PREFEITURA DE CAMPINAS | SECRETARIA DE SAÚDE

SUS

UNICAMP
UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS

FACULDADE DE CIÊNCIAS MÉDICAS
DEPARTAMENTO DE SAÚDE COLETIVA

COLETIVO DE ESTUDOS E APOIO PAIDEIA

CRIAÇÃO DE NÚCLEO DE EDUCAÇÃO PERMANENTE COM ENFOQUE MOTIVACIONAL PARA A EQUIPE DA UNIDADE DE PRONTO ATENDIMENTO DO CAMPO GRANDE (CAMPINAS-SP)

CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO DE SERVIÇOS DE SAÚDE

Autor: Bruno Francisco Real de Lima
Email de contato: bruno.real@campinas.sp.gov.br
Orientador: Paulo Vicente Bonilha Almeida

INTRODUÇÃO

Educação Permanente no trabalho compreende o aprender e o ensinar de forma incorporada ao cotidiano das organizações e ao trabalho e se baseia na aprendizagem significativa e na possibilidade de transformar as práticas profissionais. Também podendo ser entendida como aprendizagem-trabalho, ou seja, ela acontece no cotidiano das pessoas e das organizações. É feita a partir dos problemas enfrentados na realidade e leva em consideração os conhecimentos e as experiências que as pessoas já têm. É proposto que os processos de educação dos trabalhadores da saúde se façam a partir da problematização do processo de trabalho, e considera que as necessidades de formação e desenvolvimento dos trabalhadores sejam pautadas pelas necessidades de saúde das pessoas e populações. Os processos de educação permanente em saúde têm como objetivos a transformação das práticas profissionais e da própria organização do trabalho, constituindo, portanto, estratégia importante para a gestão de pessoas nos serviços do SUS.1

A promoção do conhecimento e atualização relacionada às práticas em saúde é defendida e instituída por meio da Política Nacional de Educação Permanente em Saúde, que destaca, como parte fundamental deste processo, a construção da aprendizagem como parte integrante da dinâmica de trabalho, devendo se basear nas necessidades de saúde das pessoas e populações e através das problematizações detectadas no cotidiano dos profissionais e das organizações. Ou seja, possui o objetivo de ocasionar transformações positivas para as práticas profissionais e organizacionais, de acordo com o contexto vivenciado e conforme as demandas existentes e percebidas dentro deste âmbito.2

Considerando os desafios da Gestão de Pessoal da Unidade de Pronto Atendimento do Campo Grande, em meu papel como Cogerente do serviço e tendo em vista o elevado número de profissionais presentes na unidade, a crescente demanda de atendimento populacional da instituição, aliado às necessidades observadas em meu cotidiano de gestão e a constante inserção de novas práticas e conceitos técnicos científicos, o presente estudo tem como função estabelecer um projeto de Intervenção, como parte do Projeto de Conclusão de Curso de Especialização em Gestão de Serviços de Saúde, dentro da Unidade de Pronto Atendimento Doutor Sérgio Arouca (PA Campo Grande), com a finalidade de criação de um órgão, denominado “Núcleo de Educação Permanente do PA Campo Grande”. Seu foco são ações pertinentes à construção e evolução do saber técnico e científico dos profissionais, bem como na humanização da atenção à saúde prestada, objetivando uma assistência qualificada, humanizada e pautada em preceitos éticos e legais.

OBJETIVO

O projeto de intervenção tem como objetivo a criação do “Núcleo de Educação Permanente do PA do Campo Grande”, como uma estratégia de gestão de pessoas, com enfoque na promoção da motivação de trabalho para os funcionários da unidade e consequente estabelecimento de ambiente de trabalho harmônico e facilitador de uma assistência qualificada e humanizada em Pronto atendimento.

AÇÕES DESENVOLVIDAS

✓ Formação de uma Comissão para o desenvolvimento do Núcleo de Educação Permanente do Pronto Atendimento do Campo Grande, com reuniões periódicas, desde Outubro de 2016, para o planejamento e avaliação das ações a serem realizadas. A comissão foi composta por dois enfermeiros, um médico clínico geral, um médico pediatra, uma assistente social e ainda uma Apoiadora do Distrito de Saúde Noroeste.

✓ Realizados ciclos de palestras com os profissionais de todas as categorias, com início em 12 de dezembro de 2016, primeira ação concreta de intervenção com os funcionários da unidade, com enfoque em promoção do autoconhecimento, baseado na metodologia de coaching, que tem como foco impactar positivamente os níveis de produtividade individual, aumentando potencialmente a produtividade da organização em sua totalidade, proporcionando estímulo ao conhecimento, aumento da autoconsciência e do desenvolvimento, e liderança mais efetiva.3

✓ Formação de Comissão de técnicos de enfermagem, contendo dois representantes de cada equipe de trabalho, resultando em um total de oito componentes. A proposta teve como objetivo a aproximação e diálogo entre a categoria funcional e a gestão local, para a promoção de melhorias nos processos de trabalho, além da motivação profissional destes, que desempenham papel fundamental na assistência aos usuários. Desde a criação, foram realizados dois encontros, com este grupo de técnicos de enfermagem, sendo um em janeiro de 2017 e o outro em fevereiro de 2017.

A principal demanda levantada pela comissão de desenvolvimento do “Núcleo de Educação Permanente do Pronto Atendimento do Campo Grande” foi a necessidade de trabalhar com os funcionários da instituição o processo de motivação individual e coletiva, tendo como objetivo maior a integração e harmonia entre estes e a melhoria de ambiência e de utilização dos recursos disponíveis.

RESULTADOS

O ciclo de palestras, baseadas nas necessidades levantadas, com enfoque no método coaching, teve interferências positivas naqueles que participaram, proporcionando, além da interação entre indivíduos de múltiplas categorias, em momento de autoanálise e reflexão, a possibilidade de absorver o conhecimento quanto as múltiplas personalidades existentes e maior compreensão na forma de ação e reação às situações de conflitos.

Já o diálogo promovido através dos encontros da Comissão de Técnicos de Enfermagem, promoveu mudanças positivas em relação ao exercício da categoria, como alteração em fluxos de trabalho para maior equidade em carga de trabalho para os diferentes turnos e a sensibilização quanto ao cumprimento de rotinas necessárias à conservação patrimonial da unidade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O projeto de intervenção tem promovido espaços que facilitam o diálogo entre os funcionários da unidade, de todas as categorias que ali estão inseridas, além da possibilidade de sensibilização destes quanto à forma como emitem e recebem as informações dentro do ambiente de trabalho.

A oficialização do “Núcleo de Educação Permanente do Pronto Atendimento do Campo Grande” (NEPPACG) junto ao Centro de Educação dos Trabalhadores da Saúde (CETS), da Prefeitura Municipal de Campinas, ainda depende de trâmites burocráticos a serem concretizados nas próximas etapas do projeto. Esta ação garante maior legitimação e respaldo para as atividades realizadas, com certificação e reconhecimento destas.

A possibilidade de encontros de EP, com maior aproximação entre funcionários e membros da gestão da unidade, tem favorecido a construção do trabalho coletivo, na busca de soluções frente às problemáticas inerentes às práticas profissionais e à dinâmica de trabalho do serviço, podendo representar estratégia importante para o desafio da qualificação da gestão de pessoas no PA .

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1 - SILVA, L. A. A. et al. Avaliação da educação permanente no processo de trabalho em saúde. Trab. educ. saúde vol.14 no.3 Rio de Janeiro Sept./Dec. 2016.
2 - BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. Departamento de Gestão da Educação em Saúde. *Política Nacional de Educação Permanente em Saúde*. Brasília: Ministério da Saúde, 2009.
3 - MILARÉ, A. S., YOSHIDA, E. M. P. Coaching de executivos: adaptação e estágio de mudanças. Psicol. teor. prat. v.9 n.1 São Paulo jun. 2007.