

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS
ESCOLA DE ENFERMAGEM DE MANAUS**

ÉERICA NASCIMENTO DA SILVA

**UTILIZAÇÃO DA ESTRATÉGIA RODA DE CONVERSA NA ELABORAÇÃO DE
PLANO DE AÇÃO**

**MANAUS -AMAZONAS
2015**

ÉRICA NASCIMENTO DA SILVA

**UTILIZAÇÃO DA ESTRATÉGIA RODA DE CONVERSA NA ELABORAÇÃO DE
PLANO DE AÇÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Especialização em Enfermagem Obstétrica – Rede Cegonha, da Escola de Enfermagem de Manaus e Escola de Enfermagem da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial para a obtenção do título de especialista.

Orientadora: Prof. Dra. Gilsirene Scantelbury de Almeida.

MANAUS
2015

ÉRICA NASCIMENTO DA SILVA

UTILIZAÇÃO DA ESTRATÉGIA RODA DE CONVERSA NA ELABORAÇÃO DE
PLANO DE AÇÃO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Especialização em Enfermagem Obstétrica – Rede Cegonha, da Escola de Enfermagem de Manaus e Escola de Enfermagem da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial para a obtenção do título de especialista.

APROVADO EM: _____

Prof.^ª Dra. Gilsirene Scantelbury de Almeida.
Orientadora

Prof.Dra. Semírames Cartonilho de Souza Ramos

Prof. Dra. Clara de Jesus Marques Andrade

Dedico este trabalho aos meus dedicados e amados pais, Jonas e Marlene. Ao meu marido, Ademir, por seu apoio nesta tripla jornada. Aos meus colegas de trabalho, que tiveram a compreensão de assumir meu setor na minha ausência nos dias de aula. Aos meus professores e colegas de turma, que se dedicaram de corpo e alma para a concretização desta pós-graduação.

AGRADECIMENTOS

A Deus por sua eterna misericórdia.

A esta universidade, seu corpo docente, direção e administração pela dedicação e esforço para a realização desta pós-graduação.

A Escola de Enfermagem de Minas Gerais, seu corpo docente, direção e administração que nos deram a oportunidade de vivenciar esse momento histórico da enfermagem obstétrica no Brasil.

A minha orientadora Gilsirene Scantelbury, por gentilmente me ajudado e guiado no decorrer deste trabalho.

Aos meus colegas de trabalho, parceiros e estimuladores desta empreitada.

Aos meus colegas de turma, pelo companheirismo e ajuda nos momentos difíceis.

RESUMO

A maternidade Dr. Moura Tapajóz, possui na unidade, um setor denominado de Educação Continuada e Permanente, porém, somente o primeiro está ativo. Com a Educação Continuada, os temas são apresentados aos profissionais de forma expositiva e dialogada, inviabilizando um debate crítico e a troca de experiências; participamos somente para adquirir o certificado e não para promovermos mudanças. Na maternidade, não há um espaço no qual a equipe possa obter novos conhecimentos no campo da enfermagem obstétrica, falar sobre sua prática, expectativas e propostas de mudanças. Dessa forma, o processo de Educação Permanente surge como um meio de propiciar ao serviço de saúde a criação de um espaço para ouvir, informar e pactuar metas com o apoio dos profissionais. Vale ressaltar, que este processo educativo permite que se trabalhe com a metodologia do tipo roda de conversa – que possibilita um espaço de diálogo e compartilhamento de experiências e saberes – sendo assim, com todos os sujeitos envolvidos, as decisões serão tomadas com maior propriedade. Diante do exposto, este projeto de intervenção teve como objetivo implantar um cronograma de encontros do tipo roda de conversa entre gerente de enfermagem, enfermeiros supervisores, enfermeiros assistenciais e a enfermeira responsável pelo setor de Educação Continuada e Permanente da Maternidade Dr. Moura Tapajóz, O projeto se desenvolveu na própria unidade, nos meses de julho, setembro e novembro de 2015, e contou com a presença média de 7 enfermeiros. Os temas abordados foram a Responsabilidade Legal do Enfermeiro em Obstetrícia; Boas Práticas de Atenção ao Parto e Nascimento e Hemorragia pós-parto. Não foi possível obter avanços em relação aos planos de ação, pois até o momento não são de conhecimento de todos os envolvidos, o que tem gerado dificuldades em promover alguma mudança real na assistência. Por esta razão, o projeto necessitará de maior tempo para sua execução a fim de alcançar um maior número de enfermeiros para a viabilização dos planos de ação tão necessários para melhorar a qualidade da assistência de enfermagem na nossa unidade.

Palavras-chave: Educação permanente. Enfermagem Obstétrica. Planejamento em saúde.

ABSTRACT

Motherhood Dr. Moura Tapajoz, has the drive, a so-called sector of Continuing Education and Continuing, however, only the first is active. With Continuing Education, the topics are presented to professionals and expository dialogue-form, not leading to a critical debate and exchange of experiences; We participate just to get the certificate and not for us to promote change. In motherhood, there is a space in which the team can gain new knowledge in the field of obstetric nursing, talk about your practice, expectations and proposals for change. Thus, the process of Continuing Education emerges as a means of providing the health service to create a space to listen, inform and agreeing targets with the support of professionals. It is noteworthy that this educational process lets you work with the methodology wheel kind of talk - that enables a space for dialogue and sharing of experiences and knowledge - thus, with all subjects involved, decisions will be made more appropriately. Given the above, this intervention project aimed to implement a schedule of meetings of the type wheel conversation between nurse manager, supervisors, nurses, nursing assistants and nurse responsible for Continuing Education and Permanent sector Maternity Dr. Moura Tapajoz, The project developed in the unit during the months of July, September and November 2015, and included the average presence of seven nurses. The topics were the legal responsibility of the nurse in obstetrics; Good Practices Attention to Labor and Delivery and Postpartum hemorrhage. Unable to make progress in relation to action plans as yet are not aware of all involved, which has created difficulties in promoting any real change in attendance. For this reason, the project will require more time for their implementation in order to achieve a greater number of nurses for the viability of the action plans as necessary to improve the quality of nursing care in our unit.

Key-words: Education, Continuing. Obstetric Nursing. Health Planning.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	8
2 PROBLEMATIZAÇÃO DA SITUAÇÃO.....	10
3 APRESENTAÇÃO DA INSTITUIÇÃO ONDE SERÁ APRESENTADO O PROJETO.....	11
4 JUSTIFICATIVA.....	12
5 REFERENCIAL TEÓRICO.....	13
6 PÚBLICO ALVO.....	15
7 OBJETIVOS DO PROJETO.....	16
7.1 Objetivo Geral.....	16
7.2 Objetivo Específico.....	16
8 METAS.....	17
9 METODOLOGIA.....	18
10 CRONOGRAMA DAS ATIVIDADES.....	21
11 ORÇAMENTO.....	22
12 RECURSOS HUMANOS.....	23
13 ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO DO PROJETO.....	24
REFERÊNCIAS.....	25

PROJETO DE INTERVENÇÃO

1. Introdução

Este trabalho visa incentivar o encontro entre o gerente de enfermagem da Maternidade Dr. Moura Tapajóz, os enfermeiros supervisores, os enfermeiros assistenciais e a enfermeira responsável pelo setor da Educação Continuada e Permanente da unidade; para debates do tipo roda de conversa de pesquisas no campo da enfermagem obstétrica. Dessa forma, espera-se contribuir com informações relevantes profissionalmente, e a implementação de planos de ação para problemas identificados na maternidade a partir desses encontros.

Apesar de ser uma servidora recém-chegada na maternidade, estou na segunda gerência de enfermagem e continuo observando o mesmo comportamento nas gestões. Refiro-me ao fato de não haver um espaço no qual a equipe possa tanto apreender novos conhecimentos no campo da enfermagem obstétrica como falar sobre sua prática, expectativas, propostas de mudanças, enfim, um encontro onde possamos falar sobre o que é preconizado e o que é possível ser feito na nossa unidade.

Signor *et al.* (2015), diz que para se produzir mudanças e modificar práticas institucionalizadas nos serviços de saúde, é necessário privilegiar o conhecimento e favorecer a reflexão compartilhada e sistemática via arcabouço teórico, ou seja, a teoria é experimentada nas práticas e as práticas são aperfeiçoadas nas teorias.

Embora, contemos com serviço de Educação Continuada e Permanente, este setor tem preconizado o trabalho com a continuada em detrimento da permanente. Os temas são apresentados aos profissionais de forma expositiva e dialogada e não geram a identificação de problemas nem um plano de ação; participamos somente para adquirir o certificado e não para promovermos mudanças.

A maternidade preocupa-se em estar de acordo com o que o Ministério da Saúde preconiza, porém tem exigido dos funcionários apenas o fazer por fazer e não se preocupa em estimular os enfermeiros a participarem das mudanças.

Em relação ao perfil profissional da instituição, este deixa muito a desejar, pois a maioria dos enfermeiros não possui especialização em enfermagem obstétrica, alguns não se identificam com área e outros referem o tempo em que a mulher não possuía direito algum dentro da maternidade como a “época de ouro”. Sendo assim, como promover uma mudança neste contexto? Adquirir conhecimento é sempre um caminho. Mas quando o perfil profissional é tão divergente? O dialogo se torna o ponto crucial.

De acordo com Busanello *et al.* (2011), o investimento em programas de formação, voltados à humanização das práticas de saúde e atenção ao usuário é importante para o aprimoramento profissional, revelando-se necessário para a transformação do paradigma biomédico assistencial, presente nos serviços de saúde. Portanto este projeto visa estimular o encontro entre os enfermeiros da maternidade, para juntos aprendermos, debatermos e gerarmos mudanças no nosso serviço de saúde.

2. Problematização da situação:

Na Maternidade Dr. Moura Tapajóz, existe o setor de educação continuada e permanente, porém, o único ofertado aos profissionais é a educação continuada. Este setor, desde que ingressei na maternidade, não promoveu em nenhum momento um encontro entre os enfermeiros assistenciais, supervisores e gerente para o debate sobre algum tema obstétrico que exigisse alterações/melhorias na prática assistencial.

Em relação ao nível gerencial e de supervisão, o entrave se encontra no fato de que não participamos nem direta nem indiretamente das decisões tomadas ao nível de gerencia. As normas se instalam dia após dia na maternidade com informações desencontradas, por meio de ofícios fixados, na espera por mudanças que raramente se concretizam.

Com isso, conhecendo as deficiências da minha unidade, apresento como proposta de intervenção os encontros que estimulem a discussão de pesquisas no campo da enfermagem obstétrica. Através da aplicação deste projeto, espera-se contribuir para que o debate sobre a saúde da mulher entre assistenciais, supervisores e gerente promova uma assistência de qualidade, além de favorecer a identificação de problemas e elaboração de planos de ação, para que diferente de outras gestões, o profissional seja convidado a participar de todo o processo desde o início.

3. Apresentação da instituição

Inaugurada em dezembro de 2005, a Maternidade Dr. Moura Tapajóz é um serviço de urgência e emergência que presta assistência hospitalar à mulher no período da gravidez, parto e puerpério, bem como ao recém-nascido, por meio de serviços e programas de promoção social e apoio ao ensino e à pesquisa através da oferta de campo de estágio na área das Ciências da Saúde.

A Maternidade tem por missão garantir os direitos reprodutivos da mulher de forma humanizada usando os recursos científicos e tecnológicos disponíveis; além disso, a maternidade vem buscando desenvolver atendimentos de qualidade, por meio do total envolvimento de uma equipe interdisciplinar entre os profissionais que atuam nos setores existentes na instituição, na busca incessante pela melhoria da qualidade de vida de seus usuários.

Atualmente, a instituição é composta de vários setores (Recepção; Admissão; Assistência à mulher e ao recém-nascido no parto e cirúrgico; Atenção Humanizada ao Parto; Serviço Social; Serviços de Enfermagem; Serviço de apoio e diagnóstico; Agência Transfusional; Assistência Farmacêutica; Assistência Social Hospitalar; Ultra-sonografia. Imunização; Radiologia; Triagem Auditiva Neonatal (Teste da Orelhinha); Coleta para Triagem Neonatal (Teste do Pezinho); Unidade de Tratamento Intensivo ao recém-nascido (UTI); Assistência de cuidados Intermediários ao recém-nascido (UCI); Fisioterapia Hospitalar; Psicologia Clínica Hospitalar; Internação clínica nas intercorrências da gravidez e puerpério; Internação clínica do recém-nascido patológico; Laboratório de Análises Clínicas; Neonatal e Materno; Nutrição Hospitalar; Programa de Aleitamento Materno; Método Mãe Canguru; Programas de Planejamento Familiar; Programa de Atenção ao Abortamento; Programa de Atendimento à Mulher Vítima de Violência Sexual – SAVVIS; Registro Civil; Educação Continuada; Serviço de estatística), onde estão localizados os programas e projetos que auxiliam na oferta de serviços aos usuários.

A maternidade é referência para o atendimento de vítima de violência sexual, e no momento, tem médico obstetra no cargo de diretor.

4. Justificativa

Este projeto de intervenção visa efetivar um cronograma de encontros entre o gerente de enfermagem da Maternidade Dr. Moura Tapajóz, os enfermeiros supervisores, os enfermeiros assistenciais e a enfermeira responsável pelo setor da Educação Continuada e Permanente.

Esses encontros devem estimular o profissional a conhecer e se aprofundar nas pesquisas na área de enfermagem obstétrica, correlacionando com o seu setor de trabalho e sua experiência profissional, para que dessa forma, possamos pactuar metas para a melhoria da assistência de enfermagem na unidade.

O projeto é de grande relevância para os enfermeiros, que estarão mais informados a partir de leituras sobre o tema, que os conduzirão à reflexão sobre a problemática vivenciada pela gestante e a todos os envolvidos na assistência; a própria clientela, que se beneficiará de uma assistência pautada em evidências científicas e de um cuidado mais humanizado.

5. Referencial teórico

A educação em saúde como processo político e pedagógico propicia o desenvolvimento de um pensar crítico e reflexivo, e ainda, aumenta a autonomia do ser humano (MÜLLER *et al.*, 2014). Ela possibilita e estimula os envolvidos a produzirem mudanças através dos novos conhecimentos adquiridos, e os empodera para a tomada de decisão.

De acordo com Signor *et al.* (2015) e Caires *et al.* (2014), o processo educativo ocorre a partir das interações entre os seres humanos, através da troca de conhecimentos, experiências e valores; nele, quem ensina aprende e quem aprende, ensina.

Não deve existir a figura de um único responsável pelo saber, já que essa atitude não leva em consideração o conhecimento e experiência do outro e pode gerar bloqueios de comunicação, que conseqüentemente, não possibilitarão a mudança ou o comportamento esperado.

Nesse contexto, a Educação Permanente surge como um projeto político-pedagógico que visa à transformação das práticas de saúde e de enfermagem considerando os sujeitos envolvidos - trabalhadores e usuários (JESUS *et al.*, 2011). Por meio da Educação Permanente, os serviços de saúde podem criar espaços para ouvir, informar e pactuar metas com o apoio dos profissionais de saúde.

Para Amestoy *et al.* (2010), a educação permanente é o primeiro passo para a amenização das condições atuais do trabalho nos serviços de saúde, através do distanciamento do modelo institucional desgastante, por um local promotor de satisfação, desenvolvimento e capacitação pessoal.

A Educação Permanente nos dá a possibilidade de trabalhar com a metodologia tipo roda de conversa – método escolhido para o debate dos artigos sobre a enfermagem obstétrica. A roda de conversa possibilita um espaço de diálogo onde os sujeitos compartilham suas opiniões e estimula a construção da autonomia dos sujeitos por meio da problematização, da troca de informações e da reflexão para a ação (FIGUEIRÊDO *et al.*, 2012; RAMOS *et al.*, 2013).

Nessa perspectiva, podemos enumerar como objetivos da roda de conversas a socialização dos saberes, a troca de experiências e de conhecimentos entre os envolvidos, na perspectiva de construir e reconstruir novos conhecimentos sobre a temática proposta (MOURA *et al.*, 2014). Este método permitirá conhecer o que os enfermeiros pensam a

respeito do artigo escolhido e como percebem a relação entre o científico e sua vivência profissional na unidade.

A participação dos enfermeiros no processo de construção dos planos de ação, por meio da Educação Permanente, para a Maternidade Dr. Moura Tapajóz pode contribuir para as transformações necessárias na prática assistencial da unidade. Pois, como afirma Theme Filha *et al.* (2013), o profissional que conhece a sua unidade e reconhece o universo no qual está inserido tende a ser mais colaborativo nas atividades, ausentar-se menos e estar mais satisfeito com o trabalho.

Para darmos início ao presente projeto de intervenção é necessário seguir algumas etapas, como: o levantamento de necessidades da tríade usuário, trabalhador e serviço; e os resultados esperados a partir dos encontros entre os enfermeiros da maternidade. Esse processo educativo demandará monitoramento, onde os resultados serão avaliados de acordo com o que se apreende dos debates dos artigos e as necessidades da tríade alcançadas (MONTANHA *et al.*, 2010).

Com a execução deste projeto espera-se alcançar uma maior autonomia e participação dos enfermeiros nos cuidados obstétricos, e que pautados no modelo humanizado de assistência possam favorecer o empoderamento da parturiente no trabalho de parto e parto, e no puerpério. A partir do momento em que os enfermeiros utilizam este saber, eles crescem profissionalmente e poderão contribuir para uma assistência em saúde adequada (CAIRES *et al.*, 2014).

Como diz Müller *et al.* (2014), “educação é um instrumento de transformação, de construção e reconstrução da realidade, de posturas e de atitudes, tornando o mundo e a história mais humanos”.

6. Público alvo

O grupo-meta envolve os enfermeiros assistenciais, enfermeiros supervisores e o gerente de enfermagem.

Os beneficiários diretos serão as pacientes, os recém-nascidos e seus familiares; os indiretos serão os enfermeiros e os técnicos de enfermagem.

7. Objetivos do projeto

7.1 Objetivo geral:

Implantar um cronograma de encontros do tipo roda de conversa entre o gerente de enfermagem da Maternidade Dr. Moura Tapajóz, os enfermeiros supervisores, os enfermeiros assistenciais e a enfermeira responsável pelo setor da Educação Continuada e Permanente.

7.2 Objetivos específicos:

- Debater as pesquisas baseadas em evidências no campo da obstetrícia e enfermagem obstétrica.
- Correlacionar os estudos com a prática assistencial na maternidade.
- Identificar, elaborar, implementar e avaliar planos de ação a partir das problemáticas assistenciais identificadas nesses encontros.

8. Metas

- Para debatermos as pesquisas baseadas em evidências no campo da obstetrícia e enfermagem obstétrica, tem-se como meta: Efetivar o cronograma de encontros mensais. Dessa forma, espera-se que os enfermeiros da unidade tenham o conhecimento necessário para colocar em prática uma assistência de enfermagem de qualidade, que garanta não só o respaldo profissional como também uma humanização no processo do pré-parto, parto e puerpério da cliente.
- Para correlacionar os estudos com a prática assistencial na maternidade, o enfermeiro será instigado a avaliar criticamente o que é possível, o que depende da vontade política e o que é de interesse da categoria. A meta é estimular uma visão crítica e realista do profissional.
- Através desses encontros mensais poderemos identificar, elaborar, implementar e avaliar os planos de ação das problemáticas identificadas no nosso campo de trabalho. A meta é a organização dos enfermeiros frente às problemáticas da unidade e um comportamento de co-responsabilidade do profissional.

9. Metodologia

O projeto de intervenção é de responsabilidade da discente do curso de pós-graduação em Enfermagem Obstétrica - Rede Cegonha, realizado em conjunto com o gerente de enfermagem da maternidade e a enfermeira do setor de Educação Continuada e Permanente.

O papel da discente é o de elaborar o cronograma com os temas na área obstétrica de maior relevância para a assistência de enfermagem; registrar os problemas identificados a partir da correlação entre estudos e realidade da unidade; registrar e acompanhar o resultado dos planos de ação construídos por todos os enfermeiros participantes do encontro. O gerente de enfermagem é o responsável por direcionar a roda de conversa, evitando que se fuja do tema. A enfermeira do setor de Educação Continuada e Permanente será responsável pela divulgação e material necessário para os encontros.

Aos enfermeiros participantes do encontro foram distribuídos individualmente artigos com o mesmo tema e dado um tempo mínimo de 30 (trinta) minutos para a leitura do material. Posteriormente, iniciamos a discussão do tema na roda de conversa, onde a finalidade foi difundir conhecimento. Após esta etapa, pediu-se para os enfermeiros participantes do encontro correlacionarem a assistência oferecida pela maternidade com o que diz a literatura; visando identificar problemáticas. A partir do momento em que elegemos uma problemática de maior interesse, elaboramos o plano de ação.

No mês de maio foi apresentado ao gerente de enfermagem, ao supervisor do dia e a enfermeira responsável pelo setor de Educação Continuada e Permanente a proposta do projeto de intervenção. Para o gerente de enfermagem temos muitos colegas enfermeiros que não se identificam com a obstetrícia e, por esse motivo, ele ressaltou que teríamos dificuldades de colocar o projeto em prática; porém, não desencorajou o início dos encontros. Não houve resistência por parte do enfermeiro supervisor nem da enfermeira da educação.

Em junho, começamos a divulgar o encontro do tipo roda de conversa, com comunicados fixados no mural da maternidade e no conforto de enfermagem. E em julho, demos início ao projeto trabalhando o artigo: WINCK, D.R.; BRÜGGEMANN, O.M. Responsabilidade legal do enfermeiro em obstetrícia. **Rev Bras Enferm**, v.63,n.3,p.464-9, maio-jun. 2010.

Nesse encontro apareceram somente 8 enfermeiros: o gerente, o supervisor do dia, a enfermeira da educação, eu e mais quatro enfermeiros assistenciais do presente plantão. Em relação à formação profissional, havia um enfermeiro obstetra, duas alunas de pós-graduação

em enfermagem obstétrica e os demais possuíam outros títulos. Como éramos em pouco número, ficamos na sala do gerente e demos início a leitura do artigo.

Depois de 30 minutos de leitura silenciosa, começamos a falar sobre o que achamos do texto e sua relação com a assistência de enfermagem. Problemáticas encontradas: baixo conhecimento sobre o Código de Ética em Enfermagem. Plano de ação: educação continuada com enfermeiros e técnicos de enfermagem sobre o Código de Deontologia em Enfermagem em data a se confirmar.

Agosto foi o período que utilizei para avaliar como havia sido nosso 1º encontro e começar a dar início a divulgação do 2º encontro. Destaco como aspecto positivo a roda de conversa, que propiciou um debate no qual todos participaram e compartilharam suas experiências e o plano de ação construído. O aspecto negativo foi a quantidade de interessados em participar, somente os enfermeiros plantonistas do dia.

Em setembro ocorreu o segundo encontro com o tema “Boas práticas de atenção ao parto e nascimento”, o texto utilizado não foi um artigo e sim um material que se encontra na internet e que apresenta as Categorias A, B, C e D das boas práticas preconizadas pela Organização Mundial da Saúde. Participaram desse encontro 6 enfermeiros plantonistas, novamente foram os profissionais que estavam trabalhando no dia. Problemática encontrada: Falta de apoio empático pelos prestadores de serviço durante o trabalho de parto e parto. Plano de ação: Promover a semana da humanização ao parto em data a se confirmar.

No mês de Outubro ocorreu a avaliação dos resultados do 2º encontro e divulgação do 3º com o tema: Hemorragia pós-parto, com data marcada para o dia 25/11. O aspecto positivo do encontro foi que percebemos que ainda estamos muito longe de alcançar todas as etapas das Boas Práticas e que são necessários vários planos de ação, mas que por hora precisamos focar em um, e o escolhido foi o de promover o apoio empático. Destaco como aspecto negativo o baixo índice de participação.

Em novembro, realizamos o último encontro do ano com o tema Hemorragia Pós-parto. Neste encontro, tivemos a presença de 6 enfermeiros e como plano de ação foi proposto a criação, divulgação e treinamento dos enfermeiros e técnicos sobre quais condutas adotar nesta emergência obstétrica.

Até o presente momento, não consegui atingir o quantitativo de profissionais esperados, pois de 82 enfermeiros lotados na Maternidade Dr. Moura Tapajóz a média dos encontros girou entre 6-8 participantes. Infelizmente, o diretor da maternidade não a liberou como campo de prática da nossa pós-graduação e isso pode ter prejudicado nossas ações, pois

nossos colegas de trabalho não tiveram a oportunidade de conhecer o processo do parto humanizado e o papel do enfermeiro obstetra.

Os planos de ação ainda não foram realizados, por terem sido decididos apenas por um pequeno grupo. A intenção, no futuro, é trabalhar esses encontros por plantão, reunir as problemáticas encontradas e os planos de ação elaborados e realizar uma votação sobre o que terá prioridade. Dessa forma, todos participam e talvez, as mudanças tenham um alcance maior do que estão tendo até o momento.

11. Orçamento

Material	Quantidade	Valor Unitário (R\$)	Valor Total (R\$)	Fonte
Impressão	100	1,00	100,00	Secretaria Municipal de Saúde
Xerox	300	0,20	60,00	Secretaria Municipal de Saúde
Papel Ofício	100	0,20	20,00	Secretaria Municipal de Saúde
Canetas	50	1,00	50,00	Secretaria Municipal de Saúde
			230,00	Secretaria Municipal de Saúde

12. Recursos humanos

Elaboração do cronograma: Discente.

Elaboração do tema dos encontros: Discente.

Mediador dos encontros: Gerente de enfermagem.

Divulgação dos encontros: Enfermeira responsável pelo setor de Educação Continuada e Permanente.

Impressão e xerox dos materiais: Enfermeira responsável pelo setor de Educação Continuada e Permanente.

13. Acompanhamento e avaliação do projeto

O projeto terá a duração de 8 (oito) meses e o acompanhamento dos resultados dos encontros e dos planos de ação, dar-se-ão no decorrer do projeto através das mudanças que conseguirmos efetivar no dia-a-dia da assistência.

Como critérios para julgarmos se houve alcance daquilo que desejamos mudar/melhorar, serão levados em conta o número de problemas identificados versus planos de ação implementados com sucesso.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

AMESTOY, S. C. Paralelo entre Educação Permanente em Saúde e Administração Complexa. **Rev Gaúcha Enferm.**, v.31, n.2, p.383-7, jun.2010.

BUSANELLO, J. *et al.* Humanização do parto e a formação dos profissionais da saúde. **Cienc Cuid Saúde**, v. 10, n.1, p.169-75, jan-mar. 2011.

CAIRES, T. L. G.; SANTOS, R.S. O Saber da Enfermagem Obstétrica e suas Contribuições Sociais para a Autonomia da Parturiente. **Rev. Enf. Profissional**, v.1, n.2, p.422:435, jul./dez. 2014.

FIGUEIRÊDO, A.A. F.; QUEIROZ, T. N. A Utilização de Rodas de Conversa como Metodologia que Possibilita o Diálogo. **Seminário Internacional Fazendo Gênero 10 (Anais Eletrônicos)**, p. 1-10, 2012.

JESUS, M. C. P. *et al.* Educação permanente em enfermagem em um hospital universitário. **Rev Esc Enferm USP**, v.45, n.5, p.1229-36, 2011.

MONTANHA, D.; PEDUZZI, M. Educação permanente em enfermagem: levantamento de necessidades e resultados esperados segundo a concepção dos trabalhadores. **Rev Esc Enferm USP**, v.44, n.3, p.597-604, 2010.

MOURA, A. F.; LIMA, M. G. A Reinvenção da Roda: Roda de Conversa: Um Instrumento Metodológico Possível. **Revista Temas em Educação**, v.23, n.1, p. 98-106, jan.-jun. 2014.

MÜLLER, E. B.; ZAMPIERI, M. F. M. Prática Educativa com Enfermeiras visando o Cuidado Humanizado ao Recém-Nascido no Centro Obstétrico. **Texto Contexto Enferm.**, v.23, n.3, p.782-90, jul.-set. 2014.

RAMOS, L.S. *et al.* Estratégia de Roda de Conversa no Processo de Educação Permanente em Saúde Mental. **Rev Rene**, v.14, n.4, p.845-53, 2013.

SIGNOR, E. *et al.* Educação Permanente em Saúde: Desafios para a Gestão em Saúde Pública. **Rev Enferm UFSM.**, v.5, n.1, p.01-11, jan./mar. 2015.

THEME FILHA, M. M.; COSTA, M. A. S.; GUILAM, M. C. R. Estresse ocupacional e autoavaliação de saúde entre profissionais de enfermagem. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**, v.21, n.2, p. [09 telas], mar.-abr. 2013.