

## EDUCAÇÃO PERMANENTE EM SAÚDE: ESTRATÉGIAS E DESAFIOS

Jessika Cardoso de Souza<sup>1</sup>; Emerson Glauber Abreu dos Santos<sup>2</sup>; Mônica Florice Albuquerque Alencar<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup>Graduação, <sup>3</sup>Mestrado

<sup>1</sup>Universidade do Estado do Pará (UEPA),

<sup>2</sup>Universidade Federal do Pará (UFPA),

<sup>3</sup>Fundação Hospital de Clínicas Gaspar Vianna (FHCGV)  
emerson.glauber@hotmail.com

**Introdução:** A educação permanente foi instituída no Brasil através da portaria GM/MS n. 198, de 13 de fevereiro de 2004, sendo alterada pela portaria GM/MS n. 1996, de 20 de agosto de 2007, que subsidiou a implementação da Política Nacional de Educação Permanente em Saúde que tem o objetivo de transformar as práticas pedagógicas voltadas aos profissionais de saúde a fim de transformar as práticas cotidianas, os processos de trabalhos e as relações através do aprimoramento profissional, visando produzir um impacto positivo sobre a saúde individual e coletiva da população<sup>1</sup>. A educação permanente é um instrumento de fundamental importância para a melhoria da qualidade da assistência em saúde, pois possibilita o aperfeiçoamento de conhecimentos e habilidades inerentes à prática do cuidar, diminui a ocorrência de erros que põe em risco a segurança do paciente, valoriza os profissionais e aumenta a confiança do profissional<sup>2</sup>.

**Objetivos:** Relatar como é desenvolvida a educação permanente em saúde em um hospital público de Belém e descrever os principais desafios a serem superados na efetivação desse processo. **Descrição da Experiência:** A experiência foi vivenciada através de um estágio na Comissão de Educação Permanente de um hospital público de Belém, no mês de julho de 2016. Durante o estágio foram realizadas visitas técnicas aos setores que desenvolvem atividades educativas para os servidores, estas visitas permitiram conhecer como cada setor desenvolve a educação permanente, quais estratégias são utilizadas para sua execução e como é efetuado o planejamento das atividades. **Resultados:** A primeira visita técnica ocorreu no setor Agência Transfusional que executa o processo de educação permanente através da realização de um plano semestral de atividades educativas. O plano é elaborado a partir da análise das necessidades dos servidores do setor e demandas externas, como servidores de outros setores do hospital ou público externo ao hospital. Após a análise situacional é traçado um plano de treinamentos e capacitações. São desenvolvidas atividades educativas voltadas ao público externo com assuntos que sejam de relevância para esse público. O responsável pela realização das atividades é o farmacêutico ou a enfermeira do setor. Um dos obstáculos na execução da educação permanente é a dificuldades para despertar o interesse de outros setores do hospital, além do fato do setor dispor de poucos profissionais que possam conduzir as atividades de educação permanente. A estratégia utilizada no primeiro semestre do ano de 2016 foi a realização de encontros com palestras e visita técnica ao setor da agência transfusional semanalmente, com o intuito de aproximar os demais servidores da realidade da agência e do fluxo de serviço adotado, entretanto houve uma gradativa diminuição de comparecimentos às palestras e visitas. Para o segundo semestre de 2016 foi elaborado um plano para a execução de atividades mensais, como palestras e rodas de conversa a serem realizados em todos os turnos. O segundo local em que foi realizada a visita técnica corresponde a Central de Materiais Esterilizados (CME). O plano de ação da educação permanente ocorre anualmente, onde as enfermeiras fazem um levantamento com a participação dos técnicos de enfermagem, com o objetivo de identificar possíveis problemas e dúvidas na execução das atividades do setor, além da necessidade de atualizar os manuais de Procedimentos Operacionais

Padrões e da atualização segundo as portarias da Anvisa. A estratégia utilizada para a execução da educação permanente é a realização de treinamentos, rodas de conversa e palestras em todos os turnos de trabalho. Como trata-se de um setor fechado, com um número reduzido de profissionais e com um espaço físico menor, as atividades conseguem alcançar a maior parte da equipe. Outra estratégia que tem sido utilizada com sucesso é a participação em congressos e palestras online, voltados à temáticas relevantes para os profissionais deste setor, com posterior discussão com os membros da equipe. Apesar das atividades terem iniciado de forma bem sucedida, a educação permanente neste setor tem tido um progressivo declínio em sua execução devido à dificuldade em manter uma adequada participação de todos os enfermeiros, principalmente durante o turno da noite. O terceiro setor visitado foi o Serviço de Terapia Renal Substitutiva (STRS). No STRS o planejamento para as atividades de educação permanente é realizado anualmente e envolve a equipe multiprofissional, tendo atividades destinadas aos servidores de diferentes categorias profissionais e atividades voltadas à equipe técnica de enfermagem. São realizadas palestras visando o aperfeiçoamento e a atualização dos profissionais. Estas palestras são executadas por Enfermeiros, Psicólogos, Assistentes Sociais e Nutricionistas, com periodicidade semanal. No decorrer da palestra é aplicado um instrumento de avaliação do aproveitamento do conteúdo abordado. Apesar do planejamento incluir diversos membros da equipe multiprofissional, a equipe médica não foi incluída devido às dificuldades em engajar esses profissionais em atividades desta natureza, havendo pouca participação dos membros dessa equipe nas atividades da educação permanente. Outro empecilho enfrentado tem sido a dificuldade em realizar a educação permanente durante o turno da manhã, devido ao número reduzido de profissionais e a impossibilidade de ausentar-se de seus postos de trabalho. Por último foi efetuada uma visita ao Núcleo de Gestão com Pessoas, o qual recebe o planejamento de educação permanente de todos os setores do hospital e elabora o Plano de Capacitação anual, com o objetivo de planejar, coordenar e realizar o acompanhamento das atividades de capacitação realizadas com os servidores do hospital, proporcionando o aperfeiçoamento dos profissionais, aprimorando suas competências e habilidades. A elaboração do Plano de Capacitação é efetuada com a contribuição dos servidores dos mais diversos setores e categorias profissionais e é dividido em três diferentes enfoques: no desenvolvimento gerencial, no desenvolvimento de habilidades específicas e para a valorização do servidor. O desenvolvimento gerencial visa melhorar a capacidade de gestão e liderança dos servidores que ocupam cargos relacionados a gerência. O desenvolvimento de habilidades específicas está relacionado às atividades voltadas para categorias profissionais específicas envolvidas na assistência, em atividades técnicas, atividades administrativas e eventos científicos voltados para os servidores do hospital e para o público externo. As atividades relacionadas à valorização do servidor visam abordar temas relevantes para a prevenção de agravos no meio de trabalhado, além de atividades de motivação pessoal e profissional. Após a realização dos eventos de capacitação é aplicado um instrumento para avaliar o grau de satisfação do participante em relação à atividade desenvolvida, afim de realizar uma avaliação estatística dos pontos positivos e os pontos que precisam ser aperfeiçoados para o melhor aproveitamento da atividade educacional. Observaram-se problemas relacionados à falta de adesão dos servidores, a dificuldade em recrutar profissionais para ministrar as atividades, ao pouco envolvimento dos profissionais médicos, à dificuldade em alcançar os funcionários de todos os turnos. **Conclusão/Considerações Finais:** Portanto, conclui-se que o processo de educação permanente no hospital tem sido embasado em uma análise situacional, no planejamento das ações, na implementação das atividades e, em alguns casos, na avaliação do processo (seja do processo educativo ou do aproveitamento dos aprendizes).

As dificuldades encontradas na implementação do plano de ação para a educação continuada no hospital incluem a falta de tempo dos profissionais para o desenvolvimento da ação educativa, bem como a dificuldade em realizar ações educacionais no próprio ambiente de trabalho devido aos fatores de interferência inerentes ao serviço, alta demanda de trabalho e número reduzido de profissionais para suprir as necessidades do setor durante a atividade de ensino em serviço.

### **Referências Bibliográficas:**

1. Stroschein, Karina Amadori; Zocche, Denise Antunes Azambuja. Educação permanente nos serviços de saúde: um estudo sobre as experiências realizadas no Brasil. Trab. educ. saúde [Online]. Nov. 2011; v. 9: n. 3, p. 505-519. Disponível em . Acessado em 29 jul 2016.
2. Bastable, Susan B. O enfermeiro como educador: princípios de ensino-aprendizagem para a prática de enfermagem. 3 ed. Porto Alegre: Artmed, 2010. Cap 1.