

EDUCAÇÃO PERMANENTE EM SAÚDE: UMA ESTRATÉGIA PARA MUDANÇAS NAS PRÁTICAS ASSISTENCIAIS DA EQUIPE MULTIPROFISSIONAL DA CLÍNICA ESPECIALIZADA SÃO PEDRO EM MACAPÁ-AP

Adriana Karla Silva Carneiro¹
Benedita Góes da Costa²
Denise de Souza Vilhena³
Fernanda Karina Lopes Barata⁴
Glauber Alves⁵
Helencarla dos Santos Ferreira⁶
Melina Bradaci de Souza Quiozini⁷
Nilza de Vilhena Lima⁸
Odilon Costa Ribeiro⁹
Robson Adachi dos Santos¹⁰
Orientadora: Maribel Nazaré Smith

1 INTRODUÇÃO

O Projeto Aplicativo é parte integrante das atividades do processo de ensino-aprendizagem para a construção do perfil de competências como gestor da Clínica do Curso de Especialização em Gestão da Clínica nas Regiões de saúde, realizado de março de 2017 a dezembro de 2017, através do Instituto de Ensino e Pesquisa do Hospital Sírio-Libanês.

O projeto foi formulado mediante a oportunidade de aplicar os conhecimentos adquiridos no curso e foi construído de forma coletiva, atendendo os princípios propostos pelo Sistema Único de Saúde (SUS) e observando a sua viabilidade de execução, especificamente no local onde será desenvolvido, ou seja, no município de Macapá (Ap) na Clínica Especializada São Pedro, que também oferece serviço de atenção básica, localizado no bairro do Beírol. Este projeto visa à

¹ Psicóloga, Gestão da Clínica nas Regiões de Saúde/IEP-Sírio Libanês, NASF, adrianaakscarneiro@hotmail.com

² Enfermeira, Gestão da Clínica nas Regiões de Saúde/IEP-Sírio Libanês, UBS, beta_goes-12@hotmail.com

³ Enfermeira, Saúde da Família/UNIFAP, UBS, denivilhena@oi.com.br

⁴ Enfermeira, Gestão da Clínica nas Regiões de Saúde/IEP-Sírio Libanês, ESF, fernandakarinarabata@gmail.com

⁵ Biólogo, Gestão da Clínica nas Regiões de Saúde/IEP-Sírio Libanês, UBS, glauberalevestimao@gmail.com

⁶ Enfermeira, Especialista/UNIFAP, Auditoria de Plano de Saúde, helen.enfermeira@hotmail.com

⁷ Fisioterapeuta, Gestão da Clínica nas Regiões de Saúde/IEP-Sírio Libanês, UBS, melinafisioterapeuta@hotmail.com

⁸ Enfermeira, Saúde da Família/FAMAT, ESF, nilzavilhena@gmail.com

⁹ Enfermeiro, Gestão da Clínica nas Regiões de Saúde/IEP-Sírio Libanês, UBS, odilon.rc1644@gmail.com

¹⁰ Enfermeiro, Gestão da Clínica nas Regiões de Saúde/IEP-Sírio Libanês, ESF, robson.adachi@icloud.com

melhoria dos serviços prestados pelos profissionais que trabalham dentro da clínica por meio da qualificação dos profissionais através da Educação Permanente.

O artigo 200, da constituição federal de 1988, em seu inciso III, atribui ao SUS a competência de ordenar a formação na área da saúde (BRASIL, 1988). Portanto, a questão da educação na saúde passa a fazer parte do rol de atribuições finalísticas do sistema. Para observa-los e efetiva-los, o ministério da saúde tem desenvolvido, ao longo do tempo, várias estratégias e políticas voltada para adequação da formação e qualificação dos trabalhadores de saúde as necessidades de saúde da população e ao desenvolvimento do SUS.

A velocidade com que o conhecimentos e saberes tecnológicos se renovam na área da saúde, a distribuição de profissionais e de serviços segundo o princípio da acessibilidade deve estar o mais próximo de sua moradia ou de onde procuram por atendimento faz com que se torne muito complexa a atualização permanente dos trabalhadores. Torna-se crucial o desenvolvimento de recursos tecnológicos de operação do trabalho perfilados pela noção de aprender, de trabalhar em equipe, de construir cotidianos eles mesmos como objeto de aprendizagem individual, coletiva e institucional.

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivo Geral

Fortalecer a Atenção Primária a Saúde através da Educação Permanente como estratégia para mudanças nas práticas assistenciais da equipe multiprofissional da Clínica de Especialidades São Pedro.

2.2 Objetivos Específicos

- ✚ Formar multiplicadores em Educação Permanente como referência na Clínica São Pedro;
- ✚ Fortalecer a Atenção Básica como ordenadora do cuidado qualificando sua equipe multiprofissional;
- ✚ Acompanhar e apoiar os gestores e equipe multiprofissional na elaboração e execução da educação permanente como unidade piloto;
- ✚ Realizar diagnóstico e delinear estratégias em Educação Permanente para o envolvimento de toda a equipe multiprofissional e gestores nas ações de educação e saúde de forma permanente.

3 PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

Após a construção do plano de ação e análise da mesma, percebemos que ele pode ser factível, pois tem sido um exercício constante de equilíbrio onde o envolvimento de todos os atores é primordial para alcançarmos nossos objetivos, porém tínhamos que ter certeza que seria viável a sua execução.

No entanto, as estratégias para viabilizar o plano de ação para torná-lo factível e possibilitar a criação de alternativas que permitem produzir mudanças na realidade e modificar a assistência à saúde prestada de forma insatisfatória pelos profissionais de saúde aos usuários da clínica de especialidade São Pedro, usamos a matriz “Estratégias de viabilidade” do livro do Projeto Aplicativo e classificamos a possibilidade de viabilidade como: alta, média ou baixa, dependendo da disponibilidade dos recursos disponíveis, no geral a viabilidade do projeto é ‘alta’ por si tratar de um problema de interesse coletivo e com essa matriz será possível gerenciar, controlar, monitorar e avaliar o projeto.

A partir do momento que constatamos que o PA é viável construímos a Matriz de Gestão do Plano que nos revelou que o impacto será alto para os atores envolvidos no processo, o comando será técnico, organizacional e econômico, com algumas ações de duração curta e outras longas, essa atividade nos deu a possibilidade de gerenciar as ações do projeto de acordo com os nós críticos levantados.

A intervenção inicialmente se dará pela sensibilização dos funcionários, através de uma reunião com os atores que terão papel fundamental na validação e efetivação do PA sendo estes: Secretário Municipal, Assessorias técnicas, direção da UBS e a Equipe multiprofissional. Essa sensibilização será fundamental para agregarmos os atores sociais no mesmo objetivo, visando a mudança de paradigmas e oportunizando espaço de trocas para a construção de novos processos de trabalho por meio da educação permanente, essa etapa é fundamental para a efetivação do projeto.

Após essa etapa será realizada uma oficina de multiplicadores para oportunizar a revisão, construção de protocolos e fluxos juntamente com a equipe. Esses multiplicadores serão compostos por profissionais da Clínica, que tenham disponibilidade, compromisso e interesse em realizar essa atividade. Com os protocolos prontos a equipe multiprofissional será treinada para a execução dos mesmos. Ao longo do processo será necessária a realização de encontros descentralizados para divulgação e implantação dos protocolos para o segundo semestre de 2018. Para finalizar será realizada uma avaliação através dos indicadores como a quantidade de protocolos implantados e a educação permanente como parte do processo de qualificação profissional, pois nos possibilita ao longo do processo verificarmos se estamos no caminho certo na execução do plano de ação, se estratégias estão sendo bem executadas e se nossos objetivos estão sendo alcançados.

4 GESTÃO DO PLANO

O grupo definiu um prazo de 12 meses para a execução das propostas de intervenção na expectativa que ao fim desse período haja a diminuição significativa da demanda reprimida, e que 100% dos profissionais estejam capacitados e ofertando uma assistência qualificada e que todos os atores de forma geral estejam envolvidos no processo de trabalho. Para que isso ocorra cada ator elencado esteja envolvido no processo e sempre havendo monitoramento e avaliação de cada proposta sendo executada.

Proposta de avaliação e monitoramento

AÇÃO		INDICADOR
1	Realização de um diagnóstico situacional	📌 Plano de ação definido
2	Formação de Multiplicados	📌 Profissionais envolvidos na E.P
3	Construção de um calendario de capacitação	📌 Calendário sendo executado
4	Elaboração de protocolos	📌 Protocolos elaborados e implantados
5	Treinamento da equipe mutiprofissional	📌 Processo de E.P implantada na Unidade
6	Construção das competencias dos gestores e colaboradores na Educação Permanente	📌 Competencias definidas e oficializada

Cronograma de ações do Projeto Aplicativo

AÇÕES	2017				2018												2019			
	SET	OUT	NOV	DEZ	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	JAN	FEV	MAR	
1. Sensibilização do Gestor da UBS	[X]																			
2. Elaboração do instrumento do diagnóstico (Questionário)		[X]																		
3. Aplicação do Instrumento		[X]																		
4. Consolidação e Análise dos Dados coletados			[X]																	
5. Reunião com a equipe interna					[X]															
6. Oficina de capacitação dos Multiplicadores						[X]														
7. Elaboração dos Protocolos						[X]														
8. Construção de um calendário de capacitação					[X]			x			x			x						
9. Treinamento da equipe mutiprofissional e implantação dos Protocolos										x	x	x	x	x	x					

[X] - ação iniciada e concluída
[X] - ação iniciada com conclusão posterior
x - ação permanente

REFERÊNCIAS

ARTMANN, E. **O Planejamento Estratégico Situacional: a Trilogia Matusiana e uma Proposta para o Nível Local de Saúde (uma Abordagem Comunicativa)**. (Dissertação de Mestrado). Escola Nacional de Saúde Pública, Fiocruz, Rio de Janeiro. 1993.

BRANDÃO, C. R. **O que é educação?** 22. ed. São Paulo: Brasiliense, 1988.

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria GM/MS nº 198, de 13 de fevereiro de 2004. Institui a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2004. Seção 1.

_____. Constituição, 1988. Constituição da República Federativa do Brasil. Promulgada em 05 de outubro de 1988. Rio de Janeiro/RJ.

_____. Ministério da Saúde. Portaria GM/MS nº 1996 de 20 de agosto de 2007. Dispõe sobre as diretrizes para a implementação da Política Nacional de Educação Permanente em Saúde. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 22 ago. 2007. Seção 1.

_____. Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. Departamento de Gestão da Educação na Saúde. **A educação permanente entra na roda: polos de educação permanente em saúde: conceitos e caminhos a percorrer**. 2. ed. Brasília, DF; 2005.

CASTRO C, CAMPOS S. **Apoio institucional Paidéia como estratégia para educação permanente em saúde**. Trab Educ Saúde [SciELO-Scientific Electronic Library Online] 2014 [citado em 02abr2014]. 12(1):29-50. Disponível em: <http://www.scielo.br>.

DAL PAI, D; LAUTERT, L. Work Under Urgency and emergency and its relation with the health of nursing professionals. Revista latino-americana de enfermagem. v. 16, n.3, p. 439-444, 2008.

FREIRE, P. Educação e mudança. Editora Paz e Terra, 2014.

FRIGOTTO, G. e CIAVATTA, M. **Educação e a crise do capitalismo real**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2006.

GADOTTI, M. **Educação e poder: introdução à pedagogia do conflito**. 8ª ed. São Paulo: Cortez; 1988.

_____. Ministério da Saúde. **Protocolos da Atenção Básica: Saúde das Mulheres**. M.S. Brasília: ministério da saúde 2015.

_____. Ministério da Saúde. **A educação permanente entra na roda**. Ed. MS. Brasília, 2005.

PINHO, I.S, SIQUEIRA, J.C.B.A; PINHO, L.M.O. **As percepções do enfermeiro acerca da integralidade da assistência**. Revista eletrônica de enfermagem v.08, n.01, 2006.

SILVA L, et al. **Concepções educativas que permeiam os planos regionais de educação permanente em saúde**. Texto & Contexto enferm [SciELO-Scientific Electronic Library Online] 2011 20(2):340-8. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/tce/v20n2/a18v20n2>.

ANEXOS

PLANO DE AÇÃO

NÓ CRÍTICO	AÇÃO	RECURSOS MATERIAIS	PRAZO	RESULTADOS ESPERADOS	RESPONSÁVEIS	MONITORAMENTO	INDICADORES
Falta de protocolos clínicos na CESP	Formação de Multiplicadores	Técnicos /Financeiros	4 meses	Referência profissional na CESP	Gestores, educação e saúde/DAB e especializando	Disponibilidade de interesse	80% de protocolos implantados em 22 meses
	Elaboração de protocolos		12 meses	Diminuição em 50% da demanda reprimida	Multiplicadores profissionais	Diminuição de fila de espera	
	Treinamento da equipe		6 meses	Profissionais capacitados e assistência qualificada	Multiplicadores educação e saúde	Avaliação e desempenho	
Falta de educação permanente	Construir as competências dos gestores e colaboradores		2 meses	Maior satisfação dos colaboradores e gestores	Gestores educação e saúde especializando	Pesquisa de satisfação do usuário	Proc. de educ. permanente implantada na CESP
	Realizar análise situacional		2 meses	Envolvimento da equipe de trabalho		Avaliação efetiva	