

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE – UFRN
ESCOLA DE SAÚDE – ESUFRN
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO À DISTÂNCIA – SEDIS
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO DE PRECEPTORIA EM SAÚDE

**EDUCAÇÃO PERMANENTE DOS PRECEPTORES DO PROGRAMA DE
RESIDÊNCIA MULTIPROFISSIONAL NO HOSPITAL UNIVERSITÁRIO DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO: ESTRATÉGIA DE MUDANÇAS
NOS PROCESSOS DE TRABALHO**

ELZA CRISTINA BATISTA BARBOSA

SÃO LUÍS-MARANHÃO

2020

ELZA CRISTINA BATISTA BARBOSA

**EDUCAÇÃO PERMANENTE DOS PRECEPTORES DO PROGRAMA DE
RESIDÊNCIA MULTIPROFISSIONAL NO HOSPITAL UNIVERSITÁRIO DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO: ESTRATÉGIA DE MUDANÇAS
NOS PROCESSOS DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Especialização de Preceptoria em Saúde, como requisito final para obtenção do título de Especialista em Preceptoria em Saúde.

Orientadora: Prof.^a Ângela Cristina Freire Diógenes Rego.

SÃO LUÍS-MARANHÃO

2020

RESUMO

Introdução: O Sistema Único de Saúde é um campo de prática de futuros profissionais e a preceptoria é o espaço da discussão, construção de conhecimento e reflexão sobre o fazer cotidiano dos mesmos. **Objetivo:** Planejar e promover educação permanente aos preceptores do programa de residência multiprofissional do HUUFMA. **Metodologia:** Trata-se de um projeto de intervenção do tipo Plano de Preceptoria através de educação permanente para profissionais que são preceptores e com avaliação de situações-problemas reais. **Considerações finais:** A educação permanente dos preceptores constitui uma experiência muito valiosa, pois contribui para a integração ensino-serviço e para o desenvolvimento do trabalho interprofissional.

Palavras-chave: Capacitação. Preceptor. Saúde.

PLANO DE PRECEPTORIA (PP)

1. INTRODUÇÃO

Os profissionais de saúde do Sistema Único de Saúde (SUS) ao iniciar a sua carreira profissional já tendem a exercer, além das suas funções de trabalho ao qual foram contratados, a de preceptorar alunos de residência.

Essas ações não são vistas como um processo de aprendizagem, pois os mesmos não enxergam essa atividade como uma formação de novos profissionais, pois não tiveram na sua formação acadêmica o conhecimento pedagógico necessário para desenvolverem junto às suas atividades laborais ações planejadas voltadas ao conhecimento e desenvolvimento de outros profissionais.

Muitas vezes, o preceptor também está iniciando suas atividades e aprendendo com a prática. O mesmo sente-se inseguro para ensinar, então inicia um ciclo vicioso de repetições apenas de técnicas sem o conhecimento prévio da importância daquele processo.

A Portaria 198/GM/MS define a educação permanente como “aprendizagem no trabalho, onde o aprender e o ensinar se incorporam ao cotidiano das organizações e ao trabalho. Deve-se ter como referência as necessidades de saúde das pessoas e das populações, da gestão setorial e do controle social em saúde” (BRASIL, 2004).

A Portaria Interministerial nº 2.118, de 03 de novembro de 2005 foi criada para instituir uma parceria entre o Ministério da Educação e o Ministério da Saúde para cooperação técnica na formação e desenvolvimento de recursos humanos na área da saúde com o objetivo de desenvolver projetos e programas que articulem as bases epistemológicas da saúde e da educação superior, visando à formação de recursos humanos em saúde coerente com o Sistema Único de Saúde (SUS), além de produzir, aplicar e disseminar conhecimentos sobre a formação de recursos humanos na área da saúde. (BRASIL, 2005).

O SUS é um campo de prática de futuros profissionais, atuando na ordenação da formação de recursos humanos em saúde (Lei 8.080, 1990) e dentre os desafios para a sua efetiva implantação, encontramos a adequação dos cursos de graduação às propostas do Sistema. O profissional precisa compreender que ele

também é responsável pelo aprendizado de outros futuros profissionais e que transmitir apenas técnicas de trabalho e procedimentos rotineiros não abrangem ao todo do conhecimento. Sendo necessárias atividades mais planejadas e didáticas para o melhor aprendizado e desenvolvimento de ambos.

Apesar do interesse governamental, a política para formação do preceptor ainda é muito escassa ou inexistente (MISSAKA, 2010). É preciso enfatizar a integração ensino-serviço visando reorientar a formação profissional, a fim de assegurar uma abordagem integral do processo saúde-doença como nos processos de geração de conhecimentos, ensino e prestação de serviços à população (SILVA, 2015).

A preceptoria é um espaço privilegiado de discussão, construção de conhecimento, e reflexão sobre o fazer cotidiano. À medida que se colocam em contato com as várias dimensões de sua prática profissional, mediadas pela presença do estudante e do professor, os preceptores podem se ver confrontados com seu próprio fazer, questionando-o, revisitando-o e refazendo-o. As tensões cotidianas que a própria preceptoria e o trabalho interprofissional produzem podem ser propulsores da reflexão e recondução da prática, seja ela clínica ou pedagógica (LIMA; ROZENDO, 2015, p. 783).

O preceptor deve agregar a essência da escola e do trabalho ao ensinar, influenciar, estimular no crescimento dos futuros profissionais, servindo como modelo para a vida profissional e ética. A preceptoria incorpora-se num cenário de engajamento ético, político, responsável e empático. A preceptoria exige qualificação pedagógica, tanto nos aspectos teóricos quanto práticos.

De acordo com Afonso e Silveira (2012) “ser preceptor hoje é saber inovar, reconstruir, refazer a profissão. Se deparar com o desafio do domínio de conteúdos que se desatualizam em velocidade assustadora e necessitam de atualização permanente.”

Para Rocha e Ribeiro (2012) “os preceptores que avaliam e refletem seu modo de ser preceptor e que, com autonomia, modificam sua prática, alteram seu ambiente de trabalho, ressignificam o seu fazer, influenciando futuros profissionais” a agirem de forma semelhante, com responsabilidade e ética sobre suas ações.

No Hospital Universitário da Universidade Federal do Maranhão os profissionais da saúde já são contratados cientes que deverão ser preceptores da

residência multiprofissional. Lidam com vários residentes da sua categoria profissional ao longo de 2 anos e precisam administrar a sua carga horária semanal com o serviço assistencial e o ensino ao residente. Ao início da residência multiprofissional, nenhuma capacitação é realizada com os profissionais. E ao decorrer dos anos, os profissionais continuam sem entender bem a importância de ser um preceptor. Muitos repassam seus ensinamentos através do cotidiano do seu serviço, fazendo com que o aluno apenas repita seus métodos. Outras vezes, dividem as tarefas com os residentes ou deixam os mesmos fazerem tudo sozinhos. Há uma insegurança dos dois lados. O residente que quer aprender mais, só que apenas repete o que viu e o preceptor que não sabe bem como lidar com a situação.

Dessa forma, uma capacitação pedagógica para os preceptores e um incentivo de especialização em avaliação da educação superior na área da saúde é de fundamental importância para o ensino-aprendizado do profissional e do aluno, pois os mesmos conseguem ter mais aprendizado e não ficam apenas em reprodução de técnicas padronizadas conseguindo assim pensar e refletir sobre os casos encontrados na sua rotina, além de também repassarem o seu conhecimento sendo assim uma rica troca de informações e uma formação mais completa ao final da residência fazendo parte da cadeia de propagação de ensino de novos residentes.

2. OBJETIVOS

Planejar e promover atividade de educação permanente aos preceptores do programa de residência multiprofissional como estratégia de mudança nos processos de trabalho para qualificação dos profissionais.

3. METODOLOGIA

3.1 TIPO DO ESTUDO

O projeto será de intervenção do tipo Plano de Preceptoría.

3.2 LOCAL DO ESTUDO/PÚBLICO ALVO/EQUIPE EXECUTORA

O Hospital Universitário da Universidade Federal do Maranhão com sede na Rua Barão de Itapary, Centro, São Luís – Maranhão, constitui-se em Órgão Executivo Auxiliar da Universidade Federal do Maranhão sendo um hospital de

ensino certificado pelos Ministérios da Educação e da Saúde e gerido pela Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH) desde 24/01/2013. O hospital tem por objetivo fornecer à Universidade Federal do Maranhão um ambiente adequado voltado para às práticas acadêmicas do ensino, da pesquisa, extensão e inovação tecnológica. E tem por missão Educar por meio do ensino, pesquisa, extensão e inovação tecnológica, assistindo aos usuários do SUS em média e alta complexidade, com foco na formação, qualidade e segurança.

O público-alvo do projeto serão os profissionais que atualmente são preceptores no Hospital Universitário (HUUFMA) e os novos contratados por meio de concurso público.

A equipe executora será composta pela Gerência de Ensino e Pesquisa, Gerência de Atenção à Saúde, Coordenação da Residência Multiprofissional e a Unidade de Desenvolvimento de Pessoas que indicarão os profissionais facilitadores para o programa educativo dos preceptores e organizarão o conteúdo programático abrangendo diversos temas relacionados ao ensino e aprendizagem.

3.3 ELEMENTOS DO PLANO DE INTERVENÇÃO

As ações planejadas para a intervenção começarão com o planejamento do curso de capacitação:

- Delineamento dos módulos:
 - Serão presenciais;
 - O curso será realizado nos dois semestres do ano (nos meses de março e agosto);
- Escolha dos discentes;
 - Coordenação da Residência Multiprofissional;
 - Gerência de Ensino e Pesquisa;
- Definição da carga horária, do período e a divulgação aos preceptores:
 - Duração de 04 (quatro) horas;
 - Ocorrerão 02 (duas) vezes por semana, durante 01 (um) mês;
 - Divulgação: intranet do hospital e cartazes nos murais;
- Conteúdo programático:
 - Os conceitos da preceptoria;
 - As diretrizes do SUS;
 - A interdisciplinaridade no ensino;

- A importância do profissional de saúde enquanto educador;
 - As relações interpessoais e a gestão de conflitos em preceptoria;
 - A aplicação de metodologias ativas de ensino aprendizado;
 - Os métodos de avaliação.
- Avaliação:
- Avaliação qualitativa ao final de cada módulo;
 - Discussão em grupo (situações-problemas reais);
- Atores envolvidos:
- A direção (gerências, a coordenação da residência e a unidade de desenvolvimento de pessoas);
 - Os facilitadores;
 - Os preceptores.
- A estrutura necessária para a capacitação:
- Composta por estrutura física (auditório ou sala de aula), equipamento com internet, material áudio visual e material impresso.
- A inscrição será realizada pela Unidade de Desenvolvimento de Pessoas (UDP), assim como fornecer os certificados.

3.4 FRAGILIDADES E OPORTUNIDADES

Fragilidades:

Entre as principais dificuldades e desafios no exercício da capacitação está o interesse dos profissionais em aprender a importância da preceptoria. Muitos entendem que a preceptoria é desvalorizada dentro do hospital e isso contribui para a falta de entusiasmo dos mesmos.

A formação de um curso de educação permanente contribui para o melhor ensino-aprendizado, porém, a inexistência de flexibilização de horário para os profissionais participarem da capacitação colabora com a baixa adesão.

Alguns profissionais parecem resistir ao aprendizado interprofissional, justificando-se por sua formação acadêmica/profissional deficitária com enfoque acadêmico em práticas técnico-curativas, além de reforçarem a falta de incentivo financeiro ao preceptor.

Oportunidades:

A capacitação dos preceptores permite a convivência com profissionais de várias áreas e dá oportunidade ao compartilhamento de saberes, dúvidas e ações.

A educação permanente mostra-se como um estímulo para atualização, torna as atividades mais dinâmicas, prazerosas e humanas, proporcionando crescimento pessoal e profissional dos envolvidos.

O trabalho interpessoal é um processo de construção coletiva, as ações realizadas coletivamente levam a valorização do saber do outro, proporcionando um maior entendimento do trabalho em saúde, além de favorecer a produção de vínculo entre a equipe.

O certificado do curso contabiliza pontuação para a progressão dentro da empresa (indiretamente é um incentivo financeiro).

A infraestrutura do ambiente hospitalar é adequada, possui local próprio para capacitação (auditórios e salas de aula com recursos áudio visuais e internet).

3.5 PROCESSO DE AVALIAÇÃO

A avaliação dos preceptores se dará ao final de cada módulo da capacitação através de discussão em grupo de situações-problemas fictícias e reais do cotidiano com a equipe e relatos de casos e a avaliação da capacitação será através de questionário (contemplando questões relacionadas ao conteúdo programático, aos facilitadores, a infraestrutura física, ao material utilizado, entre outros) a fim de proporcionar melhorias no aprendizado (APÊNDICE A).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os principais desafios no exercício da preceptoria são o despreparo pedagógico em avaliar, planejar, desenvolver pesquisas, em trabalhar com grupos, com metodologias ativas, em planejar e em desenvolver ações com profissionais e discentes de outros cursos.

Os preceptores relacionam sua deficiência no ensino-aprendizagem à falta de formação e que não passaram por nenhuma capacitação pedagógica antes de serem preceptores.

Sabe-se que a educação permanente contribui para a integração ensino-serviço e para o desenvolvimento do trabalho interprofissional, favorecendo o (re) conhecimento do trabalho do outro. Proporciona aos preceptores a oportunidade de repensarem as práticas, tanto técnicas quanto pedagógicas. Isso favorece,

ainda, o conhecimento de suas limitações e, também, de sua importância para o processo de formação profissional, por meio de sua atuação como mediador e facilitador da aprendizagem no mundo do trabalho.

Portanto, o plano de estudo demonstra que a educação permanente dos preceptores constituirá uma experiência muito valiosa, apresentando inúmeras possibilidades de desenvolvimento dos sujeitos envolvidos. Os apontamentos feitos não finalizam a discussão sobre o tema em questão, mas pretendem oferecer subsídios para a sensibilização dos profissionais e gestores em relação à importância da formação, condições de trabalho e capacitação profissional. Neste sentido, este plano de trabalho aponta para novos estudos.

REFERÊNCIAS

AFONSO, D.H., SILVEIRA, L.M.C. Os desafios na formação de futuros preceptores no contexto de reorientação da educação médica. **Rev Hosp Univ Pedro Ernesto**. 2012;11 Supl. 1:82-6.

BRASIL. Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Presidência da República/Casa Civil/Subchefia para Assuntos Jurídicos. Brasília, 19 de set 1990.

LIMA, P.A.B., ROZENDO, C.A. Desafios e possibilidades no exercício da preceptoria do Pró-PET-Saúde. **Comunicação, saúde e educação**. 2015;19 Supl. 1:779-91.

Ministério da Saúde (Brasil). Portaria nº 198, de 13 de fevereiro de 2004. Institui a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde como estratégia do Sistema Único de Saúde para a formação e o desenvolvimento de trabalhadores para o setor e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 13 fev 2004.

Ministério da Saúde e Ministério da Educação (Brasil). Portaria Interministerial nº 2.118, de 3 de novembro de 2005. Institui parceria entre o Ministério da Educação e o Ministério da Saúde para cooperação técnica na formação e desenvolvimento de recursos humanos na área da saúde. Diário Oficial da União, Brasília, 03 de nov 2005.

MISSAKA, H. A prática pedagógica dos preceptores do internato em emergências e medicina intensiva de um serviço público não universitário. Rio de Janeiro. Dissertação [Mestrado em Educação em Ciências e Saúde] – Núcleo de Tecnologia Educacional para a Saúde da UFRJ; 2010.

ROCHA, H.C., RIBEIRO, V.B. Curso de formação pedagógica para preceptores do internato médico. **Rev Bras Educ Med**. 2012;36(3):343-50.

SILVA, E.M.M. Preceptoría em profissionais de saúde: viabilizando meios para uma formação pedagógica em hospitais públicos em Natal-RN. Natal. Dissertação [Mestrado profissional] – Programa de Pós-Graduação em Ensino na Saúde. Centro de Ciências da Saúde. Universidade Federal do Rio Grande do Norte; 2015.

APÊNDICE A – AVALIAÇÃO DO CURSO PRECEPTORIA ENSINO E SAÚDE**AVALIAÇÃO DO CURSO PRECEPTORIA ENSINO E SAÚDE**

Escolha apenas uma alternativa:

Conteúdo programático

- 1) O conteúdo apresentado estava de acordo com a temática proposta?
()SIM ()NÃO ()UM POUCO
- 2) O que eu aprendi foi importante para melhorar o meu desempenho profissional?
()SIM ()NÃO ()UM POUCO
- 3) O conteúdo apresentado tem boa conexão com a minha atividade prática?
()SIM ()NÃO ()UM POUCO
- 4) Consegui fazer reflexões críticas sobre as minhas ideias através do assunto abordado?
()SIM ()NÃO ()UM POUCO

Facilitador

- 5) O facilitador conseguiu transmitir a ideia do tema proposto?
()SIM ()NÃO ()UM POUCO
- 6) O facilitador alcançou a reflexão do grupo?
()SIM ()NÃO ()UM POUCO
- 7) O facilitador obteve a participação do grupo?
()SIM ()NÃO ()UM POUCO
- 8) O facilitador estimulou a autocritica?
()SIM ()NÃO ()UM POUCO

Infraestrutura e recursos

- 9) O ambiente estava limpo e organizado?
()SIM ()NÃO ()UM POUCO
- 10) A sala tinha os equipamentos em bom funcionamento?
()SIM ()NÃO ()UM POUCO
- 11) O material áudio visual estava bom?
()SIM ()NÃO ()UM POUCO

- 12) O material impresso estava de fácil compreensão e acordo com o tema proposto?
()SIM ()NÃO ()UM POUCO

Você quer fazer sugestões, comentários em relação ao curso, sua organização, divulgação, recursos, etc?

Obrigada pela participação! Sua opinião ajudará a identificar oportunidades de melhorias no curso!