 16, 2018
SORAYA MARIA DE MEDEIROS	47	Feb 1, 2018	Mar 19, 2018
FABIA BARBOSA DE ANDRADE	70	Jan 2, 2018	Mar 12, 2018

NILBA LIMA DE SOUZA	15	May15, 2018	May 29, 2018
	15	Nov22, 2018	Dez 6, 2018

Fonte: Sigaa UFRN 2018.

Em síntese, o diagnóstico aponta sete aspectos que requerem atenção especial nesse Triênio: 1. planejar a qualificação docente; 2. redimensionar a força de trabalho junto à CPPTAE justificando a necessidade de Assistente em Administração para a secretaria da Chefia, Enfermeiro Técnico-Administrativo e um Técnico de Enfermagem para o laboratório e um Administrador para apoio local; 3. muitas aposentadorias futuras de docentes e de Assistente em Administração; 4. a relação de professor x aluno nas atividades práticas, requer grande quantitativo por módulos; 5. falta Enfermeiro e Técnico de Enfermagem no Laboratório de Habilidades e readequação do funcionamento para viabilizar projetos de ensino e de monitoria que impactam diretamente na melhoria da qualidade de ensino; 6. Segurança e qualidade no ambiente de trabalho, e 7. Criação da Clínica de Enfermagem.

2. OBJETIVOS/METAS PARA O TRIÊNIO

OBJETIVOS	META
1 Criar Comissão Consultiva Permanente de Gestão do Plano Trienal	Avaliação da efetividade e qualidade da gestão
2 Garantir seguimento do Projeto Pedagógico do Curso (PPC), de acordo com a legislação vigente	Cumprir e fazer cumprir normas regimentais da Universidade
3 Articular o ensino de Graduação e Pós-Graduação com vistas ao fortalecimento da pesquisa e extensão, e obtenção de financiamento das agências de fomento nacional e internacional	Elevar o conceito do Programa junto a CAPES
4 Realizar dimensionamento do quadro de servidores técnico e técnico-administrativo na Graduação, Pós-Graduação e operacionalização do Departamento para atender as demandas do ensino, pesquisa, extensão e gestão	Garantir qualidade no serviço público, garantia do acesso universal à saúde (OMS) e ao Desenvolvimento Sustentável (ONU) no contexto da associação das metas institucionais da UFRN
5 Buscar melhorias das condições de trabalho que venham a contribuir para a promoção de um ambiente pautado nas boas relações interpessoais	Reduzir absenteísmo e promover qualidade de vida no trabalho
6 Estimular a participação e o envolvimento dos docentes nos diversos Fóruns para o fortalecimento da Graduação e da Pós-Graduação	Estimular à participação dos docentes nas oficinas pedagógicas promovidas pela PROGRAD, PROGESP, DENF, CGENF e PGENF
7 Contribuir para a melhoria dos indicadores de qualidade do Programa de Pós-Graduação em Enfermagem	Melhorar indicadores e fortalecer os projetos e convênios de intercâmbio nacional e internacionais
8 Viabilizar proposta de ampliação do espaço físico do DENF	Realizar dimensionamento do quadro de servidores técnico e técnico administrativo, com vistas a atender a demanda oriunda do ensino, pesquisa, extensão e gestão exigidas na Graduação, Pós-Graduação e operacionalização do Departamento
9 Elevar o nível de qualidade do ensino quanto à qualificação docente	Melhoria da qualidade de serviços ofertados a comunidade
10 Estimular participação estudantil nas ações pedagógicas promovidas pela universidade	Estimular a participação dos docentes, discentes e enfermeiros nas atividades de iniciação científica, de modo a integrar ensino, pesquisa e extensão
11 Estimular participação estudantil em órgãos colegiados e de representação profissional	Promover melhoria na inclusão dos alunos no processo decisório

3. LINHAS PRIORITÁRIAS DE AÇÃO

3.1. Ensino de Graduação

O Curso de Graduação em Enfermagem O Curso de Graduação em Enfermagem - Campus Natal fundamenta-se nos princípios dispostos no Projeto Pedagógico do Curso (PPC) instituído no ano de 2009, atendendo às Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN) publicadas no ano de 2001. É organizado e conduzido de acordo com seu Projeto Pedagógico do Curso (PPC), com ênfase na formação por competências, tem como compromisso o ensino em consonância com as políticas de saúde do SUS na formação de profissionais, com perfil adequado às necessidades reais de saúde da população e de conformidade com a realidade epidemiológica da região.

Atualmente, encontra-se em funcionamento, concomitantemente, o currículo 4, com algumas reformulações na estrutura curricular ocorridas ao longo da sua implementação, e o currículo 5, seguindo o Regulamento dos Cursos de Graduação da UFRN (Res. CONSEPE-UFRN nº171/2013), especialmente, no que se refere à distribuição de carga horária optativa (10%) e atividades acadêmicas complementares (5%). O Curso implantou o novo Projeto Pedagógico do Curso (PPC) em 2018, e passou a integralizar 10 semestres letivos.

Vale salientar a importância do comprometimento do Departamento de Enfermagem com a garantia da oferta de componentes obrigatórios, bem como de uma carga horária mínima de componentes optativos à formação discente mesmo nos períodos em que houver previsão de liberação docente para qualificação em nível de pós-graduação (doutorado) e/ou estágio em docência superior (pós-doutoramento), sobretudo considerando-se a observação da oferta conjunta de componentes das duas estruturas curriculares em paralelo até o esgotamento das turmas da estrutura 4.

Neste processo de implementação da nova estrutura curricular do curso, o NDE tem como meta a realização de formações pedagógicas permanentes para a viabilização da nova proposta pedagógica e corrigir as distorções apresentadas na avaliação institucional de 2018. Conta com duas entradas anuais via ENEM, com 55 vagas ofertadas por semestre letivo. Atualmente constam 386 alunos ativos, distribuídos entre os nove períodos letivos.

Além disso, destaca-se o desafio da formação complementar para todos os docentes na perspectiva do acolhimento, acompanhamento e formação do aluno com

Necessidades Especiais (Físicas e/ou Educacionais), o que já é uma realidade na Universidade.

Também na perspectiva de melhoria do ensino da graduação, encontra-se em fase de implementação o primeiro Plano de Ação Trienal do Curso de Graduação em Enfermagem - Natal (PATCG/Enfermagem), ciclo 2018.2/2021.1, com a proposição de estratégias e ações que viabilizem o processo de aprimoramento do curso, melhores práticas educacionais para o aluno, qualificando mais a sua formação que se materialize na manutenção do conceito 5 – ENADE.

Com a implementação do novo PPC, a estrutura curricular exigirá um maior dispêndio de professores nas atividades inerentes ao curso de graduação. Uma vez que teremos uma ampliação da oferta de componentes curriculares optativos, favorecendo uma maior autonomia do estudante para composição da sua formação, e também, a reconfiguração dos componentes já existentes.

Em 2017.2, o Departamento empreendeu, por recomendação da Comissão Permanente de Desenvolvimento Institucional uma nova tipificação de componentes curriculares definida, no Regulamento dos Cursos, para melhor organizar as unidades curriculares que integram a carga horária teórica e prática, impactando na reorganização da carga horária docente para atender esses componentes curriculares em módulos.

Por outro lado, o ensino na área da saúde é pautado em atividades de caráter teórico-prático que exige a presença e o acompanhamento direto e constante do docente com o seu grupo de estudantes. Em alguns cenários práticos, esse número de estudantes é limitado a seis discentes para cada docente, e outros onde esse limite é de três estudantes para cada docente, como é o caso, das Unidades de Terapia Intensiva, Unidades de Pronto Atendimento, Prontos-Socorros, Centros de Atenção Psicossocial (CAPS), Hospital Psiquiátrico, Centro de Convivência, entre outros e em centros cirúrgicos o limite é de 2 alunos em cada ambiente por professor. Essa limitação é estabelecida considerando a qualidade do processo ensino-aprendizado e também a segurança do paciente, que tem sido regulado pelo Fórum de Escolas e pela legislação do Conselho Federal de Enfermagem (COFEN) e segue regimentos municipal e estadual.

Esse ponto em particular representa uma peculiaridade dos cursos de formação na área da saúde e são importantes no que se refere às especificidades a serem atendidas para que esta formação aconteça com qualidade e isso, sem dúvida, repercute diretamente na proporção professor/aluno. Para o atendimento à legislação que estabelece número máximo de alunos por professor em diversos campos de atuação prática dos componentes

curriculares do curso, um planejamento detalhado é realizado de forma a garantir condições para a formação de excelência pretendida no processo formativo.

Do ponto de vista administrativo, isso significa que o número de docentes por componente curricular difere de outros cursos de graduação da UFRN, pois as subdivisões necessárias para o acompanhamento direto das turmas de discentes em atividades práticas nos diversos cenários estão relacionadas com áreas extremamente específicas de atuação e que envolvem o cuidado e assistência direta a pacientes/clientes em situações de atenção básica, média e alta complexidade, que devido a especificidade do cuidado à saúde desses pacientes requer um número menor de estudantes por campo/professor.

Outro ponto relevante a ser considerado, além das atividades teórico/práticas realizadas nos componentes curriculares que demandam cargas horárias extensivas, estes docentes também estão envolvidos em outras atividades do curso de Graduação, como orientação de iniciação científica, trabalhos de conclusão de curso, orientação acadêmica, projetos e ações de extensão, monitoria, e ainda, atividades na pós-graduação, como o ensino, as orientações de dissertações e teses.

Também, pareceristas *ad hoc* de periódicos indexados em bases nacionais e internacionais conforme Qualis-CAPES/Plataforma Sucupira, Bolsa de Produtividade/CNPq, coordenações de pesquisas e a própria produção intelectual que alimenta as linhas de pesquisa do Departamento de Enfermagem, também necessárias para progressão docente, bem como as atividades administrativas. Essas demandas resultam em sobrecarga de trabalho para o docente, de forma a comprometer sua qualidade de vida e produção intelectual e repercute negativamente na qualidade e quantidade da produção científica da pós-graduação.

Igualmente, além das demandas internas, docentes participam de eventos científicos, tecnológicos e de inovação, visitas técnicas em âmbito nacional e internacional; assessorias a órgãos da administração pública, como participação em bancas de concursos públicos para provimento de cargos e carreiras, processos seletivos de pós-graduação, respeitando-se a transparência e garantia da ausência de conflitos de interesses. E, ainda membros integrantes do BASIS/INEP/MEC como avaliador institucional e de curso, dentre outros, como *ad hoc*. Internamente, os eventos da UFRN, mediante análise dos editais de monitoria, ações integradas, pesquisa e atividades extensivas como membros *ad hoc*.

O trabalho de orientação acadêmica, realizado pelos docentes do Departamento de Enfermagem, tem contribuído de forma significativa para que a retenção do estudante no curso de Graduação seja reduzida, de modo a favorecer a conclusão da graduação nos

semestres letivos previstos e, conseqüentemente ter a sua absorção imediata ao mercado de trabalho, como tem acontecido nos últimos anos.

Sendo assim, o planejamento para o triênio 2019-2021, no que se refere ao número de docentes, deve considerar as possíveis aposentadorias de docentes efetivos para o período, com atenção especial as áreas de especialidades técnicas próprias da Enfermagem, parte delas com exclusividade de um docente especialista. Também devem ser considerados os afastamentos para titulação, licenças maternidade e tratamento de saúde, dentre outras demandas.

A ampliação da demanda no ensino pesquisa e extensão, ocorrida nos últimos anos, favoreceu a contratação de docentes substitutos, que embora contratados por meio de seleção pública simplificada, muitas vezes não possuem as habilidades e experiências necessárias, para atuação no ensino de graduação.

Uma outra questão é a mudança curricular do Curso que requer seguir as novas Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Enfermagem. Assim, o Curso passa a ter 10 semestres, com a conclusão do Curso em 5 anos, maior número de oferta de disciplinas optativas, e reestruturação de carga horária de atividade prática.

Isso demandará contratação de professores para áreas prioritárias e desassistidas do Curso com perdas sucessivas sem reposição do quadro docente, abaixo discriminação melhor das perdas.

QUADRO 3 - Histórico de perdas sem reposição, Natal/RN, 2018.

N	DOCENTE	TIPO DE PERDA	MÊS/ANO
1	AURELICE PIRES DA GAMA	Aposentadoria Compulsória	Março/2015
2	RODRIGO ASSIS NEVES DANTAS	Exoneração	Março/2015
3	ROSINEIDE SANTANA DE BRITO	Aposentadoria	Maio/2016
4	SUSANA MARIA MIRANDA DANTAS	Aposentadoria	Junho/2017
5	VILMA MARIA DE LIMA	Aposentadoria	Julho/2017

Nos quadros 4 e 5 são apresentadas a estrutura curricular 04 e a nova proposta curricular advinda do Projeto Pedagógico do Curso que se iniciou em 2018.2.

QUADRO 4 - Estrutura curricular 04, em vigor desde 2009.1, por nível, componente curricular, carga horária e tipo do componente, Natal/RN, 2018.

CH TOTAL = 4220 horas

Teóricas: 1974 horas

Atividades: 164 horas

Complementares: 0 hora

Práticas: 1370 horas

Optativas: 120 horas

Obrigatórias 3344 horas

1º Nível

Componente curricular	CH	Tipo
BIOLOGIA E ECOLOGIA	60h	Presencial
PROCESSOS BIOQUÍMICOS VITAIS	90h	Presencial
SOCIOLOGIA DA SAÚDE	60h	Presencial
SAÚDE E CIDADANIA	60h	Presencial
ANATOMIA PARA ENFERMAGEM	90h	Presencial
HISTOLOGIA PARA ENFERMAGEM	60h	Presencial

Carga Horária Total: **420h**

Componente curricular	CH	Tipo
ANTROPOLOGIA DO CORPO E DA SAÚDE	60h	Presencial
GENÉTICA HUMANA	60h	Presencial
FISIOLOGIA BÁSICA	90h	Presencial
ATIVIDADE INTERATIVA INTERDISCIPLINAR II: SAÚDE E CIDADANIA (SACI II)	60h	Presencial
METODOLOGIA DA PESQUISA I	45h	Presencial
HISTÓRIA E PROCESSO DE TRABALHO EM ENFERMAGEM	45h	Presencial
EMBRIOLOGIA HUMANA PARA O CURSO DE ENFERMAGEM	45h	Presencial

Carga Horária Total: **405h****3º Nível**

Componente curricular	CH	Tipo
IMUNOLOGIA	45h	Presencial
MICROBIOLOGIA PARA ENFERMAGEM	75h	Presencial
PARASITOLOGIA PARA ENFERMAGEM	60h	Presencial
ATIVIDADE INTERATIVA INTERDISCIPLINAR III: EPIDEMIOLOGIA E SAÚDE AMBIENTAL	90h	Presencial
PROCESSOS E INTERAÇÕES NUTRICIONAIS	30h	Presencial
PATOLOGIA GERAL III	45h	Presencial
PSICOLOGIA E PROCESSOS PSICOSSOMÁTICOS	60h	Presencial

Carga Horária Total: **405h****4º Nível**

Componente curricular	CH	Tipo
FARMACOLOGIA I GERAL E FARMACOCINÉTICA	30h	Presencial
ÉTICA E BIOÉTICA	45h	Presencial
METODOLOGIA DA PESQUISA II	45h	Presencial
SEMILOGIA E SEMIOTÉCNICA DA ENFERMAGEM	300h	Presencial

Carga Horária Total: **420h****5º Nível**

Componente curricular	CH	Tipo
FARMACOLOGIA III: PROTOCOLOS FARMACOLÓGICOS NA CLÍNICA GERAL E OBSTÉTRICA	30h	Presencial
METODOLOGIAS E MODELOS ASSISTENCIAIS	45h	Presencial
ATENÇÃO INTEGRAL À SAÚDE I	345h	Presencial

Carga Horária Total: **420h**

6º Nível

Componente curricular	CH	Tipo
FARMACOLOGIA II: PROTOCOLOS FARMACOLÓGICOS NA ATENÇÃO BÁSICA À SAÚDE	30h	Presencial
ATENÇÃO INTEGRAL À SAÚDE II	405h	Presencial
PRÁTICAS EDUCATIVAS EM ENFERMAGEM	60h	Presencial

Carga Horária Total: **495h****7º Nível**

Componente curricular	CH	Tipo
FARMACOLOGIA IV: PROTOCOLOS FARMACOLÓGICOS NA CLÍNICA AVANÇADA	30h	Presencial
ATENÇÃO INTEGRAL À SAÚDE III	420h	Presencial

Carga Horária Total: **450h****8º Nível**

Componente curricular	CH	Tipo
ATIVIDADE DE ORIENTAÇÃO DE PESQUISA IV	30h	Presencial
ESTÁGIO SUPERVISIONADO I: O PROCESSO DE TRABALHO DO ENFERMEIRO NA ATENÇÃO BÁSICA DE SAÚDE	360h	Presencial
GERÊNCIA EM REDE BÁSICA DE SAÚDE	60h	Presencial
EXERCÍCIO PROFISSIONAL DA ENFERMAGEM	45h	Presencial

Carga Horária Total: **495h****9º Nível**

Componente curricular	CH	Tipo
ESTÁGIO SUPERVISIONADO II: O PROCESSO DE TRABALHO DO ENFERMEIRO NA REDE HOSPITALAR	420h	Presencial
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO	30h	Presencial
A GERÊNCIA DO PROCESSO DE TRABALHO DA ENFERMAGEM EM REDE HOSPITALAR	60h	Presencial
ATIVIDADES DE FORMAÇÃO ACADÊMICA	80h	Presencial

Carga Horária Total: **590h**

Componentes obrigatórios = 840 horas totais

Componente curricular	CH	Tipo	Natureza
ENADE - INGRESSANTE	0h	Presencial	OPTATIVO
ENADE - CONCLUINTE	0h	Presencial	OPTATIVO
PROCESSOS BIOFÍSICOS VITAIS	60h	Presencial	OPTATIVO
TOXICOLOGIA PARA ENFERMAGEM	60h	Presencial	OPTATIVO
ATIVIDADE FÍSICA, SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA	60h	Presencial	OPTATIVO
TÓPICOS EM SEGURANÇA DO PACIENTE	30h	Presencial	OPTATIVO
ENFERMAGEM NA AVALIAÇÃO E MANEJO DA DOR	45h	Presencial	OPTATIVO
BIOESTATÍSTICA APLICADA	45h	Presencial	OPTATIVO
INTRODUÇÃO À ENFERMAGEM EM GERONTOLOGIA	60h	Presencial	OPTATIVO

NOÇÕES DE PRIMEIROS SOCORROS	60h	Presencial	OPTATIVO
INFORMATICA, SAUDE E CIDADANIA	60h	Presencial	OPTATIVO
CONCEPÇÕES SOBRE UNIVERSIDADE E ENFERMAGEM	45h	Presencial	OPTATIVO
POLÍTICAS E MODELOS DE ATENÇÃO À SAÚDE	30h	Presencial	OPTATIVO
ATIVIDADE DE FORMAÇÃO INTEGRAL E MULTIPROFISSIONAL EM URGÊNCIA E EMERGÊNCIA	60h	Presencial	OPTATIVO
ATIVIDADE INTERATIVA INTERDISCIPLINAR IV: TEMAS ATUAIS DA ENFERMAGEM	30h	Presencial	OPTATIVO
TERAPÊUTICAS COMPLEMENTARES EM SAÚDE	30h	Presencial	OPTATIVO
ATIVIDADE INTERATIVA E INTERDISCIPLINAR V: PROJETOS ESPECIAIS DA ENFERMAGEM	30h	Presencial	OPTATIVO
APLICATIVOS E SOFTWARES EM SAÚDE/ENFERMAGEM	45h	Presencial	OPTATIVO
LÍNGUA BRASILEIRA DE SINAIS - LIBRAS	60h	Presencial	OPTATIVO
ANATOMIA PALPATÓRIA	30h	Presencial	OPTATIVO

QUADRO 5 - Estrutura curricular 05, em vigor a partir de 2018.2, por nível, componente curricular, carga horária e tipo do componente, Natal/RN, 2018.

CH TOTAL = 4200 horas

Teóricas: 1746 horas

Atividades: 24 horas

Complementares: 210 horas

Práticas: 978 horas

Optativas: 420 horas

Obrigatórias 3570 horas

1º Nível

Componente curricular	CH	Tipo
GENÉTICA HUMANA	45h	Presencial
BIOLOGIA E ECOLOGIA	45h	Presencial
SAUDE E CIDADANIA	60h	Presencial
ANATOMIA PARA ENFERMAGEM	90h	Presencial
HISTOLOGIA PARA ENFERMAGEM	60h	Presencial
EMBRIOLOGIA HUMANA PARA O CURSO DE ENFERMAGEM	45h	Presencial

Carga Horária Total: **345h**

2º Nível

Componente curricular	CH	Tipo
PROCESSOS BIOQUÍMICOS VITAIS	90h	Presencial
FISIOLOGIA BÁSICA	90h	Presencial
ATIVIDADE INTERATIVA INTERDISCIPLINAR II: SAÚDE E CIDADANIA (SACI II)	60h	Presencial
INTRODUÇÃO AO ESTUDO CIENTÍFICO	45h	Presencial
HISTÓRIA E PROCESSO DE TRABALHO EM ENFERMAGEM	45h	Presencial
PSICOLOGIA E PROCESSOS PSICOSSOMÁTICOS	60h	Presencial

Carga Horária Total: **390h**

3º Nível

Componente curricular	CH	Tipo
FARMACOLOGIA I PARA ENFERMAGEM	45h	Presencial
IMUNOLOGIA BÁSICA	45h	Presencial
PARASITOLOGIA PARA ENFERMAGEM	60h	Presencial
MICROBIOLOGIA PARA ENFERMAGEM	60h	Presencial
ÉTICA E BIOÉTICA	45h	Presencial
PATOLOGIA GERAL PARA ENFERMAGEM	45h	Presencial
Carga Horária Total: 300h		

4º Nível

Componente curricular	CH	Tipo
FARMACOLOGIA II PARA ENFERMAGEM	45h	Presencial
METODOLOGIA DA PESQUISA	45h	Presencial
SEMILOGIA E SEMIOTÉCNICA DA ENFERMAGEM	240h	Presencial
INTRODUÇÃO ÀS POLÍTICAS DE SAÚDE NO BRASIL	30h	Presencial
PROCESSOS E INTERAÇÕES NUTRICIONAIS	45h	Presencial
Carga Horária Total: 405h / Total		

5º Nível

Componente curricular	CH	Tipo
ENFERMAGEM CLÍNICA E CIRÚRGICA	240h	Presencial
METODOLOGIAS E MODELOS ASSISTENCIAIS	45h	Presencial
EPIDEMIOLOGIA E SAÚDE AMBIENTAL	75h	Presencial
Carga Horária Total: 360h		

6º Nível

Componente curricular	CH	Tipo
PRÁTICAS EDUCATIVAS EM ENFERMAGEM	45h	Presencial
ENFERMAGEM EM SAÚDE MENTAL	60h	Presencial
IMUNIZAÇÃO	45h	Presencial
ENFERMAGEM NA SAÚDE DO ADULTO E IDOSO NA ATENÇÃO BÁSICA	120h	Presencial
Carga Horária Total: 270h		

7º Nível

Componente curricular	CH	Tipo
ENFERMAGEM NA ATENÇÃO À SAÚDE DA MULHER E NEONATAL	165h	Presencial
EXERCÍCIO PROFISSIONAL DA ENFERMAGEM	45h	Presencial
GERÊNCIA DOS SERVIÇOS DE SAÚDE	90h	Presencial
Carga Horária Total: 300h		

8º Nível

Componente curricular	CH	Tipo
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO I	15h	Presencial
ENFERMAGEM NA ATENÇÃO À SAÚDE DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE	165h	Presencial

ENFERMAGEM EM CUIDADOS CRÍTICOS	165h	Presencial
Carga Horária Total: 345h		
Componente curricular	CH	Tipo
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO II	15h	Presencial
ESTÁGIO SUPERVISIONADO I: PROCESSO DE TRABALHO DO ENFERMEIRO NA ATENÇÃO BÁSICA DE SAÚDE	420h	Presencial
Carga Horária Total: 435h		

10º Nível

Componente curricular	CH	Tipo
ESTÁGIO SUPERVISIONADO II: PROCESSO DE TRABALHO DO ENFERMEIRO NA REDE HOSPITALAR	420h	Presencial
Carga Horária Total: 420h		

Componentes Optativos

Componente curricular	CH	Tipo	Natureza
ANTROPOLOGIA DO CORPO E DA SAÚDE	60h	Presencial	OPTATIVO
FARMACOLOGIA PARA ENFERMAGEM: PROTOCOLOS DE USO DE MEDICAMENTOS	60h	Presencial	OPTATIVO
SOCIOLOGIA DA SAÚDE	60h	Presencial	OPTATIVO
ATIVIDADE FÍSICA, SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA	60h	Presencial	OPTATIVO
TÓPICOS EM SEGURANÇA DO PACIENTE	30h	Presencial	OPTATIVO
CONCEPÇÕES SOBRE UNIVERSIDADE E ENFERMAGEM	45h	Presencial	OPTATIVO
INFORMÁTICA EM SAÚDE/ENFERMAGEM	60h	Presencial	OPTATIVO
MÉTODOS DE INVESTIGAÇÃO EM SAÚDE COLETIVA	60h	Presencial	OPTATIVO
PRÁTICAS INTEGRATIVAS E COMPLEMENTARES EM SAÚDE	60h	Presencial	OPTATIVO
EDUCAÇÃO POPULAR EM SAÚDE	45h	Presencial	OPTATIVO
SAÚDE DO TRABALHADOR	45h	Presencial	OPTATIVO
ENFERMAGEM NA ATENÇÃO À SAÚDE DA CRIANÇA COM DEFICIÊNCIA	60h	Presencial	OPTATIVO
BIOESTATÍSTICA APLICADA	45h	Presencial	OPTATIVO
INTRODUÇÃO À ELABORAÇÃO DE ARTIGOS CIENTÍFICOS	30h	Presencial	OPTATIVO
GÊNERO, SAÚDE E ENFERMAGEM	45h	Presencial	OPTATIVO
NOÇÕES DE PRIMEIROS SOCORROS	60h	Presencial	OPTATIVO
INTRODUÇÃO À GERONTOLOGIA	60h	Presencial	OPTATIVO
LÍNGUA ESPANHOLA I	60h	Presencial	OPTATIVO
LÍNGUA ESPANHOLA II	60h	Presencial	OPTATIVO
LÍNGUA INGLESA I (RI)	60h	Presencial	OPTATIVO
LÍNGUA INGLESA II (RI)	60h	Presencial	OPTATIVO
PRÁTICA DE LEITURA E PRODUÇÃO DE TEXTOS I	60h	Presencial	OPTATIVO

LÍNGUA BRASILEIRA DE SINAIS - LIBRAS	60h	Presencial	OPTATIVO
Carga Horária Total Optativa: 1245h			

Importante destacar a carga horária excessiva que os professores que agora terão desafio de seguir com dois currículos simultaneamente.

QUADRO 6 - Relação carga horária docente semestres 2018.1 e 2018.2, Natal/RN, 2018.

PROFESSOR	CH 2018.1	CH 2018.2	Condição
ALLYNE FORTES VITOR	235	246	Pós-graduação
ANA LUISA BRANDAO DE CARVALHO LIRA	52	175	Pós-graduação e GESTÃO
CAROLINE EVELIN N. KLUCZYNIK VIEIRA	Não contratada	202	Extensão
CICERA MARIA BRAZ DA SILVA	177	187	Outras atividades
CRISTIANE RIBEIRO DE MELO LINO	226	208	Pesquisa
EDILMA DE OLIVEIRA COSTA	207	227	Vice Coordenadora Extensão/pesquisa
ERIKA SIMONE GALVAO PINTO	162	202	Pós-graduação
EURIDES ARAUJO BEZERRA DE MACEDO	Afastada	160	RT 20h
FABIA BARBOSA DE ANDRADE	93	232	Pesquisa
FABIANE ROCHA BOTARELI	158	250	Pesquisa
FLAVIA ANDREIA PEREIRA SOARES DOS SANTOS	158	172	RT 20h
FRANCISCA NAZARE LIBERALINO	225	170	Outras atividades
FRANCISCO ARNOLDO NUNES DE MIRANDA	Afastado	220	Pós-Graduação Extensão
GABRIELA DE SOUSA MARTINS MELO DE ARAUJO	249	326	Pesquisa/extensão
GILSON DE VASCONCELOS TORRES	246	285	Pós-graduação
GISELE SANTANA PEREIRA CARREIRO	102	110	RT 20h
HYLARINA MARIA MONTENEGRO DINIZ SILVA	177	162	Pesquisa/extensão
ISABELLE KATHERINNE FERNANDES COSTA	218	298	Pós-graduação
JONAS SAMI ALBUQUERQUE DE OLIVEIRA	274	158	Pesquisa/extensão
JUCIMAR FRANCA VILAR LIMA	222	203	Extensão

KESSYA DANTAS DINIZ	175	180	RT 20h
MARIA DE LOURDES COSTA DA SILVA	189	192	RT 20h
MARIA FRANCINETE DE OLIVEIRA	192	192	Pesquisa/extensão
MARIA HELENA S. DA NOBREGA MAZZO	165	198	Extensão
NILBA LIMA DE SOUZA	178	135	Pós-graduação
PAULA FERNANDA BRANDAO BATISTA DOS SANTOS	15	202	Coord-GESTÃO Extensão
REJANE MARIA PAIVA DE MENEZES	216	261	Vice-Coordenadora Pós-graduação
RICHARDSON AUGUSTO ROSENDO DA SILVA	228	198	Pós-graduação
RODRIGO ASSIS NEVES DANTAS	146	229	Pós-graduação
ROSANA LUCIA ALVES DE VILLAR	186	162	Pós-graduação
ROSIMEIRE FONTES DE QUEIROZ	169	157	Outras atividades
SHEILA SAINT CLAIR DA SILVA TEODOSIO	147	147	Extensão
SORAYA MARIA DE MEDEIROS	125	120	Pós-graduação
SUENIA SILVA DE MESQUITA XAVIER	224	201	RT 20h
VALDECY FERREIRA DE OLIVEIRA PINHEIRO	120	147	Outras atividades

Fonte: SIGAA UFRN 2018

No último triênio (2016-2018) ocorreu a aposentadoria de quatro docentes (Prof.^a Akemi Iwata Monteiro, Rosineide Santana de Brito, Susana Maria Miranda Dantas e Vilma Maria de Lima). Houve também redistribuição de Marcos Antônio Ferreira Junior para a Universidade Federal do Mato Grosso do Sul (UFMS), sendo que o código de vaga decorrente dessa redistribuição transferido para a FACISA, para repor a vinda de Cristiane Ribeiro de Melo Lino.

No período de 2016 a 2018, o DENF participou por três vezes de editais referentes à distribuição de recursos do Banco de Professor Equivalente, solicitando. Essas solicitações foram baseadas em vagas geradas por vacância, caráter estratégico da graduação e pós-graduação ou carência residual da expansão/novo projeto pedagógico. Das vagas solicitadas, apenas 03 foram concedidas: a) em 2016, uma vaga para a área Atenção Integral à Saúde III por caráter estratégico da graduação, preenchida por concurso de Prof.^a Akemi Iwata Monteiro. Em 2017, foram concedidas 2 mudanças em Regime de Trabalho de 20 para De: Prof. Jonas Sâmí Albuquerque de Oliveira e Kátia Regina Barros Ribeiro e,

em 2028, uma vaga para concurso, em 2019, resultante da exoneração de Prof.^a Fabiane Rocha Botareli.

QUADRO 7 - Professores exercendo cargo de gestão, Natal/RN, 2018

PROFESSOR	CH 2018.1	CH 2018.2	Condição
VIVIANE EUZEBIA PEREIRA SANTOS	246	108	Coordenadora da Pós-Graduação e GESTÃO
ALEXSANDRA RODRIGUES FEIJAO	216	261	Vice-Coordenadora Pós-Graduação
DANIELE VIEIRA DANTAS	15	202	Coordenadora da Graduação e GESTÃO
KATIA REGINA BARROS RIBEIRO	207	227	Vice-Coordenadora Graduação
SANDRA LUCIA ARANTES	30	30	Chefe GESTÃO
MARIA ALZETE DE LIMA	143	184	Vice-chefe e Pós-graduação
ANA ELZA OLIVEIRA DE MENDONÇA	182	256	Vice-Coordenadora Pós-Graduação

3.2. Ensino de Pós-Graduação

3.2.1. Ensino de Pós-Graduação Lato Sensu

O Departamento de Enfermagem não conseguiu ofertar cursos de Pós-Graduação Lato Sensu, devido à sobrecarga dos docentes nos últimos três anos, que consta de perdas sem reposição. Atualmente tem-se como objetivo qualificar os graduados em Enfermagem para o exercício das atividades assistenciais, atendendo às necessidades sociais, aprofundando e complementando o conhecimento de habilidades e atitudes necessárias ao domínio de funções definidas no perfil do profissional.

Dos onze cursos que foram programados em 2017-2018, foi ofertado Práticas Integrativas e Complementar em Saúde, coordenado pelas professoras Hylarina Maria Montenegro Diniz Silva e Sheila Saint-Clair da Silva Teodósio.

3.2.2. Ensino de Pós-Graduação Stricto Sensu

O Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (PGENF) tem se destacado pela qualidade e responsabilidade com a formação na área da enfermagem. O curso de Mestrado Acadêmico foi credenciado em 2001, e o de doutorado em 2010, com nota 4.0 para o quadriênio 2013-2016.

O Curso de Mestrado Acadêmico tem uma estrutura mínima composta por Componentes Curriculares Obrigatórios (16 créditos) e Optativos (14 créditos), incluindo atividades acadêmicas de produção e/ou publicação científica, perfazendo um total de 30 (trinta) créditos, com um tempo de duração de até 24 meses, distribuídos em 4 (quatro) semestres letivos.

O Curso de Doutorado tem uma estrutura mínima composta por Componentes Curriculares Obrigatórios (22 créditos) e Optativos (18 créditos), incluindo atividades acadêmicas de produção e/ou publicação científica, perfazendo um total de 40 (quarenta) créditos, com um tempo de duração de até 42 meses, distribuídos em 7 (sete) semestres letivos.

Os componentes curriculares do tronco comum para os dois níveis são aqueles indicados na organização curricular como obrigatórios para propiciar, ao mestrando e ao doutorando, o lastro de conhecimentos e habilidades necessários à formação de mestres e doutores.

QUADRO 8 - Estrutura curricular composta das disciplinas obrigatórias do Programa de Pós-Graduação em Enfermagem. Natal-RN, 2018.

Disciplina	Nível		Carga horária	Créditos
ENF 2001 - Bases filosóficas e teóricas de enfermagem na atenção à saúde	M	-	60	4
ENF 3004 - Ciência da enfermagem na atenção à saúde	-	D	60	4
ENF 3000 - Enfermagem na vigilância à saúde	M	D	45	3
ENF 2002 - Filosofia e epistemologia da ciência	-	D	45	3
ENF 3001 - Metodologia da pesquisa	M	-	45	3
ENF 3005 - Métodos avançados de pesquisa em saúde e enfermagem I	-	D	45	3
ENF 3006 - Métodos avançados de pesquisa em saúde e enfermagem II	-	D	45	3
ENF 3002 - Práticas pedagógicas em saúde	M	-	45	3
ENF 3003 - Tecnologias em saúde e enfermagem	M	D	45	3
ENF 2003 - Temas avançados em educação, saúde e cidadania	-	D	45	3
Total	16	22	Obrigatórias	

Os componentes curriculares instrumentais são disciplinas necessárias para os dois níveis selecionados de acordo com cada plano de trabalho do orientando em comum acordo com o seu orientador.

Em 2017, destaca-se que, de maneira inovadora, o PGENF ofertou a disciplina “Introdução à Prática Avançada em Enfermagem”, ministrada presencialmente em língua inglesa. As professoras foram: Dra. Andrea Sonenberg, PhD, NP, CNM, DNSc *Assistant Professor Lienhard School of Nursing Pace University, USA*, com perfil de excelência científica e Dr.^a Bertha Cruz Enders (PGENF/UFRN).

A disciplina discutiu “Introdução à Prática Avançada em Enfermagem” como conceito globalizado para o acesso universal à saúde pelas populações; “Perspectiva das organizações internacionais de Enfermagem sobre a prática avançada”; “Papel do Enfermeiro de Prática Avançada, formação, regulamentação, competências e resultados”; “Considerações sobre a Prática Avançada em Enfermagem no contexto brasileiro”.

São quarenta e um alunos, distribuídos entre alunos regulares do curso de mestrado (17) e doutorado (14) de Enfermagem da UFRN e alunos especiais (10). Dentre os alunos especiais, dois eram de outro estado (PB), sendo um docente da Universidade Estadual da Paraíba e outro aluno de doutorado (UEPB). Destaca-se também a participação de enfermeiros do Hospital Universitário Onofre Lopes, Hospital Unimed e Hospital da Marinha do Brasil.

QUADRO 9 - Estrutura curricular composta das disciplinas optativas Programa de Pós-Graduação em Enfermagem. Natal-RN, 2018.

Disciplina	Nível		Carga horária	Créditos
ENF 3011 - Aspectos do trabalho e da saúde do trabalhador	M	D	45	3
ENF 2023 - Avaliação em saúde	M	D	45	3
ENF 2009 - Bioestatística aplicada I	M	D	45	3
ENF 2015 - Bioestatística aplicada II	M	D	45	3
ENF 3007 - Conhecimento teórico da enfermagem	M	D	45	3
ENF 2007 - Considerações sobre o ato de ler e escrever	M	D	45	3
ENF 3008 - Enfermagem baseada em evidências	M	D	45	3
ENF 3010 - Envelhecimento e saúde no curso de vida	M	D	45	3
ENF 3025 - Epidemiologia aplicada à pesquisa em saúde	M	D	45	3

ENF 2025 - Família, sociedade e Enfermagem	M	D	45	3
ENF 3026 - Relações interpessoais nos serviços de saúde	M	D	45	3
ENF 2027 - Teoria das representações sociais	M	D	45	3
ENF 3009 - Teoria fundamentada nos dados	M	D	45	3
ENF 2013 - Tópicos Especiais I	M	D	45	3
ENF 2030 - Tópicos Especiais II	M	D	45	3
Total	14	18	Instrumentais	

As atividades acadêmicas de produção e/ou publicação científica são estudos ou atividades realizadas pelo mestrando e doutorando as quais podem ser reconhecidas para fins de integralização curricular de acordo com o Regimento do Curso devidamente comprovadas (QUADRO 6).

Tais atividades se caracterizam por participação nos grupos de pesquisa, comissão organizadora de eventos, apresentação de trabalhos em eventos científicos, realização de estágios, visitas científicas, e artigo científico aceito em periódico de circulação internacional (mínimo Qualis B2). Este último, *per si*, assegura a integralização dos créditos correspondentes à atividade acadêmica, dispensando outras atividades.

QUADRO 10 - Estrutura curricular composta das atividades Programa de Pós-Graduação em Enfermagem. Natal-RN, 2018.

Disciplina	Nível	
ENF 1214 - Dissertação de mestrado	M	-
ENF 2012 - Docência assistida I	M	D
ENF 2033 - Docência assistida II	M	D
ENF 2040 - Exame de qualificação de doutorado	-	D
ENF 1213 - Exame de qualificação de mestrado	M	-
ENF 2034 - Produção de artigo I	M	D
ENF 2035 - Produção de artigo II	M	D
ENF 2036 - Produção de artigo III	-	D
ENF 1216 – Exame de proficiência em língua inglesa	M	D
ENF 3012 – Exame de proficiência em outras línguas	-	D
ENF 1217– Exame de proficiência em língua espanhola	-	D
ENF 3013 - Seminário de dissertação I	M	-
ENF 3014 - Seminário de dissertação II	M	-
ENF 3015 - Seminário de dissertação III	M	-
ENF 2006 - Seminário de Integração à pós-graduação	M	D
ENF 3016 - Seminário de tese I	-	D
ENF 3017 - Seminário de tese II	-	D

ENF 3018 - Seminário de tese III	-	D
ENF 3019 - Seminário de tese IV	-	D
ENF 3020 - Seminário de tese V	-	D
ENF 3021 - Seminário de tese VI	-	D
ENF 2010 - Tese de doutorado	-	D

Considera-se ainda, a participação no Programa de Assistência à Docência na Graduação da Universidade Federal do Rio Grande do Norte – PADG – Entende-se por docência assistida a atuação do aluno de pós-graduação em atividades acadêmicas sob a supervisão direta de professor do quadro efetivo da UFRN, desenvolvidas pelo período mínimo de 01 (um) semestre para aluno de curso de mestrado, e 02 (dois) semestres, para aluno de curso de doutorado.

Frente ao exposto o PGENF apresenta os indicadores do período 2001-2016 e a projeção de metas para o triênio 2017-2020 (QUADRO 9).

QUADRO 11 - Demonstrativo dos indicadores do PGENF frente a avaliação quadrienal da CAPES. Natal/RN, 2018.

INDICADORES	PERÍODOS DE AVALIAÇÃO DA CAPES					
	2001 / 2003	2004 / 2006	2007 / 2009	2010 / 2012	2013 / 2016	PROJEÇÃO 2017-2020
Nota do Programa	3	3	3	4	4	5
Artigos TOTAL	24	39	163	241	412	
A1 = 100	0	2	0	3	14	30
A2 = 85			3	19	34	60
B1 = 70	13	8	17	46	172	152
B2 = 50			33	173	161	80
B3			11	-	23	-
B4			94	-	6	-
B5			5	-	2	-
C	11	29	-	-	-	-
N. defesas	11	19	69	71	150	MA – 80
						DO - 40
Tempo médio de titulação (meses)	MA	-	24.66	21.87	21,4	22
	DO	-	-	-	29,6	36
N. docentes total	10	12	14	19	22	20
Permanentes	6	8	10	14	17	16

Colaboradores	4	4	4	5	4	5
Visitante	-	-	-	-	1	-
Relação P/C	60%	67%	71%	74%	77%	80%
N. Pesquisadores PQ-2	-	-	2	2	5	6
N. Projetos financiados	-	-	-	9	9	16

Fonte: Coleta CAPES. BRASIL. 2012

O Programa/Curso totalizou 412 artigos publicados pelos docentes permanentes, distribuídos entre estratos do Qualis Periódicos: 14 A1, 34A2, 172 B1, 161 B2, 23 B3, 6B4 e 2B5.

A demanda de seleção é anual. Em 2018, registra-se 88 alunos regularmente matriculados no Sistema Integrado de Gestão das Atividades Acadêmicas (SIGAA), sendo 57 de doutorado e 31 de mestrado acadêmico selecionados mediante processo público. No último processo seletivo, ocorrido em outubro de 2017, foram disponibilizadas 14 vagas para o doutorado e 17 vagas para o mestrado acadêmico, nas duas linhas de pesquisa (Desenvolvimento tecnológico em saúde e enfermagem e Enfermagem na vigilância a saúde), que fundamentam a área de concentração – Enfermagem na Atenção a Saúde. Em 2018, estão sendo ofertadas 10 vagas para o doutorado e 28 vagas para o mestrado acadêmico nas mesmas linhas.

Semestralmente disponibiliza 25 DISCIPLINAS (obrigatórias e optativas) e 22 ATIVIDADES, resultando em um TOTAL DE 47 COMPONENTES CURRICULARES sob a responsabilidade do corpo docente permanente do PGENF e colaboradores.

Destaca-se que o corpo docente do PGENF é composto por professores que também fazem parte da graduação do Departamento e da Faculdade de Ciências do Trairi (FACISA). A maioria desenvolve atividades de consultorias *ad hoc* em conselhos editoriais de revistas nacionais e internacionais, da CAPES, avaliações de autorização, credenciamento e credenciamento de cursos de Enfermagem, Instituições de Ensino Superior e outros cursos superiores e tecnológicos no país pelo INEP, entre outras atividades.

O Colegiado e a Coordenação do PGENF trabalham com metas cadastradas no SIGAA e homologadas pela Pró-Reitoria de Pós-Graduação da UFRN. Destaca-se a preocupação em atender as recomendações e exigências do Programa Nacional de Pós-Graduação (PNPG) e a Agenda de Prioridades do Sistema Único de Saúde (SUS), além do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da UFRN.

Destaca-se ainda a comissão que trata de assuntos internacionais, com o objetivo de buscar parcerias mediante intercâmbios internacionais, preferencialmente através de editais CNPq e CAPES, buscando o fortalecimento do PGENF e sua internacionalização. Esses convênios visam a mobilidade estimulada pela CAPES e CNPq quanto ao mestrado e doutorado sanduiche e o estágio pós-doutoral entre o PGENF e as demais instituições de ensino e pesquisa nacionais e internacionais, a implantação de contratação do Professor Visitante nacional e internacional, o fortalecimento da produção científica, o programa Ciências sem fronteiras do CNPq, bem como outras estratégias de financiamentos.

No ano de 2018, o PGENF está firmando acordo de cooperação internacional com as seguintes Universidades: Universidade San Antonio de Murcia, Pace University de Nova Iorque e University of South Florida dos EUA. O PGENF continuará buscando estratégias para consolidação do Curso de Doutorado junto a CAPES, na perspectiva do conceito 5.

Relativo aos cursos de Lato Sensu, pretende-se juntamente com o Departamento, desenvolver cursos de especialização nas áreas do Ministério da Saúde, Ministério da Educação e Cultura, Ministério do Trabalho e Emprego de conformidade com a UFRN, no que diz respeito à capacitação de servidores desta, residência nas áreas de interesse do Ministério da Saúde, Ensino à Distância (EaD) em parceria com a Secretaria de Ensino à Distância da UFRN.

No que diz respeito às ações do PGENF frente ao Curso de Graduação em Enfermagem da UFRN, pretende-se apoiar e fortalecer os projetos decorrentes dos Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC), Iniciação Científica, CNPq/PIBIC/UFRN, projetos de extensão, ações integradas como resultante dos grupos de pesquisa existentes e sua filiação as linhas de pesquisa, que darão sustentação a área de concentração.

QUADRO 12 - Quadro informativo do ensino de pós-graduação strictu sensu, Natal/RN, 2018.

PÓS-GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM STRICTU SENSU	Nº
Alunos matriculados no Programa de Mestrado	31
Alunos matriculados no Programa de Doutorado	57
Docentes Efetivos do Quadro da Pós-Graduação	16
Docentes Colaboradores do Quadro da Pós-Graduação	05
Docente Visitante	-
Conceito da Avaliação da CAPES no quadriênio 2013-2016	04
Componentes curriculares oferecidas pelo Programa de Mestrado e Doutorado	47

3.3. Atividade de Extensão

Alinhado ao Plano de Gestão da UFRN, conforme a RESOLUÇÃO Nº 023/2015-CONSUNI, de 25 de novembro de 2015 que aprova o Plano de Gestão 2015-2019 da Universidade Federal do Rio Grande do Norte – UFRN, no próximo triênio o DENF também estimulará ações de extensão diretamente ligadas à pesquisa e à pós-graduação, tendo por base temas para o desenvolvimento da cidadania.

Nessa perspectiva insere-se a Criação da Clínica Escola do Departamento de Enfermagem da UFRN, alinhada ao Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da UFRN para o período de 2015-2019, o Eixo Programático IV “Ciência, Tecnologia, Inovação e Desenvolvimento”, estratégia 1 “Ampliação e promoção de ações conjuntas de ensino, pesquisa e extensão que originem produtos social e tecnologicamente estratégicos para a sociedade” uma proposta que integraria 3 áreas e seria a partir de parcerias com a Secretaria Municipal de Saúde do Natal para intervenções e inserção de docentes e alunos no ambulatório dedicado ao atendimento da população em todas as etapas do seu ciclo vital, criança, adolescente, adulto e idoso, indivíduos com doenças crônicas não transmissíveis e grupo materno infantil, na perspectiva da Atenção Básica. O envolvimento de professores e alunos nas atividades extensionistas tem contribuído para o desenvolvimento de ações assistenciais, educativas e de pesquisa, na comunidade e nos cenários da rede básica e hospitalar.

Importante destacar as atividades desenvolvidas pelos docentes e discentes do Departamento de Enfermagem no Programa da PROGRAD, PROPESQ e PROEX, chamado Ações integradas.

O Departamento possui projetos aprovados nestes programas e pretende ampliar os projetos de Ações Acadêmicas Integradas, buscando integrar ações de ensino, pesquisa, extensão e inovação e assim contribuir para o estímulo das práticas interdisciplinares e multiprofissionais, ampliando os patamares da qualidade das ações acadêmicas e contribuindo com a formação profissional dos alunos e fornecendo estímulos para o desenvolvimento social/profissional e o senso crítico dos estudantes.

Pensar a saúde e educação integrais, como parte de uma formação ampla para a cidadania e o usufruto pleno dos direitos humanos, pressupõe a adoção de diretrizes institucionais que orientem os cursos para a reorientação da formação profissional em uma

perspectiva que leve em conta não apenas a eficiência educacional, mas a sua visão de mundo para o exercício de sua cidadania.

Assim o Departamento de Enfermagem vem se integrando às ações implementadas na UFRN por meio dos projetos Pró-Saúde I e II, Telessaúde e PET-Saúde da Família, Vigilância e Saúde Mental, e mais atualmente com o Pró/PET-Saúde III, se constituindo instrumento importante para a qualificação dos graduandos de enfermagem e profissionais da atenção primária, integração dos grupos tutoriais com a rede do SUS, capacitação continuada de professores/preceptores e melhoria das condições de infraestrutura para as atividades de integração ensino/serviço. Há percepção sobre reflexos dessas ações na formação de estudantes dos cursos da área da saúde.

Na interação da área de Extensão com o ensino destacamos que foram institucionalizados componentes acadêmicos interprofissionais, como: Saúde e Cidadania (SACI) e o Programa de Orientação Tutorial para o Trabalho Integrado em Saúde (POTI). Ressalta-se que a natureza destes componentes curriculares, embora não tenham turmas com registro acadêmico de conteúdo prático, são realizados exclusivamente em ambientes externos ao Campus Universitário (Unidades Básicas de Saúde, equipamentos sociais das comunidades envolvidas), o que demandam um esforço adicional aos docentes que ministram estas disciplinas conjuntamente com outros componentes curriculares.

Trata-se de importante avanço no fortalecimento dos cursos de Graduação da UFRN e melhoria do ensino, pesquisa e extensão para formação de excelência acadêmica e relevância social. As ações orientam-se por processos metodológicos e avaliativos inclusivos, dialógicos e críticos, proporcionando a apropriação de conhecimentos, habilidades e valores que consolidam as competências indispensáveis ao desenvolvimento sustentável da sociedade.

Seus avanços resultaram de esforços intrainstitucionais e interinstitucionais, articulados ao SUS, para compreendê-la como busca da integração das atividades educativas dirigidas à formação técnica e cidadã na UFRN, na graduação e pós-graduação, através da produção e difusão de novos conhecimentos e metodologias, incorporando o conceito do trabalho em rede na saúde, integralidade da atenção e qualificação dos cuidados em saúde, aos processos formativos.

Em termos gerais, o Departamento de Enfermagem promoveu 290 ações de extensão nos últimos três anos, entre projetos, cursos, oficinas e capacitação aos profissionais dos serviços.

3.4. Atividade de Pesquisa

A área de pesquisa em Enfermagem no âmbito do Departamento de Enfermagem-UFRN visa desenvolver estudos e investigações que venham a contribuir para a melhoria do ensino de enfermagem e da atenção à saúde, fomentando mudanças na prática de enfermagem, pautadas em uma atitude ética e uma assistência humanizada à população. Analisa os problemas de saúde em nível nacional, regional e local, sob uma perspectiva crítica, priorizando os princípios e diretrizes do SUS, a Política Nacional de Educação Permanente e a lógica da integralidade na produção e (re)produção dos conhecimentos e das práticas em saúde e em Enfermagem.

O DENF conta com quatorze grupos de pesquisa, sendo todos liderados por professores do Departamento e cadastrados no Diretório de Grupos de Pesquisa do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq). Alunos de graduação, pós-graduação, egressos, técnicos e profissionais dos serviços participam desses grupos, discutindo e fortalecendo o conhecimento em enfermagem e saúde.

1) GRUPO DE PESQUISA: Ações promocionais e de atenção a grupos humanos em Saúde Mental e Saúde Coletiva. LÍDERES: Francisco Arnoldo Nunes de Miranda (Professor PGENF); Eliane Santos Cavalcante (Professora UFRN e Egressa do Doutorado PGENF). Equipe: Pesquisadores doutores: 19; Estudantes de doutorado: 09; Estudantes de mestrado: 03; Técnico: 02; Estudantes de especialização: 03; Estudantes de graduação: 10; Pesquisador estrangeiro doutor: 01 Felismina Rosa Parreira Mendes - Universidade de Évora em Portugal.

2) GRUPO DE PESQUISA: Caleidoscópio da Educação em Enfermagem. LÍDERES: Soraya Maria de Medeiros (Professora PGENF); Edilma de Oliveira Costa (Professora UFRN e Egressa do Doutorado PGENF). Equipe: Pesquisadores doutores: 05; Estudantes de doutorado: 04; Estudantes de mestrado: 01; Estudantes de graduação: 02. Pesquisadores estrangeiros: Inês Fronteira - Instituto de Higiene e Medicina Tropical - Universidade Nova de Lisboa, Saúde Pública Internacional e Bioestatística; José Carlos Amado Martins - Escola Superior de Enfermagem de Coimbra em Portugal.

3) GRUPO: Atenção à saúde infanto-juvenil, mulher e homem. LÍDERES: Nilba Lima de Souza (Professora PGENF); Maria Helena Soares da Nóbrega Mazzo (Professora UFRN e Egressa do doutorado PGENF). Equipe: Pesquisadores doutores: 06; Pesquisador mestre:

01; Estudantes de doutorado: 03; Estudante de mestrado: 01; Estudante de especialização: 02; Estudantes de graduação: 7.

4) GRUPO: Grupo de Pesquisa em Tuberculose da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (GTB-UFRN). LÍDERES: Erika Simone Galvão Pinto (Professora PGENF); Rejane Maria Paiva de Menezes (Professora PGENF). Equipe: Pesquisadores doutores: 09; Pesquisadores mestres: 02; Estudante de doutorado: 01; Estudantes de mestrado: 02; Estudantes especialização: 02; Estudantes de graduação: 05.

5) Laboratório de Pesquisas no Cuidado em Saúde e Enfermagem nas Situações Agudas e Crônicas de Saúde – em fase de criação. LÍDERES: Richardson Augusto Rosendo da Silva (Professor PGENF); Rosimeire Fontes de Queiroz (Professora UFRN). Equipe: Estudantes de doutorado: 04; Estudantes de mestrado: 02.

6) GRUPO DE PESQUISA: Grupo de Estudos e Pesquisa em Enfermagem Baseada em Evidência. LÍDERES: Alexsandra Rodrigues Feijão (Professora PGENF); Gabriela de Sousa Martins Melo (Docente UFRN e Egressa do doutorado PGENF). Equipe: Pesquisadores doutores: 03; Estudantes de doutorado: 01; Estudantes de mestrado: 01; Técnicos: 08; Estudantes de graduação: 17.

7) GRUPO DE PESQUISA: Incubadora de Procedimentos de Enfermagem. LÍDERES: Gilson de Vasconcelos Torres (Professor PGENF); Isabelle Katherine Fernandes Costa (Professora PGENF). Equipe: Pesquisadores doutores: 23; Estudantes de doutorado: 11; Estudantes de mestrado: 03; Técnicos mestres: 06; Técnicos especialistas: 02; Estudantes de graduação: 17; Pesquisadora estrangeira doutora: 01 Felismina Rosa Parreira Mendes - Universidade de Évora em Portugal.

8) GRUPO DE PESQUISA: Laboratório de investigação do cuidado, segurança, tecnologias em saúde e enfermagem. LÍDERES: Viviane Euzébia Pereira Santos (Professora PGENF); Pétala Tuani Candido de Oliveira Salvador (Professora UFRN e Egressa PGENF). Equipe: Pesquisadores doutores: 8; Estudantes de doutorado: 04; Estudantes de mestrado: 02; Técnico mestre: 01; Estudantes de graduação: 03; Pesquisador estrangeiro: 01 José Carlos Amado Martins - Escola Superior de Enfermagem de Coimbra.

9) GRUPO DE PESQUISA: Núcleo de Estudos e Pesquisas em Enfermagem Clínica. LÍDERES: Allyne Fortes Vitor (Professora PGENF) e Fabiane Rocha Botarelli (Professora UFRN e Egressa PGENF). Equipe: Pesquisador doutor: 01; Estudantes de doutorado: 04;

Pesquisadores mestres: 02; Estudantes de mestrado: 03; Técnicos especialistas: 02; Estudantes de graduação: 04.

10) GRUPO DE PESQUISA: Práticas Assistenciais e Epidemiológicas em Saúde e Enfermagem. LÍDERES: Ana Luísa Brandão de Carvalho Lira (Professora PGENF); Bertha Cruz Enders (Professora PGENF). Equipe: Pesquisadores doutores: 07; Estudantes de doutorado: 13; Estudantes de mestrado: 06; Estudantes especialistas: 02; Estudantes de graduação: 11; Pesquisadora estrangeira doutora: 01 Andréa Sonenberg – Pace University em Nova Iorque.

11) GRUPO DE PESQUISA: Cuidados em saúde, tecnologia e educação em saúde. LÍDERES: Maria Alzete de Lima (Professora Colaboradora PGENF); Sandra Lucia Arantes (Professora UFRN). Equipe: Pesquisadores doutores: 09; Pesquisadores Mestres: 02; Estudantes de graduação: 05.

12) GRUPO DE PESQUISA: Núcleo de Estudos e Pesquisas em Urgência, Emergência e Terapia Intensiva (NEPET). LÍDERES: Daniele Vieira Dantas (Professora Colaboradora PGENF); Ana Elza Oliveira de Mendonça (Professora UFRN). Equipe: Pesquisadores doutores: 11; Estudante mestrado: 01; Estudantes mestrado profissional: 04; Estudantes de graduação: 36.

13) GRUPO DE PESQUISA: Núcleo de Estudos e Pesquisas em Dermatologia e Estomaterapia (NEPeDE). LIDER: Prof.^a Isabelle Katherinne Fernandes Costa

14) GRUPO DE PESQUISA: Núcleo de Estudos e Pesquisas em Nefrologia (NEPEN). LIDER: Ana Elza Oliveira de Mendonça

Esses grupos, por sua vez, desenvolvem pesquisas vinculadas a cada linha investigativa, sob a responsabilidade de um pesquisador doutor, com seus projetos guardachuvas cadastrados na Pró-Reitora de Pesquisa e no CNPq.

No último triênio o Departamento de Enfermagem cadastrou 74 projetos de pesquisa, 2018 (24); 2017 (29); 2016 (21).

QUADRO 13 - Resumo das atividades de pesquisa realizadas por docentes do DENF, Natal/RN, 2018.

PESQUISA	Nº
Grupos de pesquisa / nº de projetos.	14/74
Docentes envolvidos em atividades de pesquisa	39

Alunos envolvidos na pesquisa	250
Bolsistas de pesquisa	152
Produção acadêmica – (livros, artigos em periódicos, completos em anais, resumos em anais, resumos expandidos, outros), em 2019 - 2021	408

3.5. Capacitação Docente e Técnico-Administrativo

A qualificação dos servidores docentes e técnico-administrativos consiste em uma meta deste Departamento, em reconhecimento à dinâmica do conhecer técnico-científico proporcionado pela evolução do pensamento e da informação.

Tem sido continuamente estimulada a participação de todos os servidores nos programas de qualificação oferecidos pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UFRN, e esta política de incentivo permanecerá no próximo triênio.

No trienal anterior (2016-2018) concluíram o Doutorado na UFRN seis Professoras: Cícera Maria Braz da Silva, Eurides Araújo Bezerra de Macedo, Fabiane Rocha Botareli, Flavia Andreia Pereira Soares dos Santos, Kessya Dantas Diniz e Suênia Silva de Mesquita Xavier; realizaram Estágio Sênior UE/Portugal, Prof. Francisco Arnoldo Nunes de Miranda e Gilson de Vasconcelos Torres; alcançaram o Pós-Doutorado: Daniele Vieira Dantas, Isabelle Katherinne Fernandes Costa e Rodrigo Assis Neves Dantas; Prof.^a Ana Luísa Brandão de Carvalho Lira, Paula Fernanda Brandao Batista dos Santos e Prof. Richardson Augusto Rosendo da Silva – Capacitação. Prof.^a Gisele Santana Pereira Carreiro está em Doutoramento na UFPB (2018-2022).

Ainda, alçaram a aposentadoria Prof.^a Akemi Iwata Monteiro, Rosineide Santana de Brito, Susana Maria Miranda Dantas e Vilma Maria de Lima.

Desta forma, é intenção a qualificação do seu quadro de funcionários, com previsão das possibilidades de afastamentos, desde que não comprometam a qualidade do ensino, pesquisa e extensão nos cursos de graduação e pós-graduação, de acordo com a Resolução CONSAD nº. 025 de 29 de junho de 2017 2010, que regulamenta o Programa de Capacitação e Qualificação – PCQ dos servidores da UFRN e Resolução CONSEPE nº. 172 de 17 de agosto de 2010, que trata da Regulamentação Geral dos afastamentos do pessoal docente da UFRN, que consta em seus artigos 4º, 7º §2º.

Nos casos de afastamento de docentes para doutorado e pós-doutorado, o DENF solicitará a contratação de professor substituto, conforme previsto no Art. 3º na Resolução nº 038/2013-CONSEPE, de 19 de março de 2013, que institui as normas sobre a natureza,

as condições de contratação e o Processo Seletivo de Professor Substituto na Universidade Federal do Rio Grande do Norte.

Visando minimizar possíveis prejuízos ao ensino na graduação e pós-graduação durante afastamentos de docentes decorrentes de Licença para Capacitação sem professor substituto, as áreas estabeleceram as estratégias para ofertar regularmente os componentes curriculares obrigatórios e não obrigatórios ao longo do triênio, conforme apresentado a seguir. Para o ensino da pós-graduação, as orientações serão mantidas e haverá um ajuste na distribuição da carga horária dos componentes curriculares entre os docentes.

Os afastamentos dos docentes de cada área foram planejados de modo a não comprometer o ensino da graduação e da pós-graduação, considerando um revezamento dos afastamentos dos docentes, que serão realizados em períodos diferentes. Desse modo, a carga horária mínima proporcional por semestre exigida a cada docente será cumprida e sua participação nos diferentes componentes curriculares dos quais faz parte será antecipada ou adiada, ao longo do semestre de afastamento, para o momento em que o mesmo estiver presente. Caso seja necessário, os docentes da área assumirão a carga horária remanescente do docente em afastamento naquele semestre.

Como condições para a concessão de afastamento de docentes do DENF, estabelecemos como prioridade, em ordem hierárquica, cursos de pós-graduação Stricto Sensu nos níveis de doutorado e mestrado, respectivamente; os estágios de pós-doutoramento; estágios seniores e os cursos de capacitação profissional. As regras para o estabelecimento das prioridades em cada nível de hierarquia foram elaboradas por comissão constituída para este fim.

O Quadro 14 apresenta o Plano de Afastamentos para capacitação docente e a previsão de aposentadorias para o triênio 2016-2018 de forma a promover o planejamento estratégico do DENFER na oferta de seus cursos sem prejuízo discente e ao mesmo tempo promover a capacitação de seu quadro.

QUADRO 14 - Plano de capacitação e de aposentadorias dos docentes do DENF para o triênio 2019 - 2021, Natal/RN, 2018.

DOCENTES DO QUADRO PERMANENTE	PREVISÃO DE CAPACITAÇÃO DOCENTE (COM AFASTAMENTO E TEMPO DEFINIDO) E APOSENTADORIA NO TRIÊNIO					
	2019.1	2019.2	2020.1	2020.2	2021.1	2021.2
ALEXSANDRA RODRIGUES FEIJAO		LC	PD			

ALLYNE FORTES VITOR		LC	PD			
ANA ELZA OLIVEIRA DE MENDONÇA		PD		LC		
ANA LUISA BRANDAO DE CARVALHO LIRA		PD				
CAROLINE EVELIN NASCIMENTO KLUCZYNIK VIEIRA						
CICERA MARIA BRAZ DA SILVA						A
CLELIA ALBINO SIMPSON	A					
CRISTIANE RIBEIRO DE MELO LINO	LC				PG	
DANIELE VIEIRA DANTAS					LC	
EDILMA DE OLIVEIRA COSTA		LC				
ERIK SIMONE GALVAO PINTO		LC		PD		
EURIDES ARAUJO BEZERRA DE MACEDO			LC			
FÁBIA BARBOSA DE ANDRADE			LC		PD	
FABIANE ROCHA BOTARELI						LC
FLAVIA ANDREIA PEREIRA SOARES DOS SANTOS						
FRANCISCA NAZARE LIBERALINO	PG					
FRANCISCO ARNOLDO NUNES DE MIRANDA		LC		PD		A
GABRIELA DE SOUSA MARTINS MELO		LC				
GILSON DE VASCONCELOS TORRES			LC			
GISELE SANTANA PEREIRA CARREIRO	PG	PG	PG	PG	PG	PG
HYLARINA MARIA MONTENEGRO DINIZ SILVA		LC		LC		
ISABELLE KATHERINNE FERNANDES COSTA			LC			
JONAS SAMI ALBUQUERQUE DE OLIVEIRA		LC	PD			
JUCIMAR FRANCA VILAR LIMA		A				
KATIA REGINA BARROS RIBEIRO	LC				PD	
KESSYA DANTAS DINIZ		LC			PD	
MARIA ALZETE DE LIMA		LC		PD		
MARIA DE LOURDES COSTA DA SILVA		LC		PD		
MARIA FRANCINETE DE OLIVEIRA			A			
MARIA HELENA SOARES DA NOBREGA MAZZO	A					
NILBA LIMA DE SOUZA		LC		PD		

PAULA FERNANDA BRANDAO BATISTA DOS SANTOS						PD
REJANE MARIA PAIVA DE MENEZES						
RICHARDSON AUGUSTO ROSENDO DA SILVA		PD				
RODRIGO ASSIS NEVES DANTAS			LC			
ROSANA LUCIA ALVES DE VILLAR			A			
ROSIMEIRE FONTES DE QUEIROZ						
SANDRA LÚCIA ARANTES			LC		PD	
SHEILA SAINT CLAIR DA SILVA TEODOSIO	LC		A			
SORAYA MARIA DE MEDEIROS		PD				
SUÊNIA SILVA DE MESQUITA XAVIER						LC
VALDECY FERREIRA DE OLIVEIRA PINHEIRO	LC	PD				A
VIVIANE EUZEBIA PEREIRA SANTOS				PD		

Legenda: LC: licença capacitação; PD: pós-doutorado; PG: pós-graduação; VT: visita técnica; A: aposentadoria

A política de qualificação se estende ao pessoal técnico-administrativo, possibilitando e incentivando a sua atualização nas áreas de interesse para o Departamento, na medida em que é oferecida como capacitação, em vista da dificuldade de liberar os funcionários, pelo número reduzido destes. O quadro a seguir apresenta um plano de capacitação para servidores técnico-administrativos no triênio 2019-2021.

QUADRO 15 - Plano de capacitação e aposentadoria dos servidores técnicos administrativos do departamento de enfermagem triênio 2016-2018, Natal, RN, 2015.

SERVIDORES TÉCNICO ADMINISTRATIVOS	PREVISÃO DE CAPACITAÇÃO E APOSENTADORIA NO TRIÊNIO		
	2019	2020	2021
Rafael Porto dos Santos			Aposentadoria
Sebastião Salustino Sobrinho			
Marcene Rocha Marinho			
Olganielle Gregório dos Santos Lima			
Irianne Maria Alves Martins de Vasconcelos	Cedida ao TJF	Cedida ao TJF	Cedida ao TJF

3.6. Infraestrutura

A infraestrutura do DNUT há tempos não tem passado por melhorias preventivas, quanto a edificação de estrutura física, manutenção e suporte ao bom funcionamento da mesma. São manutenções corretivas e imediatistas, as quais não têm auxiliado no desenvolvimento das atividades acadêmicas de graduação e pós-graduação, conforme apresentado anteriormente.

QUADRO 16 - Observações e informações acerca da infraestrutura do departamento, Natal/RN, 2018.

ANDAR TÉRREO	
DESCRIÇÃO	OBSERVAÇÕES
01 Auditório	100 lugares
01 anfiteatro	48 lugares
04 salas de aula	50 carteiras
01 laboratório de informática	Capacidade para 16 computadores
01 saleta para Centro Acadêmico	
Banheiros feminino e masculino	
03 laboratórios de habilidades	01 anfiteatro e 02 salas
01 copa	Uso coletivo com a Escola de Saúde
01 almoxarifado	
01 sala de Reprografia	Alugada
01 Lanchonete e área	Alugada
Hall de entrada com recepção	
Biblioteca	
1º ANDAR	
12 salas de professores	Sendo 06 com capacidade para um ou dois professores e 06 para um quantitativo maior de docentes
01 laboratório de informática	Capacidade para 16 computadores
03 Salas com secretarias	Chefia do Departamento, Coordenação do Curso de graduação, e Coordenação da Pós-Graduação
01 sala de reunião	
01 sala de Grupos de pesquisa	Sala multiuso
01 copa	
02 Banheiros feminino e masculino	
03 SALAS DE AULA	

O Departamento de Enfermagem conta com serviços de reprografia e lanchonete sob contrato licitatório, que ocupam espaços fiscais.

O site do Departamento requer valorização, modernidade e acessibilidade. O Auditório Raimunda Germano, aguarda há 90 dias a troca das lâmpadas queimadas; Os computadores são obsoletos; são 13 salas de professores que não comportam o quantitativo de 43 professores efetivos, colaboradores e visitantes, 04 professores substitutos e aproximadamente de 160 orientados (Bolsistas de IC, de extensão, de monitoria, mestrandos, doutorandos e pós-doutorandos); falta rede elétrica para o funcionamento do aparelho de ar condicionado em três destas salas, requisitada via SIPAC há 90 dias; modernização do Laboratório de Habilidades; reparo de hidrante recomendado pelo Brigada de Incêndio e encaminhado o orçamento ao Centro de Ciências da Saúde; reparo de revestimento antiderrapante da escada de acesso do térreo para o 1º andar; sinalização de portas e espaços públicos de acordo com os parâmetros de Identidade Visual preconizados pela UFRN e do estacionamento; pintura de parede em acrílico, entre outras necessidades para adequação de espaços já ocupados.

Destas 13 salas de professores do Departamento de Enfermagem, uma (01) comporta apenas uma professora, seis (06) tem 2 professoras e os demais professores distribuem-se nas seis salas restantes, o que dificulta a orientação de bolsistas, mestrandos, doutorandos e orientandos de TCC, bem como a condução de projetos de pesquisa e extensão.

Ressalta-se a importância da orientação de alunos de pós-graduação e de graduação para a produção de teses, dissertações, trabalhos de conclusão de curso e científicos de qualidade a que venham contribuir para o avanço nos níveis de credenciamento dos cursos em exercício. Essa atividade tem sido prejudicada consideravelmente, na medida em que, devido à falta de espaços privativos, ela se desenvolve na sala compartilhada dos professores ou em ambientes não apropriados.

O fluxo diário de aproximadamente 500 alunos de graduação e pós-graduação, mais aproximadamente 470 alunos da Escola de Saúde, exige uma dinâmica do serviço de segurança que é apoiado por um sistema de câmeras e o serviço de segurança pessoal no turno noturno. Para acompanhar este fluxo de pessoas temos a Recepção, que é feita por um funcionário que acumula as funções de montagem de equipamentos e pequenas atividades de manutenção, descaracterizando o trabalho contínuo de uma recepção.

As atividades diárias ligadas a manutenções elétricas, hidráulicas e de informática do Departamento são realizadas de forma emergencial, visto não termos no quadro de funcionários, um profissional que desenvolva ou organize as ações de manutenção e prevenção.

É necessário contratação de administrador técnico que realize funções de gerência quanto assuntos de instalação, manutenção e funcionamento do prédio. Esta atividade atualmente é acumulada com a função de Chefe de Departamento. Não há como organizar o fluxo de trabalho e ainda ser responsável pelas demandas de infraestrutura do prédio.

Atualmente, as dependências do Departamento têm sido requisitadas para realização de eventos de toda ordem, seja da UFRN ou de parceiros. Tal fato tem provocado um acúmulo de trabalho para os funcionários da limpeza, insuficientes para atender a demanda interna.

Outro ponto crucial são as vagas de estacionamento, pois a falta de regulamento e/ou de fiscalização oficial para a normatização dos espaços de estacionamento muitas vezes ocasiona o desrespeito de alguns motoristas para com os canteiros de grama, lugares dos carros oficiais e os espaços de não estacionamento. Há uma solicitação de reforço à marcação da vaga preferencial e para carro oficial, bem como, para as vagas preferenciais, desrespeitadas reiteradamente.

O número de salas é insuficiente para realização das atividades de aula na Graduação e Pós-Graduação. Além disso, torna-se importante considerar a saúde dos docentes e funcionários que desenvolvem suas atividades no Departamento, sendo requisitada a adequação/construção de um espaço para integração e descanso para os professores.

Não há espaço para refeição ou mesmo lanches rápidos, necessita-se de uma copa, tendo em vista que, docentes e funcionários ficam nas dependências do Departamento em horário de almoço. Assim, há necessidade de regulação de meios para assegurar o atendimento à saúde do trabalhador nas dependências do Departamento.

Cabe apontar, ainda, a necessidade de revisão das estruturas físicas, em decorrência de algumas salas do térreo e 1º andar apresentarem rachaduras e quebra de cerâmica e no auditório que necessita de isolamento acústico e troca de revestimento de parede. Há necessidade também, de revisão dos banheiros, tendo em vista que na maioria pode-se encontrar sanitários quebrados pelo mau uso.

QUADRO 17: Equipamentos do Departamento de Enfermagem, Natal/RN, 2018.

EQUIPAMENTOS	QUANTIDADE
Retroprojektor	06 Unidades
Multimídia	05 – Graduação 04 – Pós-Graduação
Projektor de Slides	01 Unidade
Televisão 29"	03 Unidades
DVD	02 Unidades

Caixa de Som	01 Unidade
Equipamento de videoconferência	01 Unidade

4. GESTÃO DO PLANO TRIENAL

4.1 Cronograma das Ações

Para o alcance dos objetivos do Plano Trienal 2019-2021, o DENF traçou estratégias, ações, prazos de execução, responsável/responsáveis e resultados esperados conforme apresentado no Quadro 18.

Quadro 18 – Objetivos, estratégias, ações, prazos de execução, responsável e resultados esperados. Natal, 2018.

Objetivo 1 - Criar Comissão Consultiva Permanente de Gestão do Plano Trienal				
estratégia	ações	prazo	responsável	Resultados esperados
Discutir e propor ações pertinentes aos problemas da rotina acadêmica e administrativa do Departamento.	Apresentar em reunião de planejamento as estratégias de ação mediante os problemas identificados	semestral	Chefe e/ou Vice chefe de Departamento; Coordenador e/ou Vice Coordenador do Curso de Graduação; Coordenador e/ou Vice Coordenador da Pós-Graduação em Enfermagem); Docentes do Curso de Graduação e do Programa de Pós-Graduação em Enfermagem, indicados pelo respectivo Colegiado; Discentes (de Pós-graduação, indicado pelos pares e de Graduação, indicado pelo Centro Acadêmico de Enfermagem); e Representante Técnico-administrativo indicado por seus pares.	1. Estabelecer um planejamento estratégico e periódico. 2. Realizar monitoramento semestral das ações planejadas.
Objetivo 2 - Garantir seguimento do Projeto Pedagógico do Curso (PPC), de acordo com a legislação vigente				
estratégia	ações	prazo	responsável	Resultados esperados

Promoção de espaços de discussão e aprendizagem permanentes que visem o acompanhamento e avaliação do PPC	Fórum de discussão com representantes de sala sobre andamento do Curso e as necessidades de adequação conforme necessidade educacionais	Novembro a dezembro de 2019. novembro a dezembro 2020. novembro a dezembro 2021.	Representantes de turma; Coordenação da Graduação em Enfermagem	1. Ajustes no andamento do Curso para adequar as necessidades 2. Elaboração de novas metas e objetivos para o ensino 3. Melhoria do desempenho dos alunos
Alinhar propostas de pesquisa e extensão com prioridades levantadas no PPC do curso	Definir linhas programáticas de extensão e pesquisa voltadas para as prioridades do Projeto Pedagógico do Curso em consonância com as políticas da Instituição e do Sistema Único de Saúde	anualmente	Coordenação do Curso Pró-Reitoria de Extensão	4. Direcionar ações prioritárias conforme agenda definida para o Curso
Integrar propostas de ensino pesquisa e extensão	Estimular a participação dos docentes, discentes e enfermeiros nas atividades de iniciação científica, de modo a integrar ensino, pesquisa e extensão	Novembro 2019; Novembro 2020; Outubro 2021.	Chefia do Departamento; Colegiado do Curso Núcleo Docente estruturante	5. Cumprir resolução da universidade

Objetivo 3 - Articular o ensino de Graduação e Pós-Graduação com vistas ao fortalecimento da pesquisa e extensão, e obtenção de financiamento das agências de fomento nacional e internacional

estratégia	ações	prazo	responsável	Resultados esperados
Promover e incentivar a integração do trabalho em parceria Graduação e Pós-graduação para crescimento e desenvolvimento de cursos.	Realizar eventos de integração e atualização dos discentes, interno e/ou externos ao Departamento.	No início de cada semestre	Departamento de Enfermagem, Coordenação de Curso de Graduação, Coordenação do Programa de Pós-Graduação e Escola de Saúde.	1. Desenvolvimento, crescimento e integração dos alunos de Graduação e Pós-Graduação.

Objetivo 4 - Realizar dimensionamento do quadro de servidores técnico e técnico-administrativo na Graduação, Pós-Graduação e operacionalização do Departamento para atender as demandas do ensino, pesquisa, extensão e gestão.

estratégia	ações	prazo	responsável	Resultados esperados
Solicitar contratação de funcionários específicos para o setor de laboratório	Auxiliar a comissão permanente de provimentos dos técnicos administrativos – CCPTAE para dimensionar servidores do Departamento	Janeiro de 2021	CCPTAE Centro de Ciências da Saúde Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas	1. Manter as condições necessárias para a realização do ensino com qualidade conforme previsto pelos Institutos de Regulamentação e Avaliação dos Cursos de Graduação e Ministério da Educação.
Promover garantia de condições mínimas de qualidade de trabalho e convivência	Realizar dimensionamento do quadro de servidores técnico e técnico administrativo, com vistas a atender a demanda oriunda do ensino, pesquisa, extensão e gestão exigidas na Graduação, Pós-Graduação e operacionalização do Departamento.	Novembro de 2019	Setor de infraestrutura	2. Manter condições que garantam processo de trabalho

Objetivo 5 - Buscar melhorias das condições de trabalho que venham a contribuir para a promoção de um ambiente pautado nas boas relações Interpessoais

estratégia	Ações	prazo	responsável	Resultados esperados
Tornar público o Plano Trienal	Manter a visibilidade e transparência das ações do Plano Trienal na página do Departamento	anual	Chefia do Departamento de Enfermagem	1. Divulgar as ações.
Promover ambiente acolhedor, solidário, colaborativo e estimulante para	Projeto de Extensão	Semestral	Docentes do Curso e parcerias	2. Instituir práticas integrativas e complementares para os servidores, docentes e estudantes do Curso.

melhoria nas relações interpessoais.				
Convidar profissionais de Psicologia e Arteterapia para o desenvolvimento de ações de reflexão e escuta junto aos discentes, servidores e docentes do Curso.	Programar oficinas	Anual	Psicólogo Arteterapeuta	3. Aumento da autoestima; 4. Melhor rendimento acadêmico.

Objetivo 6 - Estimular a participação e o envolvimento dos docentes nos diversos Fóruns para o fortalecimento da Graduação e da Pós-Graduação

estratégia	ações	prazo	responsável	Resultados esperados
Realizar estudo para verificar a participação dos docentes nos últimos 6 (seis) anos nos fóruns Graduação e da Pós-graduação com vistas a permitir que os docentes que não participaram desses espaços institucionais, tenham a oportunidade de fazê-lo.	Elaborar e divulgar estudo para verificar a participação dos docentes nos últimos 6 (seis) anos nos fóruns Graduação e da Pós-graduação com vistas a permitir que os docentes que não participaram desses espaços institucionais, tenham a oportunidade de fazê-lo.	Fevereiro a Abril 2020. Pontual	Núcleo Docente Estruturante.	1. Garantir efetivo exercício no serviço público
Elaborar um planejamento que permita a participação e o envolvimento dos docentes nos diversos Fóruns para o fortalecimento da Graduação e da Pós-	Planejar a participação dos docentes que nos últimos 6 (seis) anos não tiveram a oportunidade	Maio de 2019	Núcleo Docente Estruturante	2. Garantir condições para participação docente na vida acadêmica institucional

graduação.	de participar dos fóruns Graduação e da Pós-graduação com vistas a permitir que os docentes tenham a oportunidade de fazê-lo.			
------------	---	--	--	--

Objetivo 7 - Contribuir para a melhoria dos indicadores de qualidade do Programa de Pós-Graduação em Enfermagem (PGENF)

estratégia	ações	prazo	responsável	Resultados esperados
Estimular publicação dos docentes da Graduação e Pós-Graduação e alunos bolsistas da pós-graduação	Acompanhar e divulgar as atividades de produção científica	semestral	Colegiado do Curso	Divulgar as publicações dos docentes
Contribuir para a consolidação das linhas de pesquisa do DENE	Apoiar estruturação e funcionamento de grupos de pesquisa do Departamento de Enfermagem	semestral	Docentes Chefia do Departamento	Fortalecer grupos existentes, estimulando a participação de docente e discente e a criação de novos grupos e articulando ao PGENF

Objetivo 8 - Viabilizar proposta de ampliação do espaço físico do DENE

estratégia	ações	prazo	responsável	Resultados esperados
Elaborar estudo das necessidades atuais e futuras de infraestrutura para o desenvolvimento do	Solicitar à Superintendência de Infraestrutura a elaboração de projetos.	Fevereiro a junho 2020. Temporário	Comissão temporária escolhida em plenária para este fim,	1. Diagnóstico situacional

ensino de Graduação e da Pós-graduação do DENF	Elaborar estudo dos materiais e equipamentos para viabilizar a ambiência da estrutura física solicitada.		composta por Chefia de Departamento, Coordenação da Graduação e de Pós-graduação em Enfermagem, 2 representantes docentes, 1 servidor técnico-administrativo e 1 representante do Centro Acadêmico Jucimar França. Chefia do DENF para solicitação formal através de processo.	
Reestruturação de espaços físicos do Departamento	Reestruturar a divisão de salas e espaços do Departamento com foco nas necessidades do ensino, processo de trabalho e convivência	Outubro de 2021	Setor de infraestrutura	2. Melhorar dimensionamento dos espaços
Atender as novas necessidades de infraestrutura	Viabilizar proposta de ampliação do espaço físico do DENF.	Outubro de 2021	Chefia do Departamento	3. Garantir condições mínimas de trabalho 4. Atender recomendação do plano de qualidade do ensino

Objetivo 9 - Elevar o nível de qualidade do ensino quanto a qualificação docente

estratégia	ações	prazo	responsável	Resultados esperados
incentivar capacitação do corpo docente para atender às necessidades do ensino de Graduação e de Pós-graduação	Promover a participação em cursos de atualização	Janeiro de 2021	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas Chefia do Departamento	1. Manter as condições necessárias para a realização do ensino com qualidade conforme previsto pelos Institutos de Regulamentação e

em Enfermagem				Avaliação dos Cursos de Graduação e Ministério da Educação.
Estimular a participação e o envolvimento dos docentes nos diversos Fóruns para o fortalecimento da Graduação e da Pós-graduação	Fortalecer os projetos e convênios de intercâmbio nacional e internacionais já existentes e incentivar novas iniciativas	semestralmente	Chefia do Departamento Coordenação do Curso	2. Promover integração graduação e pós-graduação
Promover ensino ativo	Buscar parcerias para a viabilização de alternativas de ensino, com vistas à formação de ativadores de processos de mudanças no ensino de educação profissional, nos cursos de Graduação e Pós-graduação Stricto Sensu e Lato Sensu (especialização e residência multiprofissional e em áreas da saúde)	Todo início de ano letivo na semana pedagógica	Coordenação da Pós-Graduação Chefia do Departamento Coordenação do Curso	3. Melhorar avaliação discente quanto a metodologias de ensino
Acompanhar os indicadores de trabalho e de produção do docente e do técnico-administrativo	Melhoria da qualidade de serviços ofertados a comunidade	anualmente	Chefia de Departamento Coordenação da Pós-Graduação	4. Motivar produção científica e valorização profissional
Organizar e apoiar eventos de integração ensino-serviço	Estimular e apoiar a realização de eventos e cursos de atualização docente, promovidos	semestralmente	Coordenadores de disciplinas Professores possuem projetos de extensão	5. Promover maior integração ensino-serviço

	internamente e/ou externos ao Departamento			
Objetivo 10 - Estimular participação estudantil nas ações pedagógicas promovidas pela universidade				
estratégia	ações	prazo	responsável	Resultados esperados
Estimular participação discentes	Apoiar e estimular a organização dos discentes e a sua efetiva participação nas instâncias de decisões políticas do Departamento, do Curso e dos Colegiados Superiores da UFRN	semestralmente	Coordenação do Curso Chefia do Departamento Todos os docentes	1. Engajamento dos estudantes nas decisões Departamental 2. Buscar melhoria da qualidade do ensino por meio da participação discente
Estimular participação em órgãos de representação da profissão	Cooperar com as atividades desenvolvidas pelo Centro Acadêmico, ABEn, COREN, COFEN e outras entidades	semestralmente	Coordenação de Curso Representantes estudantil	3. Melhorar indicadores de qualidade junto aos Institutos de Regulamentação e Avaliação dos Cursos de Graduação e Ministério da Educação.
Aumentar oportunidades discentes frente as possibilidades de inserção na área de atuação	Apoiar as políticas do Ministério da Saúde (MS) e da Ciência, Tecnologia e Inovação (MCTI), por meio dos Projetos Pró-Saúde e PET-Saúde, dentre outros	semestralmente	Coordenação de Curso Representantes estudantil	4. Proporcionar visibilidade da profissão 5. Reduzir índices de evasão do curso com aumento da perspectiva de inserção profissional
Estimular a inovação, empreendedorismo	Estimular docentes a coordenarem empresas júnior	Semana pedagógica	Representantes estudantis	6. Promover ambientação dos alunos ao campo de atuação
N				
estratégia	ações	prazo	responsável	Resultados esperados

Apoiar e estimular a organização dos discentes e a sua efetiva participação nas instâncias de decisões políticas do Departamento, do Curso e dos Colegiados Superiores da UFRN	Estabelecer a paridade do número de representantes para compor as comissões do DENF, CENF e PPGENF.	Permanente	Representantes discentes e coordenadoras dos cursos da graduação e pós-graduação em Enfermagem – UFRN	1. Atender normas regimentais para paridade na representação discente e alterar os Regimentos Internos de cada órgão colegiado.
Cooperar com as atividades desenvolvidas pelo Centro Acadêmico, ABEn, COREN, COFEN e outras entidades	Estabelecer vínculo e comunicação efetiva com as entidades	Permanente	Centro Acadêmico, Chefia do Departamento e Coordenação de curso.	2. Integrar Comissões de elaboração das atividades desenvolvidas pelo Centro Acadêmico, ABEn, COREN, COFEN e outras entidades

4.2. Acompanhamento e Avaliação

Para o acompanhamento e avaliação do Plano Trienal 2019-2021, será definida e nomeada a Comissão Consultiva Permanente de Gestão do Plano Trienal que fará o acompanhamento resultados esperados que permitirão monitorar a consecução das metas no período previsto, conforme apresentado no Quadro 18. A consolidação dos resultados e a avaliação serão apresentados no Plano Trienal 2022-2024.

Na Semana de Avaliação e Planejamento, os objetivos serão apresentados e esperase viabilidade do cumprimento das ações aqui delineadas com a produção de relatório apresentado e aprovado em plenária. O acompanhamento das ações será sistemático com avaliação semestral/anual envolvendo o corpo docente, os discentes e servidores técnico-administrativos para o alcance dos objetivos.

5. NÚMERO DE VAGAS NECESSÁRIAS PARA O QUADRO DE DOCENTE EFETIVO

Considerando número de professores com tempo legal para aposentadoria (14 docentes) e as previsões de aposentadoria para o triênio (07 docentes e 1 servidor), bem como o número significativo de professores substitutos, o Departamento de Enfermagem se encontra em situação delicada no que diz respeito as possibilidades de diminuição brusca do número de docentes efetivos, com repercussão efetivas para o desenvolvendo das atividades no âmbito do ensino, pesquisa e extensão. Almeja-se recomposição das vacâncias para manutenção da qualidade do ensino já conquistadas, pois atualmente o curso obteve conceito máximo no ENADE.

No Edital para Professor Substituto 2019.1, foram encaminhadas quinze demandas. A CPDI concedeu dez vagas de Professor Substituto: Para Prof.^a Clélia em licença para tratamento da saúde há 2 anos ininterruptos; Prof.^a Gisele em afastamento para Doutorado; Prof.^a Fabiane – vaga concedida até que tenha aprovação de candidato para Professor Efetivo, de acordo com a vaga do BPE; concedeu vagas no Concurso Simplificado, com cadastro reserva, para as licenças gestante de Prof.^a Fabiane e Prof.^a Gabriela; vaga condicionada ao afastamento de Prof.^a Francisca Nazaré - Mestrado; vagas para suprir Prof.^a Valdecy, Prof.^a Allyne e Prof.^a Ana Elza condicionadas ao afastamento para pós-doutorado, e uma vaga concedida e condicionada à aposentadoria de Prof.^a Maria Helena Soares da Nóbrega Mazzo.

Para 2019 está previsto o concurso (EDITAL N° xx/2019) para preenchimento de 01 vaga do quadro de professor efetivo para o regime de trabalho DE. A vaga surgiu pela vacância da exoneração da Profa. Fabiane Rocha Botareli em março de 2015.

Além disto, faz-se necessário a realização o dimensionamento de pessoal do Departamento com a inclusão de:

1. 01 Enfermeira para o laboratório de habilidade e procedimentos de enfermagem;
2. 01 Técnico de Informática para atender as demandas do Ensino de Graduação e Pós-Graduação em Enfermagem (Mestrado e Doutorado), no funcionamento de 2 laboratórios de informática e de teleconferência.
3. 02 Assistentes administrativos para a Secretaria do Departamento de Enfermagem, pois conta somente com um Secretário.

Devemos considerar que o Curso passou por uma reestruturação do Projeto Pedagógico do Curso, o que possibilitará um novo desenho em relação ao quadro docente, pois o curso de 4 anos e meio (9 semestres), passou para 5 anos (10 semestres).

Assim sendo, será necessária uma revisão da distribuição de carga horária dos docentes e sua relação com o número máximo de alunos permitidos nos setores e campos de prática das disciplinas curriculares e atividades acadêmicas, a fim de atender aos objetivos de fomentar a sua permanente qualificação no âmbito do ensino da graduação, além da pesquisa e extensão, e o fortalecimento e crescimento da Pós-Graduação.

No próximo triênio o DENF estará comprometido em trabalhar em consonância com o Plano de Gestão de Logística Sustentável da UFRN (PLS - UFRN) de acordo com a Resolução nº 040/2017 – CONSAD, de 21 de setembro de 2017, que estabelece normas sobre a organização, elaboração e acompanhamento do PLS.

Feitas essas considerações e apresentações espera-se que a viabilidade e o cumprimento das ações aqui delineadas, sejam a forma de expressar a contribuição efetiva deste Departamento na missão institucional da UFRN.