

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
Escola de Enfermagem

Paulo Roberto Pereira da Silva

**PROPOSTA EDUCATIVA PARA IMPLANTAÇÃO DO PROGRAMA DE
EDUCAÇÃO PERMANENTE EM SAÚDE NAS UNIDADES DE PRONTO
ATENDIMENTO DO MUNICÍPIO DE BETIM, MINAS GERAIS
(PROJETO UPA MENTE ABERTA)**

JABOTICATUBAS
2020

Paulo Roberto Pereira da Silva

**PROPOSTA EDUCATIVA PARA IMPLANTAÇÃO DO PROGRAMA DE
EDUCAÇÃO PERMANENTE EM SAÚDE NAS UNIDADES DE PRONTO
ATENDIMENTO DO MUNICÍPIO DE BETIM, MINAS GERAIS
(PROJETO UPA MENTE ABERTA)**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Especialização em Formação de Educadores em Saúde- CEFES, da Escola de Enfermagem da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de especialista.

Orientador: Prof. Vinícius dos Reis Silva

Co-orientadora: Prof^a Ana Cláudia Pereira dos Santos Cruz.

SI586p Silva, Paulo Roberto Pereira da.
Proposta educativa para implantação do Programa de Educação Permanente em Saúde nas UPAs de Betim (Projeto UPA Mente Aberta) [manuscrito]. / Paulo Roberto Pereira da Silva. - - Belo Horizonte: 2020. 39f.: il.

Orientador(a): Vinícius dos Reis Silva.
Coorientador(a): Ana Cláudia Pereira dos Santos Cruz.
Área de concentração: Educação em Saúde.
Monografia (Especialização): Universidade Federal de Minas Gerais, Escola de Enfermagem.

1. Educação Continuada. 2. Serviços Médicos de Emergência. 3. Fluxo de Trabalho. 4. Educação em Saúde. 5. Promoção da Saúde. 6. Dissertações Acadêmicas. I. Silva, Vinícius dos Reis. II. Cruz, Ana Cláudia Pereira dos Santos. III. Universidade Federal de Minas Gerais, Escola de Enfermagem. IV. Título.

NLM: LC 5201

Bibliotecário responsável: Fabian Rodrigo dos Santos CRB-6/2697

Paulo Roberto Pereira da Silva

**PROPOSTA EDUCATIVA PARA IMPLANTAÇÃO DO PROGRAMA DE
EDUCAÇÃO PERMANENTE EM SAÚDE NAS UNIDADES DE PRONTO
ATENDIMENTO DO MUNICÍPIO DE BETIM, MINAS GERAIS
(PROJETO UPA MENTE ABERTA)**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Especialização em Formação de Educadores em Saúde- CEFES, da Escola de Enfermagem da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de especialista.

BANCA EXAMINADORA:



Prof. Vinicius dos Reis Silva (Orientador)



Prof^a. Dr^a. Salete Maria de Fátima Silqueira Müller

Data de aprovação: **28/05/2020**

Dedico este trabalho inteiramente a minha esposa Elizangela! Pessoa que não mediu esforços para estar ao meu lado durante esta longa jornada acadêmica e ao meu filho Rafael, que veio para “carregar nossas baterias” de valiosa e inesgotável energia ao decorrer desta jornada. Ele conseguiu transbordar a nossa casa de alegrias, mudou nossos projetos, nos fez sonhar, sonhar muito além da nossa capacidade. Repentinamente nos deixou, emplacando um imensurável buraco em nossos corações, mas também nos deixou coragem, serenidade e concepções jamais imaginadas por nós. Por isso, mesmo com atraso, conseguimos chegar ao fim de mais uma jornada que, jamais, será esquecida.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por ter garantido a mim, saúde e todas as condições necessárias para que eu chegasse a esse momento tão esperado.

Aos meus pais por ter garantido a educação familiar, orientado nos caminhos da ética, da moralidade e cidadania, elementos essenciais para a formação do homem em sociedade.

A minha esposa por não ter medido esforços no enfrentamento das dificuldades que tivemos ao decorrer deste curso. Foram noites de muito trabalho, em meio as turbulências que por várias vezes aconteceram, mas nunca esmoreceu.

Destes momentos conseguira retirar energia para nos desvencilhar das situações impossíveis.

Aos meus filhos por terem suportado minha ausência em decorrência deste curso.

Ao meu orientador Vinícius, por toda paciência, compreensão e apoio incondicional, elementos que foram decisivos para a conclusão deste trabalho.

À Minha Co-orientadora, Ana Cláudia, pela sua contribuição no início desse trabalho.

Aos meus colegas da UPA Guanabara que contribuíram muito para a implantação do projeto UPA MENTE ABERTA. Sem eles, tudo seria mais difícil.

*“O sucesso é um professor perverso.
Ele seduz as pessoas inteligentes e
as faz pensar que jamais vão cair”.*

Bill Gates

RESUMO

Trata-se de proposta de intervenção para implantar programa de educação permanente nas 4 unidades de pronto atendimento (UPAs), do município de Betim MG. Será realizada a sensibilização dos gestores para apresentação da proposta e do formato das capacitações, que acontecerão em cronograma mensal e contemplará todos os profissionais envolvidos no atendimento de pacientes. Em seguida será feita a identificação de trabalhadores com potencial para firmar parceria como multiplicadores das capacitações e realização das oficinas educativas com os profissionais atuantes nas UPAs. As equipes de multiplicadores serão montadas com categorias profissionais diversificadas, como exemplo, enfermeiros, assistentes sociais, psicólogos, educadores físicos, nutricionistas, médicos e outros profissionais de formação superior atuantes nas UPAs, independente da função nas quais estejam lotados. As capacitações serão ministradas, por meio de roda de conversa, momento em que todos os participantes poderão emitir opiniões baseadas em suas experiências e realidades. Foi iniciado projeto piloto em uma das UPAs, com periodicidade mensal para capacitar os profissionais em todos os turnos de trabalho (diurno e noturno), em todos os plantões. Até o momento já foram realizadas 15 capacitações com diversos temas, como por exemplo: Atendimento a parada cardiorrespiratória, prevenção do suicídio, terapia nutricional enteral, hipodermóclise, entre outros.

Palavras-chave: Educação permanente; Serviços médicos de emergência; Processo de trabalho

ABSTRACT

It is an intervention proposal to implement an education program permanent service in the 4 emergency care units (UPAs) in the Betim City (MG.) The awareness of managers will be carried out for the presentation of the proposal and format of training, which will take place on a schedule monthly and will include all professionals involved in the care of patients. Then, the identification of workers with potential will be made. To establish a partnership as multipliers of training and implementation of educational workshops with professionals working in UPAS. The teams of multipliers will be assembled with diversified professional categories, as an example, nurses, social workers, psychologists, educators, physicists, nutritionists, doctors and other professionals with higher education working in the UPAS, regardless of the function in which they are assigned. At training will be given, through a conversation circle, when that all participants will be able to express opinions based on their experiences and realities. A pilot project was started in one of the UPAs, with monthly periodicity to train professionals in all shifts of work (day and night), in all shifts. So far they have already been 15 training sessions were held with various themes, such as: Cardiorespiratory arrest care, suicide prevention, therapy enteral nutrition, hypodermoclysis, among others.

Keywords: Continuing education; Emergency medical services; Work process

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1-	Cronograma de ações para implantação da educação permanente nas UPAS de Betim, MG, 2019.....	16
Quadro 1-	Atividade de Educação Permanente Desenvolvida na UPA Guanabara - Betim 2018 –2020.....	27
Figura 2-	Quantitativo de materiais a serem utilizados em cada unidade (UPA), para as capacitações, 2019.....	29
Figura 3-	Dimensionamento de recursos humanos necessários para as replicações das capacitações por turno de trabalho em cada UPA, 2019.....	30
Figura 4-	Cronograma de desenvolvimento do projeto de implantação do Programa de educação permanente na UPAS, Betim 2019.....	31

LISTA DE SIGLAS

CAPS- Centros de Atenção Psicossocial

EPS- Educação Permanente em Saúde

IBGE- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IES- Instituições de Ensino Superior

MS- Ministério da Saúde

NEU- Núcleo de Educação em Urgências

PCR- Parada Cardiorrespiratória.

PNEPS- Política Nacional de Educação Permanente em Saúde

RUE- Rede de Atenção às Urgências

SGTES- Secretaria de Gestão do trabalho e da Educação na Saúde

SUS- Sistema Único de Saúde

UBS- Unidades Básicas de Saúde

UPA- Unidade de Pronto Atendimento

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
	1.1 Problematização da situação	13
	1.2 Apresentação da instituição onde será executado o projeto	14
	1.3 Justificativa	15
2	OBJETIVOS.....	16
	2.1 Objetivo geral.....	16
	2.2 Objetivos específicos.....	16
3	PÚBLICO ALVO.....	17
4	METAS.....	18
5	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	19
6	METODOLOGIA.....	24
	6.1 Primeira fase de implantação.....	24
	6.2 Delineamento dos encontros.	25
	6.3 Comunicação da equipe de colaboradores.....	25
	6.4 Definição dos temas a serem trabalhados nas discussões.....	26
	6.5 Segunda fase de implantação.....	28
7	ORÇAMENTO.....	29
8	RECURSOS HUMANOS.....	30
9	CRONOGRAMA DE DESENVOLVIMENTO.....	31
10	RESULTADOS ESPERADOS.....	32
	REFERÊNCIAS.....	33
	ANEXOS.....	36

1 INTRODUÇÃO

A Educação Permanente em Saúde (EPS) tem por base a atuação e a reflexão da realidade vivenciada no cotidiano da assistência dos profissionais da saúde de modo a transformar a realidade por meio da problematização, além de oportunizar a participação do trabalhador na discussão, na tomada de decisões e no aperfeiçoamento constante do processo de trabalho (NUNES, 2014).

Desse modo, a EPS é entendida como aprendizagem no trabalho, onde o aprender e o ensinar são incorporados ao cotidiano das organizações e ao trabalho, desenvolvendo-se a partir dos problemas enfrentados na realidade, levando em consideração os conhecimentos e as experiências prévias dos atores envolvidos. Prevê também, que as necessidades de formação e desenvolvimento dos trabalhadores sejam orientadas pelas necessidades de saúde das pessoas e populações. Os processos de EPS objetivam ainda, a transformação das práticas profissionais e da própria organização do trabalho (BRASIL, 2009).

1.1 Problematização da situação

Sou enfermeiro, atuo há 5 anos em uma Unidade de Pronto Atendimento (UPA) do município de Betim. Neste período observei a inexistência de projetos e estratégias educativas que contemplem os profissionais lotados nas UPA's.

Além disso, foram percebidas fragilidades no processo de trabalho, identificadas pela observação ativa e por meio de entrevistas informais com os servidores, quando demonstraram, ainda, falta de motivação e baixa autoestima.

No âmbito das políticas nacionais de saúde, a educação permanente em saúde vem sendo apresentada como estratégia fundamental para uma transformação da educação vinculada à prática nas diversas esferas de saúde e níveis de assistência. Esse processo compreende um trabalho articulado entre gestores e instituições formadoras (JESUS et al., 2011).

As UPA's têm a finalidade de prestar assistência qualificada aos pacientes que apresentam condição de saúde comprometida, aguda, crônica ou crônica com quadro agudo. Tem como objetivo, estabilizar, realizar diagnósticos e encaminhar para referências de níveis de complexidade superior ou inferior, de acordo com as necessidades do paciente (PIAZZA, et al., 2015).

Visto que, na maioria das vezes, as instituições de ensino não conseguem preparar de forma adequada seus educandos para atuarem com segurança nas UPA's, torna-se necessária a instrumentalização específica desses profissionais, para garantir melhor qualidade da assistência dispensada ao usuário (PIAZZA, et al., 2015).

Diante do exposto, propõe-se com esse projeto de intervenção, capacitar os servidores da rede do Sistema Único de Saúde (SUS) Betim, de nível médio e superior, lotados nas UPA's, por meio da implantação de Programa de Educação Permanente em Saúde. Essa ação visa melhorias na qualidade da assistência aos usuários, integração entre o ensino e serviços de saúde, sendo útil para a formação e gestão setorial, desenvolvimento institucional e controle social em saúde.

1.2 Apresentação da instituição onde será executado o projeto

Este projeto será executado nas UPA's do município de Betim, cidade do Estado de Minas Gerais. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o município possui extensão territorial de 343,856 km² (IBGE, 2018), com população estimada de 439.340 pessoas para o ano de 2019 (IBGE, 2019) A densidade demográfica é de 1.102,80 habitantes por km² (IBGE, 2011). Os municípios confrontantes com Betim são: Esmeraldas, Contagem, Ibirité, Sarzedo, Mário Campos, São Joaquim de Bicas, Igarapé e Juatuba (BETIM, 2016).

O município é habilitado em Gestão Plena do Sistema de Saúde. A rede assistencial do SUS- Betim é composta pela Atenção Básica, com 35 Unidades Básicas de Saúde (UBS); Atenção especializada, com 7 ambulatórios/clínicas especializadas; rede de urgência e emergência, com 4 Unidades Móveis de Nível Pré-Hospitalar e Urgência e Emergência e 4 UPA's, 1Telesaúde; 1Unidade de Vigilância em Saúde; 1

Unidade de Serviço de Apoio de Diagnose e Terapia 1 Hospital geral e 1 Maternidade, 5 Centros de Atenção Psicossocial (CAPS); 1 Centro de Atenção Hemoterápica e/ou Hematológica; 1 Central de Regulação Médica das Urgências; 1 Central de Regulação e 1 Academia da Saúde (BETIM, 2017).

1.3 Justificativa

Justifica-se a elaboração da ação educativa de implantação do Programa de EPS nas UPAs do município de Betim, devido à ausência de educação permanente nestes serviços, fato que contraria as prerrogativas do Ministério da Saúde, instituídas pela Política Nacional de Educação Permanente em Saúde (PNEPS), implantada em 2007 (BRASIL, 2018).

A educação permanente em saúde, permite a transformação da prática a partir das reflexões críticas dos profissionais em relação as necessidades do dia a dia no trabalho, onde o ensinar e o aprender se incorporam ao cotidiano das pessoas e instituições (PIAZZA, et al., 2015).

Contudo, é necessário que haja investimento nos trabalhadores de forma a oportunizar uma contínua aprendizagem, para que suas necessidades pessoais e profissionais sejam supridas e no coletivo venha a intervir de forma a solucionar as necessidades do usuário (NUNES, 2014).

2 OBJETIVOS

Figura 1– Cronograma de ações para implantação da educação permanente nas UPA's de Betim MG 2019.

2.1 Objetivo o Gerai	Implantar Programa de Educação Permanente nas Unidades de Pronto Atendimento (UPAs), do município de Betim MG.				
2.2 Objetivos Específicos	1) Sensibilizar os gestores para apresentação da proposta e do formato em que ocorrerá a implantação do Programa de EPS.	2) Identificar o nível de conhecimento dos profissionais em relação à educação permanente, por meio de roda de conversa.	3) Apresentar vídeos que demonstrem a utilização da educação permanente.	4) Identificar trabalhadores com potencial para firmar parceria como replicadores das capacitações.	5) Realizar oficinas educativas com os profissionais, cujo produto é a elaboração de um painel.
Janeiro					
Fevereiro					
Março	X				
Abril	X				
Maio	X				
Junho		X			
Julho		X			
Agosto			X	X	X
Setembro			X	X	X
Outubro	X		X	X	X
Novembro	X				X
Dezembro	X				X

Fonte Elaborado pelo autor

3 PÚBLICO ALVO

O projeto UPA MENTE ABERTA, que tem como premissa a implantação do programa de educação permanente nas UPA's de Betim, visa contemplar todos os profissionais que se relacionam diretamente com o paciente, lotados nas UPA's deste município. Dentre eles estão: Assistentes sociais, auxiliares e técnicos de enfermagem, auxiliares de farmácia, auxiliares de serviços gerais, bioquímicos, enfermeiros, farmacêuticos, médicos, operadores do SUS Fácil, operadores do Serviço de Vigilância Epidemiológica, porteiros, recepcionistas, técnicos de coleta de exames laboratoriais, técnicos de laboratório, técnicos de RX.

4 METAS

Curto prazo

- A) Autorização da Diretoria de Urgência do município de Betim;
- B) Reuniões com os gestores locais agendadas;
- C) Reuniões com os funcionários das UPAs agendadas;
- D) Diagnóstico situacional local elaborado;
- E) Programa de EPS elaborado, baseado no diagnóstico situacional de cada Unidade de Pronto Atendimento de Betim;
- F) Iniciar projeto piloto do Programa de EPS na UPA Guanabara em Betim.

Longo prazo.

Implantação do Programa de EPS em todas as UPAs do município de Betim.

5 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

No Brasil, a Política Nacional de Atenção às Urgências passou por uma reformulação em 2011, divulgada com a publicação da Portaria nº 1.600, de 7 de julho de 2011, que institui também a Rede de Atenção às Urgências no Sistema Único de Saúde (SUS) (BRASIL, 2013).

Essa Rede é constituída por vários componentes, dentre os quais as Unidades de Pronto Atendimento (UPA 24h) e o conjunto de serviços de urgência 24 horas, aos quais compete o atendimento resolutivo e de qualidade as pessoas afetadas por condições agudas ou crônicas agudizadas de natureza clínica; realizar primeiro atendimento aos casos cirúrgicos e traumas, estabilizar os pacientes e proceder a investigação diagnóstica inicial, na busca de elucidar a necessidade ou não de encaminhamento a serviços hospitalares de maior complexidade (BRASIL, 2011a).

Entre as diretrizes que norteiam o funcionamento da Rede de Atenção às urgências está a necessidade de qualificação da assistência por meio da educação permanente das equipes de saúde do SUS na Atenção às Urgências, em consonância com os princípios da integralidade e humanização. Especificamente em relação às UPAs 24h, esse é um requisito a ser averiguado para o processo de qualificação do serviço, devendo ser apresentado a comprovação de desenvolvimento de atividades de educação permanente por iniciativa própria ou por meio de cooperação (BRASIL, 2013). Apesar de ser uma prerrogativa do Ministério da Saúde, uma diretriz para o funcionamento da Rede de atenção às urgências e no caso das UPAs, um requisito que implica inclusive no repasse de recursos de custeio, estudos tem indicado dificuldades dos serviços em efetivar a implantação da EPS (PIAZZA et al.; 2015; CAMPOS, SENA e SILVA, 2017; SILVA e VRIESMANN, 2019).

Para melhorar este cenário, é necessário que haja investimento nos trabalhadores de forma a oportunizar uma contínua aprendizagem, para que suas necessidades pessoais e profissionais sejam supridas e no coletivo venha a intervir de forma a solucionar as necessidades do usuário (NUNES, 2014).

Neste contexto, Pereira et al., (2018), entende que Educação Permanente em Saúde (EPS) constitui uma estratégia para fomentar mudanças na dinâmica dos processos institucionais e fundamenta-se nos conceitos de problematização do ensino. Neste processo de ensino aprendizagem, o trabalhador é estimulado a reflexão de suas condutas a partir da realidade vivenciada por ele em seu cotidiano. Desta forma será possível que repense condutas e procure novas estratégias para superar dificuldades individuais e coletivas.

Com base no exposto, a reforma sanitária consolidou nas bases estruturais do SUS, a competência constitucional de ordenar a formação de profissionais da área da saúde, para organizar o serviço de saúde. Por meio das diretrizes da reforma sanitária, as políticas públicas de saúde no Brasil têm demonstrado importante papel no que tange as mudanças no processo de educação dos profissionais de saúde no país (BRASIL, 2018).

O marco nacional de destaque na política de educação dos profissionais da saúde, foi a criação da Secretaria de Gestão do trabalho e da Educação na Saúde (SGTES) em 2003, a qual possibilitou a institucionalização da política de educação em saúde, bem como o estabelecimento de iniciativas voltadas para a reorientação profissional com vista a abordagem integral do processo saúde-doença e na valorização da Atenção Básica. Além de enfatizar também a integração entre as Instituições de Ensino Superior (IES) com vista no fortalecimento do SUS (BRASIL, 2018).

Contudo, em 2004 foi lançado pelo Ministério da Saúde (MS), a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde (PNEPS), focada no fortalecimento do SUS e com o pressuposto de aprendizagem no trabalho, com o trabalho e pelo trabalho, a partir da problematização real do serviço (CAMPOS, SENA e SILVA, 2017).

Porém, em 2007, a política sofreu reorientações em sua implementação, na qual afirma como necessária, a proposta de formação e desenvolvimento de trabalhadores do Sistema Único de Saúde (SUS), como meio de transformação dos processos formativos, das práticas pedagógicas e de saúde (PIAZZA, 2015).

Para Miccas e Batista (2014), o SUS, pela sua dimensão, aparece na arena dos processos educacionais de saúde, lugar privilegiado para o processo, educar “no” e

para o trabalho na proposta de ensino e aprendizagem. Além disso, os lugares de produção de cuidados visam, integralidade, corresponsabilidade e resolutividade, são ao mesmo tempo, cenário de produção pedagógica, por concentrar o encontro criativo entre trabalhadores e usuários.

Vislumbra-se ainda, com o processo de educação permanente em saúde, o estreitamento das relações interprofissionais, pois a problematização que acontece no serviço, tange a ótica do processo de trabalho em saúde sob um olhar interprofissional. Ainda é possível notar que, a interprofissionalidade, embora complexa, por atingir dimensões políticas, pedagógicas, organizacionais e de poder, se faz necessária, por estar aliada ao aperfeiçoamento das práticas em saúde. Neste contexto, pode se afirmar a necessidade da interprofissionalidade, pois menciona a educação permanente em saúde como meio favorável a qualificação das relações interprofissionais, amparada na realidade dos serviços por meio da problematização do processo de trabalho nos quais os profissionais estão envolvidos (SANTOS e BRASIL, 2016).

Uma metassíntese realizada por Miccas e Batista (2014), apontou que a articulação dos serviços e saúde se encontra pautada nas ações e serviços de saúde, gestão e instituições formadoras. Desta forma, torna-se um desafio a implementação dos processos de ensino aprendizagem respaldadas pelas ações crítico-reflexivas. Por isso, faz-se necessário implementar propostas de educação permanente em saúde com a participação de profissionais de saúde, instituição de ensino e professores.

Portanto, a atuação do gestor como articulador e facilitador dos processos, é imprescindível para a qualificação da atenção, além de ser importante indutor de financiamento em um modelo de gestão que se preocupa na integração dos atores envolvidos na discussão, com objetivos de elencar propostas educacionais relacionadas a problemas reais vivenciadas no cotidiano dos serviços de saúde local. Para o gestor local, a educação permanente representa instrumento privilegiado que amplia a qualidade da análise da realidade além de construir ações mais democráticas para a gestão e as relações de trabalho (CAMPOS, SENA e SILVA, 2017).

Corroborando com o descrito acima, uma pesquisa realizada recentemente em um município do Rio de Janeiro, sobre a implantação de EPS, mostrou que a construção de uma política municipal de EPS, pode acontecer sem necessariamente dispende recursos financeiros do município, tutelas ou recursos federais. Percebeu que o SUS pode ser reconhecido como cenário escola, tendo a gestão do trabalho como espaço educativo, donde as relações aprendizagem, participação e inovação, serão favorecidas pelas suas parcerias, denominadas de movimento pororoca (FIGUEIREDO, et al., 2018).

As unidades de pronto atendimento 24h integram a rede de atenção às urgências e emergências. São estruturas de complexidade intermediária entre as unidades básicas de saúde, unidades de saúde da família e a rede hospitalar e deve funcionar 24h por dia, todos os dias da semana, com pactos e fluxos bem definidos. O objetivo principal de funcionamento desse serviço é garantir o acolhimento aos usuários, intervir em sua condição clínica e contrarreferenciá-los para os demais pontos de atenção da RAS, possibilitando assim a continuidade do tratamento com impacto positivo no quadro de saúde individual e coletivo da população (BRASIL, 2013).

No entanto, Oliveira, (2015), indicam deficiências no preparo das instituições formadoras, no que diz respeito a função das UPAS, comparada com os demais pontos das RAS. Neste cenário, a política nacional de atenção às urgências reconhece tal deficiência e propõe aos gestores através de seus regulamentos técnicos, os Núcleos de Educação em Urgências (NEUs), por meio da problematização baseado nas realidades dos serviços e assim executar trabalho de educação permanente com base nas necessidades identificadas.

Consoante a isso, Oliveira et al.; (2015) reconhecem que os profissionais atuantes na rede de atenção de emergência, necessitam de uma instrumentalização específica para atuarem nestas unidades, já que foi percebido a deficiência nas instituições de ensino em preparar seus acadêmicos para atuarem nestas áreas.

Esta necessidade é reconhecida pelo Ministério da Saúde e está apresentada nas portarias nº 1.600, de 7 de julho de 2011 e 1.601, de 7 de julho de 2011 (BRASIL, 2011a; BRASIL, 2011b).

Alinhado ao que foi dito, Pereira et al. (2018) em uma pesquisa com profissionais de um hospital público da cidade de Belo Horizonte- MG, corrobora a importância de se promover espaços para a implementação da educação permanente em unidades de pronto atendimento, evidenciando que a realidade diária tem grande potencial de gerar mudanças e melhorias nos processos de aprendizagem e relações de trabalho.

Por fim, a EPS se torna uma ferramenta imprescindível nas unidades de pronto atendimento, pois proporciona o preparo da equipe atuante nestas unidades, garantindo maior resolutividade do serviço e satisfação à equipe de saúde e população. Somado a isso, a EPS proporciona o desenvolvimento dos profissionais, a valorização do processo de trabalho, além de favorecer o compartilhamento e reflexão conjunta da equipe, na qualificação dos serviços prestados (PIAZZA et al., 2015).

6 METODOLOGIA

O projeto UPA Mente Aberta, que propõe trabalhar a educação permanente, foi elaborado para ser implantado nas 4 UPAs do município de Betim e visa contemplar aproximadamente 600 profissionais lotados nestas unidades.

Teve início com uma reunião realizada com a gerente da Unidade de Pronto Atendimento Guanabara (UPA Guanabara), a qual foi eleita como unidade piloto do projeto. Nesta reunião foi discutida a proposta do projeto e as etapas de implantação a ser desenvolvida. A escolha da UPA Guanabara se deu por dois motivos: primeiro, por ser a unidade na qual estou lotado no momento, condição que contribui para o conhecimento da estrutura e dinâmica do serviço desta unidade. O outro motivo se relaciona ao fato de a UPA Guanabara possuir adscrição relativamente menor, comparada às demais UPAs do município, conforme dados estatísticos do atendimento nas UPAs de Betim, e conseqüentemente acolher um número menor de pacientes, fato que favorece a experiência de implantação da educação permanente em saúde neste serviço.

As etapas de desenvolvimento, aconteceram da seguinte forma:

6.1 Primeira fase de implantação do projeto

Na primeira fase do projeto UPA Mente Aberta, foi realizada reunião com os gestores da UPA Guanabara (unidade piloto), e nesta oportunidade, apresentada a proposta de implantação do programa de educação permanente em saúde, bem como o formato dos encontros com os profissionais por roda de conversas. Posteriormente, foram convidados como parceiros multiplicadores: enfermeiros, assistentes sociais, farmacêuticos, médicos, nutricionistas, psicólogos, educadores físicos e bioquímicos. Também foram convidados como apoiadores, os acadêmicos de enfermagem que estivessem concluídos ou cursando o 5º período do curso de enfermagem, haja visto o contato prévio com o serviço de saúde. No total foram computados 13 multiplicadores que aceitaram compor a equipe. Nos meses seguintes 21 membros já compunham o elenco de multiplicadores.

Assim contamos com a colaboração de 21 profissionais de formação superior de diversas áreas: enfermagem, nutrição, educador físico, psicólogo, serviço social, farmacêutico e bioquímico.

Como estímulo à adesão ao programa, foi oferecido aos colaboradores a certificação de palestrantes e aos ouvintes certificados de participação de cursos. A elaboração dos certificados será feita pela secretaria de saúde do município, por meio dos projetos dos encontros, previamente elaborado com a descrição dos temas abordados, nomes de “palestrantes e nomes dos participantes”, que serão confirmados por meio de lista de presença.

6.2 Delineamento dos encontros

Os encontros acontecem no formato de roda de conversa com periodicidade mensal e duração de 90 minutos. Foram criados 6 grupos, sendo 2 grupos em cada plantão, diurnos e noturnos, de modo que o mesmo conteúdo será replicado em todos os grupos.

Os horários foram padronizados da seguinte forma: às 15 horas os encontros diurnos, devido ao menor fluxo de pacientes na unidade, e às 19:30 são os encontros noturnos, considerando-se, desta forma, 30 minutos para a troca de plantão.

Foi criado livro de ata e listas de presença, onde ficarão registrados temas, datas e nomes dos participantes.

Esse método de encontros, possibilitará que todos os profissionais tenham a oportunidade de participar das rodas de conversas sem discorrer esforços extras, já que eles se encontram dentro do seu ambiente de trabalho e em cumprimento do seu horário de trabalho. Em contrapartida, os trabalhadores se sentem mais estimulados a participar, pois reconhecem a importância da busca constante pela qualificação profissional.

Os encontros acontecem na sala da coordenação de enfermagem, onde comporta até 10 participantes. A transmissão de conteúdos didáticos é feita através do computador da própria instituição instalado nesta sala.

6.3 Comunicação da equipe de colaboradores

Foi criado um grupo de whats app para facilitar a comunicação com os participantes.

Também será criado um grupo de e-mail, (Google Sala de Aula), canal para postagem de conteúdos a serem trabalhados e replicados.

6.4 Definição dos temas a serem trabalhos nas discussões

O Tema do primeiro e segundo encontro foi escolhido de acordo com a necessidade do serviço e os demais assuntos foram eleitos a partir das sugestões dos participantes, aos quais foram concedidos a oportunidade de participar da escolha da escolha dos temas subsequentes por meio da elegibilidade por maioria. Exemplo: na avaliação das sugestões do primeiro encontro, foi observada que a maioria dos participantes perceberam a necessidade de uma discussão sobre o manejo de curativos.

Desta maneira, percebe-se a democratização na participação dos profissionais e consequentemente maior adesão na discussão do tema.

Quadro 1. Atividade de Educação Permanente Desenvolvida na UPA Guanabara - Betim 2018 – 2020

Atividades desenvolvidas e programadas	2018												2019												2020											
	Meses																																			
	A	M	J	J	A	S	O	N	D	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D			
1	X																																			
2				X																																
3			X																																	
4				X																																
5					X																															
6						X																														
7								X																												
8									X	X																										
9										X																										
10													X																							
11														X																						
12															X																					
13																X																				
14																	X																			
15																		X																		
16																			X																	
17																				X																
18																					X															
19																						X														
20																							X													
21																								X												
22																									X											
23																										X										
24																										X										
25																												X								
26																													X							
27																														X						
28																															X					

Fonte: elaborado pelo autor

6.5 Segunda Fase de implantação

A segunda fase do projeto UPA Mente Aberta, será sua implantação, (a expansão) do programa de educação permanente em saúde para as demais UPAs de Betim, fechando assim a proposta, que é contemplar as quatro UPAs deste município com a educação permanente em saúde.

Para isto, será agendada reunião com a Diretoria de Urgência e Emergência do município de Betim, com a proposta de firmar a implantação do projeto nas UPAs. Na sequência serão agendadas reuniões com os gerentes locais de cada UPA, para apresentação da proposta. Nesta oportunidade será apresentada a experiência vivenciada na UPA Guanabara por meio do projeto

UPA Mente Aberta. Posteriormente, serão agendadas reuniões com servidores lotados nestes serviços para discussão da proposta e nessa oportunidade, identificar potenciais colaboradores para participarem como multiplicadores das capacitações por meio de rodas de conversas.

Serão convidados a participar das atividades os profissionais lotados nas Unidades de Pronto Atendimento (UPAs) do município de Betim. São eles: enfermeiros, médicos, assistentes sociais, psicólogos, nutricionistas, educadores físicos e todos os demais profissionais com formação superior na área da saúde que manifestarem interesse para atuarem como multiplicadores.

Muitos profissionais ocupam cargos de nível médio, porém possuem formação de nível superior, por isso essa proposta vem alinhar interesses bilaterais: de um lado a colaboração dos profissionais em atuarem como colaboradores e do outro, a possibilidade de melhoramento curricular através dos certificados que serão fornecidos ao decorrer das capacitações e também pelo aprimoramento de seus conhecimentos.

7 ORÇAMENTO

O quantitativo de materiais a serem utilizados durante as capacitações nas 4 UPAs está apresentado na figura 1. O material a ser utilizado durante o processo de implantação do projeto não será custeado pela instituição.

Figura 2- Quantitativo de materiais a serem utilizados em cada unidade (UPA), para as capacitações, 2019.

Item	Quantidade	Valor unitário	Valor total
Livro de atas	2	16,00	32,00
Caneta esferográfica	60	0,9	51,00
Papel A4	4 Pct 500 fl	19,00	76,00
Quadro branco 0,9x1,2m	1	120,00	120,00
Pincel para quadro	3	6,00	18,00
Ponteira para retroprojektor	1	10,00	10,00
Valor aplicado em cada unidade			307,00
Valor total aplicado nas quatro unidades			1.021,00

Fonte: elaborado pelo autor

8 RECURSOS HUMANOS

O quadro de recursos humanos necessários a implantação do projeto nas 4 UPAs está apresentado na Figura 3.

Figura 3- Dimensionamento de recursos humanos necessários para as replicações das capacitações por turno de trabalho em cada UPA, 2019.

Distribuição por plantão	Categoria Profissional	Nº de profissionais	Total de profissionais
Plantão A dia	Enfermeiro	1	5
	Assistente social	1	
	Medico	1	
	Farmacêutico	1	
	Bioquímico	1	
Plantão A noite	Enfermeiro	1	4
	Assistente social	1	
	Medico	1	
	Farmacêutico	1	
Plantão B dia	Enfermeiro	1	4
	Assistente social	1	
	Medico	1	
	Farmacêutico	1	
Plantão B noite	Enfermeiro	1	4
	Assistente social	1	
	Medico	1	
	Farmacêutico	1	
Plantão C dia	Enfermeiro	1	4
	Assistente social	1	
	Medico	1	
	Farmacêutico	1	
Plantão C noite	Enfermeiro	1	4
	Assistente social	1	
	Medico	1	
	Farmacêutico	1	

Fonte: elaborado pelo autor

9 CRONOGRAMA DE DESENVOLVIMENTO

A Figura 4 mostra o cronograma de desenvolvimento do projeto nas 4 UPAS de Betim.

Figura 4- Cronograma de desenvolvimento do projeto de implantação do programa de educação permanente na UPAS, Betim 2019.

Atividades	Abrill	Maio	Junho	Julho	Agosto	Setembro	Outubro	Novembro	Dezembro
Sensibilização dos gestores. Reunião com o Diretor dos serviços de urgência do município para apresentação da proposta e do formato em que ocorrerá a implantação do PEPS.	X				X				
Identificar o nível de conhecimento dos profissionais em relação a educação permanente, por meio de roda de conversa.	X	X	X						
Apresentar vídeos que demonstre a utilização da educação permanente em serviço de saúde,		X	X	X					
Identificar trabalhadores com potencial para firmar parceria como replicadores das capacitações.			X	X	X				
Acompanhamento e revisão das atividades implantadas/ implementadas			X	X	X	X	X		
Realizar oficinas educativas com os profissionais, cujo produto é a elaboração de um painel.					X	X	X	X	X

Fonte: elaborado pelo autor

10 RESULTADOS ESPERADOS

Foi possível identificar neste trabalho, que a educação permanente em saúde, traz melhorias para o serviço, pois melhora o processo de trabalho e facilita a reorganização dos fluxos e a compreensão dos profissionais sobre a importância do trabalho em equipe.

Evidenciou também que, a educação permanente por meio da problematização, proporciona a discussão intersetorial e interprofissional, além do que, os profissionais se sentem tecnicamente melhor capacitados e mais seguros no desempenho de suas atividades, soma ainda um ambiente de trabalho mais prazeroso, pois eleva a autoestima destes profissionais.

Complementando o que já foi dito, a educação permanente nas unidades de pronto atendimento de saúde (UPAs), reflete positivamente na qualidade dos serviços prestado a população que demanda esse tipo de cuidado.

Foi possível observar também, entraves na implantação da educação permanente nas UPAs, tais dificuldades estão relacionadas a estrutura física inapropriada, ao regime de trabalho adotado no serviço para a maioria dos profissionais, aos seus deslocamentos e às “mazelas” burocráticas por parte dos gestores, que nem sempre colocam a educação permanente em saúde como prioridade em seus orçamentos e em seus planos de governo.

Contudo, ficou evidente neste estudo que é possível a implantação do programa de educação permanente nas UPAS, por meio de esforços mútuos e comprometidos da equipe. Mas também é necessário investimentos financeiros e flexibilização por parte dos gestores, em incluírem a educação permanente como prioridade em seus planos de governo.

REFERÊNCIAS

BETIM. **Plano municipal de saúde de Betim 2018-2021**. Betim, 2017.

BETIM. Prefeitura de Betim. Diretoria de Políticas Urbanas. **Município por regionais com confrontantes**. Betim, 2016. Disponível em: <<http://www.dpurb.betim.mg.gov.br/site/index.php/servicos/mapas/>>. Acesso em 24 jan. 2020.

BRASIL. **Manual Instrutivo da Rede de Atenção às Urgências e Emergências no Sistema Único de Saúde (SUS)**. Editora do Ministério da Saúde, Brasília, 2013. 84 p. Disponível em: <http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/manual_instrutivo_rede_atencao_urgencias.pdf>. Acesso em: 28 jan. 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Política nacional de educação permanente em saúde**. Brasília: Ministério da Saúde, 2009. Disponível em: <http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica_nacional_educacao_permanente_sus.pdf>. Acesso em: 04 nov. 2019.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria Nº1.600, de 7 de julho de 2011. Reformula a Política Nacional de Atenção às Urgências e institui a Rede de Atenção às Urgências no Sistema Único de Saúde (SUS)**. Diário Oficial da União, Brasília (DF), 8 de julho de 2011a; Seção 1:1. Disponível em: <http://www.saude.pr.gov.br/arquivos/File/Portaria_n_1600_de_07_0711_Politica_Nac_Urg_Emerg.pdf>. Acesso em: 28 jan. 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria nº 1.601, de 7 de julho de 2011. Estabelece diretrizes para a implantação do componente unidades de pronto atendimento (upa 24h) e o conjunto de serviços de urgência 24 horas da rede de atenção às urgências, em conformidade com a política nacional de atenção às urgências**. Diário Oficial da União, Brasília (DF), 8 de julho de 2011b; Seção 1, pág 70/72. Disponível em: <http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2011/prt1601_07_07_2011_rep.html>. Acesso em 29 jan. 2020.

BRASIL. **Política nacional de educação permanente em saúde: o que se tem produzido para o seu fortalecimento?** Ministério da Saúde, 2018. Disponível em: <<http://portalarquivos2.saude.gov.br/images/pdf/2018/dezembro/13/Politica-Nacional-de-Educacao-Permanente-em-Saude.pdf>>. Acesso em: 24 jan. 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria Nº1.600, de 7 de julho de 2011. Reformula a Política Nacional de Atenção às Urgências e institui a Rede de Atenção às Urgências no Sistema Único de Saúde (SUS)**. Diário Oficial da União, Brasília (DF), 8 de julho de 2011a; Seção 1:1. Disponível em: <http://www.saude.pr.gov.br/arquivos/File/Portaria_n_1600_de_07_07_11_Politica_Nac_Urg_Emerg.pdf>. Acesso em: 28 jan. 2020.

FIGUEIREDO, E. L. B. L. et al.; **Efeito pororoca na educação permanente em saúde: sobre a interação pesquisa-trabalho.** Revista Brasileira de Enfermagem [Internet]. v. 71 n.suppl 4. P.1872-7, 2018. Disponível em:<http://www.scielo.br/pdf/reben/v71s4/pt_00347167-reben-71-s4-1768.pdf>. Acesso em: 28 jan. 2020.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística **Censo Demográfico 2010**, Área territorial brasileira. Rio de Janeiro: IBGE, 2011. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/mg/betim.html>>. Acesso em: 24 jan. 2020.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Área territorial brasileira**. Rio de Janeiro: IBGE, 2018. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/mg/betim.html>>. Acesso em 24 jan. 2020.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Diretoria de Pesquisas, coordenação de população e indicadores sociais, **Estimativas da população residente com data de referência 1º de julho de 2019**. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/mg/betim.html>>. Acesso em 24 jan.2020.

JESUS, M. C. P. et al. **Educação permanente em enfermagem em um hospital universitário.** Rev Esc Enferm, v.45, n.5, p. 1229-36, 2011. Disponível em:<<http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v45n5/v45n5a28.pdf>>. Acesso em 11 jan. 2020.

SILVA, J. T. et all. **Educação permanente em saúde em serviços de urgência e emergência hospitalar.** Revista Saúde e Desenvolvimento.v.13, n.14, 2019.

MICCAS, F. L.; BATISTA, S. H. S. S. **Educação permanente em saúde: metassíntese.** Rev Saúde Pública. V.48, n.1, p.170-185, 2014. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rsp/v48n1/0034-8910-rsp-48-01-0170.pdf>>. Acesso em: 28 jan. 2020.

NUNES, S. F. L. A. **Educação permanente no serviço de enfermagem em emergência.** J Manag Prim Health Care. n.5, v.1. p.84-92, 2014. Disponível em:<<http://www.jmphc.com.br/jmphc/article/view/201/204>> Acesso em 24 jan. 2020.

OLIVEIRA. S. N.. et al. **Unidade de pronto atendimento – upa 24h: percepção da enfermagem.** Texto Contexto Enferm, v.24, n.1, p.238-44. Florianópolis, 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/tce/v24n1/pt_0104-0707-tce-24-01-00238.pdf>. Acesso em 28 jan. 2020.

PEREIRA. et al. **Educação permanente em saúde: uma prática possível.** Rev. Enferm. UFPE. Recife. v.12, n.5, p. 1469-79, Recife, 2018. Disponível em:<<https://periodicos.ufpe.br/revistas/revistaenfermagem/article/view/231116/29010>>. Acesso em: 16-01-2020.

PIAZZA, M. et. al. **Educação permanente em unidades de pronto atendimento 24 horas: necessidade e contribuição à enfermagem.** J Nurs Health. v.5, n.1, p.47-54, 2015. Disponível em:<<https://periodicos.ufpel.edu.br/ojs2/index.php/enfermagem/article/view/5408/4300>>. Acesso em 24 jan. 2020.

SANTOS, L. V.; BRASIL, M. L. **Educação e Saúde na Perspectiva Interprofissional: Programa de Educação pelo Trabalho para a Saúde – Redes de Atenção à Saúde – PET-RAS**. Ciênc. saúde coletiva. v.23, n.7. Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/csc/v23n7/1413-8123-csc-23-07-2453.pdf>>. Acesso em: 28 jan. 2020.

ANEXO A- Cronograma de capacitações na UPA Guanabara- Betim, 2019

JAN	ROTINAS DA CME
FEV	ROTINAS DA CME
MAR	FLUXOS DAS FARMACIAS NAS UPAS DE BETIM
ABRIL	Não houve
MAIO	Não houve
JUN	ATIVIDADE FÍSICA PARA O SERVIDOR
JUL	SEGURANÇA DO PACIENTE
AGO	PREVENÇÃO DO SUCÍDIO
SET	TECNICAS PARA COLETA DE EXMES LABORATORIAIS
OUT	CUIDADOS PALIATIVOS NO PACIENTE TERMINAL
NOV	REVISÁ - FLUXOS DE NOTIFICAÇÕES
DEZ	HIPODERMÓCLISE

Fonte: elaborado pelo autor

ANEXO B- Cronograma de capacitações na UPA Guanabara- Betim, 2020

JAN	CUIDADOS E ADMIN. DE DIETA ENTERAL POR BIC
FEV	RELACIONAMENTO INTERPESSOAL
MAR	MEDICAÇÃO NO SERVIÇO DE URGÊNCIA
ABRIL	REVISÃO - FLUXOS DE NOTIFICAÇÕES
MAIO	SEMANA DA ENFERMAGEM
JUN	CÓDIGO DE ÉTICA DA ENFERMAGEM
JUL	PROGRAMA MELHOR EM CASA (PID)
AGO	ATENDIMENTO A PCR
SET	RODA DE COVERSA SOBRE O ESTATUDO DO SERV.
OUT	ATIVIDADES FÍSICA PARA
NOV	CUIDADOS COM O PATRIMÔNIO
DEZ	RODA DE COVERSA SOBRE O ESTATUDO DO SERV.

Fonte: elaborado pelo autor

Anexo C. Fotos de encontros de educação permanente na UPA Guanabara – Betim – 2018 – 2019



