

**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**

**CAPACITAÇÃO DOS ASSISTENTES SOCIAIS DE UM HOSPITAL**  
**UNIVERSITÁRIO: UMA ESTRATÉGIA PARA QUALIFICAÇÃO EM SERVIÇO**

**MARIA JOSÉ EFIGÊNIA MAIA NASCIMENTO**

**FORTALEZA/CE**

**2020**

**MARIA JOSÉ EFIGÊNIA MAIA NASCIMENTO**

**CAPACITAÇÃO DOS ASSISTENTES SOCIAIS DE UM HOSPITAL  
UNIVERSITÁRIO: UMA ESTRATÉGIA PARA QUALIFICAÇÃO EM SERVIÇO**

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: Prof. Matheus de Sena Anchieta Rodrigues

**FORTALEZA/CE**

2020

## RESUMO

**Introdução:** a Educação Permanente é uma estratégia que permite gerar reflexão sobre o processo de trabalho. **Objetivo:** qualificar a prática profissional do serviço social do HUWC por meio da realização de capacitações sistemáticas a partir de temas relevantes para o serviço e para a profissão, selecionados pela equipe. **Metodologia:** esse estudo será um projeto de intervenção que está baseado no contexto profissional e institucional em que o aluno/preceptor está inserido. **Considerações finais:** espera-se a requalificação profissional com a aquisição de novos conhecimentos e o aprofundamento de conhecimentos já adquiridos, aproximando a relação teoria-prática além da melhoria na autoestima das/o profissionais.

**Palavras-chave:** Educação Permanente. Serviço Social. Qualificação Profissional em Saúde.

## 1 INTRODUÇÃO

A Política Nacional de Educação Permanente (PNEP) no Sistema Único de Saúde (SUS) foi instituída por meio da Portaria do Ministério da Saúde (MS) nº 198/2004. Ela prevê a qualificação dos trabalhadores do SUS no intuito de atender às carências e necessidades do referido sistema em relação à formação de recursos humanos (BRASIL, 2004).

A Educação Permanente em Saúde (EPS), tratada como uma modalidade na educação no trabalho em saúde é de fundamental importância para a formação de recursos humanos para a saúde. Nesse sentido, a EPS

Caracteriza-se, portanto, como uma intensa vertente educacional com potencialidades ligadas a mecanismos e temas que possibilitam gerar reflexão sobre o processo de trabalho, autogestão, mudança institucional e transformação das práticas em serviço, por meio da proposta do aprender a aprender, de trabalhar em equipe, de construir cotidianos e eles mesmos constituírem-se como objeto de aprendizagem individual, coletiva e institucional (BRASIL, 2018, p. 10).

Dois instrumentos normativos reconhecem o assistente social como profissional da saúde: Resolução nº 218/97 do Conselho Nacional de Saúde (CNS) e a Resolução nº 383/99 do Conselho Federal de Serviço Social (CFESS) e, portanto, deve estar inserido nos programas de educação permanente na área da saúde no sentido de fortalecer sua atuação junto aos usuários e estudantes (graduação e pós-graduação) que cotidianamente são atendidos por estes profissionais (BRASIL, 1999).

O Serviço Social tem como matéria prima a questão social e suas expressões que vêm se aprofundando em decorrência das múltiplas determinações sociais. O contexto sócio

histórico transforma-se e exige que o profissional aprofunda seus conhecimentos acerca da intervenção na realidade.

O profissional de serviço social atua diretamente com uma realidade complexa que leva em consideração, além do contexto sócio institucional, contexto social em que os usuários estão inseridos e seus determinantes sociais, exigindo um exercício crítico da realidade e uma intervenção proativa em conformidade com o compromisso ético-político da profissão.

Nesse sentido, o CFESS, afirma

[...] a Política de Educação Permanente fortalece um dos princípios fundamentais do Código de Ética do/a Assistente Social, no que se refere ao “compromisso com a qualidade dos serviços prestados à população e com o aprimoramento intelectual, na perspectiva da competência profissional (CFESS, 2012 p. 08).

Assegura ainda que,

[...]A educação permanente é uma necessidade em todas as profissões e áreas do conhecimento. Pois no contexto atual, a dinâmica e complexa realidade em transformação produz aceleradamente questões que precisam ser desveladas e analisadas (CFESS, 2012, p. 10).

Apesar da normatização e da relevância já apontada quanto à EPS, verificou-se que nestes últimos seis anos, período em que os profissionais admitidos em concurso da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH) assumiram seus cargos no Complexo Hospitalar da Universidade Federal do Ceará (UFC), não foram ofertadas capacitações para a equipe de serviço social do Hospital Universitário Walter Cantídio (HUWC). Por outro lado, ao adentrar nos serviços da referida instituição hospitalar, foi posto aos profissionais a necessidade de assumir preceptorial, o que exige uma sistemática de acompanhamento de aquisição de conhecimentos por parte dos graduandos/pós-graduandos.

As metamorfoses da questão social e as alterações nas políticas sociais e suas formas de acesso exigem que os profissionais de serviço social estejam sempre atualizados para que as pessoas possam acessar os direitos sociais devidos. Nesse sentido, torna-se imprescindível que o serviço social também seja inserido em uma programação de capacitação institucional, levando em consideração a concepção dada à EPS pelo Ministério da Saúde

No que concerne à EPS, a definição assumida pelo Ministério da Saúde (MS) se configura como aprendizagem no trabalho, onde o aprender e o ensinar se incorporam ao cotidiano das organizações e ao trabalho. A EPS se baseia na aprendizagem significativa e na possibilidade de transformar as práticas profissionais e acontece no cotidiano do trabalho (BRASIL, 2018, p. 10).

Essa necessidade de educação permanente também está expressa no Plano Diretor Estratégico 2018/2019 do Hospital Universitário Walter Cantídio (HUWC) quando afirma: “Pontos negativos poderiam ser a ausência de um sistema regular de educação permanente para os trabalhadores envolvidos com o cuidado assistencial” (HUWC, 2017, p. 38), já apontando que a falta de educação permanente para os profissionais poderá impactar negativamente na assistência aos mesmos.

Compreende-se que profissionais capacitados desenvolvem suas atividades com mais eficiência e, dessa forma, imprimem mais qualidade às ações destinadas ao ensino, tais como a preceptoria.

## **2 OBJETIVO**

Otimizar a prática profissional de preceptoria exercida pelos assistentes sociais, por meio de um programa sistemático de capacitação em serviço no âmbito de um Hospital Universitário.

## **3 METODOLOGIA**

### **3.1 TIPO DE ESTUDO**

Esse estudo é um projeto de intervenção do tipo Plano de Preceptoria que está baseado no contexto profissional e institucional em que o aluno/preceptor está inserido. O projeto de intervenção fundamenta-se em um trabalho de conexão entre conhecimento e ação que requer respostas técnicas e políticas com base na ética e nos valores humanos (CFESS, 2001).

### **3.2 LOCAL DO ESTUDO / PÚBLICO-ALVO / EQUIPE EXECUTORA**

O projeto de intervenção será desenvolvido no Hospital Universitário Walter Cantídio (HUWC) com as assistentes sociais lotadas no serviço social do referido hospital que serão, ao mesmo tempo, público alvo e equipe executora, conforme as habilidades e conhecimento técnico acerca dos temas abordados.

O HUWC está localizado em Fortaleza/CE e é gerenciado pela Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH) e presta assistência de alta complexidade à saúde,

destacando-se como unidade acadêmica, referência no ensino, pesquisa e assistência à saúde (UFC, 2020).

De acordo com o Plano de Reestruturação (2013) o HUWC conta com 269 leitos, dentre eles, leitos hospitalares e de Unidade de Terapia Intensiva (Clínica I, Clínica IIA, Clínica IIB, Cirúrgica I, Cirúrgica II, Cirúrgica III – transplantados, Pediatria e, ultimamente, enfermaria e UTI COVID 19). Para atender as demandas dos usuários, conta com uma equipe multidisciplinar e dentre os profissionais atuantes, destaca-se o assistente social.

A equipe de serviço social do HUWC é composta atualmente por 14 assistentes (07 Regime Jurídico Único (RJU) e 07 EBSERH) e dão cobertura a todas as enfermarias descritas anteriormente. Atua em ambulatórios específicos (transplantes renal, hepático e medula óssea), assim como nos serviços de cuidados paliativos e hemodiálise. Há de se registrar que também há atendimento em plantão de sala para demandas espontâneas, inclusive de outros ambulatórios.

### 3.3 ELEMENTOS DO PP

Para concretização do projeto, inicialmente a preceptora realizará um levantamento de demanda por meio da aplicação de um questionário (apêndice A) no intuito de identificar as temáticas do cotidiano de trabalho que necessitam de capacitação/aprofundamento. Em seguida, após identificadas as temáticas, a preceptora sucederá uma sondagem por meio de formulário (apêndice B), para identificar na equipe pessoas habilitadas, a partir de conhecimentos técnicos, vivência e atuação com a temática, que tenham interesse em ministrar curso acerca dos assuntos/temas demonstrados interesse/necessidade pela equipe.

O curso tem previsão de carga horária com 80h/a e será dividido, inicialmente, em 4 módulos com 20h/a cada e ocorrerá dentro do horário de trabalho do profissional, de forma a não gerar ônus para a instituição. A partir do levantamento de demanda, a preceptora procederá uma reunião com gestores no intuito de apresentar a proposta do curso de modo a promover a sua sensibilização a partir da compreensão de que a capacitação em serviço tem a perspectiva de melhorar a qualidade da atividade laboral, seja em termos técnicos, seja em termos de satisfação do trabalhador, sem gerar ônus para a instituição e após deferimento dos gestores, será efetivado pela preceptora convite ao profissional com domínio na temática o qual ministrará os cursos.

Para o desenvolvimento do projeto será necessária a disponibilidade de 01 sala com, pelo menos, 15 lugares, com cadeiras e ar-condicionado, datashow, computador, ou

equipamento semelhante. Além da disponibilização de material (xerox, papel em branco, caneta, pasta) para os participantes.

O projeto deverá acontecer, inicialmente em duas etapas: a primeira, com o levantamento de demandas e a segunda com a realização do curso, será reavaliada em junho do mesmo ano e retomada em agosto com as respectivas propostas de mudança.

### 3.4 FRAGILIDADES E OPORTUNIDADES

As fragilidades para a implementação do projeto identificadas são: não identificação de profissional, na equipe, capacitado para desenvolver o tema e ministrar o curso; equipe pequena que impeça a participação no curso e o atendimento das demandas hospitalares de forma concomitante; pouca disponibilidade de locais para realização da capacitação, com limitação de dias e horários; adequação da carga horária dos profissionais para realizar capacitação durante o horário de trabalho ou no contra turno.

As oportunidades para a execução do plano são: equipe com disponibilidade e interesse em participar de capacitação; identificação de profissionais da equipe com qualificação para ministrar conteúdos; equipe disposta a discutir problemas inerentes à atuação para qualificação e melhoria da qualidade do trabalho.

### 3.5 PROCESSO DE AVALIAÇÃO

A avaliação do PP se dará em dois momentos: o primeiro acontecerá no mês de junho e o segundo em dezembro e dar-se-á por meio de roda de conversa no final de cada etapa, conduzida pela preceptora, em que as profissionais avaliarão as temáticas, a metodologia, o conhecimento adquirido, a conformidade com a realidade, os impactos no serviço e as propostas de mudança.

Essa avaliação ocorrerá por meio da aplicação de formulário avaliativo (apêndice C) no final do curso, cujo instrumental será de responsabilidade da preceptora e da profissional que ministrará o curso e será elaborado um relatório conclusivo que será apresentado à equipe que participou do curso e aos gestores como forma de evidenciar os impactos da educação permanente no serviço social a fim de estimular a gestão e outras categorias e realizarem movimento semelhante como forma de melhor atender a população.

## 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS



Realizar uma reflexão crítica em relação a atuação profissional e os conhecimentos que cercam essa atuação, com a possibilidade de requalificar, é um dos principais benefícios desse projeto de capacitação/educação permanente para a equipe do serviço social do HUWC. Trata-se de uma oportunidade ímpar, olhar para dentro de si e repensar a sua prática.

Espera-se com essa estratégia (problematização) que a equipe adquira novos conhecimentos (aprendizagem significativa) em relação aos diversos aspectos que norteiam a nossa prática cotidiana, estabelecendo orientações e condução de situações de forma mais uniforme, porém respeitando a autonomia profissional e o contexto do usuário atendido.

Nesse sentido, também se almeja que essa requalificação profissional possa trazer mais elementos para o trato com os estudantes graduandos e pós-graduandos, aproximando a relação teoria-prática. Anseia-se ainda uma melhoria na autoestima da equipe que, a partir de uma ação que leva em conta suas necessidades, possa trazer ainda mais prazer em sua atuação profissional.

O não financiamento de parte do projeto pela instituição poderá ser um fator limitante, uma vez que algumas áreas do conhecimento têm sofrido constantes mudanças, como a Previdência Social, e que poderá trazer prejuízos para a equipe o fato de não ser possível discutir essas mudanças com profissionais que trabalhem diretamente nessa área.

Todavia, acredita-se que, com o desenvolver do projeto e com os ganhar que a equipe terá e o reflexo que essa aquisição causará nas ações do serviço social, a instituição poderá repensar seu papel financiador.

## **REFERÊNCIAS**

BRASIL. **Código de ética do/a assistente social**. Lei 8.662/93 de regulamentação da profissão. - 10ª. Ed. rev. e atual. - Brasília: Conselho Federal de Serviço Social, 2012.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. Departamento de Gestão da Educação na Saúde. **Política Nacional de Educação Permanente em Saúde: o que se tem produzido para o seu fortalecimento?** / Ministério da Saúde, Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde, Departamento de Gestão da Educação na Saúde – 1. ed. rev. – Brasília: Ministério da Saúde, 2018.

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria nº 198/GM, 13 de fevereiro de 2004. **Diário Oficial da União**, Brasília, 2004.

BRASIL. Ministério da Saúde. Resolução nº 218, de 06 de março de 1997. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1997.

\_\_\_\_\_. **RESOLUÇÃO CFESS N.º 383/99** de 29/03/1999 que Caracteriza o assistente social como profissional da saúde. [Brasília]: Conselho Federal de Serviço Social, [1999].

CONSELHO FEDERAL DE SERVIÇO SOCIAL. **Capacitação em Serviço Social e Política Social**, módulo 5: Intervenção e Pesquisa em Serviço Social. Brasília – UnB Centro de Educação Aberta, Continuada, a Distância, 2001. 58p.

CONSELHO FEDERAL DE SERVIÇO SOCIAL. **Política de Educação Permanente do Conjunto CFESS/CRESS**. Brasília, 2012.

NOSSA HISTÓRIA. **EBSERH**, 2020. Disponível em: <  
<http://www2.ebserh.gov.br/web/huwc-ufc/nossa-historia> >. Acesso em: 29 de nov. de 2020.

Plano Diretor Estratégico 2018-2019: Hospital Universitário Walter Cantídio – Fortaleza: EBSERH – Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares, 2017.

**APÊNDICE A**

## Questionário

1. Nome do profissional: \_\_\_\_\_
2. Unidade de atuação no HUWC:  
\_\_\_\_\_
3. Quais os assuntos/temas que considera necessário aprofundar os conhecimentos para aplicação no cotidiano de trabalho?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
4. Dos assuntos relacionados, quais aspectos você sente mais necessidade de aprofundamento?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**APÊNDICE B**

Formulário de sondagem

Nome \_\_\_\_\_

De acordo com levantamento de demanda, identificamos 4 temas principais de interesse da equipe de serviço social do HUWC para aprofundamento/capacitação, são eles:

Tema A \_\_\_\_\_

Tema B \_\_\_\_\_

Tema C \_\_\_\_\_

Tema D \_\_\_\_\_

1. Você tem conhecimento técnico, vivência e atuação nas áreas correspondentes que a qualifique para ministrar curso em algum desses temas? Se sim quais?

---

---

---

2. Você tem interesse em ministrar curso para a equipe de serviço social do HUWC com a temática na qual apresenta habilidade? Se sim, qual a sua disponibilidade?

---

---

---

## APÊNDICE C

### FORMULÁRIO AVALIATIVO

Com o intuito de acompanhar o desenvolvimento do curso, solicitamos o preenchimento deste formulário avaliativo.

Temática \_\_\_\_\_

Facilitador \_\_\_\_\_

Período \_\_\_\_\_

Local \_\_\_\_\_

1. A temática desenvolvida neste módulo atendeu as suas expectativas? Justifique a sua resposta.

---

---

---

---

2. A metodologia utilizada pelo facilitador foi adequada ao desenvolvimento da temática? Justifique a sua resposta

---

---

---

---

3. A temática desenvolvida lhe proporcionou a aquisição de novos conhecimentos? Justifique a sua resposta

---

---

---

---

4. Este módulo e o conteúdo apresentado estão em conformidade com a realidade de sua atuação profissional? Justifique a sua resposta

---

---

---

---

5. Na sua opinião, essa temática trará algum impacto para o serviço? Justifique a sua resposta

---

---

---

---

6. Aponte sugestões para mudanças em relação ao curso

---

---

---

---