

Gestão de Pessoas, do Trabalho e Educação em Saúde

APOIO INSTITUCIONAL NO PROCESSO DE EDUCAÇÃO PERMANENTE NA ATENÇÃO PRIMÁRIA EM SAÚDE

Priscila De Paula Marques 1

1 Prefeitura Municipal De Campinas - Prefeitura Municipal De Campinas

INTRODUÇÃO E JUSTIFICATIVA

Esse estudo é um projeto de intervenção que surgiu a partir da necessidade da equipe de uma Unidade Básica de Saúde (UBS) em trabalhar com o tema da demanda espontânea. O apoio institucional foi convidado para participar do processo educação permanente visando a qualificação da prática dos profissionais. Esse estudo tem como objetivo reconhecer o papel do Apoiador Institucional nas práticas de educação permanente em uma UBS. Foi utilizado um check list para analisar as situações mais recorrentes de demanda espontânea que ocorrem na unidade, grau de conhecimento e a necessidade de capacitações sobre estas abordagens. Após análise dos dados coletados estamos trabalhando a discussão do tema por equipes de referência. Consideramos relevante investir no papel do apoiador institucional para o aperfeiçoamento do trabalho interprofissional, assim como valorizar os espaços coletivos para qualificar a atenção aos sujeitos.

O município de Campinas foi o pioneiro na utilização da metodologia Paideia para cogestão no SUS. A história do SUS Campinas distinguiu-se pelo investimento considerável do município no sentido de promover espaços coletivos, formação de pessoal e ampliação da clínica, desencadeados principalmente a partir de 2001, na gestão do então Secretário de Saúde, Gastão Wagner de Sousa Campos. A partir de então, a Secretaria Municipal de Saúde incorporou o referencial teórico-metodológico do Método de Apoio Paideia à organização e gestão de diversas instâncias do SUS- Campinas (Domitti, 2006). O aperfeiçoamento de pessoas é o objetivo do método Paideia, que busca ampliar a capacidade dos sujeitos de lidar com as questões do mundo que o cercam, principalmente nas organizações e instituições. Despertar a prática reflexiva a respeito da atuação dos sujeitos no mundo contribui para analisar sua própria existência (Campos, 2010). A educação permanente surge como uma estratégia de desenvolvimento de relações entre o trabalho e a educação. Pode ser definida como um conjunto de ações educativas que por meio da problematização, buscam soluções e alternativas para transformar as práticas em saúde (Brasil, 2004). O encontro entre saúde e educação resulta no processo de educação permanente em saúde, agregando ensino, gestão, atenção e controle social (Ceccim, 2008). Conforme a Constituição Federal de 1988 compete ao Sistema Único de Saúde (SUS) “ordenar a formação em recursos humanos na área da saúde”. Para isso foi criado em 2003 a Secretaria de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde (SGTES), responsável pela elaboração, planejamento e execução de uma Política Nacional de Educação Permanente em Saúde (PNEPS) (Caledônio, 2012). As instituições de saúde, em especial as Unidades Básicas de Saúde (UBS) precisam implementar projetos de educação permanente com foco nas mudanças para melhorias, com desenvolvimento das competências e com participação de todos atores envolvidos, inclusive dos gestores. Dessa forma o conhecimento é construído de maneira interdisciplinar, horizontal e intersetorial; permite a troca e compartilhamento de ideias, experiências, conhecimentos e soluções para os problemas (Sarreta, 2009). O acolhimento da demanda espontânea propicia vínculo entre equipe e população, desencadeia cuidado integral

e modifica a clínica. Nesse processo, trabalhadores e instituição tomam para si a responsabilidade de intervir em uma dada realidade a partir das necessidades de saúde prioritárias da população provendo saúde nos níveis individuais e coletivos. Sendo assim, é necessário qualificar os trabalhadores de saúde para atender, escutar, orientar, tomar decisão, amparar e negociar com a população que procura a UBS (Ortiz, 2004). Diante desse panorama da implementação da educação permanente aos profissionais das instituições de saúde e da necessidade da equipe da UBS discutir o tema da demanda espontânea, podemos observar a importância do apoiador institucional no incentivo e desenvolvimento de todo esse processo. Consideramos que a reflexão dos trabalhadores de saúde sobre suas práticas relacionadas ao atendimento da demanda espontânea pode ocasionar mudança das práticas profissionais, bem como fornecer subsídios para aprimorar e fortalecer o cuidado no Sistema Único de Saúde no município de Campinas.

OBJETIVOS

Geral Reconhecer o papel do apoiador institucional como incentivo à qualificação da educação permanente em uma Unidade Básica de Saúde. Específicos: 1) Conhecer o papel do Apoio Institucional a partir do Método Paideia; 2) Identificar as estratégias de apoio institucional no processo de educação permanente; 3) Implementar o projeto de intervenção de acordo com a necessidade da equipe de uma UBS.

METODOLOGIA

Este estudo faz parte de um projeto de intervenção proposto a partir do Curso de Gestão da Secretaria Municipal de Campinas em parceria com a Faculdade de Ciências Médicas (FCM) da UNICAMP. O tema proposto sobre educação permanente na demanda espontânea na UBS surgiu no planejamento anual de 2015 da UBS a partir da necessidade da equipe em trabalhar com a qualificação no atendimento dos acolhimentos na unidade. Sendo assim, a equipe e a gestão solicitou ao apoiador institucional auxílio nesse processo. Atualmente sou apoiadora institucional no Distrito de Saúde Sul e essa UBS faz parte das minhas unidades apoiadas. Em 2015, utilizamos um check list que foi preenchido pelos profissionais da unidade para realizar o levantamento de dados identificando as situações mais recorrentes de demanda espontânea que ocorrem na unidade, grau de conhecimento e a necessidade de capacitações sobre estas abordagens.

RESULTADOS

A partir da análise dos dados coletados estamos trabalhando com toda equipe da UBS. Atualmente as equipes discutem nas equipes de referência os temas relacionados à demanda espontânea e posteriormente essas discussões e/ou capacitações acontecem em espaços mais ampliados, como nas reuniões gerais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Consideramos a importância da educação permanente aos profissionais de saúde, principalmente na qualificação da assistência prestada no atendimento à demanda espontânea. E quando essa necessidade surge a partir da percepção dos profissionais o aperfeiçoamento pessoal e profissional dessas pessoas é mais efetivo. Cabe ao apoiador institucional incentivar e participar das práticas da educação permanente nas equipes de referência das Unidades Básicas

de Saúde, pois faz parte da gestão o apoio à qualificação dos profissionais e consequentemente à qualificação da atenção primária em saúde. Propomos a partir dessa experiência, investir na formação desses profissionais por meio de capacitações contínuas, utilizando o Método da Roda.

A importância de rever os processos de trabalho das Unidades Básicas de Saúde e Unidades de Saúde da Família, tendo como foco o acolhimento aos usuários, surgiu a partir da Oficina Regional de Atenção Básica, realizada em 2014, bem como das necessidades apontadas nos Planos Regionais de Educação Permanente em Saúde - PAREPS. Os técnicos dos municípios apontaram como problemas vividos pelas equipes: a comunicação deficiente e inexistência de reuniões de equipe, dificuldade no trabalho em equipe, dificuldade de trabalhar com a integralidade do atendimento ao usuário, fragilidades no trabalho em rede, alto índice de demanda espontânea, reprimida e oculta. Levada essa discussão para o Grupo Regional de Integração Ensino Serviço – GRIES, foi constituído um grupo de trabalho para pensar estratégias de enfrentamento dessas questões. Por se tratar de tema de grande relevância, foi elaborado projeto a ser desenvolvido nas Regiões de Saúde Jundiaí e Metropolitana de Campinas, abrangendo um total de 23 municípios.

OBJETIVOS

Discutir, analisar e propor mudanças no processo de trabalho das Unidades Básicas de Saúde, potencializando e qualificando o trabalho em equipe e o cuidado aos usuários do serviço, valorizando as vivências do cotidiano das equipes como disparador para reflexão e mudanças.

METODOLOGIA

Encontros presenciais nas Unidades Básicas de Saúde e Unidades de Saúde da Família, com a presença de facilitadores externos, escolhidas conforme os seguintes critérios: equipe aceitar o projeto; todos os profissionais da equipe deveriam participar dos encontros; Unidade de saúde deveria permanecer fechada durante os encontros; encontros deveriam ser acompanhados por profissional ligado à gestão. Além disso, foi realizada Oficina preparatória para os facilitadores.

RESULTADOS

Até o momento o projeto envolveu 17 municípios das duas regiões de saúde (7 de Jundiaí e 10 da Metropolitana de Campinas), atingindo 29 equipes e 532 profissionais. Como resultados obtidos até então destacamos: aproximação afetiva dos integrantes da equipe; retomada/implantação das reuniões de equipe; oportunidade de participação e valorização de todos; equipes conhecendo seu campo de governabilidade; relações mais integradas com a gestão; melhor compreensão sobre atendimento à demanda espontânea; algumas mudanças nos processos de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A realização de um processo formativo dentro da Unidade de Saúde, envolvendo todos os membros das equipes, é um ponto que merece destaque, pois as reflexões contribuíram positivamente para a coesão das equipes e para a qualificação do “Acolhimento” aos usuários. Além disso, possibilitaram repensar as práticas. A experiência da problematização fez do momento de discussão do trabalho um espaço de aprendizagem significativa, baseado nas práticas cotidianas. Outro ponto a ser destacado foi a construção coletiva, tanto do projeto em



si quanto da matriz pedagógica, além da oficina preparatória para os facilitadores envolvidos. Estão previstos no projeto momentos de avaliação, possibilitando que a matriz seja revisitada, adequando-a ao contexto e necessidade de cada local. Outra questão que se coloca é que o projeto possibilita aos facilitadores a troca de experiências e o conhecimento das várias modalidades e arranjos da Atenção Básica presente nas regiões de saúde. Finalizando, reiteramos que espaços como esse são de fundamental importância para vencer as resistências e superar as dificuldades de falar sobre os problemas e conflitos do cotidiano no processo de trabalho, os quais, depois de compartilhados, transformam-se em um produto riquíssimo de comunicação e de relacionamento interpessoal.