

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 em Saúde: ações e reflexões em tempo de Pandemia.

SOLANGE ALMEIDA DA CRUZ

NATAL/RN

2020

SOLANGE ALMEIDA DA CRUZ

Educação Permanente em Saúde: ações e reflexões em tempo de Pandemia.

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: Profa. Ms. Rita de Cássia Rebouças Rodrigues.

NATAL/RN

2020

RESUMO

Introdução A Política de Educação Permanente em Saúde é construída na prática das equipes. **Objetivo** Discorrer sobre o papel do Núcleo de Educação Permanente no cotidiano de uma Unidade Hospitalar e sua atuação diante da pandemia do COVID 19 **Metodologia** Planejar as capacitações que serão ofertadas aos profissionais diante do perfil epidemiológico atual. Enfatizando a importância de se respeitar preceptorias, competências, oportunidades e habilidades de apreensão de saberes, numa unidade campo de prática para diversas instituições de ensino, visto que a formação de recursos humanos em saúde requer estratégias que emergem da relação docência e saúde **Considerações finais** A pandemia oportunizou práticas que não eram apresentadas academicamente.

Palavras-chave: Educação Continuada. Acolhimento. COVID 19.

1. INTRODUÇÃO

Na proposta da Política de Educação Permanente em Saúde, a mudança das estratégias de organização dos serviços e do exercício da atenção é construída na prática das equipes.

“As demandas para a capacitação não se definem somente a partir de uma lista de necessidades individuais de atualização, nem das orientações dos níveis centrais, mas prioritariamente, desde a origem dos problemas que acontecem no dia a dia, da organização do trabalho em saúde. Desse modo, transformar a formação e a gestão do trabalho em saúde não pode ser considerado uma questão simplesmente técnica, pois envolve mudanças nas relações, nos processos, nos atos de saúde e, principalmente, nas pessoas” (JAEGER E CECCIM, 2004).

Ao refletirmos sobre o papel do profissional que assume a coordenação do Núcleo de Educação Permanente de uma instituição de saúde em tempos de Pandemia, buscou-se retratar as inquietações, demandas e estruturas ofertadas e requeridas diante da realidade mundial e local.

Desde seu berço a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde /PNEPS criada através da Portaria do GM nº 198/04 (BRASIL, 2004) já apontava caminhos que direcionava a produção de mudanças na gestão, na formação e no processo de trabalho com vistas a promover a integração dos processos de desenvolvimento de pessoas sustentado numa base multiprofissional, interdisciplinar e intersetorial.

Sabe-se que a formação educacional do profissional de saúde, ao longo dos anos vem se adaptando às novas realidades, patologias e tecnologias. Na contemporaneidade entende-se que o ser humano não deve ser visto separado do meio onde acontece suas vivências sociais, acadêmicas e ou laborais e ainda que novas habilidades e competências devem ser adquiridas cotidianamente.

Ainda assim, acontecem situações inusitadas e desconhecidas que exigem proatividade, produtividade e brevidade no entender, atender e fazer saúde. Exigindo que, do perfil do profissional de saúde possa ser cobrado resiliência, valentia, empatia e abertura a novas experiências para que possa desempenhar bem sua função de permanente cuidador e leitor do contexto onde estiver inserido.

Nessa perspectiva deve ter como eixos norteadores de sua qualificação a Educação Continuada e a Educação Permanente devendo esta última ser uma constante em seu exercício laboral, pelas frequentes possibilidades de enfrentar às situações desconhecidas.

Sabendo que ao longo de suas práticas deverá se tornar agente de mudanças no processo da Educação em Saúde no que concerne a atenção às pessoas seja individualmente, na família ou na coletividade, pois,

Ao ensaiar um desenho de educação permanente em saúde na perspectiva de uma práxis transformadora, busca-se rescindir com o usual e instituir novas maneiras de pensar/agir a educação como proposta de transformação pessoal, profissional, social e institucional. Para tanto, parte-se do ideário de repensar e introduzir ações educativas de modo a potencializar a participação dos sujeitos-trabalhadores em todas as fases do processo de trabalho (SILVA et al, 2010, p. 560).

Para que seja possível a realização de uma prática que atenda à integralidade das ações e dos sujeitos, é imprescindível que haja avaliação constante de tudo o que está acontecendo no ambiente, avaliando se as respostas são positivas para todos os envolvidos e caso negativo deve-se implementar mudança. Ainda que esta venha a alterar a rotina já estabelecida.

Nessa perspectiva a dinâmica hospitalar foi totalmente alterada tanto pela chegada de novos profissionais como pela chegada de doentes trazendo uma nova doença e com ela a necessidade de se implementar emergencialmente normas e rotinas diferentes daquelas já estabelecidas no decorrer de muitos anos.

A realidade passou a exigir de toda a equipe desde a recepção até a direção da unidade uma nova maneira de agir consigo e com o outro. Termos como covid, máscaras de tecido, paramentação, desparamentação, swab, álcool, lavagem das mãos, face Shields entre outras foram absorvidas pelo vocabulário e num período muito curto compôs as falas do coletivo.

Toda a rotina foi alterada, as visitas abertas deixaram de existir, abraços, apertos de mão e beijinhos foram proibidos. Os rostos foram cobertos por máscaras, os encontros no refeitório foram limitados, adequações rápidas em todos os lugares, do público restrito passou a se exigir mais atenção e cuidado.

Buscou-se a reorganização do processo de trabalho de maneira a atender a todos que procuram os serviços de saúde, fortalecendo o princípio da universalidade e a busca da integralidade e da equidade. Tendo como foco estimular e promover reflexões e ações de Humanização das relações sociais no respeito ao próximo e no exercício da cidadania.

Paralelamente havia a preocupação com as capacitações que deveriam ser imediatamente ofertadas: por onde começar? Vai ser in loco ou a distância? Quem vai ministrar? Os novos saberes e rotinas apresentados deveriam fazer sentido, deveria ser significativo, deveriam ampliar e atualizar as informações que os profissionais já possuíam inculcar novos saberes e práticas de modo a modificar e enriquecer a estrutura cognitiva prévia, que permite a atribuição de significados ao conhecimento adquiridos e a implementação de sua prática, pois, a aprendizagem significativa tem seu lugar de destaque o aprendizado nasce dos problemas identificados no seu cotidiano e nele será aplicado.

A literatura aponta que as estratégias de aprendizagens utilizadas devem favorecer o diálogo, a troca, a transdisciplinaridade entre os saberes formais e não-formais que contribuam para as ações de promoção de saúde a nível individual e coletivo, pois,

A Educação Permanente em Saúde, ao mesmo tempo em que disputa pela atualização cotidiana das práticas segundo os mais recentes aportes teóricos, metodológicos, científicos e tecnológicos disponíveis, insere-se em uma necessária construção de relações e processos que vão do interior das equipes em atuação conjunta, implicando seus agentes, às práticas organizacionais, implicando a instituição e/ou o setor da saúde, e às práticas interinstitucionais e/ou intersetoriais, implicando as políticas nas quais se inscrevem os atos de saúde (CECCIM, 2005).

Com o objetivo de ativar processos de Educação Permanente em saúde nos territórios, reconhecendo práticas e saberes existentes no cotidiano do trabalho, incentivando assim a produção de novos sentidos no fazer saúde, o Ministério da Saúde instituiu em 27 de fevereiro de 2014 a portaria nº 278 que veio instituir diretrizes para a nova Política de Educação Permanente em Saúde, no âmbito do Ministério da Saúde (MS).

Trazendo em seu bojo a definição de Educação Permanente em Saúde (EPS) como aprendizagem no trabalho, onde o aprender e o ensinar se incorporam ao cotidiano das organizações e ao trabalho, baseando-se na aprendizagem significativa e na possibilidade de transformar as práticas dos trabalhadores da saúde.

O profissional de saúde é apontado como alguém que não pode errar, que não adoece e lhe é negado o direito a perda da compostura, da espontaneidade, do medo da morte e do morrer. A pandemia mostrou que há grupos de risco dentro das diferentes categorias, os registros computavam afastamentos, adoecimentos e morte de pessoas que tinham o papel de cuidar.

Os planejamentos e ações das atividades de educação em saúde passaram a ser rotineiros a cada momento os encontros deveriam se dar com muito mais cuidado, a escuta passou a ser efetivamente qualificada, afinal nada poderia passar despercebido, pois não poderíamos perder um detalhe que apontasse para uma nova característica de manifestação da doença ou mostrasse o caminho da cura.

No acolher do novo paciente as falas, as queixas, a percepção passou a ser efetivamente valorizada e os anseios atendidos como aponta a Política Nacional de Humanização que define esse encontro como acolhimento e diz que é,

Um modo de operar os processos de trabalho em saúde de forma a atender a todos que procuram os serviços de saúde, ouvindo seus pedidos e assumindo no serviço uma postura capaz de acolher, escutar e pactuar respostas mais adequadas aos usuários. Implica prestar um atendimento com resolutividade e responsabilização, orientando, quando for o caso, o paciente e a família em relação a outros serviços de saúde para a continuidade da assistência e estabelecendo articulações com esses serviços para garantir a eficácia desses encaminhamentos (FALK, 2010 P. 5).

A emergência do aprender colocava a todos num clima de tensão e euforia, afinal, como se comportar num ambiente vivencial de ensino e serviço onde o sujeito ao se deparar com novos conhecimentos deve assumir a postura de pesquisador, se aprofundar na temática, se envolver para poder arrebanhar outros em direção a esse conhecimento.

Para ultrapassar o paradigma da ideologia para a ação, é importante que os sujeitos trabalhadores das diferentes áreas da saúde dentro de uma instituição despertem para a reflexividade e crítica, de modo a buscarem que, no seu processo de trabalho, lhes seja proporcionada educação permanente em saúde, a qual os prepare para atuarem efetivamente a partir dos princípios da integralidade, da interdisciplinaridade e, por conseguinte, lhes proporcione melhor qualidade de trabalho e de ações em saúde aos sujeitos cidadão do cuidado. (SILVA, 2010).

Ao ser levado a repensar sobre o que se sabe e em que momento ou quais construções formaram o seu saber, o sujeito passa a refletir sobre os seus motivos, suas oportunidades e consciente do seu papel busca ser ouvido e se torna construtor de sua autoaprendizagem.

Atuando consciente e criticamente o profissional não utilizará apenas os instrumentos já preexistentes, mas, buscará inovar e transcender os limites da mesmice, pois, não se acomodará ao saber que já conseguiu aprender nem aos modelos pré existentes, e considerará que seu cotidiano laboral não precisa necessariamente ser monótono, mas sim, motivador e inovador.

A unidade hospitalar não deve ser vista apenas como um ambiente de trabalho, mas necessita ser considerada como instituições de ensino e de permanente espaço transformador. Cada profissional deve executar suas competências dentro das regras operacionais, porém deve compreender que o saber não está consolidado, sua força de trabalho é o seu conhecimento em ação na vida de outro ser humano que também tem seus saberes, medos, limites.

Nesse aprender a aprender para ensinar, divulgar, articular, reaprender fazer e refazer surge a indagação: Quais competências e habilidades devem ter o profissional que atua como coordenador do Núcleo de Educação Permanente em tempo de Pandemia diante das diferentes e complementares atividades desenvolvidas numa unidade Hospitalar?

2 OBJETIVO

Discorrer acerca do papel da coordenação do Núcleo de Educação Permanente em tempo de Pandemia numa unidade hospitalar referência em doenças infecto contagiosas e que vivenciou a ampliação do quadro de pessoal, de leitos e consequentemente do número de pacientes na atividade efetiva de intermediar relações entre preceptores e alunos.

3 METODOLOGIA

3.1 TIPO DE ESTUDO

O estudo foi do tipo plano de preceptoria, escolhido por constituir-se no campo da prática laboral da pesquisadora. Para atender os objetivos dessa produção científica optou-se por realizar pesquisa bibliográfica e documental com abordagem quantiquantitativa. Buscando identificar pontos relevantes para basilar a pesquisa. A sustentação documental baseou-se no registro do Núcleo de Educação Permanente e a pesquisa bibliográfica no site do Ministério da Saúde, bases de dados da Biblioteca Virtual da Saúde - BVS e google scholar.

3.2 LOCAL DO ESTUDO/PÚBLICO-ALVO/ EQUIPE EXECUTORA

O local descrito como campo da pesquisa foi o ambiente hospitalar do Hospital Estadual Doutora Giselda Trigueiro, fundado em 1943, localizado no distrito sanitário oeste a cidade de Natal no bairro das Quintas. Referência em atendimento às doenças infecto contagiosas, atendendo a pacientes tanto na demanda aberta no caso das urgências e emergências como no atendimento ambulatorial e de internamento para tratamento clínico exclusivamente aos usuários do Sistema Único de Saúde – SUS. Sendo também campo de estágio para várias Instituições de Ensino - IEs, voltadas para a formação profissional nos níveis técnicos, graduação e pós graduação. Por sua especificidade recebeu pacientes diagnosticados com COVID e teve ampliado seu quadro de pessoal.

Fator a ser considerado no ambiente físico onde se desenvolveu a pesquisa em tela, diz respeito a antiga estrutura física do prédio de dois andares, onde o trabalhador realiza todo o deslocamento interno em rampas ou escadas, visto não existir elevador. E, para a realidade que se apresentava mostrou-se desestruturado para transporte de pacientes que necessitavam de isolamento seja em cadeira de rodas ou macas nos corredores e rampas de uma unidade a outra ou ainda para realizar exames externos levando a toda mobilização e adequação das equipes e das unidades que funcionam ao longo do caminho percorrido.

3.3 PLANO DE PRECEPTORIA PROPOSTO

	Ações	Metodologia	Participantes	Período
01	Elaborar rotinas e protocolos do setor/ Núcleo de Educação Permanente – NEP;	Criar Procedimento Operacional Padrão tendo como base a portaria 001/2018 e portaria estadual	Subcoordenadoria da Gestão da Educação em Saúde/SGES/SESAP, Direção da Unidade e NEP	20 de dezembro 2020 a 10 de janeiro 2021
02	Definir/levantar conteúdos/temáticos a serem apresentados e Planejamento das ações de EP a serem desenvolvidas.	Envio de Comunicação Interna para dimensionar necessidades levantadas pelas coordenações de cada unidade	Coordenadores das unidades do hospital/NEP	20 de dezembro 2020 a 10 de janeiro 2021
03	Planejar, organizar e mediar processos educativos/cursos/capacitações e ações de Educação Permanente em Saúde;	Avaliação/consolidação das respostas das coordenações	Coordenadores das unidades do hospital/NEP	11 a 15 janeiro 2021.
04	Definir preceptorias internas e parcerias externas	Buscar profissionais capacitados anteriormente e convênios institucionais	Subcoordenadoria da Gestão da Educação em Saúde/NEP	16 a 20 de janeiro 2021.
05	Promover junto a coordenação local ações de Educação nos diferentes setores.	Ações pontuais in loco, interativa e sistemática.	Preceptores locais, parceiros e NEP.	Bimestral (em rodízio) com atividade educativa em cada fase).

06	Planejar/Acompanhar/Registrar/Monitorar atividades de Educação em Saúde que acontecem nas dependências desta Unidade Hospitalar;	Conversas com coordenadores de diferentes setores	Coordenadores dos setores/NEP	Contínua
07	Acolher representante das Instituições de Ensino que estão vinculadas a Secretaria Estadual de Saúde - SESAP	Recebimento das solicitações de estágio e dimensionamento dentro da unidade	Direção de enfermagem/coordenadores de setores/NEP	Ação contínua ao início de cada semestre letivo e durante.
08	Acolher e direcionar estagiários aos respectivos setores;	Realizar acolhimento em reunião onde se apresenta história/normas/rotinas/ e campo de estágio	SGES/Direção da Unidade/ Instituições de Ensino/ preceptores locais/NEP	Ação contínua ao início de cada semestre letivo e durante.
09	Realizar visita aos diferentes setores, buscando in loco necessidades de atuação do Núcleo onde está inserida;	Visitar setores conversar com trabalhadores	Trabalhadores das unidades/NEP	Mensal
10	Fornecer apoio às ações da Educação Permanente em Saúde ainda que em ambientes fora desta Unidade Hospitalar.	Publicizar cursos externos/ auxiliar inscrições/ monitorar entrega de certificados	SGES/IEs/ Outras instituições que ofertam cursos/NEP	Continua

3.4 FRAGILIDADES E OPORTUNIDADES

Como ponto forte da instituição podemos citar a Gestão Participativa baseada na Política Nacional de Humanização – PNH e atendimento multiprofissional a clientela assistida. Motivo pelo qual facilitou as operacionalizações de eventos de educação em saúde nos momentos das atividades dos profissionais.

Em contrapartida os pontos fracos dizem respeito ao ambiente físico, demanda reprimida e sobrecarga de trabalho, acrescentado a isso podemos citar o quantitativo de pessoal que chegou sem experiências anterior, dificultando a cobertura das escalas por ter que colocá-los para aprender as funções sendo sombra dos servidores antigos.

Essa questão mostra como a formação de recursos humanos em saúde requer competências e estratégias que emergem da relação docência e saúde. Buscando atender as necessidades emergenciais de apreensão de novos conteúdos apresentados pela pandemia a preceptoria foi a florada entre a equipe. Os preceptores são profissionais do serviço que, aliado ao conhecimento pedagógico, acompanham o desenvolvimento profissional dos profissionais de saúde.

O campo de atuação do NEP aponta para a complexidade da atualização que deveriam acontecer a muitas mãos, não seria sozinho, mas, dentro de uma unidade onde está instituída a gestão participativa haveria de serem planejadas, articuladas, implementadas e avaliadas dentro do coletivo. Esse foi um fator que na própria construção do trabalho passou de fragilidade para fortaleza.

A educação permanente se baseia na aprendizagem significativa e na possibilidade as práticas profissionais. Pode ser entendida como aprendizagem-trabalho, ou seja, ela acontece no cotidiano das pessoas e das organizações. Ela é feita a partir dos problemas enfrentados na realidade e leva em consideração os conhecimentos e as experiências que as pessoas já têm (BRASIL, 2007, p. 20).

Assim, cada profissional que apresentasse maior compreensão e habilidade com as inovações, isto é, preceptor é o servidor da unidade de trabalho que durante a realização de suas atividades recebe, acompanha e avalia estudantes encaminhados pelas Instituições de Ensino para realização das atividades de estágio ainda que informalmente cada um que apresentaram mais experiência profissional, implicação com a temática ou se atualizavam continuamente, ainda que de informalmente tornaram-se preceptores dos colegas antigos ou novatos.

3.5 PROCESSO DE AVALIAÇÃO

Entende-se que a implementação da Educação Permanente exige um perfil multiprofissional, deve ser prática institucionalizada com enfoque nos problemas locais. É educação no trabalho para o trabalho, deve ter o objetivo de transformação das práticas técnicas e sociais continua centrada na resolução de problemas identificados e ter como resultado a mudança de atitude com foco na qualidade.

Para avaliar as atividades propostas e suas repercussões entre trabalhadores e usuários deve-se a cada bimestre realizar acompanhamento nas unidades locais de dados epidemiológicos e feedback dos profissionais através de questionários avaliativos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Sempre soubemos que os conhecimentos adquiridos na academia se consolidavam na prática nos momentos dos estágios ou posteriormente quando no exercício da função, no entanto a pandemia do COVID veio nos mostrar que há situações em que nem mesmo a academia pode preparar antecipadamente o profissional.

Nessa perspectiva a rotina hospitalar foi totalmente alterada tanto pela chegada de novos profissionais como pela chegada de doentes trazendo uma nova doença e com ela a necessidade de se implementar emergencialmente normas e rotinas diferentes daquelas já estabelecidas no decorrer de anos.

Considerando que na execução do papel do coordenador do Núcleo de Educação Permanente entendemos que dentre aquelas atribuições que lhe cabia como normas coube a esse sujeito agir imediatamente nas intermediações ainda que para isso não houvesse tempo hábil ou planejamento prévio, visto que havia urgência de se implementar a aprendizagem significativa por entender que o aprendizado nasce dos problemas identificados no cotidiano e nele será aplicado.

Com isso, é possível, tornar a prática de preceptoría como algo prazeroso e significativo, estimulando nos atores envolvidos, o reconhecimento de que o ensinar e o aprender está constantemente se modificando, devendo culminar na transformação dos processos de formação e trabalho do SUS.

Seu olhar devia privilegiar os dados epidemiológicos do momento, a disponibilidade de espaço, o público e a temática a ser ofertada rotineiramente, sem, contudo, interferir no número de profissionais atuando em cada setor. Causando em determinados momentos alteração e mudança no fluxo estabelecido anteriormente, buscando sensibilizar aqueles que estavam concluindo sua carga horária de trabalho já exausto, para ficar mais um pouco, enquanto outros deveriam chegar mais cedo para participar. Importante registrar o papel dos demais coordenadores e chefias nessas articulações.

A pandemia trouxe a oportunidade para muitos profissionais darem um upgrade no curriculum, principalmente por estarem lidando com uma doença

desconhecida, oportunizando assim a possibilidade de viverem na prática o que não era apresentado academicamente.

Em vista dos argumentos apresentados conclui-se que profissional de saúde é eternamente educando e educador e como tal deve estar pronto também para esse papel, pois, no momento em que se tem conhecimento da ação, reflete sobre ela, reconhece que contribui para o crescimento daqueles que estão sob seus cuidados e responsabilidade sobre isso entenderá que nunca estará terminado. Na implementação e aplicabilidade desse projeto se pretende capacitar /qualificar 600 profissionais em 2021.

REFERENCIAS

- 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. 73 p.: il.
- BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria 198 GM/, M. S. (2004)**. Política Nacional de Educação Permanente.
- CATANI, Denise Bárbara et al. **Docência, memória e gênero: estudos sobre a formação**. São Paulo: escrituras editora, 1997.
- CECCIM, R. B. (2005). **Educação permanente em saúde: desafio ambicioso e necessário**.
- DA COSTA SILVA, Cristiane Maria et al. **Educação em saúde: uma reflexão histórica de suas práticas**. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 15, n. 5, p. 2539-2550, 2010.
- FAZENDA, Ivani Catarian Arantes (org) **A pesquisa em Educação e as transformações do conhecimento**. Campinas, São Paulo: Papyrus, 1995 - (Coleção práxis).
- LAMA, Dalai. **Uma ética para o novo milênio**. Trad. Maria Luiza Newlands. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.
- LIMA, L. P. D. S., & Ribeiro, M. R. R. (2016). A competência para Educação Permanente em Saúde: percepções de coordenadores de graduações da saúde. *Physis: Revista de Saúde Coletiva*, 26, 483-501.
- NÓVOA, António. Pensar alunos, professores, escolas, políticas. **Revista Educação, Cultura e Sociedade**, v. 2, n. 2, 2012.
- SILVA, Luiz Anildo Anacleto da et al. Educação permanente em saúde e no trabalho de enfermagem: perspectiva de uma práxis transformadora. **Rev. Gaúcha Enfermagem. (Online)**, Porto Alegre, v. 31, n. 3, p. 557-561, set. 2010. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-14472010000300021&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 12 dez. 2020. <https://doi.org/10.1590/S1983-14472010000300021>.
- SOUZA, S. V. D., & Ferreira, B. J. (2019). **Preceptoría: perspectivas e desafios na Residência Multiprofissional em Saúde**. *ABCS healthsci*, 15-21.