

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

**REMUNERAÇÃO PARA PRECEPTORES QUE ATUAM EM UNIDADES DE
SAÚDE NA ÁREA FEDERAL E ESTADUAL**

JORGE LUIZ BORGES CAVALCANTI

CAICÓ/RN
2020

JORGE LUIZ BORGES CAVALCANTI

**REMUNERAÇÃO PARA PRECEPTORES QUE ATUAM EM UNIDADES DE
SAÚDE NA ÁREA FEDERAL E ESTADUAL**

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

Orientador(a): Prof (a). Lívia Maria
Martins da Silva

Co-Orientadora Prof(a). Túlia Fernanda
Meira Garcia

CAICÓ/RN

2020

RESUMO

O nosso objetivo ao apresentar este trabalho é o de procurar uma maneira de chamar a atenção para a necessidade de valorização monetária destes profissionais, que atuam no sentido de transmitir seu conhecimento aos residentes pelos quais são responsáveis, ensinando a importância da ética e a forma de ser um profissional de valor em seu campo de atuação. Os preceptores dedicam seu tempo e conhecimento aos residentes das diversas áreas da saúde. Na metodologia, utilizo o hospital aonde trabalho, tendo como atores deste presente trabalho, os profissionais que comigo trabalham, aonde chegamos a atuar como preceptores e sem este tipo de reconhecimento.

Palavras chave: Remuneração; valorização; preceptores.

PLANO DE PRECEPTORIA (PP)

1 INTRODUÇÃO

O preceptor por ser um profissional que realiza a supervisão direta das atividades práticas desenvolvidas por pós-graduandos nos serviços, conforme Resolução CNRMS (COMISSÃO NACIONAL DE RESIDÊNCIA MULTIPROFISSIONAL EM SAÚDE) nº 2 de 13 de abril de 2012.

Art.13 A função de preceptor caracteriza-se por supervisão direta das atividades práticas realizadas pelos residentes nos serviços de saúde onde se desenvolve o programa, exercida por profissional vinculado à instituição formadora ou executora, com formação mínima de especialista.

§1º O preceptor deverá, necessariamente, ser da mesma área profissional do residente sob sua supervisão, estando presente no cenário de prática.

Estes profissionais não são valorizados, sobretudo financeiramente, como é destacado por Constantino: “Em alguns serviços, a remuneração é simbólica,

representando grande problema para este tipo de atuação, uma vez que os preceptores desistem em decorrência disto – é uma situação de desinteresse em potencial. Quem se dedica a este trabalho, precisa dividir seu tempo também com os afazeres de outras instituições em que trabalha, além de estudar e preparar-se para dar aulas. É uma missão qualificadora e exige muito investimento profissional”.

A falta de reconhecimento da importância dos preceptores acarreta, conseqüentemente, em especialistas mal formados. Na ponta mais fraca da equação, a população sofre a curto e longo prazo. “Primeiramente quando é atendida por esses residentes que não contam com alguém norteando e avaliando a validade de suas ações. Então, no futuro, se esse especialista chegar ao título de especialidade, não estará bem treinado e prestará assistência insuficiente e deficitária”, ressalta o vice-presidente da SBP (Sociedade Brasileira de Pediatria).

Conforme o COSEMS (Conselho de Secretarias Municipais de Saúde) viabilização do processo de remuneração de gratificação de preceptoría como algo prioritário para exequibilidade de um programa de residência.

Viabilização do processo de remuneração de bolsa de preceptoría como algo prioritário para exequibilidade de um programa de residência, para preceptores contratados pelas Organizações Sociais.

Historicamente não há exigência de formação docente para o exercício da preceptoría, não havendo definição de requisitos mínimos necessários nem avaliação desses atributos. O preceptor é muito exigido, mas, em geral, não existe nenhum programa para capacitação, qualificação, formação pedagógica e didática, nem remuneração diferenciada para esses profissionais, uma vez que se acredita que, para ser preceptor, basta ser um bom profissional de saúde (SANTOS, 2012).

Observamos através do exposto que existe a necessidade de uma união em torno dos profissionais das diversas áreas procurar lutar por uma melhoria ou mesmo uma implantação de valores pelo seu desempenho como preceptor, ser valorizado como um profissional que vai não só acompanhar como também transmitir seu conhecimento.

A remuneração adequada é um direito de todo o trabalhador e o preceptor pode ser considerado como um professor que vai aprimorar o conhecimento do residente, principalmente com sua experiência na sua área de atuação.

Para milhares de profissionais recém-formados que anualmente ingressam em programas de residência, os relacionamentos que estabelecem com preceptores, equipes e usuários vão impactar sua prática futura. Preceptores atuam como exemplos (role models) e promovem o desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes, num processo formativo caracterizado pelo treinamento em serviços, que ocorre em situações complexas de interação, envolvendo preceptores, residentes, profissionais de várias áreas de conhecimento, pacientes e instituições, desempenhando o preceptor papel fundamental (WUILLAUME, 2000).

Wuillaume (2010) caracterizou a preceptoria como “um processo de mediação”, demandando do preceptor “conhecimento, sensibilidade, bom senso, criatividade e improvisação” (WUILLAUME, 2010, p. 136). Apontou analogias entre a formação dos residentes e o método da “problematização” criado por Freire (2010), que vem sendo adaptado à formação em saúde em contextos inovadores (BERBEL, 1998). Soares et al. (2013) vão além na descrição da complexidade das atividades e atributos de preceptores:

O preceptor deve extrair das situações complexas e contraditórias de seu exercício profissional diário a possibilidade de superar obstáculos e construir alternativas de solução. Exercer estratégia educativa que favoreça uma atitude reflexiva

e emancipadora. O preceptor deve ter a capacidade de integrar os conceitos e valores da escola e do trabalho, ajudando o profissional em formação a desenvolver estratégias factíveis para resolver os problemas cotidianos da atenção à saúde. Supervisionar e orientar no processo de decisão em questões éticas e morais da profissão. Pela natureza e extensão das relações desenvolvidas entre os preceptores e os novos profissionais, o preceptor pode ter, além da função de ensinar, as de aconselhar, inspirar e influenciar no desenvolvimento dos menos experientes. Muitas vezes, os preceptores servem de modelo para o desenvolvimento e crescimento pessoal dos recém-graduados e, ainda, auxiliam na formação ética dos novos profissionais durante determinado período de tempo, funções típicas de um mentor”.

2 OBJETIVO

O sentido deste trabalho é o de chamar atenção para os locais que precisam de preceptores, procurar dar uma remuneração digna a estes profissionais que vão disponibilizar seu tempo, bem como seu conhecimento para os residentes das diversas áreas da saúde.

Por estes motivos na apresentação deste trabalho, buscamos chamar a atenção da necessidade de um reconhecimento remunerado para este profissional.

Espero que com a apresentação dos problemas apresentados, haja uma solução a que estes profissionais sejam mais valorizados e que consigam que as entidades aonde trabalham facilitem para que eles possam fazer cursos de especialização e melhorem sua carga horária para que possam fazer seu trabalho com dignidade.

3 METODOLOGIA

3.1 TIPO DE ESTUDO

Este estudo, trata de um projeto de intervenção no formato de um plano de preceptoria, que se propõe chamar uma maior atenção para estes profissionais que usam do seu tempo, para ensinar e aprimorar os conhecimentos dos residentes dentro de sua

área de atuação, sendo preceptores e servir como exemplo de ética a forma que um profissional deve ser em seu ambiente de trabalho.

3.2 LOCAL DO ESTUDO / PÚBLICO-ALVO / EQUIPE EXECUTORA

O estudo irá ser realizado no Hospital Regional do Seridó Telecila Freitas Pontes, tendo como atores participantes a direção, as instituições de ensino presentes no hospital, os coordenadores das diversas áreas da unidade e os preceptores.

CENÁRIO DO PROJETO DE INTERVENÇÃO

- ✓ HOSPITAL REGIONAL DO SERIDÓ TELECILA FREITAS FONTES
- ✓ LOGRADOURO: Estrada do Perímetro Irrigado do Sabugi, s/n – Bairro Paulo VI
- ✓ TIPO DE ESTABELECIMENTO: Hospital Geral
- ✓ GESTÃO DUPLA:

Atividades ambulatoriais e hospitalares de média e alta complexidade com oferta ambulatorial, serviço auxiliar de diagnóstico e terapia, urgência e internação.

Perfil – Hospital Geral com leitos de observação na urgência, com vocação traumato-ortopedia, clínica médica, saúde mental, cuidados intensivos e cirurgias de urgência e emergência.

✓ **LEITOS**

URGÊNCIA:

- 02 leitos de observação e 01 de estabilização – Eixo vermelha
- 08 leitos de observação – Eixo amarela
- 03 leitos de isolamento – Área Covid-19

CLÍNICA MÉDICA:

- 15 leitos de enfermaria clínica
- 16 leitos de intensiva

CLÍNICA CIRÚRGICA:

- 25 leitos

UTI:

- 10 leitos

✓ OUVIDORIA

3.3 ELEMENTOS DO PLANO DE PRECEPTORIA

As ações serão desenvolvidas no Hospital Regional do Seridó Telecila Freitas Pontes, aonde será feita uma sensibilização dos profissionais, da direção e das entidades que lá se encontram com seus residentes, a partir daí irá se fazer palestras com estes participantes para apresentar a necessidade de valorização e remuneração para os que irão atuar como preceptores, será feita reuniões com os diretores não só do hospital, bem como, com os responsáveis pelas entidades de ensino.

Haverá a necessidade de local de reunião para debater o projeto de como será feita a remuneração destes profissionais, bem como será feita a preparação dos preceptores, através de cursos de especialização no sentido de atualizarem seus conhecimentos.

Poderia ser realizado um convênio com as entidades escolares participantes da residência na unidade hospitalar aonde irá acontecer a preceptoria.

O processo de sensibilização será feito através de palestras e de informativos, os recursos virão das instituições, pois é o local aonde se está atuando como preceptor.

3.4 FRAGILIDADES E OPORTUNIDADES

Observou-se que a fragilidade está ligada a falta de uma remuneração adequada, para que o profissional possa exercer sua atividade com satisfação por sido reconhecido, que apesar de terem interesse em exercer esta atividade, encontra dificuldade em manter este serviço devido a sua carga de trabalho, que ocorre devido à falta de reconhecimento por parte dos gestores.

A principal oportunidade, está no interesse do profissional ter o interesse de exercer a preceptoria, porém esbarra na falta de reconhecimento das entidades em lhes pagar uma remuneração digna e em dar condições de trabalho e de aperfeiçoamento, já que não facilitam que os mesmos possam participar de cursos de aperfeiçoamento.

3.5 PROCESSO DE AVALIAÇÃO

Este processo será feito de forma continuada, observando e analisando como as atividades propostas estão evoluindo e assim conforme cada resultado ir aprimorando os positivos e solucionando os problemas dos que derem negativos, a avaliação será feita, através de formulários específicos, na unidade aonde forem implantadas, sendo um processo de verificação e qualificação, para assim avaliar os resultados que se espera alcançar.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto no presente trabalho, ocorreu a apresentação dos problemas e as soluções que ficam a depender de participação das entidades atenderem a necessidade dos profissionais que irão exercer a preceptoria, receberem uma remuneração digna, para que sirva como estímulo a exercer esta atividade, bem como, procurar facilitar não só o aprimoramento através de cursos de especialização, a acomodação da carga horária, para assim poder se resolver o problema correspondente ao acúmulo de tempo e uma carga horária que estes profissionais tem que administrar para assim poder exercer as duas funções de profissional da área e a de preceptor, problema que eles enfrentam quando são chamados para exercer uma função a mais, aonde os que solicitam que ocupe os dois cargos, não dão as condições necessárias para que as possa exercer, tendo o profissional de procurar administrar o seu tempo sem nenhum apoio e principalmente uma remuneração condizente com a atividade extra que está desempenhando.

Existe a boa vontade dos profissionais em desempenhar esta função, mas encontra uma barreira de aceitação por parte das entidades solicitantes, pois antes de exercerem esta atividade, a necessidade de um treinamento e a criação de um organograma das atividades, algo que dificilmente acontece, o profissional é convocado muitas vezes sem existir nenhum roteiro para ser seguido, que é outro fator de descontentamento, finalizando a necessidade de respeitar além de remunerar bem estes profissionais que aceitam o desafio de transmitir seu conhecimento para que outros profissionais possam exercer suas atividades com segurança.

REFERÊNCIA:

CAVALCANTI DE AGUIAR, Adriana. **Preceptoría em programas de residência: Ensino, pesquisa e gestão**. 1. ed. Rio de Janeiro: CEPESC editora, v. 1, 2017. 14p. Disponível em: <https://preceptores.icict.fiocruz.br/livro-preceptoría-em-programas-de-residência.pdf>. Acesso em: 9 jul. 2020.

Secretaria de Educação Superior. **COMISSÃO NACIONAL DE RESIDÊNCIA MULTIPROFISSIONAL EM SAÚDE: RESOLUÇÃO CNRMS Nº 2, DE 13 DE ABRIL DE 2012**. MEC. Brasília, 2012. 4 p. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=15448-resol-cnrms-n2-13abril-2012&Itemid=30192. Acesso em: 10 jul. 2020.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE EDUCAÇÃO MÉDICA: ABEM volume 9 outubro de 2013 paginas 16-17 – Rio de Janeiro 2013 Disponível em www.abem-educmed.org.br. Acesso em: 10 julho 2020

REVISTA EDUCAÇÃO ON LINE NÚMERO 19, JUN-AGO 2015 página 87 – preceptoría em saúde educação on line (PUC – Rio) Rio de Janeiro 2015 Disponível em educacaonline.edu.puc-rio.br