

Conferências Rede Unida, 10º Congresso Internacional da Rede Unida

Capa > Rede Unida > 10º Congresso Internacional da Rede Unida > Trabalho > **Flores**

Tamanho da fonte:

Acolhimento de trabalhadores de enfermagem recém-admitidos: uma experiência para compartilhar.
Giovana Ely Flores, Maria Rejane Rosa dos Santos, Maria Lucia Scola, Aline Camargo Nunes

Última alteração: 2012-03-26

Resumo

A experiência objeto deste relato vem acontecendo em alguns Serviços de Enfermagem do Hospital de Clínicas de Porto Alegre (HCPA). Trata-se de um hospital universitário, vinculado a Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) que serve como espaço para formação multiprofissional. Tal experiência, inicialmente, se deu em um serviço de atendimento à pacientes cirúrgicos e, posteriormente, foi estendida para outros serviços da enfermagem do HCPA. Considerando os resultados satisfatórios deste investimento educativo, hoje, é recomendado, na instituição, como ação permanente de educação no Plano de Capacitação anual para os serviços. O plano de capacitação anual é construído coletivamente pelas equipes de enfermagem tendo como apoiadores a equipe do Serviço de Educação em Enfermagem (SEDE) e as enfermeiras das unidades assistenciais que compõem o programa de Educação Permanente em Enfermagem (PEPE), denominadas pela instituição como facilitadoras nas ações de educação em serviço. Essas enfermeiras desenvolvem atividades assistenciais e dedicam parte de sua carga-horária semanal representando os serviços na interface com o SEDE e no desenvolvimento de atividades de educação permanente junto aos trabalhadores da enfermagem na perspectiva da educação permanente. O plano constitui-se como orientador das ações educativas que deverão ser desenvolvidas ao longo do ano para capacitar os profissionais e atualizá-los sobre assuntos pertinentes ao cuidado em suas respectivas áreas de atuação. Dentro deste planejamento, o acolhimento dos profissionais recém admitidos na instituição é considerado como uma estratégia para facilitar a integração destes profissionais ao grupo e ao espaço do trabalho, visto que, esta integração é fundamental, não só para o profissional que está sendo admitido, mas, também, para a equipe que o acolhe, no sentido de manter a sua permanência. Para a instituição, o acolhimento e integração do recém-admitido também pode ser considerada uma estratégia para reduzir o *turnover*, para manter a qualidade do cuidado e segurança do paciente assistido. A proposta pedagógica adotada para o desenvolvimento desta ação educativa, objeto do relato, fundamenta-se nos pressupostos da Política Nacional de Educação Permanente em Saúde (PNEPS). Esta ação vem sendo desenvolvida desde 2005, data na qual houve uma mudança significativa nos processos de educação em serviço na instituição. Esta nova modelagem educativa parte do pressuposto que os saberes prévios dos trabalhadores devem ser considerados como elementos importantes na revisão, atualização e renovação das práticas de cuidado. Outro aspecto relevante nesta modelagem educativa inovadora refere-se à oportunidade de diálogo e de escuta, resultando em processos educativos horizontalizados a partir da problematização das situações reais da vida e do trabalho. A problematização é a metodologia recomendada na PNEPS para a formação dos trabalhadores do SUS, entretanto, tem suas origens nos estudos educativos de Paulo Freire^[1]. Segundo Freire, problematizar é refletir sobre o contexto de vida e de trabalho de forma inseparável, desvelando a realidade, para agir sobre ela e transformá-la. O autor complementa ainda, que, o processo de aprendizagem que pode tornar possível a mudança, que se faz a partir do significado que o evento educativo assume para o indivíduo, portanto sendo importante partir das experiências vividas dos sujeitos para entender e transformar sua realidade. Nesta perspectiva, acredita-se que para além da aprendizagem mecânica, ou meramente demonstrativa, haja brechas na instituição para aprendizagens com sentido, configurando-se como oportunidade para mudança da forma tradicional de desenvolver educação em serviço neste espaço. Para o desenvolvimento da atividade, cada serviço possui sua organização própria, ou seja, estabelece o número de horas, o formulário de registro da atividade, local e frequência da ação, conforme as características de cada unidade, sempre tendo em conta a modelagem pedagógica já explicitada. As estratégias utilizadas vão desde visitas às unidades que compõem o serviço de enfermagem, para que o profissional entenda a dinâmica do serviço onde estará locado, apresentação do recém-admitido à equipe com a qual vai trabalhar, do perfil do cargo e rotinas do setor. Há um momento com uma abordagem teórica-prática em laboratório de ensino no SEDE, com a utilização do sistema informatizado da instituição e o acompanhamento individualizado na unidade assistencial. Nestas atividades, as rotinas dos serviços de enfermagem e os cuidados específicos são problematizados a partir das experiências dos profissionais, relacionando estas experiências e saberes à fundamentação científica; utilizando como recursos os protocolos, rotinas e Procedimentos Operacionais Padrão (POPs) existentes na instituição. O acompanhamento do profissional por parte da equipe do SEDE, enfermeiras facilitadoras e das unidades de internação é permanente, dado o caráter dinâmico do trabalho em saúde. Cabe salientar que nesta ação há momentos pontuais de avaliação formal, com retorno à chefia imediata e ao profissional recém admitido, caracterizando um processo interativo, dando visibilidade sobre o impacto desta ação no desempenho do trabalho. Este momento de avaliação serve para pontuar as dificuldades e potencialidades do profissional e para traçar um planejamento individualizado e participativo durante o período probatório, onde há a pactuação da chefia e do profissional sobre as suas necessidades de investimento educativo. Considerando os pressupostos da PNEPS, salientamos que a enfermeira facilitadora não é a única responsável pela

capacitação do trabalhador na instituição, tendo as demais enfermeiras, em igual medida, a responsabilidade de educar, ou seja, a ideia de que fazemos a formação "com e não para as pessoas". Esta ação de acolhimento do trabalhador novo na instituição também tem incluído os trabalhadores mais antigos, dada a potência deste espaço para revisão e transformação as práticas já instituídas. A atividade constitui-se como um momento para renovação de saberes, especialmente para o trabalhador que está há mais tempo na instituição, fomentando neste, o desejo de também mudar sua prática, protagonizando outra forma de atuação na equipe. Portanto, a educação permanente produz a aproximação dialógica entre teoria e prática do cuidado, premissa para a ressignificação da aprendizagem com sentido. Do ponto de vista educativo, esta estratégia de inserção do trabalhador, estimula a reflexão e problematização do cotidiano do cuidado, e orienta a organização do processo de trabalho de forma mais segura. Os depoimentos dos participantes sugerem satisfação, sentimento de acolhimento, a partir da valorização dos saberes, além de facilidade para o desenvolvimento do trabalho individual e coletivo na instituição. As lideranças por sua vez, relatam que esta ação contribuiu para a inserção do profissional na equipe de trabalho, facilita seu trânsito na unidade e no desenvolvimento das atividades do trabalho. Portanto, recomenda-se a permanência desta atividade para a equipe de enfermagem, a ampliação para outros serviços e equipes interdisciplinares do hospital; além de estudos que acompanhem os resultados desta ação e possam tornar-se indicadores de qualidade assistenciais.

[1] FREIRE, Paulo. **Pedagogia do Oprimido**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2005.213p.