

ESTRUTURAÇÃO DE UM NÚCLEO DE EDUCAÇÃO PERMANENTE: EXPECTATIVA DE PROMOVER TRANSFORMAÇÃO NA ASSISTÊNCIA HOSPITALAR

Structuring a Nucleus of Permanent Education: expectation of promoting transformation in hospital assistance

Cinthia Magalhães Fragoso¹, Franciele da Silva Queme², Olga Laura Giraldo Peterlini³

1 Bióloga, especialista em gestão hospitalar – HOSPSUS, educação e gestão ambiental, educação especial: área da surdez – LIBRAS e educação especial: atendimento às necessidades especiais.

2 Mestre em biotecnologia, Farmacêutica da Associação beneficente de saúde do noroeste do Paraná (Norospar), especialista em saúde pública, em farmácia clínica e hospitalar e farmacologia com interações medicamentosas.

3 Enfermeira e mestre em enfermagem, chefe da divisão de ensino superior da escola de saúde pública do Paraná-2018. Diretora de educação da ABEn-PR – 2017-2019.

CONTATO: Cinthia Magalhães Fragoso | Avenida Ipiranga, nº 3.883 | Centro | CEP 87501-310 | Umuarama-Paraná | cinthia.m.fragoso@gmail.com

COMO CITAR Fragoso CM, Queme FS, Peterlini OLG. Estruturação de um núcleo de educação permanente: expectativa de promover transformação na assistência hospitalar. R. Saúde Públ. Paraná. 2019 Jul;2(Suppl 1): 54-61.



COPYRIGHT Esta obra é disponibilizada nos termos da Licença Creative Commons – 4.0 Internacional. É permitida a reprodução parcial ou total desta obra, desde que citada a fonte.

RESUMO O presente trabalho relata a experiência de identificação da importância da Educação Permanente para a área da saúde, e propõe a utilização do Método da Problematização para a elaboração de um programa institucional de educação permanente, na expectativa de promover a otimização da assistência prestada aos

usuários dos serviços de saúde e fidelização dos clientes, colaboradores e prestadores de serviço.

PALAVRAS-CHAVE: Educação Permanente. Gestão da qualidade. Educação em Saúde Pública.

ABSTRACT This paper reports the experience of identifying the importance of Permanent Education in the area of health, and proposes the use of the Problem Method for the elaboration of an institutional program of permanent education, in the expectation of promoting the optimization of the assistance provided to the users of the health services, and customers, employees and service providers retention.

KEYWORDS: Nursing. Health Manpower. Education, Continuing. Education, Nursing, Associate.

INTRODUÇÃO

Partindo do sentido etimológico da palavra “educação”, aponta-se a origem latina de dois termos: *educare* (alimentar, cuidar, criar) e *educere* (tirar para fora de, conduzir para modificar um estado). Libâneo¹ assinala que educar, em seu sentido etimológico é conduzir de um estado para outro estado, é agir de maneira sistemática sobre o ser humano tendo em vista prepará-lo para a vida num determinado meio. O termo *educatio* (educação) parece sintetizar aqueles dois outros: criação, tratamento, cuidados que se aplicam aos educandos visando adaptar seu comportamento às expectativas e exigências de um determinado meio social¹.

No Brasil, em 1988, a Constituição Federal, que tem por objetivo assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos

de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, dispõe que:

Art. 205. A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho².

No ano de 1996, a Casa Civil estabeleceu as Diretrizes e Bases da Educação Nacional, através da Lei nº. 9.394 de 20 de dezembro de 1996:

Art. 1º A educação abrange os processos formativos que se desenvolvem na vida familiar, na convivência humana, no trabalho, nas

instituições de ensino e pesquisa, nos movimentos sociais e organizações da sociedade civil e nas manifestações culturais.³

Art. 2º A educação, dever da família e do Estado, inspirada nos princípios de liberdade e nos ideais de solidariedade humana, tem por finalidade o pleno desenvolvimento do educando, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

XIII - garantia do direito à educação e à aprendizagem ao longo da vida.

§ 2º A educação escolar deverá vincular-se ao mundo do trabalho e à prática social³ (grifo nosso).

No contexto do processo educativo, com vinculação ao trabalho do sujeito e à prática social, surge a Educação Permanente. A expressão Educação Permanente (EP) apareceu pela primeira vez na França em 1955. O termo foi oficializado em documento pelo ministro da educação no ano de 1956. Esse documento foi determinante para a reforma do ensino público da época, pois o mesmo visava assegurar a continuação da educação após o período escolar⁴.

Na década de 60, surgiram na Europa e nos Estados Unidos da América, as primeiras pesquisas sobre o processo de educação permanente e, neste contexto, a UNESCO defendia que este seguimento contribuiria diretamente para o progresso econômico de um país¹⁴.

No Brasil, em 13 de fevereiro de 2004, foi instaurada a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde, por intermédio da Portaria nº. 198/GM/MS, que dispõe sobre as diretrizes para a implantação da Política Nacional de Educação Permanente em Saúde. Já no ano de 2007, a Portaria GM/MS 1996, redefine as

diretrizes e estratégias para a implementação da Política Nacional de Educação Permanente em Saúde - PNE PS, adequando-as às diretrizes operacionais do pacto pela saúde⁴.

Neste contexto, observa-se que, atualmente, mesmo após 14 anos da instauração da Política de Educação Permanente no Brasil, muitas instituições hospitalares não aderem a esta Política e isso somado aos obstáculos que o setor da saúde enfrenta e a defasagem na formação profissional dos jovens que atuam na área da saúde, que em sua maioria, com exceção da medicina, não escolheram a área da saúde como primeira opção de profissão, nem os hospitais como locais preferenciais de trabalho, chegando aos hospitais com o conhecimento teórico e prático comprometidos, além do despreparo emocional para lidar com situações extremas e atuar diretamente na assistência ao cuidado das pessoas, somando-se ainda, a rotina agitada de um ambiente hospitalar, culminam em altos índices de *turnover* e absenteísmo, comprometendo a qualidade da assistência prestada e tendo impacto direto no financeiro das instituições, que dispõem de recursos finitos para demandas infinitas, e acabam utilizando parte de seus recursos para custear despesas com encargos de rescisões trabalhistas, processos judiciais e cobertura dos desfalques.

Diante da problemática apontada, identifica-se a necessidade de realizar abordagens que suscitem a qualificação profissional dos trabalhadores e sua fidelização, proporcionando qualidade na assistência prestada e as melhores experiências aos pacientes. Neste sentido, este artigo tem o objetivo de relatar a experiência do planejamento estratégico para a estruturação do Núcleo de Educação Permanente (NEP).

PLANEJAMENTO PARA ESTRUTURAÇÃO DO NEP

Realizar a implantação efetiva e o desenvolvimento da Educação Permanente em um hospital localizado no município de Umuarama-PR, visando a excelência na prestação de serviços e conseguinte fidelização dos clientes, trabalhadores, prestadores de serviços, melhorias dos indicadores de gestão e assistência.

O município de Umuarama, situado na região noroeste do Estado do Paraná, integrante e sede da 12ª Regional de Saúde, conta com 04 (quatro) unidades hospitalares, sendo, portanto, uma referência na rede de atenção à saúde para os municípios vizinhos.

O hospital em epígrafe é uma entidade beneficente de assistência à saúde, referência no atendimento à Gestação de Alto Risco e em Neurologia/Neurocirurgia de Alta Complexidade e aguardando Habilitação de leitos e credenciamento da entidade como Centro de Atendimento de Urgência aos Pacientes com Acidente Vascular Cerebral – AVC, entidade que dispõe de Posto de Coleta de Leite Humano, Unidade de Terapia Intensiva Adulto, Neonatal e Pediátrica, que realiza Captação de Órgãos; possui 06 (seis) Programas de Residência Médica, sendo ainda campo de estágios para os cursos de Enfermagem, Nutrição, Psicologia, Técnico de Enfermagem e Jovem Aprendiz, entidade integrante do Programa de Apoio e Qualificação de Hospitais Públicos e Filantrópicos do SUS – HOSPSUS, e integrante da Rede de Atenção Integral às Urgências do Paraná, que realiza atendimento a toda população de abrangência da 12ª, 13ª, 11ª e 14ª Regionais de Saúde do Estado do Paraná, totalizando uma cobertura de assistência de

mais de um milhão de habitantes. Destarte, observa-se que os serviços prestados pela entidade supracitada são de salutar relevância no âmbito da saúde pública local e regional, além de se constituir em uma significativa parceira do Sistema Único de Saúde-SUS, atendendo em mais de 80% (oitenta por cento) aos usuários deste.

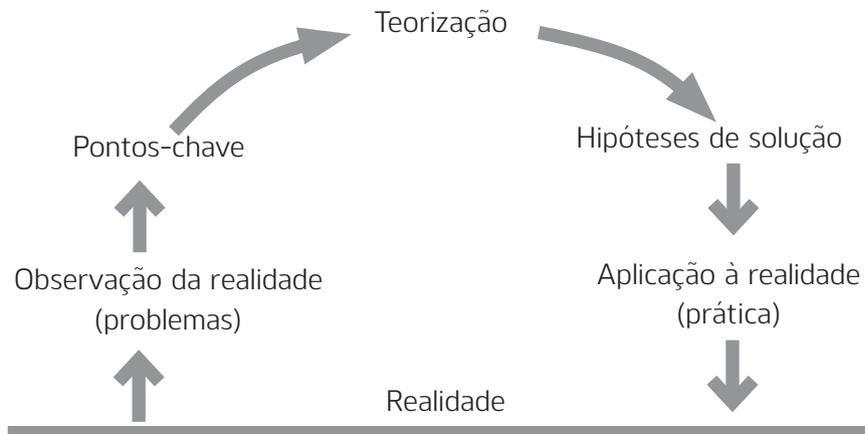
Atualmente, instituição supracitada não dispõe de um Núcleo de Educação Permanente, sendo efetuadas capacitações aleatórias e sem planejamento, em conformidade com o que a legislação exige e de acordo com as necessidades setoriais, não sendo realizadas reuniões com equipe multidisciplinar e interdisciplinar para discussão sobre as necessidades institucionais para elaboração, em conjunto, de Plano de Ação e Cronograma para capacitação de todos os trabalhadores da empresa para atender as necessidades desta, padronizar os serviços prestados e promover a comunicação interna.

Para a estruturação do Núcleo propõe-se que seja utilizado como referencial teórico-metodológico o Arco de Maguerez, adaptado por Bordenave e Pereira (1998)⁵, sendo este constituído pelos seguintes passos: observação da realidade (levantamento do problema); pontos-chave; teorização; hipóteses de solução e a aplicação à realidade (prática).

No que tange às etapas previstas no Arco de Maguerez, a primeira, **observação da realidade**, refere-se à observação da realidade institucional, com olhar crítico, no intuito de averiguar o que precisa ser otimizado, de modo que a realidade possa ser transformada.

Após a definição dos principais problemas, o grupo de trabalho deverá aprofundar-se nos fatores que contribuem e desencadeiam tais dificuldades e definir os **pontos-chave**,

Figura 1 Arco de Maguerez



Fonte: Google imagens¹

¹ Disponível em: <goo.gl/97K1mS>. Acesso em: 25 de nov. 2018.

que são os macroproblemas que deverão ser trabalhados, os quais podem ser expressos sob a forma de afirmações, perguntas ou tópicos.

Na **teorização**, o grupo deverá buscar soluções, junto à literatura, para resolução de tais problemas, a fim de que os princípios teóricos auxiliem na elaboração de estratégias que levem ao desfecho assertivo do processo de busca pela transformação da realidade.

Após maciça reflexão do eixo teórico e trabalho cooperativo, os membros do grupo deverão elencar as **hipóteses de solução**, com planejamento, organização e avaliação de estratégias que resultem em mudanças.

Por fim, na **aplicação à realidade**, deverá ocorrer a implantação das estratégias definidas pelo grupo, trabalhando-se em conjunto com os demais atores envolvidos no processo, realizando a devida intervenção no cenário avaliado, de forma que as práticas e os processos

anteriormente falhos sejam devidamente transformados.

A Metodologia da Problematização é uma estratégia de ensino que estimula o pensamento crítico e reflexivo, a tomada de decisão compartilhada e a resolutividade de problemas. É implícita a necessidade de problematizar a realidade da instituição, propondo soluções viáveis e a fomentação do uso de práticas educativas inovadoras e ativas para a sensibilização dos trabalhadores⁵.

É crucial que a entidade defina a sua situação atual, suas aspirações e realizem a proposta de intervenção e transformação da realidade, através da elaboração de um Programa, que integre a teoria e a prática, com monitoramento e avaliação contínua de sua aplicação.

Para a elaboração do Programa, sugere-se que sejam realizadas reuniões com a direção da instituição e com os líderes setoriais para a

definição dos membros que irão compor o Núcleo de Educação Permanente-NEP, que deverá dispor de equipe multidisciplinar e interdisciplinar. Após, utilizando-se o Arco de Maguerez, sugere-se a realização do diagnóstico situacional, que seria a observação da realidade institucional e definição dos principais problemas/dificuldades (pontos-chave) e atores sociais envolvidos, com priorização dos problemas e definição dos macroproblemas que deverão ser trabalhados.

Posteriormente, propõe-se que seja realizada a estruturação do Programa de Intervenção com a definição dos resultados e produtos a serem obtidos, utilizando-se a ferramenta 5W2H, que é um *check list* das atividades que serão desenvolvidas, com base nas respostas para as sete perguntas essenciais: O que será feito? Por que será feito? Onde será feito? Quando? Por quem será feito? Como será feito? Quanto vai custar?⁶.

No que diz respeito à dimensão pedagógica, observa-se que a Educação Permanente em Saúde-EPS determina que as atividades educativas sejam desenvolvidas com base nos conceitos teórico-metodológicos da educação permanente em saúde. Dessa forma, tem como objetivo transformar as práticas de aprendizagem significativa, a partir da análise coletiva dos processos de trabalho com a participação das equipes multidisciplinares⁴.

[...] o segredo do bom ensino é o entusiasmo pessoal do professor, que vem de seu amor à Ciência e aos alunos e deve ser canalizado mediante planejamento e metodologia adequados, visando, sobretudo, a incentivar o entusiasmo dos alunos para realizarem por iniciativa própria os esforços intelectuais e morais que a aprendizagem exige⁷.

A educação deve ser capaz de desencadear no aluno, uma visão do todo, além de possibilitar a construção de processos de mudanças sociais, com a conseqüente expansão da consciência individual e coletiva. Portanto, um dos seus méritos está na prática pedagógica ética, crítica, reflexiva e transformadora, ultrapassando os limites do treinamento puramente técnico, alcançando uma formação ancorada na ação-reflexão-ação⁶.

É importante que os profissionais que irão realizar as capacitações tenham uma abordagem orientativa e não punitiva e que estes sejam de áreas diversas, podendo ser contratados profissionais terceirizados, conforme necessidade da instituição, a fim de realizar um trabalho multidisciplinar onde os profissionais das diversas áreas tragam suas contribuições para a instituição, de acordo com suas respectivas especialidades laborais.

Após a elaboração do Plano de Intervenção, recomenda-se que seja elaborada a Matriz de Monitoramento do Plano de Intervenção, contendo a avaliação dos resultados, as dificuldades, impacto na instituição, adesão aos temas propostos e os ajustes necessários para a execução do plano. É importante que a gestão do plano seja realizada em comissão, a fim de que a efetiva implantação deste seja garantida, estimulando sempre a comunicação entre os atores envolvidos. Para Champagne et al. (2011:61)

Um plano de intervenção que seja um projeto, programa ou política, pode ser concebido como um sistema organizado de ações que inclui, em um determinado contexto: objetivos (o estado futuro que orienta as ações);

agentes (atores sociais); estrutura (recursos e

regras); processos (relação entre recursos e atividades)⁹.

Considerando os altos índices de turnover da instituição, concomitantemente aos trabalhos desenvolvidos pelo NEP, recomenda-se a implantação da cultura de multiplicação dos conhecimentos adquiridos, por intermédio de trabalhadores multiplicadores do conhecimento, através da implantação de um Projeto que poderá ser denominado Anjo, baseado no Projeto Porto Seguro⁹.

Conforme Freire, "quem ensina aprende ao ensinar, e quem aprende ensina ao aprender". Ou seja, quando o trabalhador ensina, concomitantemente ele aprende, pois é um processo em que ele reúne todo o seu conteúdo interno e externiza de forma singular, e o outro que está recebendo a informação também ensina com suas expressões, perguntas e observações que podem trazer reflexões ao que se aprende e significar a aprendizagem.

O projeto institucional, com o intuito de promover o acolhimento e a integração dos novos funcionários da instituição, dar-se-á da seguinte forma:

- 1- Momento 1 (primeiro dia): Integração para os novos profissionais contratados;
- 2- Momento 2 (segundo ao décimo quinto dia): Encaminhamento dos profissionais aos setores de atuação e apresentação dos "Anjos". Cada funcionário tem um "Anjo" de referência por 15 dias consecutivos, durante 30 dias. No décimo quinto dia deverá ser realizada uma entrevista estruturada pelo líder do setor com o recém-admitido para verificação do acolhimento recebido, identificação das facilidades e dificuldades

na execução de suas atribuições e, o quanto ele se sente preparado;

3- Momento 3 (vigésimo dia): Líder do setor deverá realizar entrevista com o novo funcionário para verificação das condições de atuação sozinho ou sob orientação do Anjo por um período de mais 5 dias. Se ele apresentar condições, ele inicia suas atividades independente;

4- Momento 3 (quadragésimo quinto dia): Líder setorial deverá realizar nova entrevista com o recém-admitido para dar o feed-back e realizar os ajustes necessários (capacitação, entrosamento de equipe, horários, dificuldades).

5- Momento 4 (sexagésimo dia): Neste período, o funcionário participa de uma palestra motivacional preparada pelo Núcleo de Educação Permanente da instituição.

Acredita-se que ao promover uma oportunidade de socialização por meio de uma integração cuidadosa é facilitada a etapa inicial de conhecimento mútuo, o melhor conhecimento das tarefas esperadas do funcionário e são apresentados aspectos importantes da cultura institucional⁹.

O projeto tem o potencial de garantir aos trabalhadores uma recepção e um acolhimento de qualidade e humanizado, possibilitando maior nível de satisfação e menor rotatividade na instituição. Este ainda promoverá o trabalho em equipe, agilidade nos processos e qualidade na assistência prestada aos clientes internos e externos⁹.

CONCLUSÃO

Anseia-se que a direção da entidade estudada apoie o desenvolvimento das ações aqui propostas e espera-se que a implantação do Núcleo de Educação Permanente na instituição seja um agente de promoção da aprendizagem significativa, do compartilhamento das experiências adquiridas, de inovação do conhecimento, segurança, qualidade no atendimento prestado aos clientes, agilidade nos procedimentos diários e de comunicação efetiva entre todos os trabalhadores do hospital.

Assentimos que a proposta contida no presente relato precisa ser implantada para posterior medição dos resultados alcançados, motivo pelo qual sugere-se que, concomitantemente a implantação da proposta, sejam desenvolvidas pesquisas científicas no cenário relatado, a fim de revelar os desfechos das estratégias empregadas.

REFERÊNCIAS

1. LIBÂNEO JC. Pedagogia e pedagogos, para quê? São Paulo: Cortez, 2005.
2. Brasil. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. 292 p.
3. Brasil. Lei nº. 9.394 de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Diário Oficial da União 20 dez. 1996; Seção 1.
4. Lemos CLS. Educação Permanente em Saúde no Brasil: educação ou gerenciamento permanente? Ciência & Saúde Coletiva, 21(3):913-922, 2016.
5. Bordenave JD, Pereira AM. Estratégias de ensino aprendizagem. 14. ed. Petrópolis: Vozes, 1994.
6. Grosbelli AC. Proposta de melhoria continua em um almoxarifado utilizando a ferramenta 5W2H. 2014. 52f. Trabalho de Conclusão de Curso (bacharel em engenharia de produção) – UTFP, Medianeira, 2014.
7. Bordenave JD, Pereira AM. Estratégias de ensino-aprendizagem. 30.ed. Petrópolis: Vozes, 2010.
8. Champagne F et al. A avaliação no campo da saúde: conceitos e métodos. In: Brousselle A, Champagne F, Contandriopoulos AP, Hartz Z (Org.). Avaliação: conceitos e métodos. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2011.
9. Chiavenato I. Gestão de Pessoas. 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.