

Curso de Especialização em Gestão Pública de Organizações de Saúde



Os Desafios da Educação Permanente do Profissional Enfermeiro no SUS

Autor: Letícia Rivelli de Oliveira

Orientador: Prof^a. Angela Maria Corrêa

Gonçalves



2018





CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA DE ORGANIZAÇÃO DE SAÚDE

OS DESAFIOS DA EDUCAÇÃO PERMANENTE DO PROFISSIONAL ENFERMEIRO NO SUS
ALUNO: LETÍCIA RIVELLI DE OLIVEIRA
ORIENTADOR: PROF^a ANGELA MARIA CORRÊIA GONÇALVES

1) Apresentação

Realizar atenção básica efetiva e com qualidade é um grande desafio para os profissionais e gestores do SUS. Ao longo desses nove anos como gestora de saúde, foi perceptível que uma das principais dificuldades que encontramos é a realização da educação permanente dos profissionais.

Um desafio muito presente é o de considerar a habilitação profissional orientada para as necessidades de saúde da população, ou seja, tornar a rede de serviço e suas equipes competentes para realizar a atenção às necessidades sociais por saúde (LOSEKANN, 2009, p. 1).

Podemos perceber que para que haja uma educação permanente efetiva, é necessário que a mesma ocorra no âmbito do serviço e que seja baseada na realidade local. No município de Brás Pires, um dos fatores desfavoráveis desse processo é a rotatividade de profissionais enfermeiros, na equipe rural e equipe urbana de atenção básica. Pois como, a atenção básica é a porta de entrada do serviço de saúde no município, se o profissional enfermeiro não for qualificado para o serviço esse não será efetivo.

Como no município ainda não existe um plano de cargos e carreiras na saúde e os salários variam muito de uma cidade para a outra, os enfermeiros acabam desmotivados em permanecer nos mesmos, gerando uma rotatividade, o que impossibilita o estabelecimento de uma educação permanente de eficaz.

Conseqüentemente, sem uma educação permanente de eficaz, o serviço de atenção básica, se torna corriqueiro, sem atender totalmente as demandas dos usuários e sem efetividade.



Outro fator desfavorável desse processo é o fato dos usuários ainda não entenderem a importância da prevenção, pois, ainda estão muito focados no modelo hospitalocêntrico, buscando soluções em curto prazo, sem perceber que desta maneira estão apenas “apagando o fogo”. Com essa visão equivocada gasta-se muito dinheiro e não conseguimos resolver os problemas de saúde do município.

Diante do que Mancia et al (2004, p.4) nos falam:

A lógica da educação permanente é descentralizada, ascendente, multiprofissional e transdisciplinar. Envolve mudanças nas relações, nos processos, nos produtos e, principalmente, nas pessoas. Desse modo, a formação e a gestão do trabalho em saúde, passam a ser consideradas questões técnico-políticas e não apenas técnicas, requerendo ações no âmbito da formação, na graduação, na pós-graduação, na organização do trabalho, na interação com as redes de gestão e de serviços e no controle social.

Como as práticas de saúde só se realizam através a ação humana, a capacitação dessas pessoas para tal função é imprescindível, desta forma faz-se necessário a realização de um treinamento introdutório para os profissionais da atenção básica, para os que já estão no serviço e para os que possam ser contratados futuramente.

Desta forma, é de suma importância que o gestor de saúde tenha clareza do perfil do profissional que ele necessita para atuar nas equipes de saúde.

Compreender como se efetiva a qualidade e como os diferentes sistemas de avaliação são praticados, qual a percepção dos diferentes atores sociais que participam nesse processo, nos diferentes níveis de ação em saúde é um desafio constante a ser realizado pelo gestor (BONATO, 2011, p. 319).

Quanto mais claras e definidas as funções e responsabilidades de cada profissional dentro da equipe mais produtiva e efetiva a mesma será.

Penso que uma equipe, para realizar um trabalho eficaz, resolutivo e efetivo, é necessário que toda equipe caminhe junto, focada em um mesmo objetivo. Cada um vai desenvolver sua função dentro das suas particularidades, porém, buscando um objetivo único. É necessário também que todos os profissionais conheçam bem as características do serviço e do público que irão trabalhar.



Criar um ambiente de trabalho estimulador para compartilhar conhecimento, em que as relações pessoais se manifestam, gerando novos conhecimentos, o desenvolvimento de novas competências, coloca-se como desafio para a organização focada na gestão das pessoas e preocupada com a qualidade. (BONATO, 2011, p. 320)

Podemos perceber que, a educação permanente no serviço público é desafiadora, pois, exigirá tanto do gestor quanto dos profissionais. Pois será necessário que ambos estejam cientes da necessidade desse processo de aprendizado em conjunto, tenham clareza sobre os aspectos internos da organização e conhecimento acerca do público que desejam assistir. Para que dessa forma possam realizar um trabalho eficaz, eficiente e efetivo.

2) Justificativa

Escolhi realizar o projeto sobre educação permanente, pois, estou como gestora de saúde no município de Brás Pires há 7 anos, e, portanto, já trabalhei com vários profissionais na atenção básica, onde a questão da qualificação do profissional foi sempre um fator desfavorável para o bom desempenho das equipes. Estou abordando essa questão apenas na atenção básica porque não possuímos no município, outro nível de atenção.

Acredito, que com a implementação de um programa de qualificação na atenção básica em saúde, será possível intensificar a capacitação dos enfermeiros já inseridos no serviço e treinar os que virão posteriormente a implantação do programa.

3) Objetivo Geral

Capacitar dos enfermeiros recém-admitidos para as ações de serviços básicos de saúde

4) Objetivos Específicos

- Diminuir o tempo de resposta às demandas do serviço de saúde;
- Tornar o processo de trabalho da equipe mais resolutivo e integrado;



- Melhorar o atendimento ao usuário agregando-o mais efetividade.

5) Metodologia

Brás Pires é um município de pequeno porte, situado na zona da Mata Mineira, possuindo apenas 4.600 habitantes, distribuídos entre a zona urbana rural. O serviço de atenção básica conta com duas equipes de ESF, um NASF e ESB.

Como o município possui apenas duas equipes de ESF, gostaria de propor uma capacitação introdutória para os profissionais enfermeiros, pois os mesmos são os coordenadores das equipes e dessa forma podem replicar os conhecimentos adquiridos no treinamento a todos os profissionais das equipes.

O projeto será desenvolvido da seguinte forma:

- Apresentação do projeto ao gestor municipal de saúde para aprovação;
- Reunião com os profissionais de saúde envolvidos, para apresentação da proposta;
- Promoção de rodas de conversa, para definir as etapas da capacitação dos profissionais de saúde;
- Organização dos materiais necessários para capacitação;
- Seleção dos enfermeiros das equipes das ESF, que irão participar do projeto, os mesmos deverão ser convocados pelo gestor de saúde juntamente com o coordenador a atenção primária, que serão os responsáveis pelo projeto;
- Discussão do trabalho que os mesmos realizam dentro das equipes de ESF;
- Aplicação de questionário avaliativo aos enfermeiros participantes do projeto;
- Elaboração do perfil técnico profissional de cada enfermeiro participante do projeto;
- Identificação das dificuldades encontradas no serviço, o perfil profissional de cada enfermeiro e seu conhecimento teórico;
- Contratação dos profissionais para capacitar os enfermeiros, com base na definição das atribuições dos enfermeiros de acordo com a nova política nacional de atenção básica;
- Capacitação de todos os enfermeiros que forem contratados para trabalhar nos serviços de atenção básica do município;



- A parte teórica do treinamento será realizada na sala de reuniões da UBS urbana, e a parte prática será realizada na UBS urbana sob a supervisão dos profissionais contratados para realizar o treinamento/capacitação;
- O treinamento será realizado em 160 horas, divididas semanalmente da seguinte forma: 4 horas para parte teórica e 4 horas para parte prática;
- Reavaliação da atuação dos enfermeiros participantes do projeto e dos que foram contratados após o programa de qualificação na atenção básica.

6) Resultados Esperados

- Conhecer o perfil técnico e profissional dos enfermeiros das equipes das ESF;
- Identificar dificuldades encontradas pelos mesmos no trabalho junto da equipe;
- Ter embasamento teórico para justificar a demissão de algum enfermeiro, caso o mesmo não se enquadre no perfil técnico profissional necessário para o trabalho nas equipes das ESF.
- Proporcionar o treinamento dos enfermeiros que atuam nas ESFs e dos que forem contratados posteriormente a implantação do programa;
- Proporcionar o treinamento de todos os profissionais das equipes através do enfermeiro capacitado no programa;
- Melhorar a qualidade do trabalho das equipes de ESFs e conseqüentemente a efetividade do serviço ofertado.
- Tornar o atendimento ao usuário mais resolutivo e eficiente;

Acredito, que o projeto de é de suma importância para a qualificação das equipes de ESFs e melhoria do atendimento ofertado aos munícipes.

7-CRONOGRAMA

Atividade	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ag	Set
Apresentação do projeto ao gestor municipal de saúde para aprovação	X							
Seleção do público alvo/Enfermeiros	X							
Reunião com os profissionais para apresentação da proposta	X							
Realização de rodas de conversa		X						
Discussão do trabalho que os mesmos realizam dentro das equipes de ESF		X						
Aplicar questionário avaliativo aos enfermeiros participantes		X						
Organização dos materiais necessários para capacitação			X					
Elaboração do perfil técnico profissional de cada enfermeiro			X					
Identificação das dificuldades encontradas no serviço				X				
Contratação dos profissionais para capacitar os enfermeiros					X			
Capacitação de todos os enfermeiros que forem contratados para trabalhar nos serviços de atenção básica do município;					X			
Realização do treinamento teórico						X	X	
Realização do treinamento prático						X	X	
Avaliar o desempenho dos enfermeiros após capacitação								X

8- ORÇAMENTO

Orçamento			Custo	
Item	Especificação	Quantidade	Unitário	Total
1	Questionário avaliativo	5	R\$ 20,00	R\$ 100,00
2	Firma de consultoria para traçar o perfil dos profissionais	1	R\$ 2.500,00	R\$ 2.500,00



3	Contratar profissionais capacitados para realizar capacitação dos profissionais do serviço	2	R\$ 2.500,00	R\$ 5.000,00
---	--	---	--------------	--------------

9) Referências

BRASIL. Ministério da Saúde. **Política nacional de educação permanente em saúde**, Brasília 2006. Disponível em: <http://bvsmis.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica_nacional_educacao_permanente_saude.pdf> Acesso em: 20 de fevereiro de 2018.

BONATO, Vera Lúcia. Gestão de qualidade em saúde. **O Mundo da Saúde**, São Paulo, v 35, 2011. Disponível em: < <file:///C:/Users/NASF/Downloads/Gestão%20de%20saúde.pdf> > Acesso em: 24 de fevereiro 2018.

CASTRO, Rodrigo Batista. **Eficácia, Eficiência e Efetividade na Administração Pública**. EnANPAD 2006. Disponível em: < <file:///C:/Users/NASF/Downloads/Eficácia.pdf>> Acesso em: 24 de fevereiro 2018

DUTRA, Lucas Vieira. **Elaborando projetos de pesquisa**. São Paulo: UNIFAE, 2006. Disponível em: <http://ww.fae.br/cur_psicologia/literaturas/ELABORA%C3_0_PROJETO_S.PDF> Acesso em: 24 de fevereiro de 2018.

LOSEKANN, Maristela. **Porque trabalhar com educação permanente em saúde?** Porto Alegre 2009. Disponível em: < <http://redehumanizaus.net/6958-porque-trabalhar-com-educacao-permanente-em-saude/>> Acesso em: 06 de março de 2018.

MANCIA, Joel Rolim; CABRAL, Leila Chaves; KOEREC; H, **Maguida Santos; Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília 2004. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/reben/v57n5/a18v57n5.pdf>> Acesso em: 30 de agosto de 2017

MUNHOZ, Sarah; RAMOS, Laís Helena; CUNHA, Isabel Cristina Kowal. Eficiência e eficácia do desempenho da enfermagem em procedimentos técnicos, **Revista Brasileira de Enfermagem**. REBEn, São Paulo, n 61(1). 2007. Disponível em: < <file:///C:/Users/NASF/Desktop/Eficiencia.pdf>> Acesso em 25 de fevereiro de 2018



SANTOS, Antônio Raimundo dos. **Metodologia científica: a construção do conhecimento**. 3. ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2000.

SOUZA, Vania Pinheiro, **Manual para elaboração de trabalhos acadêmicos**, Juiz de Fora 2008.

UNIVILLE – UNIVERSIDADE DA REGIÃO DE JOINVILLE. **Resolução n. 12/03, de 17 de julho de 2003**. Define a pesquisa na UNIVILLE e estabelece normas para sua execução. Joinville, 17 de julho de 2003.



Universidade Federal de Juiz de Fora
Comissão de Trabalho de Conclusão de Curso - CTCC
Curso de Especialização PNAp



ATA DE DEFESA DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

+++PREENCHA EM LETRA DE FORMA+++

Ata de defesa do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) do curso de ESPECIALIZAÇÃO PNAp da Universidade Federal de Juiz de Fora, realizada no Pólo UAB, Polo Ubá Polo Juiz de Fora

Exame:	DATA	HORA
Curso	<input type="checkbox"/> GESTÃO PÚBLICA DE ORGANIZAÇÃO DE SAÚDE	
Aluno:	LETICIA RIVELLI DE OLIVEIRA	
Orientador:	PROF. ^ª ANGLA MARIA CORREIA GONCALVES	

Banca Examinadora:

NOME COMPLETO	INSTITUIÇÃO/CARGO

Título do Trabalho de Conclusão de Curso:

OS DESAFIOS DA EDUCAÇÃO PERMANENTE DO PROFISSIONAL ENFERMEIRO NO SUS

De acordo com as normas do Curso de Especialização PNAp da Universidade Federal de Juiz de Fora, aprovadas pela Comissão de Trabalho de Conclusão de Curso (CTCC), o aluno submeteu seu Trabalho de Conclusão de Curso em forma escrita e oral, sendo, após exposição de cerca de _____ minutos, arguido oralmente pelos membros da banca, tendo tido como resultado:

- Aprovação por unanimidade.
- Aprovação somente após satisfazer as seguintes exigências solicitadas pela banca e no prazo estipulado pela mesma (não superior a trinta dias).

- Reprovação.

Documentos anexados a esta ata durante a apresentação:

- Declaração de autenticidade
- Ficha de Avaliação
- Projeto Final impresso assinado pelo aluno

Na forma regulamentar foi lavrada a presente ata que é abaixo assinada pelos membros da banca na ordem acima determinada e pelo candidato.

Banca Examinadora: (assinatura)

Juiz de Fora, de de

Candidato: (assinatura)

Leticia Rivelli de Oliveira

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃOCurso de Especialização em Gestão Pública de Organização e
Serviços de Saúde - PNAP

Termo de Declaração de Autenticidade de Autoria

Declaro, sob as penas da lei e para os devidos fins, junto à Universidade Federal de Juiz de Fora, que meu Trabalho de Conclusão de Curso (projeto de intervenção) do Curso de Especialização em Gestão Pública de Organização e Serviços de Saúde - GPOS - é original, de minha única e exclusiva autoria. E não se trata de cópia integral ou parcial de textos e trabalhos de autoria de outrem, seja em formato de papel, eletrônico, digital, áudio-visual ou qualquer outro meio.

Declaro ainda ter total conhecimento e compreensão do que é considerado plágio, não apenas a cópia integral do trabalho, mas também de parte dele, inclusive de artigos e/ou parágrafos, sem citação do autor ou de sua fonte.

Declaro, por fim, ter total conhecimento e compreensão das punições decorrentes da prática de plágio, através das sanções civis previstas na lei do direito autoral¹ e criminais previstas no Código Penal², além das cominações administrativas e acadêmicas que poderão resultar em reprovação.

Juiz de Fora, ____ de _____ de 20 ____.

Letícia Rivalli de Oliveira
NOME LEGÍVEL DO ALUNO (A)

112230216B
Matrícula

Letícia Rivalli de Oliveira
ASSINATURA

036364146-90
CPF

¹ LEI N° 9.610, DE 19 DE FEVEREIRO DE 1998. Altera, atualiza e consolida a legislação sobre direitos autorais e dá outras providências.

² Art. 184. Violar direitos de autor e os que lhe são conexos: Pena - detenção, de 3 (três) meses a 1 (um) ano, ou multa.