

**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 DA PRECEPTORIA EM ANÁLISES CLÍNICAS NO  
PROCESSO DE ENSINO-SERVIÇO DO HOSPITAL UNIVERSITÁRIO/SERGIPE**

**MICHELLE BARRETO GOMES MELO**

**ARACAJU/SE**

**2020**

**MICHELLE BARRETO GOMES MELO**

**EDUCAÇÃO PERMANENTE DA PRECEPTORIA EM ANÁLISES CLÍNICAS NO  
PROCESSO DE ENSINO-SERVIÇO DO HOSPITAL UNIVERSITÁRIO/SERGIPE**

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. Orientadora: Profa. Grace Anne Azevedo Dória.

**ARACAJU/SE**

**2020**

## RESUMO

**Introdução:** A educação permanente como estratégia de práticas de saúde, relaciona ensino-serviço-saúde, e configura-se como um processo transformador na qualificação e crescimento intelectual dos profissionais envolvidos. **Objetivo:** Executar ações planejadas de educação permanente do preceptor de saúde que atua em análises clínicas; **Metodologia:** Trata-se de um projeto de plano de intervenção, do tipo plano de preceptoria, que atua na formação de biomédicos, farmacêuticos e técnicos de laboratório, inseridos no laboratório de análises clínicas do Hospital Universitário de Sergipe. **Considerações finais:** Os benefícios adquiridos irão melhorar a relação dos aspectos teóricos com as necessidades locais e profissionais de saúde mais preparados.

**Palavras-chave:** Preceptoria. Educação Continuada. Sistema Único de Saúde.

## PLANO DE PRECEPTORIA (PP)

### 1 INTRODUÇÃO

A Educação Permanente em Saúde (EPS) é compreendida como uma estratégia transformadora das práticas de saúde, colaborando para romper com o paradigma tradicional, orientando assim, os processos de formação dos trabalhadores da saúde. Relaciona ensino, serviço, docência e saúde, o que contribui para o desenvolvimento profissional, a gestão setorial e o controle social. Assim, apresenta-se como uma estratégia de educação na saúde que tem um olhar sobre as necessidades da população, configurando-se como um processo de gestão participativa e transformadora, que inclui instituições de ensino, trabalhadores, gestores e usuários (FRANÇA *et al.*, 2017).

A discussão da educação como prática transformadora e aprendizagem significativa é premissa da educação permanente, sendo significativa no campo do saber e de prática na área da saúde. Esse reconhecimento, é de grande importância e necessidade na formação crítica e reflexiva e para a qualificação dos profissionais, de modo a despertar o interesse dos envolvidos por novas experiências, o que torna um grande desafio aos gestores e aos profissionais envolvidos na aplicação da realidade (FURTER, 1974; HADDAD; ROSCHKE, DAVINI, 1990; RICALDONI; SENA, 2006).

Dessa forma, a educação permanente pode ser vista como mediadora de mudanças e como possibilidade de crescimento do ser humano para lidar com o mundo e interpretar a realidade, o que deve ser constante em ciclos permanentes. É importante considerar que, a avaliação se torna inerente ao processo de educação permanente, pois, a falta de avaliação constitui um ponto vulnerável (LAVADO *et al.*, 2007; FELICIANO *et al.*, 2008; CARDOSO, 2012).

Diante de algumas fragilidades encontradas no laboratório de análises clínicas do hospital Universitário de Sergipe, como o espaço físico que ainda precisa passar por reformas, a falta de comunicação e comprometimento de alguns profissionais e a necessidade de qualificação no ensino-serviço, surge a possibilidade de melhorias com a inserção dos aspectos teóricos do SUS na prática da assistência à saúde e a busca por uma melhor relação profissional, através das ações planejadas de educação permanente e por meio da elaboração do plano de preceptoria, buscando assim, a identificação de falhas nas rotinas laboratoriais, a aquisição de novos conhecimentos e experiências que estejam voltadas ao ensino-aprendizagem.

Assim, considerando a importância da educação permanente na construção do ensino-aprendizagem; da implantação de técnicas de qualificação, de motivação e de avaliação; assim como o fato da falta de comunicação e de comprometimento de alguns profissionais envolvidos no processo; o presente plano de preceptoria visa preparar profissionais comprometidos com o processo de ensino aprendizagem, executando as ações planejadas de acordo com as prioridades e necessidades, ofertando recursos educacionais, para que esses profissionais se sintam motivados a buscar a renovação e tenham consciência da importância de seu trabalho junto à população acolhida nesse sistema de saúde.

## **2 OBJETIVO**

Executar ações planejadas de educação permanente em saúde no laboratório de análises clínicas do Hospital Universitário de Sergipe (Aracaju).

## **3 METODOLOGIA**

### **3.1 TIPO DE ESTUDO**

Trata-se de um projeto de plano de intervenção, do tipo plano de preceptoria, proposto a partir de um problema, no qual se levanta situações e inquietações e a partir daí, demonstrar uma proposta de solução para que futuramente possa colocar em prática o projeto.

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

O estudo será realizado no laboratório de análises clínicas do Hospital Universitário de Sergipe (HU). O HU/SE (Aracaju), constitui um campus da Universidade Federal de Sergipe, e é um centro hospitalar dedicado à assistência, à docência e à investigação no âmbito das Ciências da Saúde. Na atualidade, a estrutura hospitalar abriga em suas dependências as enfermarias de Clínica Médica, Clínica Cirúrgica, Pediatria, Unidade de Terapia Intensiva (UTI), Centro Cirúrgico e laboratório de Análises Clínicas. Diversos cursos de graduação, pós-graduação, residência médica e multiprofissional utilizam as instalações desse hospital-escola para o desenvolvimento de práticas e pesquisas. O Laboratório de análises clínicas é composto pelos seguintes setores: Laboratórios de hormônio, imunologia, urinálise, parasitologia, microbiologia, bioquímica, hematologia, sala de triagem, sala de digitação, sala da coordenação e coleta (container), localizado na entrada do hospital e ao lado do ambulatório.

O público alvo para o plano de intervenção serão os funcionários concursados (biomédicos, farmacêuticos e técnicos de laboratório), inseridos na rotina laboratorial.

A equipe executora serão os próprios trabalhadores envolvidos, a coordenação e a direção do laboratório, juntamente com o setor de recursos humanos da Ebserh. A Ebserh (Empresa Brasileira de Saúde Hospitalar), que administra o Hospital Universitário de Sergipe (HU-SE), disponibiliza e incentiva a educação para seus funcionários, como cursos, que são disponibilizados em sua plataforma de educação permanente (3EC Plataforma de educação à distância da Ebserh). Segundo dados fornecidos pela da coordenação do laboratório, o público alvo é composto por biomédicos e farmacêuticos (Total de 21 profissionais de nível superior), além de técnicos de laboratório (35).

Os próprios funcionários serão convidados a interagir de forma mais atuante, ministrando cursos pertinentes a sua área de atuação no laboratório, de forma que todos os turnos tivessem acesso às informações, e assim diminuíssem os erros analíticos e a falta de comunicação. A coordenação e direção do laboratório, juntamente com a parte de recursos humanos da Ebserh, atuariam de forma a incentivar os funcionários a buscar novos conhecimentos. Essa motivação poderia ser com a redução de carga horária dos mesmos. Assim, com a carga horária reduzida esses profissionais poderiam buscar além de cursos de aperfeiçoamento, cursos de pós-graduação como de especialização, mestrado e doutorado.

### 3.3 ELEMENTOS DO PP

As ações planejadas de educação permanente devem contemplar biomédicos, farmacêuticos e técnicos de laboratórios, que estão envolvidos na rotina laboratorial do HU/SE. Serão ações que visam o aperfeiçoamento dos profissionais envolvidos, à medida que cursos a distância, pós-graduações (especialização, mestrado e doutorado) e eventos locais (Cursos, simpósios, palestras) serão implementados pela coordenação do laboratório, setor de recursos humanos e pelos os próprios profissionais envolvidos, sobre as questões e princípios que norteiam o SUS e que estejam vinculadas com o conhecimento da área e com os propósitos e necessidades locais. A atuação dos profissionais será com a presença nos cursos ministrados e reuniões mensais e na busca por aperfeiçoamento. Importante também o envolvimento de todos no processo de avaliação para verificar se o *feedback* foi positivo e se está tendo resultados que melhorem tanto o ambiente de trabalho, como a qualidade dos serviços prestados. Já a coordenação/direção/recursos humanos irão atuar incentivando a redução de carga horária para que os funcionários se motivem a buscar a renovação do conhecimento e aperfeiçoamento, além

disso, através de suas participações nas reuniões mensais, poderiam aproveitar o momento para falar sobre temas que pudesse unir mais as equipes (Quadro 1).

**Quadro 1. Ações contempladas pelo plano de preceptoria:**

<b>AÇÃO</b>	<b>ATORES ENVOLVIDOS</b>	<b>METODOLOGIA</b>	<b>PERÍODO</b>	<b>RECURSOS NECESSÁRIOS</b>
Curso de atualização sobre coleta laboratorial	Técnicos de laboratório	EAD	Março/2021	Plataforma <i>on-line</i>
Intercorrências e problemas na rotina laboratorial	Técnicos de laboratório/biomédicos/farmacêuticos	EAD	Abril/2021	Plataforma <i>on-line</i>
Atualização em hematologia	Técnicos de laboratório/biomédicos/farmacêuticos	EAD	Junho/2021	Plataforma <i>on-line</i>
Atualização técnica em microbiologia	Técnicos de laboratório/biomédicos/farmacêuticos	EAD	Julho/2021	Plataforma <i>on-line</i>
Implantação de novas técnicas/métodos laboratoriais	Técnicos de laboratório/biomédicos/farmacêuticos	EAD	Agosto/2021	Plataforma <i>on-line</i>
Principais erros analíticos laboratorial	Técnicos de laboratório/biomédicos/farmacêuticos	EAD	Setembro/2021	Plataforma <i>on-line</i>
Ensino-aprendizagem no laboratório de análises clínicas	Técnicos de laboratório/biomédicos/farmacêuticos	EAD	Outubro/2021	Plataforma <i>on-line</i>
Fragilidades e oportunidades laboratoriais	Técnicos de laboratório/biomédicos/farmacêuticos	EAD	Novembro/2021	Plataforma <i>on-line</i>

União de equipe e comprometimento profissional	Técnicos de laboratório/biomédicos/farmacêuticos	EAD	Dezembro/2021	Plataforma <i>on-line</i>
--	--	-----	---------------	---------------------------

Considerando a falta de comunicação entre os colegas de trabalho uma das maiores deficiências, os cursos realizados pelos próprios funcionários serão realizados mensalmente e *on-line*, de forma que haja a participação de todos, sobre assuntos pertinentes a rotina laboratorial que estariam atrapalhando na qualidade do serviço.

Dessa forma, a solução para falta de comunicação poderia ser mantendo as equipes mais juntas, fazendo essa aproximação à medida que esses profissionais pudessem ser mais motivados a participar dos cursos e reuniões mensais. Esses cursos são sobre temas que mais estão inseridos na rotina, como por exemplo, coleta laboratorial, erro de coleta, fase analítica dos exames, como melhorar a parte burocrática na prática laboratorial, sobre mudanças que poderiam ajudar na realização do exame, atualização em análises clínicas, entre outros que podem surgir de acordo com a necessidade, como a aquisição de novos equipamentos e treinamentos, implantação ou mudança de novas técnicas/métodos. Seriam cursos com carga horária pequena de no máximo de 4h/mês. Podem ser ofertados de forma *on-line* para que nenhum profissional deixe de participar.

Cada setor faz um cronograma desses cursos anualmente, juntamente com a coordenação, sobre os temas mais relevantes e que precisam ser debatidos entre a equipe, podendo ser atualizado diante de alguma intercorrência, já com um planejamento de quem vai ser o palestrante, temas e carga horária. Também através da plataforma *on-line* serão realizadas reuniões mensais para debater assuntos da rotina laboratorial que precisam melhorar, e assim os profissionais irão mostrar a sua opinião, a realidade, o descontentamento, e até apontar assuntos relevantes que possam ser inseridos nos cursos e desta forma procurar formas para melhorar as rotinas de trabalho, eficiência e união entre a equipe.

### 3.4 FRAGILIDADES E OPORTUNIDADES

As fragilidades encontradas no processo são: o espaço físico, no momento ainda sem espaço suficiente e por isso atrapalha um pouco nas condições de trabalho, a falta de comprometimento e de comunicação entre os profissionais, e a falta de incentivo por parte dos gestores, para aperfeiçoamento e renovação de conhecimentos, devido carga horária extensa. São fatores que levam a não motivação, que influenciam na questão do ensinar e aprender. A oportunidade para que isso melhore é a inserção de cursos e reuniões, de forma que oportunize



um maior contato entre todos os profissionais, para uma melhor aproximação e união dos envolvidos, como também a oferta cursos de pós-graduação através de estímulo maior com relação à redução da carga horária do funcionário que optasse em melhorar o conhecimento.

Como oportunidades, o profissional comprometido com sua realidade procura fazer o melhor, dentro das possibilidades. Os estagiários que chegam ao serviço precisam ver que as coisas funcionam adequadamente e a partir daí teriam exemplos de empatia para se tornarem futuros profissionais comprometidos com a área que escolheu exercer e com o SUS, para que o processo de aprendizagem se torne algo prazeroso.

Daí a importância da preceptoria, pois, prepara profissionais que terão a oportunidade de renovar conhecimentos e de associar com a prática através do processo ensino-serviço, tornando-se exemplos positivos a serem seguidos para os estagiários que serão os futuros profissionais do mercado.

### 3.5 PROCESSO DE AVALIAÇÃO

A avaliação das ações propostas no plano de intervenção seria uma avaliação on-line, tipo uma reunião mensal, quinze dias após a realização do curso, para avaliar se o público alvo absorveu o que foi passado de conhecimento, colocando na sua prática profissional, pontuando o que deveria ser acrescentado ou melhorado no seu serviço, para verificar o grau de satisfação dos profissionais envolvidos e se alguma coisa precisa ser acrescentada para que haja melhorias. E sendo assim, essa avaliação vai mostrar se o feedback foi positivo na interação destes profissionais com a melhoria na qualidade do serviço, satisfação da população atendida e aumento da produtividade. Essa seria uma forma de avaliar e ao mesmo tempo verificar o grau a insatisfação desses profissionais e os motivos que levam a ainda existirem erros. Através do resultado dessa avaliação, procurar através das reuniões e cursos ministrados mensalmente, mostrar o que vem acontecendo de uma forma geral no laboratório para que essa equipe possa melhorar a rotina laboratorial.

Uma avaliação com relação aos cursos de pós-graduação seria propor que esses profissionais incorporassem suas pesquisas a temas voltados a sua área de trabalho e dentro do próprio hospital, de forma que tanto o profissional como o hospital pudessem ganhar conhecimento e melhorias. Dessa forma poderia se avaliar se houve uma resposta positiva para ambas as partes, pois, o profissional adquire o conhecimento para aplicar a sua realidade enquanto profissional do laboratório de análises clínicas do Hospital Universitário de Sergipe. Por fim, o processo de avaliação irá verificar quantos cursos foram ofertados e avaliados e

quantos profissionais realmente conseguiram participar dos cursos ofertados, com adesão do público alvo.

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo o plano de preceptoria como objetivo, executar ações planejadas de educação permanente em saúde no laboratório de análises clínicas do HU-UFS e diante de algumas limitações que temos hoje, como por exemplo, o espaço físico, onde ainda é pequeno e falta organização dentro dos laboratórios. E outra grande dificuldade seria fazer com que todos os profissionais participassem ativamente das ações, como a participação dos cursos e da avaliação no tempo proposto, visto que muitos profissionais possuem vínculo em mais de um local e não tem tempo suficiente para se dedicar, caso a carga horária não seja reduzida. Por isso, a forma on-line tanto dos cursos como da avaliação seria um ponto positivo para diminuir a evasão.

Com a implementação do projeto, teremos as ações planejadas de educação permanente, que vão motivar esses profissionais que atuam como preceptores no laboratório de análises clínicas a melhorar o processo de ensino-aprendizagem e saber melhor conduzir as rotinas laboratoriais com mais segurança e qualidade. Os benefícios ou resultados alcançados que serão avaliados através do *feedback*, serão de fundamental importância, para que se conquiste um ambiente de trabalho mais unido, onde o profissional possa dar continuidade aos serviços do outro com segurança.

Os estudantes que serão acompanhados também serão beneficiados, pois serão acompanhados por profissionais de saúde envolvidos na preceptoria, com qualificação e que podem passar lições positivas adquiridas nesse processo, como exemplos de como seguir com um trabalho mais justo e como ter empatia para com a população assistida por esse serviço de saúde.

## REFERÊNCIAS

CARDOSO, MC. **"Rodas de educação permanente" na atenção básica de saúde: analisando contribuições.** 2012. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0104-12902012000500002>>. Acesso em: 06 Agos. 2020.

FELICIANO, KVO; KOVACS, MH; COSTA, IER. *et al.* **Avaliação continuada da educação permanente na atenção à criança na estratégia saúde da família.** Rev Bras Saude Mater Infant. 2008; 8(1):45-53. Disponível em:<[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1519-](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519-)>. Acesso em: 07 Agos. 2020.

FRANÇA, TÂNIA; MEDEIROS, KATIA REJANE DE; BELISARIO, SORAIA ALMEIDA. *et al.* **Política de Educação Permanente em Saúde no Brasil: a contribuição das Comissões Permanentes de Integração Ensino-Serviço.** Ciênc. saúde colet. 22 (6) 2017. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1413-81232017226.30272016>>\_Acesso em: 20 Agos. 2020.

FURTER, P. **Educação permanente e desenvolvimento cultural.** Petrópolis: Vozes; 1974. 222 p.

HADDAD, J; ROSCHKE, MAC; DAVINI, MC. **Proceso de trabajo y educacion permanente de personal de la salud: reorientacion y tendências em America Latina.** 1990. Disponível em:<[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_nlinks&ref=000206&pid=S1981774620100020000300018&lng=em](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000206&pid=S1981774620100020000300018&lng=em)>. Acesso em: 31 jul. 2020.

LAVADO, MM; BENITO, GAV; BITDINGER C. *et al.* **Avaliação do processo de trabalho médico no programa saúde da família: uma ferramenta para educação permanente.** 2007. Disponível em: <<http://www.acm.org.br/revista/pdf/artigos/485.pdf>>. Acesso em: 24 Jul. 2020.

RICALDONI, CAC; SENA, RR. **Permanent education: a tool to think and act in nursing work.** 2006. Disponível em:< <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-11692006000600002>>. Acesso em: 14 Jul. 2020.