



# **Desenvolvimento do Trabalho e Formação na Saúde: diálogos e artesanias**

Míriam Thais Guterres Dias  
Organizadora

# **Desenvolvimento do trabalho e formação na saúde: diálogos e artesanias**

Míriam Thais Guterres Dias  
**Organizadora**



Porto Alegre  
2020

© dos autores

1ª edição: 2020

Direitos reservados desta edição:

Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Capa: Ágatha Santos Cunha e André Phylippe Dantas Barros

Revisão: Mara Níbia Silva

Editoração eletrônica: Rafael Marczal de Lima

Impressão: Evangraf Ltda.

### **Comissão Editorial**

Alcindo Antônio Ferla

Fátima Plein

Maria Carolina Pinheiro Meirelles

D451 Desenvolvimento do trabalho e formação na saúde : diálogos e artesanias / organizadora Miriam Thais Guterres Dias. – Porto Alegre : Evangraf, 2020.  
5Mb. PDF. : il

Inclui bibliografia.

ISBN 978-65-5699-045-0

1. Educação em saúde coletiva - Brasil. 2. Trabalho - Gestão. 3. Educação em saúde. 4. Profissionais da saúde - Formação. 5. Sistema Único de Saúde (Brasil). 6. Epidemiologia. I. Dias, Miriam Thais Guterres.

CDU 378:614(81)

## Capítulo 16

# EDUCAÇÃO PERMANENTE ENQUANTO DISPOSITIVO DE QUALIFICAÇÃO DO PROCESSO DE TRABALHO

*Giselda Faes Kichler*

*Rosemarie Gartner Tschiedel*

### **Introdução**

Este resumo objetiva apresentar o trabalho realizado através do curso de especialização Educação em Saúde Coletiva: Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). O curso objetivou a qualificação e desenvolvimento de habilidades, competências, valores e atitudes profissionais no campo da Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde através de ferramentas teóricas e teórico-práticas.

A intervenção foi realizada por uma das autoras enquanto bolsista-cursista do curso, tendo como campo de atuação a Secretaria Municipal de Saúde de um município da região metropolitana de Porto Alegre com cerca de 80 mil habitantes (IBGE, 2010). As áreas de trabalho do município, priorizadas para a atuação, foram a Atenção Básica (AB), com 11 unidades de saúde, sendo 6 de Estratégia de Saúde da Família (ESF's) e 5 Unida-

des Básicas de Saúde (UBs's); e a saúde mental abrangendo um Centro de Atenção Psicossocial (CAPS) Álcool e outras Drogas, um CAPS II e um CAPS Infantil.

O foco da produção foi a educação permanente e sua repercussão no processo de trabalho. Segundo Silva *et al.* (2019), a Política Nacional de Educação Permanente (PNEPS), instituída pela portaria 198/2004, baseia-se no quadrilátero da formação: ensino, atenção, gestão e controle social. Ainda segundo estes autores, o campo da EPS é caracterizado por uma construção constante, enviesado por lógicas diversas. Nela foram propostas transformações relevantes na formação e no método de um desenvolvimento de pessoal permanente (SILVA *et al.*, 2016). Segundo Weigelt *et al.* (2015), a gestão do trabalho e da educação em saúde no Sistema Único de Saúde (SUS) tem a incumbência de aprimorar conhecimentos e ações que propiciem desenvolver estratégias que se voltem para a eficiência e êxito dos serviços de saúde e para o aprimoramento do atendimento à população; assim como viabilizar reflexões sobre os cenários profissionais do sistema de saúde, colaborando para qualificar a gestão e a assistência.

## **Metodologia**

Partiu-se da premissa de acompanhar profissionais que trabalham no município e suas realidades, através da inserção nos campos de cada uma (atenção primária e saúde mental) e das necessidades do município, bem como através da perspectiva de uma das temáticas trabalhadas no curso - a Educação Per-

manente em Saúde. Para tanto, foi proposto um levantamento junto aos serviços de saúde sobre o tema educação permanente, em diferentes níveis de atenção do município. O período compreendido foi entre o último semestre de 2018 e o primeiro semestre de 2019.

Os serviços foram contatados previamente. Neste contato inicial era explicado como ocorreria o diálogo com a coordenação e com os profissionais. Os participantes foram selecionados aleatoriamente, através de critérios de disponibilidade de tempo e desejo de responder. As perguntas foram: Você percebe momentos de educação permanente na equipe? Alguém solicita/estimula a educação permanente na equipe? Que temas você gostaria que fossem abordados?

Os registros foram elaborados através de relatórios do levantamento e redigidos a partir das respostas fornecidas pelos/as profissionais. Os serviços que participaram do levantamento foram 11 unidades de atenção primária à saúde: (6 ESF e 5 UBS's) e serviços de atenção secundária: CAPS Infância e Juventude, CAPS II e CAPS Álcool e outras Drogas.

## **Resultados e discussão**

Na Atenção Primária, em retorno ao primeiro tema, intitulado percepção de momentos de educação permanente na equipe: a maioria dos profissionais percebem estes momentos, seja na reunião de equipe, na praça, na escola; durante ou após o horário de trabalho, em momentos informais, mensalmente

ou quinzenalmente. Igualmente, através do espaço organizado pela gestão “Sábado com Saúde”, Telessaúde, assuntos relacionados a ações preconizadas em datas do calendário da saúde (outubro rosa, novembro azul, etc), troca de vivências, rodas de conversa, discussões de caso, sala de espera, grupos, cursos, capacitações, com o NUMESC, com o NASE, compartilhando experiências ou de maneira informal. Portanto, é possível vislumbrar que coexistem percepções de educação permanente e, conforme a dinâmica de trabalho e disponibilidade da equipe, a periodicidade muda também. A educação permanente necessita estar configurada conforme as necessidades e particularidades de cada setor de trabalho, de modo a alcançar as mudanças nas formas de atenção e gestão (SILVA *et al.*, 2016). As condições para uma gestão participativa são efetivadas através de mecanismos diversos, seja por reuniões formais e/ou mesmo conversas informais, onde se desenvolvem reflexões em equipe (LOPES *et al.*, 2019).

No segundo tema, intitulado solicitação/estímulo para a educação permanente na equipe, o retorno foi para que o estímulo vem dos coordenadores das unidades, coordenação da atenção básica, profissionais das unidades, secretaria da saúde e participação por interesse em banco de horas. Sendo uma premissa do trabalho no Sistema Único de Saúde, através da Política Nacional de Educação Permanente, a educação permanente já faz parte da cultura da maioria dos serviços. Apesar disto, os percalços encontram-se muitas vezes no planejamento e na concretização desta. Também foram levantados temas de interesse para as capacitações: acolhimento, atualizações em procedimentos,

acesso, acesso avançado, consumo racional de açúcar, usuários com HIV, saúde da gestante, IST's, relações de trabalho, campanhas de saúde, educação popular, controle social.

Na Saúde Mental, no primeiro tema - percepção de momentos de EP na equipe - há uma percepção positiva por parte da maioria dos entrevistados. Segundo eles, os momentos ocorrem no CAPS e em eventos externos, nos “Sábados com Saúde Mental”; seminário teórico com estagiários; em ações pontuais; discussão de assuntos nas reuniões; distribuição de materiais na equipe; informativo de cursos. Apesar de a maioria identificar momentos de educação permanente, surgem algumas ressalvas pontuando que esta não ocorre dentro das equipes. Ou comentários de que nas reuniões de equipe somente são divulgadas capacitações externas. Por exemplo: poderia haver mais trocas; palestras, o que não é sistemático; dificuldade de concretizar; distribuição de materiais na equipe, mas sem implicação de todos; na reunião de equipe se divulgam as capacitações; há reunião a cada dois meses para assuntos referentes ao trabalho do CAPS; informal: não é considerada nem percebida.

Em relação ao segundo tema - solicitação/estímulo para a EP na equipe - foram comentados os tópicos: que a coordenação propõe esporadicamente; equipe solicita, mas não tem organização; coordenadora passa informações e incentiva mas equipe não demanda; pessoas novas que não têm experiência na área; todos/maioria da equipe têm esta demanda; nem toda a equipe quer - falta de motivação para formação; coordenação estimula, mas não tem tempo nem espaço para isto; rede traz questiona-

mentos. Não tem liberação, nem incentivo financeiro. Educação permanente não é valorizada no plano de carreira.

Dentre os temas sugeridos foram elencados: funcionamento dos CAPS, processos de trabalho, capacitação sobre situação de crise, relação com a rede, processo de trabalho - mudança da política. Discussão de caso. Atenção à crise.

Plano de carreira poderia contemplar incentivo à capacitação. Incentivar profissionais através de banco de horas e certificação. Cuidado do servidor – momento para que ele possa se olhar e se cuidar.

Sublinha-se que, tanto pelos comentários como na literatura, geralmente a educação permanente em saúde mental tem como foco os outros serviços de saúde; entretanto, não ocorrendo tanto quanto poderia/deveria nos serviços próprios de saúde mental. Outro ponto importante a destacar, é que alguns profissionais pontuaram a importância de um trabalho de supervisão institucional na equipe, com profissionais externos.

## **Considerações finais**

Através do olhar dos profissionais de serviços de saúde do município, sobre o tema educação permanente, fez-se possível vislumbrar as demandas da rede em relação a esta temática. O resultado deste trabalho forneceu subsídios para que a gestão da Atenção Básica pensasse e planejasse capacitações para núcleos profissionais da Atenção Básica; bem como ocorreu com os núcleos profissionais da atenção secundária. Segundo Silva *et al.*

(2016), pensando a partir de uma perspectiva da integralidade do cuidado, a atenção à saúde está direta e indiretamente relacionada aos modos de ações educativas propostas aos trabalhadores.

Com este trabalho foi possível constatar que a educação permanente produz ferramentas que proporcionam às/aos profissionais uma análise do processo de trabalho, na medida em que indica os pontos que precisam ser melhorados. Seja através da percepção da necessidade de realizar reuniões de equipe que não sejam meramente burocráticas ou informativas, seja para pensar estratégias inéditas para lidar com situações do cotidiano ou mesmo para repensar o papel enquanto profissional de saúde.

## Referências

LOPES, Maria Tereza Soares Rezende *et al.* Educação Permanente e humanização na transformação das práticas na atenção básica. **REME- Revista Mineira de Enfermagem**, 23: e-1161, 2019.

SILVA, Luiz Anacleto da Silva *et al.* Avaliação da educação permanente no processo de trabalho em saúde. **Trab. Educ. Saúde**, Rio de Janeiro, v. 14 n. 3, p. 765-781, set./dez. 2016.

SILVA, Kenia Lara da Silva *et al.* Análise dos discursos referentes à educação permanente em saúde no Brasil (1970 a 2005). **Trab. Educ. Saúde**, Rio de Janeiro, 2019; 17(2): e0019222.

