

Sementes germinadas na Região Sul:

resumos dos trabalhos apresentados no curso de especialização
em Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde

Janete Lima de Castro
Rosana Lúcia Alves de Vilar
Cristiane Scolari Gosch
Nathalia Hanany Silva de Oliveira
(Organização)





Sementes germinadas na Região Sul:

resumos dos trabalhos apresentados no curso de especialização
em Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde

É permitida a reprodução parcial ou total desta obra, desde que citada a fonte e a autoria.

Ministério da Saúde

Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde

Departamento de Gestão do Trabalho em Saúde

SRVT, Quadra 701, via W5 Norte, lote D

Edifício PO 700, 4º andar

CEP: 70.719-040 - Brasília/DF

Tel.: (61) 3315-3767

Site: www.saude.gov.br/sgtes

E-mails: sgtes@saude.gov.br / degts@saude.gov.br

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Campus Univesitário Lagoa Nova

CEP: 59.078-970

Caixa postal: 1524

Natal/RN - Brasil



Seminare | 8

Conselho editorial: Janete Lima de Castro; Rosana Lúcia Alves de Vilar;
Lenina Lopes Soares Silva; José Paranaguá de Santana; Cristiane Scolari Gosch

Supervisão editorial e planejamento visual: Una

Editoração eletrônica: Alessandro Amaral

Revisão ortográfica e gramatical: Ayrton Senna Alves da Silva

Sementes germinadas na Região Sul:

resumos dos trabalhos apresentados no curso de especialização
em Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde

Janete Lima de Castro
Rosana Lúcia Alves de Vilar
Cristiane Scolari Gosch
Nathalia Hanany Silva de Oliveira
(Organização)



Una

Catálogo da publicação na fonte.
Catalogador: Margareth Régia de Lára Menezes - CRB15/337

Sementes germinadas na Região Sul [recurso eletrônico] : resumos dos trabalhos apresentados no curso de especialização em Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde / Organização Janete Lima de Castro...[et al.].- Natal : Una, 2020. E-book 354 p. , PDF.- (Seminare; n. 8)

Modo de acesso: <<http://www.observatoriorh.ufrn.br>>
ISBN: 978-85-60036-43-1

1. Gestão em Saúde - Região Sul. 2. Recursos humanos em Saúde. 3. Educação. 4. Educação em Saúde. 5. Sistema Único de Saúde. I. Castro, Janete Lima de. II. Vilar, Rosana Lúcia Alves de. III. Gosch, Cristiane Scolari. IV. Oliveira, Nathalia Hanany Silva de. V. Série.

CDD 610
CDU614 (816)

Sumário

23 | Apresentação

MINISTÉRIO DA SAÚDE

- 26 | Fortalecimento do trabalhador por meio da interação das ações desenvolvidas no Departamento de Gestão da Educação na Saúde
- 27 | Implementação do processo de movimentação interna no Hospital Federal de Bonsucesso
- 28 | Monitoramento de unidade básica de saúde fluvial: uma proposta de melhoria na gestão do trabalho da equipe de acompanhamento dos instrumentos de financiamento de políticas de saúde
- 29 | O cuidado de cuidar do trabalhador
- 30 | Educação permanente como estratégia para a qualificação da equipe médica do Hospital Infantil Cosme e Damião em Porto Velho, Rondônia
- 31 | Implantação de um sistema de gestão da informação na Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde
- 32 | Ouvidoria como ferramenta de gestão no Programa Mais Médicos para o Brasil
- 33 | Proposta metodológica para implementação e fortalecimento da Política Nacional de Educação Permanente em Saúde
- 34 | Driblando o absenteísmo no Ministério da Saúde
- 35 | Capacitação para análise de projetos e elaboração de parecer técnico conclusivo
- 36 | Melhoria do clima organizacional no Departamento de Gestão da Educação na Saúde
- 37 | Valorização do trabalhador no âmbito do Departamento de Gestão da Educação na Saúde do Ministério da Saúde
- 38 | Qualificação da gestão do trabalho, programas e políticas públicas desenvolvidas no Departamento de Gestão da Educação na Saúde
- 39 | Curso de aprimoramento da gestão do Sistema Único de Saúde no âmbito do Departamento de Gestão e da Regulação do Trabalho em Saúde
- 40 | Humanização: cuidando da saúde do trabalhador da Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde do Ministério da Saúde
- 41 | Programa Mais Médicos para o Brasil: monitoramento das ações das ofertas pedagógicas do eixo educacional
- 42 | Estratégia de valorização do Núcleo de Eventos e Cerimonial da Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde do Ministério da Saúde
- 43 | Avaliação de desempenho como ferramenta de valorização do trabalhador
- 44 | A educação na saúde como ferramenta para qualificação: elaboração de cronograma de capacitações para o Hospital Regional da Asa Norte no Distrito Federal

- 45 | Qualificação e formação técnica dos profissionais da Atenção Primária: um estudo de caso na Secretaria de Saúde do Distrito Federal
- 46 | Desenvolvimento de metodologia para análise, monitoramento e avaliação de projetos a partir da identificação de problemas na rotina de trabalho
- 47 | Implementação de colegiado gestor em um serviço de emergência fixa do Distrito Federal
- 48 | Sistematizando o Programa Nacional de Apoio à Atenção da Saúde da Pessoa com Deficiência e o Programa Nacional de Apoio à Atenção Oncológica
- 49 | Capacitação no uso de ferramentas tecnológicas para os trabalhadores do Departamento de Gestão e da Regulação do Trabalho em Saúde
- 50 | Importância da capacitação dos trabalhadores sobre as ferramentas de gestão e indicadores hospitalares
- 51 | Promoção da saúde do trabalhador no ambiente de trabalho do Ministério da Saúde
- 52 | Aperfeiçoamento da gestão na Coordenação de Projetos e Cooperação Nacional do Departamento de Economia da Saúde, Investimentos e Desenvolvimento do Ministério da Saúde
- 53 | Promoção de educação nutricional e alimentar para trabalhadores em saúde
- 54 | Capacitação em prestação de contas e parecer conclusivo de projetos no âmbito do Programa Nacional de Apoio à Atenção da Saúde da Pessoa com Deficiência e do Programa Nacional de Apoio à Atenção Oncológica
- 55 | O monitoramento dos descumprimentos de contrapartidas municipais no âmbito do Programa Mais Médicos
- 56 | Programa Mais Médicos: gestão de ajuda de custo
- 57 | Prevenção do estresse ocupacional dos profissionais que atuam na Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde do Ministério da Saúde
- 58 | Implantação da Secretaria Executiva Virtual do Sistema Nacional de Negociação Permanente do Sistema Único de Saúde
- 59 | Rotatividade de recursos humanos e a gestão de pessoas no Programa Mais Médicos: análise do fluxo de entradas, saídas e suas implicações

PARANÁ

- 61 | Trilhas de aprendizagem: um caminho para o desenvolvimento profissional
- 62 | Outro olhar sobre saúde: inserindo uma prática terapêutica complementar no dia a dia dos trabalhadores de saúde da 3ª Regional de Saúde de Ponta Grossa
- 63 | Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde: a relevância para o funcionamento de uma Comissão de Farmácia e Terapêutica

- 64 | Educação permanente na qualificação de gestores da saúde: foco em competências gerenciais e liderança
- 65 | Reorientando a dinâmica do processo de trabalho e a inter-relação dos trabalhadores da recepção da Secretaria de Saúde e seus setores vinculados no município de União da Vitória
- 66 | Formação de facilitadores para educação permanente: uma proposta em construção no pronto atendimento do município de Ortigueira
- 67 | Proposta de implantação de um plano de cargos, carreiras e salários na Fundação Estatal de Atenção Especializada em Saúde de Curitiba
- 68 | Implantação do plano de desenvolvimento individual na Fundação Estatal de Atenção Especializada em Saúde
- 69 | Implantação da comissão interna de prevenção de acidentes em um hospital público do estado do Paraná
- 70 | Qualificando o acolhimento da atenção básica à saúde do município de Pinhais
- 71 | Modelo para implantação da prática baseada em evidências na enfermagem hospitalar
- 72 | Educação Permanente em Saúde: uma ferramenta para qualificação dos profissionais das unidades básicas de saúde de Rio Branco do Sul
- 73 | Modelo de gestão municipal de casos, integrando grupos prioritários e condições crônicas
- 74 | Implantação de indicador financeiro relacionado às ações educativas em enfermagem
- 75 | Plano de cargos, carreiras e salários como instrumento de motivação dos profissionais de saúde de Campo do Tenente
- 76 | Dimensionamento da força do trabalho odontológico no município de Guaratuba
- 77 | Um olhar pedagógico para a saúde: práticas educativas como estratégia de reorganização e qualificação dos processos de trabalho na Estratégia Saúde da Família
- 78 | A gestão do trabalho e a regulação do Sistema Único de Saúde: arranjos de formação e construção coletiva entre gestores e trabalhadores da saúde
- 79 | Educação permanente como estratégia para implementação das notificações de *near miss* materno na Unidade de Terapia Intensiva em um hospital de ensino no sul do país
- 80 | Serviço de apoio psicológico para os residentes dos Programas de Residência Médica da Secretaria Municipal de Saúde de Curitiba
- 81 | Educação Permanente em Saúde no faturamento ambulatorial de um hospital público de grande porte
- 82 | Proposta de identificação das necessidades de educação permanente dos profissionais que atuam em um serviço de atendimento móvel de urgência

- 83 | A educação permanente como ferramenta para a transformação da prática assistencial em saúde mental ofertada em um centro de atenção psicossocial na rede SUS
- 84 | Qualificação dos profissionais de saúde para a prevenção de acidentes com perfurocortantes no ambiente hospitalar
- 85 | Utilização de ferramenta de gestão da qualidade para o planejamento e avaliação das ações em saúde na atenção primária do município de Pinhais
- 86 | Educação para a cultura da segurança do paciente em um hospital de ensino no Sul do país
- 87 | Negociação coletiva de trabalho dos funcionários da Fundação da Universidade Federal do Paraná lotados no Hospital de Clínicas
- 88 | Implantação da Mesa de Negociação Coletiva na Secretaria Municipal de Saúde de União da Vitória
- 89 | Projeto de incentivo à prática de ginástica laboral para os servidores do setor administrativo da Secretaria Municipal de Saúde de União da Vitória
- 90 | Criação de um grupo de trabalho para unificação das agendas de qualificação: uma ferramenta para a gestão do trabalho no Laboratório Central de Saúde Pública do Estado de Santa Catarina
- 91 | Implantação do Núcleo de Educação Permanente em Saúde e Humanização na unidade de pronto atendimento 24 horas de Canoinhas
- 92 | Café com partilha: ampliando os olhares para as ações do Núcleo Municipal de Educação Permanente em Saúde e Humanização de Canoinhas
- 93 | Implantação de Mesa de Negociação da Fundação Estatal de Atenção Especializada em Saúde
- 94 | Educação na saúde: avanços no cuidado obstétrico para a redução da mortalidade materna, infantil e fetal
- 95 | Estratégias de gestão de pessoas em um hospital universitário baseado no modelo de gestão Disney
- 96 | Reorganização do processo de trabalho com ênfase na problemática da fila de espera na madrugada nas unidades de saúde
- 97 | Diretrizes para o processo de avaliação e desenvolvimento em educação permanente
- 98 | Planejamento estratégico de compras públicas voltadas para o desenvolvimento do município de Pontal do Paraná: a inclusão e participação da base para estruturação do setor de saúde
- 99 | Satisfação e motivação no trabalho: resgatando a subjetividade e autonomia dos profissionais na 3ª Regional de Saúde de Ponta Grossa
- 100 | O ressignificar da gestão do conhecimento no ambiente de trabalho: Método da Cumbuca
- 101 | Força de trabalho e dimensionamento de recursos humanos: um diagnóstico situacional na perspectiva da Secretaria Municipal de Saúde de Piraquara

- 102 | Implantação de um grupo de trabalho para o fortalecimento das ações de educação permanente em saúde do trabalhador da enfermagem
- 103 | Humanização no ambiente de trabalho: estratégias para fomentar a valorização das relações interpessoais no processo de trabalho em saúde
- 104 | Promovendo o clima organizacional saudável no departamento de material e patrimônio da Secretaria da Saúde do Estado do Paraná
- 105 | Práticas educativas para profissionais participantes do Programa Saúde na Escola no município de Guaratuba
- 106 | Estratégia para monitorar o absenteísmo na área hospitalar
- 107 | Qualificação profissional para intervenção nas filas de espera de consultas especializadas no município de Piraquara
- 108 | Educação permanente em saúde no processo de alta hospitalar segura e integrada
- 109 | Educação Permanente em Saúde: uma proposta para os servidores da Secretaria Municipal de Saúde de Pinhais
- 110 | Saúde do (a) trabalhador (a) no Sindicato dos Trabalhadores e Servidores Públicos Estaduais dos Serviços de Saúde e Previdência do Estado do Paraná
- 111 | Alta rotatividade dos servidores públicos da saúde do município de Piraquara: um estudo de perfil
- 112 | Dimensionamento de pessoal de enfermagem em unidade Estratégia Saúde da Família
- 113 | Capacitação da equipe assistencial na implantação do Núcleo Interno de Regulação
- 114 | Reflexos do absenteísmo no Setor de Quimioterapia de Alto Risco do Hospital de Clínicas da Universidade Federal do Paraná e suas consequências na qualidade da assistência de enfermagem
- 115 | O modelo *Business Partner* na otimização dos fluxos de trabalho no grupo de recursos humanos setorial da Secretaria da Saúde do Estado do Paraná
- 116 | Núcleo de Educação Permanente: uma proposta de implantação na Unidade Básica de Saúde Anita Canet
- 117 | Proposta para implementação de ações no combate ao absenteísmo no ambiente hospitalar
- 118 | Capacitando os servidores e acolhendo os usuários de saúde no âmbito da Autarquia Municipal de Saúde
- 119 | Proposta de implantação do núcleo de educação continuada em uma instituição filantrópica
- 120 | Proposta de implantação de um núcleo de educação permanente no município de Goioxim
- 121 | Educação permanente em saúde na atenção primária: uma proposta para os agentes comunitários de saúde

- 122 | Projeto de intervenção para capacitação de facilitadores no sistema eletrônico de informações
- 123 | Proposta de espaço de escuta qualificada e acolhimento psicossocial aos servidores de uma autarquia municipal de saúde
- 124 | Implantação e implementação da Política de Educação Permanente em Saúde na Unidade Básica de Saúde da Família em Santo Inácio
- 125 | Proposta para implementação do plano municipal de saúde como ferramenta de gestão no município de Quitandinha
- 126 | Proposta de implantação da Política Nacional de Educação Permanente em Saúde no município de Apucarana
- 127 | Proposta de implantação da educação permanente em uma unidade básica de saúde como ferramenta de gestão do trabalho
- 128 | Implantação da mesa de negociação no município de São João do Ivaí
- 129 | O processo de capacitação como instrumento de melhoria na reorganização da agenda programada na Unidade Básica de Saúde Clair Aparecida Pavan
- 130 | Proposta de educação permanente no âmbito da Secretaria Municipal de Saúde de Londrina para trabalhadores da área administrativa
- 131 | Avaliação de desempenho dos servidores da Autarquia Municipal de Saúde de Londrina
- 132 | Proposta de estruturação no atendimento à saúde do trabalhador no município de Centenário do Sul
- 133 | Proposta de implantação da mesa de negociação na Secretaria Municipal de Saúde de Pinhão
- 134 | Implementação do Núcleo de Educação Permanente da Autarquia Municipal de Saúde de Londrina
- 135 | Proposta de capacitação aos líderes de enfermagem em uma instituição filantrópica
- 136 | Proposta de capacitação como instrumento de qualificação do atendimento da equipe de enfermagem aos usuários da Unidade Básica de Saúde Clair Aparecida Pavan
- 137 | Proposta de reestruturação do cargo de enfermeiro no plano de cargos, carreiras e salários do município de Londrina
- 138 | Aplicação de instrumento para avaliação de desempenho em uma instituição filantrópica do norte do Paraná
- 139 | Proposta de implantação do plano de cargos, carreiras e salários no município de Siqueira Campos
- 140 | A implantação, para cargos comissionados, do Termo de Compromisso de Gestão Pública na 17ª Regional de Saúde de Londrina
- 141 | Implantação e implementação da Comissão Permanente de Gestão de Capacitação na Secretaria Municipal de Saúde de Jaguariaíva

- 142 | Contribuições da educação permanente junto à preceptoria da residência em enfermagem
- 143 | Núcleo de Educação Permanente em Saúde: um plano de intervenção na Secretaria de Saúde do Município de Ortigueira
- 144 | Implantação de programa de educação permanente na Instituição de Longa Permanência de Tijucas do Sul
- 145 | A inserção do diretor médico junto à gestão municipal e a implantação da tecnologia digital para a melhoria da comunicação entre os profissionais
- 146 | Valorizando a saúde do trabalhador de enfermagem
- 147 | Implantação de ações de atenção à saúde do trabalhador no município de Marialva
- 148 | Mesa de Negociação na Secretaria Municipal de Saúde de Presidente Castelo Branco: um instrumento de gestão do trabalho e de valorização do trabalhador
- 149 | Capacitação dos profissionais para a utilização de indicadores de saúde
- 150 | Integração entre a Vigilância em Saúde, a Atenção Básica e a Secretaria Municipal de Educação de Cascavel na perspectiva da melhoria do processo de trabalho
- 151 | Educação Permanente em Saúde: estratégia de gestão para qualificar as Equipes Saúde da Família em Engenheiro Beltrão
- 152 | Educação permanente: a potencialização da utilização da tecnologia audiovisual no aprimoramento profissional de saúde de Maringá
- 153 | Elaboração da Política de Educação Permanente em Saúde no município de Pato Branco: um instrumento para melhoria das práticas em saúde
- 154 | Implantação do atendimento humanizado no Hospital Municipal de Presidente Castelo Branco
- 155 | Capacitação de profissionais de saúde da atenção básica em gravidez de alto risco
- 156 | Processo de trabalho: estratégias que contribuem para melhoria da passagem de plantão pela equipe de enfermagem no ambiente hospitalar
- 157 | A Educação Permanente em Saúde como estratégia para o fortalecimento da integração ensino-serviço e comunidade
- 158 | Promoção à saúde no trabalho: cuidando e orientando o cuidador sobre hipertensão arterial sistêmica e fatores de risco em um hospital público no Paraná
- 159 | Estratégias e ações a partir da Política de Educação Permanente para a implantação da vigilância em saúde do trabalhador no município de Engenheiro Beltrão
- 160 | A Educação Permanente em Saúde: uma ferramenta para a qualificação dos agentes comunitários de saúde
- 161 | Fortalecendo a gestão da educação em saúde: construindo caminhos para a criação de um setor de capacitação de pessoal em Goioxim

- 162 | Utilização da comunicação como melhoria do processo de trabalho da equipe de enfermagem em uma unidade básica de saúde
- 163 | O processo de implantação do plano de educação permanente em saúde no município de Cruzeiro do Oeste
- 164 | Estratégias e ações que contribuem para implantação da vigilância à saúde dos trabalhadores
- 165 | A importância da educação permanente no processo de qualificação dos agentes de combates às endemias
- 166 | Educação permanente de profissionais de um centro de saúde sobre a ferramenta do prontuário eletrônico do cidadão no Sistema Único de Saúde
- 167 | Qualificação das equipes multiprofissionais de saúde da atenção básica: potencializar a produção do cuidado às famílias de usuários em fase terminal da vida

RIO GRANDE DO SUL

- 169 | Levantamento de trabalhadores para compor o corpo docente da Escola de Saúde Pública do Rio Grande do Sul
- 170 | Implantação da rede de saúde mental relacionada ao trabalho na Fronteira Oeste
- 171 | Plano de cargos, carreiras e salários como instrumento de valorização do trabalho em saúde na administração pública
- 172 | Integração do planejamento governamental com o planejamento do Sistema Único de Saúde: uma proposta formativa
- 173 | Promoção da saúde dos trabalhadores de uma instituição do Sistema Único de Saúde do Sul do Brasil: caminhos para uma alimentação saudável
- 174 | Educação permanente nos processos de trabalho: uma estratégia para o enfrentamento da sífilis adquirida no município de Porto Alegre
- 175 | Educação permanente para conselheiros de saúde do estado do Rio Grande do Sul
- 176 | Implantação de uma ferramenta informatizada para armazenamento de dados de gestão de pessoas numa unidade básica de saúde
- 177 | Educação permanente: o uso da simulação realística para qualificar profissionais da atenção primária
- 178 | Envelhecimento populacional e saúde do idoso no estado do Rio Grande do Sul
- 179 | Implementação de educação permanente para profissionais de saúde que atuam nos centros especializados em reabilitação do Rio Grande do Sul
- 180 | Capacitação para orientadores de projetos de pesquisa dos cursos da Escola de Saúde Pública do Rio Grande do Sul

- 181 | Implantação de uma política de incentivo à docência na Escola de Saúde Pública do Rio Grande do Sul
- 182 | Dimensionamento da força de trabalho de tutores docentes assistenciais para os programas de residência multiprofissional da Escola de Saúde Pública do Rio Grande do Sul
- 183 | Desenvolvimento de lideranças: um projeto de intervenção nas equipes de enfermagem de um hospital estadual
- 184 | Capacitação dos serviços de reabilitação intelectual do Sistema Único de Saúde do Rio Grande do Sul: uma proposta de educação permanente
- 185 | Educação permanente para gestores: reflexões para os processos de trabalho e relações humanas
- 186 | Implantação de banco permanente de remoção por permuta na Secretaria da Saúde do Rio Grande do Sul
- 187 | Planificação da atenção primária na perspectiva formativa: uma proposta em educação permanente para as equipes da Saúde da Família
- 188 | A construção de uma base de dados como ferramenta para auxiliar na busca de docentes
- 189 | Conhecimentos, habilidades e atitudes: a implantação da gestão por competências na Secretaria Estadual da Saúde do Rio Grande do Sul
- 190 | Implementação da comissão de educação permanente no Instituto Municipal de Estratégia de Saúde da Família, na cidade de Porto Alegre
- 191 | Educação Permanente em Saúde: implementação do acesso avançado em uma unidade de Estratégia Saúde da Família
- 192 | Educação permanente na formação de assistentes administrativos do setor de folha de pagamento da Fundação Hospitalar Getúlio Vargas de Sapucaia do Sul
- 193 | Implantação da Mesa de Negociação Permanente na Secretaria Municipal de Saúde de Igrejinha
- 194 | A educação permanente como estratégia de melhoria do acolhimento na atenção primária à saúde
- 195 | A educação permanente e o acolhimento: uma oportunidade de melhoria do cuidado
- 196 | Qualidade de vida no trabalho: uma proposta de melhoria na unidade básica de saúde de Maratá
- 197 | A educação permanente como estratégia de melhoria do trabalho em um serviço de referência e contrarreferência em feridas do município de Canoas
- 198 | Plano de cargos, carreiras e salários: uma proposta de intervenção aos servidores da Secretaria Municipal de Saúde de Caxias do Sul
- 199 | Plano de cargos, carreiras e salários: ferramenta estratégica à valorização dos recursos humanos na Fundação de Saúde de Sapucaia do Sul

- 200 | Aprimoramento do Programa de Qualificação da Atenção e Gestão
- 201 | Ampliando o diálogo entre os profissionais dos serviços de higienização, segurança e apoio logístico: uma proposta de intervenção em um hospital universitário de Porto Alegre
- 202 | Oficinas pedagógicas: estratégia de Educação Permanente em Saúde visando à qualificação do Sistema Nacional de Regulação aos municípios da 18ª Coordenadoria Regional de Saúde
- 203 | Educação permanente como estratégia de qualificação da rede de urgência e emergência do município de Rio Grande
- 204 | Educação permanente como estratégia para a qualificação de profissionais de instituição hospitalar para a notificação de violências
- 205 | A Educação Permanente em Saúde: uma ferramenta de integração multidisciplinar no Hospital de Clínicas de Porto Alegre
- 206 | Programa de preparação para aposentadoria: uma proposta de intervenção do Núcleo Estadual do Ministério da Saúde no estado do Rio Grande do Sul
- 207 | Ações de educação permanente como estratégia de melhorar a cobertura vacinal no município de Canoas
- 208 | A educação em saúde como estratégia da gestão do cuidado da pessoa idosa
- 209 | Cultura de segurança do paciente: uma proposta de educação permanente
- 210 | Educação Permanente em Saúde como estratégia para fortalecer e qualificar os processos de trabalho em um centro de atenção psicossocial
- 211 | Educação permanente: uma estratégia de melhoria do cuidado
- 212 | Educação permanente na formação de facilitadores em segurança do paciente na atenção primária da 11ª Região de Saúde do Estado do Rio Grande do Sul
- 213 | A educação permanente como ferramenta para promoção da saúde mental dos trabalhadores da atenção básica de Santa Cruz do Sul
- 214 | Educação permanente: uma estratégia de qualificação da equipe de enfermagem da unidade materno infantil de um hospital universitário federal do Sul do Brasil
- 215 | Gestão de desempenho baseado em competências na equipe de teleeducação do TelessaúdeRS da Universidade Federal do Rio Grande do Sul
- 216 | Proposta de intervenção: implantação do Núcleo Municipal de Educação em Saúde Coletiva em Farroupilha
- 217 | Políticas de equidade em saúde na Região Sete Povos das Missões: desafios e possibilidade de implantação através da Educação Permanente em Saúde
- 218 | Implantação do centro de práticas integrativas e complementares na saúde no município de Santa Cruz do Sul

- 219 | Implementação do Núcleo Municipal de Educação em Saúde Coletiva de Passo Fundo
- 220 | Dimensionamento da força de trabalho do Centro de Especialidades Médicas de Alegrete
- 221 | Uma proposta de intervenção: o agente comunitário de saúde na promoção da saúde mental
- 222 | Implantação de software para elaboração automática de escala de trabalho dos profissionais de enfermagem do Hospital Escola da Universidade Federal de Pelotas
- 223 | Mesa de negociação em âmbito municipal: legitimar e democratizar as relações de trabalho no município de Sinimbu
- 224 | Implantação da mesa de negociação permanente no município de Igrejinha
- 225 | Reorganização da Educação Permanente em Saúde no âmbito municipal: implementação de núcleos municipais de educação em saúde coletiva na 28ª Região de Saúde do Rio Grande do Sul
- 226 | Projeto de intervenção: o processo de implantação do Contrato Organizativo de Ação Pública de Ensino-Saúde em Sapucaia do Sul
- 227 | Proposta de implantação de plano de cargos, carreiras e salários para os funcionários lotados na Secretaria Municipal de Saúde de Ernestina
- 228 | Implantação de uma mesa de negociação permanente regional na 28ª Região de Saúde do Rio Grande do Sul
- 229 | Proposta de um instrumento orientador: educação permanente abordando o tema tecnologia da informação e comunicação na saúde
- 230 | A implementação do contrato organizativo de ação pública ensino-saúde no município de São Leopoldo
- 231 | Dimensionamento da força de trabalho: uma proposta de intervenção no hemocentro do Rio Grande do Sul
- 232 | Proposta de Educação Permanente em Saúde do trabalhador para os gestores da Atenção Primária à Saúde em Santa Maria
- 233 | Criação de comissão técnica como possibilidade de garantir o acesso à saúde pública originário da judicialização no município de Passo Fundo
- 234 | Proposta de revisão do plano de cargos, carreiras e salários dos servidores da Fundação Municipal de Saúde de Santa Rosa
- 235 | A educação permanente como espaço de construção de ações para a prevenção do câncer bucal na Estratégia Saúde da Família
- 236 | Educação Permanente em Saúde: uso de protocolos e rotinas no processo de educação permanente em uma unidade de saúde no município de Cruz Alta
- 237 | Educação permanente como instrumento de qualificação do cuidado prestado pelos profissionais das unidades de saúde do município de Sinimbu

- 238 | Proposta de educação permanente sobre investigação e notificação de óbitos e agravos relacionados ao trabalho para os responsáveis pela vigilância em saúde do trabalhador dos municípios da 14ª Coordenadoria Regional de Saúde
- 239 | Valorização de recursos humanos da área da saúde: implantação do plano de cargos, carreiras e salários na Secretaria de Saúde de Sinimbu
- 240 | Qualidade de vida no trabalho: projeto de intervenção
- 241 | Reorganização dos processos de trabalho no Centro Municipal de Saúde de Pejuçara: uma ferramenta de resolutividade na atenção integral à saúde
- 242 | Educação permanente para operação de sistema de informação da vigilância sanitária do Rio Grande do Sul
- 243 | O cuidado ao cuidador: promovendo saúde mental e humanização a profissionais de saúde em Sinimbu
- 244 | Implantação de Mesa de Negociação Permanente no Sistema Único de Saúde em Nova Bassano
- 245 | Política de atenção à saúde e segurança do trabalho do servidor público estadual
- 246 | Implantação de uma planilha de sistematização dos motivos de afastamento do trabalho dos servidores da 7ª Coordenadoria Regional de Saúde do Rio Grande do Sul
- 247 | Implantação da avaliação de desempenho em unidades básicas de saúde de um município da serra gaúcha
- 248 | Implementação da sistematização da assistência de enfermagem no município de Sinimbu: estratégia de qualificação do processo de trabalho e educação dos enfermeiros na atenção primária
- 249 | Elaboração do Plano de Carreiras, Cargos e Salários na Secretaria Municipal de Saúde de Cruz Alta
- 250 | Proposta de intervenção nos processos de trabalho da unidade de cuidados paliativos: humanizando as relações da equipe multiprofissional
- 251 | Levantamento das necessidades em equipes de saúde da atenção básica para a Educação Permanente em Saúde
- 252 | Consulta de enfermagem à gestante de alto risco: uma proposta de gestão do trabalho do enfermeiro em um ambulatório
- 253 | Projeto de intervenção nas rotinas de trabalho do setor de arquivo médico e estatística do Hospital Escola da Universidade Federal de Pelotas
- 254 | Inserção do Núcleo de Apoio à Saúde da Família na Unidade Básica de Saúde Alvorada no município de Caxias do Sul
- 255 | A construção dos processos de trabalho da 7ª Coordenadoria Regional de Saúde na lógica da Educação Permanente em Saúde
- 256 | A implantação de oficinas de educação continuada nas redes municipais com ênfase no programa primeira infância melhor
- 257 | A importância do acolhimento na gestão de saúde: uma proposta de capacitação para os profissionais de saúde do município de Maratá

- 258 | Programa de capacitação permanente em saúde mental e trabalho para funcionários públicos municipais de Sinimbu
- 259 | Revisão da política de saúde do trabalhador do município de Igrejinha com vista ao bem-estar dos profissionais de saúde
- 260 | Política Municipal de Promoção da Saúde do Trabalhador e Trabalhadora do Sistema Único de Saúde: implantação do monitoramento e avaliação através da Mesa Municipal de Negociação Permanente do Sistema Único de Pelotas
- 261 | Mesa de Negociação Permanente: importante ferramenta de gestão do trabalho para o município de Gravataí
- 262 | Implementação do plano de carreiras, cargos e salários para os trabalhadores de saúde em um município de pequeno porte do sul do Rio Grande do Sul
- 263 | Reestruturação do fluxograma de entrega de prontuários

SANTA CATARINA

- 265 | Saúde do trabalhador: um programa de aconselhamento psicológico para atenuar o estresse e o sofrimento psíquico
- 266 | Gestão de pessoas no serviço público: reflexões necessárias
- 267 | Gestão do trabalho em saúde através da implantação de práticas integrativas e complementares em saúde para auxiliar no tratamento de transtornos mentais comuns
- 268 | A percepção dos gestores da atenção primária do município de Brusque acerca do papel do programa de residência multiprofissional em atenção básica/saúde da família como estratégia de educação na saúde
- 269 | Implantação da Política Nacional de Humanização no município de Pouso Redondo
- 270 | Implantação da Comissão de Farmácia e Terapêutica no município de Ituporanga
- 271 | Projeto de intervenção para implementação da educação permanente para os agentes comunitários de saúde de Itajaí
- 272 | Dimensionamento da força de trabalho da unidade de saúde do bairro dos municípios em Balneário Camboriú
- 273 | A percepção dos integrantes do Núcleo de Educação Permanente em Saúde e Humanização de Timbó quanto a sua efetividade
- 274 | Articulação da comissão intergestores regional e comissão integração ensino e serviço do Médio Vale do Itajaí para a realização das capacitações em 2019
- 275 | Os desafios do processo de Educação Permanente em Saúde nas equipes de Estratégia Saúde da Família do município de Porto Belo
- 276 | Educação permanente: a implantação do protocolo de acolhimento nas equipes de Saúde da Família de Balneário Piçarras

- 277 | Dimensionamento da força de trabalho na rede de serviços da Secretaria Municipal de Saúde de Leoberto Leal
- 278 | Matriciamento em saúde do trabalhador nas unidades de atenção básica no município de Blumenau
- 279 | Qualificação profissional como estratégia de melhoria no atendimento da atenção primária
- 280 | Implantação do Núcleo de Educação Permanente em Saúde no município de Presidente Getúlio: primeiro passo para melhoria da assistência
- 281 | Projeto de acolhimento aos profissionais de saúde da Secretaria Municipal de Promoção da Saúde de Blumenau
- 282 | As práticas integrativas e complementares na saúde do trabalhador
- 283 | Avaliação de desempenho como ferramenta de apoio no processo gerencial: projeto de implantação no Instituto de Cardiologia de Santa Catarina
- 284 | Proposição de um repositório institucional para a Secretaria Municipal de Saúde de Florianópolis
- 285 | Avaliação do processo de faturamento hospitalar nas unidades estaduais de saúde de Santa Catarina
- 286 | Implantação de plano de prevenção ao suicídio nas unidades de atenção primária na região oeste de Santa Catarina
- 287 | Projeto de integração para profissionais ingressantes no Hospital Regional de São José
- 288 | Implantação de laboratório de simulação realística no Hospital Regional de São José Doutor Homero de Miranda Gomes
- 289 | Fortalecimento das lideranças do Hospital Infantil Joana de Gusmão: uma proposta de educação permanente
- 290 | Planejamento estratégico em saúde na construção do plano municipal de saúde do estado de Santa Catarina
- 291 | Sistema de gestão acadêmica para os programas de residência em saúde do município de Florianópolis
- 292 | Programa de integração dos novos servidores da atenção básica do município de Garopaba
- 293 | Implantação do Núcleo de Educação Permanente no Instituto de Cardiologia de Santa Catarina
- 294 | Implantação do Núcleo de Educação Permanente no Hospital Regional de São José Doutor Homero de Miranda Gomes
- 295 | A integração admissional na Maternidade Carmela Dutra da Secretaria de Estado da Saúde de Santa Catarina
- 296 | Educação permanente para agentes comunitários de saúde: proposta de intervenção no município de Sombrio na busca pela qualidade do serviço prestado

- 297 | Análise do atendimento nas recepções dos centros de saúde do município de Chapecó
- 298 | Matriciamento em práticas integrativas e complementares em saúde: aurículo e reiki
- 299 | Percepção dos profissionais de enfermagem no hospital sobre o autocuidado
- 300 | Educação permanente como estratégia de reorientação do processo de trabalho na unidade básica do município de Sul Brasil
- 301 | Caracterização do absenteísmo dos servidores das unidades de saúde em um município da Serra Catarinense
- 302 | Processos educacionais: abordagem avaliativa da educação continuada em enfermagem
- 303 | Qualificação dos profissionais de saúde no exercício da função de preceptoria nos programas de residência em saúde
- 304 | Implantação da auriculoterapia nas unidades de saúde de Sangão
- 305 | O apoio institucional como ferramenta para implementar o programa nacional de segurança do paciente
- 306 | Educação permanente como estratégia de reorientação do processo de trabalho na Unidade Básica de Saúde Lenimar Ribeiro
- 307 | Implantação da avaliação de desempenho para os servidores da Secretaria Municipal de Saúde de Chapecó
- 308 | Projeto para redução da ansiedade e estresse dos trabalhadores do Sistema Único de Saúde em um município da Serra Catarinense
- 309 | Implantação de um plano de cargos, carreiras e salários para os trabalhadores da saúde do município de Chapecó
- 310 | Educação permanente como ferramenta para integração do trabalho da Atenção Básica com a Vigilância em Saúde
- 311 | Educação Permanente em Saúde como instrumento de trabalho para a gestão na área hospitalar
- 312 | A implantação de uma rede de comunicação do trabalhador da saúde que atua nos serviços públicos do município de Irani
- 313 | Fortalecimento do programa de educação permanente voltado para técnicos de enfermagem que atuam na atenção básica no município de Itaiópolis
- 314 | Dimensionamento da força de trabalho em saúde na atenção básica do município de Guaramirim
- 315 | Educação em saúde mental e no manejo do atendimento de crianças e adolescentes usuários de álcool, outras drogas e toxicodependentes para servidores da rede municipal de saúde de Itaiópolis
- 316 | Educação Permanente em Saúde para cirurgiões-dentistas atuarem na promoção da saúde bucal em gestantes

- 317 | Reuniões entre as equipes de saúde bucal da atenção básica e a coordenação de saúde bucal do município de Mafra: implantação e avaliação de eficiência
- 318 | Educação permanente como estratégia de gestão do trabalho na saúde pública
- 319 | Preceptoría na atenção básica em saúde: uma proposta para a integração ensino-serviço
- 320 | Implantação de um programa de educação permanente na Maternidade Dona Catarina Kuss/Hospital Amigo da Criança
- 321 | A construção de ações de preceptoría junto à Estratégia Saúde da Família: uma perspectiva ampliada
- 322 | Interprofissionalidade na atenção primária à saúde: a potência do trabalho interprofissional para o desenvolvimento de competências colaborativas na Secretaria de Saúde de Rio Negrinho
- 323 | Qualificação dos profissionais das unidades básicas de saúde para trabalharem com o prontuário eletrônico do cidadão do sistema e-SUS Atenção Básica em Itaiópolis
- 324 | Educação permanente: uma proposta de desenvolvimento para profissionais da enfermagem que atuam no Hospital Regional Terezinha Gaio Basso/Instituto Santé, em São Miguel do Oeste
- 325 | Oficinas pedagógicas de qualificação em promoção da saúde: atenção às doenças crônicas
- 326 | A Política Nacional de Humanização: conscientizando as equipes multiprofissionais do Hospital Regional São José
- 327 | Implementação de educação em saúde multidisciplinar desenvolvida na 25ª Regional de Saúde da Secretaria de Estado da Saúde de Santa Catarina
- 328 | Educação permanente em saúde mental: qualificação do profissional da atenção primária no acolhimento ao paciente com agravo mental em um município do Sul do Brasil
- 329 | O processo de implantação de um núcleo de educação permanente em saúde e sua relevância no contexto hospitalar
- 330 | Programa de Educação Permanente na Atenção Básica à Saúde de Benedito Novo: uma proposta para implantação
- 331 | Implantação da ferramenta de avaliação de desempenho no Hospital Municipal de Dionísio Cerqueira
- 332 | Implantação de política de atenção à saúde mental dos profissionais de enfermagem do município de Sombrio

ANEXO

- 334 | Lista dos endereços eletrônicos dos tutores e dos alunos do curso de especialização em Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde

A publicação deste livro, com a síntese dos trabalhos de conclusão do curso de especialização em Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde, desenvolvido na modalidade exclusiva de Educação a Distância, finaliza uma longa caminhada iniciada no ano de 2013. Naquele ano, o Departamento de Gestão do Trabalho em Saúde do Ministério da Saúde do Brasil convidou o Observatório de Recursos Humanos do Departamento de Saúde Coletiva/Núcleo de Saúde Coletiva da Universidade Federal do Rio Grande do Norte para desenvolver mais uma parceria através de um amplo projeto de capacitação destinado à qualificação da área de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde.

A experiência representou mais um encontro profícuo entre uma instituição pública de ensino e as instituições do Sistema Único Saúde, uma vez que o projeto foi desenvolvido para as secretarias estaduais e municipais de saúde de todo o Brasil, contando com o financiamento do Ministério da Saúde. Seu objetivo consistiu em, por meio de um processo educacional, fortalecer as estruturas de gestão do trabalho e da educação¹ das citadas secretarias.

O curso teve vários desafios, todos devidamente superados com a colaboração de uma equipe de professores compromissada com o ensinar e o aprender. Mas, seguramente, não teríamos obtidos bons resultados se os alunos desse curso não fossem profissionais envolvidos responsabilmente com o Sistema Único de Saúde. Estruturamos, para esses alunos, um curso com o propósito de desenvolver análises críticas, tendo como foco o contexto do trabalho, na perspectiva de uma aprendizagem significativa. Portanto, foi natural a escolha de que os trabalhos de conclusão fossem apresentados em formato de projeto de intervenção sob uma problemática. Enfatizamos que todos os projetos foram devidamente acordados com as gestões locais e com o órgão financiador do projeto – o Ministério da Saúde por meio do Departamento da Gestão do Trabalho em Saúde (DEGTS). Ressaltamos que o critério para a escolha do tema/problema, foi a necessidade/prioridade do serviço no qual o aluno estava inserido.

Esta publicação apresenta os resumos dos citados trabalhos de conclusão, organizados por estados da Região Sul do Brasil e também apresenta os resumos dos trabalhos realizados pela turma composta pelos alunos vinculados ao Ministério da Saúde. Ressaltamos que o quantitativo de resumos aqui publicados não corresponde ao número de alunos concluintes na Região Sul, considerando que nem todos os alunos atenderam a convocação do envio dos trabalhos para esta edição digital.

Entre as apresentações do trabalho de conclusão ao final do curso e o momento de organização desta publicação, a coordenação do curso recebeu vários comunicados

1 Em várias secretarias de saúde, esses setores ainda são denominados de recursos humanos, todavia, optamos por usar a nomenclatura assumida pelo Ministério da Saúde, considerando também o reconhecimento que essa nomenclatura tem no território nacional.

informando sobre a efetivação dos projetos de intervenção nas secretarias de saúde. Dito isso, destacamos essa Especialização das equipes gestoras do trabalho e da educação na saúde, como uma atividade de cooperação técnica da Universidade Federal do Rio Grande do Norte para o Sistema Único de Saúde da Região Sul do Brasil.

Janete Lima de Castro e Rosana Lúcia Alves de Vilar
Coordenadoras do Curso de Especialização em
Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde para a Região Sul

The background is a dark, textured image of a forest with tall trees. Overlaid on this are several geometric elements: a large white circle in the center, several smaller white circles of varying sizes, and some green circles. There are also green diagonal stripes in some of the corners. The text "MINISTÉRIO DA SAÚDE" is centered within the large white circle.

MINISTÉRIO DA SAÚDE

Fortalecimento do trabalhador por meio da interação das ações desenvolvidas no Departamento de Gestão da Educação na Saúde

Adriana Fortaleza Rocha da Silva

Ministério da Saúde

Patrícia Ferrás Araújo da Silva (Orientadora)

Ministério da Saúde

Introdução: A tendência ao individualismo sobressalta o trabalhador cotidianamente. A falta de interação entre os pares e entre as suas atribuições é uma realidade em vários órgãos. Este cenário pode ser observado também no Departamento de Gestão da Educação na Saúde (DEGES). A concepção sobre as demandas de cada trabalhador, o tipo de interação entre elas e os objetivos de cada setor e de todo o departamento representam as diretrizes para a organização do trabalho. Fomentar práticas que promovam a interação dos trabalhadores reverte-se em benefícios imensuráveis para a instituição e para o trabalho em equipe. **Objetivo geral:** Promover a interação entre as ações desenvolvidas no Departamento de Gestão da Educação na Saúde (DEGES) e entre os trabalhadores. **Objetivos específicos:** Promover semanalmente uma reunião de interação entre trabalhadores, gerar registros de todas as reuniões e disponibilizá-los na rede. **Metodologia:** Realizar um movimento ascendente de trabalhadores, voluntariamente, de forma que ocorram reuniões semanais, nomeadas “reuniões de interação”; criar espaço de compartilhamento de desafios e enfrentamentos diários; estabelecer cenários de compartilhamento entre os pares, apostando na diversidade de saberes como fonte de soluções criativas e ações produtivas.

Resultados esperados: Interação entre as ações do departamento, bem como o empoderamento dos trabalhadores e o compartilhamento, de forma pública, das ações, dos desafios, das propostas e do histórico das atividades desenvolvidas na coordenação.

Considerações finais: O processo de integração da equipe é de suma importância, já que, por meio dele, os trabalhadores podem se sentir realmente parte viva e produtiva do órgão e atuar com maior sinergia para cumprir com êxito as finalidades do departamento em questão. A integração na equipe permite que os trabalhadores se conheçam melhor e descubram o perfil de cada um, fortalecendo a comunicação entre os colaboradores e diminuindo a possibilidade de surgirem ruídos. Esses ruídos prejudicam o ambiente de trabalho e os resultados da organização.

Palavras-chave: Empoderamento do Trabalhador; Interação; Recursos Humanos em Saúde.

Implementação do processo de movimentação interna no Hospital Federal de Bonsucesso

Amanda Alves Canejo Bastos

Ministério da Saúde

Patrícia Ferrás Araújo da Silva (Orientadora)

Ministério da Saúde

Introdução: O Ministério da Saúde (MS) é o responsável por difundir diretrizes e objetivos estratégicos para todo o país. Pensando no MS como órgão administrativo, dissocia-se dele a assistência direta ao cidadão, realizada pelos estados e municípios brasileiros. Contudo, na cidade do Rio de Janeiro (RJ) existem cerca de nove unidades de saúde federais vinculadas à Secretaria de Atenção à Saúde (SAS), pertencente à estrutura do MS, entre elas hospitais gerais e institutos de pesquisas. **Objetivo geral:** Implementar o processo de Movimentação Interna (MI) no Hospital Federal de Bonsucesso (HFB), uma das unidades vinculadas à SAS. **Objetivos específicos:** Selecionar trabalhadores interessados em compor a equipe, dentro do escopo da instituição; capacitar os trabalhadores selecionados para realizar o processo de movimentação; publicizar na instituição a constituição da nova área responsável pela Movimentação Interna do HFB, bem como sua metodologia de lotação e relotação de servidores à disposição da gestão de pessoas; criar área de lotação temporária para que o servidor continue ativo, desenvolvendo atribuições, durante o processo de sua lotação em nova área do HFB. **Metodologia:** Considera-se que a metodologia que adequa a lotação a partir do perfil profissional do servidor torna-se mais efetiva, pois utiliza como parâmetro de lotação a compatibilidade do cargo com a vaga e toda a experiência adquirida ao longo de percurso profissional. O levantamento das atribuições que o servidor viria a desenvolver na área de lotação, aliada à entrevista realizada na área, anterior a lotação efetiva do servidor, proporcionaria tanto ao gestor como ao servidor uma visão mais ampla dos fatores que influenciariam a atuação desse servidor na área. **Resultados esperados:** Dessarte, com a efetivação da MI no HFB, aos poucos os servidores seriam realocados para processos de maior afinidade profissional e formacional e, com isso, toda a instituição beneficiar-se-ia com uma lotação mais qualificada. **Considerações finais:** Para além de tudo que já foi descrito, considera-se que acolher o trabalhador no momento em que ele chega à instituição, ou mesmo quando ele é disponibilizado ou, ainda, quando necessita de orientações sobre questões laborais traz segurança institucional.

Palavras-chave: Hospital; Capacitação; Recursos Humanos em Saúde; Sistema Único de Saúde.

Monitoramento de unidade básica de saúde fluvial: uma proposta de melhoria na gestão do trabalho da equipe de acompanhamento dos instrumentos de financiamento de políticas de saúde

Ana Paula Monteiro dos Santos

Ministério da Saúde

Patrícia Ferrás Araújo da Silva (Orientadora)

Ministério da Saúde

Introdução: O presente trabalho foi realizado como requisito para obtenção do título de especialista em Gestão do Trabalho e Educação em Saúde e tem como proposta melhorar o processo de acompanhamento de convênios, que financiam a construção de UBS fluvial, no Fundo Nacional de Saúde/Ministério da Saúde. **Objetivo geral:** Desenvolver metodologia de acompanhamento de gestão dos convênios formalizados em 2011 e 2012 para a construção de UBSs fluviais com a cooperação do trabalhador do FNS, SAS e Marinha, na melhoria contínua dos processos de trabalho à luz do ciclo PDCA. **Objetivos específicos:** Analisar o cenário do monitoramento e acompanhamento dos convênios de UBSs fluviais; propor a construção de um Procedimento Operacional Padrão (POP) de acompanhamento para convênios que financiam UBSs fluviais. **Metodologia:** O cenário do nosso projeto será o FNS/MS, mais especificamente o setor de acompanhamento de convênios, que está desenvolvendo uma metodologia de trabalho, em parceria com a Secretaria de Atenção à Saúde (SAS) e a Marinha do Brasil, no acompanhamento da gestão de convênios que financiaram UBSs fluviais. Ações e etapas foram idealizadas para o prazo de 12 meses, logo após a entrega dos relatórios de acompanhamentos produzidos pela Marinha do Brasil. **Resultados esperados:** Com a padronização, espera-se minimizar os erros de análise no processo de acompanhamento da construção dessas embarcações e diminuir a implantação de tomadas de contas especial, garantindo eficiência e eficácia do investimento realizado. Permitirá, também, que a população ribeirinha obtenha os benefícios e vantagens que uma UBS fluvial pode proporcionar na assistência à saúde. **Considerações finais:** A proposta de desenvolver uma metodologia de acompanhamento de gestão dos convênios formalizados em 2011 e 2012 para a construção de UBSs fluviais contribui para a melhoria da gestão dos recursos em saúde dando transparência e melhorando a eficiência do serviço, resultando em um feedback sobre a gestão dos recursos públicos.

Palavras-chave: Atenção Básica; Gestão do Trabalho; Sistema Único de Saúde.

O cuidado de cuidar do trabalhador

Ana Paula Nolli

Ministério da Saúde

Patrícia Ferrás de Araújo da Silva (Orientadora)

Ministério da Saúde

Introdução: Este projeto de intervenção tem a ótica do cuidado com a finalidade de levantar a problemática do sofrimento humano no trabalho. Entendido como necessário um aporte interdisciplinar, o projeto de intervenção sugere que, através do trabalho sistematizado em grupo, profissionais especializados em psicologia e terapia ocupacional apoiem os profissionais do Departamento de Gestão da Educação na Saúde (DEGES) na reflexão sobre o paradigma do modelo atual do trabalho e suas consequências no dia a dia do trabalho em equipe. **Objetivo geral:** Oferecer alternativas para a mudança nas relações de trabalho do Departamento de Gestão da Educação na Saúde a fim de estabelecer o cuidado intrapessoal e interpessoal do trabalhador. **Objetivos específicos:** Realizar encontros quinzenais entre especialistas na área de psicologia e trabalhadores do DEGES; construir coletivamente com os trabalhadores diretrizes para discutir as relações de trabalho; propiciar vivências em grupo para análise e mudanças do processo laboral reproduzido atualmente; promover oficinas de avaliação qualificando e quantificando as modificações realizadas através do novo modelo de trabalho criado, segundo a resignificação coletiva dos processos de trabalho em prol da saúde do trabalhador. **Metodologia:** Com a intenção de minimizar o impacto do adoecimento psíquico do trabalhador, foram elencados passos para aplicação do projeto, tais como: levantamento de dados sobre satisfação no local de trabalho no período de 2018, apresentação dos dados levantados, contratação temporária de dois profissionais especialistas para o acompanhamento dos trabalhadores, grupo de trabalho para avaliar os resultados após três meses de aplicação do processo de intervenção. **Resultados esperados:** Implantação de uma rotina de monitoramento para melhorar as relações de trabalho interpessoal e intrapessoal dos servidores, viabilizando uma longínqua e saudável caminhada profissional. **Considerações finais:** O propósito deste projeto de intervenção é apontar como os processos de trabalho estão sendo executados e absorvidos pelo trabalhador, propondo uma reflexão sobre a satisfação do trabalhador em prol de sua realização profissional.

Palavras-chave: Saúde Mental; Saúde do Trabalhador; Relações de Trabalho.

Educação permanente como estratégia para a qualificação da equipe médica do Hospital Infantil Cosme e Damião em Porto Velho, Rondônia

Annye da Costa Estral

Secretaria de Estado de Saúde do Distrito Federal

Patrícia Ferrás Araújo da Silva (Orientadora)

Ministério da Saúde

Introdução: A anamnese, como qualquer outro tipo de entrevista, tem formas e técnicas específicas de ser aplicada. Seguindo as técnicas corretamente, pode-se aproveitar ao máximo o tempo disponível para o atendimento, o que produz um diagnóstico seguro e um tratamento correto. **Objetivo geral:** Qualificar o processo de trabalho dos profissionais médicos no Pronto Atendimento do Hospital Infantil Cosme e Damião (HICD), a partir da utilização de protocolo de anamnese. **Objetivos específicos:** Introduzir o uso do protocolo de anamnese, para os profissionais médicos, no setor de pronto atendimento; promover capacitação, através de educação permanente, para entender os instrumentos fundamentais de uma anamnese; realizar roda de conversa com os profissionais do pronto atendimento, para sanar dúvidas a respeito da utilização do protocolo de anamnese, revisando sua aplicabilidade; elaborar cartilha para os usuários do Sistema Único de Saúde (SUS), com informações e fatores relevantes, de como se chega a um diagnóstico, na anamnese em consulta médica. **Metodologia:** Através da educação permanente, inserir a utilização do uso correto do protocolo de anamnese, pela classe médica no pronto atendimento do Hospital Infantil Cosme e Damião, em Porto Velho/Rondônia. O pronto-socorro do HICD, instalado na capital do estado, atende aos 52 municípios de Rondônia e áreas fronteiriças, com uma média de 6.500 atendimentos mensais, tem como missão constitucional a prestação de assistência humanizada e resolutive de urgência e emergência pediátrica de média e alta complexidade, os princípios éticos, a educação permanente e o aprimoramento científico. **Resultados esperados:** A anamnese e os exames físicos fornecem uma oportunidade para a promoção da saúde através de esclarecimentos. Deste modo, o paciente se sente confortável, confiante e seguro e o diagnóstico médico se torna mais eficiente. **Considerações finais:** A proposta de intervenção visa promover a capacitação continuada para os profissionais envolvidos no atendimento aos usuários do HICD. Utilizando protocolo específico para cada área de atendimento, que oriente os profissionais do pronto atendimento, na factual utilização do protocolo de anamnese, sanando dúvidas a respeito de sua utilização e revisando sua aplicabilidade.

Palavras-chave: Educação Permanente; Trabalho; Efetividade; Hospital.

Implantação de um sistema de gestão da informação na Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde

Catarine Rocha Porto
Ministério da Saúde

Patrícia Ferrás Araújo da Silva (Orientadora)
Ministério da Saúde

Introdução: Este projeto de intervenção baseia-se na necessidade da criação de um banco de dados para a Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde (SGTES) do Ministério da Saúde com o propósito de que todos os seus trabalhadores tenham acesso à informação de tudo que está sendo produzido e a todo o material criado por essa Secretaria, uma vez que a informação é centralizada atualmente em apenas alguns técnicos. Além de fazer com que o conhecimento do processo de trabalho seja disseminado entre todos os funcionários, busca-se fazer com que todos tenham a ciência do que já foi realizado, com a finalidade de fazer com que a Lei de Acesso à Informação seja executada em seu ato, evitando o retrabalho, entre outros benefícios. **Objetivo geral:** Sistematizar as ações realizadas pela SGTES para que haja ampla divulgação para trabalhadores da saúde e usuários do Sistema Único de Saúde (SUS). **Objetivos específicos:** Criar um diretório que agrupe todo o material que foi desenvolvido dentro da Secretaria e que está sendo produzido no momento; realizar um curso de capacitação para operar o sistema de dados. **Metodologia:** A partir do diagnóstico realizado, foi possível identificar a necessidade da gestão da informação. Para tanto, pretende-se promover o alinhamento com a gestão do Departamento de Gestão do Trabalho em Saúde (DEGTS), identificação e sistematização de todo o material, criação do diretório para armazenamento das informações e realização de curso de capacitação para manuseio da plataforma. **Resultados esperados:** Estabelecer uma cultura organizacional que favoreça o comportamento voltado à gestão do conhecimento na SGTES, superando uma lacuna histórica dessa Secretaria. **Considerações finais:** A gestão do conhecimento refere-se ao conjunto de processos desenvolvidos em uma organização para criar, armazenar, transferir e aplicar conhecimento de maneira organizada que permita o compartilhamento, a disseminação do conhecimento, a economia do recurso, agregando valor aos trabalhadores da SGTES.

Palavras-chave: Gestão da Informação; Banco de Dados; Sistema; Recursos Humanos em Saúde.

Ouvidoria como ferramenta de gestão no Programa Mais Médicos para o Brasil

Eliana da Silva Fernandes

Ministério da Saúde

Patrícia Ferrás Araújo da Silva (Orientadora)

Ministério da Saúde

Introdução: Atualmente as instituições têm criado espaços em suas estruturas organizacionais com o objetivo de dar voz aos trabalhadores e consumidores de seus serviços, buscando melhoria de qualidade no atendimento e otimização dos serviços prestados. O presente projeto de intervenção propõe a implantação de uma ouvidoria que visa atender os profissionais de saúde participantes do Programa Mais Médicos, com o propósito de dar maior efetividade para as ações do programa. **Objetivo geral:** Implantar um serviço de ouvidoria para atender as demandas dos profissionais, a partir das notificações advindas dessa ferramenta, otimizar o tratamento dessas demandas e garantir a continuidade da prestação dos serviços. **Objetivos específicos:** Criar um espaço de atendimento direto e privilegiado de diálogo (escuta/resposta) entre os profissionais do Programa Mais Médicos e a Área de Gestão de Pagamentos (MS/SGTES/DEPREPS/AGP); fazer um atendimento humanizado e qualificado ao profissional do Sistema Único de Saúde (SUS), dando agilidade e imprimindo confiabilidade às informações; gerar relatórios gerenciais para a gestão; melhorar os fluxos diários de trabalho da equipe técnica (MS/SGTES/DEPREPS/AGP), a partir de um melhor tratamento e consequente redução das demandas externas. **Metodologia:** Implantar um canal participativo capaz de gerar a vocalização coletiva e individual por meio da metodologia da cogestão e da educação permanente, que visa a horizontalidade na tomada de decisão, garantindo que profissionais possam atuar com mais eficiência em seu local de trabalho. **Resultados esperados:** Estreitar a relação entre os trabalhadores e os gestores, garantindo os princípios da ética, da eficiência e da transparência em suas relações, podendo ainda se configurar como órgão estratégico de gestão, constituindo-se em um poderoso instrumento para a avaliação e transformação institucional. **Considerações finais:** Consideramos que é fundamental compartilhar a experiência exitosa para implantação da ouvidoria interna nas demais coordenações do Programa Mais Médicos para o Brasil.

Palavras-chave: Ouvidoria; Comunicação; Recursos Humanos em Saúde.

Proposta metodológica para implementação e fortalecimento da Política Nacional de Educação Permanente em Saúde

Estela Maura Padilha

Ministério da Saúde

Patrícia Ferrás Araújo da Silva (Orientadora)

Ministério da Saúde

Introdução: Este projeto de intervenção propõe um caminho metodológico com vista ao apoio técnico, por parte do Departamento de Gestão da Educação na Saúde/ Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde (DEGES/SGTES), à implementação da Política Nacional de Educação Permanente em Saúde (PNEPS).

Objetivo geral: Apoiar os estados da federação na implementação da PNEPS com vistas a desenvolver processos de Educação Permanente em Saúde (EPS) que contribuam para a transformação das práticas profissionais e da própria organização do trabalho. **Objetivos específicos:** Estruturar proposta de processo de trabalho da equipe da Coordenação-Geral de Ações Estratégicas em Educação na Saúde (CGAES) de forma a qualificar a assessoria técnica aos gestores estaduais e equipes técnicas no processo de implementação da PNEPS; desenvolver proposta metodológica, junto aos gestores estaduais e equipes técnicas, para implantação e/ou fortalecimento dos Centros de Integração de Educação e Saúde (CIES) e núcleos de EPS, enquanto espaços estratégicos que propiciam a articulação dos atores institucionais participantes do desenvolvimento da política; elaborar, em conjunto com os gestores estaduais e equipes técnicas das SES, plano de trabalho estadual de apoio aos municípios na condução da pauta de PNEPS. **Metodologia:** O caminho metodológico será desenvolvido em duas etapas: (I) estruturação de processo de trabalho da equipe da CGAES e (II) estruturação de proposta de processo de trabalho da equipe da CGAES com gestores estaduais e as equipes técnicas dos estados, com vista ao apoio técnico, por parte da DEGES/SGTES, à implementação da PNEPS. As etapas serão desenvolvidas por meio de oficinas de trabalho cujo enfoque estará na problematização e reflexão crítica do processo de trabalho das equipes. **Resultados esperados:** Condução mais colaborativa com os estados no planejamento da formação da educação permanente de trabalhadores em saúde necessários ao SUS e a implementação da PNEPS fortalecida. **Considerações finais:** A ideia principal deste projeto, ao objetivar apoiar os estados da federação na implementação da PNEPS, é que para assumir esse protagonismo a equipe da CGAES deverá refletir sobre seu próprio processo de trabalho. E a estratégia para fazê-la é pôr em prática os pressupostos da EPS, como norteadora de novas práticas, fortalecendo os espaços para a reflexão crítica e a problematização das situações enfrentadas no cotidiano do trabalho, favorecendo o trabalho em equipe.

Palavras-chave: Educação Permanente em Saúde; Gestão em Saúde; Processo de Trabalho.

Driblando o absenteísmo no Ministério da Saúde

Gabriela Furtado Neves

Ministério da Saúde

Patrícia Ferrás Araújo da Silva (Orientadora)

Ministério da Saúde

Introdução: Este projeto de intervenção tem como finalidade minimizar o absenteísmo no âmbito do Departamento Nacional de Auditoria do SUS (DENASUS) do Ministério da Saúde, embasado na Política Nacional de Educação Permanente em Saúde. **Objetivo geral:** Compreender o absenteísmo no âmbito do Departamento Nacional de Auditoria do SUS e assim oferecer estratégias para minimizar seus reflexos no cotidiano organizacional. **Objetivos específicos:** Levantar dados sobre o absenteísmo do DENASUS/MS junto às chefias imediatas, observando o perfil profissional dos servidores públicos no Sistema de Registro Eletrônico de Frequência (SIREF) no período de 2013 a 2018; categorizar possíveis causas que acometem os servidores públicos ocasionando o absenteísmo; realizar reuniões com os colegas de trabalho para exposição dos resultados do levantamento de dados sobre absenteísmo no departamento e, assim, sensibilizar as partes envolvidas sobre os impactos negativos no cotidiano organizacional; elaborar estratégias integrativas para minimizar o absenteísmo no departamento, tais como: rodas de conversa, palestras motivacionais, grupo de trabalho multiprofissional para minimizar os impactos negativos do absenteísmo. **Metodologia:** Como ações de intervenção para minimizar o impacto do absenteísmo foram elencados alguns passos, tais como: levantamento de dados sobre absenteísmos no período de 2013 a 2018; tratamento dos dados; propor a criação de um grupo de acompanhamento multiprofissional junto a esses servidores, de forma voluntária; reunião do grupo de trabalho para avaliar os resultados, após seis meses de aplicação do processo de intervenção. **Resultados esperados:** Entender melhor causas e consequências do absenteísmo no DENASUS. Propor ações colaborativas para reduzir dentro desse departamento os reflexos do absenteísmo. **Considerações finais:** Alcançar, a partir da educação permanente e de outras estratégias de suporte (roda de conversa, palestras motivacionais, grupo de apoio multiprofissional), o envolvimento dos profissionais com a missão do DENASUS, abordando o absenteísmo e seus reflexos para o trabalho.

Palavras-chave: Absenteísmo; Cultura Organizacional; Servidores; Sistema Único de Saúde.

Capacitação para análise de projetos e elaboração de parecer técnico conclusivo

Iracema Sousa de Carvalho

Ministério da Saúde

Patrícia Ferrás Araújo da Silva (Orientadora)

Ministério da Saúde

Introdução: Este projeto de intervenção aborda a necessidade observada em relação às demandas de qualificação dos profissionais servidores do Ministério da Saúde alocados em coordenações que trabalham diretamente com elaboração de parecer. **Objetivo geral:** Capacitar servidores do Ministério da Saúde para análise de projetos e elaboração de parecer técnico conclusivo. **Objetivos específicos:** Oferecer curso de capacitação para análise e elaboração de parecer; apresentar técnicas para pareceristas e promover a capacitação utilizando a pedagogia da problematização. **Metodologia:** A metodologia para o alcance do objetivo será através de oferta de curso de capacitação, parceria do Ministério da Saúde com a Escola Alfa de Governo (EAG). Será aplicada a teoria desenvolvida por Magueréz. O Arco de Magueréz é uma metodologia problematizadora que fornece um caminho para a atuação sobre os problemas da realidade. Utilizada nos processos de formação dos profissionais de saúde, possibilita o aprender criticamente, preparando-os para uma ação transformadora nos contextos profissional e social, desenvolvendo um processo de ação- reflexão- ação contínuo e progressivo. **Resultados esperados:** O resultado esperado é que cresça o número de profissionais qualificados e preparados para tal análise e, por sua vez, levar a um melhor dispêndio de recursos públicos (por meio de incentivo fiscal), visto o que rege anexo LXXXVI da Portaria de Consolidação nº 5, de 28/09/2017 do Programa Nacional de Apoio à Atenção Oncológica (PRONON) e do Programa Nacional de Apoio à Atenção da Saúde da Pessoa com Deficiência (PRONAS/PCD). **Considerações finais:** A intencionalidade deste projeto é contribuir no aprimoramento dos processos de trabalho, no que tange à análise técnica, à luz das melhores práticas da administração pública federal.

Palavras-chave: Capacitação; Projetos; Pedagogia; Sistema Único de Saúde.

Melhoria do clima organizacional no Departamento de Gestão da Educação na Saúde

Janainna Nogueira da Silva

Ministério da Saúde

Patrícia Ferrás Araújo da Silva (Orientadora)

Ministério da Saúde

Introdução: Clima organizacional é a percepção coletiva que os trabalhadores têm da organização em que trabalham. Através da experimentação prática prolongada de suas políticas, estrutura, sistemas, processos e valores. Avaliar o clima organizacional, nada mais é do que buscar saber quais são os sentimentos, desejos e pensamentos dos colaboradores em relação à organização em que trabalham. Através da avaliação do clima é possível reconhecer um problema e descobrir como atingi-lo em sua raiz.

Objetivo geral: O presente projeto tem como finalidade investigar o clima organizacional no Departamento de Gestão da Educação na Saúde da Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde do Ministério da Saúde (DEGES/SGTES/MS), a partir do desenvolvimento de instrumento que permitirá a identificação, a mensuração e compreensão da percepção dos profissionais sobre seu ambiente e processos de trabalho. **Objetivos específicos:** Compor grupo condutor; aplicar o questionário; analisar e identificar o estado de ânimo dos servidores. **Metodologia:** Estabelecer um grupo condutor do processo; elaborar instrumento de investigação; analisar os resultados e planejar a devolutiva dos resultados aos gestores e trabalhadores do departamento. **Resultados esperados:** Espera-se avaliar a satisfação do trabalhador no seu ambiente de trabalho e identificar possíveis necessidades de melhoria do clima no departamento. **Considerações finais:** A perspectiva é que a identificação e análise dos dados obtidos possibilitem desenvolver planos de ação que possam contribuir para a elevação do nível de satisfação dos trabalhadores nesse ambiente e, consequentemente, elevar o índice de melhoria do clima organizacional.

Palavras-chave: Satisfação Pessoal; Educação Permanente em Saúde; Processo de Trabalho.

Valorização do trabalhador no âmbito do Departamento de Gestão da Educação na Saúde do Ministério da Saúde

Juliana Abreu Rodrigues

Ministério da Saúde

Patrícia Ferrás Araújo da Silva (Orientadora)

Ministério da Saúde

Introdução: O ambiente de trabalho ocupa a maior parte do tempo das pessoas. É importante que, neste local, sejam realizadas atividades que envolvam todos os trabalhadores, visando à valorização da importância de cada integrante no processo de trabalho. Porém, na realidade, o cenário é um pouco diferente, sendo comum que tanto os trabalhadores quanto o ambiente de trabalho sejam colocados em segundo plano. Isso acaba por gerar uma situação em que os trabalhadores se sentem desvalorizados, desmotivados e infelizes, situação esta que é muito ruim tanto para o trabalhador quanto para o ambiente de trabalho. **Objetivo geral:** Neste sentido, este projeto de intervenção visa criar uma estratégia para a promoção da valorização do trabalhador no âmbito do Departamento de Gestão da Educação na Saúde (DEGES) do Ministério da Saúde (MS). **Objetivos específicos:** Desenvolver as potencialidades individuais dos trabalhadores e promover o trabalho em equipe a partir da qualificação no tema da Educação em Saúde. **Metodologia:** Serão abordados os seguintes eixos de atuação: construção e desenvolvimento de espaços de trabalho saudáveis e humanizados, que respeitem a privacidade dos trabalhadores e que sejam lugares de encontro entre as pessoas; construção de planos de capacitação e educação permanente dos trabalhadores; criação de espaços de escuta e acolhimento dos trabalhadores, levando-se em consideração a subjetividade de cada um; e criação da metodologia de comunicação clara, objetiva e assertiva nos processos de trabalho. **Resultados esperados:** Após a adoção das medidas visando à valorização dos trabalhadores, espera-se que o nível de satisfação do trabalhador aumente significativamente, gerando um efeito em cascata que contribua para a melhoria do ambiente de trabalho em geral. **Considerações finais:** O plano mostra os pontos e as estratégias necessárias para superar as adversidades existentes, tais como as questões políticas e ideológicas, aliadas à fragilidade do vínculo empregatício da maioria dos funcionários. Ao fim do processo, espera-se que seja criada uma nova forma de relação entre os trabalhadores do DEGES, de forma que eles se sintam mais valorizados e motivados e que a satisfação com o trabalho se torne uma realidade.

Palavras-chave: Valorização do Trabalhador; Saúde do Trabalhador; Sistema Único de Saúde.

Qualificação da gestão do trabalho, programas e políticas públicas desenvolvidas no Departamento de Gestão da Educação na Saúde

Juliana Ferreira Lima Costa

Ministério da Saúde

Patrícia Ferrás Araújo da Silva (Orientadora)

Ministério da Saúde

Introdução: O presente projeto de intervenção visa contemplar a adoção de duas estratégias operacionais de atuação interna, para a qualificação das ações desenvolvidas no âmbito do Departamento de Gestão da Educação na Saúde (DEGES) do Ministério da Saúde (MS). **Objetivo geral:** Qualificar a gestão dos processos de trabalho, programas e políticas públicas desenvolvidas no âmbito do DEGES. **Objetivos específicos:** Aprimorar a sistemática de gestão e execução das ações desenvolvidas no âmbito do DEGES; desenvolver conhecimentos e capacidades institucionais; disseminar o conhecimento gerado e a gestão dos resultados obtidos. **Metodologia:** Reflexão das práticas e ações desenvolvidas no departamento, bem como induzir a elevação da maturidade dos processos de trabalho, considerando a Política Nacional de Educação Permanente como política indutora e o uso de ferramentas tecnológicas como mecanismos de promoção. **Resultados esperados:** Promover a qualificação e a gestão de conhecimento dos processos de trabalho, programas e políticas públicas desenvolvidas no DEGES. **Considerações finais:** A perspectiva é que a adoção de estratégias operacionais de atuação interna apresente formas de indução para a reflexão permanente sobre o trabalho, os modos de produzir e avaliar os processos de trabalho, induzindo formas de trabalho colaborativo, tornando-se assim recursos estratégicos para estimular e refletir em suas várias dimensões, sensibilizando os atores para a construção, qualificação e o fortalecimento da gestão de conhecimento, processos de trabalhos, programas e políticas públicas desenvolvidas no DEGES.

Palavras-chave: Qualificação; Educação Permanente; Programas Governamentais; Sistema Único de Saúde.

Curso de aprimoramento da gestão do Sistema Único de Saúde no âmbito do Departamento de Gestão e da Regulação do Trabalho em Saúde

Juliana Gomes Viana

Ministério da Saúde

Patrícia Ferrás Araújo da Silva (Orientadora)

Ministério da Saúde

Introdução: Este trabalho apresenta, em linhas gerais, informações que embasam a necessidade do conhecimento contínuo dos profissionais por meio de projetos de fomento à educação e ao aprimoramento das equipes técnicas e gerenciais. Segundo os gestores do Departamento de Gestão e da Regulação do Trabalho em Saúde (DEGERTS) do Ministério da Saúde (MS), área que será objeto de implementação do referido projeto, é premente a necessidade de capacitação dos profissionais da saúde em gestão do Sistema Único de Saúde (SUS): seus princípios e diretrizes, instrumentos e desenvolvimento, regulação e programas, agregando valor e sentido às atividades realizadas pelas equipes de trabalho nas pautas do Departamento. **Objetivo geral:** Propor um curso de aprimoramento da gestão do SUS no âmbito do DEGERTS. **Objetivos específicos:** Produzir habilidades técnicas por meio de capacitação em conhecimentos sobre o SUS; promover o desenvolvimento institucional; promover uma experiência inovadora em educação; conhecer boas práticas de gestão no setor público; compreender como funciona a administração pública; desenvolver conhecimentos e habilidades que aprimorem as funcionalidades específicas para a área. **Metodologia:** O Curso de Aprimoramento da Gestão do SUS no âmbito do DEGERTS será desenvolvido em módulos, perfazendo um total de 20 horas. Cada módulo será composto por momentos de discussão que permitam o desenvolvimento do conteúdo, via plataforma *online* e debate presencial, trazendo um aprendizado mais gerencial e orgânico aos alunos. As turmas deverão ter no máximo 10 participantes por vez, de áreas distintas do Departamento, de forma a permitir a troca de experiências e conhecimentos entre os alunos. Ocupantes de cargos de chefia também devem participar e indicar, de acordo com o número requerido, os participantes a cada etapa. **Resultados esperados:** Possibilidades de modernização nos processos administrativos, gerando êxito nas rotinas de trabalho e no gerenciamento das demandas, por meio da capacitação de todos os colaboradores do DEGERTS e da SGTES. **Considerações finais:** Este trabalho propôs projeto de intervenção para capacitação em gestão de políticas e projetos em saúde pública na intenção de criar relações destes temas com a atuação do Departamento, evidenciando as possibilidades reais de melhoria de gestão nas práticas institucionais.

Palavras-chave: Educação; Qualificação; Políticas Públicas; Sistema Único de Saúde.

Humanização: cuidando da saúde do trabalhador da Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde do Ministério da Saúde

Juliana Rother Vilhena da Silva
Ministério da Saúde

Patrícia Ferrás Araújo da Silva (Orientadora)
Ministério da Saúde

Introdução: Com a Reforma Sanitária, as mudanças no modelo assistencial em saúde demandam uma oferta de serviços igualitários para todos. Nesta visão, a humanização é uma ferramenta essencial que valoriza e estimula trocas solidárias entre os sujeitos envolvidos no processo de produção de saúde, abordando as questões de saúde do trabalhador, e, neste projeto, a ênfase está na saúde do trabalhador da Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde (SGTES) do Ministério da Saúde (MS). Para que essa humanização aconteça, serão enviadas, semanalmente, malas diretas sobre humanização aos colaboradores e realizadas oficinas de sensibilização sobre cuidados com a saúde em geral, com intuito e perspectiva de despertar a atenção destes trabalhadores para uma alimentação mais saudável, com dieta balanceada, atividades físicas regulares, cuidados com o corpo, com a mente e com o ambiente de trabalho, ampliando o olhar para além do processo laboral, melhorando a sua saúde e a rotina de trabalho. **Objetivo geral:** Propor a implantação de estratégias de humanização em saúde para os profissionais da SGTES, visando a importância da institucionalização da Política Nacional de Humanização (PNH), de cuidar da saúde e seus benefícios para o processo de trabalho, com atenção à saúde do trabalhador e sua influência nas relações entre os profissionais de saúde, gestores e usuários. **Objetivos específicos:** Realizar oficinas de sensibilização sobre cuidados com a saúde; sensibilizar os trabalhadores através de comunicados institucionais que envolvam a humanização e o trabalho em equipe; contribuir com a institucionalização da Política Nacional de Humanização na SGTES. **Metodologia:** Trata-se de um projeto de intervenção que utilizará metodologias ativas como a problematização da realidade e envolverá, coletivamente, o conjunto dos trabalhadores da saúde na busca de identificação e soluções dos problemas encontrados. **Resultados esperados:** Compreender as ideias centrais da humanização como princípio norteador de uma nova práxis na produção do cuidado em saúde para melhorar a saúde do trabalhador da SGTES e a rotina de trabalho. **Considerações finais:** O projeto de intervenção mostrou a importância de implantar programas específicos de promoção e prevenção da saúde física e mental do trabalhador da SGTES, promovendo oficinas de trabalho que contribuam para consolidar a humanização.

Palavras-chave: Saúde dos Trabalhadores; Humanização; Cuidar.

Programa Mais Médicos para o Brasil: monitoramento das ações das ofertas pedagógicas do eixo educacional

Lucicleide Ferreira de Lima

Ministério da Saúde

Patrícia Ferrás Araújo da Silva (Orientadora)

Ministério da Saúde

Introdução: O Programa Mais Médicos (PMM) para o Brasil, no eixo Educação, faz a promoção da educação continuada aos profissionais de saúde e a formação de recursos humanos no Sistema Único de Saúde (SUS). Atualmente o PMM conta com um total 18.240 vagas em 4.058 municípios de todo o país, cobrindo 73% das cidades brasileiras e 34 Distritos Sanitários Especiais Indígenas (DSEIs). Para o melhor alcance dos objetivos na educação permanente dos profissionais, se faz necessária a criação de um mapa contendo os fluxos das atividades de monitoramento das ofertas educacionais. **Objetivo geral:** Este projeto de intervenção pretende criar um monitoramento de desempenho acadêmico dos profissionais participantes do PMM do 1º Ciclo Formativo e do 2º Ciclo Formativo. **Objetivos específicos:** Descrever um modelo de acompanhamento das ofertas educacionais; diagnosticar os profissionais com desempenho infrequente e insatisfatório no curso de especialização em saúde da família e comunidade, e especialização em saúde indígena, bem como os profissionais que cursam os módulos de extensão; sugerir aos atores do eixo educacional uma integração no acompanhamento e análise dos processos de gestão pedagógica no âmbito da Rede da Universidade Aberta do Sistema Único de Saúde (UNA-SUS), instituições de ensino e a Coordenação-Geral de Execução de Ações Pedagógicas (CGEAP); desenvolver ações de formação em serviço com a equipe gestora do PMM, bem como as instituições de ensino que fazem parte do Programa; criar um fluxograma dos processos das ofertas educacionais do 1º Ciclo Formativo e do 2º Ciclo Formativo do PMM. **Metodologia:** A padronização do desenho de processos deu-se por meio do Programa Bizagi Modeler, e os dados para alimentar o Programa Bizagi Modeler foram extraídos das plataformas educacionais da Rede UNA-SUS, Plataforma AVASUS (UFRN) e da Plataforma SaitStore (UFMA). **Resultados esperados:** Implementar monitoramento e avaliação no eixo educacional do PMM, propor uma gestão integrada com a Rede UNA-SUS, instituições de ensino e a CGEAP, fortalecendo dessa forma a política de educação permanente com a integração ensino-serviço para os profissionais do PMM. **Considerações finais:** O projeto de intervenção apresenta uma análise apurada dos resultados efetivos do PMM acerca do eixo educacional, com propósito de fortalecer a política de educação permanente e de aperfeiçoar médicos para atuação de forma qualificada na atenção básica.

Palavras-chave: Avaliação; Monitoramento; Programa Mais Médicos; Fluxo de processos; Ensino-Serviço.

Estratégia de valorização do Núcleo de Eventos e Cerimonial da Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde do Ministério da Saúde

Marcelo Marques de Lima

Ministério da Saúde

Patrícia Ferrás Araújo da Silva (Orientadora)

Ministério da Saúde

Introdução: Os eventos corporativos não são valorizados por muitos no meio da administração pública, e no Ministério da Saúde não é diferente. Por muitos são considerados custosos e não são vistos como investimento, entretanto podem ter um grande papel estratégico para a implementação e avaliação das políticas públicas. Assim como qualquer ação, a realização de eventos exige, para ter sua máxima eficiência, que os processos de trabalho sejam bem definidos e estruturados, dessa maneira, evitando falhas em sua execução. **Objetivo geral:** O objetivo deste projeto é criar estratégia para valorizar e potencializar trabalho do Núcleo de Eventos e Cerimonial da Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde (NEC/SGTES) por meio da capacitação da equipe e aprimoramento dos processos de trabalho. **Objetivos específicos:** Capacitar a equipe do NEC com objetivo de potencializar a realização de eventos como ferramenta estratégica de comunicação das políticas públicas em saúde; mapear e ajustar processos do NEC; elaborar um manual administrativo para realização de eventos. **Metodologia:** Para alcançar os objetivos foram propostas a realização de um curso com uma reconhecida especialista da área de organização e planejamento de eventos corporativos, o mapeamento dos processos de trabalho e posteriormente a identificação de falhas e a proposição de soluções. Propôs-se também a criação de um manual administrativo, que servirá para a solução de dúvidas no processo e eventual capacitação de novos integrantes à equipe. **Resultados esperados:** Espera-se, após este projeto implementado, que os processos de trabalho do NEC estejam bem definidos e os colaboradores capacitados a realizar o melhor trabalho possível para contribuir com a administração pública. **Considerações finais:** A realização de eventos corporativos deve ser vista como realmente é pela administração pública, um investimento e uma importante ferramenta de gestão, e para isso é necessário que as pessoas que trabalham com este tema estejam preparadas para desconstruir o estigma da desvalorização profissional.

Palavras-chave: Capacitação; Valorização Profissional; Sistema Único de Saúde.

Avaliação de desempenho como ferramenta de valorização do trabalhador

Patrícia da Cunha Congiu

Ministério da Saúde

Patrícia Ferrás Araújo da Silva (Orientadora)

Ministério da Saúde

Introdução: Pretende-se desenvolver ferramentas capazes de promover a valorização do profissional eficiente, como instrumento para a gestão de resultados no âmbito dos serviços públicos de saúde, em especial na área central da gestão, neste caso, a Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde do Ministério da Saúde (SGTES/MS).

Objetivo geral: Implantar um processo avaliativo que priorize a busca por resultados positivos e pelos melhores desempenhos, com a identificação de trabalhadores que se destacam pela eficiência, promovendo o reconhecimento e valorização destes.

Objetivos específicos: Implantar um processo avaliativo que envolva toda a equipe e priorize a busca por resultados positivos e pelos melhores desempenhos; identificar trabalhadores eficientes e que contribuem diretamente para o desenvolvimento da instituição; promover o reconhecimento e valorização profissional.

Metodologia: Promover avaliações periódicas, preferencialmente aplicadas em duas etapas, consistindo em: implantação de um processo avaliativo que envolva toda a equipe e priorize a busca pelos melhores desempenhos, elaborando um novo formulário com dados mais amplos, apontamentos objetivos e subjetivos para avaliação dos trabalhadores; construção de um cronograma de atividades para o processo avaliativo, proporcional à duração dos contratos dos trabalhadores da SGTES/MS; definição dos projetos disponíveis à concessão da bonificação aos melhores classificados; identificação dos profissionais alvo da bonificação e classificação dos contemplados de acordo com os recursos disponíveis; bonificação dos profissionais mais eficientes daquela gestão/período. **Resultados esperados:** Identificar trabalhadores eficientes que contribuem diretamente para o desenvolvimento da instituição, promovendo o reconhecimento desse profissional. **Considerações finais:** O projeto propõe a implementação de um processo avaliativo que envolva toda a equipe de trabalho, priorizando a busca pelos melhores desempenhos, identificando os trabalhadores mais eficientes e promovendo o reconhecimento desse profissional, posto que um trabalhador valorizado refletirá em eficiência cada um de seus processos múltiplos de produção proporcionalmente ao reconhecimento que recebe.

Palavras-chave: Avaliação de Desempenho; Eficiência; Gestão de Recursos Humanos em Saúde.

A educação na saúde como ferramenta para qualificação: elaboração de cronograma de capacitações para o Hospital Regional da Asa Norte no Distrito Federal

Reginaldo Pereira da Silva

Secretaria de Saúde do Distrito Federal

Patrícia Ferrás Araújo da Silva (Orientadora)

Ministério da Saúde

Introdução: Considera-se a educação na saúde como uma das estratégias mais efetivas de qualificação dos trabalhadores e, conseqüentemente, da gestão e, de forma especial, da atenção à saúde das pessoas. Em face da expansão progressiva e da organização dos serviços de saúde no Distrito Federal, torna-se necessário que sejam articulados programas e conteúdo para os trabalhadores da saúde por meio de um processo educativo contínuo, a fim de que possam, além do desempenho rotineiro de suas atribuições, buscar essencialmente a melhoria do padrão de assistência à saúde e estruturação dos serviços. **Objetivo geral:** Utilizar a educação na saúde como ferramenta de melhoria do trabalho, promovendo um cronograma de capacitações com temas atrativos e atuais, para melhor adesão das equipes. **Objetivos específicos:** Elaborar um cronograma de capacitações com temas atuais e atrativos; motivar a participação das equipes, nas turmas de capacitações; pactuar com os gestores dos setores e serviços a liberação de suas equipes para participação nas ações promovidas; identificar potenciais trabalhadores que possam contribuir para melhoria do projeto e multiplicar seus conhecimentos; pesquisar, entre os servidores, temas e assuntos de seu interesse e necessidade de trabalho. **Metodologia:** Realizar um diagnóstico do processo atual, identificando fraquezas e potencialidades. Em seguida será elaborada uma pesquisa com membros das equipes, para apuração de sugestões de temas e, junto com gerentes e supervisores de unidade, a estratificação daqueles mais sugeridos e de maior relevância para que assim ocorra a elaboração da sequência e organização do cronograma. **Resultados esperados:** Compreensão por parte dos gestores da importância da liberação de suas equipes para participar dos cursos e atividades. **Considerações finais:** Podemos identificar falhas ocorridas nos processos de capacitação oferecidos anteriormente. Os gestores não se envolviam diretamente com a oferta de cursos e não trabalhavam de forma efetiva, a fim de incentivar suas equipes a participarem, não visualizando ou reconhecendo o quanto uma equipe motivada e atualizada, dentro das diretrizes e práticas modernas, eleva substancialmente a qualidade do serviço ofertado.

Palavras-chave: Educação na Saúde; Qualificação Profissional; Sistema Único de Saúde.

Qualificação e formação técnica dos profissionais da Atenção Primária: um estudo de caso na Secretaria de Saúde do Distrito Federal

Rejane Teles Bastos

Ministério da Saúde

Patrícia Ferrás Araújo da Silva (Orientadora)

Ministério da Saúde

Introdução: A contínua gestão da formação profissional em saúde justifica-se frente a necessidade e importância em apoiar e fortalecer a Educação Permanente dos profissionais do setor, em especial os de nível médio, com vistas à melhoria na qualidade de atendimento nos serviços públicos de saúde. Um mapeamento da formação e qualificação destes trabalhadores permitirá conhecer, organizar e quantificar todo o escopo proposto, além de viabilizar um acompanhamento sistêmico diante das atualizações formativas, bem como subsidiará os gestores em planejamentos e decisões acerca de novas ações e projetos. **Objetivo geral:** Realizar o mapeamento da formação e qualificação técnica dos trabalhadores do Sistema Único de Saúde (SUS) da Atenção Primária à Saúde do Distrito Federal, com vistas a orientar ações para o aprimoramento da educação permanente no setor saúde. **Objetivos específicos:** Construir metodologia e instrumentos para coletar informações; aplicar a metodologia para realizar mapeamento; analisar os dados mapeados e acompanhar a atualização periódica do mapeamento obtido. **Metodologia:** Envolverá uma articulação entre gestores do Ministério da Saúde (MS), da Secretaria de Estado de Saúde (SES) e da Fundação de Ensino e Pesquisa em Ciências da Saúde (FEPECS), para conhecer ações e projetos existentes sobre a temática, apresentar e discutir a proposta do projeto de intervenção, com vistas à sensibilização da importância do aperfeiçoamento contínuo no trato com a saúde, bem como, contemplará a definição de um instrumento para a coleta de dados acerca da formação e qualificação dos trabalhadores de nível médio do SUS-DF. **Resultados esperados:** Possibilidade de identificar, conhecer e quantificar as formações e qualificações existentes nos serviços do setor saúde do Distrito Federal, permitindo-se um planejamento e direcionamento das ações e projetos relativos ao aperfeiçoamento dos trabalhadores da área, de forma mais célere e eficiente. **Considerações finais:** O desenvolvimento de uma metodologia para o dimensionamento da formação e qualificação técnica dos trabalhadores do SUS, despontada de uma necessidade de conhecer, acompanhar e aprimorar a formação e qualificação dos trabalhadores dos serviços de saúde, tem em vista a valorização do conhecimento e desempenho dos mesmos, bem como a busca pelo alcance da excelência no atendimento ao usuário.

Palavras-chave: Formação Profissional; Trabalhadores; Qualificação; Sistema Único de Saúde.

Desenvolvimento de metodologia para análise, monitoramento e avaliação de projetos a partir da identificação de problemas na rotina de trabalho

Roberta Shirley Alves de Oliveira

Ministério da Saúde

Patrícia Ferrás Araújo da Silva (Orientadora)

Ministério da Saúde

Introdução: Este projeto propõe uma oficina de trabalho para a capacitação dos trabalhadores do Departamento de Gestão da Educação na Saúde (DEGES), com base nas diretrizes da Política Nacional de Educação Permanente em Saúde (PNEPS) e do Fundo Nacional de Saúde (FNS), sobre análise, monitoramento e avaliação de projetos financiados pela Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde (SGTES). A proposta da oficina surgiu durante o curso de especialização que chamou a atenção para a observação dos problemas da rotina de trabalho e para a importância da implementação da PNEPS, que tem como foco principal o processo de aprendizagem no trabalho. **Objetivo geral:** Qualificar os trabalhadores do DEGES, equipe técnica e gerencial, de acordo com a PNEPS e o FNS, com vistas a subsidiar o processo de monitoramento e avaliação das ações financiadas pela SGTES. **Objetivos específicos:** Desenvolver metodologia e estabelecer indicadores para a análise, monitoramento e avaliação de projetos. **Metodologia:** Aprendizagem baseada na realidade dos trabalhadores do DEGES. Inicialmente será utilizada a técnica de *brainstorming*. Em seguida, será aplicado o Arco de Maguerez, base para aplicação da Metodologia da Problemática, desenvolvido em cinco fases: observação da realidade e definição do problema; pontos-chave; teorização; hipóteses de solução e aplicação à realidade. **Resultados esperados:** Espera-se que os trabalhadores do DEGES estejam capacitados para a análise, monitoramento e avaliação de projetos; sejam criados indicadores, elaborada, testada e implementada a metodologia para análise de projetos; a metodologia, aplicada inicialmente no DEGES, seja expandida para a SGTES e, posteriormente, para o Ministério da Saúde. **Considerações finais:** Almeja-se que a metodologia desenvolvida promova a qualificação do processo de trabalho que passará a ser realizado com regras e indicadores definidos, facilitando o desenvolvimento do trabalho e otimizando o tempo gasto para análise de processos.

Palavras-chave: Metodologia; Monitoramento; Avaliação; Educação Permanente.

Implementação de colegiado gestor em um serviço de emergência fixa do Distrito Federal

Sâmela Cristine Rodrigues de Souza

Secretaria de Saúde do Distrito Federal

Patrícia Ferrás Araújo da Silva (Orientadora)

Ministério da Saúde

Introdução: Este projeto de intervenção teve como objeto um hospital de médio porte, na Região Central do Distrito Federal. Foi feita uma breve apresentação da Carta de Serviços da instituição, mostrando a complexidade do hospital e do funcionamento do serviço de emergência com seus principais problemas e dificuldades. Os conceitos de gestão e colegiado gestor foram apresentados e discutidos com a finalidade de pontuarmos a real importância de sua implantação. Colegiados gestores utilizados nos serviços de saúde como dispositivo de humanização, sendo um espaço coletivo e democrático, com função deliberativa, para ampliar o grau de comunicação entre equipe, gestores e usuários e assim aumentar a qualidade dos serviços de saúde, fundamentando-se nos princípios que norteiam o Sistema Único de Saúde (SUS): de universalidade, equidade, integralidade e resolutividade. **Objetivo geral:** Instauração de colegiado gestor como ferramenta de gestão visando melhoria nos fluxos internos e participação social nos processos decisórios, através da detecção mais apurada dos problemas pelo grupo de trabalho e posterior resolução. **Objetivos específicos:** Detectar dificuldades mais prementes no ambiente de trabalho; ampliar a participação social na organização dos processos internos de trabalho; melhorar os fluxos de atendimento na porta da clínica médica. **Metodologia:** Foram elencadas as primeiras ações, após apresentação do cenário do pronto-socorro do Hospital Regional da Asa Norte (HRAN) como cenário de grandes problemas estruturais, explicitadas as fragilidades e potencialidades e elencadas as etapas de construção dos processos de trabalho citados como, por exemplo, a própria constituição do colegiado gestor. Serão convocados os participantes do colegiado, incluindo trabalhadores, gestores e a participação social, através de integrantes do conselho local de saúde. **Resultados esperados:** Maior envolvimento da equipe de trabalho que deliberará sobre as ações e melhorias nos fluxos internos que refletirão na qualidade do atendimento à população. **Considerações finais:** O trabalho nos leva a verificar que, apesar do adoecimento da saúde principalmente nas portas das emergências, quando realizado um trabalho em conjunto, com o compromisso de todos, há condições de melhoria nos fluxos de atendimento ao utilizarmos ferramentas de gestão atualizadas e eficazes.

Palavras-chave: Emergência; Usuários; Gestão; Sistema Único de Saúde.

Sistematizando o Programa Nacional de Apoio à Atenção da Saúde da Pessoa com Deficiência e o Programa Nacional de Apoio à Atenção Oncológica

Shirley Rodrigues Andrade

Ministério da Saúde

Patrícia Ferrás Araújo da Silva (Orientadora)

Ministério da Saúde

Introdução: Governança no setor público compreende essencialmente os mecanismos de liderança, estratégia e controle postos em prática para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão, com vistas à condução de políticas públicas e à prestação de serviços de interesse da sociedade. Diante da magnitude dos gastos governamentais, é essencial que haja especial cuidado com a governança pública. **Objetivo geral:** Desenvolver sistema análogo ao Sistema de Apoio à Elaboração de Projetos de Investimentos em Saúde (SomaSUS) para as ofertas educacionais no âmbito do Programa Nacional de Apoio à Atenção Oncológica (PRONON) e do Programa Nacional de Apoio à Atenção da Saúde da Pessoa com Deficiência (PRONAS/PCD). **Objetivos específicos:** Uniformizar informações e ritos administrativos do PRONON e do PRONAS/PCD das ofertas educacionais; fortalecer as parcerias no âmbito do PRONON e do PRONAS/PCD para as ofertas educacionais; aplicar as análises de eficiência, eficácia e efetividade nos projetos de oferta educacional; divulgar resultados alcançados com a execução dos projetos. **Metodologia:** O projeto de intervenção será realizado a partir da Coordenação-Geral de Ações Técnicas em Educação na Saúde (CGATES), vinculada ao Departamento de Gestão da Educação na Saúde (DEGES) da Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde (SGTES). Inicialmente, faz-se necessário o mapeamento de todo o fluxo dos procedimentos administrativos das rotinas necessárias para o trâmite dos projetos de capacitação no âmbito do PRONON e PRONAS/PCD. **Resultados esperados:** Espera-se como resultado principal, além de uniformizar os procedimentos e os parâmetros utilizados nos projetos, a aplicabilidade das normas de boa governança em todo processo de análise dos projetos. **Considerações finais:** Governança significa a capacidade de estabelecer metas para a sociedade, bem como a capacidade de desenvolver programas que permitam atingir esses objetivos. Por fim, a boa governança requer meios para responsabilizar os dirigentes pelo desempenho de todas essas atividades e assegurar que o setor público seja suficientemente transparente para permitir que a sociedade e a mídia observem o que está sendo feito e por quê.

Palavras-chave: Projetos; Gestão em Saúde; Capacitação; Sistema Único de Saúde.

Capacitação no uso de ferramentas tecnológicas para os trabalhadores do Departamento de Gestão e da Regulação do Trabalho em Saúde

Sidney Marcos de Jesus Santana Filgueiras

Ministério da Saúde

Patrícia Ferrás Araújo da Silva (Orientadora)

Ministério da Saúde

Introdução: É cada vez mais importante desenvolvermos maneiras eficientes para compartilharmos as informações e o conhecimento, principalmente nas relações entre os próprios colaboradores da organização. Para tanto, tem sido muito comum a adoção das ferramentas colaborativas. Uma ferramenta, *software* ou aplicativo colaborativo tem como principal finalidade o compartilhamento de arquivos de trabalho entre duas ou mais pessoas que desenvolvem uma tarefa em comum. Esses instrumentos simplificam os mecanismos de colaboração e comunicação, proporcionam um ambiente mais estimulante para o trabalho em equipe e maior interação entre os colaboradores. **Objetivo geral:** Capacitar trabalhadores da Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde para o uso de ferramentas tecnológicas colaborativas no ambiente de trabalho, visando alcançar maior interação no desenvolvimento das atividades da secretaria. **Objetivos específicos:** Implementar e/ou incrementar de forma permanente cursos de capacitação para os trabalhadores do Departamento de Gestão e da Regulação do Trabalho em Saúde (DEGERTS); aumentar a segurança e habilidade dos trabalhadores, quanto ao uso de ferramentas tecnológicas no seu cotidiano laboral; armazenar de forma moderna, segura e ágil as informações inseridas nas plataformas, sistemas e *softwares* hoje utilizados no SUS; ofertar um serviço de qualidade e excelência, visando cada vez mais aprimorar a rede de informações e atendimento. **Metodologia:** A capacitação será realizada por meio de cursos presenciais e a distância, para alcançar o público-alvo do projeto de forma permanente, a partir de recursos do DATASUS, como também de parcerias com outras instituições de formação. A avaliação ocorrerá pelo acompanhamento dos profissionais participantes, de forma flexível e participativa. **Resultados esperados:** Espera-se que a capacitação amplie o acesso às informações e que os documentos democratizados e facilitados, melhorem os processos internos, principalmente aqueles ligados à comunicação e à integração das equipes da Secretaria. **Considerações finais:** O plano de capacitação apresentado visa à qualificação, atualização e valorização dos trabalhadores da saúde, a fim de proporcionar melhor prestação de serviços aos usuários, em consonância com o papel do setor público como responsável pelas ações que presta à população.

Palavras-chave: Capacitação; Trabalhadores; Tecnologia; Sistema Único de Saúde.

Importância da capacitação dos trabalhadores sobre as ferramentas de gestão e indicadores hospitalares

Silvana Luiz de Aguiar

Secretaria de Saúde do Distrito Federal

Patrícia Ferrás Araújo da Silva (Orientadora)

Ministério da Saúde

Introdução: A demanda por serviços em saúde nos últimos anos tem exigido dos gestores organização e planejamento constante nos serviços hospitalares na assistência prestada. Os indicadores de saúde monitorados pelas ferramentas de informações, produzem dados estatísticos que servem de parâmetros para melhorar o fluxo e aumentar a resolutividade na organização hospitalar. Estabelecer ações para atualizar os profissionais de várias categorias no hospital, sobre o entendimento e interpretação dos indicadores como ferramentas válidas e confiáveis, eleva o nível de comprometimento e responsabilidade e melhora qualidade na assistência em saúde e no ambiente de trabalho.

Objetivo geral: Propor plano de capacitação e atualização de profissionais do Hospital Regional da Asa Norte (HRAN) sobre a importância dos indicadores hospitalares e o uso de ferramentas de análise de dados com ênfase na melhoria das condições dos serviços prestados. **Objetivos específicos:** Melhorar a comunicação entre equipe assistencial, coordenadores das unidades e gestores, para ampliar o conhecimento e tornar a equipe mais participativa; sensibilizar os trabalhadores sobre a importância da utilização das ferramentas de gestão de forma padronizada, estimulando o uso para proporcionar o controle de qualidade na assistência, de forma a envolver os sujeitos na análise e na mudança de suas práticas. **Metodologia:** Foi realizado diagnóstico da produção dos indicadores hospitalares fornecidos pelas equipes profissionais do hospital e proposto modelo de atualização para o uso das ferramentas de informação, as quais auxiliam na identificação da força de trabalho, fraquezas, oportunidades e ameaças a que o cenário está submetido. **Resultados esperados:** Envolvimento dos profissionais para a produção de indicadores hospitalares compatíveis com a demanda e oferta de serviços prestados e elevação da qualidade da assistência, após a análise crítica dos dados estatísticos utilizados como ferramentas pelos gestores para organizar o hospital. **Considerações finais:** As ações de planejamento e organização do hospital são melhores absorvidas quando os profissionais se apropriam de conhecimento sobre as ferramentas de informações utilizadas pelos gestores. Eles mudam suas práticas e melhoram o trabalho em equipe, pois avaliam melhor o serviço prestado na saúde.

Palavras-chave: Gestão Hospitalar; Indicadores de Saúde; Capacitação; Recursos Humanos em Saúde.

Promoção da saúde do trabalhador no ambiente de trabalho do Ministério da Saúde

Talitha Dantas Gomes

Secretaria de Saúde do Distrito Federal

Patrícia Ferrás Araújo da Silva (Orientadora)

Ministério da Saúde

Introdução: O ambiente de trabalho se constitui em um ambiente privilegiado para as ações de educação para a saúde, pois é o espaço organizacional que o indivíduo passa grande parte do seu dia e onde deve receber orientações voltadas para a promoção e proteção à saúde. **Objetivo geral:** Propor um projeto de intervenção para auxiliar o trabalhador do Departamento de Planejamento e Regulação da Provisão de Profissionais de Saúde (DEPREPS) a identificar os riscos à saúde presentes em sua atividade e a melhorar sua qualidade de vida para gerar melhor condição da capacidade para o trabalho. **Objetivos específicos:** Propor mecanismos para a identificação dos riscos à saúde do trabalhador; sugerir discussão sobre os temas relacionados as doenças do trabalho; recomendar a melhoria de condições de trabalho e qualidade de vida no departamento. **Metodologia:** Elaborar questionário de anamnese ocupacional para identificar a existência de situações de risco para a saúde dos trabalhadores do departamento; organizar cronograma de eventos para discutir qualidade de vida no trabalho; identificar temas e palestrantes para os eventos; sistematizar o conteúdo dos eventos no formato de cartilha para ser divulgado entre os trabalhadores do departamento. **Resultados esperados:** Com a implementação do projeto, espera-se compartilhar conhecimento sobre o processo saúde/adoecimento dos trabalhadores, mudanças no estilo de vida, alimentação saudável, prática de exercícios físicos para prevenção dos fatores de risco, melhoria das condições higiênicas, reforçando e promovendo seu protagonismo na obtenção de uma melhor qualidade de vida. **Considerações finais:** A qualidade de vida no ambiente de trabalho deve estar em todos os níveis hierárquicos e processos. Oferecendo bem-estar, direcionando todos os esforços e utilizando todos os recursos humanos disponíveis de maneira sustentável.

Palavras-chave: Saúde do Trabalhador; Promoção da Saúde; Qualidade de Vida; Sistema Único de Saúde.

Aperfeiçoamento da gestão na Coordenação de Projetos e Cooperação Nacional do Departamento de Economia da Saúde, Investimentos e Desenvolvimento do Ministério da Saúde

Tatiane Vanessa Alves da Cunha

Ministério da Saúde

Patrícia Ferrás Araújo da Silva (Orientadora)

Ministério da Saúde

Introdução: O presente trabalho aborda o papel da Coordenação de Projetos e Cooperação Nacional (CPCN) na gestão dos Programas: Programa Nacional de Apoio à Atenção Oncológica (PRONON), Programa Nacional de Apoio à Atenção da Saúde da Pessoa com Deficiência (PRONAS/PCD) e o Programa de Apoio ao Desenvolvimento Institucional do Sistema Único de Saúde (PROADI-SUS). Essa Coordenação faz parte do Departamento de Economia da Saúde e movimenta cerca de 1 bilhão de reais com recursos de isenção e renúncia fiscal e mais de 6 mil processos no Sistema Eletrônico de Informação (SEI) ao ano. **Objetivo geral:** Propor a reorganização da Coordenação de Projetos e Cooperação Nacional (CPCN) no que se refere à gestão dos programas: PRONON, PRONAS/PCD e PROADI-SUS. **Objetivos específicos:** Descrever a atual estrutura organizacional CPCN; redesenhar os processos de trabalho, com melhorias na gestão do trabalho da Coordenação; propor criação de núcleos para o aperfeiçoamento das atividades desempenhadas pela CPCN; descrever e propor ações de educação voltadas à qualificação dos colaboradores da CPCN para a adequada sustentabilidade das ações dos Programas. **Metodologia:** Para alcançar os objetivos, as seguintes etapas serão desencadeadas: criação de grupo de trabalho para o planejamento e elaboração de plano de ação. O plano deverá conter o processo de reorganização (mudanças nos processos de trabalho e criação de núcleos para o aperfeiçoamento das atividades desempenhadas), como também propor ações de educação voltadas à qualificação dos colaboradores da CPCN para a adequada sustentabilidade das ações dos Programas. **Resultados esperados:** Espera-se contribuir de forma significativa na otimização dos processos de trabalho da CPCN, ocorrendo a distribuição adequada das demandas a núcleos específicos, com a qualificação dos dados a partir de sistemas de informação próprios. **Considerações finais:** O projeto oferece subsídios para a continuidade de um processo de evolução institucional e revisão contínua do desenho dos procedimentos realizados no âmbito da CPCN, uma vez que o processo de trabalho deve ser sempre reanalisado e aperfeiçoado.

Palavras-chave: Gestão de Programas; Sistema de Informação; Capacitação; Sistema Único de Saúde.

Promoção de educação nutricional e alimentar para trabalhadores em saúde

Tayana Macedo Pinheiro

Secretaria de Saúde do Distrito Federal

Patrícia Ferrás Araújo da Silva (Orientadora)

Ministério da Saúde

Introdução: O ambiente de trabalho é reconhecido como um local estratégico de promoção da saúde e alimentação saudável. A Organização Mundial da Saúde (OMS) considera que o local de trabalho deve dar a oportunidade e estimular os trabalhadores a fazerem escolhas saudáveis. Nesse sentido, é importante sensibilizar gestores e trabalhadores para a compreensão e aceitação dessa questão. **Objetivo geral:** Promover uma ação educativa para a promoção da saúde, educação nutricional e alimentar aos trabalhadores em saúde da Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde/Ministério da Saúde (SGTES/MS). **Objetivos específicos:** Atualizar os profissionais em saúde com informações teóricas referentes à promoção da alimentação saudável; discutir estratégias que podem ser priorizadas em âmbito local para a promoção de hábitos saudáveis; compreender a importância da educação nutricional em ambiente de trabalho. **Metodologia:** A proposta de intervenção é realizar palestras, no formato de *workshop*, sobre as temáticas de nutrição e alimentação, possibilitando a orientação dos profissionais desta secretaria sobre alimentação adequada/balanceada, com o objetivo de promover melhoria da situação nutricional do trabalhador. **Resultados esperados:** Espera-se que as informações possam melhorar as condições nutricionais dos trabalhadores, com repercussões positivas na qualidade de vida, na redução de acidentes de trabalho e no aumento da produtividade. **Considerações finais:** Incentivar o diálogo sobre políticas de alimentação e nutrição voltadas para a população adulta brasileira, podendo conscientizar os trabalhadores sobre o aumento da prevalência de doenças crônicas não transmissíveis e da obesidade.

Palavras-chave: Educação Nutricional; Alimentação Saudável; Trabalhadores; Sistema Único de Saúde.

Capacitação em prestação de contas e parecer conclusivo de projetos no âmbito do Programa Nacional de Apoio à Atenção da Saúde da Pessoa com Deficiência e do Programa Nacional de Apoio à Atenção Oncológica

Valmerísia Nogueira Rodrigues

Ministério da Saúde

Patrícia Ferrás Araújo da Silva (Orientadora)

Ministério da Saúde

Introdução: Observando o volume de trabalho e a falta de profissionais capacitados em prestação de contas do Programa Nacional de Apoio à Atenção Oncológica (PRONON) e do Programa Nacional de Apoio à Atenção da Saúde da Pessoa com Deficiência (PRONAS/PCD), é de relevância a capacitação de profissionais objetivando a continuidade dos programas. **Objetivo geral:** Capacitar os profissionais da área técnica da Coordenação-Geral de Ações Técnicas em Educação na Saúde (CGATES), vinculada ao Departamento de Gestão da Educação na Saúde (DEGES) da Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde, em prestação de contas de recursos públicos relativos a projetos. **Objetivos específicos:** A capacitação dos técnicos da CGATES para análise das prestações de contas parcial e prestação de contas final do PRONAS/PCD e do PRONON; e a capacitação dos técnicos da CGATES para elaboração de pareceres conclusivos de mérito de prestação de contas técnico-econômico e financeiro de projetos no âmbito dos programas acima referenciados. **Metodologia:** Será utilizado o método de aulas teórico-expositivas e práticas – análise de uma prestação de contas, Sistema Eletrônico de Informações (SEI/MS), verificando a boa execução do projeto, identificando problemas de execução físico-financeira, confrontando a execução do projeto em análise com o planejado – Plano de Trabalho Aprovado (PTA), à luz das legislações vigentes; objetivando a confecção de pareceres conclusivos dos projetos em amostra, conduzindo os capacitandos ao raciocínio para análises e síntese de prestação de contas. **Resultados esperados:** Ter uma equipe capacitada e coesa para análise de prestação de contas na CGATES. **Considerações finais:** Espera-se eliminar o passivo em prestação de contas dos projetos em execução e executados na carga da CGATES, colaborando para o conhecimento do resultado dos programas PRONAS/PCD e PRONON e para sua continuidade, considerando os benefícios desses programas à saúde da pessoa com deficiência e da pessoa com câncer.

Palavras-chave: Capacitação; Transparência; Sistema Único de Saúde.

O monitoramento dos descumprimentos de contrapartidas municipais no âmbito do Programa Mais Médicos

Angel Mariana Alvarenga Chamiço
Ministério da Saúde

Roberta de Freitas Campos (Orientadora)
Fundação Oswaldo Cruz

Introdução: O Departamento de Planejamento e Regulação da Provisão de Profissionais de Saúde (DEPREPS) da Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde (SGTES) é o responsável pelo Programa Mais Médicos (PMM), criado através da Medida Provisória nº 621, publicada em 8 de julho de 2013. O programa prevê algumas contrapartidas, por parte dos municípios e Distrito Federal, aos médicos participantes. Essas contrapartidas são: oferta de moradia, deslocamento, alimentação e água potável, nos termos da Portaria Interministerial nº 1.369/MS/MEC, de 8 de julho de 2013. **Objetivo geral:** Aprimorar o monitoramento do descumprimento das contrapartidas previstas na Portaria Interministerial nº 1.369/MS/MEC. **Objetivos específicos:** Propor um fluxo e estratégia de monitoramento das denúncias de descumprimentos; identificar os estados com mais denúncias no período de janeiro de 2017 a abril de 2019; comparar o número de denúncias com a aplicação das penalidades; propor intervenções no processo de monitoramento das denúncias. **Metodologia:** O projeto de intervenção será realizado na Coordenação-Geral de Regulação e Gestão da Provisão de Profissionais de Saúde (CGPS) que faz parte do DEPREPS. Os atores envolvidos são os gestores municipais, os profissionais do PMM, referências centrais e descentralizadas do Ministério da Saúde e o núcleo de monitoramento da CGPS. Será avaliado o total de denúncias de descumprimento recebidas no período de janeiro de 2017 a abril de 2019, para análises cabíveis. Será proposta uma visita técnica da referência descentralizada do Ministério da Saúde a casos específicos. **Resultados esperados:** Espera-se apurar um maior número de denúncias relacionadas ao descumprimento das contrapartidas previstas na Portaria Interministerial nº 1.369/MS/MEC. Os dados de monitoramento podem também justificar a necessidade de novas contratações de referências descentralizadas para o acompanhamento e cobranças junto aos municípios que descumprem as condicionalidades da portaria. **Considerações finais:** O Programa Mais Médicos é um dos projetos mais audaciosos para a cobertura equitativa e universal da atenção primária à saúde no mundo. Implementar estratégia de monitoramento que garantam sua efetivação e qualidade são de suma importância para assistência à saúde da população.

Palavras-chave: Programa Mais Médicos; Monitoramento; Sistema Único de Saúde.

Programa Mais Médicos: gestão de ajuda de custo

Francisco Wesley Alves da Silva

Ministério da Saúde

Roberta de Freitas Campos (Orientadora)

Fundação Oswaldo Cruz

Introdução: O presente trabalho relaciona-se ao Programa Mais Médicos e procura compreender as fragilidades, bem como os principais efeitos do benefício de ajuda de custo. Esse benefício objetiva apoiar financeiramente o deslocamento e instalação dos médicos participantes do programa nos municípios. Acredita-se que o incentivo contribui para a fixação dos profissionais em municípios que não proporcionam uma estrutura adequada para estabelecê-los. **Objetivo geral:** Propor melhorias no processo de concessão do benefício de ajuda de custo do Programa Mais Médicos. **Objetivos específicos:** Identificar os principais problemas relacionados aos processos dos três eixos de gestão de ajuda de custo: concessão, gerenciamento de sistema e pagamentos e propor melhorias. **Metodologia:** O trabalho será fundamentado por pesquisa qualitativa sobre a análise dos processos que compõem a ajuda de custo, a partir da constituição de grupo de trabalho para análise e revisão do processo de trabalho dos três eixos de gestão de ajuda de custo. O cenário do projeto de intervenção será aplicado no âmbito do Programa Mais Médicos. **Resultados esperados:** Busca melhorar os processos internos de análise de concessão de benefício, gerenciamento de sistema e os processos de pagamentos da ajuda de custo efetuados pelos técnicos do setor de pagamentos do Departamento de Planejamento e Regulação da Provisão de Profissionais de Saúde (DEPREPS). **Considerações finais:** Os processos de recompensas pessoais constituem um dos elementos fundamentais para o incentivo e a motivação dos colaboradores, tendo em vista, de um lado, os objetivos organizacionais a serem alcançados e, de outro, os objetivos individuais a serem satisfeitos.

Palavras-chave: Programa Mais Médicos; Benefício de Ajuda de Custo; Gerenciamento de Projeto.

Prevenção do estresse ocupacional dos profissionais que atuam na Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde do Ministério na Saúde

Greyce Kelly Santos Oliveira

Secretaria de Saúde do Distrito Federal

Roberta de Freitas Campos (Orientadora)

Fundação Oswaldo Cruz

Introdução: O estresse ocupacional pode gerar graves consequências para a saúde e a qualidade de vida do trabalhador. Estas podem ser observadas pelo isolamento social, atestados médicos, baixa produtividade, irritabilidade, o que acarreta em muitos custos pessoais e profissionais, tanto para o indivíduo quanto para a empresa em que atua. Faz-se necessária a identificação de fatores estressores no ambiente da Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde (SGTES) do Ministério da Saúde (MS) que interferem no desempenho individual e na saúde do trabalhador. **Objetivo geral:** Este projeto tem como objetivo propor prevenção do estresse ocupacional na Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. **Objetivos específicos:** Estabelecer possíveis ações no ambiente de trabalho relacionadas às práticas educativas; sugerir ações de melhorias na prevenção do estresse ocupacional voltadas à responsabilidade da alta gestão. **Metodologia:** Para a participação deste estudo, foi selecionado o grupo de 226 profissionais que atuam no ambiente da SGTES, entre servidores, celetistas, terceirizados e bolsistas. Utilizou-se um questionário (formulário *online*) com questões acerca da idade, gênero, vínculo na Secretaria, sentimento de estresse no ambiente de trabalho e possíveis fatores do estresse ocupacional. **Resultados esperados:** Espera-se que os resultados da análise do instrumento de pesquisa possam conscientizar e sensibilizar gestores e trabalhadores sobre o estresse ocupacional no ambiente de trabalho. **Considerações finais:** É importante buscar medidas para reduzir esses efeitos e conseguir bons resultados através de mudanças no ambiente. Empreender em medidas educativas para redução do estresse parece ser uma alternativa viável e importante como um primeiro passo para tratar do tema na Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde.

Palavras-chave: Estresse Ocupacional; Saúde do Trabalhador; Ministério da Saúde.

Implantação da Secretaria Executiva Virtual do Sistema Nacional de Negociação Permanente do Sistema Único de Saúde

Maria Carmen Martins Dantas

Ministério da Saúde

Roberta de Freitas Campos (Orientadora)

Fundação Oswaldo Cruz

Introdução: A negociação coletiva é um instrumento potente para a gestão de conflitos, estabelecendo um aprimoramento do vínculo entre trabalhadores e patronato e melhoria da qualidade do trabalho prestado à comunidade. **Objetivo geral:** Implantar Secretaria Executiva Virtual do Sistema Nacional de Negociação Permanente do Sistema Único de Saúde (SiNNP-SUS). **Objetivos específicos:** Disponibilizar espaço para elaboração *online* de atas, resumos executivos e protocolos; oferecer estrutura de repositório dos documentados produzidos pelas mesas; ofertar documento tutorial autoexplicativo do ambiente virtual. **Metodologia:** Realizar reunião entre a equipe da Secretaria Executiva da Mesa Nacional de Negociação Permanente do Sistema Único de Saúde (MNNP-SUS) e a área técnica da Tecnologia da Informação (TI) da SGTES para apresentação da proposta do ambiente virtual e fazer o levantamento dos requisitos necessários, bem como o tipo de *software* que será utilizado; realizar reunião de articulação entre a área técnica da TI da Secretaria da Gestão do Trabalho e Educação na Saúde (SGTES) e o Departamento de Informática do SUS (DATASUS), como objetivo de avaliar as ações necessárias para implementação da ferramenta; apresentar o ambiente virtual para validação em reunião do Grupo de Trabalho de Monitoramento e Comunicação da MNNP-SUS. **Resultados esperados:** Espera-se criar uma ferramenta que auxilie na elaboração de atas, protocolos e demais documentos essenciais para as mesas de negociação do SUS. Propõe-se facilitar o trabalho do(a) secretário(a) executivo(a) das mesas, uma vez que permitirá, de maneira rápida, a elaboração de modo online dos respectivos documentos, gerando automaticamente o produto final em repositório. Pretende-se disponibilizar um espaço para solicitação de apoio técnico e acompanhamento da demanda, assim o usuário da Secretaria Executiva Virtual terá a clareza que sua solicitação está sendo encaminhada/avaliada. **Considerações finais:** Através da avaliação dos documentos presentes no repositório, será possível realizar uma análise das pautas discutidas, verificar a periodicidade das reuniões e as decisões pactuadas nas Mesas. O levantamento dessas informações poderá nortear a Secretaria da Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde, o Departamento de Gestão e da Regulação Trabalho em Saúde e a Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUS para o tema de maior relevância e a necessidade de colocá-lo em pauta para criar diretrizes, protocolos e qualificar a negociação coletiva no SUS.

Palavras-chave: Gestão do Trabalho em Saúde; Negociação Coletiva; Sistema Único de Saúde.

Rotatividade de recursos humanos e a gestão de pessoas no Programa Mais Médicos: análise do fluxo de entradas, saídas e suas implicações

Tatiana Fernandes Ferreira

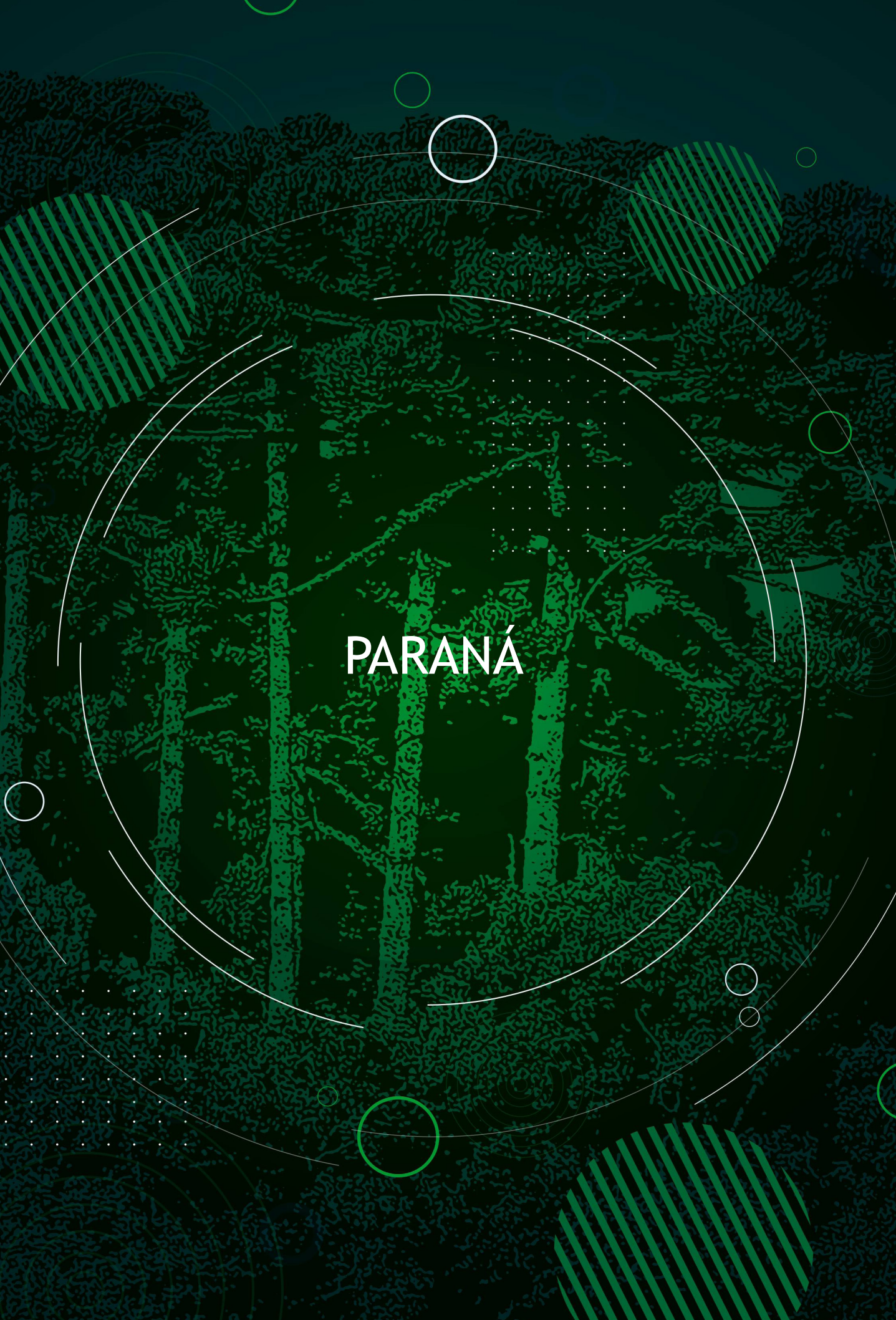
Ministério da Saúde

Roberta de Freitas Campos (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: O Programa Mais Médicos (PMM) é parte de um amplo esforço do governo federal, com apoio de estados e municípios, para a melhoria do atendimento aos usuários do Sistema Único de Saúde (SUS). Atualmente o Programa não faz nenhum tipo de avaliação da rotatividade de profissionais. A falta de tratamento dessas informações dificulta a implantação de ações de gestão da rotatividade de médicos implicando diretamente na assistência à saúde da população. **Objetivo geral:** Levantar as principais causas que propiciam o aumento de rotatividade, propondo melhorias no fluxo de entrada e saída de profissionais do Programa Mais Médicos. **Objetivos específicos:** Levantar dados estatísticos dos últimos três ciclos do Programa Mais Médicos, (dezembro de 2017 a abril de 2019); conhecer as variáveis que influenciam no aumento do índice de rotatividade; analisar as causas que influenciam no aumento do índice de rotatividade. **Metodologia:** Utilizar os dados provenientes do Sistema de Gestão de Programas (SGP), que oferece o quantitativo de profissionais ativos, quantitativo de profissionais desligados e os respectivos motivos da saída do PMM. Para proceder com as análises do fluxo de entradas e saídas de profissionais do Programa nos três últimos ciclos (dezembro de 2017 a abril de 2019) e, assim, estabelecer as principais causas da rotatividade. **Resultados esperados:** Conhecer os determinantes da rotatividade dos profissionais para subsidiar as ações de enfrentamento ao problema com a intenção de reduzir o índice de rotatividade dos profissionais. **Considerações finais:** A rotatividade pode afetar profundamente o nível de produtividade, os objetivos das organizações e de seus resultados, além do custo considerável no processo de desligamento, nas novas admissões e nos treinamentos. Produzir análises do fluxo da rotatividade dos profissionais do PMM ajuda a minimizar estes impactos, além de garantir a prestação de serviços de saúde contínua e de qualidade.

Palavras-chave: Rotatividade de Pessoal; Mais Médicos; Sistema Único de Saúde.



PARANÁ

Trilhas de aprendizagem: um caminho para o desenvolvimento profissional

Aline de Mattos Guilhermette

Fundação Estatal de Atenção Especializada em Saúde de Curitiba

Tatiana de Medeiros Carvalho Mendes (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Este projeto de intervenção tem como finalidade apresentar uma proposta de educação permanente baseada em trilhas de aprendizagem para a Fundação Estatal de Atenção Especializada em Saúde de Curitiba, no estado do Paraná. Trilhas de aprendizagem são caminhos flexíveis, onde o trabalhador, partindo de seus interesses e preferências pessoais, percorre seu processo de formação, capacitação e atualização para o alcance de um determinado objetivo. **Objetivo geral:** Propor a implantação de um modelo de educação permanente baseado em trilhas de aprendizagem. **Objetivos específicos:** Disseminar a cultura de aprendizagem para além da sala de aula; possibilitar ao empregado o desenvolvimento da autonomia e da liberdade de escolha; corresponsabilizar o trabalhador por seu processo de desenvolvimento e crescimento profissional; vincular as necessidades da organização ao desenvolvimento dos trabalhadores; identificar opções de aprendizagem no âmbito interno e externo para o desenvolvimento das competências profissionais relevantes para a instituição e seus empregados; estimular as pessoas a desenvolverem suas trilhas de aprendizagem. **Metodologia:** A partir do levantamento de necessidades de treinamento será criado um mapa partindo das competências apontadas pelos gestores como necessárias. As trilhas buscarão atender as quatro aprendizagens essenciais segundo a Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura no século XXI: aprender a conhecer, aprender a fazer, aprender a viver junto e aprender a ser; e buscarão oferecer ao trabalhador um leque de oportunidades para que ele possa definir seu ponto de partida e onde deseja chegar. **Resultados esperados:** Espera-se, além do desenvolvimento da autonomia nos processos educacionais, a vinculação das necessidades da Fundação Estatal de Atenção Especializada em Saúde ao desenvolvimento dos trabalhadores. Pretende-se oferecer uma aprendizagem mais dinâmica e que seja capaz de motivar o trabalhador para a participação. **Considerações finais:** A concepção de trilhas de aprendizagem pressupõe uma responsabilidade compartilhada, que permita a cada trabalhador ser sujeito ativo em todo o seu processo de formação, definindo seu ritmo e interesses de aprendizagem, de forma alinhada aos objetivos estratégicos da Fundação Estatal de Atenção Especializada em Saúde.

Palavras-chave: Educação Permanente; Qualificação Profissional; Aprendizagem.

Outro olhar sobre saúde: inserindo uma prática terapêutica complementar no dia a dia dos trabalhadores de saúde da 3ª Regional de Saúde de Ponta Grossa

Ana Valéria Ceregato

Secretaria da Saúde do Estado do Paraná

Tatiana de Medeiros Carvalho Mendes (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A saúde do trabalhador da saúde precisa de atenção. Ações de longo prazo e trabalho contínuo são necessários para bons resultados. As práticas integrativas complementares em saúde estão inseridas no Sistema Único de Saúde e podem ser aplicadas em todos os níveis de saúde, pois unem processos médicos complexos com recursos terapêuticos. Dentro destas práticas temos as abrangidas pela Medicina Tradicional Chinesa, as usadas no caso concreto serão Tai Chi Chuan e Chi Kung. Um projeto de intervenção nessa área tem potencial de mudar a saúde e mentalidade dos trabalhadores de saúde. **Objetivo geral:** Inserir práticas integrativas complementares em saúde na rotina de trabalho dos servidores da 3ª Regional de Saúde. **Objetivos específicos:** Trazer uma nova visão sobre saúde aos servidores da 3ª Regional com experiências de Tai Chi Chuan e Chi Kung; despertar o interesse do servidor para a sua própria saúde. **Metodologia:** O projeto de intervenção possui uma primeira etapa que consiste em um curso de capacitação em Chi Kung realizado por um professor com experiência vasta na área. A capacitação ocorrerá por seis meses e será certificada pela Escola de Saúde do Governo do Paraná. Na segunda etapa, o auditório da Regional de Saúde ficará disponível duas vezes por semana para os trabalhadores executarem as práticas aprendidas, por tempo indeterminado. Essa etapa ficará sobre coordenação de uma servidora que já tem experiência na área. **Resultados esperados:** Espera-se desenvolver uma nova consciência e noção dos servidores em relação às práticas integrativas complementares em saúde, à Medicina Tradicional Chinesa, às práticas marciais, trazendo visão oriental aos praticantes, aplicada na visão ocidental. Após a capacitação, todos deverão estar aptos a realizar práticas básicas de Chi Kung com autonomia, percebendo o impacto em sua saúde e diminuição do estresse. **Considerações finais:** O projeto de intervenção visa transformar um ambiente que trabalha com saúde trazendo para ele uma nova visão na área mais moderna e ampla. O impacto esperado é que de forma gradativa se estabeleçam espaços para novas visões dos trabalhadores. Que seja percebido que velhos hábitos podem se transformar, e que muitas dessas transformações dependem de cada um.

Palavras-chave: Saúde do Trabalhador; Sistema Único de Saúde; Terapias Complementares.

Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde: a relevância para o funcionamento de uma Comissão de Farmácia e Terapêutica

André Luis Cândido da Silva

Secretaria Municipal de Saúde de Araucária

Tatiana de Medeiros Carvalho Mendes (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: O Sistema Único de Saúde, desde a sua concepção, originada pelo movimento da Reforma Sanitária, apresenta problemas crônicos relacionados com o subfinanciamento. Além disso, a crise econômica vivenciada na atualidade, o aumento da expectativa de vida da população e o surgimento de novas e mais onerosas tecnologias, colocam em risco a garantia dos princípios fundamentais desse sistema. Dessa forma, se faz necessário definir quais tecnologias são necessárias para o atendimento universal e integral da população. A Comissão de Farmácia e Terapêutica (CFT) participa da utilização, acompanhamento e avaliação racional do uso dos medicamentos e produtos para saúde. A condução dessa comissão pode estar pautada por saberes relacionados à Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. **Objetivo geral:** Elaborar estratégias que promovam uma Comissão de Farmácia e Terapêutica atuante e participativa junto ao Sistema Único de Saúde, mediada pelos saberes da Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. **Objetivos específicos:** Realizar análise situacional da Comissão de Farmácia e Terapêutica a partir dos conhecimentos da Coordenadoria Geral de Gestão do Trabalho e da Educação em Saúde (CGTES); produzir um guia prático sob licenciamento aberto (Recurso Educacional Aberto – REA), voltado para o estabelecimento/aprimoramento da Comissão de Farmácia e Terapêutica; compartilhar experiências vivenciadas em uma Comissão de Farmácia e Terapêutica, sob a luz da Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde, a fim de contribuir com o desenvolvimento de outras CFTs que, eventualmente, enfrentem dificuldades similares. **Metodologia:** Para a elaboração das estratégias foi utilizada fundamentação teórica sobre o tema, além da experiência obtida através da participação do autor deste projeto na referida comissão entre os anos de 2017 e 2018, revisão das atas das reuniões realizadas neste período, assim como a verificação de instrumentos de gestão do Sistema Único de Saúde do município envolvido, explorando as seguintes categorias: características e funcionamento; nível de cogestão; mecanismos e instrumentos da gestão do trabalho e processos de capacitação. **Resultados esperados:** Espera-se que sejam aperfeiçoados os serviços prestados por essa comissão, corroborando principalmente para a mediação de conflitos associados ao uso racional de medicamentos e de materiais de uso em saúde, à promoção, proteção e recuperação da saúde da população, e a melhor utilização dos reduzidos recursos públicos disponíveis atualmente. **Considerações finais:** Diante do exposto, verifica-se a relevância em se desenvolver estudos e ferramentas pautadas pela Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde, com foco no aprimoramento da Comissão de Farmácia e Terapêutica. Dessa forma, os escassos recursos podem ser melhor aplicados em benefício do Sistema Único de Saúde e da sociedade. Considera-se relevante que exista maior envolvimento dos usuários e trabalhadores da saúde nas discussões dessa comissão.

Palavras-chave: Comitê de Farmácia e Terapêutica; Gestão de Serviços de Saúde; Educação em Saúde.

Educação permanente na qualificação de gestores da saúde: foco em competências gerenciais e liderança

André Marcel Machado de Lima
Cruz Vermelha Brasileira

Tatiana de Medeiros Carvalho Mendes (Orientadora)
Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A liderança e as competências gerenciais apresentam grande relevância para as organizações. Quando utilizadas de forma adequada por seus gestores, se torna possível atingir resultados promissores com as equipes de trabalho. Contribui para formar um ambiente amistoso e com engajamento dos profissionais em prestar o melhor serviço. Isto porque um gestor bem preparado consegue incutir uma “causa” para que o trabalho seja realizado e não apenas uma “ordem”. Na área da saúde essas competências são ainda mais relevantes devido à grande interação entre profissionais de variadas formações e experiências, que deve funcionar harmonicamente para que o resultado desejado seja atingido. Entretanto, por vezes, a formação desses profissionais, incluindo o enfermeiro, não foi voltada para a gestão de pessoas. Então, para suprir esta necessidade, uma das soluções é que a instituição qualifique seus profissionais. Na área da saúde existe o conceito de Educação Permanente na Saúde, na qual a educação parte da realidade enfrentada pelo profissional, para solucionar problemáticas desta realidade, em prol do trabalho e da rede de saúde. Outra ferramenta importante a ser utilizada é o *coaching*, na qual um profissional mais experiente acompanha outro menos experiente, a fim de otimizar o desenvolvimento. **Objetivo geral:** Qualificar as competências em práticas gerenciais e de liderança para os gestores e enfermeiros da área hospitalar. **Objetivos específicos:** Implementar o acompanhamento dos gestores e enfermeiros através de sessões de *coaching*. **Metodologia:** Será desenvolvido curso de qualificação, com enfoque nas competências gerenciais e liderança, para todos os gestores e enfermeiros do hospital privado filantrópico que receberá o projeto de intervenção. Além de acompanhamento em sessões de *coaching* para os gestores, com o mesmo enfoque do curso. **Resultados esperados:** Espera-se que os profissionais adquiram maior conhecimento e pratiquem os conceitos atuais em gestão de pessoas, e que essa qualificação obtenha reflexo em suas equipes, otimizando o desempenho e a satisfação no trabalho. **Considerações finais:** A necessidade de desenvolver todo o projeto de qualificação, com utilização limitada de recursos financeiros, torna-o um desafio para a instituição. Porém, desafio recompensador quando vislumbrado o potencial de melhora na qualificação das equipes, do atendimento prestado, da diminuição de conflitos internos, absenteísmo e rotatividade.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas; Liderança; Educação Permanente.

Reorientando a dinâmica do processo de trabalho e a inter-relação dos trabalhadores da recepção da Secretaria de Saúde e seus setores vinculados no município de União da Vitória

Andréa Durdyn

Secretaria Municipal de Saúde de União da Vitória

Tatiana de Medeiros Carvalho Mendes (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Este projeto de intervenção pretende acrescentar metas e incorporar novas perspectivas de atendimento e de inter-relacionamento entre os funcionários da recepção da Secretaria de Saúde de União da Vitória/Paraná, cujo princípio orientador é a formação técnica e pedagógica desses profissionais. **Objetivo geral:** Propor um Plano de Educação Permanente em Saúde voltado aos funcionários do setor da recepção da Secretaria de Saúde. **Objetivos específicos:** Fomentar maior comunicação entre os setores da Secretaria de Saúde, favorecendo a dinâmica dentro da instituição; aperfeiçoar o fluxo de informações, fortalecendo a otimização do trabalho dos setores; qualificar os profissionais; solucionar conflitos, fortalecendo as relações interpessoais dos trabalhadores e implantar estratégias de Educação Permanente em Saúde. **Metodologia:** Inicialmente serão identificadas as dificuldades dos funcionários da recepção da Secretaria Municipal de Saúde, através de um questionário acerca do conhecimento empírico, quanto ao fluxo de informações que demandam cada um dos setores existentes na Instituição e as dificuldades encontradas no atendimento. Após a realização desse levantamento será proposto um Plano de Educação Permanente em Saúde no qual serão ministrados cursos de aperfeiçoamento profissional, comunicação com oratória, organização dos fluxos de trabalho, dinâmicas em grupo, informática voltada aos sistemas operacionais utilizados no município, ética, acolhimento e humanização. No decorrer do processo da capacitação, serão avaliados o interesse, a atenção, a presteza, a assiduidade do funcionário, e ao final da capacitação será desenvolvida uma atividade individual testando os conhecimentos adquiridos durante o curso. **Resultados esperados:** Mais agilidade entre a comunicação e a efetivação dos serviços entre os diversos setores administrativos com a recepção da Secretaria de Saúde, bem como a melhora desses serviços à população, da humanização e da inter-relação entre os funcionários dos diversos setores. **Considerações finais:** A necessidade de criar ações que favoreçam a atenção e o correto repasse de informações dentro da instituição, a qual conta com diversos setores interligados, é um desafio que deve ser acolhido e transformado em qualificação permanente dos profissionais responsáveis por esses setores, deixando o trabalho do dia a dia mais fácil e menos dispendioso, tanto para funcionário/funcionário quanto para funcionário/cliente.

Palavras-chave: Educação Permanente; Comunicação; Qualificação Profissional.

Formação de facilitadores para educação permanente: uma proposta em construção no pronto atendimento do município de Ortigueira

Angélica Cristina Estrada Heringer

Secretaria Municipal de Saúde de Ortigueira

Tatiana de Medeiros Carvalho Mendes (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A Educação Permanente em Saúde é uma estratégia fundamental para as transformações do trabalho no setor de saúde, transformando-o num lugar de crítica reflexiva, propositiva, compromissada e tecnicamente competente. Ao se instituir um processo de educação permanente, deve-se considerar sua elaboração a partir dos problemas enfrentados na realidade profissional e considerar os conhecimentos e experiências que os profissionais já possuem. Considerando que cerca de 60% dos trabalhadores da saúde das instituições são representados pela classe de enfermagem, torna-se fundamental a existência de um programa de educação permanente voltado esses profissionais. **Objetivo geral:** Implantar educação permanente no pronto atendimento de Ortigueira. **Objetivos específicos:** Possibilitar que os enfermeiros sejam facilitadores e protagonistas da educação permanente de suas equipes; elaborar cronograma com temas educativos voltados a facilitar a prática profissional vivenciada pelas equipes; contribuir para a melhoria na qualidade do atendimento prestado aos usuários. **Metodologia:** A proposta se dará por meio da realização de cursos, com utilização de tendências pedagógicas críticas, nos quais os enfermeiros das equipes serão os facilitadores das ações de educação permanente. O público alvo será composto por cinco enfermeiros e quinze técnicos de enfermagem divididos em cinco equipes. Será abordado cada tema num mês específico, conforme calendário pré-elaborado. Os temas ministrados foram selecionados a partir de um diagnóstico realizado por meio de entrevista estruturada com a equipe de enfermagem, com o objetivo de levantar as principais dificuldades vivenciadas pelos profissionais em sua prática profissional. **Resultados esperados:** Espera-se que a implantação de ações de educação permanente no pronto atendimento municipal promova, nos profissionais de enfermagem, atitudes de reflexão crítica e de compromisso com a prática profissional e a consequente qualificação/melhoria dos atendimentos prestados aos usuários. **Considerações finais:** A implantação da educação permanente no pronto atendimento municipal contribuirá para que os profissionais sejam construtores de melhorias para o sistema, através do trabalho desempenhado por uma equipe bem-estruturada, atualizada e disposta a aprender e utilizar os aprendizados para trabalhar da melhor forma para atender as necessidades de saúde da população.

Palavras-chave: Educação Permanente; Educação em Saúde; Sistema Único de Saúde.

Proposta de implantação de um plano de cargos, carreiras e salários na Fundação Estatal de Atenção Especializada em Saúde de Curitiba

Antonio Marcos Duma Adriano

Fundação Estatal de Atenção Especializada em Saúde de Curitiba

Tatiana de Medeiros Carvalho Mendes (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: O Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) é fundamental para que o empregado se sinta valorizado e motivado a desempenhar suas obrigações, bem como saiba de antemão os critérios de sua promoção, além de ser uma ótima ferramenta para o gestor por proporcionar uma visão do futuro, com metas, uma programação financeira mais realista e estratégias de desenvolvimento em uma instituição. Para se obter e manter uma equipe de trabalho qualificada e motivada, a implantação de um Plano de Cargos, Carreiras e Salários é imprescindível nos dias atuais. **Objetivo geral:** Propor a implantação de um Plano de Cargos, Carreiras e Salários na Fundação Estatal de Atenção Especializada em Saúde de Curitiba. **Objetivos específicos:** Identificar as funções, trabalhos executados e composição de cargos; municiar com dados e parâmetros para a realização de levantamentos e avaliação de necessidades identificadas para elaboração do Programa de Desenvolvimento de Recursos Humanos; constituir um clima de confiança e participativo na Fundação a respeito de suas perspectivas profissionais; criar mecanismos para atrair e reter profissionais com as competências críticas da Fundação; permitir que o empregado, por meio do perfil do seu cargo e área de atuação, identifique o seu papel ocupacional, bem como as oportunidades e perspectivas de progresso funcional, tornando-os produtivos. **Metodologia:** Propõe-se as seguintes etapas: criação de uma comissão de elaboração do PCCS; levantamento de todos os trabalhadores da instituição; realização de estudos para dimensionar o impacto financeiro do plano. Através de observação local, aplicação de questionários, entrevistas e coleta de dados será constituído um panorama preciso do local analisado a fim de viabilizar a implantação do plano. **Resultados esperados:** Espera-se que os funcionários se sintam mais valorizados e motivados, e que consequentemente ocorram melhorias na qualidade dos serviços prestados aos usuários. **Considerações finais:** O PCCS melhora em muito a motivação no ambiente de trabalho e é uma excelente ferramenta de trabalho para o gestor, viabilizando dados precisos e transparentes para um melhor gerenciamento de pessoal, além de incentivar a qualificação dos trabalhadores.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas; Plano de Cargos, Carreiras e Salários; Motivação.

Implantação do plano de desenvolvimento individual na Fundação Estatal de Atenção Especializada em Saúde

Anya Karla Irena Kruger Colman

Fundação Estatal de Atenção Especializada em Saúde

Tatiana de Medeiros Carvalho Mendes (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Este projeto de intervenção deve auxiliar a gestão na identificação de métodos para valorização do trabalhador, no âmbito do Sistema Único de Saúde, mediante reconhecimento, e estimulando formação e qualificação. **Objetivo geral:** Propor implantação de plano de desenvolvimento individual para os funcionários da Fundação Estatal de Atenção Especializada em Saúde. **Objetivos específicos:** Estimular que a gestão de pessoas tenha olhar diferenciado, voltado para o desempenho individual, visando melhorá-lo para beneficiar a coletividade; adequar e atualizar as demandas dos cargos, contribuindo com o constante alinhamento quanto às normas trabalhistas; promover mudanças comportamentais positivas no desempenho do colaborador, que reflitam em sua satisfação, favorecendo o engajamento e aprimoramento nas atividades operacionais. **Metodologia:** Inicialmente, haverá o mapeamento das competências necessárias para cada cargo dentro da instituição, com entrevistas de funcionários e gestores, com posterior análise dos dados obtidos, para definição de um plano de desenvolvimento individual. Será realizada a estruturação do plano, mediante divisão por eixo: assistencial, operacional e administrativo. Na sequência, serão formuladas e homologadas metas, os gestores serão capacitados para gerir a equipe, e serão elaboradas estratégias de comunicação. Por fim, haverá aplicação dos meios de verificação. Sugere-se adequação do quadro da gestão de pessoas na manutenção e constante evolução do projeto, a fim de se obter resultados sustentáveis e duradouros. **Resultados esperados:** Conquistar cultura voltada para a valorização profissional, a busca por atualização dos conhecimentos, bem como abertura para a aquisição de novos, de forma que os funcionários ampliem o campo de atuação e tenham suas capacidades aprimoradas, com maior produtividade e qualidade. **Considerações finais:** Uma importante estratégia para a gestão é poder conciliar objetivos individuais com objetivos institucionais, os do poder público e os da sociedade. Enquanto a população almeja melhores serviços e qualidade no atendimento, a instituição tem responsabilidade pelo desenvolvimento dos seus profissionais, devendo adotar medidas para atrair, reter e estimular seus profissionais, na garantia dessa qualidade. Focar nas competências de cada indivíduo e em processo de aprendizagem, que proporcionará a retenção dos talentos e oferecerá melhoria na qualidade de vida. Gerar planos que satisfaçam as expectativas dos trabalhadores e da instituição, o que incrementaria a interação desses objetivos.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas; Descrição de Cargos; Sistema Único de Saúde.

Implantação da comissão interna de prevenção de acidentes em um hospital público do estado do Paraná

Augusto Flavio dos Santos Paula Lino de Moraes

Secretaria da Saúde do Estado do Paraná

Tatiana de Medeiros Carvalho Mendes (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A Política Nacional de Promoção da Saúde do Trabalhador do Sistema Único de Saúde está regida pelos princípios da universalidade, da democratização das relações de trabalho, da integralidade da atenção à saúde do trabalhador, da intersetorialidade, da qualidade do trabalho, humanização do trabalho em saúde, da negociação do trabalho em saúde, da valorização dos trabalhadores e da educação permanente. Neste contexto, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes é uma comissão que tem a finalidade de prevenir acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível, de modo permanente, o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador. Pela ausência de atividades direcionadas aos trabalhadores do Hospital Regional de Guaraqueçaba e da referida comissão, parte-se a justificativa da realização deste projeto nesse hospital. **Objetivo geral:** Implantar a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes no Hospital Regional de Guaraqueçaba. **Objetivos específicos:** Sensibilizar a gestão para implantação dessa comissão, demonstrando sua importância para a saúde do trabalhador; realizar a eleição para escolha dos cipeiros, bem como para os suplentes; estabelecer o cronograma da comissão de acordo com a NR 5; empossar os cipeiros; capacitar os cipeiros quanto as suas funções. **Metodologia:** A implantação seguirá as seguintes etapas, em consonância com a Norma Regulamentadora 5: dimensionamento, cronograma da eleição, realização da eleição, apuração de votos e ata da eleição, designação dos representantes do empregador, treinamento e posse. **Resultados esperados:** Espera-se que a implantação da comissão proporcione um ambiente organizado que priorize treinamentos e capacitações, respaldo legal, fiscalização de ambientes, diminuição de riscos, melhorias no clima organizacional, análise dos acidentes, implantação da cultura de segurança, melhoria contínua da produtividade e dos processos de trabalho e conscientização sobre segurança no ambiente laboral. **Considerações finais:** A prevenção de acidentes e o gerenciamento dos riscos inerentes à atividade laboral são ferramentas de gestão importantes para a manutenção de uma cultura de segurança hospitalar, no sentido de tornar permanentemente compatível o trabalho com a preservação da vida, e a promoção da saúde do trabalhador é o maior objetivo da comissão proposta.

Palavras-chave: Saúde do Trabalhador; Segurança do Trabalho; Sistema Único de Saúde.

Qualificando o acolhimento da atenção básica à saúde do município de Pinhais

Bianca Battaglin Rizzatto

Prefeitura Municipal de Pinhais

Tatiana de Medeiros Carvalho Mendes (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: As ações de educação permanente devem ser voltadas às necessidades da população e dos serviços de saúde. Visando à busca de melhorias no acolhimento realizado nas unidades de saúde, a qualificação dos recursos humanos tem se mostrado uma importante ferramenta para a reorganização dos processos de trabalho e, consequentemente, para a melhoria da qualidade dos serviços prestados aos usuários. **Objetivo geral:** Qualificar os profissionais das equipes da Estratégia de Saúde da Família do município de Pinhais/Paraná, a fim de contribuir para melhoria do acolhimento nas unidades básicas de saúde. **Objetivos específicos:** Contribuir para a reorganização do processo de trabalho das unidades; promover reflexão sobre o acolhimento realizado nas unidades e suas possibilidades de melhorias; contribuir para o desenvolvimento do pensamento crítico do servidor acerca de seu papel enquanto profissional da área da saúde; ampliar os conhecimentos dos profissionais contribuindo para uma assistência humanizada e resolutiva. **Metodologia:** Propõe-se a realização de um curso, em formato de oficinas. A metodologia do curso será fundamentada na lógica dialética do processo de construção do conhecimento, através do pensamento e no pensamento, refletindo a prática dos trabalhadores da saúde. Inicialmente o curso será realizado na Unidade de Saúde Perdizes, durante as reuniões de equipe, como um projeto piloto, a fim de que, em um segundo momento, o mesmo curso seja expandido para as outras unidades básicas de saúde do município. **Resultados esperados:** Espera-se contribuir para reorganização do processo de trabalho nas unidades de atenção básica, bem como para a qualificação do acolhimento, melhoria do acesso aos usuários e melhoria da qualidade dos serviços prestados à população. **Considerações finais:** O acolhimento compreende uma postura do profissional de saúde frente ao usuário, significa também uma ação gerencial de reorganização do processo de trabalho. Este projeto vem contribuir com a implantação do acolhimento com escuta qualificada, trabalho que já vem sendo desenvolvido no município de Pinhais desde 2013.

Palavras-chave: Acolhimento; Educação Permanente; Atenção Primária à Saúde.

Modelo para implantação da prática baseada em evidências na enfermagem hospitalar

Camila Caroline Szpin

Hospital de Clínicas da Universidade Federal do Paraná

Tatiana de Medeiros Carvalho Mendes (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: No Brasil, a inclusão de evidências científicas na prática de cuidados em saúde é tanto uma necessidade quanto um desafio, especialmente no contexto dos hospitais de ensino, tidos como locus privilegiado para a integração ensino-serviço preconizada pelo Sistema Único de Saúde. Apesar desses hospitais terem como parte de sua missão o desenvolvimento do binômio ensino-pesquisa para alcance de formação e assistência qualificadas, adotar a pesquisa de forma inventiva, em um espaço onde cotidianamente predomina a reprodução de práticas instituídas, permanece um grande desafio a ser superado. Ainda que seja observado um crescente aumento no número de publicações na área de saúde, estudos sugerem que a prática de enfermagem permanece, muitas vezes, baseada na experiência, tradição e intuição de seus profissionais. Aspectos que deram origem ao questionamento que conduziu o presente projeto de intervenção: o que é necessário para que a prática baseada em evidências seja implantada na assistência de enfermagem de um hospital de ensino. **Objetivo geral:** Promover mudanças na prática clínica dos enfermeiros de um hospital de ensino do sul do país, por meio da implantação da prática baseada em evidências. **Objetivos específicos:** Constituir uma rede de apoio para essa prática. **Metodologia:** A implantação se dará por meio da criação de um grupo de trabalho, que será responsável pela execução das quatro etapas de desenvolvimento deste projeto: planejamento, ação, monitoramento e avaliação. **Resultados esperados:** Promover a melhoria da qualidade do cuidado, por meio do aumento da confiabilidade das intervenções praticadas pela equipe de enfermagem. Além disso, espera-se a redução de custos operacionais, uma vez que, a evidência científica também pode ser utilizada para avaliar a relação entre o custo e o benefício de um procedimento para que seja selecionada a intervenção mais adequada. **Considerações finais:** Para fazer a diferença no que tange à assistência à saúde de enfermagem, é imprescindível vincular o conhecimento oriundo de pesquisas e da prática clínica. Portanto, a incorporação das evidências no cotidiano de trabalho da enfermagem não pretende diminuir a importância da experiência profissional adquirida durante anos de trabalho junto aos pacientes e seus familiares, mas sim, lhe dar o suporte científico necessário.

Palavras-chave: Enfermagem Baseada em Evidências; Hospitais de Ensino; Sistema Único de Saúde.

Educação Permanente em Saúde: uma ferramenta para qualificação dos profissionais das unidades básicas de saúde de Rio Branco do Sul

Cibele Mathias Vitoreti

Secretaria Municipal de Saúde de Rio Branco do Sul

Tatiana de Medeiros Carvalho Mendes (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A qualificação da força de trabalho vem sendo alvo de projetos e políticas. Devido à necessidade de aprimorar os serviços de saúde, a capacitação de profissionais se torna imprescindível quando se vislumbra a melhoria na qualidade das ações e alcance de metas, pois profissionais capacitados influem na qualidade do trabalho. Os que buscam qualificação de suas equipes investem esforços e recursos para esta finalidade, contrapondo a outra parcela que atua sem pressupostos conceituais, sem pensar, age por tradição e rotina, concentrando os esforços e recursos na repetição acrítica de atividades. As ações de educação em saúde em Rio Branco do Sul são realizadas de forma pontual, normalmente, ofertadas pelo estado, e assim, são necessárias ações de capacitação. **Objetivo geral:** Implementar ações de Educação Permanente em Saúde nas unidades básicas de saúde de Rio Branco do Sul. **Objetivos específicos:** Enfatizar a importância para gestores; motivar funcionários; criar grupo de apoio e sugerir uma rotina de qualificação. **Metodologia:** Expor para a gestão a importância da educação em saúde na melhoria dos serviços ofertados; aplicar um questionário, buscando necessidades de capacitação e expectativas dos servidores; reorganizar a agenda das unidades de saúde prevendo reuniões; criar um grupo de apoio para planejar, organizar e facilitar as capacitações e/ou oficinas; e ainda, após os levantamentos apontados, realizar programação anual de qualificação da força de trabalho. **Resultados esperados:** Espera-se desenvolver ações de qualificação da força de trabalho para melhoria dos serviços, buscando avanços na comunicação entre os funcionários e em seus ambientes de trabalho, integrando melhor a equipe, visando cumprir com as pactuações através do alcance das metas, refletindo na melhoria dos indicadores, bem como proporcionar melhoria nas rotinas das unidades e qualificar as equipes. **Considerações finais:** Ao término deste estudo verifica-se a importância da qualificação da força de trabalho para melhorar índices e trazer mais qualidade de vida à população, pois o Sistema Único de Saúde também se compromete com a formação de seus trabalhadores, e isso se torna um dos pilares deste projeto. Profissionais competentes, motivados e principalmente capacitados trazem à instituição qualidade e resolutividades dos serviços prestados.

Palavras-chave: Educação em Saúde; Qualificação Profissional em Saúde; Atenção Básica.

Modelo de gestão municipal de casos, integrando grupos prioritários e condições crônicas

Claudio Eduardo Grohmert de Macedo

Secretaria Municipal de Saúde de Pinhais

Tatiana de Medeiros Carvalho Mendes (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Devido ao processo de monitoramento e avaliação do programa de qualificação da atenção primária à saúde, houve a necessidade da criação de modelo de gestão de caso municipal por meio de um sistema articulado de planilhas automatizadas de gestão de caso dos grupos prioritários: gestante, puérpera, puericultura e de condições crônicas: hipertenso, diabético e idoso. Conceitos de territorialização e de gestão de caso segundo as linhas guias que foram incorporados através de algoritmos. As planilhas são preenchidas de forma *online* pelas unidades de saúde de referência na ferramenta *Google drive*, condensadas em uma geral do município automaticamente, gerando indicadores em tempo real. Cada planilha contempla o acompanhamento de pacientes nos serviços especializados que atendem risco intermediário e alto risco, estabelecendo aprazamentos de consulta e criação de agendas. **Objetivo geral:** Estabelecer um modelo de gestão municipal de casos para grupos prioritários e condições crônicas no município de Pinhais. **Objetivos específicos:** Unificar e padronizar as informações aplicando conceitos de territorialização e de gestão de caso segundo as linhas guias de forma *online*. **Metodologia:** O conceito base é a estratificação de risco onde a unidade, ao preencher as planilhas, gera automaticamente informações sobre data da próxima consulta e agenda mensal, encaminhamentos, entre outras, utilizando a ferramenta *Google drive*. O modelo é em cascata, no qual a planilha base alimenta uma geral do município que, por sua vez, alimenta os relatórios gerenciais. **Resultados esperados:** Criação do modelo de gestão municipal articulado entre unidades de saúde e secretaria com uniformização das informações e concentração em um único instrumento, facilitando a visualização e tomada de decisão. Indicadores em tempo real, minimizando tempo, redução do número de servidores envolvidos e carga horária para realização dos relatórios. Melhoria na tomada de decisão e na oportunidade de acesso a consultas, criação de uma agenda mensal por critérios de estratificação de risco, priorizando atendimentos dos usuários pelo grau de risco da estratificação. **Considerações finais:** O modelo de gestão municipal de caso é eficiente e de custo zero. O modelo é essencialmente baseado no conhecimento por parte das unidades dos seus territórios e da responsabilidade e comprometimento dos servidores no preenchimento correto das informações.

Palavras-chave: Administração das Tecnologias da Informação; Governança Clínica; Indicadores de Gestão.

Implantação de indicador financeiro relacionado às ações educativas em enfermagem

Cristiane Ferreira Galvão

Complexo Hospital de Clínicas da Universidade Federal do Paraná

Tatiana de Medeiros Carvalho Mendes (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: O conceito de educação em saúde, considerando a Política Nacional de Educação Permanente, amplia-se como uma proposta de levantar as necessidades dos serviços de saúde, dos profissionais que trabalham nesses serviços e também daqueles que utilizam esses serviços, com o foco de melhorar a capacidade resolutive, disponibilizando para o usuário uma assistência de qualidade. O produto final da Comissão de Educação Permanente em Enfermagem do Complexo Hospital de Clínicas são as ações educativas direcionadas à enfermagem para garantir uma assistência segura e de qualidade. Assim levantar os custos diretos e indiretos relacionados a essas ações é de suma importância para a gestão do processo de trabalho. **Objetivo geral:** Implantar um indicador financeiro relacionado às ações educativas realizadas pela Comissão de Educação Permanente em Enfermagem do Complexo de Hospital de Clínicas da Universidade Federal do Paraná. **Objetivos específicos:** Propor como rotina o preenchimento da planilha após a finalização de cada ação educativa; buscar parcerias com outros serviços dentro do hospital com o intuito de incrementar os conceitos e itens da planilha criada. **Metodologia:** O projeto de intervenção será realizado no Complexo de Hospital de Clínicas da Universidade Federal do Paraná. O hospital é uma instituição de referência na cidade de Curitiba, no estado do Paraná, com caráter de atendimento público. Será elaborada e aplicada uma planilha de composição de custos relacionados às ações educativas com o objetivo de obter o custo total das atividades pedagógicas planejadas e realizadas pela Comissão de Educação Permanente em Enfermagem. Nesta planilha serão detalhados os custos diretos e indiretos, considerando as especificidades da instituição. **Resultados esperados:** Conhecer o perfil de custos das atividades desenvolvidas pela comissão e comparar custo/efetividade das atividades pedagógicas com indicadores assistenciais. **Considerações finais:** A enfermagem, principalmente os enfermeiros, necessita conhecer e ampliar sua visão no que diz respeito aos custos hospitalares como ferramenta de gestão e de melhoria no processo de trabalho. Verificou-se uma grande dificuldade de levantamento bibliográfico para referenciar os conceitos, pois a grande maioria são autores do universo contábil e financeiro, assim devemos fomentar pesquisas de enfermagem relacionadas ao assunto.

Palavras-chave: Educação Permanente; Planejamento em Saúde; Financiamento em Saúde.

Plano de cargos, carreiras e salários como instrumento de motivação dos profissionais de saúde de Campo do Tenente

Cristiane Pedrosa Peppes

Estratégia Saúde da Família no município de Campo do Tenente

Tatiana de Medeiros Carvalho Mendes (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: O sucesso de uma organização de trabalho depende diretamente das pessoas, desse modo, a organização deve valorizar seu capital humano. O plano de cargos, carreiras e salários pode trabalhar a motivação do trabalhador e esta é o elemento chave para criatividade, atitude, produção e interesse do profissional. Esse plano é uma ferramenta de gestão que auxilia o profissional que busca reconhecimento profissional e a necessidade de manter o ambiente produtivo com foco em resultados e satisfação do usuário. Através dele se define e estrutura os cargos e salários dos profissionais. **Objetivo geral:** Implantar o PCCS para os servidores da saúde do município de Campo do Tenente. **Objetivos específicos:** Discutir, contextualizar e propor a implantação do PCCS para os profissionais do quadro efetivo da Prefeitura Municipal de Campo do Tenente, Paraná, para estimular, motivar e valorizar os trabalhadores. **Metodologia:** Estabelecer uma negociação entre gestão e trabalhadores para formar uma comissão e discutir a estruturação do plano de cargos, carreiras e salários para os profissionais da saúde de Campo do Tenente; fazer o levantamento dos trabalhadores da saúde na ativa, com definição da lotação, cargos, regime de contratação, níveis de remuneração, tempo de trabalho e serviço e nível de escolaridade; avaliar o impacto financeiro desse plano para o município e, após conclusão, encaminhar para o legislativo apreciar e aprovar. **Resultados esperados:** Espera-se que este projeto traga a discussão sobre o plano envolvendo gestores e trabalhadores, e que estes se motivem frente à possibilidade de reconhecimento e valorização e, com isso, ocorram melhorias nos índices de saúde e satisfação dos usuários. **Considerações finais:** Considerando a realidade local, essa proposta de implantação será vista de forma motivadora para os profissionais do município, visto que o plano de cargos, carreiras e salários é uma ferramenta eficaz no estímulo do trabalhador da saúde e consequente satisfação do usuário. Acredita-se que através dessa reflexão seja possível contribuir para que os primeiros passos para a implantação de um plano para os servidores municipais de saúde de Campo do Tenente sejam realizados e, dessa forma, mostre a necessidade de melhorias na gestão de trabalho com a valorização dos profissionais.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas; Plano de Cargos, Carreiras e Salários; Saúde Pública.

Dimensionamento da força do trabalho odontológico no município de Guaratuba

Dalton Stencil Junior

Prefeitura Municipal de Guaratuba

Tatiana de Medeiros Carvalho Mendes (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Este trabalho refere-se ao dimensionamento da força do trabalho odontológico na Prefeitura Municipal de Guaratuba. O dimensionamento da força do trabalho é considerado ferramenta estratégica para a gestão em saúde. **Objetivo geral:** Demonstrar à gestão municipal, através de cálculos de dimensionamento, a necessidade de revisão das cargas horárias dos cirurgiões-dentistas da Secretaria Municipal da Saúde de Guaratuba, frente à alta demanda a que estes profissionais estão expostos, e melhorar o acesso da população que utiliza os serviços. **Objetivos específicos:** Evidenciar áreas com déficit de cirurgiões-dentistas; sensibilizar a gestão municipal da necessidade de aumento de carga horária dos cirurgiões-dentistas do município; colaborar com tomada de decisões com relação à revisão da carga horária dos profissionais de odontologia, realocação ou até mesmo contratação de pessoal; melhorar o acesso da população que utiliza os serviços odontológicos. **Metodologia:** Foram feitas pesquisas com gestores municipais sobre a metodologia de trabalho que era usada antes da implantação do Sistema Único de Saúde até o desenvolvimento de como é feito o atendimento à população nos dias de hoje. Baseando-se em experiência sobre dimensionamento na cidade de Pinhais, foram realizados cálculos que possibilitaram determinar o número exato de profissionais necessários para uma área de abrangência delimitada. Os cálculos basearam-se em uma ferramenta de gestão estratégica que está sendo ofertada pelo Ministério da Saúde através do Departamento de Gestão e da Regulação do Trabalho em Saúde. **Resultados esperados:** Verificou-se que quatro das seis unidades da área urbana de Guaratuba precisariam de dois dentistas de carga horária de 20 horas semanais, evidenciando que o atual número de profissionais é insuficiente para garantir o acesso da população aos serviços odontológicos, já que todos trabalham apenas 20 horas. Espera-se que os resultados contribuam com os gestores na definição de uma melhor estratégia de aprimoramento do quadro de dentistas do município, ofertando uma maneira prática e objetiva de se ver a real necessidade de contratação de profissionais, ou o aumento da carga horária dos atuais servidores da odontologia. **Considerações finais:** O projeto evidencia a necessidade de uma verificação atual das necessidades e potencialidades do atual número de dentistas da prefeitura de Guaratuba, em face do grande aumento da demanda de atendimentos. Um dimensionamento adequado da força de trabalho é fundamental para promover uma melhor inclusão, integralidade e acesso para as pessoas que necessitem usar o serviço.

Palavras-chave: Acesso aos Serviços de Saúde; Dimensionamento de Pessoal; Recursos Humanos em Odontologia; Necessidades e Demandas de Serviços de Saúde.

Um olhar pedagógico para a saúde: práticas educativas como estratégia de reorganização e qualificação dos processos de trabalho na Estratégia Saúde da Família

Débora Beatriz Machado

Prefeitura Municipal de Pinhais

Tatiana de Medeiros Carvalho Mendes (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A análise minuciosa da rotina de trabalho da Unidade de Saúde Perizes, localizada no município de Pinhais, mostra uma deficiência na organização e qualificação dos processos de trabalho, necessitando de um projeto de intervenção envolvendo toda a equipe de Estratégia Saúde da Família. **Objetivo geral:** Reorganizar e qualificar os processos de trabalho na Estratégia Saúde da Família de Pinhais por meio de práticas educativas. **Objetivos específicos:** Propiciar aos profissionais da atenção primária um espaço para identificação e reflexão de problemas extraídos da própria realidade; proporcionar aos profissionais a vivência, a problematização, a análise e a reavaliação das práticas do seu cotidiano; possibilitar a troca e a construção coletiva do conhecimento entre os profissionais de diversas categorias na atenção primária; adequar a prática à teoria revendo as ações que são desenvolvidas no dia a dia; sensibilizar os profissionais para a importância do trabalho em equipe; avaliar as situações de conflitos que permeiam a equipe e interferem na qualidade dos serviços; promover atenção integral aos usuários, garantindo qualidade do serviço prestado na atenção primária. **Metodologia:** A escolha metodológica parte do pressuposto de que as necessidades de uma intervenção devam surgir da realidade das práticas de saúde, levando em consideração seus determinantes e os processos de trabalho do local. Portanto, o método para aplicação do plano de intervenção que será utilizado, por ser o mais condizente com a realidade local e com o resultado que se quer atingir, é o Arco de Magueres. Trata-se de um método a ser desenvolvido em cinco etapas: observação da realidade e definição do problema; definição dos pontos-chave; teorização; hipóteses de solução e aplicação à realidade. O projeto será aplicado nas reuniões de equipes da unidade e, posteriormente, nas demais unidades do município. **Resultados esperados:** Espera-se proporcionar um espaço para reflexão entre todas as categorias profissionais que compõem a equipe da unidade de saúde e, acredita-se numa maior sensibilidade por parte dos profissionais quanto à importância do trabalho em equipe, a troca de experiências, contribuindo para a redução de situações de conflito que permeiam o dia a dia. Equipe integrada, desenvolvendo o trabalho com um objetivo comum, facilita a transformação da prática e, conseqüentemente, leva benefícios aos usuários com serviço de qualidade. **Considerações finais:** A proposta do projeto de intervenção aplicada por meio do método do Arco de Magueres possibilita aos profissionais reavaliar e reconstruir suas práticas, adquirir novos conhecimentos, por meio da problematização. Acredita-se que após a execução do trabalho na unidade e a avaliação dos resultados, o projeto poderá ser aplicado nas demais unidades de saúde do município. Além disso, o projeto de intervenção poderá ser inserido no Plano Municipal de Educação Permanente e Continuada em Saúde de Pinhais.

Palavras-chave: Atenção Básica; Qualificação Profissional; Educação em Saúde.

A gestão do trabalho e a regulação do Sistema Único de Saúde: arranjos de formação e construção coletiva entre gestores e trabalhadores da saúde

Eliane Benkendorf

Complexo Hospital de Clínicas da Universidade Federal do Paraná

Tatiana de Medeiros Carvalho Mendes (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Na saúde brasileira, muitas ações de fortalecimento e articulações estão sendo lançadas. Esses movimentos buscam criar espaços de discussão e articulação junto ao Sistema Único de Saúde (SUS) apoiando e apresentando a transversalidade da Política Nacional de Regulação, como uma política que busca qualificar práticas de atenção e gestão em saúde. Esse movimento está em processo de implementação, ainda pouco conhecido pelos trabalhadores e seus usuários. Desta forma, observa-se a necessidade de articular junto aos envolvidos um movimento de aproximação e contextualização das legislações que sustentam e fortalecem a regionalização e a organização das redes de atenção. Esse movimento de construção traz para dentro dos espaços de saúde o chamado aos trabalhadores e gestores da saúde para um processo de formação, sendo essa a proposta do referido projeto intervencionista. **Objetivo geral:** Contribuir para o processo contínuo de formação e construção coletiva, através da participação de trabalhadores, gestores e usuários da saúde de acordo com a Política Nacional de Regulação do Sistema Único de Saúde e da rede de contratualização local desse sistema. **Objetivos específicos:** Sensibilizar trabalhadores e gestores quanto às implicações práticas de atendimento não regularizadas. **Metodologia:** A proposta de intervenção será embasada no Método Paidéia, que busca construir os processos de trabalho de forma inclusiva e coletiva, através da roda de conversa com gestores, trabalhadores da saúde e usuários. O projeto terá quatro fases: diagnóstico situacional; construção de espaços de educação permanente, rodas de conversa referentes ao processo de regulação do SUS; processo de multiplicadores entre os trabalhadores da saúde; planejamento, monitoramento, avaliação do processo e construção de arranjos. **Resultados esperados:** Espera-se que o processo de formação aconteça de forma permanente, a partir do direcionamento construído pelas rodas de conversas, que permitirão a interação com a realidade vivenciada junto ao sistema de regulação, conforme as normativas e legislações vigentes. Os processos de trabalho serão construídos a partir de realidade singular de cada espaço, de seus coletivos e indivíduos. **Considerações finais:** O projeto surge da necessidade de ruptura de paradigmas e da construção de arranjos que possibilitem que coletivos se relacionem com as normativas da saúde, através da formação constante.

Palavras-chave: Educação Permanente; Cogestão; Sistema Único de Saúde.

Educação permanente como estratégia para implementação das notificações de *near miss* materno na Unidade de Terapia Intensiva em um hospital de ensino no Sul do país

Elizabete da Silva Dantas de Jesus

Complexo Hospitalar de Clínicas Universidade Federal do Paraná

Tatiana de Medeiros Carvalho Mendes (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A Educação Permanente em Saúde configura-se como aprendizagem no trabalho, onde o aprender e o ensinar se incorporam ao cotidiano das organizações e ao trabalho. Baseia-se na aprendizagem significativa e na possibilidade de transformar as práticas profissionais. A educação continuada é uma estratégia na qual o indivíduo tem maior chance de capacitação em serviço e melhor oportunidade de transformação dentro do mundo do trabalho voltado à realidade de cada serviço.

Objetivo geral: Implementar um processo educativo para a capacitação em serviço da equipe de saúde da Unidade de Terapia Intensiva de um hospital de ensino no sul do país com foco na segurança da paciente materna. **Objetivos específicos:** Planejar e realizar encontros com os profissionais de saúde para a formação educativa em *near miss* materno; sensibilizar as equipes a fim de contribuir para o início das notificações; alinhar os conceitos e quais critérios de inclusão para a avaliação inicial da notificação. **Metodologia:** Propõe-se um processo educativo *in loco* com capacitação em serviço para a equipe da Unidade de Terapia Intensiva, no qual será utilizada a metodologia ativa como referencial teórico-metodológico. O cenário da pesquisa será a Unidade de Tratamento Intensivo do Hospital de Clínicas do Paraná. O desenvolvimento metodológico será dividido em duas etapas: teórico e prático. O público-alvo será composto pelos profissionais da equipe de saúde da Unidade de Tratamento Intensivo. **Resultados esperados:** Espera-se que as fragilidades da falta de informações de segurança materna possam ser sanadas com a Educação Permanente em Saúde, diante da capacitação em serviço para os profissionais que prestam assistência às gestantes e puérperas para que possam identificar, sinalizar e notificar os casos de *near miss* materno. **Considerações finais:** Refletir sobre a Educação Permanente em Saúde evidencia a efetividade das suas ações, bem como a possibilidade do impacto positivo que tais ações podem causar sobre o trabalho em saúde, assim como nos serviços prestados em todos os níveis de atenção à saúde, em especial à saúde materna.

Palavras-chave: Capacitação em Serviço; Educação Permanente; Saúde da Mulher.

Serviço de apoio psicológico para os residentes dos Programas de Residência Médica da Secretaria Municipal de Saúde de Curitiba

Érika Lemos Shaw

Fundação Estatal de Atenção Especializada em Saúde de Curitiba

Tatiana de Medeiros Carvalho Mendes (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A residência em medicina constitui modalidade do ensino de pós-graduação destinada a médicos, sob a forma de curso de especialização, caracterizada por treinamento em serviço. Tendo em vista que a situação psicológica possui importância decisiva para o processo de ensino e aprendizagem, as instituições de saúde devem se adaptar e se ajustar para criar um ambiente acolhedor e facilitador do conhecimento para os residentes médicos. **Objetivo geral:** Propor a implantação de um serviço de apoio psicológico para os residentes dos programas de residência médica da Secretaria Municipal de Saúde de Curitiba. **Objetivos específicos:** Realizar o acolhimento inicial dos residentes ingressos nos programas; atender as necessidades psicológicas dos residentes durante todo o programa; acompanhar o progresso dos residentes durante todo o programa; realizar ações educativas sobre o estresse na residência; fazer atendimentos através de dinâmicas de grupo, atendimentos individuais e grupos de informação educativa; auxiliar a Comissão de Residência Médica da Secretaria Municipal de Saúde. **Metodologia:** Em relação ao cenário de intervenção, será uma ação da Fundação Estatal de Saúde de Curitiba em parceria com a Secretaria Municipal de Saúde. O público-alvo será formado pelos residentes médicos dos programas de residência médica dessa secretaria. Primeiramente será exposta a proposta do serviço de apoio psicológico para os residentes aos gestores da Fundação Estatal de Saúde, a próxima ação consistirá em entrevistas com preceptores e residentes médicos, desencadeando um plano de ação que após executado seus resultados serão amplamente divulgados. **Resultados esperados:** Implantação do serviço de apoio psicológico para os residentes dos programas de residência médica; adequação dos programas de residência médica à realidade vivida pelos residentes e adaptada à proposta de Projeto de Lei nº 10105/18; melhora no desempenho assistencial dos residentes; diminuição de problemas emocionais dos residentes médicos; humanização no tratamento dado ao cuidador; e futuros médicos especialistas mais preparados para atuar no Sistema Único de Saúde. **Considerações finais:** Constata-se que a existência de um serviço de apoio psicológico para os residentes representa um avanço no processo ensino-aprendizagem dos residentes médicos, pois além dos benefícios para os estudantes contribui para melhoria da eficiência e da qualidade dos serviços prestados à população.

Palavras-chave: Necessidades e Demandas de Serviços de Saúde; Estresse Psicológico; Residência Médica.

Educação Permanente em Saúde no faturamento ambulatorial de um hospital público de grande porte

Flávia Schröder Meretti de Oliveira

Complexo Hospital de Clínicas da Universidade Federal do Paraná

Tatiana de Medeiros Carvalho Mendes (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: O presente trabalho apresenta um plano de intervenção junto às equipes de atendimento ambulatorial de um hospital público de grande porte do estado do Paraná, com foco na Educação Permanente em Saúde. Os registros incorretos ou inexistentes, em sistema próprio, dos procedimentos realizados nas consultas ambulatoriais do referido hospital acarretam em prejuízo financeiro, pois nem tudo o que é feito tem sido devidamente cobrado, justificando, portanto, a importância deste projeto. **Objetivo geral:** Qualificar os profissionais do Complexo Hospital de Clínicas da Universidade Federal do Paraná para o uso adequado da ficha de fechamento das consultas ambulatoriais. **Objetivos específicos:** Simplificar e diminuir os campos de preenchimento da ficha, aumentando, assim, a motivação para um preenchimento mais rápido e completo; sensibilizar e conscientizar equipes e gestores do valor do trabalho empregado. **Metodologia:** O projeto será realizado em várias etapas, entre elas a realização de reuniões junto às equipes envolvidas para investigar os principais problemas enfrentados quando do fechamento e registro das consultas; rodas de conversa periódicas para conscientização da importância do trabalho bem executado; campanha de marketing interno; e reestruturação da ficha de fechamento de consultas ambulatoriais, instrumento essencial para lançamento dos procedimentos em sistema para faturamento. **Resultados esperados:** A expectativa é de que, uma vez executado o projeto de intervenção, o impacto financeiro e no ambiente de trabalho dos atores envolvidos seja muito positivo, pois espera-se que as rodas de conversa melhorem a motivação dos trabalhadores, bem como o convívio entre colegas e o faturamento hospitalar, trazendo maiores benesses ao cliente final, que é o paciente e a sociedade em geral. **Considerações finais:** Após um breve estudo sobre a Reforma Sanitária Brasileira e o advento do Sistema Único de Saúde, viu-se que, com esses eventos, novos conceitos e nova visão sobre fazer e viver saúde no país vieram, e vieram para ficar. Ao aplicar no caso concreto dos colaboradores dos ambulatórios do Complexo Hospital de Clínicas, a educação permanente proposta no presente projeto se mostra capaz de gerar um positivo impacto financeiro à instituição e uma mudança de visão no jeito de fazer saúde pelos profissionais envolvidos.

Palavras-chave: Educação Permanente; Faturamento; Sistema Único de Saúde.

Proposta de identificação das necessidades de educação permanente dos profissionais que atuam em um serviço de atendimento móvel de urgência

Gerson Martins Albuquerque

Secretaria Municipal de Saúde de Curitiba

Tatiana de Medeiros Carvalho Mendes (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Esta proposta de intervenção discute a realização de capacitações voltadas às necessidades do serviço, padronização dos atendimentos realizados pelos profissionais do Serviço de Atendimento Móvel de Urgência (SAMU) e redução das situações que possam agravar o estado de saúde da população. **Objetivo geral:** Propor a criação de um instrumento de identificação das necessidades de educação permanente a fim de subsidiar o gestor do Núcleo de Educação Permanente do município de Curitiba no planejamento das ações de educação permanente, com base nas necessidades apontadas pelos próprios profissionais que atuam no serviço pré-hospitalar que fazem parte do SAMU Regional Metropolitano. **Objetivos específicos:** Elaborar um instrumento virtual para ser disponibilizado e alimentado regularmente pelos profissionais da assistência visando à elaboração de planos de capacitação com base na análise e interpretação da ferramenta; identificar os temas de maior interesse, bem como a disponibilidade dos profissionais da assistência, a fim de facilitar a adesão ao processo de educação permanente; contribuir para atualização técnica e científica de maneira constante e atual a todos os profissionais que compõe as ambulâncias do atendimento pré-hospitalar móvel. **Metodologia:** Foi elaborada uma proposta de questionário de acordo com as necessidades e experiências do dia a dia dos profissionais do Serviço de Atendimento Móvel de Urgência. O questionário proposto dispõe de dez questões fechadas, de múltipla escolha, no qual o participante deverá assinalar somente uma única alternativa como resposta a cada questão proposta. O questionário ficará disponível para preenchimento pelos profissionais por um período de um a dois meses na plataforma virtual Google. **Resultados esperados:** Espera-se que os resultados obtidos através do formulário sejam utilizados anualmente pelo Núcleo de Educação Permanente, subsidiando o gestor no planejamento de processos educativos voltados aos profissionais que atuam no atendimento pré-hospitalar, contribuindo, dessa forma, para que esses sejam voltados às necessidades dos profissionais e possam contribuir com a melhoria da qualidade dos serviços prestados aos usuários. Através da análise dos dados obtidos, o gestor local de cada serviço também poderá avaliar as maiores carências e ou virtudes de suas equipes sob o ponto de vista de capacitação técnica. **Considerações finais:** Deve-se repensar novas formas de se construir e ampliar a integração do servidor com as ações de educação permanente, saber quais são as suas dificuldades no exercício diário da profissão, dividir experiências, aprimorar e atualizar conhecimentos teóricos e práticos. Dessa forma, o profissional será participante efetivo da construção coletiva, da democratização na construção da co-responsabilidade, da ampliação da qualidade de análise da realidade e da elaboração do aprendizado no cotidiano dos serviços de saúde, e sua participação será mais efetiva e comprometida.

Palavras-chave: Educação Permanente; Educação em Saúde; Serviços Médicos de Emergência.

A educação permanente como ferramenta para a transformação da prática assistencial em saúde mental ofertada em um centro de atenção psicossocial na rede SUS

Gislene Lucia Cavalheiro da Silva

Secretaria Municipal de Saúde de Curitiba

Tatiana de Medeiros Carvalho Mendes (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: No Brasil, da implantação do Sistema Único de Saúde até a aprovação da Lei nº 10.216, em 2001, inúmeras transformações das práticas e saberes foram desenvolvidas para garantir, aos usuários dos serviços de saúde mental, o direito universal de acesso à assistência à saúde na sua integralidade. A Reforma Psiquiátrica Brasileira atua como uma política de reorganização do modelo assistencial/educacional de saúde que vem apresentando ao longo do tempo inúmeros ganhos. O Centro de Atenção Psicossocial (CAPS), dispositivo extra-hospitalar de tratamento, apresenta necessidade de reorganização, para tanto se faz necessário que seus membros conheçam os instrumentos norteadores disponíveis para essa melhoria. Neste projeto, a Educação Permanente em Saúde é esse instrumento que tem como intuito a prestação de um serviço melhor qualificado ao usuário do Sistema Único de Saúde de Curitiba. **Objetivo geral:** Criar e manter um espaço permanente de escuta, trocas de experiências e sensibilização, para aprimorar a equipe frente às necessidades e identificação das demandas que requerem reorganização para melhoria na qualidade assistencial em saúde mental ofertada no Centro de Atenção Psicossocial – Transtorno Mental Portão (CAPS TM Portão). **Objetivos específicos:** Colocar em prática a Educação Permanente em Saúde no CAPS; realizar oficinas de roda de conversa quinzenais para sensibilizar a equipe para a transformação da prática; mapear as necessidades de capacitação em Saúde Mental junto aos profissionais; qualificar os processos de trabalho e a equipe do CAPS TM Portão; manter espaços de discussão entre os núcleos profissionais contidos no CAPS. **Metodologia:** Trata-se de uma proposta de aprendizagem no trabalho, na qual o aprender e o ensinar se incorporam ao cotidiano da organização, se baseia na aprendizagem significativa e na possibilidade de transformar as práticas profissionais através da aplicação da Educação Permanente em Saúde como ferramenta de transformação da prática, no formato de oficinas com a utilização do Arco de Margueret. **Resultados esperados:** Espera-se como resultado do presente estudo, fornecer subsídios para a consolidação do espaço de escuta criado, melhorar a interatividade entre os profissionais, inovar as práticas do serviço, garantir a continuidade do processo de educação permanente, melhorar a qualificação profissional e do Centro de Atenção Psicossocial, prestando uma melhor assistência à clientela e levando a maior satisfação da população. **Considerações finais:** O projeto de intervenção proposto tem por compromisso desenvolver uma metodologia pedagógica, pautada na educação permanente, para de fato garantir a mudança na assistência em saúde mental ofertada no Centro de Atenção Psicossocial. No contexto apresentado, o projeto oferece aos profissionais contribuições sobre a Educação Permanente em Saúde para a transformação efetiva da prática.

Palavras-chave: Saúde Mental; Educação Permanente em Saúde; Sistema Único de Saúde.

Qualificação dos profissionais de saúde para a prevenção de acidentes com perfurocortantes no ambiente hospitalar

Hamilton Cesar Sobenko

Secretaria Municipal de Saúde de Curitiba

Tatiana de Medeiros Carvalho Mendes (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Após a Revolução Industrial surgiram as primeiras leis trabalhistas visando proteger os seres humanos quanto a acidentes e possíveis doenças ocupacionais em suas relações de trabalho e, embora seja evidente o avanço tecnológico e da legislação, acidentes com materiais perfurocortantes nunca deixarão de existir, e é visando à diminuição dos números de acidentes que este projeto de intervenção pretende atuar.

Objetivo geral: Qualificar os profissionais de saúde do Hospital Municipal do Idoso, que estejam envolvidos em área de risco para acidentes, na temática prevenção de acidentes com material biológico e perfurocortantes. **Objetivos específicos:** Contribuir para reorganização do processo de trabalho da unidade; aumentar a adesão dos trabalhadores às práticas de trabalho seguro. **Metodologia:** Este projeto busca, por meio da realização de ações educativas, conscientizar profissionais de saúde, principalmente enfermeiros e assistentes de enfermeiros, para o manuseio adequado e descarte correto dos materiais perfurocortantes e para a importância da notificação de acidentes de trabalho envolvendo material biológico, bem como para os fluxos e procedimentos que devem ser realizados em casos de acidentes. **Resultados esperados:** Aspira-se como objetivo maior a redução significativa dos acidentes/incidentes com material do tipo perfurocortante, por meio da conscientização dos profissionais em maior risco na área da saúde (enfermeiros e assistentes de enfermeiros), atentando na sensibilização dos trabalhadores para a importância da prevenção, bem como saber o que fazer após acidentes. **Considerações finais:** Verifica-se a necessidade de educação permanente dos profissionais de saúde quanto à saúde do trabalhador, abrangendo os riscos e prevenção de acidentes ocupacionais, uso de equipamentos de proteção individual e coletiva, importância da notificação imediata e acompanhamento sorológico completo, bem como o suprimento da estrutura das instituições em termos de recursos humanos e materiais. Através das ações educativas é possível elaborar e implementar planos de prevenção de riscos de acidentes com exposição a material biológico, contribuindo para reorganização do processo de trabalho e prevenção de acidentes de trabalho nas instituições.

Palavras-chave: Saúde do Trabalhador; Acidentes de Trabalho; Educação Permanente.

Utilização de ferramenta de gestão da qualidade para o planejamento e avaliação das ações em saúde na atenção primária do município de Pinhais

Jaqueline Fumes Juvenal Zômpero

Secretaria Municipal de Saúde de Pinhais

Tatiana de Medeiros Carvalho Mendes (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: O principal modelo de organização de acesso dos usuários à Atenção Primária à Saúde (APS) no Brasil é a Estratégia de Saúde da Família, na qual os profissionais das equipes conhecem o território de atuação possibilitando maior qualidade dos dados e informações para a construção do planejamento local e avaliação das ações. **Objetivo geral:** Qualificar o planejamento e avaliação das ações em saúde da atenção primária do município de Pinhais, com a implantação da ferramenta da qualidade 5W2H utilizando o sistema *softexpert*® para a gestão do plano de ação.

Objetivos específicos: Capacitar os coordenadores das unidades de saúde para a utilização do software para inserção das ações e acompanhamento do plano de ação; institucionalizar a ferramenta da qualidade 5W2H do *software* para o planejamento e avaliação do Plano de Ação na APS; fortalecer o planejamento das ações em saúde da Atenção Primária à Saúde por meio do monitoramento dos planos desenvolvidos.

Metodologia: Como forma de garantir a execução da intervenção buscou-se: capacitar os responsáveis das equipes na utilização do sistema de gestão para sistematizar, acompanhar e avaliar os resultados alcançados após a execução das ações; garantir a execução do projeto com o monitoramento e avaliação das informações lançadas nos planos, com a verificação dos indicadores de resultado pactuados no sistema *on-line*; e apresentar os resultados dos planos de ação nas reuniões de equipe, conselho local, grupo gestor e comunidade para estabelecer prioridades e subsidiar tomadas de decisão estratégica, como na alocação de recursos humanos, financeiros, entre outros. **Resultados esperados:** O presente trabalho proporcionará aos trabalhadores de saúde da Atenção Primária à Saúde a qualificação para planejar as ações em saúde no território e melhorar as definições das responsabilidades por meio da utilização de ferramentas da qualidade. **Considerações finais:** A ferramenta da qualidade para beneficiar o gerenciamento e controle das ações nos planos da APS escolhida foi a 5W2H, porque é aplicável à realidade na área da saúde, existe *software* disponível para a utilização dessa ferramenta e proporciona o acompanhamento do desempenho das ações em saúde. Essa intervenção realizada no âmbito da Secretária Municipal de Saúde servirá como projeto piloto para outros setores e secretarias da Prefeitura Municipal de Pinhais que busca um atendimento de excelência nos serviços prestados.

Palavras-chave: Planejamento em Saúde; Atenção Primária à Saúde; Gestão em Saúde.

Educação para a cultura da segurança do paciente em um hospital de ensino no Sul do país

José Wáttylla Alves dos Santos Paiva

Complexo Hospital de Clínicas da Universidade Federal do Paraná

Tatiana de Medeiros Carvalho Mendes (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A segurança do paciente é considerada hoje essencial na formação dos profissionais de saúde, com potencial para revolucionar a forma como as instituições prestam serviços aos seus usuários. Assim, sob o imperativo da segurança do paciente, diversas estratégias têm sido implementadas para reduzir erros na assistência em saúde.

Objetivo geral: Implantar estratégias de educação para o fortalecimento da cultura de segurança do paciente entre os colaboradores do Complexo Hospital de Clínicas da Universidade Federal do Paraná. **Objetivos específicos:** Elaborar materiais educativos sobre segurança do paciente; sensibilizar os colaboradores das unidades do Complexo Hospitalar para a cultura de segurança do paciente; discutir sobre as dificuldades existentes nas unidades relativas à área de segurança do paciente; propor melhorias e levá-las ao Núcleo de Segurança do Paciente; encaminhar temas e assuntos sugeridos pelos profissionais aos comitês, comissões e setor de educação permanente a fim de contribuir com a promoção de cursos e treinamentos em serviço. **Metodologia:** Curso teórico/prático ministrado por facilitadores, cujos materiais serão elaborados por especialistas, abordando conceitos e princípios, englobando protocolos, resoluções e leis que embasam a Política de Segurança do Paciente, seguida da problematização da realidade institucional, discussão e exercícios práticos utilizando metodologias ativas. Como desdobramento do curso, que terá duração de cinco horas, pretende-se extrair desse momento as dificuldades e problemas enfrentados por esses profissionais da ponta, levando tais situações ao Núcleo de Segurança do Paciente e às comissões, comitês e setores responsáveis pela educação continuada, a fim de contribuir com a elaboração de novas estratégias voltadas à segurança do paciente. **Resultados esperados:** Espera-se que essa proposta contribua para a consolidação da cultura de segurança na instituição trazendo consigo diversas modificações conceituais e práticas para a área da saúde no cotidiano de seus colaboradores. **Considerações finais:** A educação permanente mostra-se fundamental para solidificar a ideia de que o ser humano precisa ser sempre um aprendiz, refletindo então, sua extrema importância para aqueles que precisam desenvolver uma postura crítica e promover meios que modifiquem a realidade em que estão inseridos, por meio de uma atuação interdisciplinar que vise a um bem comum: a segurança do paciente.

Palavras-chave: Segurança do Paciente; Protocolos; Educação Permanente.

Negociação coletiva de trabalho dos funcionários da Fundação da Universidade Federal do Paraná lotados no Hospital de Clínicas

Juçara Maleoni de Oliveira

Hospital de Clínicas da Universidade Federal do Paraná

Tatiana de Medeiros Carvalho Mendes (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: O Hospital de Clínicas do Paraná realiza negociação de trabalho com seus funcionários regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, contratos por vínculos precarizados, na modalidade convênio, firmado entre a Universidade Federal do Paraná e sua Fundação de Apoio. Esta negociação é realizada a partir de uma comissão eleita em assembleia da categoria, com o aparato sindical, a qual traça a pauta de reivindicações trazida pela base e encaminha à patronal, na finalidade de proporcionar o diálogo entre as partes. **Objetivo geral:** Construir o acordo coletivo de trabalho da Fundação de Apoio da Universidade Federal do Paraná/Hospital das Clínicas, garantindo a permanência de direitos e melhorias das condições de trabalho conquistadas pela base em acordos anteriores, bem como a manutenção dos empregos até a aposentadoria. **Objetivos específicos:** Garantir a ultratividade até assinatura do ACT 2019/2020; manter as cláusulas de estabilidade; desvincular a ação civil pública do acordo coletivo de trabalho; priorizar a estabilidade pré-aposentadoria contida no acordo anterior; garantir a data base de 1º de maio; negociar cláusulas econômicas; assegurar direitos sociais que tragam segurança e saúde nos ambientes laborais. **Metodologia:** O método utilizado para a lógica argumentativa do decréscimo dos empregados fundacionais e o estado econômico atual do Hospital de Clínicas foi a pesquisa documental, extraída do portal da transparência, do Sistema de Informação Hospitalar da Instituição e de notícias veiculados em *sites* jornalísticos. Essas pesquisas trouxeram o embasamento teórico aos membros da comissão nas reuniões junto à patronal. Um grupo foi criado no *Whatsapp* para manter a categoria informada sobre o andamento das negociações do acordo coletivo de trabalho. **Resultados esperados:** Atingir reajustes salariais com ganho real, reposição econômica das perdas históricas, a continuidade das atividades laborais até alcançar a meta previdenciária social. Essas são etapas ainda a serem acordadas nas cláusulas sociais e econômicas. Espera-se finalizar este acordo coletivo com registro no Ministério do Trabalho, proporcionando segurança, direitos, estabilidade e a paz social dentro da instituição, na tentativa de melhorias e da garantia dos empregos. **Considerações finais:** Em virtude da falta de avanço dos diálogos por conta da patronal, em não querer manter a cláusula de estabilidade, os trabalhadores da Fundação vêm enfrentando um estresse nas relações de trabalho, originando afastamentos e adoecimentos. Ajustar essa conduta num prazo razoável de segurança trabalhista, em parceria com o sindicato, na fiscalização e cumprimento das propostas fará desta ação o gatilho para a luta de direitos constitucionais.

Palavras-chave: Negociação Coletiva; Condições de Trabalho; Sistema Único de Saúde.

Implantação da Mesa de Negociação Coletiva na Secretaria Municipal de Saúde de União da Vitória

Victor Gabriel Emidio

Secretaria Municipal de Saúde de União da Vitória

Tatiana de Medeiros Carvalho Mendes (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Este projeto tem como objetivo propor a implantação da Mesa de Negociação Coletiva com a necessidade de promover a resolutividade dos problemas enfrentados pelas equipes de trabalho dos diversos setores que estão ligados à secretaria de saúde. Diante do exposto, podemos destacar que é de extrema importância a implantação dessa Mesa para o processo de valorização do trabalhador da saúde, compreendendo-a como um espaço que oferece aos trabalhadores a oportunidade de desenvolver habilidades como ouvir, negociar e trabalhar em grupo, além de envolver-se com os processos de negociações. **Objetivo geral:** Propor a implantação de uma Mesa de Negociação Permanente na Secretaria de Saúde do Município de União da Vitória. **Objetivos específicos:** Apresentar o projeto ao gestor, Conselho Municipal de Saúde, profissionais de saúde do Sistema Único de Saúde e sindicatos dos trabalhadores a fim de sensibilizá-los sobre a importância da instalação da Mesa de Negociação; implantar gestão estratégica de negociação, para resolução dos problemas enfrentados pelas equipes de trabalhos, junto com os gestores, democratizando as relações de trabalho. **Metodologia:** A realização do projeto busca pautar os problemas e assuntos coletivos para negociação e resolutividade. A implantação do projeto seguirá normas estabelecidas dentro do regimento, que é documento norteador das ações a serem desenvolvidas, assim sendo apresentada ao conselho local de saúde para apreciação e aprovação, em seguida, juntamente com representantes da Mesa, será dado início às negociações coletivas de trabalho, devendo ser registrada em ata todas as reuniões realizadas. **Resultados esperados:** Espera-se que a implantação da Mesa de Negociação contribua para a valorização do trabalhador e para minimizar os conflitos entre trabalhadores, gestão e usuário. Viabilize uma gestão compartilhada, fortalecendo as relações de trabalho, e ampliando o diálogo entre gestores e trabalhadores no que tange às problemáticas envolvendo os serviços em Saúde. **Considerações finais:** A Mesa de Negociação tem sido uma ferramenta utilizada pelas instituições para reduzir problemas enfrentados pelos trabalhadores, criando práticas de participação nas tomadas de decisões e um elo com os gestores a fim de garantir o apoio necessário decorrente da demanda; visando uma assistência de qualidade aos usuários.

Palavras-chave: Sistema Único de Saúde; Negociação Coletiva; Recursos Humanos em Saúde.

Projeto de incentivo à prática de ginástica laboral para os servidores do setor administrativo da Secretaria Municipal de Saúde de União da Vitória

Viviana Peters Kozakiewicz

Secretaria Municipal de Saúde de União da Vitória

Tatiana de Medeiros Carvalho Mendes (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Este projeto caracteriza-se como um incentivo à prática da ginástica laboral que é a prática de exercícios no local de trabalho. Esses exercícios são basicamente de alongamento estático e foram projetados para atuar na musculatura mais exigida durante a jornada de trabalho. No Setor Administrativo da Secretaria de Saúde do município de União da Vitória, no estado do Paraná, local de possível implantação, percebe-se no ambiente de trabalho situações de estresse e falta de condicionamento físico, o que podem propiciar doenças relacionadas ao trabalho, como lesões por esforço repetitivo e distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho, uma vez que o computador é a ferramenta de produção do trabalho. Estudos relatam que a ginástica laboral coopera para a diminuição do estresse e da fadiga no trabalho, despertando no trabalhador sentimentos de motivação e valorização. **Objetivo geral:** Propor ações que incentivem os funcionários do Setor Administrativo da Secretaria Municipal de Saúde de União da Vitória a praticar a ginástica laboral. **Objetivos específicos:** Reduzir as sensações de dor e desconfortos, principalmente musculares, ao fim do expediente de trabalho; desenvolver hábitos saudáveis, promovendo a saúde e motivação, buscando minimizar problemas que afetam a saúde física e mental do trabalhador. **Metodologia:** Com a orientação de uma fisioterapeuta, os funcionários serão treinados para realizar atividades práticas de ginástica laboral compensatória, na qual serão aplicados exercícios de alongamento que atuarão diretamente na musculatura dos ombros, braços, punhos, mãos e quadril. Poderão ser realizadas pausas de acordo com o processo individual de trabalho, com o tempo de execução de 10 a 15 minutos, no mínimo três vezes por semana. **Resultados esperados:** Espera-se que a prática da ginástica laboral regularmente possibilite a descontração no ambiente de trabalho, gerando um ambiente harmonioso de produção e, conseqüentemente, previna doenças ocupacionais e promova a saúde do trabalhador. **Considerações finais:** A ginástica laboral tem sido uma ferramenta utilizada pelas instituições para amenizar e reduzir problemas como índices de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, isso está evidenciado em inúmeros estudos validando a sua prática. Portanto, colabora para a valorização dos trabalhadores num ambiente de trabalho humanizado e, conseqüentemente, para a melhoria na prestação do serviço ofertado aos usuários.

Palavras-chave: Saúde do Trabalhador; Promoção da Saúde; Transtornos Traumáticos Cumulativos.

Criação de um grupo de trabalho para unificação das agendas de qualificação: uma ferramenta para a gestão do trabalho no Laboratório Central de Saúde Pública do Estado de Santa Catarina

Vanissi de Souza Rovaris

Secretaria de Estado da Saúde de Santa Catarina

Tatiana de Medeiros Carvalho Mendes (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A realização deste projeto compactua com metas de melhorias na qualidade dos serviços públicos prestados, observando a protuberância na perspectiva da formação, pois busca traçar pressupostos teóricos e práticos em relação ao contexto da eficácia na área de gestão de pessoas dentro da lógica da Educação Permanente em Saúde. **Objetivo geral:** Integrar as diferentes agendas de qualificação das ações de Educação Permanente em Saúde, existentes no Laboratório Central de Saúde Pública da Secretaria de Estado da Saúde de Santa Catarina. **Objetivos específicos:** Implementar um grupo de trabalho com ações voltadas as qualificações dos trabalhadores; padronizar a elaboração dos projetos de qualificação; planejar ações conjuntas de Educação Permanente em Saúde; otimizar os recursos humanos e financeiros nas qualificações; Identificar os trabalhadores do SUS, como potenciais multiplicadores e/ou tutores das ações de Educação Permanente em Saúde; elaborar as qualificações dos trabalhadores do Laboratório em conjunto com os técnicos das áreas de competência; monitorar as ações de Educação Permanente em Saúde. **Metodologia:** Primeiramente, o projeto será apresentado ao diretor do Laboratório Central de Saúde Pública para análise e sugestão. Em seguida, pretende-se convidar os chefes das áreas técnicas para reunião de sensibilização propondo integrar as agendas de qualificação. O Grupo de Trabalho visa planejar ações conjuntas de educação permanente para otimizar os recursos, elaborando os cursos em parceria com todos os setores. Outro ponto importante serão as discussões sobre as demandas existentes e seu planejamento, unificando o processo de qualificação para um número maior de trabalhadores. Em outro momento, disponibilizar esta ação para a Comissão Permanente de Integração Ensino Serviço Estadual com o objetivo de disseminar por toda Santa Catarina, de acordo com as demandas existentes e encontradas no plano estadual de Educação Permanente. **Resultados esperados:** Acredita-se que essas qualificações serão refletidas de forma conjunta e constituirão uma metodologia de discussão no sentido de atender às necessidades e anseios na promoção da saúde da população e melhorar a formação dos trabalhadores que atuam nesta instituição, para exercerem as suas funções, acolhendo as necessidades da população do estado de Santa Catarina. **Considerações finais:** Diante do exposto, espera-se que este movimento possa ser referência como instrumento de trabalho para todas as pessoas que, de alguma forma, envolvem-se com a gestão da educação na saúde nos diferentes âmbitos de gestão do Sistema Único de Saúde. Sendo assim, poderemos articular as necessidades dos serviços de saúde com as possibilidades de desenvolvimento dos profissionais, a capacidade resolutiva dos serviços de saúde e a gestão social sobre as políticas públicas de saúde.

Palavras-chaves: Educação Permanente; Qualificação Profissional; Planejamento em Saúde.

Implantação do Núcleo de Educação Permanente em Saúde e Humanização na unidade de pronto atendimento 24 horas de Canoinhas

Andréia da Silva

Secretaria Municipal de Saúde de Canoinhas

Renata Fossêca Sousa de Oliveira (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A Educação Permanente em Saúde (EPS) parte do princípio de que o conteúdo a ser trabalhado deve ser gerado a partir de necessidades de conhecimento surgidas em situações vivenciadas pelos próprios profissionais. Atualmente a qualidade na assistência à saúde e a humanização dos serviços têm ocupado espaço na agenda da gestão municipal como meta prioritária para a consolidação do Sistema Único de Saúde (SUS). **Objetivo geral:** Implantar o Núcleo de Educação Permanente em Saúde e Humanização na unidade de pronto atendimento (UPA) 24 horas de Canoinhas, em Santa Catarina. **Objetivos específicos:** Instituir núcleo de educação permanente; implementar política de educação permanente e humanização; fomentar a melhoria da qualidade dos serviços de saúde e o fortalecimento do SUS por meio da integração ensino, serviço e comunidade; propor ações de educação permanente em saúde para o enfrentamento das necessidades identificadas. **Metodologia:** Apresentar o projeto ao gestor da Saúde e ao Conselho Municipal de Saúde de Canoinhas, propor a sua inclusão no Plano Municipal de Saúde para previsão orçamentária; formar um grupo de trabalho, por meio de uma equipe multiprofissional, capacitada para o desenvolvimento de ações de EPS para os profissionais que demonstram afinidade com o tema; instituir o Núcleo de Educação Permanente, através de portaria emitida pelo setor de leis e decretos do município, definir espaço físico com suporte tecnológico para reuniões; realizar diagnóstico em EPS; capacitação do núcleo nas Políticas em Educação Permanente e elaboração do Plano de Educação Permanente; buscar parcerias intersetoriais para se promover a interação entre ensino-serviço e monitoramento e avaliação das ações. **Resultados esperados:** Com a instituição do núcleo de educação permanente em saúde e humanização, a equipe também terá subsídios para a implantação de outros núcleos e comissões importantes para qualificação do serviço, como segurança do paciente, gerenciamento de resíduos de serviços de saúde, padronização de medicamentos e materiais, comissão de revisão de prontuários e óbito, contribuindo de forma significativa com os processos de trabalho da unidade de pronto atendimento 24h. **Considerações finais:** Considera-se que este projeto permitirá aos profissionais repensarem sua prática, entenderem os processos e fluxos de trabalho no qual estão inseridos, proporcionando novas estratégias de intervenção, superando as dificuldades individuais e coletivas, sensibilizando e facilitando a mudança no ambiente de trabalho, aprendizagem e melhorando a qualidade nos serviços da unidade.

Palavras-chave: Educação Permanente; Humanização; Saúde.

Café com partilha: ampliando os olhares para as ações do Núcleo Municipal de Educação Permanente em Saúde e Humanização de Canoinhas

Daniele Ennes Brey

Secretaria Municipal de Saúde de Canoinhas

Renata Fonsêca Sousa de Oliveira (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Ampliar a discussão em torno do ordenamento dos Recursos Humanos se faz relevante, tendo em vista que o Sistema Único de Saúde é um espaço de atuação multiprofissional e disciplinar e campo de formação para universidades e escolas técnicas, assumindo papel estratégico nas novas formas de cuidado. **Objetivo geral:** Instituir o processo de avaliação no Núcleo Municipal de Educação Permanente em Saúde e Humanização (NMEPSH) de Canoinhas a fim de ampliar o olhar sobre suas ações. **Objetivos específicos:** Institucionalizar uma cultura de monitoramento e avaliação das ações desenvolvidas nesse setor; implantar espaços de diálogo através da criação do “Café com Partilha no NMEPSH”; Oportunizar aos trabalhadores da saúde ampliar sua capacidade de análise, definição e qualificação do processo de trabalho, além da troca de experiências; dar visibilidade as experiências dos trabalhadores da saúde com a Educação Permanente (EP); analisar as ações de Educação Permanente em Saúde (EPS) para propor estratégias de melhoria. **Metodologia:** A implantação do processo de análise das ações do NMEPSH se dará mediante a instituição do “Café com Partilha do NMEPSH”, a partir da criação deste espaço em forma de roda de conversa, propiciando o diálogo através de questões disparadoras. Será realizada após três meses de cada ação de acordo com cronograma prévio e terá como forma de acolhimento a oferta de café. O encontro destina-se aos servidores participantes das ações EPS, a fim de promover a autorreflexão, oportunizar a troca de experiências e dar visibilidade às experiências dos trabalhadores da saúde com a EP institucionalizando a cultura do monitoramento e avaliação. As etapas seguintes referem-se à coleta de dados junto aos usuários da Rede de Atenção à Saúde do município, junto ao setor de ouvidoria, e por fim a compilação de dados a ser utilizado como instrumento no planejamento. **Resultados esperados:** Espera-se que os trabalhadores reflitam sobre o recebimento das ações, sintam-se valorizados, empoderem-se, desenvolvam autonomia, e coloquem-se como sujeitos no processo de qualificação da produção do cuidado no que concerne à inserção de novas práticas de trabalho nos serviços de saúde. **Considerações finais:** Implantar e implementar espaços que potencializem a EPS em sua plenitude requer que o gestor conheça, e apoie tais políticas, desse modo é preciso persistência, pois interferir em práticas já viciadas é desgastante e difícil, porém as instituições de saúde devem fortalecer o trabalho em equipe como prática fundamental para que haja a integração dos pontos da Rede de Atenção à Saúde, permitir a cogestão, o empoderamento e autonomia dos trabalhadores da saúde e usuários.

Palavras-chave: Recursos Humanos em Saúde; Educação Permanente; Avaliação.

Implantação de Mesa de Negociação da Fundação Estatal de Atenção Especializada em Saúde

Ligia Keiko Kitanishi

Secretaria Municipal de Saúde de Curitiba

Renata Fossêca Sousa de Oliveira (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Com a criação do Sistema Único de Saúde (SUS), e estabelecidos seus princípios e diretrizes, a forma como o trabalho na saúde pública é gerido foi transformada. Inúmeros avanços aconteceram, dentre eles a instituição de entes na formulação e administração dos serviços de saúde, além da criação de uma secretaria específica para a gestão do trabalho e da educação na saúde. No mesmo momento, foi consolidada a Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP), um fórum paritário de negociação, composta por gestores de serviços privados, conveniados ou contratados do SUS, entidades sindicais representativas da classe trabalhadora e gestores públicos, cujo objetivo é ser um espaço legítimo de diálogo e pactuação entre os trabalhadores e os gestores e importante ferramenta para a gestão do trabalho e a qualificação dos serviços prestados aos usuários do SUS. **Objetivo geral:** implantar de Mesa de Negociação na Fundação Estatal de Atenção Especializada em Saúde (FEAES). **Objetivos específicos:** Promover a melhora nas relações de trabalho; criar um espaço de diálogo e administração dos conflitos existentes entre trabalhadores e gestores; apresentar a proposta de implantação da Mesa de Negociação aos gestores da SMS de Curitiba, gestores da FEAES e representantes dos trabalhadores. **Metodologia:** Realizar proposta de implantação da Mesa de Negociação baseada nos roteiros e protocolos do Ministério da Saúde; agendar reunião com gestores da SMS de Curitiba e gestores da FEAES, apresentando essa proposta; agendar reunião com os representantes sindicais (enfermagem, medicina, fisioterapia, psicologia, tecnologia em radiologia, nutrição, farmácia); criar e-mail institucional como canal de resoluções de dúvidas sobre o assunto; elaborar *folder* explicativo sobre a Mesa de Negociação e seu funcionamento, imprimir e distribuir aos trabalhadores da FEAES; organizar cursos, debates e *workshops* com membros da MNNP. **Resultados esperados:** Êxito na instalação da Mesa de Negociação, com engajamento dos participantes e a luta conjunta pelas mudanças nas relações de trabalho. **Considerações finais:** É necessário que representantes sindicais, trabalhadores e gestores se comprometam e cobrem o seu bom funcionamento. Dessa forma, a Mesa de Negociação contribui para o efetivo funcionamento do SUS, com vistas ao acesso universal, igualitário, humanizado, ordenado e de qualidade às ações e serviços de saúde.

Palavras-chave: Mesa de Negociação; Gestão do Trabalho; Sistema Único de Saúde.

Educação na saúde: avanços no cuidado obstétrico para a redução da mortalidade materna, infantil e fetal

Luisa Helena Francisco Sanches

Secretaria de Saúde de Piraquara

Renata Fonsêca Sousa de Oliveira (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: O Sistema Único de Saúde (SUS) pode ser percebido como um espaço privilegiado para o ensino e a aprendizagem, sobretudo no âmbito da Estratégia Saúde da Família (ESF). Compreendendo a importância da prestação do cuidado eficiente pelos profissionais aos usuários do SUS, observou-se a carência de processos educativos direcionados aos profissionais sobre o cuidado pré-natal, bem como a dificuldade dos profissionais de saúde em implementar estratégias para minimizar a problemática em torno dos óbitos maternos, infantis e fetais no município. Dessa forma, utilizando as ferramentas de Educação Permanente em Saúde (EPS) como uma prática educativa para a qualificação profissional no município, surge uma esperança para a redução das mortes causadas por baixa qualidade no atendimento pré-natal das munições. **Objetivo geral:** Instituir um programa de capacitação permanente para os profissionais responsáveis pelo atendimento ao pré-natal no município de Piraquara, visando combater os altos índices de mortalidade materna, infantil e fetal encontrados no ano de 2019. **Objetivos específicos:** Capacitar, sensibilizar e contextualizar a equipe médica e multidisciplinar que atua no município no atendimento à gestante. **Metodologia:** Foi realizado um diagnóstico situacional por meio dos estudos de causa dos óbitos maternos, fetais e infantis, objetivando o levantamento das principais dificuldades vivenciadas pelos prestadores nas dez unidades básicas de saúde da área urbana do município. Evidenciou-se a necessidade de melhorias na qualificação dos profissionais lotados na Atenção Básica (AB), optando-se por instituir um processo de educação permanente da equipe para atendimento das gestantes no pré-natal de baixo risco. **Resultados esperados:** Revisando os protocolos de acolhimento às queixas das gestantes, elaborou-se um protocolo e materiais didáticos de auxílio no atendimento na AB do município de Piraquara. A expectativa é a redução das taxas de óbitos materno, infantis e fetais para o segundo semestre de 2019. **Considerações finais:** A realização desse plano de intervenção revelou a importância da EPS na educação na saúde e a utilidade de suas ferramentas na reflexão coletiva sobre os problemas existentes na área da saúde.

Palavras-chave: Educação Permanente em Saúde; Recursos Humanos em Saúde; Mortalidade Materna e Infantil.

Estratégias de gestão de pessoas em um hospital universitário baseado no modelo de gestão Disney

Maricê do Rocio Wiecek Cordeiro

Hospital de Clínicas da Universidade Federal do Paraná

Renata Fossêca Sousa de Oliveira (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: As instituições hospitalares são vistas como organizações sociais que apresentam um importante papel para a sociedade, pois são especializadas no fornecimento de serviços essenciais de saúde, centros de aprendizagem e pesquisa e, por isso, tem crescido a necessidade de melhorias quanto à qualidade de seus serviços. Dessa forma, utilizar estratégias que visam qualificar a gestão de pessoas nesses ambientes pode trazer a possibilidade de dinamizar o serviço refletindo no relacionamento destas instituições com o usuário do Sistema Único de Saúde. **Objetivo geral:** Analisar a importância da melhoria da qualidade da gestão de pessoas empregando as técnicas e estratégias de atendimento do modelo de gestão Disney. **Objetivos específicos:** Estudar os conceitos relacionados com a gestão de pessoas e a motivação dos funcionários; examinar conceitualmente a gestão utilizadas no método Disney; apresentar as principais técnicas utilizadas no referido método e sua aplicabilidade nas instituições de saúde. **Metodologia:** O Hospital de Clínicas é o cenário deste projeto de intervenção. Analisar a gestão de pessoal desenvolvida pela atual administração com a intenção de identificar eventuais problemas e indicar um plano de ação visando adequar esta gestão aos pressupostos que orientam a administração no modelo Disney. **Resultados esperados:** Os resultados mostraram que esse modelo envolve implantar treinamento, desenvolvimento e educação de colaboradores no cenário atual e, com a forma de gestão de pessoal adotada pelo Hospital de Clínicas, implica em incentivar uma discussão relacionada com mudanças necessárias na forma de gerenciamento em benefício da melhoria geral do contexto hospitalar. **Considerações finais:** Conclui-se que os problemas encontrados na observação da administração atual do Hospital de Clínicas são desmotivadores e influem diretamente na qualidade dos serviços prestados e, por isso, ao se propor a implementação dos elementos contidos na gestão de pessoas do modelo Disney na realidade do hospital potencialmente pode solucionar questões destacadas neste estudo relacionadas com a falta de motivação dos colaboradores, comunicação interpessoal deficiente e diminuição da qualidade do atendimento prestado e seus reflexos na percepção dos pacientes.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas; Hospital; Qualidade.

Reorganização do processo de trabalho com ênfase na problemática da fila de espera na madrugada nas unidades de saúde

Maristela Cardoso Willington

Secretaria Municipal de Saúde de Curitiba

Renata Fossêca Sousa de Oliveira (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: O acesso universal e contínuo a serviços de saúde de qualidade e resolutivos é um dos fundamentos preconizados pela Política Nacional de Atenção Básica (Brasil, 2012). O Decreto 7.508 de 2011 que regulamenta a Lei 8.080 de 1990 dispõe que o acesso aos serviços de saúde é ordenado pela Atenção Primária à Saúde. Para isso, faz-se necessário estabelecer mecanismos para assegurar a acessibilidade da população aos serviços de saúde. **Objetivo geral:** Reorganizar o processo de trabalho com enfoque na mudança de cultura organizacional para que haja o término da fila na madrugada nas Unidades de Saúde da Secretaria Municipal de Saúde de Curitiba. **Objetivos específicos:** Ampliar a qualificação técnica dos profissionais e das equipes de saúde para proporcionar uma escuta qualificada dos usuários; possibilitar acolhimento humanizado aos usuários possibilitando a resolutividade de suas necessidades; otimizar as consultas disponibilizadas na unidade de saúde para que não haja fila na madrugada. **Metodologia:** O projeto de intervenção se dará em um distrito sanitário que oferece uma rede de serviços de saúde composta por quatorze 14 unidades de saúde, 07 unidades básicas e 07 unidades estratégia saúde da família, 01 centro de atenção psicossocial III, 01 residência terapêutica e 01 unidade de pronto atendimento. Este projeto propõe que sejam realizadas ações a serem desenvolvidas para minimizar/eliminar a fila de espera na madrugada, tais quais: delimitação de competências para cada categoria profissional no alcance do objetivo proposto; modificar a forma de acolher e agendar as consultas; promover informações sobre o tema e estratégias de comunicação para orientar a população; organizar a demanda do serviço, aumentar a divulgação sobre as atividades programadas da equipe; fortalecer uma maior articulação entre equipe, comunidade e Secretária Municipal de Saúde. **Resultados esperados:** Espera-se que a implementação do presente projeto, termine com a fila de espera na madrugada para agendamento de consulta, como também diminua o número de reclamações relacionadas ao agendamento. **Considerações finais:** As instituições de saúde devem organizar seus serviços de modo que garantam ao usuário ter a certeza de que “ali” – nas unidades básicas de saúde – terão a solução de seus problemas e que serão devidamente ouvidos e acolhidos.

Palavras-chave: Acesso aos Serviços de Saúde; Unidades Básicas de Saúde; Acolhimento.

Diretrizes para o processo de avaliação e desenvolvimento em educação permanente

Marizete Figueiredo

Hospital Santa Casa de Curitiba

Renata Fonsêca Sousa de Oliveira (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A educação permanente é um meio para expandir o conhecimento e as habilidades dos profissionais incorporados ao cotidiano das organizações. É cada vez mais necessário otimizar os recursos e ferramentas significativas para a preparação dos profissionais, a fim de torná-las mais eficientes e, dessa forma, contribuir para alcançar uma melhor performance dos colaboradores. **Objetivo geral:** Padronizar diretrizes para a avaliação das ações de educação permanente realizadas na instituição. **Objetivos específicos:** Adotar formulários de efetividade do treinamento para análise das ações educativas realizadas, avaliar as metodologias de treinamento implementadas e adotar formulário de avaliação de desempenho. **Metodologia:** O cenário deste projeto de intervenção trata-se de uma instituição universitária que presta assistência à saúde e prática do ensino, integrados ao Sistema Único de Saúde e convênios. Para esta avaliação, será proposta a padronização de processos e formulários de avaliação utilizando as seguintes etapas: mensurar se os objetivos do conhecimento foram alcançados; verificar o nível de competência obtido com o curso; identificar o nível de conhecimento e habilidades obtidas com a capacitação da educação permanente; conhecer o nível de satisfação dos participantes quanto ao curso ofertado. **Resultados esperados:** Garantir a atualização profissional, a permanente qualificação da equipe e motivação com o trabalho. Melhorar a capacidade da instituição em aferir a qualidade das ofertas educacionais oferecidas e averiguar as possíveis mudanças ou impactos na prática profissional dos trabalhadores a partir da participação nas ofertas educacionais da instituição. **Considerações finais:** Permitirá a coleta de informações relevantes em torno dos processos de formação, a fim de tomar decisões na melhoria das ações desenvolvidas no hospital.

Palavras-chave: Educação Permanente; Capacitação; Diretrizes.

Planejamento estratégico de compras públicas voltadas para o desenvolvimento do município de Pontal do Paraná: a inclusão e participação da base para estruturação do setor de saúde

Mayara Ariadne de Souza

Secretaria Municipal de Saúde de Pontal do Paraná

Renata Fonsêca Sousa de Oliveira (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: No Brasil, planejamento sempre esteve ligado à elaboração de planos e a controle. Porém, precisamos entender a importância de se planejar de forma estratégica para que o planejamento não se torne frustração, como atualmente vem acontecendo em muitos projetos: programas e políticas que falham na implementação como o planejado ou têm impactos negativos inesperados. **Objetivo geral:** Conscientizar e incentivar a trabalhar coletivamente e multidisciplinarmente com o objetivo de planejar estrategicamente as compras públicas realizadas no município e incentivar as Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (MPEs) a participar das licitações e certames. **Objetivos específicos:** Levantar os potenciais das parcerias para a interlocução entre gestores e servidores públicos; **destacar que o planejamento estratégico traz economia ao município;** promover a capacitação dos servidores sobre a importância de se planejar estrategicamente, legislações e lei sobre licitações e seus procedimentos; evidenciar que a participação dos servidores, com o trabalho multiprofissional nos processos licitatórios, traz mais benefícios para a economia local como um todo. **Metodologia:** O trabalho foi desenvolvido no município de Pontal do Paraná, com os servidores públicos da Secretaria Municipal de Saúde, através dos gestores e setor administrativo. Foram realizadas rodas de conversa (palestras), exemplificando e explicando todo o trâmite licitatório, desde a fase interna (ofício de abertura, termo de referência, justificativa, planilha de valores, parecer jurídico, etc.), até a fase externa (publicação do edital e demais exigências), salientando a importância dos descritivos/quantitativos e justificativas plausíveis e coerentes com a demanda de serviços ou de aquisições. **Resultados esperados:** A conscientização dos servidores para planejar estrategicamente as compras públicas voltadas à economia local, incentivando a participação das MPEs, e poder contar com o apoio da sala do empreendedor, instaurada nas dependências da Prefeitura Municipal de Pontal do Paraná, para dar continuidade às demandas com os fornecedores para, assim, complementar e finalizar o processo já iniciado com os servidores. **Considerações finais:** Com todo o trabalho realizado com os servidores, chegou-se à conclusão de que os trabalhos multiprofissionais e coletivos são essenciais para o bom andamento das atividades relacionadas ao setor público.

Palavras-chave: Planejamento Estratégico; Servidores; Sistema Único de Saúde.

Satisfação e motivação no trabalho: resgatando a subjetividade e autonomia dos profissionais na 3ª Regional de Saúde de Ponta Grossa

Nanashara Rubiani Vieira Lopes

Secretaria da Saúde do Estado do Paraná

Renata Fonsêca Sousa de Oliveira (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: O trabalho em saúde envolve práticas e atividades realizadas por profissionais que dominam os conhecimentos e técnicas essenciais de forma a assistir à população com os cuidados em saúde, tornando-se um trabalho fundamental para a sociedade. Nessa perspectiva é um grande desafio fazer com que esses profissionais se sintam comprometidos com o trabalho, motivados e satisfeitos e para isso é imprescindível a valorização do funcionalismo, de modo a reconhecer a importância de cada trabalhador na instituição. **Objetivo geral:** Elaborar um plano de ação aos servidores da 3ª Regional de Saúde de Ponta Grossa para estimular o interesse, a satisfação e motivação no trabalho resgatando a subjetividade e autonomia dos profissionais de saúde. **Objetivos específicos:** Elaborar um questionário de satisfação e motivação no ambiente de trabalho para ser aplicado aos servidores; realizar rodas de debate a fim de promover a identificação de fragilidades, potencialidades e expectativas de mudanças; construir um diagnóstico situacional sobre a problemática; propor ações a serem incorporadas ao plano de ação para que possa resgatar o interesse, satisfação e motivação no trabalho. **Metodologia:** Será realizado um levantamento dos principais problemas, através de entrevista com os servidores. Este trabalho utilizará também a metodologia de problematização, metodologia ativa do Arco de Maguerez e rodas de conversa para construir espaços de diálogo e recuperar a confiança dos servidores na instituição. A intenção é estimular o interesse do servidor pelo trabalho e ressaltar a importância de sua contribuição para a saúde, utilizando-se da missão, visão e valores criados pelo Plano Estadual de Saúde (2016 a 2019) da Secretaria Estadual de Saúde. **Resultados esperados:** Elaborar ações que possibilitem compreender os motivos pelos quais os servidores estão desmotivados e insatisfeitos, além de desenvolver estratégias que possam minimizar a problemática encontrada. **Considerações finais:** Para a efetivação do projeto é necessário inserir os servidores na gestão organizacional, estimular o interesse do servidor pela instituição e enfatizar a importância de sua contribuição para a saúde, apesar de parecer algo intrínseco e que todos os servidores saibam, é preciso que essa importância seja lembrada todos os dias, sempre ressaltada, falada e debatida.

Palavra-chave: Motivação; Satisfação; Serviço Público; Trabalhador da Saúde.

O ressignificar da gestão do conhecimento no ambiente de trabalho: Método da Cumbuca

Nathalia Telles Paschoal Santos

Hospital de Clínicas da Universidade Federal do Paraná

Renata Fonseca Sousa de Oliveira (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A gestão em saúde tem a função de dirigir e coordenar o sistema de saúde e administrar conflitos. Essas responsabilidades gerenciais envolvem o fortalecimento dos processos de trabalho nas instituições. A criação de novas estratégias de motivação e envolvimento profissional como oportunidade de diversificar o cenário de compreensões, influencia com mais efetividade o resultado deste processo. A gestão do conhecimento pode ser compreendida como uma estratégia que abrange criação de processos, ambiente e comportamentos que permitem às pessoas transformar a informação dentro da instituição, criar e compartilhar conhecimento. Logo, fica evidenciada a necessidade de se fomentar iniciativas que permitam fortalecer a aprendizagem institucional, garantindo que os profissionais compartilhem conhecimento e aprendam de maneira orientada, de modo a melhorar o processo de trabalho. **Objetivo geral:** Fortalecer a gestão do conhecimento nos processos e espaços decisórios no ambiente de trabalho da Unidade de Gerenciamento de Riscos Assistenciais do Complexo Hospital de Clínicas da Universidade Federal do Paraná. **Objetivos específicos:** Auxiliar na busca de estratégias que fortaleçam uma maior gestão do conhecimento em espaços/reuniões em equipe; propor ações inovadoras que possam influenciar de forma benéfica o processo de trabalho da equipe através da aquisição de novos conhecimentos (Método da Cumbuca). **Metodologia:** Aplicação do Método da Cumbuca como iniciativa de fortalecimento da aprendizagem institucional. Considerado uma técnica eficiente por incentivar o estudo em grupo e fomentar a preparação para liderar sessões/encontros, é uma metodologia inovadora e orientadora de produção de conhecimento no ambiente de trabalho. **Resultados esperados:** Se o uso da ferramenta se mostrar eficiente no processo de transmissão de conteúdo, os problemas de gestão podem ser minimizados e em alguns casos sanados. Acreditamos que a reunião participativa produz nos indivíduos o sentimento de comprometimento com a causa, isso, consequentemente, irá gerar resultados positivos. **Considerações finais:** A criação de um ambiente favorável à prospecção de mudanças, também resulta em impactos positivos na gestão, pois todos os membros estarão direcionados de maneira sinérgica para as metas, potencializando, assim, o alcance dos resultados esperados e aumentando o empenho e motivação da equipe.

Palavras-chave: Gestão do Conhecimento; Ambiente de Trabalho; Motivação.

Força de trabalho e dimensionamento de recursos humanos: um diagnóstico situacional na perspectiva da Secretaria Municipal de Saúde de Piraquara

Onardeles José Ferreira

Secretaria Municipal de Saúde de Piraquara

Renata Fonsêca Sousa de Oliveira (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: As diferentes abordagens existentes acerca do planejamento da força de trabalho e dimensionamento de recursos humanos demonstram a relevância do tema e a necessidade de ações propositivas e resolutivas, baseadas em boas práticas que promovam qualidade dos serviços prestados pelo setor público e revertam-se em ganhos para a sociedade e para o trabalhador. **Objetivo geral:** Propor estratégia de “dimensionamento de recursos humanos” a fim de possibilitar o aprimoramento e a eficácia das ações do Departamento de Recursos Humanos e do quadro geral de colaboradores da Secretaria Municipal de Saúde de Piraquara. **Objetivos específicos:** Diagnosticar o contexto e a conjuntura atual da força de trabalho lotada na SMS de Piraquara; avaliar a aplicabilidade da estratégia de dimensionamento de recursos nessa secretaria de saúde. **Metodologia:** Será realizado levantamento bibliográfico, observação das estratégias de planejamento da força de trabalho usadas pela área de recursos humanos da secretaria de saúde e da prefeitura municipal. Será planejado algumas reuniões com as equipes mencionadas. Para o alcance dos objetivos, propõe-se: contratar um *software* de gestão de pessoas com módulo específico para o dimensionamento de RH; contratar ou disponibilizar, no mínimo, um servidor para a função do dimensionamento de pessoal; contratar consultoria especializada para promover o treinamento da equipe e colaboradores da área para que atuem em conjunto para favorecer os resultados esperados. **Resultados esperados:** Promover reflexão empírica e prática, conectada com a realidade, a fim de promover eficiência e produtividade das atividades executadas. **Considerações finais:** Valorizar a força de trabalho da secretaria de saúde a partir de estratégias que considerem critérios relacionados ao perfil do cargo, características do serviço e necessidades do usuário.

Palavras-chave: Recursos Humanos; Dimensionamento; Aprimoramento; Eficácia; Produtividade.

Implantação de um grupo de trabalho para o fortalecimento das ações de educação permanente em saúde do trabalhador da enfermagem

Pablo Cordeiro da Silva

Hospital de Clínicas da Universidade Federal do Paraná

Renata Fonsêca Sousa de Oliveira (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: As discussões em torno da saúde do trabalhador no Brasil têm uma forte aproximação com o movimento de reorganização social e política do país. As ações de saúde do trabalhador estão contempladas na Constituição Federal de 1988, sendo de competência do Sistema Único de Saúde (SUS). A educação na saúde é um campo de conhecimento e de prática na área da atenção à saúde do trabalhador que consiste na produção e sistematização de conhecimentos relativos à formação e ao desenvolvimento para a atuação em saúde, envolvendo práticas de ensino, diretrizes didáticas e orientação curricular. **Objetivo geral:** Implantar um GT para o fortalecimento das ações de Educação Permanente na Saúde do Trabalhador da Enfermagem no Hospital de Clínicas da UFPR. **Objetivos específicos:** Realizar levantamento de dados a respeito da saúde do trabalhador da enfermagem do Hospital de Clínicas; buscar parcerias com outros serviços dentro do hospital, para o fortalecimento das ações de educação permanente voltadas ao trabalhador da enfermagem; capacitar os profissionais de enfermagem sobre temas relacionados à Saúde e Segurança no trabalho. **Metodologia:** Para a elaboração do GT serão necessárias três etapas distintas: na primeira será realizado um diagnóstico da situação da saúde do trabalhador da enfermagem na instituição, em seguida será realizada a seleção das unidades prioritárias para a implantação do GT e os temas para a educação permanente e, na terceira etapa, será realizada a implementação da proposta. Será proposta a utilização de instrumento de avaliação de ação educativa para a alimentação de indicadores como melhoria do GT. **Resultados esperados:** Espera-se com esse projeto promover mudanças significativas na qualidade dos indicadores da saúde do trabalhador da enfermagem, além de aprimorar a gestão do trabalho e da educação na saúde dentro da instituição. **Considerações finais:** A implantação de um GT, voltado ao fortalecimento das ações relacionadas à saúde do trabalhador, com ênfase na educação permanente, é algo necessário e que poderá alcançar os resultados esperados. Dessa forma, a educação permanente deverá ser impulsionada nos processos de trabalho dentro dos serviços promovendo as mudanças necessárias no campo da saúde do trabalhador.

Palavras-chave: Educação Permanente; Enfermagem; Saúde do Trabalhador.

Humanização no ambiente de trabalho: estratégias para fomentar a valorização das relações interpessoais no processo de trabalho em saúde

Patrícia Rocio de Almeida

Hospital Universitário Evangélico Mackenzie

Renata Fonsêca Sousa de Oliveira (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A humanização é traçada na área da saúde como sendo um ajuste entre indivíduos de diferentes opiniões de um único fato envolvendo a parte ética, estética e política. Envolve a parte ética pela finalidade das três partes (gestores, profissionais e usuários de saúde) estarem empenhadas a partilharem responsabilidades com o outro. **Objetivo geral:** Fomentar a valorização das relações interpessoais no processo de trabalho em saúde, através da proposição de melhorias nas atitudes de seus colaboradores envolvendo aprendizagem, comunicação, conhecimento de si e do outro para que dentro desse avanço se possa humanizar esses vínculos. **Objetivos específicos:** Identificar estratégias para a valorização do trabalho e do trabalhador; promover a educação permanente no trato entre gestores e colaboradores em forma de aprendizagem, através de ferramentas dos Recursos Humanos da instituição; estabelecer melhor comunicação entre os atores do processo em saúde; propor um plano de ação para um ambiente mais acolhedor ao trabalhador evitando assim desligamentos e ou afastamentos por problemas de saúde, psicossociais ou que agredam a sua saúde mental. **Metodologia:** O cenário deste projeto de intervenção é o Hospital Universitário Evangélico Mackenzie (HUEM). Foi realizada pesquisa em livros e artigos que versam a respeito da humanização nas instituições; foram realizadas conversas com a Coordenação do Serviço Social, enfermeira da Educação Continuada e Recursos Humanos, buscando investigar quais ferramentas existiam em prol da atenção ao trabalhador, com a intenção de propor um levantamento de dados sobre a satisfação do trabalhador, em relação ao seu trabalho e ao ambiente, de forma a observar suas necessidades e estabelecer uma melhor comunicação entre os atores do processo. Fortalecendo, assim, a autonomia e protagonismo dos envolvidos. **Resultados esperados:** Espera-se um maior engajamento das relações dos seus protagonistas do processo do trabalho em saúde, propiciando um ambiente saudável através da comunicação, dando voz ao colaborador, desenvolvendo a empatia e o acolhimento necessário, estabelecendo assim um ambiente humanizado. **Considerações finais:** Conclui-se que fomentar iniciativas nas instituições públicas de saúde, na perspectiva de alcançar melhorias das relações interpessoais entre os trabalhadores, baseadas na prática humanizada, se constitui como estratégias promissoras na busca de melhorias do processo de trabalho e da assistência prestada.

Palavras-chave: Humanização; Trabalhador em Saúde; Relações Interpessoais.

Promovendo o clima organizacional saudável no departamento de material e patrimônio da Secretaria da Saúde do Estado do Paraná

Paula Alessandra dos Santos Gonçalves

Secretaria da Saúde do Estado do Paraná

Renata Fossêca Sousa de Oliveira (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Toda instituição, seja ela privada, seja ela governamental, tem que apresentar resultados, sejam eles os lucros, sejam eles um bom serviço à população. Para que se alcance esse resultado, as instituições dependem diretamente ou indiretamente do capital humano, o que pode ocasionar situações inesperadas, pois quando falamos de pessoas estamos lidando com expectativas individuais. Torna-se imprescindível que os gestores estejam capacitados a compreender a realidade de cada colaborador, assim suavizando os conflitos interpessoais e buscando alinhar sua equipe com os objetivos da instituição. **Objetivo geral:** Apontar e demonstrar a relevância do clima organizacional sobre as relações interpessoais, assim como seus efeitos sobre a estrutura física e emocional do colaborador, procurando auxiliar os gestores a administrar situações indesejáveis na instituição. **Objetivos específicos:** Identificar fatores que influenciam diretamente e indiretamente o clima organizacional e quais são as consequências geradas pelo clima organizacional fragilizado; propor estratégias para superação das situações adversas. **Metodologia:** O projeto de intervenção será realizado no Departamento de Material e Patrimônio (DEMP) da Secretaria da Saúde do Paraná. Será aplicado um questionário para identificar a satisfação dos colaboradores e levantar os problemas relacionadas ao tema, chegando a um diagnóstico do clima organizacional. Dessa forma, pretende-se favorecer o diálogo junto aos servidores sobre a qualidade do clima organizacional e como melhorá-lo. Será necessário capacitar os colaboradores a desenvolver habilidades gestoras, e duas palestras motivacionais serão planejadas. **Resultados esperados:** Espera-se que equalizar as questões relacionadas aos comportamentos interpessoais de forma a minimizar os atritos e conflitos gerando um clima organizacional saudável é de extrema importância para que a equipe desenvolva suas atividades de forma organizada e eficiente. **Considerações finais:** Almejamos que haja uma conscientização do grupo em manter o clima organizacional agradável para a elaboração de suas atividades, assim, gerando melhores resultados e bem-estar a todos.

Palavras-chave: Clima Organizacional; Trabalhadores; Motivação.

Práticas educativas para profissionais participantes do Programa Saúde na Escola no município de Guaratuba

Pauline Strioto Lazaro

Secretaria Municipal de Saúde de Guaratuba

Renata Fossêca Sousa de Oliveira (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: O processo de promoção, formação e qualificação dos profissionais de saúde precisa caminhar no sentido de superar os modelos de educação superior em saúde que se mantêm presos a um modelo de práticas arcaicas e fragmentadas. Assim, para que esse processo de formação se materialize, é necessário que se amplie os espaços educativos dentro das organizações e nas comunidades, diante da necessidade de desenvolver um processo de formação permanente dos profissionais de saúde, bem como criar estratégias para uma maior articulação dos profissionais com a comunidade escolar. **Objetivo geral:** Fortalecer a qualificação dos profissionais participantes do Programa Saúde na Escola (PSE), com vistas a promover integração da gestão compartilhada entre educação e saúde. **Objetivos específicos:** Sensibilizar os profissionais da educação e saúde, sobre a importância das ações preconizadas pelo PSE; criar o grupo de trabalho intersetorial; desenvolver oficinas de trabalho. **Metodologia:** Será realizada uma capacitação na perspectiva de ampliar o diálogo entre as secretarias de saúde e educação aproximando-as no contexto do PSE; haverá formação de um grupo de trabalho intersetorial; será elaborado um diagnóstico situacional com a finalidade de identificar as potencialidades e fragilidades do desenvolvimento do PSE no município; a cada novo ciclo do PSE, serão realizadas oficinas para aprimorar e qualificar o processo de definição de ações a serem desenvolvidas no programa. **Resultados esperados:** Este projeto busca estratégias que possibilitem uma proposta de mudança e uma maior integração entre os profissionais da educação e saúde, de modo a potencializar as ações desenvolvidas no Programa Saúde na Escola. **Considerações finais:** Reforça-se a necessidade de uma maior integração na atuação entre os profissionais da saúde e educação participantes do Programa Saúde na Escola, incentivando sua execução em caráter permanente e contínuo. Fazendo necessário, cada vez mais, que os profissionais de saúde e educação tomem iniciativas no sentido de encontrar meios de superar a problemática que envolva tanto o ambiente escolar quanto a área de atuação do profissional da saúde, buscando o desenvolvimento de ações em conjunto como estratégia potencializadora para o avanço da reestruturação do processo de trabalho em ambos os setores.

Palavras-chave: Programa Saúde Escolar; Educação; Saúde; Intersetorial.

Estratégia para monitorar o absenteísmo na área hospitalar

Paulo Adriano Rosa

Hospital da Cruz Vermelha Brasileira – Filial Paraná

Renata Fossêca Sousa de Oliveira (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A complexidade do ambiente hospitalar exige competência da área de Recursos Humanos para entregar resultados que satisfaçam tanto os usuários e trabalhadores quanto seus gestores. Independentemente se pública ou privada, a busca pela eficiência dos recursos promove ações de gestão capazes de alterar a realidade das instituições. **Objetivo geral:** Monitorar o absenteísmo na área hospitalar na intenção de buscar a compreensão do seu impacto na gestão do trabalho. **Objetivos específicos:** Constatar o índice de absenteísmo no quadro efetivo de trabalhadores do hospital; categorizar os tipos de absenteísmo; elaborar procedimento para monitorar o índice de absenteísmo individual; desenvolver método de intervenção no absenteísmo; informar o trabalhador sobre as perdas salariais decorrentes do absenteísmo; envolver o gestor direto no acompanhamento do índice de absenteísmo individual; acompanhar o perfil histórico do indicador de absenteísmo; sugerir o reconhecimento institucional pela assiduidade. **Metodologia:** O cenário deste projeto foi um hospital escola de Curitiba que atende pacientes oriundos do Sistema Único de Saúde (SUS), convênios e particulares. Com 180 leitos em várias especialidades, conta com uma equipe de mil funcionários formalmente contratados. As informações são acessadas através do sistema informatizado de relógio de ponto permitindo tratamento de dados apoiado por planilhas eletrônicas. Das categorizações possíveis, distingue-se o tempo perdido por ausências motivadas por questões médicas e aquelas não-médicas. Com o acompanhamento sistemático e periódico será possível identificar os colaboradores com alto índice de absenteísmo individual e submetê-los à intervenção. Nesta abordagem realizada em dois momentos, pretende-se demonstrar os resultados encontrados através de técnicas específicas e propor melhorias. **Resultados esperados:** Redução do índice de absenteísmo, estabelecimento da cultura da assiduidade, melhora do clima organizacional, diminuição da rotatividade e a atenção dos gestores com suas equipes. **Considerações finais:** Na análise interna do índice de absenteísmo, será possível a comparação com outras instituições e, a partir deste *benchmarking*, novos projetos na gestão do trabalho podem se concretizar, inclusive a discussão sobre o presenteísmo que tende a figurar como complemento nas análises dos indicadores de recursos humanos.

Palavras-chave: Absenteísmo Hospitalar; Índice de Absenteísmo; Indicadores de Recursos Humanos.

Qualificação profissional para intervenção nas filas de espera de consultas especializadas no município de Piraquara

Rosângela Aparecida Valentin Paula

Secretaria Municipal de Saúde de Piraquara

Renata Fossêca Sousa de Oliveira (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: O presente projeto refere-se à Gestão do Trabalho e Educação em Saúde, enfatizando sua importância como uma estratégia de gestão na saúde pública. A população de Piraquara cresce consideravelmente todos os anos e, com isso, cresce também a demanda de encaminhamentos para a atenção especializada para atender a necessidade da população. Para otimizar esse processo, vários caminhos podem ser adotados, tais como gestão da fila de espera, investimento em tecnologia em saúde através de prontuário eletrônico e ampliação em recursos humanos. Entretanto, existe outra forma de regular a fila de espera de modo mais simples, eficiente e adequado, através de investimentos na capacitação de gestão de trabalho e educação em saúde. **Objetivo geral:** Qualificar os profissionais que fazem a gestão da agenda das consultas em pneumologia pediátrica para compreenderem a linha de cuidado deste agravo. **Objetivos específicos:** Produzir encontros entre os colaboradores da saúde com vistas a realizar ações de educação na saúde; qualificar os profissionais de modo a aprimorar suas habilidades para executar todo o processo de recebimento das referências e contra referências; conceituar a troca de informações e experiências, ampliando seus conhecimentos, esclarecendo dúvidas e descobrindo novas visões; fortalecer os diversos desafios envolvidos, desde as avaliações e trabalhos até as dificuldades pessoais, oportunizando momentos de discussões acerca da importância da qualificação profissional; adequar o desenvolvimento do esquema de trabalho no Setor da Central de Marcação de Consultas. **Metodologia:** A capacitação da equipe utilizará a metodologia de separação dos encaminhamentos por ordem cronológica de data de nascimento, verificação de inserção na fila de espera, avaliação de prontuário eletrônico e demais dúvidas dirimidas por ligação telefônica e por visita do agente comunitário de saúde. **Resultados esperados:** Espera-se uma redução dos encaminhamentos para especialistas por meio de avaliação mais criteriosa dos pacientes na atenção básica, visando à melhoria de qualidade do serviço que se oferece à população, sendo um importante instrumento pedagógico transformador do trabalho e do desenvolvimento permanente dos profissionais. **Considerações finais:** É possível transformar o trabalho atual, considerado como fragmentado, desumano e conflituoso, por meio de estratégias de gestão e educação orientadas para a melhoria da qualidade.

Palavras-chave: Saúde; Capacitação; Gestão Estratégica.

Educação permanente em saúde no processo de alta hospitalar segura e integrada

Silvana de Rezende Erthal

Hospital de Clínicas da Universidade Federal do Paraná

Renata Fonseca Sousa de Oliveira (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Este projeto objetiva implantar a estratégia de educação permanente direcionada aos profissionais de saúde de um hospital universitário do Sistema Único de Saúde (SUS). O tema a ser abordado é o processo de alta hospitalar e as ações que corroboram para a alta hospitalar segura, a continuidade da assistência e o fortalecimento da comunicação entre os níveis de atenção, com o intuito de garantir a integralidade da assistência. Sua necessidade revelou-se pela observação *in loco* dos profissionais que atuam diretamente na gestão de alta hospitalar e representa a preocupação desse hospital em melhorar seus processos de trabalho em busca da consolidação com os princípios do SUS. **Objetivo geral:** Desenvolver Plano de Educação Permanente com vistas a fortalecer os processos de trabalho na alta hospitalar para os profissionais de saúde envolvidos, visando à organização, padronização e eficiência das ações. **Objetivos específicos:** Elaborar um diagnóstico situacional sobre o processo de alta hospitalar vigente, identificando as falhas, fragilidades, ações necessárias para correção destas falhas e ações que são realizadas que beneficiam o processo e devem ser replicadas; construir material educativo baseados nas ações elencadas para ser utilizado durante a EP e que estabeleça referência para consultas futuras; realizar processos de capacitação aos profissionais de saúde envolvidos no processo de alta hospitalar; avaliar as ações de alta hospitalar pelo monitoramento de indicadores de gestão. **Metodologia:** Será realizado um diagnóstico situacional sobre o processo de alta hospitalar vigente. A partir desse diagnóstico será produzido material educativo que será disponibilizado aos profissionais por meio de oficinas de trabalho a serem realizadas com as equipes por setor. Haverá discussão de casos clínicos para as diferentes especialidades. **Resultados esperados:** Espera-se que esta intervenção educativa seja capaz de direcionar as práticas no processo de alta hospitalar, aprimorando o atendimento prestado. **Considerações finais:** A educação permanente possibilita o desenvolvimento de temas pertinentes para a otimização dos processos de trabalho nas instituições de saúde. Este caminho representa uma boa alternativa para a busca contínua na melhoria do atendimento no SUS.

Palavras-chave: Educação Permanente; Alta Hospitalar; Integralidade da Assistência; Sistema Único de Saúde.

Educação Permanente em Saúde: uma proposta para os servidores da Secretaria Municipal de Saúde de Pinhais

Silvana Strombeck Silva

Secretaria Municipal de Saúde de Pinhais

Renata Fossêca Sousa de Oliveira (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A Secretaria Municipal de Saúde de Pinhais teve um aumento significativo de servidores nos últimos anos e temos a necessidade de institucionalizar um plano de integração funcional, tendo como objetivo a elaboração de processos educativos direcionados aos ingressantes sobre seus direitos e deveres propondo estratégias de acolhimento. **Objetivo geral:** Institucionalizar um plano de integração funcional, tendo como objetivo a elaboração de processos educativos direcionados aos ingressantes sobre seus direitos e deveres propondo estratégias de acolhimento. **Objetivos específicos:** Promover a redução dos índices de erros administrativos, ocasionados pela falta de conhecimento dos direitos e deveres do servidor; elaborar programas de capacitação para os servidores ingressantes; desenvolver processo de qualificação a partir da problematização do processo de trabalho; implementar a Educação Permanente na Secretaria Municipal de Saúde. **Metodologia:** O projeto de intervenção será realizado no auditório da sede da Secretaria Municipal de Saúde Pinhais, sendo realizada, bimestralmente, capacitação de integração dos novos servidores. Para os servidores que já fazem parte do quadro, o processo de capacitação ocorrerá mensalmente nas próprias unidades de saúde, ou locais de lotação dos servidores, sendo abordados os temas dos direitos e deveres dos servidores públicos municipais contemplados no Estatuto Municipal, Lei nº 1224/2011. **Resultados esperados:** Institucionalização do plano de integração funcional, tendo como foco a elaboração de processos educativos direcionados aos ingressantes sobre seus direitos e deveres, propondo estratégias de acolhimentos, preparando o servidor a compreender o funcionamento da seara pública, no que tange ao setor de saúde e legislações vigentes, e elaboração de novos programas de capacitação aos servidores com foco na qualificação a partir da problematização dos processos de trabalho. **Considerações finais:** O projeto de intervenção abriu as portas para a prática do ensino-aprendizagem e, a partir da realidade vivida pelos servidores e dos problemas enfrentados no dia a dia do trabalho, encontraremos as soluções. Com a institucionalização do plano de integração e a implementação da educação permanente, ocorrerá uma ação articulada a fim de transformar as práticas de saúde e da organização no trabalho, com a realização de reuniões de equipes para discussão de casos e processos de trabalho.

Palavras-chave: Servidores; Integração; Educação Permanente.

Saúde do (a) trabalhador (a) no Sindicato dos Trabalhadores e Servidores Públicos Estaduais dos Serviços de Saúde e Previdência do Estado do Paraná

Silvia Eufênia Albertini

Secretaria da Saúde do Estado do Paraná

Renata Fossêca Sousa de Oliveira (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Nos serviços públicos de saúde, a sobrecarga e o estresse laboral, relacionados aos modos de gestão do trabalho, têm desencadeado processos de adoecimento, tal como denunciam os trabalhadores ao Sindicato dos Trabalhadores e Servidores Públicos Estaduais dos Serviços de Saúde e Previdência do Estado do Paraná (SINDSAÚDE-PR). Considerando a necessidade de ter espaço no SINDSAÚDE-PR para que o trabalhador possa ser acolhido, ouvido, buscando a solução dos problemas vivenciados nos locais de trabalho, propomos o projeto de intervenção. **Objetivo geral:** Implantar um Programa de Saúde do(a) Trabalhador(a) no SINDSAÚDE-PR. **Objetivos específicos:** Sensibilizar a direção sindical sobre a relevância de um programa de saúde do(a) trabalhador(a) para os e as filiados(as); realizar oficina para discutir o campo da saúde do trabalhador e coletar informações sobre o processo e condições de trabalho; organizar um serviço de acolhimento ao trabalhador(a) de saúde para registrar as queixas sobre as condições e processos de trabalho e criar comissões de saúde do trabalhador nos locais de trabalho. **Metodologia:** O projeto será desenvolvido na sede do SINDSAÚDE-PR, localizada no município de Curitiba, e nos locais de trabalho. A metodologia consiste em reuniões e seminários para formação em saúde do trabalhador para os integrantes das comissões de saúde nos locais de trabalho e um serviço de acolhimento no sindicato para os trabalhadores da saúde. **Resultados esperados:** Espera-se o engajamento das trabalhadoras e trabalhadores da saúde do estado do Paraná no processo de formação em saúde do trabalhador e nas comissões de saúde nos locais de trabalho. **Considerações finais:** Na medida em que os profissionais de saúde tomam conhecimento da possível relação do seu adoecimento e o processo de trabalho, eles se organizam, se fortalecem com seus pares para reivindicar um processo de trabalho decente, que não provoque acidentes de trabalho e doenças.

Palavras-chave: Gestão do Trabalho; Saúde do Trabalhador; Sindicato.

Alta rotatividade dos servidores públicos da saúde do município de Piraquara: um estudo de perfil

Simone Busatto Salmazo

Secretaria Municipal de Saúde de Piraquara

Renata Fossêca Sousa de Oliveira (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A alta rotatividade nos serviços públicos de saúde é um dos fatores que comprometem o andamento desse serviço. Compreender as possíveis causas dessa rotatividade se faz necessário para que se promovam mudanças nas políticas de organização e gestão da instituição, de modo a introduzir novas ações como o desenvolvimento de estratégias para a diminuição da evasão. **Objetivo geral:** Compreender quais os fatores que geram a alta rotatividade dos servidores públicos da saúde do município de Piraquara, no Paraná. **Objetivos específicos:** Identificar o perfil social e educacional dos servidores e suas dificuldades em relação ao trabalho; compreender os principais motivos da rotatividade. **Metodologia:** Desenvolveu-se uma pesquisa com os servidores públicos da Secretaria de Saúde de Piraquara, identificando os fatores motivacionais que influenciaram no abandono do serviço e o que poderia ser melhorado para promover a fixação desses servidores. **Resultados esperados:** Após a análise dos dados, foi possível identificar que o quadro de servidores públicos da Secretaria de Saúde de Piraquara é, na maior parte, feminino, de nível técnico e superior, com pouco conhecimento no plano de cargos e salários, acha-se pouco valorizado e grande parte dos profissionais entrevistados planejam não permanecer no município. Sugerem-se mudanças nas estratégias de gestão de pessoas, na tentativa de reverter este quadro e conservar os profissionais competentes, que produzam e estejam satisfeitos com seu trabalho. Foram mencionados determinantes que podem auxiliar na diminuição da rotatividade: apoio social, salários e benefícios, oportunidades de reconhecimento e valorização, investindo no capital humano. **Considerações finais:** É necessário o fortalecimento da gestão do trabalho, com o incentivo a bons salários e benefícios, oportunidades de reconhecimento e valorização para haver um equilíbrio e satisfação aos servidores.

Palavras-chave: Rotatividade; Valorização Profissional; Servidores.

Dimensionamento de pessoal de enfermagem em unidade Estratégia Saúde da Família

Tanidlaer Stahlhoefer

Secretaria Municipal de Saúde Pinhais

Renata Fônsêca Sousa de Oliveira (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Muitos estudos ao longo de anos foram desenvolvidos relacionados à equipe de enfermagem e sua carga de trabalho, mais especificamente voltados para o ambiente hospitalar. Existem poucos deles relacionados ao quantitativo da força de trabalho da enfermagem voltada à Atenção Primária à Saúde (APS). No ano de 2017 o Conselho Federal de Enfermagem (COFEN) publicou a Resolução 543/2017, que contempla parâmetros específicos para diferentes serviços, incluindo um modelo de cálculo de dimensionamento de pessoal da enfermagem direcionado à APS. Considerando a importância do dimensionamento de pessoal de enfermagem, assim como as especificidades da APS e baixo número de trabalhos na literatura sobre o tema, esta proposta de intervenção tem o intuito de colaborar com o conhecimento nessa área.

Objetivo geral: Estimar o número de enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem necessários para atendimento em uma unidade da Estratégia Saúde da Família (ESF). **Objetivos específicos:** Realizar o dimensionamento para as categorias: enfermeiro, técnico de enfermagem e auxiliar de enfermagem por equipe baseado na resolução do Conselho Federal de Enfermagem nº 0543/2017. **Metodologia:** Propõe-se estimar o número de enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagens necessários para o atendimento na ESF, por meio de cinco etapas: delimitar as categorias profissionais de enfermagem para o qual se pretende dimensionar o quadro; calcular o tempo de trabalho disponível por profissional; calcular a quantidade de profissionais para realizar as intervenções diretas; calcular a quantidade de profissionais para realizar intervenções indiretas; calcular a quantidade de trabalhadores por categoria profissional e equipe. **Resultados esperados:** Demonstrar por meio do dimensionamento de pessoal o papel fundamental da equipe de enfermagem no serviço, e permitir que se aprimorem as práticas gerenciais e assistenciais, com repercussões no trabalho em equipe e na assistência prestada. **Considerações finais:** Este projeto tem a intenção de reforçar a importância do dimensionamento de enfermagem no âmbito da APS e contribuir com as realidades de outras unidades Estratégia Saúde da Família no que se refere ao trabalho de dimensionamento de pessoal voltado para a APS, haja vista a importância dessa temática para a qualidade da assistência e saúde do trabalhador.

Palavras-chave: Dimensionamento; Estratégia Saúde da Família; Sistema Único de Saúde.

Capacitação da equipe assistencial na implantação do Núcleo Interno de Regulação

Tatiana Rosa Ogata Nakagawa

Hospital de Clínicas na Universidade Federal do Estado do Paraná

Renata Fonsêca Sousa de Oliveira (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A implantação do Núcleo Interno de Regulação (NIR) deve estar no planejamento estratégico das unidades hospitalares, tendo em vista que os hospitais são instituições complexas e com rotinas e culturas organizacionais que necessitam ser aprimoradas para melhorar a qualidade da assistência prestada aos usuários do Sistema Único de Saúde (SUS). **Objetivo geral:** Fomentar processos educativos junto à equipe assistencial para promover a implantação e implementação do Núcleo Interno de Regulação. **Objetivos específicos:** Capacitar as equipes assistenciais sobre as funções e os objetivos do NIR; envolver a equipe assistencial na implantação e implementação dos processos do NIR; realizar uma escuta ativa sobre as dúvidas e os fluxos desse novo processo de trabalho; estabelecer critérios educacionais e administrativos para os envolvidos nas etapas da implantação do NIR; desenvolver ações contínuas de educação permanente, principalmente na gestão do caso; facilitar o permeio da equipe do NIR entre a equipe assistencial, mitigando atritos e embates. **Metodologia:** O cenário do projeto de intervenção é o Hospital de Clínicas na Universidade Federal do Estado do Paraná. A capacitação deverá seguir o modelo de ensino do *Problem Based Learning* (PBL) que representa a Aprendizagem Baseada em Problemas, utilizando basicamente o *Team Based Learning* (TBL) e o estudo de caso. Ao final dessa capacitação, haverá um momento de *feedback* quando os participantes poderão levantar as dúvidas ainda existentes, expor suas opiniões e angústias. Conhecer a proposta é importante para a sua efetivação, diminuindo a resistência e aumentando a adesão das equipes. **Resultados esperados:** Espera-se que haja uma participação de grande número de funcionários, de forma livre e voluntária, com grande troca de conhecimentos e experiências. A partir disso, um melhor entendimento das funções do NIR e, assim, menor resistência às mudanças, que serão de grande monta. **Considerações finais:** As ações do projeto podem agilizar a implementação do NIR trazendo agilidade na admissão de novos pacientes e diminuindo os riscos assistenciais que ocorrem durante a internação.

Palavras-chave: Núcleo Interno de Regulação; Regulação; Gestão de Caso; *Problem Based Learning*; *Team Based Learning*.

Reflexos do absenteísmo no Setor de Quimioterapia de Alto Risco do Hospital de Clínicas da Universidade Federal do Paraná e suas consequências na qualidade da assistência de enfermagem

Thiago Assis Santos de Souza

Hospital de Clínicas da Universidade Federal do Paraná

Renata Fossêca Sousa de Oliveira (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: O absenteísmo é caracterizado como o não comparecimento ao local de trabalho por um funcionário previamente escalado para trabalhar e podem ser classificado em voluntário e involuntário, sendo que o primeiro se refere a uma decisão do funcionário e o segundo implica a incapacidade deste de estar presente. **Objetivo geral:** Caracterizar medidas e ações preventivas do absenteísmo no trabalho da enfermagem, sob ponto de vista da Gestão de Recursos Humanos. **Objetivos específicos:** Avaliar o gerenciamento dos recursos humanos, como proposta de monitoramento do absenteísmo por categoria profissional; identificar os principais fatores do absenteísmo no Setor de Quimioterapia de Alto Risco do Hospital de Clínicas (HC); analisar o perfil sociodemográfico dos profissionais da enfermagem; expor as situações de absenteísmo e as consequências na qualidade da assistência de enfermagem no Setor de Quimioterapia de Alto Risco do Hospital de Clínicas. **Metodologia:** Foi analisado um documento de natureza universal do Hospital de Clínicas que trata das ausências dos profissionais nos setores. Após a análise, identificaram-se as principais causas específicas mais comuns do absenteísmo entre a equipe de enfermagem no Setor de Quimioterapia de Alto Risco. Posteriormente, foi elaborado um plano de ação com o objetivo de contribuir para minimizar a ocorrência do ausentismo, como também para auxiliar na conscientização dos profissionais sobre os impactos gerados pelas ausências na qualidade da assistência. O plano de ação propõe horário flexível, melhorias na comunicação entre a equipe de enfermagem, promoção da motivação através de programas de qualidade de vida, ou recompensas pelo rendimento, garantir *feedback* constante entre o gestor e a equipe de enfermagem, suporte psicossocial, entre outros. **Resultados esperados:** Com o planejamento das ações, almeja-se que ocorra uma redução significativa da taxa de absenteísmo no setor, contribuindo para a qualidade no atendimento e a interação entre a equipe de enfermagem. **Considerações finais:** A partir da implantação desse projeto, torna-se possível o reconhecimento da importância da realização de um plano de ações direcionado para as causas de absenteísmo e como este pode contribuir para que ocorram melhorias, não apenas para os profissionais, mas também para o gestor e o ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Absenteísmo; Recursos Humanos; Enfermagem; Administração; Hospitalar; Gestão de Pessoal.

O modelo *Business Partner* na otimização dos fluxos de trabalho no grupo de recursos humanos setorial da Secretaria da Saúde do Estado do Paraná

Walkíria Renata Corrêa Ramos

Secretaria da Saúde do Estado do Paraná

Renata Fonsêca Sousa de Oliveira (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Na área de saúde pública, a peculiaridade dos serviços diante dos novos paradigmas, torna essencial o desenvolvimento de profissionais capacitados para o efetivo atendimento dos usuários, portanto, exigindo da organização um novo modelo de gestão em recursos humanos que atenda essas necessidades de forma estratégica, inovadora, flexível, dinâmica e alinhada às mudanças na sociedade. Portanto, o presente trabalho trata do modelo *Business Partner*. Nesta perspectiva, o profissional de recursos humanos passa a atuar alinhado à estratégia e aos objetivos gerais da instituição, tornando-se ponte entre a alta administração e as chefias operacionais. **Objetivo geral:** Propor a utilização do modelo *Business Partner* para otimizar os fluxos de trabalho no Grupo de Recursos Humanos Setorial (GRHS) da Secretaria da Saúde do Estado do Paraná. **Objetivos específicos:** Capacitar os servidores do GRHS para a compreensão das atividades de Gestão do Trabalho em Saúde alinhadas aos objetivos estratégicos da SESA/PR; produzir materiais de treinamento padronizados para os novos servidores do GRHS; transformar as áreas do GRHS em centros de expertise capazes de treinar, alinhar, padronizar e otimizar as atividades de Gestão do Trabalho em Saúde nas unidades locais de Recursos Humanos da SESA/PR; otimizar os fluxos de informações entre o RH Central (GRHS) e as Áreas de Recursos Humanos das Unidades – SCTES/SCGP (Regionais e Hospitais). **Metodologia:** A partir da utilização do Modelo de Gestão *Business Partner*, visando agilidade e efetividade nas resoluções de problemas, bem como transformar as áreas do GRHS em centros de *expertise* capazes de treinar, alinhar, padronizar e otimizar as atividades de Gestão do Trabalho em Saúde nas unidades locais de Recursos Humanos. **Resultados esperados:** Espera-se que o Modelo de Gestão *Business Partner* proporcione ao atendimento de recursos humanos eficiência operacional, visão estratégica e celeridade nos processos internos conforme preconizado pela fundamentação teórica deste projeto. **Considerações finais:** O Modelo de Gestão *Business Partner* pode ajudar no desenvolvimento dos profissionais de gestão de pessoas da SESA/PR incentivando um trabalho mais dinâmico e autônomo, a partir das atividades de mapeamento dos processos e desenho dos fluxos de trabalho, trazendo clareza e padronização para as atividades do dia a dia.

Palavras-chave: *Business Partner*; Modelo de Gestão; Inovação; Recursos Humanos.

Núcleo de Educação Permanente: uma proposta de implantação na Unidade Básica de Saúde Anita Canet

Chiara Sousa Apa

Secretaria Municipal de Saúde de Centenário do Sul

Vilani Medeiros de Araújo Nunes (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A Educação Permanente em Saúde se configura como uma proposta de aprendizagem no trabalho em que o aprender e o ensinar se incorporam ao cotidiano das organizações, baseando-se em aprendizagens significativas e cotidianas. Assim, o profissional pode encontrar-se nas ações e vivências propostas, transformando suas práticas profissionais e seu local de trabalho. Dessa forma, é necessário garantir aos trabalhadores estratégias que permitam que o ensino e aprendizagem façam parte das ações do seu cotidiano no trabalho, possibilitando as transformações de suas práticas em trabalho adequado e de qualidade, melhorando assim os serviços oferecidos nas unidades de saúde. **Objetivo geral:** Implantar o Núcleo de Educação Permanente na Unidade Básica de Saúde Anita Canet, município de Centenário do Sul, Paraná. **Objetivos específicos:** Identificar as demandas de formação, capacitação, treinamentos e cursos para os trabalhadores, transformando suas práticas de trabalho; a organização dos sistemas; a melhoria da gestão da atenção à saúde; produzir e difundir conhecimentos para o desenvolvimento de habilidades e capacidades técnicas e gerenciais para a política de saúde; aprimorar a qualidade e a eficácia do atendimento através do conhecimento. **Metodologia:** O projeto será implantado com o apoio da gestão municipal e do Conselho Municipal de Saúde. As etapas previstas são: elaboração do Plano de Implantação do Núcleo de Educação Permanente em Saúde; apresentação do projeto para as diversas áreas da secretaria de saúde envolvidas com a implantação do núcleo; publicação pelo Conselho Municipal de Saúde da resolução de formalização do núcleo; levantamento das necessidades de formação da unidade básica; elaboração do cronograma de execução das atividades. **Resultados esperados:** Espera-se que os profissionais que estejam inseridos nesse Núcleo de Educação Permanente, possam aprimorar seus conhecimentos, adquirir conceitos e formas novas de trabalho e atendimento ao paciente, assim como manter-se sempre motivado para o trabalho. **Considerações finais:** A implantação do Núcleo de Educação Permanente no município de Centenário do Sul viabilizará uma melhor formação e atuação dos profissionais, como também dos gestores. É uma estratégia permanente de desenvolvimento pessoal e, consequentemente, organizacional, pois a educação permanente em saúde está ligada não apenas com o crescimento profissional do sujeito, mas com seu desenvolvimento de maneira integrativa.

Palavras-chave: Educação Permanente; Atenção Primária à Saúde; Sistema Único de Saúde.

Proposta para implementação de ações no combate ao absenteísmo no ambiente hospitalar

Cynara Leugi Barreto Resener

Hospital da Providência Materno Infantil de Apucarana

Vilani Medeiros de Araújo Nunes (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Em virtude da importância do impacto biológico, psicossocial e financeiro causado pelo absenteísmo em uma instituição, torna-se relevante a investigação sobre o assunto. Este estudo busca construir um projeto de intervenção que contribua na redução do absenteísmo entre os funcionários do Hospital da Providência Materno Infantil de Apucarana. Este hospital pertencente ao Grupo Hospitalar Nossa Senhora das Graças, tendo em seu quadro técnico e operacional 196 profissionais qualificados. Dentro desse quadro, observa-se uma grande rotatividade de profissionais, assim como um alto índice de absenteísmo, o que torna o processo de trabalho exaustivo e com falhas. **Objetivo geral:** Implementar ações para minimizar o absenteísmo no ambiente hospitalar. **Objetivos específicos:** Listar as causas do absenteísmo no ambiente hospitalar; descrever as consequências do absenteísmo na instituição; identificar quais setores apresentam maior número de absenteísmo; propor algumas medidas para contribuir para a redução do absenteísmo; compor uma equipe responsável para implantação do programa. **Metodologia:** Trata-se de um projeto de intervenção que será realizado a partir da identificação do índice de absenteísmo no Hospital da Providência Materno Infantil de Apucarana. Com o auxílio do setor de gestão de pessoas e com o Núcleo de Educação Permanente, será realizado um plano de ação visando contribuir para a diminuição do problema identificado e contará com atendimento individualizado. **Resultados esperados:** Espera-se que este projeto possa revelar as causas e as consequências do absenteísmo no Hospital da Providência Materno Infantil de Apucarana, levando a gestores e líderes à compreensão do tema, como também aos funcionários que muitas vezes não entendem que é um problema que precisa ser resolvido. **Considerações finais:** Nos hospitais o absenteísmo impacta o ambiente de trabalho, pois afeta a produtividade, qualidade do serviço e atendimento aos usuários. As faltas e ausências são percebidas por toda a equipe envolvida e inclusive pelos usuários. No entanto, gera também consequências para a pessoa que falta, tanto no relacionamento com os demais funcionários quanto na questão financeira, quando se trata de falta ou ausência não justificada.

Palavras-chave: Absenteísmo; Trabalhador; Sistema Único de Saúde.

Capacitando os servidores e acolhendo os usuários de saúde no âmbito da Autarquia Municipal de Saúde

Eliane Sandra Vieira

Autarquia Municipal de Londrina

Vilani Medeiros de Araújo Nunes (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: O acolhimento surgiu a partir das discussões sobre a reorientação da atenção à saúde, sendo elemento fundamental para a reorganização da assistência em diversos serviços de saúde. É um dispositivo que está inserido na Política Nacional de Humanização e que vai além da recepção ao usuário, pois considera toda a situação da atenção a partir da entrada deste no sistema. **Objetivo geral:** Capacitar os servidores lotados nas unidades que oferecem serviços à população, na perspectiva de oferecer conhecimento sobre as abordagens do acolhimento referentes a qualidade do atendimento ao usuário do Sistema Único de Saúde (SUS). **Objetivos específicos:** Identificar as lacunas no acolhimento aos usuários do SUS por meio de capacitações, objetivando a redução do número de reclamações junto à Ouvidoria Geral do Município e o vínculo entre o usuário e o servidor. **Metodologia:** Trata-se de um projeto de intervenção a ser realizado na Autarquia Municipal de Londrina, onde será oferecido um curso de capacitação direcionado aos servidores que fazem a primeira abordagem aos usuários que buscam atendimento, visando qualificar os mesmos quanto à maneira correta de acolhimento aos usuários que buscam os serviços de saúde. O curso terá uma carga horária total de 40 horas. **Resultados esperados:** Espera-se qualificar tecnicamente os servidores e em contrapartida fortalecer o vínculo entre usuários/serviços, por meio de um acolhimento mais adequado e de qualidade, resultando em satisfação mútua. **Considerações finais:** Um serviço de saúde que possui servidores com o mesmo tipo de qualificação terá mais chances de se adequar uniformemente no processo de trabalho local, ou seja, se a forma de acolhimento aos usuários que buscam atendimento for qualificada, consequentemente, se tornará mais humanizada.

Palavras-chave: Acolhimento; Humanização; Capacitação; Sistema Único de Saúde.

Proposta de implantação do núcleo de educação continuada em uma instituição filantrópica

Elizângela Cristina dos Santos

Irmandade da Santa Casa de Arapongas

Vilani Medeiros de Araújo Nunes (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Implantar o Núcleo de Educação Continuada é um desafio para qualquer instituição de variados segmentos. A educação continuada é um processo permanente de treinamento, aperfeiçoamento e atualização que envolve toda a equipe, buscando atender as situações e as necessidades do serviço resultando em crescimento pessoal e profissional, o qual reflete na qualidade da assistência prestada ao ser humano. Logo, torna-se imprescindível a existência de programas de educação continuada nas instituições hospitalares. **Objetivo geral:** Apresentar um projeto de intervenção na perspectiva de implantar o Núcleo de Educação Continuada em uma instituição de caráter filantrópico. **Objetivos específicos:** Identificar necessidades de capacitações; promover a qualificação dos profissionais com a implantação de programa de formação e desenvolvimento interno; planejar treinamentos específicos para cada setor, para aprimorar o conhecimento de cada equipe; aplicar a Política de Educação Continuada, para realizar o acompanhamento e avaliar a evolução do projeto dentro da instituição; organizar grupos de estudo, para que possam realizar a troca de conhecimentos e práticas. **Metodologia:** Trata-se de um projeto de intervenção que será realizado a partir de estudos preliminares, no qual foram identificadas várias dificuldades no processo de execução do trabalho das equipes dentro de uma instituição, tanto nas que lidam de forma direta com os usuários, como com as demais que realizam trabalhos de apoio. Nesse sentido, a busca pela capacitação de nossas equipes pretende melhorar as técnicas e maneiras de prestar atendimento aos usuários, com profissionais mais capacitados e treinados, dentro das novas técnicas existentes e com a linha de pensamento no atendimento humanizado, tendo este como um pilar para o bom atendimento aos usuários. **Resultados esperados:** Com isto, se alcançará não só a satisfação dos usuários que são o alicerce principal de qualquer unidade de atendimento à saúde, mas também a satisfação dos profissionais ali inseridos, que se sentirão peças fundamentais de todo um conjunto de estratégias com o objetivo principal de prestar serviços de qualidade a todos que buscarem nossos serviços sem qualquer distinção. **Considerações finais:** A educação continuada exerce papel estratégico nesse processo e deverá fazer parte do cotidiano dos gestores e de suas equipes no intuito de organizar e estruturar capacitações específicas para os profissionais dos vários setores existentes dentro da instituição.

Palavras-chave: Educação Continuada; Conhecimento; Capacitação.

Proposta de implantação de um núcleo de educação permanente no município de Goioxim

Emilene Foss

Secretaria de Saúde de Goioxim

Vilani Medeiros de Araújo Nunes (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A proposta de Educação Permanente em Saúde assume como objetivo a melhoria de qualidade do serviço que se oferece à população, constituindo-se em um instrumento pedagógico da transformação do trabalho e do desenvolvimento permanente dos trabalhadores nos planos individuais e coletivos. **Objetivo geral:** Propor a implantação de um Núcleo de Educação Permanente em Saúde (NEPS) na Secretaria de Saúde de Goioxim, Paraná. **Objetivos específicos:** Apresentar aos gestores, trabalhadores, usuários do SUS a proposta de criação do NEPS; apresentar proposta de cronograma de capacitações para os trabalhadores da saúde; elencar as necessidades de informação e aprimoramento no serviço prestado pelas equipes de saúde; apresentar e sistematizar as capacitações planejadas pelas coordenações. **Metodologia:** Entre as suas atividades o projeto se propõe a planejar, organizar e fornecer apoio às ações de Educação Permanente em Saúde. A referida proposta de criação do núcleo será apresentada junto aos gestores, trabalhadores de saúde e usuários do SUS. A equipe da secretaria de saúde é composta por vários profissionais com ensino superior, médio e poucos com ensino fundamental. A principal fragilidade de toda a equipe é a dificuldade de qualificação profissional, por se tratar de um município pequeno e por não possuir hospital local e pronto atendimento 24 horas, o que dificulta, por exemplo, fechar as unidades de saúde para realizar as capacitações para as equipes. Diante da necessidade do desenvolvimento das atividades de educação na saúde no município de Goioxim, é necessário que haja uma sistematização que integre e qualifique as ações. **Resultados esperados:** Integração entre as coordenações para a execução das atividades pedagógicas e melhoria do processo de trabalho relacionado com as capacitações realizadas. **Considerações finais:** A proposta desse plano de intervenção cria a oportunidade de qualificação do processo educacional na saúde, a fim de que seja reconhecido como processo que subsidia a prática profissional, modifica processos de trabalho e melhora a qualidade dos serviços oferecidos na rede.

Palavras-chave: Educação Permanente; Trabalhadores da Saúde; Capacitação.

Educação permanente em saúde na atenção primária: uma proposta para os agentes comunitários de saúde

Eronilda Pedroso dos Santos

Secretaria Municipal de Saúde de Pinhão

Vilani Medeiros de Araújo Nunes (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A Educação Permanente em Saúde (EPS) se configura como uma proposta de aprendizagem no trabalho, em que o aprender se incorpora ao cotidiano das organizações, e baseia-se na aprendizagem significativa e na possibilidade de transformar as práticas profissionais, constituindo uma ferramenta importante para o desenvolvimento na atenção básica. Caracteriza-se como uma vertente educacional com potencialidades ligadas a mecanismos que possibilitam gerar reflexão sobre o processo de trabalho, por meio da proposta do aprender e construir cotidianos como objeto de aprendizagem individual. **Objetivo geral:** Implantar o processo EPS na atenção básica de saúde visando capacitar a equipe, com ênfase no agente comunitário de saúde (ACS). **Objetivos específicos:** Identificar no serviço as principais necessidades de formação para todos os profissionais das equipes e com ênfase ao ACS; planejar e implementar ações educativas para atender as necessidades de aprendizagem no ambiente de trabalho; estimular o profissional participar de ações de educação em saúde, de integração ensino-serviço, de produção científica e de educação permanente em serviço; promover o aprimoramento e a atualização dos profissionais, considerando suas vivências profissionais e as especificidades de cada serviço. **Metodologia:** O projeto de intervenção terá como cenário a Secretaria Municipal de Saúde de Pinhão. Será contemplada toda a equipe de saúde, com ênfase no ACS. Para o desenvolvimento, elaboração e implantação foi utilizado o diagnóstico situacional, incluindo reuniões com os agentes comunitários de saúde com aplicação de questionários em duas etapas realizadas no mês de maio. O trabalho teve como base o Curso de Especialização em Gestão do Trabalho e a realização de revisão de literatura por meio das bases de dados: a busca foi guiada utilizando-se os seguintes descritores: capacitação, ACS, educação permanente e saúde. **Resultados esperados:** Espera-se enfatizar a educação permanente como estratégia de gestão na saúde pública no município, ao se propor encontros entre os agentes comunitários de saúde, com vistas a oportunizar a criação de um Núcleo de Educação Permanente em Saúde e à oferta de um espaço para uma reflexão crítica sobre a saúde pública, a necessidade de mudanças nas relações, nas ações de saúde e nas pessoas. **Considerações finais:** A realização deste plano de ação tornou possível o reconhecimento da importância da EPS e a utilização de suas ferramentas como práticas motivadoras da reflexão coletiva sobre os problemas existentes, visando o trabalho do agente comunitário de saúde em equipe capaz de construir práticas integrais em saúde.

Palavras-chave: Agente Comunitário de Saúde; Educação Permanente; Capacitação.

Projeto de intervenção para capacitação de facilitadores no sistema eletrônico de informações

Eunice Lima Giroldo

Autarquia Municipal de Saúde de Londrina

Vilani Medeiros de Araújo Nunes (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: O Sistema Eletrônico de Informações (SEI) é uma plataforma de propriedade pública e engloba um conjunto de módulos e funcionalidades que promovem a eficiência administrativa. Trata-se de um sistema de gestão de processos eletrônicos, com interface amigável e práticas inovadoras de trabalho, tendo como principais características a libertação do paradigma do papel como suporte físico para documentos institucionais e o compartilhamento do conhecimento com atualização e comunicação de novos eventos em tempo real. **Objetivo geral:** Capacitar os servidores facilitadores nas funcionalidades do Sistema Eletrônico de Informações. **Objetivos específicos:** Capacitar os servidores nas funcionalidades gerenciais do SEI; aumentar a produção de processos administrativos a partir do uso do SEI; planejar estratégia de gestão do conhecimento com base no uso do SEI. **Metodologia:** O projeto terá início com um piloto, na perspectiva deste se alinhar à Educação Permanente em Saúde, sendo definido como de caráter contínuo, inclusive com a preparação de um ambiente de treinamento do sistema, para que usuários já capacitados continuem praticando e se atualizando, por meio do aprimoramento da gestão documental, facilitando o acesso à informação por parte de servidores e cidadãos e propiciando celeridade, segurança e economicidade. **Resultados esperados:** Esta ação poderá levar à economia de recursos naturais e à redução dos gastos da instituição com o uso racional dos bens públicos. Permitirá à autarquia desenvolver a atividade administrativa de modo mais eficaz e estimular a adoção de atitudes e procedimentos de uso racional dos recursos públicos e de práticas de desenvolvimento sustentável. **Considerações finais:** O processo eletrônico apresenta-se como o melhor canal para transpor barreiras, melhorar a gestão nos processos de trabalho e otimizar resultados com eficiência. Sendo assim, podemos concluir que o projeto proposto se faz necessário, pois o momento é de extrema necessidade de adequação às novas práticas e economia necessária.

Palavras-chave: Educação Permanente; Sistema Eletrônico de Informações; Gestão da Informação.

Proposta de espaço de escuta qualificada e acolhimento psicossocial aos servidores de uma autarquia municipal de saúde

Evelyssa Aparecida Sanches

Autarquia Municipal de Saúde de Londrina

Vilani Medeiros de Araújo Nunes (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: O acolhimento favorece a edificação de uma relação de confiança e compromisso dos servidores com os profissionais, favorecendo a promoção da cultura de solidariedade e, para consenso do sistema de saúde, contribuindo com a possibilidade de avanços na união entre trabalhadores e gestores. **Objetivo geral:** Propor um espaço terapêutico com escuta qualificada e o acolhimento para os servidores acometidos de transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho. **Objetivos específicos:** Descrever o perfil dos trabalhadores da instituição; realizar levantamento para verificar as condições de saúde dos servidores para tentar identificar problemas relacionados à saúde mental como a ansiedade, depressão, burnout, entre outros; quantificar a saúde mental dos servidores, visando futuras ações preventivas e de tratamento; atender os servidores adoecidos psiquicamente, por meio de um espaço de acolhimento e escuta qualificada. **Metodologia:** Para isso, o projeto de intervenção propõe a criação de um espaço terapêutico com escuta qualificada e o acolhimento para os servidores acometidos de transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho. Considerando que a Política Nacional de Humanização do Sistema Único de Saúde preconiza, entre seus princípios, a importância do acolhimento e escuta qualificada não somente para usuários, como também para os trabalhadores da saúde, o foco desta intervenção está no acolhimento ao servidor, com vista à melhoria da qualidade de vida do trabalhador e, por consequência, a qualidade da assistência. **Resultados esperados:** Com isso, a implementação de um espaço de escuta qualificada para os servidores da autarquia permitirá analisar e, se necessário, realizar os encaminhamentos a partir dos problemas apresentados pelos servidores, possibilitando a humanização na saúde do trabalhador, tornando-se uma forma de prestar uma assistência de qualidade, pois, por meio dela, é possível reconhecer e acolher, empaticamente, as necessidades dos servidores. **Considerações finais:** Um espaço de acolhimento e escuta qualificada pressupõe escutar o outro, como ferramenta gerencial, e, com isso, gerar a interação entre a gestão e o profissional de saúde, compreendendo o sujeito em sua integralidade pela escuta, ampliando a comunicação com o mundo interno e externo, promovendo a reabilitação psicossocial do trabalhador.

Palavras-chave: Acolhimento; Humanização; Saúde do Trabalhador; Sistema Único de Saúde.

Implantação e implementação da Política de Educação Permanente em Saúde na Unidade Básica de Saúde da Família em Santo Inácio

Fábio José Alves

Unidade Básica de Saúde da Família em Santo Inácio

Vilani Medeiros de Araújo Nunes (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A Política de Educação Permanente em Saúde (PNEPS) instituída no ano de 2004 representa um marco para a formação e trabalho em saúde no país. A equipe de Atenção Primária à Saúde busca prevenir doenças e agravos e promover a saúde, auxiliando com diagnósticos, tratamentos, cuidados e realizando ações educativas. O trabalho intersetorial tem uma grande importância no processo de trabalho e se faz necessária a capacitação dos profissionais para a melhor qualidade no atendimento aos usuários da Atenção Primária à Saúde. Nos últimos anos, a Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde (SGTES) convocou os atores envolvidos na Política de Educação Permanente em Saúde para atualizar sua política como forma de fortalecimento. Profissionais de saúde, gestores e população são os atores essenciais no processo de educação, pois constroem conhecimentos de seus cuidados.

Objetivo geral: Implantar e implementar a Política de Educação Permanente em Saúde em uma unidade básica de saúde da família. **Objetivos específicos:** Qualificar os profissionais da Unidade Básica de Saúde da Família de Santo Inácio, a partir da implantação da Política de Educação Permanente, por meio da educação em saúde; realizar capacitações com temas relacionados à educação em saúde; garantir aos profissionais envolvidos no processo de trabalho, capacitações *in loco*, utilizando-se dos recursos disponibilizados pelos programas do estado do Paraná; fortalecer o trabalho realizado em rede com outras secretarias, visando à educação em saúde e sua importância no acompanhamento para a melhoria na qualidade de vida dos usuários.

Metodologia: Trata-se de um projeto de intervenção a ser realizado no município de Santo Inácio, Paraná, por meio de ações de educação em saúde, sensibilizando os atores envolvidos na Atenção Primária à Saúde e sociedade, capacitando as equipes para o fortalecimento do trabalho em rede com outras secretarias para que, por meio da orientação à população, a prevenção, promoção e proteção da saúde sejam efetivas e traga impactos positivos para o município. **Resultados esperados:** Espera-se um resultado em prazo contínuo, ações por meio das equipes da Atenção Primária à Saúde, qualificando esses profissionais, sensibilizando os atores envolvidos na saúde pública. **Considerações finais:** Ter o apoio da administração municipal é fundamental para a implementação da Política de Educação Permanente em Saúde. Acreditamos que a partir deste apoio, será possível a implantação de estratégias para a melhoria na qualidade de vida dos usuários Unidade Básica de Saúde da Família de Santo Inácio.

Palavras-chave: Educação Permanente; Atenção Primária à Saúde; Sistema Único de Saúde.

Proposta para implementação do plano municipal de saúde como ferramenta de gestão no município de Quitandinha

Fábio Muriel de Moura

Secretaria Municipal de Saúde de Quitandinha

Vilani Medeiros de Araújo Nunes (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: O Plano Municipal de Saúde (PMS) é uma excelente ferramenta a ser utilizada na gestão da saúde, entretanto o desconhecimento e a sua não utilização acarreta agravos na saúde pública, como precarização no atendimento, ociosidades, falhas ou ineficiência nos métodos e, ainda, bloqueia a potencialização efetiva dos recursos humanos disponíveis e dos processos de trabalhos no alcance de metas e diretrizes pactuadas no município. **Objetivo geral:** Implementar o Plano Municipal de Saúde no Município de Quitandinha, Paraná, como ferramenta de gestão, na perspectiva de estreitamento do canal de comunicação entre profissionais. **Objetivos específicos:** Ampliar divulgação do PMS no quadriênio de 2018-2021; criar e proporcionar formas de debates para troca de informações; utilizar o PMS nos processos de trabalho; medir o impacto da intervenção por meio do uso, para mensurar o alcance das metas contidas no PMS. **Metodologia:** Para que o PMS seja incorporado no cotidiano dos processos de trabalho, ele deve ser discutido de forma didática e estratégica com as equipes, havendo integração de todos profissionais nas atividades cotidianas, sendo observado e posto em prática aspectos como cogestão, descentralização e responsabilidade solidária. **Resultados esperados:** Nesse sentido, espera-se que as diretrizes do PMS sejam reconhecidas nas unidades de saúde como fundamentais na gestão do Sistema Único de Saúde (SUS) e que seu conhecimento e discussão propiciem ambientes de trabalhos acolhedores aos usuários e harmonioso aos profissionais, além de assegurar o envolvimento e o comprometimento dos servidores. **Considerações finais:** Considerando as problemáticas envolvendo o SUS e o trabalho proposto, tendo como foco os aspectos relacionados à gestão de pessoas, processos de trabalho, relacionamentos e à falta de comunicação de setores. Considerando tais aspectos, teremos que buscar uma prática pedagógica que possa intervir nas ações e atividades das equipes de forma exitosa. O apoio institucional da secretaria de saúde é aliado na propositura da execução dos trabalhos e ambientação adequada aos servidores, visando sermos facilitadores, participativos e coadjuvantes no cumprimento das Políticas Públicas de Saúde.

Palavras-chave: Plano Municipal de Saúde; Cogestão; Sistema Único de Saúde.

Proposta de implantação da Política Nacional de Educação Permanente em Saúde no município de Apucarana

Francieli Nogueira Smanioto

Secretaria Municipal de Saúde de Apucarana

Vilani Medeiros de Araújo Nunes (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Considerando a complexidade do trabalho em saúde e a necessidade de mudanças nas práticas de saúde, surgiu a demanda por profissionais aptos para compreender as necessidades de saúde e a desenvolver um trabalho interprofissional, articulado em redes de atenção à saúde e intersetorial. Visando promover transformações no processo de trabalho, o Ministério da Saúde assume a Educação Permanente em Saúde como o processo de aprendizagem no trabalho, no qual o cotidiano das organizações e o trabalho incorporam o aprender e o ensinar, com base na aprendizagem significativa. **Objetivo geral:** Implantar a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde no município de Apucarana, Paraná. **Objetivos específicos:** Instituir o setor de Educação Permanente em Saúde no organograma da Autarquia Municipal de Saúde de Apucarana; instrumentalizar os gestores e coordenações a respeito da Educação Permanente em Saúde; instrumentalizar os trabalhadores de saúde a respeito da Educação Permanente em Saúde; identificar as fragilidades e potencialidades encontradas pelas equipes de saúde do município. **Metodologia:** O processo se iniciará com a criação do setor de Educação Permanente em Saúde no organograma e estruturação do setor. Serão organizadas duas oficinas com os gestores e coordenadores de departamentos e, posteriormente, com os trabalhadores de saúde com o objetivo de instrumentalizá-los a respeito da Educação Permanente em Saúde e identificar as principais fragilidades e potencialidades encontradas pelas equipes de saúde do município para subsidiar a construção do Plano Municipal. **Resultados esperados:** Espera-se que com o envolvimento da gestão e dos trabalhadores na elaboração do Plano Municipal de Educação Permanente haja uma maior adesão às ações de EPS e a promoção de mudanças mais efetivas nos processos de trabalho. **Considerações finais:** Considerando a complexidade do processo de trabalho em saúde e que a produção de saúde depende do encontro entre trabalhador de saúde e o usuário, garantir integração entre o mundo do trabalho e os processos educativos orientados pela aprendizagem significativa é fundamental para promover um ambiente de trabalho mais saudável e colaborativo, capaz de acolher, produzir saúde e autonomia nos sujeitos.

Palavras-chave: Educação Permanente; Recursos Humanos em Saúde; Sistema Único de Saúde.

Proposta de implantação da educação permanente em uma unidade básica de saúde como ferramenta de gestão do trabalho

Gabriela Schirmer

Unidade Básica de Saúde do Distrito de Jacutinga, Ivaiporã

Vilani Medeiros de Araújo Nunes (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A Educação Permanente em Saúde (EPS) é uma importante ferramenta dentro da gestão do trabalho. Atualmente, na prática, muitos estabelecimentos de saúde não dispõem de setor específico para Educação Permanente em Saúde, os momentos propostos para capacitações na maioria das vezes acontecem por uma demanda que não atende as reais necessidades que o cenário situacional apresenta.

Objetivo geral: Propor a implantação da Educação Permanente em Saúde em uma unidade básica de saúde. **Objetivos específicos:** Identificar lacunas nas atividades de formação em educação para a saúde junto à equipe através da participação de cada membro na construção da EPS; verificar oportunidades de melhoria no serviço oferecido à população através de avaliações, junto à equipe, contínuas dos indicadores de saúde da área adstrita; organizar junto à equipe um cronograma das atividades após a implantação da EPS que esteja de acordo com as demandas apontadas como prioridade na comunidade. **Metodologia:** Trata-se de um projeto de intervenção que busca construir os processos de trabalho de forma inclusiva e coletiva, através de roda de conversa com gestores, trabalhadores da saúde e usuários de uma unidade básica de saúde do distrito de Jacutinga, na cidade de Ivaiporã, Paraná. Nesses momentos coletivos será produzido um diagnóstico situacional que subsidie a proposta de construção de espaços de educação permanente na unidade de saúde. **Resultados esperados:** Espera-se que após um ano de implantação do projeto de intervenção em Educação Permanente em Saúde, seja possível ter uma avaliação positiva quanto à qualidade do serviço prestado, colaboradores motivados e participativos. **Considerações finais:** A Educação Permanente em Saúde pode proporcionar ao trabalhador ferramentas para a atuação da equipe frente aos desafios que ela enfrenta e assim servir de exemplo para que outros estabelecimentos de saúde possam aderir à EPS.

Palavras-chave: Educação Permanente; Atenção Primária à Saúde; Sistema Único de Saúde.

Implantação da mesa de negociação no município de São João do Ivaí

Gilberto Dellai Filho

Secretaria Municipal de Saúde de São João do Ivaí

Vilani Medeiros de Araújo Nunes (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A Mesa de Negociação Permanente no Sistema Único de Saúde foi instituída em 1993 com a finalidade de estabelecer um fórum de negociação entre trabalhadores e gestores do SUS para fortalecer o processo de democratização das relações do trabalho dentro da saúde pública. No município de São João do Ivaí, no estado do Paraná, existem conflitos gerados no dia a dia de trabalho que são ocasionados pelas relações do ambiente laboral, o que gera desgaste físico e emocional nos trabalhadores e na relação entre gestão e funcionário, refletindo assim na qualidade do serviço prestado ao usuário. **Objetivo geral:** Implantar a Mesa Municipal de Negociação Permanente no Município de São João do Ivaí, Paraná, a fim de obter um espaço voltado à resolução de conflitos gerados pela relação do trabalho, com o intuito de melhorar as condições de trabalho e consecutivamente a qualidade do serviço que é prestado. **Objetivos específicos:** Realizar um diagnóstico dos conflitos gerados no dia a dia de trabalho; articular a implantação da Mesa Municipal de Negociação Permanente no SUS; instituir processos de negociação permanente a fim de resolver os conflitos e demandas decorrentes das relações de trabalho; negociar as reivindicações dos trabalhadores; propor melhorias nas condições de trabalho e no relacionamento hierárquico. **Metodologia:** Inicialmente se realizará uma revisão da literatura para o embasamento teórico que posteriormente será apresentado aos gestores do município de São João do Ivaí, sendo que após a aprovação deles, se dará o início da implantação da mesa municipal de negociação nos moldes previstos pelo Protocolo 002/2003 para a instalação das mesas estaduais e municipais de negociação permanente do SUS. **Resultados esperados:** Melhorar a qualidade da assistência prestada ao usuário do SUS com a resolução dos conflitos gerados na relação de trabalho através da implantação da mesa municipal de negociação. **Considerações finais:** Com a implantação da mesa de negociação, os conflitos gerados na relação de trabalho serão diminuídos, fazendo que ocorra a melhora do serviço prestado ao usuário do SUS, mas não esquecendo que para funcionar a mesa de negociação deverá permanecer ativa.

Palavras-chave: Negociação Coletiva; Mesa de Negociação; Condições de Trabalho; Sistema Único de Saúde.

O processo de capacitação como instrumento de melhoria na reorganização da agenda programada na Unidade Básica de Saúde Clair Aparecida Pavan

Giselle Lima Aguiar Correia

Unidade Básica de Saúde Clair Aparecida Pavan

Vilani Medeiros de Araújo Nunes (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A principal missão do Sistema Único de Saúde e da Atenção Primária é garantir cuidado integral à saúde. A Estratégia Saúde da Família é a melhor maneira de cumpri-la. Esse cuidado envolve a promoção de saúde, a educação em saúde, a prevenção de doenças, bem como o tratamento e a sua reabilitação. Ao longo da rotina dos serviços são identificados vários problemas de agendamento em virtude da grande demanda por atendimentos considerados prioritários. **Objetivo geral:** Capacitar a equipe com uma proposta de melhoria da agenda de atendimentos programados, com demanda espontânea na Unidade Básica de Saúde Clair Aparecida Pavan, Londrina, Paraná. **Objetivos específicos:** Identificar/descrever as demandas prioritárias dos atendimentos, a partir de reuniões com a equipe de profissionais mensalmente; analisar a oferta de consultas médicas, de coleta de exames citopatológicos, na organização da agenda dos profissionais; implementar a agenda programada com expectativa de melhor qualidade no atendimento aos usuários. **Metodologia:** O método foi desenvolvido a partir do diagnóstico situacional (falta de avaliação e processo de agendamento programado da demanda espontânea), envolvendo a equipe de profissionais da atenção básica à saúde. Para tanto, o projeto se divide em duas etapas distintas, sendo que, na primeira será apresentada a discussão com equipe a partir do levantamento das agendas mais extensas, os tipos de demandas, falhas nas ações da atenção básica, atribuições dos profissionais das equipes e reciclagem das formas de acolhimento, avaliação com classificação de risco e organização das agendas programadas. Na segunda etapa será proposta a intervenção com a agenda programada da demanda espontânea na UBS Clair Aparecida Pavan, realizando, assim, a etapa central deste projeto. **Resultados esperados:** A expectativa desse projeto de intervenção será organizar na unidade de saúde a agenda programada paralelamente à demanda espontânea. Pois, uma agenda programada em parceria com a demanda espontânea, para que, bem otimizadas, possam acolher de forma mais qualitativa, rápida e humanizada. **Considerações finais:** Neste estudo ficou evidente que há de se discutir, refletir e experimentar novas formas de organizar a agenda e os processos de trabalho das equipes de saúde na Atenção Básica sempre que houver necessidade.

Palavras-chave: Atenção Primária à Saúde; Capacitação; Recursos Humanos em Saúde.

Proposta de educação permanente no âmbito da Secretaria Municipal de Saúde de Londrina para trabalhadores da área administrativa

Juliano Faria Dalto

Secretaria Municipal de Saúde de Londrina

Vilani Medeiros de Araújo Nunes (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A capacitação do servidor público tem adquirido atualmente grande importância e requer novas abordagens profissionais exigindo-se novas competências. O projeto de intervenção apresentado pretende criar uma cultura de treinamentos e capacitações constantes que visam à qualificação dos servidores das áreas administrativas do serviço de saúde. Isso será possível com a implantação de cronogramas pré-definidos de capacitações com temáticas variadas que envolvem os serviços de saúde, especialmente aqueles voltados para a humanização no atendimento e que para isso requer também o conhecimento dos processos técnicos aos quais os usuários terão acesso. **Objetivo geral:** Apresentar uma proposta de educação permanente no âmbito da Secretaria Municipal de Saúde do Município de Londrina, Paraná, que contemple servidores da área administrativa. **Objetivos específicos:** Capacitar os profissionais das áreas administrativas com maior conhecimento dos processos técnicos que compõem o atendimento em saúde a partir de oficinas oferecidas no local de trabalho para solução dos problemas apresentados; reduzir o número de reclamações provenientes de mau atendimento de servidores administrativos. **Metodologia:** O projeto se dará por meio de oficinas de formação e capacitação utilizando metodologias ativas e exposições dialogadas com estudo de casos reais e vivências do cotidiano de uma unidade de saúde, com o acompanhamento de um tutor para mostrar o melhor a ser feito em cada etapa do atendimento com vistas a alcançar os objetivos propostos de maior eficiência e humanização no atendimento. **Resultados esperados:** Espera-se que após a realização dos momentos de aprendizagem os servidores se sintam mais capacitados a atuar em seus diversos segmentos na instituição e assim realizar um atendimento mais humanizado aos usuários do serviço. **Considerações finais:** É necessário que as propostas de capacitação sejam contextualizadas na realidade do trabalho em saúde e contempladas numa política de valorização ao trabalhador. A educação permanente abrange esses aspectos, podendo ser uma estratégia de transformação da educação em serviço.

Palavras-chave: Educação Permanente; Humanização; Recursos Humanos em Saúde.

Avaliação de desempenho dos servidores da Autarquia Municipal de Saúde de Londrina

Kelly Cristina Jeronymo

Autarquia Municipal de Saúde de Londrina

Vilani Medeiros de Araújo Nunes (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A avaliação de desempenho é uma importante ferramenta de gestão de pessoas cuja finalidade é a análise do desempenho individual ou de um grupo de funcionários dentro de uma organização, comparando o desempenho esperado ao desempenho apresentado. No município de Londrina esse processo é realizado desde o ano de 2008, com base na Lei Municipal nº 9.337/2004 – Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS), e Lei Municipal nº 4.928/1992 – Estatuto dos servidores públicos municipais de Londrina, regulamentados por Decreto anual, e a partir de 2019 pelo Decreto Permanente nº 22 de 07/2019. Considerando as fragilidades detectadas no processo de avaliação de desempenho dos servidores estáveis pelo setor de Gestão do Trabalho e da Educação em Saúde, da Autarquia Municipal de Saúde do Município de Londrina, identificamos a necessidade deste projeto de intervenção. **Objetivo geral:** Realizar uma oficina de capacitação sobre o processo de avaliação de desempenho na rede básica de saúde no município de Londrina. **Objetivos específicos:** Apresentar o Decreto nº 22 de 07/01/2019 aos servidores; identificar lacunas no processo de avaliação de desempenho na rede básica de saúde no município de Londrina; capacitar os servidores eleitos nas comissões de avaliação desempenho; otimizar o processo de avaliação de desempenho. **Metodologia:** Elaborar plano de capacitação a partir de oficinas presenciais sobre o tema da avaliação de desempenho nas unidades de saúde da Autarquia Municipal de Saúde de Londrina. **Resultados esperados:** Com a realização do presente projeto de intervenção, o resultado esperado será a utilização da ferramenta de avaliação de desempenho, para otimizar e motivar os servidores e melhorar o desempenho do trabalho realizado e, ainda, intervir no acompanhamento dos servidores cujo o desempenho esteja abaixo do esperado. **Considerações finais:** Ressaltamos a importância da avaliação de desempenho para mensurar os resultados obtidos e, diante disso, estabelecer metas a serem atingidas pelas equipes de trabalho, gerando melhores resultados para a equipe como um todo e, em virtude disso, otimizar o atendimento prestado aos usuários do sistema de saúde.

Palavras-chave: Avaliação de Desempenho; Recursos Humanos em Saúde; Sistema Único de Saúde.

Proposta de estruturação no atendimento à saúde do trabalhador no município de Centenário do Sul

Kelly Cristina Hirano Piovezan

Secretaria Municipal de Saúde de Centenário do Sul

Vilani Medeiros de Araújo Nunes (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Com a implantação do SUS e a necessidade de desenvolver estratégias voltadas a saúde do trabalhador, tendo como alguns de seus principais pilares a equidade, a integralidade, a universalidade e resolutividade, fez-se necessário o desenvolvimento de ações no âmbito municipal que buscam atender a legislação vigente.

Objetivo geral: Estruturar o atendimento à saúde do trabalhador de Centenário do Sul. **Objetivos específicos:** Articular as vigilâncias sanitária, epidemiológica e saúde do trabalhador, bem como todas as unidades de saúde no âmbito municipal; fomentar e implementar ações de saúde do trabalhador no âmbito municipal; garantir assistência integral ao paciente acidentado; coletar, investigar e transmitir dados gerados dos casos de acidentes fatais e ocupacionais para vigilância em saúde do trabalhador.

Metodologia: Será realizada capacitação da equipe sobre o processo saúde-doença e a relação deste com o trabalho para definição de plano de ação para o atendimento à saúde do trabalhador de Centenário do Sul. **Resultados esperados:** Espera-se que as atividades de rotina no atendimento à saúde no município apresentem melhorias nas ações voltadas a esse fim, justificando assim a necessidade de um instrumento para a implantação dessas ações no plano municipal. **Considerações finais:** Conclui-se dessa forma a importância da apresentação de um plano consistente para a inserção no planejamento das equipes, capacitação dos profissionais e realização de estratégias voltadas a esse tema no município.

Palavras-chave: Saúde do Trabalhador; Sistema Único de Saúde; Intersetorialidade.

Proposta de implantação da mesa de negociação na Secretaria Municipal de Saúde de Pinhão

Leandro Martins

Secretaria Municipal de Saúde de Pinhão

Vilani Medeiros de Araújo Nunes (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUS pode ser caracterizada como um projeto coletivo em que a democratização nas relações de trabalho na saúde surge como um valor fundamental. Nesse cenário, configura-se como uma das diretrizes que orienta o processo de negociação envolvendo os governos federal, estaduais e municipais, os prestadores de serviço e os trabalhadores da saúde. Objetiva instituir processos de caráter permanente para tratar de conflitos e demandas decorrentes das relações funcionais e de trabalho no âmbito do SUS, buscando alcançar soluções para os interesses manifestados por cada uma das partes, constituindo assim um Sistema Nacional de Negociação Permanente do SUS. **Objetivo geral:** Realizar a implantação da Mesa de Negociação na Secretaria de Saúde do Município de Pinhão, estado do Paraná. **Objetivos específicos:** Analisar as leis vigentes no município que tratam sobre a negociação trabalhista; elaborar um diagnóstico situacional dos problemas encontrados na Secretaria em relação à negociação trabalhista. **Metodologia:** Convocar grupo de trabalho para discutir a implantação da mesa de negociação na secretaria de saúde com base nas diretrizes do Protocolo 002/2003 para a instalação das mesas estaduais e municipais de negociação permanente do SUS e no cronograma para a produção de relatórios sobre o diagnóstico situacional da secretaria em relação às demandas de negociação. **Resultados esperados:** Espera-se que com esse projeto os conflitos e demandas decorrentes das relações funcionais e de trabalho no âmbito do SUS possam ser melhorados. **Considerações finais:** Com a implantação da mesa de negociação haverá espaços legítimos de diálogo e pactuação entre os gestores e os trabalhadores sendo uma importante ferramenta para a gestão do trabalho e a qualificação dos serviços prestados aos usuários do SUS. Possibilitam melhor compreensão sobre a importância da gestão do trabalho na implementação das políticas públicas de saúde e da negociação coletiva como eficaz instrumento na superação de adversidades no campo das relações de trabalho.

Palavras-chave: Negociação Coletiva; Mesa de Negociação; Recursos Humanos em Saúde; Gestão.

Implementação do Núcleo de Educação Permanente da Autarquia Municipal de Saúde de Londrina

Lídia Raquel Gonçalves Machado

Autarquia Municipal de Saúde de Londrina

Vilani Medeiros de Araújo Nunes (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A Constituição Federal de 1988 declara no artigo 200, inciso III e V, que compete ao Sistema Único de Saúde (SUS) a ordenação da formação na área de saúde no Brasil e, ainda, incrementar, em sua área de atuação, o desenvolvimento científico e tecnológico e a inovação. **Objetivo geral:** Implementar o Núcleo de Educação Permanente em Saúde (NEP), na Autarquia Municipal de Saúde de Londrina, Paraná. **Objetivos específicos:** Identificar as lacunas para implementação do NEP no município de Londrina; elencar as necessidades para a efetivação do NEP; propor um cronograma com periodicidade mensal, conforme a demanda, para realização de atividades de caráter de educação para todos os setores da autarquia. **Metodologia:** Trata-se de um projeto de intervenção que prevê reuniões entre gestores e trabalhadores na intenção de efetivar a implementação de um Núcleo de Educação Permanente em Saúde na Autarquia Municipal de Saúde de Londrina. Pretende-se que o Núcleo de Educação Permanente seja composto por equipe multiprofissional lotada na Diretoria de Gestão do Trabalho e da Educação, cuja função será a de apoiar e orientar a elaboração do cronograma de cursos. **Resultados esperados:** Espera-se, entre outros benefícios, otimizar as capacitações oferecidas aos servidores com temáticas voltadas para a aplicação no processo de trabalho, sempre buscando a qualificação da assistência ao usuário do SUS no município de Londrina. **Considerações finais:** Diante do esforço que se tem feito para que o SUS alcance o seu objetivo primário, que é o da gestão da saúde, uma importante tarefa diz respeito à capacitação do trabalhador da saúde, sendo este o objetivo do presente projeto de intervenção: a busca pela melhoria da capacitação dos trabalhadores da saúde da Autarquia Municipal de Saúde de Londrina.

Palavras-chave: Sistema Único de Saúde; Educação Permanente; Gestão em Saúde.

Proposta de capacitação aos líderes de enfermagem em uma instituição filantrópica

Luciana Ferreira de Souza Dantas

Instituição Hospitalar Filantrópica de Arapongas

Vilani Medeiros de Araújo Nunes (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A liderança é uma necessidade do trabalho em equipe, pois permite ao gerente conduzir as pessoas e administrar as diferenças entre elas. A organização precisa de líderes em todos os níveis hierárquicos, porém é na gerência que está o ponto mais crítico da liderança, porque é onde são traduzidos os objetivos e necessidades da organização, para serem transformados em metas e implementadas em outros níveis da hierarquia. **Objetivo geral:** Capacitar enfermeiros que ocupam cargos de direção numa instituição hospitalar de caráter filantrópico do município de Arapongas. **Objetivos específicos:** Identificar os conhecimentos dos líderes de enfermagem acerca de gerenciamento e liderança; elaborar cronograma de capacitação para enfermeiros que ocupam cargos de chefia na instituição; estruturar um sistema de comunicação entre as lideranças de enfermagem e suas equipes; estabelecer o alinhamento dos líderes de enfermagem com o planejamento estratégico da instituição, no que se refere ao trabalho das equipes de enfermagem. **Metodologia:** O público-alvo da capacitação será composto por enfermeiras que atuam em cargos de chefia em diversos setores, totalizando 18 enfermeiras, sendo uma gerente de enfermagem e 17 enfermeiras que conduzem suas equipes. Serão desenvolvidos conteúdos para a capacitação a partir das necessidades identificadas na instituição referentes ao papel que os enfermeiros devem desenvolver na condução de equipes. **Resultados esperados:** Espera-se que após o desenvolvimento e aplicação desse projeto de intervenção os chefes das equipes de enfermagem estejam preparados, capacitados e atualizados sobre liderança. **Considerações finais:** Torna-se necessário o investimento na capacitação para o exercício da liderança, sendo fundamental para que o profissional tente viabilizar mudanças na sua prática diária, de modo compartilhado com o grupo, habilidades para o exercício da liderança situacional e promovendo maior maturidade nos liderados a fim de compartilharem decisões relativas à prática profissional.

Palavras-chaves: Liderança; Capacitação; Enfermagem.

Proposta de capacitação como instrumento de qualificação do atendimento da equipe de enfermagem aos usuários da Unidade Básica de Saúde Clair Aparecida Pavan

Luciane de Oliveira Lopes Tavares

Unidade Básica de Saúde Clair Aparecida Pavan

Vilani Medeiros de Araújo Nunes (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: O Sistema Único de Saúde (SUS) preconiza, em sua política de saúde, um conjunto de ações que possibilitam a execução dos princípios da universalidade do acesso; a integralidade e a equidade da atenção à saúde; descentralização da gestão; regionalização e hierarquização; e a participação popular por intermédio do controle social. A educação permanente é uma proposta político-pedagógica que favorece, aos trabalhadores, um processo de ensino-aprendizagem dentro do seu cotidiano laboral. É importante que tenham como objetivos a transformação das práticas profissionais e da própria organização do trabalho sendo estruturados a partir da problematização do processo de trabalho. **Objetivo geral:** Realizar uma capacitação como instrumento de qualificação do atendimento da equipe de enfermagem ao usuário da UBS. **Objetivos específicos:** Identificar quais as dificuldades dos auxiliares de enfermagem ao realizar acolhimento aos usuários, as fragilidades da equipe quanto ao conhecimento dos serviços oferecidos na unidade e serviços de referência do SUS; capacitar a equipe quanto às técnicas de procedimentos, às realizações das classificações de risco e a atendimentos de urgência/emergência, caso necessário; aprimorar a qualidade técnica da equipe de enfermagem para a realização de procedimentos; aperfeiçoar a qualidade da equipe de enfermagem em habilidades para escuta qualificada, de modo a estabelecer interação humanizada, cidadã e solidária com usuários, familiares e comunidade. **Metodologia:** Os participantes do projeto serão os técnicos de enfermagem da UBS, um total de 12 profissionais. A etapa inicial se dará a partir do levantamento, pelos próprios técnicos de enfermagem, das dificuldades/temas encontradas durante os atendimentos (modo de organização, problemas enfrentados, conhecimentos de técnicas, assuntos e serviços de referências). Os temas levantados serão discutidos na equipe através de rodas de conversa na intenção de qualificar o processo de trabalho. **Resultados esperados:** Espera-se manter a equipe de enfermagem atualizada, qualificando o trabalho, melhorando a resolutividade dos problemas, assim como a satisfação do usuário do serviço. **Considerações finais:** As ações de educação permanente devem ser constantes nos serviços de saúde, contribuindo, dessa maneira, para a formação de profissionais mais qualificados para o exercício de suas funções no SUS.

Palavras-chave: Estratégia Saúde da Família; Equipe de Enfermagem; Educação Continuada.

Proposta de reestruturação do cargo de enfermeiro no plano de cargos, carreiras e salários do município de Londrina

Maria Aparecida da Costa Perini

Autarquia Municipal de Saúde de Londrina

Vilani Medeiros de Araújo Nunes (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: O Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) é de fundamental importância para a valorização dos trabalhadores, pois é a partir dele que se estrutura a carreira profissional, o que motiva o trabalhador e garante a qualidade do serviço prestado. No município de Londrina, o PCCS foi instituído em 2004 e atualmente observa-se a necessidade de atualizá-lo de acordo com o novo cenário de saúde do município. **Objetivo geral:** Propor a reestruturação do PCCS no município de Londrina. **Objetivos específicos:** Adequar o cargo de enfermeiro no PCCS para que sejam amplas suas funções; unificar funções vigentes para que o enfermeiro possa permear a troca de experiências em diversas unidades; alterar as atribuições da função para que esteja previsto em lei as novas atribuições do cargo, sem ocorrências de desvio de função; garantir isonomia, especificando uma única jornada de trabalho ao cargo de enfermeiro. **Metodologia:** Instituir comissão para redigir proposta de alteração da lei para o cargo de enfermeiro, sem impacto financeiro. **Resultados esperados:** Diminuir o número de vagas de uma função, extinguir, transformar ou unificar as funções desse cargo. A diversidade de cargos dificulta a remoção desses servidores, não sendo permitido ao enfermeiro da Estratégia Saúde da Família realizar as atribuições do cargo de enfermeiro em urgência e emergência, uma vez que estão em cargos distintos dentro do PCCS do município. Nesse sentido, faz-se necessária a unificação de alguns cargos, alternando as atribuições das funções. **Considerações finais:** Pretende-se que a revisão do PCCS possa motivar os enfermeiros do município e que agregue qualidade aos serviços.

Palavras-chave: Enfermeiro; Plano de Cargos, Carreiras e Salários; Recursos Humanos em Saúde.

Aplicação de instrumento para avaliação de desempenho em uma instituição filantrópica do norte do Paraná

Onivaldo Aparecido Zanuto

Hospitalar Filantrópica no município de Londrina

Vilani Medeiros de Araújo Nunes (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A avaliação de desempenho é uma ferramenta que busca medir o desempenho dos colaboradores da organização, determinando um comparativo entre o desempenho esperado e o que realmente foi apresentado por cada pessoa. **Objetivo geral:** Realizar aplicação do instrumento “avaliação de desempenho” em uma instituição filantrópica do norte do Paraná. **Objetivos específicos:** Apresentar indicadores para melhoria dos processos de trabalho; identificar entre os gerentes e suas equipes possibilidades para uma comunicação efetiva; verificar instrumentos que motivem o aumento da produtividade no serviço; identificar pontos fortes e fracos para melhoria do desempenho das equipes de trabalho. **Metodologia:** O presente trabalho relata a proposta de um projeto de intervenção para aplicação do instrumento de avaliação de desempenho em uma instituição hospitalar filantrópica na cidade de Londrina, norte do Paraná. Será por meio de uma avaliação contemporânea, que é a gestão por competências, que trará resultados satisfatórios a curto e médio prazo. A aplicação será realizada pela área de desenvolvimento organizacional, gestores da instituição e terá o suporte de uma consultoria externa. A modalidade que será aplicada é a de 180 graus, ou seja, avaliação feita pelo gestor e colaborador. **Resultados esperados:** A partir da aplicação dessa gestão, é possível valorizar as pessoas de modo que elas realizem atividades mais adequadas para o perfil de competência. Isso aumenta a satisfação, a motivação e a fixação do colaborador. **Considerações finais:** O instrumento servirá de apoio para o crescimento profissional dos colaboradores e, devido a essa intervenção, poderá evitar falhas nos processos de trabalho e, consequentemente, riscos da qualidade na prestação de serviços à população.

Palavras-chave: Avaliação de Desempenho; Gestão; Sistema Único de Saúde.

Proposta de implantação do plano de cargos, carreiras e salários no município de Siqueira Campos

Regina Célia Okoti de Castro

Secretaria Municipal de Siqueira Campos

Vilani Medeiros de Araújo Nunes (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: O Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) é um conjunto de normas que disciplinam a trajetória do trabalhador desde seu ingresso no cargo ou emprego, até o desligamento através de regulamentações específicas sobre formas de ingresso, cargos e qualificações. Define, também, critérios de promoção, progressão, remuneração e avaliação de desempenho. **Objetivo geral:** Propor a implantação do Plano de Cargos, Carreiras e Salários na Secretaria Municipal de Siqueira Campos, no Paraná. **Objetivos específicos:** Identificar os principais problemas oriundos da falta de um PCCS no município de Siqueira Campos; estabelecer e listar critérios que irão integrar o PCCS da instituição; estabelecer uma política de remuneração alinhada aos objetivos da instituição e de acordo com o mercado de trabalho, atraindo e mantendo funcionários qualificados, oferecendo perspectivas de acordo com sua capacidade; atrair profissionais qualificados disponíveis no mercado de trabalho. **Metodologia:** O projeto de intervenção será realizado a partir da criação de espaços democráticos com a finalidade de discutir o tema com a representação das diversas categorias profissionais da secretaria. Posteriormente, o diálogo se dará entre gestores e representantes dos trabalhadores. Em seguida, será criada a comissão para a elaboração do PCCS e uma Comissão de Gestão da Carreira e Avaliação de Desempenho para acompanhar o processo. **Resultados esperados:** Após a implantação do PCCS, espera-se motivar, valorizar, resguardar e respeitar os direitos básicos do trabalhador, possibilitando condições melhores para o desenvolvimento de suas atividades, entre outros benefícios como: o incentivo de progressão por tempo de serviço (anuênio) para todos os profissionais; aumento salarial anual; a evolução acadêmica do profissional no respectivo campo de atuação como um dos fatores relevantes para a melhoria da qualidade da atenção prestada à população. **Considerações finais:** A implantação de um PCCS para a saúde pública é um passo importante para fortalecer as Políticas de Gestão do Trabalho, contribuindo para valorizar o trabalho e, portanto, para melhorar o atendimento à população.

Palavras-chave: Gestão em Saúde; Trabalhadores da Saúde; PCCS.

A implantação, para cargos comissionados, do Termo de Compromisso de Gestão Pública na 17ª Regional de Saúde de Londrina

Renata Pereira dos Santos

17ª Regional de Saúde de Londrina

Vilani Medeiros de Araújo Nunes (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Os cargos comissionados são estruturas funcionais autônomas que podem ser ocupadas por indivíduos sem vínculo com o órgão. Sua natureza é a confiança e o comprometimento pessoal entre o ocupante do cargo e a administração superior. Para evitar que cargos comissionados e funções de confiança sejam utilizados sem o devido retorno de um serviço de qualidade para o órgão, a administração superior deve formalizar os níveis de capacitação, experiência, formação acadêmica ou especialização do cargo ou função. **Objetivo geral:** Realizar a implantação, para cargos comissionados, do Termo de Compromisso de Gestão Pública na 17ª Regional de Saúde. **Objetivos específicos:** Caracterizar a 17ª Regional de Saúde de Londrina, PR; descrever o Termo de Compromisso de Gestão Pública; apresentar uma proposta de viabilização de instrumento que direcione ações e possibilite aos cargos em comissão demonstrar suas habilidades de ocupação em sua unidade de lotação.

Metodologia: Instituir comissão para redigir termo de compromisso sobre ocupação de cargo de comissão e garantir a aplicação deste na 17ª Regional de Saúde de Londrina. **Resultados esperados:** Pretende-se com a intervenção, formular e executar mecanismos que viabilizem a observância de critérios técnicos para ocupação de cargos de comissão. Os novos paradigmas da administração pública passaram a exigir uma postura mais profissional que conjugue a confiança pessoal aos critérios técnicos necessários. **Considerações finais:** Considerando que a transparência e a ética são valores cernes da atuação pública, a prática na Política de Gestão de Pessoas deve adotar a seleção por competências no sentido da profissionalização da gestão pública e da utilização do critério meritório na escolha dos cargos de confiança.

Palavras-chave: Cargos; Normas; Gestão; Gerenciamento.

Implantação e implementação da Comissão Permanente de Gestão de Capacitação na Secretaria Municipal de Saúde de Jaguariáiva

Rosângela de Moura Abreu

Secretaria Municipal de Saúde de Jaguariáiva

Vilani Medeiros de Araújo Nunes (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: O planejamento consiste na análise da situação atual para decidir as ações a serem tomadas para a resolução dos problemas, sendo fundamental buscar a participação dos trabalhadores neste momento tão importante, considerando os seus conhecimentos e experiências, para atingir melhores resultados. A Política Nacional de Humanização conceitua a gestão em saúde como a capacidade de lidar com conflitos, de ofertar métodos, diretrizes, quadros de referência para análise e ação das equipes nas organizações de saúde. A Política Nacional de Educação Permanente em Saúde propõe que os processos de educação dos trabalhadores da saúde se façam a partir da problematização do processo de trabalho. Considerando que foi identificado não haver um setor responsável pela análise dos problemas apresentados nos setores e das necessidades de capacitações na Secretaria Municipal de Saúde de Jaguariáiva.

Objetivo geral: Realizar a implantação e implementação da Comissão Permanente de Gestão de Capacitação na Secretaria Municipal de Saúde de Jaguariáiva. **Objetivos**

específicos: Levantar os problemas a partir do conhecimento da realidade cotidiana dos setores; selecionar as necessidades de capacitações e apresentar à secretaria de saúde, para propor o planejamento das capacitações, buscando a resolução dos problemas, a melhora dos ambientes de trabalho e o bom funcionamento dos serviços.

Metodologia: As etapas do projeto foram planejadas e a comissão implantada. As próximas etapas referem-se à implementação. Os integrantes mostraram-se interessados em participar e buscar juntamente com a gestão, soluções para melhorar os ambientes de trabalho e a melhoria dos serviços prestados à população. **Resultados esperados:**

Com a realização da primeira reunião, levantou-se a necessidade de capacitação para as auxiliares de serviços gerais quanto às questões técnicas do desenvolvimento de suas atividades, principalmente nos ambientes das unidades básicas de saúde e também para os servidores que trabalham no atendimento ao público, devido a dificuldade de comunicação em relação ao conhecimento das competências e atividades desenvolvidas por cada setor da secretaria de saúde e o repasse das informações, o que muitas vezes gera transtornos para as equipes de trabalho e para os pacientes. **Considerações finais:** Constatou-se com a realização da implantação da comissão, que os servidores integrantes aprovaram a ideia e mostraram-se interessados em participar e buscar juntamente com a gestão, soluções para melhorar os ambientes de trabalho e também a melhoria dos serviços prestados à população, bem como a implementação de todas as necessidades levantadas pela equipe.

Palavras-chave: Planejamento; Capacitação; Recursos Humanos em Saúde.

Contribuições da educação permanente junto à preceptoria da residência em enfermagem

Terezinha Pelinski da Silveira

Hospital Regional de Ponta Grossa

Vilani Medeiros de Araújo Nunes (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A educação permanente acontece no cotidiano das pessoas e das organizações. Na área da saúde deve ser dinâmica, descentralizada a fim de disseminar entre os trabalhadores visando constituir uma rede de conhecimentos no Sistema Único de Saúde. A residência em enfermagem direcionada ao idoso e o conhecimento trazido pelo residente devem ser lapidados e, de forma articuladora, devem ser reformulados com a prática pelo preceptor, visando assim integração com ênfase na coprodução do conhecimento. **Objetivo geral:** Implementar a educação permanente junto à Residência de Enfermagem em Saúde do Idoso no Hospital Regional de Ponta Grossa. **Objetivos específicos:** Planejar e realizar espaços de discussão sobre o mundo do trabalho e a educação permanente junto aos residentes de enfermagem em saúde do idoso; estruturar ações que visem o processo formativo dos residentes, sobre o mundo do trabalho visando à residência e ao preceptor focados na gestão do trabalho em enfermagem. **Metodologia:** O projeto será desenvolvido junto aos residentes de enfermagem, lotados na Clínica Médica, Neurologia e Infectologia, do Hospital Regional de Ponta Grossa. Para elaboração do mesmo se faz necessário uma revisão bibliográfica. Será desenvolvido em quatro etapas: seleção por parte dos residentes dos casos; levantamento bibliográfico sobre o estudo em questão; apresentação do(s) caso(s); discussão do(s) caso(s); *feedback*. **Resultados esperados:** Espera-se que este projeto de intervenção venha ao encontro das necessidades da residência de enfermagem, buscando inteirar com o novo e oportunizando o conhecimento para o grupo, podendo ser um modelo para as demais residências, buscando, dessa forma, implementar a educação permanente para o mundo do trabalho, através da preceptoria e residência a fim de que estes profissionais possam levar consigo essa experiência e propor as mesmas em seu campo de trabalho, visando ao cuidado como um todo, frente às necessidades do paciente, bem como da equipe de trabalho na qual será inserido o residente. **Considerações finais:** Para contribuir com o residente, o preceptor deve ser dinâmico e, ao mesmo tempo, crítico a fim de que possa interagir entre o conhecimento e a prática. A preceptoria visa levar o residente a outro imaginário, no qual o mesmo possa trazer soluções diferentes para cada caso levantado frente às necessidades da pessoa idosa, fortalecendo o atendimento no Hospital Regional de Ponta Grossa.

Palavras-chave: Enfermagem; Educação Permanente; Preceptor.

Núcleo de Educação Permanente em Saúde: um plano de intervenção na Secretaria de Saúde do Município de Ortigueira

Victor Sallomão Macedo Grilo

Secretaria de Saúde do Município de Ortigueira

Vilani Medeiros de Araújo Nunes (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: O presente trabalho relata uma proposta de implantação de um setor que atue na Educação Permanente em Saúde (EPS), proposta pelo Ministério da Saúde (Portaria 198 de fevereiro de 2004) no município de Ortigueira, Paraná. A educação permanente se baseia na aprendizagem significativa e possibilita o desenvolvimento pessoal daqueles que trabalham na saúde, como, também, a melhoria do processo de trabalho das instituições e consequente melhoria da qualidade da assistência prestada aos usuários dos serviços. Nessa perspectiva, foi identificada a necessidade da criação de um setor de Educação Permanente em Saúde, que tem entre suas funções planejar, organizar e fornecer apoio às ações de Educação Permanente em Saúde. **Objetivo geral:** Propor junto à Secretaria Municipal de Saúde de Ortigueira, a implantação e implementação do Núcleo de Educação Permanente em Saúde. **Objetivos específicos:** Identificar e definir ações educativas que qualifiquem a atenção e a gestão em saúde a partir da formação e do desenvolvimento dos trabalhadores do setor; propor oficinas de formação e atualização em todas as áreas do conhecimento; descentralizar as capacitações realizadas pelos funcionários, tornando-as mais acessíveis a todos; facilitar a participação de todos os profissionais de saúde, proporcionando a integração entre eles. **Metodologia:** No intuito de implantar a educação continuada junto à Secretaria de Saúde de Ortigueira, dar-se-á início as atividades com a criação do Núcleo Permanente de Educação em Saúde, o qual organizará os grupos de trabalho, inicialmente escolhendo funcionários para serem facilitadores ou mediadores que apresentem capacidade de disseminar conhecimento aos demais funcionários em caráter contínuo. **Resultados esperados:** Atualizar os profissionais nas diversas áreas do conhecimento que propiciam o desenvolvimento dos serviços de saúde como modelo de assistência no SUS e a multiplicação dos conteúdos pelos sujeitos que o realizaram para os demais profissionais do município, a fim de gerar mudanças no processo de trabalho e, com isso, efetivar a melhoria dos serviços. **Considerações finais:** A proposta deste projeto de intervenção cria a oportunidade de qualificação do processo educacional na saúde, a fim de que seja reconhecido como processo que subsidia a prática profissional, modifica processos de trabalho e melhora a qualidade dos serviços oferecidos. Além desses aspectos, fortalecerá as relações entre os profissionais e a gestão, podendo utilizar os encontros pedagógicos para a construção de objetivos comuns a todos, levando em consideração as responsabilidades e limitações de cada segmento.

Palavras-chave: Educação Permanente; Serviço de Saúde; Recursos Humanos em Saúde.

Implantação de programa de educação permanente na Instituição de Longa Permanência de Tijucas do Sul

Vilma Muzzolon

Instituição de Longa Permanência de Tijucas do Sul

Vilani Medeiros de Araújo Nunes (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A Organização Mundial da Saúde (OMS) caracteriza o processo de envelhecer, como sendo um processo originalmente fisiológico, o qual tem início na fase da concepção e ocasiona diversas mudanças que são características ao homem durante o seu ciclo de vida. As Instituições de Longa Permanência para Idosos (ILPI) oferecem suporte ao idoso assistindo suas necessidades com a finalidade de melhorar sua saúde e a qualidade de vida. Para oferecer um cuidado adequado ao idoso que passa a viver nessas condições, é necessário ter um equipe preparada com conhecimentos técnicos específicos. **Objetivo geral:** Implantar a prática da educação permanente junto à equipe multiprofissional, voltada para a atenção aos cuidados com os idosos de uma ILPI no município de Tijucas do Sul, Paraná. **Objetivos específicos:** Identificar as necessidades de educação permanente da equipe multiprofissional da ILPI; promover a capacitação e o desenvolvimento de oficinas, a partir das necessidades levantadas, referentes à atenção à saúde e à organização do trabalho na ILPI. **Metodologia:** Desenvolver capacitação que promova a qualidade de vida dos idosos, por meio de conhecimentos básicos sobre envelhecimento populacional e individual (nos amplos aspectos) e sobre cuidados com pessoas idosas com vários níveis de dependência, de diversas culturas e contextos sociais. Adaptar esses conhecimentos às realidades locais, buscando sempre uma construção conjunta e utilizando práticas pedagógicas que problematizem o processo de trabalho da equipe. **Resultados esperados:** Espera-se que este projeto possa proporcionar melhores condições de vida, tanto aos idosos, quanto aos familiares e aos próprios cuidadores, e que a metodologia de capacitação aqui desenvolvida possa ajudar outros projetos nesta temática. **Considerações finais:** No Brasil é extremamente necessário colocar em pauta a qualidade dos serviços prestados aos residentes das ILPI, proporcionando-lhes, assim, dignidade na última fase do seu ciclo de vida. No entanto, isso só será possível se estiver fundamentada em um processo de educação totalmente reformulado e capaz de proporcionar aos profissionais subsídios para que possa assistir os idosos na sua integralidade.

Palavras-chave: Educação Permanente; Equipe Multiprofissional; Idosos.

A inserção do diretor médico junto à gestão municipal e a implantação da tecnologia digital para a melhoria da comunicação entre os profissionais

Wellington Silva Lima

Secretaria Municipal de Saúde de Paranavaí

Vilani Medeiros de Araújo Nunes (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A inserção de um elo facilitador entre a gestão e as incongruências encontradas pelos profissionais médicos que atuam na atenção primária à saúde identificam a necessidade de estabelecer uma comunicação mais clara e objetiva entre as partes relacionadas. Prevendo a elevação na demanda por consultas clínicas e a necessidade eminente em ampliar a prestação de assistência à saúde da cidade de Paranavaí, no Paraná, a Gestão Municipal de Saúde optou pela implantação estratégica da gestão médica. **Objetivo geral:** Melhorar o vínculo entre a gestão municipal e os profissionais médicos que atuam junto à Atenção Primária à Saúde. **Objetivos específicos:** Formalizar o vínculo do médico gestor junto ao corpo clínico municipal; programar reuniões mensais para a aproximação das relações interpessoais; implantar o mecanismo de comunicação facilitada; levantar os problemas apresentados como causadores da morosidade nos atendimentos; problematizar, discutir e analisar os conflitos que determinam dificuldades nos processos realizados pelos médicos; registrar as problemáticas que surgem durante a comunicação do dia a dia; evidenciar as mudanças realizadas que agilizaram as ações médicas; pontuar as ações do médico gestor frente ao cenário avaliado; quantificar os benefícios que a comunicação facilitada pode determinar em relação à absorção da alta demanda de consultas clínicas. **Metodologia:** O projeto de intervenção será executado por metodologias ativas, nas quais os processos relacionados às atividades laborais serão problematizados pelo gestor junto aos demais médicos que trabalham junto à atenção primária. Serão realizadas reuniões mensais, além da implantação de uma plataforma de comunicação digital permanente, que possibilitará a realização do levantamento de dados e a obtenção de informações relacionadas aos serviços médicos, tornando possível aproveitar os conhecimentos subjetivos de cada profissional, reunir ideias e propor ações que possam solucionar impasses e promover melhorias. **Resultados esperados:** Espera-se que ocorra uma elevação quanto ao número de consultas médicas atendidas por demanda espontânea, que a melhora da comunicação possibilite o aperfeiçoamento dos protocolos clínicos estabelecidos e que a aproximação das relações entre os profissionais possa disseminar conhecimentos e experiências vividas. **Considerações finais:** A inserção do profissional médico, capacitado em processos gerenciais, proporciona uma interlocução objetiva junto ao corpo clínico municipal e, após o reconhecimento dos entraves existentes, o profissional expressa plena capacidade em instituir mecanismos que solucionem as problemáticas apresentadas.

Palavras-chave: Atenção Primária à Saúde; Gestão; Sistema Único de Saúde.

Valorizando a saúde do trabalhador de enfermagem

Alana Gabriela Araldi Ansolin Schutz

Centro de Testagem e Aconselhamento e Serviço de Assistência Especializada

Miranice Nunes dos Santos Crives (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Não é de hoje que o estresse está presente no dia a dia do trabalho dos profissionais de saúde, favorecendo o surgimento de problemas nas relações e, por vezes, afetando a estruturação do trabalho em equipe e da própria organização do processo de trabalho. Os profissionais da enfermagem se inserem nesse contexto e associam o estresse e as precárias condições de trabalho como a causa da desmotivação para as atividades laborais. Eles também avaliam que esta associação repercute no processo saúde-doença desses trabalhadores. **Objetivo geral:** Este projeto de intervenção tem como objetivo geral analisar a desmotivação dos profissionais de enfermagem em uma instituição pública de saúde do estado do Paraná. **Objetivos específicos:** Identificar os principais fatores da desmotivação dos profissionais enfermeiros no trabalho e apontar possíveis estratégias de valorização desses profissionais; levantar com os profissionais de enfermagem, sugestões e propostas para a valorização e saúde do profissional na instituição. **Metodologia:** Este projeto de intervenção utilizará como abordagem a metodologia da pesquisa-ação, baseada na identificação do problema dentro da situação investigada e na elaboração de uma ação que vise unir teoria e prática na construção de alternativas que busquem a resolução do problema apontado. **Resultados esperados:** Espera-se identificar fatores que potencialmente estão relacionados ao processo de desmotivação dos enfermeiros e, de alguma medida, repercutem no processo de adoecimento dos trabalhadores. Por outro lado, apontar estratégias e ações que contribuam para melhorias nas condições de trabalho procurando desenvolver ambientes mais saudáveis para a atividade laboral. **Considerações finais:** É necessário refletir sobre as relações, processos e as condições de trabalho a que estão submetidos os trabalhadores. Nesse sentido, deve-se buscar estratégias de superação dos problemas de forma conjunta, trabalhadores e gestores, e intervir sobre determinantes que interferem nas condições de trabalho e impactam no estresse do cotidiano do trabalho de enfermagem e no processo de adoecimento desses trabalhadores. O trabalho pode e deve ser agradável e satisfatório, melhorando a qualidade do ambiente de trabalho e da vida dos trabalhadores.

Palavras-chave: Desmotivação; Processo de Trabalho; Saúde do Trabalhador.

Implantação de ações de atenção à saúde do trabalhador no município de Marialva

Amira Abbas

Secretaria de Saúde de Marialva

Miranice Nunes dos Santos Crives (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Considerando que o trabalho está entre os fatores determinantes e condicionantes do processo saúde-doença e que, na sociedade capitalista, as pessoas passam importante parte do seu dia no trabalho, é preciso compreender e refletir sobre a relação do adoecimento com a atividade laboral. Legislações e documentos técnicos estabelecem padrões para vigilância, promoção e atenção à saúde do trabalhador em todas as esferas de gestão e da atenção que necessitam ser observados no cotidiano do trabalho. **Objetivo geral:** Implantar ações de atenção à saúde do trabalhador na Secretaria Municipal de Saúde de Marialva, Paraná. **Objetivos específicos:** Desenvolver capacitações dos profissionais de saúde, no que diz respeito às ações e procedimentos assistenciais, prevenção e vigilância em saúde dos trabalhadores; caracterizar as relações da doença com o trabalho ou a ocupação, buscando minimizar seus efeitos por adoecimentos e divulgar as ações realizadas através de um boletim quadrimestral de saúde do trabalhador. **Metodologia:** O cenário da intervenção será o município de Marialva que conta com rede de atenção à saúde organizada conforme os preceitos do Sistema Único de Saúde (SUS). Será realizada a capacitação da equipe sobre o processo saúde-doença e a relação deste com o trabalho, e definida uma unidade básica de saúde com horário de atendimento estendido para facilitar o acesso do usuário que trabalha. Será incluído campo “ocupação” no prontuário eletrônico para lembrar ao profissional de saúde de avaliar a situação do usuário(a) em relação ao trabalho ou não. **Resultados esperados:** O fortalecimento da Vigilância em Saúde do Trabalhador integrada aos demais componentes da Vigilância em Saúde Municipal, bem como profissionais de saúde qualificados e aptos a identificar situações em que seja necessária a intervenção para a promoção da saúde do trabalhador. **Considerações finais:** A execução do projeto de intervenção se constitui em relevante oportunidade de ofertar serviços qualificados de atenção e promoção à saúde dos trabalhadores usuários do SUS de Marialva, cumprindo com pactos interfederativos e o que preconiza a Lei Orgânica da Saúde.

Palavras-chave: Saúde do Trabalhador; Atenção à Saúde; Vigilância em Saúde do Trabalhador.

Mesa de Negociação na Secretaria Municipal de Saúde de Presidente Castelo Branco: um instrumento de gestão do trabalho e de valorização do trabalhador

Camila Cristina de Oliveira Souza

Secretaria Municipal de Saúde de Presidente Castelo Branco

Miranice Nunes dos Santos Crives (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: As Mesas de Negociação são instrumentos de gestão do trabalho, nas quais se reúnem os trabalhadores e gestores para debater principalmente questões pertinentes às relações de trabalho. A instalação desses espaços se faz imprescindível para a construção de processos de negociação e democratização das relações de trabalho no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS) e contribui para a busca e construção de um processo dialógico de negociação coletiva, entre atores sociais do SUS, na busca de resoluções de conflitos, cujas estratégias visam colaborar com a qualidade dos serviços prestados à população, mas também a melhoria das condições de trabalho e valorização dos trabalhadores. **Objetivo geral:** Implantar a Mesa de Negociação entre gestores e trabalhadores de saúde no município de presidente Castelo Branco. **Objetivos específicos:** Contribuir com o processo de negociação, potencializando a valorização dos trabalhadores e a melhoria do cuidado; promover encontro com os representantes sindicais, trabalhadores e gestores para compartilhar e discutir a proposta de criação da mesa de negociação; realizar oficina para discutir a criação da Mesa de Negociação, suas diretrizes, competências e composição. **Metodologia:** Será baseada na discussão e diálogo com atores estratégicos sobre este projeto de intervenção junto à gestão municipal de saúde, conselho de saúde e entidades sindicais e sua relevância institucional à importância da adoção e implantação de uma política direcionada à saúde do trabalhador na instituição. **Resultados esperados:** Espera-se que a implantação da Mesa de Negociação no referido município possibilite colocar em pauta temas relevantes para os trabalhadores, gestão e a população usuária do SUS e, sobretudo, contribuir para a melhoria das relações de trabalho numa perspectiva de gestão mais democrática e participativa. **Considerações finais:** A Mesa de Negociação no SUS é fundamental para definir estratégias e ações com repercussões importantes nas relações do trabalho, na melhoria das condições de trabalho, na potencialização da ampliação do acesso e na qualidade dos serviços de saúde.

Palavras-chave: Mesa de Negociação na Saúde; Saúde Pública; Trabalhadores da Saúde.

Capacitação dos profissionais para a utilização de indicadores de saúde

Edson Liss

Secretaria Municipal de Saúde de Luiziana

Miranice Nunes dos Santos Crives (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Os indicadores são utilizados em vários âmbitos da saúde, porém há necessidade de saber qual a modalidade e qual deles é o mais necessário e adequado para determinada situação. Os principais indicadores de saúde são: mortalidade, morbidade, nutricionais, demográficos, sociais, ambientais e serviços de saúde. Os objetivos dos indicadores são informar sobre a situação de saúde, de modo que subsidie a tomada de decisão fundamentada, visando ao alcance de metas para a melhoria da situação de saúde. Para a coleta de dados nacionais, os indicadores da saúde, em resumo, são cinco grandes bancos de dados: SINAN, SIM, SINASC, SIA/SUS, SIH/SUS. Assim, o presente projeto de intervenção será realizado no Centro de Saúde Celso Nogueira da Silva, localizado no município de Luiziana, no Paraná.

Objetivo geral: Promover a qualificação dos profissionais do Centro de Saúde Celso Nogueira da Silva, a fim de que os mesmos possam conhecer os indicadores e sua finalidade, para desenvolver ações e serviços de melhor resolução e qualidade.

Objetivos específicos: Desenvolver ações de capacitação com todos os profissionais da unidade de saúde, a partir do conhecimento e utilização dos indicadores de saúde e instrumentalização destes para a análise e melhoria do cuidado em saúde; contribuir com o trabalho em equipe compartilhando seus saberes e experiências; propor objetivos e metas em saúde para a unidade de saúde, monitorando através dos indicadores. **Metodologia:** Serão utilizadas estratégias metodológicas da pesquisa bibliográfica e descritiva, trazendo mais confiabilidade ao projeto, com a realização de roda de conversa, oficinas e outras atividades em grupo. **Resultados esperados:** Por meio da realização dessas estratégias, espera-se que haja um fortalecimento do trabalho em equipe, visando melhorar os indicadores e, conseqüentemente, que todos os profissionais possam compreender o processo de leitura e análise dos indicadores e definir quais ações deverão ser realizadas para se alcançar objetivos e metas para melhorar a situação de saúde. **Considerações finais:** Em suma, conclui-se que o objetivo deste projeto será alcançado, através dos processos educativos de capacitação e contribuirá para a tomada de decisão do planejamento local do serviço de saúde na perspectiva da melhoria dos indicadores da situação de saúde da população do município de Luiziana.

Palavras-chave: Indicadores de Saúde; Capacitação; Profissionais da Saúde.

Integração entre a Vigilância em Saúde, a Atenção Básica e a Secretaria Municipal de Educação de Cascavel na perspectiva da melhoria do processo de trabalho

Elisabete Nagi

Secretaria Municipal de Saúde de Cascavel

Miranice Nunes dos Santos Crives (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A integração das ações da vigilância em saúde com a atenção básica pode ser considerada um dos grandes desafios do Sistema Único de Saúde (SUS), embora normativas e estratégias tenham sido elaboradas no sentido de estimular essa integração. Em diversos municípios, a ausência ou insuficiência dessa integração provoca dificuldades na identificação da determinação sobre o processo saúde-doença e no controle das doenças; impossibilitando o princípio da integralidade da atenção no nível local. **Objetivo geral:** Melhorar as relações de trabalho a partir de ações de integração entre os trabalhadores da Vigilância em Saúde, da Atenção Básica e da Secretaria Municipal de Educação de Cascavel, Paraná, na perspectiva do desenvolvimento de ações educativas em saúde. **Objetivos específicos:** Discutir as dificuldades do trabalho na saúde, tendo em vista ações de prevenção e promoção da saúde com foco na hanseníase e na verminose, na perspectiva da melhoria das práticas profissionais e do processo de trabalho e na articulação com as escolas; realizar rodas de conversa para discussões e informações para o maior número de pessoas no ambiente escolar; realizar oficinas com profissionais de saúde e das escolas para discutir e construir ações de educação em saúde a partir de práticas pedagógicas. **Metodologia:** As propostas metodológicas consistem em envolver profissionais de três unidades de saúde e educação, com inclusão de professores, alunos e comunidade, através de palestras, rodas de conversa e trocas de experiências para a definição das estratégias que serão desenvolvidas, com repasse de informações para conhecimento teórico-prático, utilizando para isso a busca ativa de casos suspeitos de hanseníase e medicação para verminose. **Resultados esperados:** A realização do referido projeto de intervenção poderá indicar uma possibilidade de aproximação das partes envolvidas no projeto, proporcionando uma efetiva gestão colegiada e propiciando com que problemas de gestão sejam trabalhados conjuntamente, refletindo em ações mais resolutivas para os trabalhadores e usuários do SUS. **Considerações finais:** É imprescindível a busca por práticas gerenciais e de gestão de pessoas que assegurem o desenvolvimento de competências, a integração dos elos dos sistemas, a motivação e o comprometimento dos servidores e gestores, visando à melhoria da atenção e da gestão pública.

Palavras-chave: Integração; Vigilância em Saúde; Atenção Básica; Educação em Saúde.

Educação Permanente em Saúde: estratégia de gestão para qualificar as Equipes Saúde da Família em Engenheiro Beltrão

Éllen Alessandra de Souza Jesus

Secretaria Municipal de Saúde de Engenheiro Beltrão

Miranice Nunes dos Santos Crives (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Como principal estratégia de estruturação da Atenção Primária, o Ministério da Saúde, em 2004, implantou a Política de Educação Permanente no Brasil, que trabalha com ferramentas que buscam a reflexão crítica sobre as práticas de atenção, gestão e formação, sendo, por si só, um processo educativo aplicado a partir do processo de trabalho, possibilitando mudanças nas relações e nas práticas profissionais e uma melhor articulação de dentro e para fora das instituições. **Objetivo geral:** O presente projeto de intervenção tem como objetivo qualificar as ações das Equipes Saúde da Família do município de Engenheiro Beltrão, no Paraná, através da Educação Permanente em Saúde (EPS). **Objetivos específicos:** Capacitar as Equipes de Saúde da Família (ESF), através das oficinas teórico-práticas para uma reflexão do processo de trabalho, identificando fragilidades e potencialidades dos profissionais na produção do cuidado; oportunizar debates entre os profissionais das ESF, a fim de diagnosticarem juntos as problematizações das equipes; construir relações de confiança por meio do diálogo e da escuta qualificada com formação e a qualificação dos profissionais. **Metodologia:** Do ponto de vista metodológico e na perspectiva de reflexão a fim de potencializar mudanças de práticas, este projeto ancora-se nas estratégias metodológicas ativas para a realização das oficinas, que acontecerão com a participação de todos(as) das ESF. **Resultados esperados:** Espera-se que haja mais sensibilização da equipe para a necessidade da melhoria no atendimento dos usuários, maior qualificação da atenção básica e maior resultado na gestão da clínica, bem como a gestão de recursos, através da formação e do desenvolvimento dos trabalhadores. A EPS veio ao encontro das necessidades de aperfeiçoamento e qualificação, tornando os profissionais mais participativos no trabalho em equipe, respeitando o conhecimento e a experiência de todos os sujeitos que fazem parte da produção do cuidado. **Considerações finais:** De forma geral, espera-se que o processo de EPS proposto para os profissionais de saúde das equipes, possa contribuir para uma melhor qualificação das práticas profissionais, possibilitando mudanças, na perspectiva de uma assistência cada vez mais qualificada e humanizada para os usuários do município de Engenheiro Beltrão.

Palavras-chave: Educação Permanente; Equipe Saúde da Família; Metodologias Ativas.

Educação permanente: a potencialização da utilização da tecnologia audiovisual no aprimoramento profissional de saúde de Maringá

Elmer de Souza Rodrigues

Secretaria Municipal de Saúde de Maringá

Miranice Nunes dos Santos Crives (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Qualificar os profissionais do SUS deve ser uma premissa constante dos gestores. Em 2001, a Assessoria de Formação e Capacitação Permanente dos Trabalhadores de Saúde (CECAPS) da SMS de Maringá, Paraná, iniciou suas atividades de aprimoramento dos profissionais da saúde. Em 2018, a referida assessoria passou a integrar a gerência de planejamento da SMS, atuando em três principais vertentes: monitoramento e avaliação dos indicadores do PMS, processos de trabalho e EPS. **Objetivo geral:** Este projeto de intervenção busca contribuir na resolução de problemas e melhoria da qualidade na prestação dos serviços em saúde, utilizando tecnologia de recursos audiovisuais nos processos de EPS. **Objetivos específicos:** Realizar oficinas, interagindo com os servidores da rede básica de saúde para discutir e apontar propostas de EPS com produção audiovisual, cujos temas sejam baseados nos indicadores de saúde e nas demandas oriundas das ouvidorias da saúde e do servidor; produzir videoaulas como ferramenta de tecnologia, com participação dos profissionais sobre os serviços de saúde e seu funcionamento, bem como sobre outros temas importantes relativos à saúde. **Metodologia:** Realizar um processo de ensino-aprendizagem de forma ativa, com foco na problematização do cotidiano do trabalho, apresentando temas e acolhendo sugestões dos profissionais que, por meio de seus conhecimentos, experiências e vivências, possam discutir e ofertar propostas de soluções de problemas e melhoria dos serviços de saúde e processos de trabalho. **Resultados esperados:** Espera-se que ao final deste processo de ensino-aprendizagem, os servidores participantes ampliem seus conhecimentos e que as videoaulas produzidas potencializem a difusão e reflexão do conhecimento de forma ágil, oferecendo oportunidades de acesso, tanto de forma individual quanto coletiva. **Considerações finais:** A implementação da proposta de capacitação dos profissionais de saúde, através do desenvolvimento de videoaulas para serem disseminadas de forma ágil e para alcance individual e coletivo, na perspectiva da EPS é um desafio. Todavia, é possível de efetivar e ajudará muitos profissionais que buscam aprimoramento profissional e institucional.

Palavras-chave: Comunicação e Informação; Saúde; Educação Permanente.

Elaboração da Política de Educação Permanente em Saúde no município de Pato Branco: um instrumento para melhoria das práticas em saúde

Elys Regina Cecatto Albani

Secretaria Municipal de Saúde de Pato Branco

Miranice Nunes dos Santos Crives (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Considerando a responsabilidade constitucional de ordenar a formação de trabalhadores para a área de saúde, o Ministério da Saúde (MS) instituiu a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde (PNEPS), com vistas à adequação da formação e qualificação dos trabalhadores de saúde às necessidades da população e para o desenvolvimento do Sistema Único de Saúde (SUS). **Objetivo geral:** O presente projeto tem por objetivo elaborar a Política de Educação Permanente em Saúde no município de Pato Branco, Paraná, com base nos problemas de saúde e nas necessidades da população. **Objetivos específicos:** Implantar o Núcleo de Educação Permanente em Saúde (NEPS) com a representação dos trabalhadores dos diversos segmentos; estabelecer critérios para regulamentar a participação em iniciativas educacionais com vistas à formação, qualificação e desenvolvimento dos profissionais da Rede Municipal de Saúde; planejar e implementar atividades de Educação Permanente em Saúde. **Metodologia:** As estratégias metodológicas utilizadas partirão da problematização e reflexão da realidade, mediadas por relações e espaços dialógicos que considerem o conhecimento e as experiências de todos os sujeitos participantes, buscando a construção da Política de Educação Permanente com base na participação e corresponsabilidade entre gestores, trabalhadores e outros apoiadores, visando contribuir para a transformação das práticas de saúde. **Resultados esperados:** Implantação da Política de Educação Permanente, através da discussão e participação dos trabalhadores e gestores, na busca por soluções aplicáveis aos problemas enfrentados e reflexão crítica das práticas de saúde com melhoria da qualidade dos serviços e do cuidado com a saúde dos usuários. Planejamento e implementação de atividades de Educação Permanente em Saúde de modo a envolver profissionais, gestores e conselheiros de saúde. **Considerações finais:** Com esses movimentos, almeja-se buscar novos aliados para implementar o NEPS, avançando para a construção coletiva da Política Municipal de Educação Permanente em Saúde, a qual dará subsídios à estruturação e fortalecimento às iniciativas de EPS, propiciando espaços e iniciativas capazes de fomentar a articulação entre o ensino, trabalho, serviço e comunidade para o enfrentamento dos desafios do SUS no município de Pato Branco.

Palavras-chave: Educação Permanente; Participação; Sistema Único de Saúde.

Implantação do atendimento humanizado no Hospital Municipal de Presidente Castelo Branco

Emilene Alves de Campos

Hospital Municipal de Presidente Castelo Branco

Miranice Nunes dos Santos Crives (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: O trabalho ora proposto visa à implantação do atendimento humanizado no Hospital Municipal Dr. Arlindo Santana Lins de Presidente Castelo Branco, Paraná, uma vez que o processo de humanização das relações e do cuidado às pessoas são preocupações dos profissionais e gestores da saúde. A humanização no contexto hospitalar, pressupõe um atendimento integrado centrado no usuário e, para tanto, se torna imprescindível intervir na saúde dos trabalhadores, auxiliando-os a compreender e refletir sobre a organização e funcionamento do trabalho em que estão inseridos e a importância dos mesmos enquanto sujeitos desse processo. **Objetivo geral:** Implantar o cuidado humanizado no Hospital Municipal de Presidente Castelo Branco, visando proporcionar valorização e cuidado aos trabalhadores, gestores e usuários, baseado nas diretrizes da Política Nacional de Humanização (PNH). **Objetivos específicos:** Discutir com os trabalhadores, gestores e usuários sobre a política de humanização e sua contribuição para a melhoria da produção do cuidado; realizar oficina sobre a participação dos trabalhadores nos processos decisórios do hospital e apontar estratégias para potencializar a participação e valorização dos trabalhadores; realizar oficinas, capacitações a fim de proporcionar mudanças nas práticas profissionais e na gestão. **Metodologia:** As estratégias metodológicas de trabalho serão embasadas na análise institucional e seguem as diretrizes e passos da pesquisa-intervenção, segundo a qual não há uma divisão rígida entre os momentos de levantamento, análise e devolução dos dados, pois se supõe que a construção de novos conhecimentos, propostas de mudança ou novas formas de organizar o trabalho devem ser construídas conjuntamente e resultam de reflexões e pactos entre todos os atores envolvidos. **Resultados esperados:** Através da realização das oficinas e processos de capacitação, implantar ações e dispositivos da PNH no hospital com ênfase no acolhimento dos usuários, potencializar e contribuir para a valorização e participação dos trabalhadores nas decisões e melhorar as relações de comunicações entre os sujeitos envolvidos no cuidado em saúde. **Considerações finais:** O processo de humanização das relações e práticas profissionais desenvolvidas no contexto hospitalar aposta na inclusão dos sujeitos participantes das mudanças no processo de trabalho que potencializam a produção da saúde.

Palavras-chave: Humanização; Inclusão dos Sujeitos; Mudanças das Práticas.

Capacitação de profissionais de saúde da atenção básica em gravidez de alto risco

Fernanda Érica de Assis Alves

Secretaria Municipal de Saúde de Luiziana

Miranice Nunes dos Santos Crives (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Este projeto de intervenção foi realizado com o objetivo de desenvolver um processo de educação, através de capacitações com as enfermeiras, para a implantação da classificação de risco das gestantes que são acompanhadas no Centro de Saúde Celso Nogueira da Silva no município de Luiziana, Paraná. Serão caracterizados o funcionamento da unidade e as ações desenvolvidas no processo de trabalho do cuidado com as mulheres grávidas, particularmente no caso destas serem diagnosticadas com gravidez de alto risco. **Objetivo geral:** Realizar processo de educação da atuação das enfermeiras do Centro de Saúde Celso Nogueira da Silva, Luiziana, visando contribuir com a qualificação do pré-natal, a partir da classificação do grau de risco das gestantes. **Objetivos específicos:** Caracterizar a organização e funcionamento dos serviços de saúde que atuam com gestantes; realizar processo de capacitação para as enfermeiras, visando discutir sobre o processo de trabalho, apontando as dificuldades e potencialidades em relação à implantação da classificação de risco das gestantes; realizar rodas de conversa com os profissionais de enfermagem para avaliar as repercussões da capacitação. **Metodologia:** As estratégias metodológicas utilizadas para a elaboração deste projeto de intervenção foi uma pesquisa de campo, documental e descritiva, além da observação do cotidiano do trabalho para a identificação da demanda e a leitura de textos como um suporte teórico do tema. **Resultados esperados:** Considera-se que Luiziana tem um grande número de gestantes e que é importante um serviço de saúde que disponha de profissionais capacitados em classificação de risco e, neste caso, de enfermeiras que de forma cuidadosa, responsável e com qualidade, poderão contribuir na superação das dificuldades que surgem no decorrer do processo e, assim, realizar um pré-natal adequado e de qualidade, enquanto um direito das mulheres. **Considerações finais:** Por fim, conclui-se que a proposta de uma capacitação dirigida às enfermeiras, poderá proporcionar um melhor processo diagnóstico de classificação de gravidez de risco, garantindo tranquilidade para a mulher gestante e confiança nas medidas a serem tomadas pelos profissionais, para assegurar a gestante de alto risco um pré-natal com qualidade – um direito de todas as mulheres no Brasil.

Palavras-chave: Gestantes de Alto Risco; Classificação de Risco; Profissionais de Enfermagem.

Processo de trabalho: estratégias que contribuem para melhoria da passagem de plantão pela equipe de enfermagem no ambiente hospitalar

Gilmara Barbosa de Melo Silva

Universidade Federal do Paraná

Miranice Nunes dos Santos Crives (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: O enfermeiro no exercício profissional exerce cargos de direção, gestão e coordenação no setor de saúde e compreende que todo processo que permeia as atividades desenvolvidas pela enfermagem, podem influenciar na tomada de decisão relacionada ao cuidado do usuário. A Passagem de Plantão (PP), que acontece no ambiente hospitalar, pode ser considerada uma atividade essencial para estabelecer uma boa comunicação, auxiliando na continuidade da assistência prestada pela enfermagem e servindo como meio de transmissão de informações tendo em vista o cuidado com a saúde das pessoas. **Objetivo geral:** Implantar estratégias e ações que contribuam para a melhoria do processo de trabalho em relação à PP pela equipe de enfermagem da Unidade de Clínica Cirúrgica (UCIR) do Hospital de Clínicas do Paraná. **Objetivos específicos:** Caracterizar o diagnóstico do processo de trabalho da equipe de enfermagem com ênfase na PP, apontando os fatores que dificultam essa passagem; realizar oficinas com a equipe de enfermagem para discutir as dificuldades e potencialidades relativas às mudanças na PP; elaborar um instrumento orientador técnico-ético para a PP da equipe de enfermagem, a partir das contribuições das oficinas de trabalho. **Metodologia:** O projeto será desenvolvido no referido hospital e será realizado um estudo exploratório de natureza qualitativa. Pretende-se elaborar um instrumento que subsidie a equipe na PP, a partir da análise daqueles já existentes na UCIR. Os participantes serão os membros da equipe de enfermagem do setor. **Resultados esperados:** Possibilitar a comunidade hospitalar, acadêmica e principalmente aos profissionais de enfermagem uma reflexão, conhecimento, atitudes e aprimoramento do processo de passagem de plantão, centrado na melhoria do cuidado do usuário, e melhorar a comunicação entre as equipes por meio das oficinas de aprimoramento para discutir as dificuldades e o planejamento do trabalho em equipe. **Considerações finais:** Acredita-se que esse projeto de intervenção possa possibilitar que a equipe de enfermagem, repense suas práticas e os passos que devem ser construídos em busca da produção da melhoria da qualidade da assistência, a partir da passagem de plantão.

Palavras-chave: Administração de Recursos Humanos; Enfermagem; Gestão Hospitalar.

A Educação Permanente em Saúde como estratégia para o fortalecimento da integração ensino-serviço e comunidade

Gilson Fernandes da Silva

Secretaria Municipal de Saúde de Cascavel

Miranice Nunes dos Santos Crives (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Ao Sistema Único de Saúde (SUS), dentre outras responsabilidades, é atribuída à ordenação da formação de Recursos Humanos na área de saúde. Parte-se da compreensão da educação, enquanto um processo de emancipação dos sujeitos e não como mera reprodução do conhecimento. Uma das estratégias para contribuir na melhoria da qualificação de Recursos Humanos em Saúde é a integração ensino-serviço-comunidade (IESC). Assim, este projeto de intervenção desenvolvido na Secretaria Municipal de Saúde (SMS) de Cascavel, Paraná, ancorado na estratégia da Educação Permanente em Saúde (EPS), figura-se enquanto uma proposta que provoca e estimula mudanças de práticas profissionais no processo de trabalho, de modo a incentivar o trabalho multiprofissional. **Objetivo geral:** Implantar ações de Educação Permanente em Saúde, enquanto uma ferramenta de articulação e integração ensino-serviço e comunidade. **Objetivos específicos:** Sensibilizar e discutir com os profissionais de saúde sobre a importância da inserção e formação dos acadêmicos nos serviços de saúde; apresentar e discutir os planos pedagógicos das instituições de ensino; elaborar um Plano de Ação de Educação Permanente em Saúde que fortaleça a integração ensino-serviço com base no Planejamento Estratégico Situacional. **Metodologia:** As propostas metodológicas consistem em conectar pesquisa e ação em um único processo, no qual os atores implicados nos serviços de saúde participem, junto com os pesquisadores e, a partir do diálogo e problematização da realidade na qual estão inseridos, identifiquem problemas vivenciados e, ao mesmo tempo, experimentem propostas que potencializem a superação das dificuldades enfrentadas. **Resultados esperados:** Espera-se com a implantação da Política de Educação Permanente em Saúde que se construa a necessária integração ensino-serviço-comunidade no âmbito da SMS e que se elabore um plano de trabalho com a participação dos profissionais da equipe de saúde, com acolhimento dos acadêmicos nessa equipe. **Considerações finais:** Por fim, acredita-se na potência deste projeto de intervenção, apesar dos desafios que serão experimentados, considerando que potencializará a produção da melhoria nos serviços de saúde, na perspectiva do fortalecimento da articulação do ensino-serviço-comunidade voltada para a melhoria da qualidade do cuidado à saúde dos usuários do SUS.

Palavras-chave: Educação Permanente em Saúde; Integração Ensino-Serviço-Comunidade; Ensino-Aprendizagem.

Promoção à saúde no trabalho: cuidando e orientando o cuidador sobre hipertensão arterial sistêmica e fatores de risco em um hospital público no Paraná

Jessica Taís Bresan

Complexo Hospital de Clínicas da Universidade Federal do Paraná

Miranice Nunes dos Santos Crives (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: O Sistema Único de Saúde (SUS) e a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST) evidenciam que é necessário investir na atenção integral à saúde do trabalhador, enfatizando na promoção da saúde dos profissionais e na redução da morbimortalidade. As transições demográficas, nutricional e epidemiológica geraram um perfil de risco em que as doenças e agravos não transmissíveis (DANTs), adquiriram uma carga crescente e preocupante. A hipertensão arterial sistêmica (HAS) atinge em média de 20% a 30% da população adulta brasileira e tem se tornado um grave problema de saúde pública. Com isso, torna-se relevante que os trabalhadores, em conjunto com os gestores, conheçam a problemática da HAS, seus fatores de risco e desenvolvam estratégias para prevenção de riscos e promoção da saúde. **Objetivo geral:** Contribuir para a promoção da saúde do trabalhador do HC a partir da elaboração de uma cartilha educativa, abordando a temática HAS e os fatores de risco. **Objetivos específicos:** Conhecer e discutir sobre a HAS e medidas relacionadas à prevenção de riscos e promoção da saúde dos trabalhadores; realizar rodas de conversa para elaborar uma cartilha de orientação sobre os fatores de risco e prevenção da HAS; buscar estratégias para elaborar um projeto de extensão sobre a temática HAS e a promoção da saúde do trabalhador. **Metodologia:** Através da utilização de ações educativas, meios de comunicação e do diálogo, deve-se discutir e orientar os trabalhadores sobre a HAS e os seus fatores de riscos. Essas ações serão executadas por meio de rodas de conversa, oficinas e desenvolvimento de um projeto de extensão, contribuindo com ações de promoção da saúde dos trabalhadores. **Resultados esperados:** Espera-se que os trabalhadores possam adquirir conhecimentos e informações sobre a problemática da HAS e buscar desenvolver os cuidados individuais e coletivos no processo de trabalho para evitar problemas de saúde. **Considerações finais:** É primordial que os trabalhadores participem na construção e manutenção de espaços de comunicação e compartilhamento dos saberes e trocas de experiências a partir de suas vivências, com o objetivo de desenvolver ações voltadas à promoção da saúde e prevenção de agravos.

Palavras-chave: Promoção da Saúde; Saúde do Trabalhador; Hipertensão.

Estratégias e ações a partir da Política de Educação Permanente para a implantação da vigilância em saúde do trabalhador no município de Engenheiro Beltrão

Josiani Helena Pena

Secretaria Municipal de Saúde de Engenheiro Beltrão

Miranice Nunes dos Santos Crives (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A política de saúde do trabalhador constitui uma área da saúde pública que tem como objeto a intervenção nas relações entre o trabalho e a saúde, na perspectiva da promoção, proteção da saúde do trabalhador e atenção, por meio do desenvolvimento de ações de vigilância aos riscos presentes nos ambientes e condições de trabalho. Este projeto de intervenção tem o propósito de implantação de ações de vigilância em saúde do trabalhador na Secretaria Municipal de Saúde de Engenheiro Beltrão, no Paraná. **Objetivo geral:** Aplicar ferramentas da Política de Educação Permanente para a implantação de ações de vigilância em saúde do trabalhador. **Objetivos específicos:** Realizar rodas de conversa com os trabalhadores da saúde, identificando os principais fatores que contribuem para o adoecimento no processo de trabalho e apontar estratégias e ações para minimizar essa situação; capacitar profissionais sobre a relação saúde-doença e a importância da vigilância à saúde do trabalhador; discutir e definir ações de vigilância em saúde do trabalhador com os trabalhadores da saúde; realizar oficina com trabalhadores para discutir o plano de implantação da vigilância em saúde do trabalhador. **Metodologia:** Serão utilizadas metodologias ativas de aprendizagem, dado que nessa abordagem o trabalhador é envolvido no seu próprio processo de aprendizado. **Resultados esperados:** Espera-se que os trabalhadores se sintam valorizados e cada vez mais comprometidos com a equipe no processo de trabalho, discutindo diretrizes, metas e ações prioritárias a serem incluídas no plano municipal de saúde relativas à implantação da vigilância em saúde do trabalhador. **Considerações finais:** Este projeto de intervenção expressa e ressalta a importância e necessidades de intervenção nos ambientes e processos de trabalho e sua relação com a saúde, visando à produção de mudanças. Assim, a implementação das ações de vigilância de saúde dos trabalhadores, na perspectiva da promoção, proteção e assistência à saúde do trabalhador, é fundamental para o cuidado com a saúde, contribuindo para a proteção de riscos e agravos resultantes dos ambientes de trabalho e para melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores.

Palavras-chave: Saúde do Trabalhador; Políticas Públicas; Vigilância em Saúde.

A Educação Permanente em Saúde: uma ferramenta para a qualificação dos agentes comunitários de saúde

Karine Vanessa Zanatta

Secretaria Municipal de Saúde de São Miguel do Iguaçu

Miranice Nunes dos Santos Crives (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A criação do Programa de Agentes Comunitários de Saúde (ACS) possibilitou a inserção desses trabalhadores no Sistema Único de Saúde (SUS) e, desde então, suas atribuições vêm sendo ampliadas por meio da Política Nacional de Atenção Básica (PNAB). Todavia, o processo de qualificação dos referidos trabalhadores não tem acompanhado as mudanças ocorridas ao longo dos anos, com ausência de processos de capacitações referentes à alimentação e nutrição, ambas temáticas fundamentais na perspectiva da promoção da saúde, configurando-se como uma necessidade à implantação de processos de Educação Permanente em Saúde no município de São Miguel do Iguaçu no Paraná. **Objetivo geral:** Propiciar a qualificação e valorização dos agentes comunitários de saúde, utilizando a educação permanente como uma ferramenta para enfrentamento de dificuldades nos processos de trabalho. **Objetivos específicos:** Discutir sobre o processo de trabalho do ACS e suas dificuldades, visando melhoria e mudanças de práticas de trabalho; compreender a importância das ações de educação em saúde na área de alimentação e nutrição; realizar processos de capacitação dos ACS ampliando sua capacidade de atendimento às famílias com vistas à realização de ações de educação sobre alimentação e nutrição. **Metodologia:** Trata-se de um projeto piloto de intervenção, que utilizará a ferramenta de educação permanente, a ser desenvolvido em uma unidade de saúde do referido município, por meio de ações educativas para os agentes comunitários de saúde, através de estratégias dialógicas e reflexivas e da participação destes, levando em conta o conhecimento e experiência acumulados. **Resultados esperados:** Espera-se que os ACS possam compreender a importância da promoção das ações de educação em saúde em relação à alimentação e nutrição para a saúde da população, contribuindo para as mudanças e melhorias dos processos de trabalho e integração entre comunidade e trabalhadores da saúde. **Considerações finais:** É notória a contribuição da Educação Permanente em Saúde para a melhoria das práticas e valorização profissionais, contribuindo, desse modo, para ações efetivas no cuidado nutricional da população do SUS, o que requer o apoio da gestão para sua implementação.

Palavras-chave: Educação Permanente em Saúde; Agentes Comunitários de Saúde; Alimentação; Nutrição.

Fortalecendo a gestão da educação em saúde: construindo caminhos para a criação de um setor de capacitação de pessoal em Goioxim

Luciane Aparecida Zai

Secretaria Municipal de Saúde de Goioxim

Miranice Nunes dos Santos Crives (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: O processo de educação em saúde no Sistema Único de Saúde (SUS), de um modo geral, visa ao desenvolvimento de pessoal, mudança e melhoria nas práticas de atenção e na gestão, na busca da qualidade do cuidado do usuário. A realidade vivenciada na prática pelos trabalhadores da saúde tem demonstrado que há necessidade de se refletir as relações e os processos de trabalho e os fatores que interferem nesse processo. Assim, se faz necessário planejamento estratégico voltado para uma adequada atuação profissional e institucional, através de processos de educação permanente na perspectiva da qualidade da produção do cuidado. **Objetivo geral:** Contribuir no processo de criação de um setor responsável pelo desenvolvimento de processos de capacitação de pessoal da Secretaria de Saúde de Goioxim, Paraná. **Objetivos específicos:** Realizar oficina de trabalho com gestores, trabalhadores e conselheiros de saúde, para discussão e construção de uma proposta para a organização e estruturação do setor de capacitação na secretaria de saúde; elaborar Plano Municipal de Educação Permanente articulado com as necessidades de saúde de população e com os instrumentos de gestão. **Metodologia:** Através deste projeto, que será apresentado ao gestor municipal, buscamos caminhos dialógicos e estratégias para a criação de um setor com equipe de técnicos responsáveis, a partir da discussão com os trabalhadores e com o conselho de saúde. **Resultados esperados:** Espera-se que este projeto de intervenção resulte na criação de um setor responsável pela coordenação e desenvolvimento da educação permanente de pessoal e uma equipe mais qualificada para enfrentar os desafios que o trabalho na saúde exige, com melhoria na produção do cuidado, além da valorização profissional e fortalecimento institucional. **Considerações finais:** A motivação dos profissionais não está apenas relacionada com as atividades profissionais de cada um, mas principalmente com o desenvolvimento proporcionado pelas instituições. Por isso, os processos educativos, através de capacitações e outras modalidades, podem potencializar o crescimento profissional e mudanças no cotidiano do trabalho, melhorando o trabalho em equipe e o atendimento final ao usuário do SUS.

Palavras-chave: Capacitação em Saúde; Educação em Saúde; Educação Permanente.

Utilização da comunicação como melhoria do processo de trabalho da equipe de enfermagem em uma unidade básica de saúde

Marilene Serafim da Silva

Secretaria Municipal de Assis Chateaubriand

Miranice Nunes dos Santos Crives (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A enfermagem, enquanto profissão do cuidado e da gestão da saúde, é exercida por meio de processos de trabalho que requerem uma comunicação eficiente para efetivação de práticas e atitudes que dizem respeito ao processo saúde-doença. A comunicação influencia as relações interpessoais no trabalho e a realização das atividades coletivas. **Objetivo geral:** Melhorar as práticas e os processos de trabalho da equipe de enfermagem por meio de ações estratégicas de comunicação mais eficazes na unidade de saúde de Assis Chateaubriand, Paraná. **Objetivos específicos:** Contribuir para a resolução de conflitos entre os funcionários da unidade através da melhoria de estratégias de relações comunicacionais; analisar a própria realidade laboral, visando à humanização do trabalho; buscar parcerias para a valorização e a capacitação dos profissionais da saúde com foco no processo de trabalho e nas relações comunicacionais. **Metodologia:** Efetivou-se uma breve revisão teórica sobre o tema, refletindo sobre os processos de trabalho da enfermagem e os processos comunicativos, a ética e a humanização da saúde. Outra estratégia foi a realização da análise do cenário das condições de trabalho e dos problemas da unidade de saúde, a partir da qual foram propostos encontros e oficinas mensais, estudos em grupos a partir da problematização da realidade, mediadas por diferentes técnicas dialógicas e de comunicação, com avaliações dos resultados a cada seis meses. **Resultados esperados:** Dizem respeito à busca de reflexão crítica sobre os processos de trabalho na enfermagem e a superação do modelo unilateral de comunicação, a implantação de ações de humanização dos processos e do ambiente da enfermagem, mediados por ações de comunicação, valorizando os sujeitos na construção da melhoria dos processos de trabalho na saúde. **Considerações finais:** Os processos de trabalho da enfermagem demonstram a importância da reflexão sobre o seu próprio processo de trabalho, mas aponta para a necessidade de uma atuação articulada e em equipe com os demais trabalhadores, para a mudança e melhoria das práticas de atenção e de gestão com base no diálogo, humanização e nas estratégias de comunicação.

Palavras-chave: Processos de Trabalho; Trabalho em Equipe; Comunicação; Humanização.

O processo de implantação do plano de educação permanente em saúde no município de Cruzeiro do Oeste

Marina Pereira da Silva Bocchio Barbosa

Secretaria Municipal de Saúde de Cruzeiro do Oeste

Miranice Nunes dos Santos Crives (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A Educação Permanente em Saúde (EPS) se baseia na aprendizagem significativa e na possibilidade de transformar as práticas profissionais. Caracteriza-se, portanto, como uma intensa vertente educacional com potencialidades ligadas a mecanismos e temas que possibilitam gerar reflexão sobre o processo de trabalho, autogestão, mudança institucional e transformação das práticas em serviço, por meio da proposta do aprender a aprender, de trabalhar em equipe, de construir cotidianos e eles próprios constituírem-se como objeto de aprendizagem individual, coletiva e institucional. **Objetivo geral:** Implantar o plano municipal de educação permanente da Secretaria Municipal de Saúde de Cruzeiro do Oeste. **Objetivos específicos:** Discutir de forma participativa, com gestores e trabalhadores, a importância e necessidade da implantação da política de educação permanente; realizar levantamento e análise das ações de educação permanente, já desenvolvidas pelos diferentes setores da secretaria; promover oficina para implantação da EPS, apontando as dificuldades e potencialidades estratégicas de valorização do trabalho e fortalecimento da atenção e da formação em saúde. **Metodologia:** Trata-se de um projeto de intervenção que utilizará metodologias ativas como a problematização da realidade e envolverá coletivamente, o conjunto dos trabalhadores da saúde na busca de identificação e soluções dos problemas encontrados. **Resultados esperados:** Como resultado deste projeto espera-se implantar o plano de educação permanente na Secretaria Municipal de Saúde de Cruzeiro do Oeste e alcançar, através dessa ação, a transformação das práticas dos profissionais da área da saúde, reconhecendo a importância da educação permanente nesse processo. **Considerações finais:** Ao implantar o plano de educação permanente da Secretaria de Saúde de Cruzeiro do Oeste, busca-se incentivar o compartilhamento de saberes e práticas entre os profissionais resultando em serviços de saúde mais qualificados.

Palavras-chave: Educação Permanente; Trabalhadores da Saúde; Educação em Saúde.

Estratégias e ações que contribuem para implantação da vigilância à saúde dos trabalhadores

Mayara Larissa Gonçalves Souza Santos

Secretaria Municipal de Saúde de Presidente Castelo Branco

Miranice Nunes dos Santos Crives (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A Política Nacional de Saúde do Trabalhador é uma estratégia voltada para o desenvolvimento das ações de atenção integral à saúde do trabalhador, visando à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores e à redução da morbimortalidade decorrente dos modelos de desenvolvimento e dos processos produtivos, promovendo a saúde e ambientes de trabalho mais favoráveis. A Política de Saúde do Trabalhador passa pela integração de todos os níveis de atuação do SUS, sendo dever do poder público prover as condições e as garantias para o exercício do direito individual e coletivo à saúde. **Objetivo geral:** Implantar estratégias e ações que contribuam para vigilância e a promoção da atenção à saúde dos trabalhadores no município de Presidente Castelo Branco, Paraná. **Objetivos específicos:** Conhecer e analisar a situação de saúde dos trabalhadores da atenção primária a partir dos afastamentos de curta duração; realizar processos de capacitação para os trabalhadores, indicando fragilidades e potencialidades no processo de trabalho para implantação de ações de vigilância à saúde do trabalhador; realizar ações educativas e de comunicação com os profissionais sobre a importância do registro da Classificação Internacional de Doenças (CID) nos atestados médicos. **Metodologia:** Os caminhos metodológicos serão realizados através de encontros entre os trabalhadores e gestores e processos de capacitação que estimulem e possibilitem a participação dos sujeitos envolvidos nesse processo. Além disso, serão utilizados como embasamento teórico e operacional os protocolos do Ministério da Saúde por meio da PNST (Política Nacional de Saúde do Trabalhador). **Resultados esperados:** Espera-se identificar e analisar as possíveis causas dos afastamentos dos funcionários de curta duração, como também de profissionais capacitados para desenvolverem ações e serviços da política de saúde do trabalhador na área da promoção, prevenção e a vigilância em saúde. **Considerações finais:** A implantação da Política de Saúde do Trabalhador, no contexto da gestão municipal de saúde é reconhecida e defendida pelos sujeitos envolvidos no processo de trabalho. Todavia, ainda requer uma atuação mais consistente da gestão, voltada para a melhoria das condições de trabalho e para a promoção e proteção da saúde dos trabalhadores.

Palavras-chave: Saúde do Trabalhador; Promoção da Saúde; Vigilância em Saúde.

A importância da educação permanente no processo de qualificação dos agentes de combates às endemias

Priscila Dorigon

Secretaria Municipal de Saúde de São Miguel do Iguaçu

Miranice Nunes dos Santos Crives (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A política de Educação Permanente em Saúde (EPS) possui, como elementos essenciais, a aprendizagem significativa a partir do processo de trabalho e o intuito de realizar mudanças nas práticas pedagógicas e assistenciais, buscando a participação dos trabalhadores. Assim, essa política também aponta as necessidades formativas na perspectiva da transformação das práticas profissionais e da própria organização do trabalho. Assim, dará importantes contribuições ao trabalho dos Agentes de Combate às Endemias (ACE). **Objetivo geral:** Contribuir para a qualificação das ações desenvolvidas pelos agentes de endemias, a partir da implantação de processos de educação permanente no enfrentamento do cenário endêmico instituído no município de São Miguel do Iguaçu. **Objetivos específicos:** Formar profissionais capazes de entender o perfil epidemiológico; possibilitar que agentes de combates às endemias possam identificar situações de risco na área de atuação; discutir sobre a importância de educação em saúde; realizar trocas de experiências desenvolvidas pelos agentes de endemias. **Metodologia:** As estratégias metodológicas serão desenvolvidas através da problematização da realidade, considerando conhecimentos e experiências dos sujeitos participantes, através de exposições dialogadas, rodas de conversa e oficinas, além da prática dos agentes em campo. **Resultados esperados:** Espera-se que os agentes de combate às endemias obtenham mais capacidade de análise e se tornem mais qualificados para desenvolverem suas ações educativas e de combate às endemias no cenário endêmico do município de São Miguel do Iguaçu, com destaque para o enfrentamento da dengue, do zika vírus, chikungunya, *t. serrulatus* e leishmaniose visceral. **Considerações finais:** No geral, destaca-se a importância da implementação da Educação Permanente em Saúde no processo de trabalho dos agentes de combates às endemias, enquanto sujeitos participantes do processo de produção do cuidado, possibilitando qualificar a sua atuação diante das situações epidêmicas vivenciadas em São Miguel do Iguaçu e potencializar as ações e serviços que contribuem para a melhoria da qualidade da assistência prestada à população, contribuindo para as condições de saúde.

Palavras-chave: Qualificação; Educação Permanente; Agentes de Combate às Endemias.

Educação permanente de profissionais de um centro de saúde sobre a ferramenta do prontuário eletrônico do cidadão no Sistema Único de Saúde

Rosely Cordeiro Ramos

Secretaria Municipal de Saúde de Luiziana

Miranice Nunes dos Santos Crives (Orientadora)

Universidade Federal Rio Grande do Norte

Introdução: A ferramenta do Prontuário Eletrônico do Cidadão (PEC), do Sistema e-SUS Atenção Básica (AB), foi desenvolvida pelo Ministério da Saúde (MS), em parceria com a Universidade Federal de Santa Catarina. O PEC é um sistema informatizado, implantado gratuitamente, cujo principal objetivo é reunir as informações clínicas e administrativas do usuário, no âmbito da unidade básica de saúde, obtidas pelos atendimentos dos profissionais das equipes de Atenção Básica (AB), Núcleos de Apoio à Saúde da Família (NASF), do Consultório na Rua (CnR) e da Atenção Domiciliar (AD), entre outros. Todavia, alguns fatores dificultam a alimentação do PEC, como: a dificuldade de alguns profissionais em operar computadores; alteração no processo de trabalho instituído, no qual o profissional escreve no prontuário e deverá digitar no computador. **Objetivo geral:** Qualificar os profissionais de saúde no processo de alimentação da ferramenta tecnológica do e-SUS AB, implantado no Centro de Saúde Celso Nogueira da Silva, no município de Luiziana, Paraná. **Objetivos específicos:** Promover processo de capacitação para os profissionais de saúde da Atenção Básica, sobre o PEC e-SUS AB; realizar oficina com os profissionais e gestores locais para apontar as fragilidades de implantação do e-SUS AB, e as estratégias de superação das mesmas, discutir com os profissionais sobre as corresponsabilidades e potencialidades da alimentação do sistema e-SUS AB. **Metodologia:** Para a elaboração deste projeto foram realizadas reuniões de equipe, apresentações e discussão do sistema de Prontuário Eletrônico do Cidadão com profissionais, instalação de computadores nos consultórios médicos, odontológicos, de enfermagem, entre outros. **Resultados esperados:** Espera-se que a capacitação sobre o PEC e-SUS AB para os profissionais de saúde permita que estes compreendam a importância e necessidade do registro das informações para o processo de planejamento e desenvolvimento das ações, para melhorar o acompanhamento do cuidado em saúde. **Considerações finais:** A realização deste projeto de intervenção mostrou a necessidade de promover processo de capacitação sobre informação em saúde para os profissionais e sobre a alimentação do sistema de PEC, o qual auxiliará o processo de trabalho, visando contribuir e melhorar o cuidado com a saúde da população.

Palavras-chave: Prontuário Eletrônico do Cidadão; Capacitação; Informatização das Informações.

Qualificação das equipes multiprofissionais de saúde da atenção básica: potencializar a produção do cuidado às famílias de usuários em fase terminal da vida

Valéria Cristina Tisatto

Prefeitura Municipal de Quedas do Iguaçu

Miranice Nunes dos Santos Crives (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A Organização Mundial de Saúde (OMS) define cuidados paliativos como assistência prestada por uma equipe multidisciplinar que tem como objetivo a melhoria da qualidade de vida dos usuários, pacientes e familiares, diante de uma doença incurável, por meio da prevenção, identificação precoce, avaliação e tratamento dos sintomas físicos, psicológicos, espirituais, sociais, a fim de aliviar o sofrimento destes. Com o aumento do aparato tecnológico, o cuidado tornou-se mais complexo e permite prolongar a qualidade e expectativa de vida, adiando a terminalidade, o que requer dos profissionais um processo formativo e suporte às famílias dos usuários, para tornar o processo o menos doloroso possível, dando o suporte necessário. **Objetivo geral:** Introduzir um processo de qualificação das equipes multiprofissionais para melhorar a produção do cuidado e o acompanhamento às famílias de usuários em fase terminal da vida. **Objetivos específicos:** Realizar processo de capacitação dos profissionais de saúde da atenção básica; elaborar um protocolo de atendimento da equipe multiprofissional para acompanhamento de familiares de pacientes em fase terminal da vida. **Metodologia:** Este projeto será realizado no município de Quedas do Iguaçu, Paraná, e utilizará estratégias metodológicas como uma abordagem pedagógica e a pesquisa-ação, que é baseada na identificação do problema, na elaboração de uma ação e acompanhamento dos resultados, a fim de solucionar o referido problema. **Resultados esperados:** Espera-se com este projeto conhecer a situação de saúde do município; formar os profissionais para o cuidado em fase terminal e elaborar um protocolo de atendimento para os usuários. **Considerações finais:** É imprescindível uma atuação humanizada por parte dos profissionais, voltada para o cuidado dos usuários e, principalmente, daqueles que se encontram em fase terminal da vida para que tenham uma morte humanizada.

Palavras-chave: Cuidados Paliativos; Processo Formativo; Humanização do Cuidado.

The background is a dark, textured image of a forest with tall, thin trees. Overlaid on this are several geometric elements: a large white dotted circle in the center, several thin white concentric arcs, and several green circles of varying sizes. There are also green circular areas with diagonal stripes in the corners. The text "RIO GRANDE DO SUL" is centered in white, bold, sans-serif capital letters.

RIO GRANDE DO SUL

Levantamento de trabalhadores para compor o corpo docente da Escola de Saúde Pública do Rio Grande do Sul

Alessandra Rocha da Silva

Escola de Saúde Pública do Rio Grande do Sul

Jovanka Bittencourt Leite de Carvalho (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A Escola de Saúde Pública do Rio Grande do Sul foi diversificando suas áreas de formação/capacitação, atuando em cursos de pós-graduação, programas de residência multiprofissional, cursos de educação profissional e de educação permanente, além de desenvolver pesquisas na área de saúde coletiva. Apesar de atuar nessas atividades, não possui um corpo docente permanente atuando em seu quadro profissional, como também o plano de carreira do servidor não prevê o exercício da docência e, em consequência, não prevê a gratificação. **Objetivo geral:** A partir desse cenário foi elaborado este projeto de intervenção com o objetivo geral de realizar um levantamento de trabalhadores da Secretaria da Saúde para compor o banco de docentes efetivo na escola. **Objetivos específicos:** Realizar a proposta do levantamento dos interessados para a criação do corpo docente, após apresentação à direção da escola; criar um formulário de interesse para preenchimento dos interessados em exercer a docência; divulgar a formação do banco de docentes no site e por e-mail aos trabalhadores da secretaria; atualizar o cadastro de interessados para o banco de docentes para a condução de cursos realizados na escola; certificar os trabalhadores que exerceram a docência na escola. **Metodologia:** Realizaremos um levantamento com os servidores da secretaria que estejam interessados em exercer a docência, através de um formulário enviado por e-mail e, assim, com as fichas preenchidas, será feita uma pasta por área de interesse para constituir um banco de docentes efetivo e atualizado. **Resultados esperados:** Acreditamos que em médio prazo será possível articular e viabilizar, juntamente com o gabinete da secretaria de saúde, um pagamento de hora-aula para os profissionais que exercerem a docência e, com isso, estimular mais interessados para compor o corpo docente da escola e também agregar valor às carreiras dos servidores com interesses acadêmicos. **Considerações finais:** Ressaltamos que a relevância deste projeto de intervenção proporcionará à escola uma organização em seu processo de gestão do trabalho e da educação na saúde, um melhor resultado nos processos de construção dos cursos, proporcionando a qualidade do saber e a valorização do profissional no exercício da docência.

Palavras-chave: Educação Permanente; Banco de Docentes; Escola de Saúde Pública.

Implantação da rede de saúde mental relacionada ao trabalho na Fronteira Oeste

Anália Ferraz Rodrigues

Centro de Referência em Saúde do Trabalhador da Fronteira Oeste

Jovanka Bittencourt Leite de Carvalho (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Os Centros de Referência em Saúde do Trabalhador fazem parte da Rede Nacional de Saúde do Trabalhador, considerados polos irradiadores de políticas de Saúde do Trabalhador no Brasil, no que tange à assistência, vigilância e educação. Sendo os transtornos mentais causadores de afastamentos do trabalho, conforme números do Ministério da Previdência Social, é dever da saúde do trabalhador identificar, notificar e prestar assistência aos casos em que houver nexo da doença mental com o trabalho. **Objetivo geral:** Tem-se como objetivo geral a implantação de uma rede de saúde mental relacionada ao trabalho, na fronteira oeste do Rio Grande do Sul. **Objetivos específicos:** Conhecer o perfil epidemiológico dos transtornos mentais relacionados ao trabalho para subsidiar políticas públicas para a população-alvo; sensibilizar gestores e capacitar trabalhadores da saúde mental para a realização do nexo do transtorno mental com o trabalho, notificação no Sistema de Identificação de Agravos de Notificação e encaminhamento adequado à assistência terapêutica, além da formação de um grupo de trabalho com profissionais da saúde mental que se tornem irradiadores em seus municípios. **Metodologia:** Tendo como público-alvo profissionais e gestores de saúde que atuam na saúde mental, este projeto começa com sua apresentação para gestores, seguida de ciclo de capacitações que culminará em um grupo de trabalho que terá como missão estimular e cobrar suas redes municipais para que cumpram os objetivos propostos. **Resultados esperados:** Pretende-se alcançar uma rede regional de saúde mental focada em identificar, notificar, acompanhar o fluxo de notificações, prestar assistência e prevenir novos casos de transtornos mentais relacionados ao trabalho, através de atividades educativas. Esta rede será mantida, estimulada e qualificada de forma permanente por um grupo de trabalho – formado a partir das capacitações iniciais realizadas pela equipe do Centro de Referência em Saúde do Trabalhador da Fronteira Oeste – composto por gestores e profissionais dos serviços de saúde mental dos onze municípios da área de abrangência. **Considerações finais:** Faz-se urgente colocar os transtornos mentais relacionados ao trabalho no mapa da epidemiologia em saúde na fronteira oeste, para que existam bases que fundamentem a criação de políticas públicas voltadas para a prevenção e assistência.

Palavras-chave: Transtornos Mentais; Saúde do Trabalhador; Sistema de Informação de Agravos de Notificação.

Plano de cargos, carreiras e salários como instrumento de valorização do trabalho em saúde na administração pública

Andiara Cossetin

Gerência de Recursos Humanos do Grupo Hospitalar Conceição

Jovanka Bittencourt Leite de Carvalho (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: O plano de cargos, carreiras e salários constitui-se como instrumento de valorização do trabalho em saúde, ao possibilitar alinhamento entre gestão estratégica de pessoas, organização dos processos de trabalho e visão de futuro com a inclusão de novas tecnologias e conhecimentos nos serviços de saúde. **Objetivo geral:** Elaborar um plano de cargos, carreiras e salários como instrumento de valorização do trabalho em saúde no Grupo Hospitalar Conceição. **Objetivos específicos:** Planejar, executar e avaliar as ações do Plano de Cargos, Carreiras e Salários do Grupo Hospitalar Conceição. **Metodologia:** A metodologia do projeto está estruturada em ações/etapas do projeto, fragilidades e potencialidades do projeto de intervenção. A elaboração do plano de cargos, carreira e salários inclui ações responsáveis e prazos de cada etapa do cronograma. Está prevista a apresentação do andamento das ações e cumprimento dos prazos referentes ao plano para a diretoria, o conselho de administração e os órgãos internos e externos de controle, regulação, auditoria, fiscalização e governança pública. Serão entregues os seguintes documentos para a diretoria e o conselho de administração do Grupo Hospitalar Conceição: Plano de Cargos, Carreiras e Salários do Grupo Hospitalar Conceição; descrição atualizada dos cargos e normas do Plano de Cargos, Carreiras e Salários. **Resultados esperados:** Espera-se que este projeto de intervenção fortaleça os seguintes aspectos: organização dos processos de trabalho para diminuição de passivos trabalhistas por equiparação salarial; crescimento nas carreiras; ampliação das possibilidades dos empregados planejarem sua trajetória de carreira; fortalecimento da ética e dos princípios da administração pública; correção das distorções salariais, justiça salarial e equidade. **Considerações finais:** Entre os desafios da gestão de pessoas na administração pública estão flexibilidade, mobilidade, simplificação, racionalização, incentivos adequados e estimulantes, legislações trabalhistas que desburocratizem a movimentação dos empregados na trajetória da carreira com planos voltados para a valorização do trabalho.

Palavras-chave: Plano de Cargos, Carreiras e Salários; Administração de Recursos Humanos; Gestão Estratégica de Pessoas.

Integração do planejamento governamental com o planejamento do Sistema Único de Saúde: uma proposta formativa

André Luis Alves de Quevedo

Secretaria Estadual da Saúde do Rio Grande do Sul

Jovanka Bittencourt Leite de Carvalho (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde ao integrar as áreas da educação e saúde para responder às necessidades de qualificação dos trabalhadores e gestores do Sistema Único de Saúde, busca em última análise melhorar os processos de trabalho e as ações e serviços a serem ofertados para os usuários do sistema público de saúde. **Objetivo geral:** Capacitar os gestores e trabalhadores da Secretaria Estadual da Saúde do Rio Grande do Sul (SES/RS) em planejamento governamental e no planejamento específico do Sistema Único de Saúde. **Objetivos específicos:** Construir atividade formativa para a capacitação dos gestores e trabalhadores da Secretaria Estadual da Saúde do Rio Grande do Sul em planejamento governamental e no planejamento específico do Sistema Único de Saúde; qualificar os gestores e trabalhadores da Secretaria Estadual de Saúde em planejamento governamental e no planejamento específico do SUS. **Metodologia:** Foi planejada uma atividade formativa para diretores e trabalhadores da SES/RS com foco na integração dos planejamentos governamental e da saúde. A metodologia a ser empregada será expositiva e dialógica, considerando o contexto da política de saúde em que os participantes atuam. A avaliação da atividade será formativa e somativa: sendo que ao final do fórum será entregue uma ficha de avaliação e após seis meses da execução da atividade será enviado um questionário autoavaliativo aos participantes, buscando avaliar se a participação na formação contribuiu para a qualificação do seu trabalho e se o objetivo da ação foi alcançado. **Resultados esperados:** Espera-se que os participantes compreendam a importância da construção de metas similares para o planejamento governamental e para o planejamento específico do SUS, a fim de evitar possíveis retrabalhos; e que isso esteja integrado com o planejamento local da política em que o participante atua. **Considerações finais:** Aponta-se que é preciso que se construam processos formativos e de gestão participativa para o trabalho, contemplando os desejos dos sujeitos, e que estejam alinhados aos objetivos das instituições. Assim, a Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde irá atingir sua missão primordial no Sistema Único de Saúde e na gestão pública.

Palavras-chave: Planejamento; Organização e Administração; Desenvolvimento de Pessoal; Educação; Sistema Único de Saúde.

Promoção da saúde dos trabalhadores de uma instituição do Sistema Único de Saúde do Sul do Brasil: caminhos para uma alimentação saudável

Estella Maris da Silveira Dutra

Hospital Nossa Senhora da Conceição S.A.

Jovanka Bittencourt Leite de Carvalho (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: O cenário epidemiológico atual da sociedade brasileira expõe a necessidade de medidas de controle e prevenção do ganho de peso e das doenças crônicas não transmissíveis, nos diversos setores, desde a produção à comercialização final de alimentos, e com a garantia de ambientes que propiciem a mudança de conduta alimentar dos indivíduos e da sociedade. Pesquisa realizada em um dos hospitais do Grupo Hospitalar Conceição, com o objetivo de traçar o perfil alimentar e o estado nutricional dos trabalhadores, aponta que 44% dos entrevistados apresentaram excesso de peso. **Objetivo geral:** Implantar a educação alimentar e nutricional, em ambiente virtual de aprendizagem, através da educação permanente em saúde, visando à promoção de práticas alimentares e de vida saudáveis. **Objetivos específicos:** Desenvolver um curso em educação alimentar e nutricional usando como recurso o Guia Alimentar da População Brasileira; colaborar para a promoção da saúde e da qualidade de vida dos trabalhadores, visando à construção de saberes e de alternativas ao desenvolvimento de hábitos alimentares saudáveis dentro e fora da instituição. **Metodologia:** Apresentar o projeto para aprovação à Gestão do Trabalho Educação e Desenvolvimento na Saúde, do Grupo Hospitalar Conceição, uma instituição de saúde do Rio Grande do Sul com 9.584 funcionários. O curso fará uso das metodologias participativas, do Arco de Magueres, para problematizar a realidade, aulas interativas, biblioteca virtual, fóruns para debates, vídeo aulas, links oficiais e material explicativo. **Resultados esperados:** Espera-se a adesão ao curso de no mínimo 0,5% dos trabalhadores em curto prazo, 15% dos trabalhadores em médio prazo e 25% dos trabalhadores em longo prazo. A avaliação será de forma a acompanhar o processo de ressignificação dos participantes no processo de educação. **Considerações finais:** A constituição da autonomia para escolhas mais saudáveis no campo da alimentação depende do próprio sujeito, mas também do ambiente onde ele vive e trabalha. Ou seja, depende da capacidade singular de fazer escolhas, de governar e produzir a própria vida e também de condições externas ao sujeito, incluindo a forma de organização da sociedade e suas leis, os valores culturais e o acesso à educação e aos serviços de saúde.

Palavras-chave: Educação Alimentar e Nutricional; Trabalhadores da Saúde; Promoção da Saúde.

Educação permanente nos processos de trabalho: uma estratégia para o enfrentamento da sífilis adquirida no município de Porto Alegre

Fabiana Ferreira dos Santos

Secretaria Municipal de Saúde de Porto Alegre

Jovanka Bittencourt Leite de Carvalho (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A Educação Permanente em Saúde é a aprendizagem no âmbito dos serviços, em que aprender e ensinar incorporam-se às organizações e aos processos de trabalho. A epidemia de sífilis local tenciona a necessidade de retomada destes processos na rede de atenção primária em saúde. **Objetivo geral:** Construir coletivamente, com equipes e gestores, estratégias para otimizar as ações executadas no trabalho, qualificando as atividades realizadas para o enfrentamento da sífilis adquirida no município de Porto Alegre, na perspectiva do conceito ampliado de saúde. **Objetivos específicos:** Verificar as lacunas existentes nos processos de trabalho desenvolvidos nas respectivas unidades de saúde orientadas para o enfrentamento da sífilis adquirida, a fim de potencializar a construção de ações que possam fortalecer a perspectiva da integralidade referente ao tratamento e acompanhamento dos usuários atendidos; capacitar as equipes de profissionais, atendendo às fragilidades observadas nas abordagens. **Metodologia:** O aumento de 36,60% nos casos de testes rápidos reagentes para sífilis na Gerência Distrital Glória Cruzeiro Cristal nos anos 2016/2017 será o critério de inclusão de suas unidades neste projeto. As ações serão construídas com base nas lacunas observadas no processo de monitoramento dos testes rápidos. Cada unidade participante disponibilizará, aos profissionais da gestão, um turno para conhecimento e discussão dos processos de trabalho desenvolvidos, pela equipe, no acompanhamento da sífilis. Na sequência, haverá análise e devolutiva das primeiras impressões acerca dos campos, em rodas de conversa previamente combinadas com os responsáveis pela coordenação de cada unidade de saúde. As capacitações serão aplicadas no período que compreende as reuniões de equipe. A didática utilizada será na perspectiva de uma educação que adota o modelo dialógico, pautado num diálogo horizontal, cujos atores possam perceber a materialização de suas ações enquanto constitutivas dos processos de trabalho. **Resultados esperados:** A gestão espera, com a revisão dos processos de trabalho das equipes, atingir diretamente todos os profissionais da saúde responsáveis pelo atendimento e vigilância em saúde dos usuários reagentes para sífilis nos territórios; e indiretamente toda a população atendida pelos respectivos serviços do município. **Considerações finais:** O projeto poderá, ainda, contribuir ao incentivar e orientar gestores de outras esferas na saúde para as práticas de Educação Permanente em Saúde.

Palavras-chave: Educação Permanente; Conceito Ampliado de Saúde; Sífilis Adquirida.

Educação permanente para conselheiros de saúde do estado do Rio Grande do Sul

Honório Marques de Lima

Secretaria Estadual da Saúde do Rio Grande do Sul

Jovanka Bittencourt Leite de Carvalho (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Este projeto de intervenção propõe estratégias que contribuam para o processo de formação dos conselheiros de saúde do estado. Por considerar que a educação permanente voltada para o controle social e em defesa do Sistema Único de Saúde ajuda e pode melhorar a saúde dos usuários, entende-se que conselheiros de saúde mais qualificados e com maior conhecimento sobre suas rotinas, obrigações e deveres realizarão com maior eficácia e eficiência a fiscalização sobre as gestões.

Objetivo geral: Este projeto busca organizar e implementar um curso de educação permanente para os conselheiros de saúde do estado do Rio Grande do Sul. **Objetivos**

específicos: Constituir um grupo técnico que possa organizar um curso de educação permanente para conselheiros de saúde do estado do Rio Grande do Sul; implementar um curso de educação permanente para conselheiros de saúde do estado do Rio Grande do Sul; realizar atividades de educação permanente que contribuam com o processo de trabalho dos conselheiros; possibilitar trocas de experiência entre os conselheiros de saúde municipais e estaduais do Rio Grande do Sul. **Metodologia:** Foi planejada uma proposta que estabelece um curso de educação permanente, composto por encontros presenciais e por três temáticas principais: fundamentos e base legal do Sistema Único de Saúde; orçamento e financiamento do Sistema Único de Saúde; instrumentos de gestão e o papel do conselheiro: história e normas que regulam os conselhos de saúde. **Resultados esperados:** Espera-se que este projeto de intervenção possa obter resultados satisfatórios quanto à compreensão e entendimento da importância concreta desta proposta para o fazer do controle social e para a manutenção do Sistema Único de Saúde, devido à necessidade de capacitação dos conselheiros de saúde e pela busca incessante dos mesmos por esta formação. **Considerações finais:** Acredita-se que este projeto de intervenção trará mudanças significativas nas gestões de saúde municipais e estadual, pois, através da implantação de um curso de educação permanente, com ações voltadas para o desenvolvimento de estratégias que contribuirão para a melhoria da qualidade das ações dos conselheiros, haverá uma fiscalização mais eficaz e eficiente junto às gestões públicas.

Palavras-chave: Educação Permanente; Controle Social; Formação de Conselheiros de Saúde.

Implantação de uma ferramenta informatizada para armazenamento de dados de gestão de pessoas numa unidade básica de saúde

Iaramin Dalpiaz Silva

Secretaria Municipal de Saúde de Gravataí

Jovanka Bittencourt Leite de Carvalho (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: O processo evolutivo da tecnologia de informação vem apoiando os profissionais na área da saúde. Áreas assistenciais, administrativas e de gestão se beneficiam e os sistemas de informação tornam-se imprescindíveis. Contudo, as áreas de gestão de pessoal têm encontrado dificuldades para utilização de sistemas próprios a esta temática. **Objetivo geral:** Implantar uma ferramenta informatizada de armazenamento de dados para gestão de pessoas numa unidade básica de saúde.

Objetivos específicos: Propor uma ferramenta informatizada que possa armazenar dados dos servidores; aproximar o gestor local das experiências e interesses dos profissionais; usar os dados armazenados para promover melhorias na organização da equipe. **Metodologia:** Trata-se de um projeto de intervenção a ser realizado numa unidade básica de saúde no município de Gravataí, Rio Grande do Sul, que conta com 30 profissionais. As informações de cada profissional ficam armazenadas em diferentes setores, conforme as competências, que de forma precária são compartilhadas com a gestão local. A partir da demanda de armazenar os dados de pessoal adequadamente, propõe-se a implementação de uma ferramenta para gestão de pessoas com uso das planilhas do Google drive. **Resultados esperados:** Após aplicação da ferramenta informatizada de armazenamento de dados de pessoal, espera-se poder reunir informações suficientes para adequado gerenciamento da equipe local. Com base nas informações coletadas e armazenadas podem ser pensadas estratégias para melhor gerenciamento da equipe, aproximação do servidor, potenciais melhorias elencadas de forma individual e coletiva, além da proposição de mudanças necessárias para melhoria do trabalho em si e do ambiente de trabalho. **Considerações finais:** É fato que a tecnologia é útil no trabalho em saúde. No entanto, como desafios experienciados neste processo, elenca-se a dificuldade de acervo que trate de sistemas de informação voltados para gestão de pessoas (e não assistenciais). Diante da indisponibilidade de recursos amplos e bem estruturados de sistemas de informação para gestão de pessoas, e mesmo que através de recursos simples, buscou-se inovar e pensar melhorias com vistas à consolidação de tarefas gerenciais que modifiquem a realidade vivenciada num serviço assistencial da ponta.

Palavras-chave: Gestão em Saúde; Sistemas de Informação; Atenção Primária à Saúde.

Educação permanente: o uso da simulação realística para qualificar profissionais da atenção primária

Isabel Cristina Hentges

Secretaria Estadual da Saúde do Rio Grande do Sul

Jovanka Bittencourt Leite de Carvalho (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Como porta de entrada, a Atenção Primária deve assegurar o acolhimento e acesso a todos os usuários, inclusive nas situações de urgência, e para atender estas demandas os profissionais devem estar qualificados. A simulação realística pode proporcionar uma aproximação com a educação permanente a partir da reprodução dos ambientes de trabalho, possibilitando a reflexão do cotidiano e a qualificação profissional. **Objetivo geral:** Implantar o uso da simulação realística para qualificar profissionais da Atenção Primária. **Objetivos específicos:** Sensibilizar a gestão sobre a importância da qualificação dos profissionais de saúde nas equipes multiprofissionais, de forma permanente e sistematizada, e também sobre atendimentos de urgência e emergência na Atenção Primária; apresentar a relevância do uso da simulação realística como metodologia de aprendizagem; sensibilizar os profissionais quanto ao uso da simulação realística como potencializador da qualificação e aprendizagem; criar o cenário da simulação e programar o simulador; capacitar as equipes multiprofissionais da Atenção Primária. **Metodologia:** O território de Porto Alegre está distribuído em gerências distritais, sendo a do Partenon/Lomba do Pinheiro, pela sua localização territorial, campo de estágio para os estudantes da Pontifícia Universidade Católica. Nesta universidade há um laboratório de simulação realística, que a partir da parceria existente com o município, pode ser compartilhado para a realização de atividades de educação permanente. Para a execução do projeto será necessário apresentar para os gestores a aprendizagem a partir da simulação realística, da mesma forma que a proposta deverá ser apresentada para os conselhos de saúde e coordenadores de equipes. Em seguida deverá se adequar o laboratório de simulação, aproximando para a realidade de uma unidade de saúde. O simulador de alta fidelidade, *SimMan3G*, deverá ser programado a partir do *software*, o cenário deverá ser descrito, juntamente com os objetivos da aprendizagem e as perguntas norteadoras do *debriefing*, que é a discussão após simulação. **Resultados esperados:** Utilizar a simulação realística de forma sistemática e rotineira para atividades de qualificação de profissionais da Atenção Primária. **Considerações finais:** Busca-se despertar, na gestão e nos profissionais de saúde, a importância dos momentos de qualificação profissional, fortalecendo as ações de educação permanente a partir da simulação realística.

Palavras-chave: Atenção Primária; Educação Permanente; Treinamento por Simulação.

Envelhecimento populacional e saúde do idoso no estado do Rio Grande do Sul

Karen Chisini Coutinho

Secretaria Estadual da Saúde do Rio Grande do Sul

Jovanka Bittencourt Leite de Carvalho (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: O envelhecimento populacional trouxe novos desafios ao Sistema Único de Saúde que, aliado às transições demográfica e epidemiológica, resultou em diferentes padrões de saúde no país. O Brasil estruturou-se em relação ao envelhecimento por meio de políticas que garantiram o direito ao acesso aos serviços de saúde através da Atenção Básica. Os idosos consomem mais serviços de saúde, com internações hospitalares mais frequentes e tempo de ocupação do leito maior, por conta do padrão crônico de suas doenças, que são múltiplas na maioria dos casos. **Objetivo geral:** Propor a organização da linha de cuidado ao idoso na Secretaria Estadual da Saúde do Rio Grande do Sul, a partir do modelo de atenção integral. **Objetivos específicos:** Organizar a atenção à saúde da população idosa gaúcha, adequada às suas especificidades, dentro da atual estrutura da Secretaria Estadual da Saúde do Rio Grande do Sul; definir as ações internas da secretaria para trabalhar a saúde do idoso na perspectiva das Redes de Atenção à Saúde; identificar os desafios do envelhecimento populacional na saúde do estado. **Metodologia:** Propor a transversalidade do cuidado e das Redes de Atenção à Saúde, reorganizando o organograma da instituição, tornando a temática prioritária nas redes temáticas, fortalecendo o corpo técnico, a Atenção Básica como ordenadora do fluxo, a educação permanente, a vigilância em saúde e identificando as dificuldades de acesso dos idosos ao Sistema Único de Saúde. **Resultados esperados:** Estabelecer a linha de cuidado ao idoso no Rio Grande do Sul, com definição do fluxo dos usuários desde a Atenção Básica até a Atenção Domiciliar, focando em manter sua capacidade funcional e independência nas suas atividades diárias. **Considerações finais:** O modelo de cuidado ao idoso deve ser repensado, com uma abordagem preventiva e integral, associando dados epidemiológicos e planejamento. A reorganização interna da Secretaria Estadual da Saúde do Rio Grande do Sul é necessária, pois a organização do cuidado aos idosos deve ter um fluxo organizado e estruturado, o que não acontece dentro da secretaria.

Palavras-chave: Saúde do Idoso; Envelhecimento Saudável; Gestão em Saúde.

Implementação de educação permanente para profissionais de saúde que atuam nos centros especializados em reabilitação do Rio Grande do Sul

Káren Fernanda Gomes Godoi

Secretaria Estadual da Saúde do Rio Grande do Sul

Jovanka Bittencourt Leite de Carvalho (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Este projeto originou-se da necessidade percebida pela Coordenação Estadual à Saúde da Pessoa com Deficiência em formatar capacitação com foco nos profissionais que atuam nos centros especializados em reabilitação. **Objetivo geral:** Implementar a educação permanente nos centros especializados em reabilitação do Rio Grande do Sul. **Objetivos específicos:** Qualificar os profissionais para atuação sob a lógica das diretrizes do Sistema Único de Saúde; realizar capacitação no Centro Especializado em Reabilitação III (CER III), no município de Osório, habilitado nas modalidades auditiva, física e visual. **Metodologia:** Considerando que o CER III foi recentemente concluído e que está em fase de contratação de profissionais da saúde, nossa proposta metodológica se organizará da seguinte forma: 1 – organizar a capacitação dos profissionais antes da inauguração do CER III; 2 – estabelecer, junto aos gestores do CER III, data, horário e local para a capacitação; 3 – organização da proposta de capacitação, tendo como temas centrais as diretrizes pautadas no SUS, o plano terapêutico singular e os protocolos do SUS. 4 – as aulas, com duração prevista de 4 horas (o primeiro encontro, especialmente, será de 8 horas), terão um caráter expositivo, com apoio de material didático específico para cada temática. **Resultados esperados:** Espera-se que o profissional tenha condições de atuar conforme as diretrizes do SUS, usando os protocolos e fluxos dessas diretrizes, de maneira que possa proporcionar a reabilitação integral do usuário. **Considerações finais:** Ao término deste projeto de intervenção, a intenção é avaliar esta capacitação e definir a continuidade da Educação Permanente, pois as demandas estarão sempre presentes, as atualizações serão sempre pertinentes e o aprendizado será constante.

Palavras-chave: Reabilitação; Diretrizes; Educação Permanente.

Capacitação para orientadores de projetos de pesquisa dos cursos da Escola de Saúde Pública do Rio Grande do Sul

Luciana Zanettini Chiocca

Secretaria Estadual da Saúde do Rio Grande do Sul

Jovanka Bittencourt Leite de Carvalho (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: O presente trabalho tem como finalidade elaborar um plano de ação para fins de capacitação dos docentes da Escola de Saúde Pública do Rio Grande do Sul como orientadores de trabalhos de conclusão e projetos de pesquisa. Para tanto, os principais eixos a serem abordados são os diferentes tipos de metodologias de pesquisas, suas possíveis implicações éticas, bem como as vigentes resoluções do Conselho Nacional de Saúde acerca da pesquisa em saúde. O presente projeto de intervenção se justifica sob o ponto de vista da inexistência de quadro docente próprio da Escola de Saúde Pública do Rio Grande do Sul e a existência de disparidades nos trabalhos apresentados pelos seus alunos. **Objetivo geral:** Qualificar os professores da Escola de Saúde Pública do Rio Grande do Sul enquanto orientadores de trabalhos de conclusão de curso e projetos de pesquisa dos alunos da Residência Integrada em Saúde e do Curso de Especialização em Saúde Pública. **Objetivos específicos:** Consistem em: redução de apontamentos de fragilidades nos trabalhos da Residência Integrada em Saúde; minimizar pendências éticas dos projetos de pesquisa; gerar um parâmetro institucional para o processo de elaboração dessas produções. **Metodologia:** Para atingir os objetivos traçados, pretende-se instituir encontros para capacitação desses profissionais docentes, nos quais ocorrerão rodas de conversa e discussão acerca de um assunto central e seus derivados. Esses temas serão abordados observando os princípios da metodologia crítica, ou seja, aquela em que se levanta o problema a partir de um dado da realidade, formulam-se hipóteses e se procura por soluções viáveis. **Resultados esperados:** Espera-se a redução de apontamentos de fragilidades nos trabalhos da Residência Integrada em Saúde; minimização de pendências éticas dos projetos de pesquisa e a criação de um norteammento institucional para o processo de orientação pelos docentes. **Considerações finais:** A implementação dos encontros para qualificação dos professores/orientadores poderá ser realizada de modo permanente e reconhecida como uma ação pedagógica efetivada pela Escola de Saúde Pública do Rio Grande do Sul, contribuindo para a formação de corpo docente com reconhecimento positivo no meio acadêmico.

Palavras-chave: Metodologia; Relação Orientador-Orientando; Ética na Pesquisa.

Implantação de uma política de incentivo à docência na Escola de Saúde Pública do Rio Grande do Sul

Marcos Costa da Silva

Escola de Saúde Pública do Rio Grande do Sul

Jovanka Bittencourt Leite de Carvalho (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A Escola de Saúde Pública do Rio Grande do Sul, historicamente, não tem oferecido atrativos para compor regularmente o seu corpo docente. Isso se deve ao fato de não haver incentivo suficiente ao servidor qualificado que, atraído por áreas da Secretaria da Saúde do Rio Grande do Sul, cuja condição local implica benefícios pecuniários sob a forma de gratificações, refuta as propostas da instituição.

Objetivo geral: Pensando em suprir essa carência, este projeto de intervenção foi elaborado com o objetivo principal de implantar definitivamente uma política que atraia o servidor da saúde com graduação suficiente de forma a estruturar plenamente o quadro de docentes da Escola de Saúde Pública. **Objetivos específicos:** Pesquisar modelos de incentivo à docência em outras instituições similares; estabelecer fórmula de incentivo financeiro; modificar norma legal vigente e discutir com a governança de saúde sobre a necessidade da implantação da política de incentivo à docência na ESP/RS. **Metodologia:** Para atingir tais objetivos, a metodologia empregada previu inicialmente o dimensionamento ideal da docência da ESP/RS. A seguir, com base em pesquisa sobre modelos de incentivos de instituições similares no estado do Rio Grande do Sul, a decisão da escolha do modelo de atrativo que irá influenciar decisivamente a opção do servidor-alvo e que aponte as alterações a serem efetuadas no Plano de Carreiras, Cargos e Salários da Secretaria Estadual da Saúde do Rio Grande do Sul. Por fim, o planejamento da efetiva execução deste projeto de intervenção, com prazos, atribuições, definição de partes interessadas e composição de custos.

Resultados esperados: Espera-se que a Escola de Saúde Pública ofereça atrativos suficientes para regularizar definitivamente a composição de seu corpo docente.

Considerações finais: Este projeto de intervenção, se executado, – e ele é altamente factível – será um instrumento de intervenção e indutor do desenvolvimento pedagógico e institucional da Escola de Saúde Pública do Rio Grande do Sul.

Palavras-chave: Motivação de Pessoas; Plano de Carreira, Cargos e Salários; Pesquisa Salarial.

Dimensionamento da força de trabalho de tutores docentes assistenciais para os programas de residência multiprofissional da Escola de Saúde Pública do Rio Grande do Sul

Maria Antonia Heck

Escola de Saúde Pública do Estado do Rio Grande do Sul

Jovanka Bittencourt Leite de Carvalho (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A Residência Integrada em Saúde (RIS), composta por programas de residências médicas e multiprofissionais, compõe nove cursos de especialização *lato sensu*, promovidos pela Escola de Saúde Pública do Rio Grande do Sul (ESP/RS). O governo do estado, atualmente, está reestruturando as secretarias, incluindo o Plano de Cargos, Carreiras e Salários, o que justifica propor um projeto de intervenção para dimensionar e potencializar o quadro de tutores docentes assistenciais da ESP, tendo em vista que, no quadro atual de servidores, esta função não está definida. **Objetivo geral:** Dimensionar o quadro de tutores docentes assistenciais dos programas da residência multiprofissional em saúde da Escola de Saúde Pública da Secretaria da Saúde do Rio Grande do Sul. **Objetivos específicos:** Descrever a composição e conceituar a RIS e seus respectivos programas de residência multiprofissional; descrever os cenários de práticas nos quais os profissionais residentes exercem as atividades prática-pedagógicas; definir as atribuições e o perfil do tutor docente assistencial consoante aos requisitos da legislação nacional; dimensionar o quadro de tutores docentes assistenciais, a partir do perfil e da análise dos cenários de prática e docência. **Metodologia:** A intervenção desse projeto está estruturada em três fases. Na primeira fase será realizada a conceituação e descrição da estrutura atual dos programas dessa residência, dos cenários de práticas e o dimensionamento do número de tutores necessários. Em seguida, será realizado estudo da definição das atribuições e perfil do tutor docente assistencial e a montagem prévia de um quadro com base no cenário exposto. Finalmente, na terceira fase, será proposta a criação e dimensionamento de um quadro efetivo e estratégico de tutores para a residência multiprofissional em saúde. **Resultados esperados:** Esse projeto definirá o perfil e a função do tutor docente assistencial no Plano de Cargos, Carreiras e Salários da Secretaria da Saúde do Rio Grande do Sul, dando sustentabilidade e qualificação à formação dos profissionais de saúde residentes da ESP. **Considerações finais:** A implantação dessa intervenção possibilitará a instituição efetiva da coordenação dos diversos programas da Residência Integrada em Saúde, com um quadro de tutores docentes assistenciais capazes de proporcionar o desenvolvimento da Educação Permanente em Saúde na perspectiva do ensino em serviço no Sistema Único de Saúde.

Palavras-chave: Educação Permanente em Saúde; Ensino em Serviço; Tutor Docente Assistencial; Residência Multiprofissional; Sistema Único de Saúde.

Desenvolvimento de lideranças: um projeto de intervenção nas equipes de enfermagem de um hospital estadual

Maria Lúcia de Castro Pastro

Secretaria Estadual da Saúde do Rio Grande do Sul

Jovanka Bittencourt Leite de Carvalho (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: As lideranças devem facilitar transformações dentro de uma instituição, almejando um modelo humanizado e singular de atendimento. O profissional enfermeiro, enquanto líder das equipes de enfermagem, necessita refletir acerca desse processo, destacando-se a importância da abordagem de liderança transformacional, pois esta desenvolve competências, colaborando para a qualidade do cuidado e produzindo nas equipes o desejo de transformação das realidades encontradas. A educação permanente propicia às instituições momentos de reflexão e protagonismo no aprendizado de questões relacionadas à prática, desenvolvendo profissionais e serviços, oportunizando espaços para apreender conhecimentos. Justifica-se este projeto pela prerrogativa dos princípios do Sistema Único de Saúde (SUS), já que, para uma atenção integral, tornou-se primordial o trabalho em equipe, favorecendo o diálogo e a troca nas ações em nível individual e coletivo. **Objetivo geral:** Utilizar encontros de educação permanente com metodologias ativas para desenvolver, nas lideranças, competências fundamentais à liderança transformacional. **Objetivos específicos:** Instrumentalizar práticas de liderança, corroborando para o clima transformacional e cooperativo nas equipes; alinhar condutas e humanizar as relações de trabalho. **Metodologia:** Trata-se de um projeto de intervenção nas equipes de enfermagem de uma unidade de internação que atua no atendimento a usuários em tratamento para tuberculose. Serão realizados seis encontros de educação permanente com os enfermeiros líderes de equipe. **Resultados esperados:** Espera-se que as lideranças possam adotar metodologia que colabore para processos de trabalho humanizados e para o desenvolvimento dos colaboradores, promovendo mudanças e resolutividade, potencializando o trabalho realizado e tendo, também, respaldo e apoio da instituição para qualificar os processos de gestão. **Considerações finais:** Educação permanente é a melhor ferramenta para o processo de transformação das realidades em saúde. A condução de um grupo gerenciado por um líder transformacional propicia o crescimento dele próprio e da instituição como um todo, bem como qualifica a produção de um cuidado integral em saúde. Considera-se que reuniões sistemáticas das lideranças poderão contribuir para a manutenção do processo de transformação do clima organizacional das equipes.

Palavras-chave: Liderança; Gestão em Saúde; Enfermagem; Educação Continuada; Educação em Saúde.

Capacitação dos serviços de reabilitação intelectual do Sistema Único de Saúde do Rio Grande do Sul: uma proposta de educação permanente

Mariana Viana da Silva

Secretaria Estadual da Saúde do Rio Grande do Sul

Jovanka Bittencourt Leite de Carvalho (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A Educação Permanente em Saúde prevê a inter-relação entre a capacitação das equipes e seu contexto de trabalho e suas práticas. Assim, o presente projeto de intervenção traz uma proposta para capacitar as equipes multidisciplinares dos 64 Serviços de Reabilitação Intelectual do Sistema Único de Saúde do Estado do Rio Grande do Sul, a partir de documento produzido conforme as necessidades identificadas em sua atuação. Tais serviços compõem a Rede de Cuidados da Pessoa com Deficiência do Estado, conforme preconizado pelo Ministério da Saúde; são compostos por equipes multidisciplinares e estão localizados em diversos municípios, a fim de buscar a cobertura assistencial necessária. Realizam avaliação e atendimento de média complexidade para crianças que necessitam de estimulação precoce e usuários com diagnóstico de deficiência intelectual e transtorno do espectro autista.

Objetivo geral: Capacitar as equipes multiprofissionais dos serviços de reabilitação intelectual do SUS do Rio Grande do Sul, conforme as Diretrizes da Reabilitação Intelectual: Atenção à Pessoa com Deficiência Intelectual e/ou Transtorno do Espectro Autista, estabelecendo o início do processo de Educação Permanente em Saúde.

Objetivos específicos: Promover a capacitação das equipes multidisciplinares sobre o processo de reabilitação no SUS; intensificar seu trabalho em rede com foco na linha de cuidado; qualificar seus atendimentos pela atuação interdisciplinar e pelo uso da ferramenta: projeto terapêutico singular. **Metodologia:** A partir das Diretrizes da Reabilitação Intelectual, será realizada visita aos serviços, com a participação da Gestão da Saúde da Pessoa com Deficiência, através da qual será efetuada capacitação às equipes multidisciplinares com relação à reabilitação intelectual e temas que surgirem ao longo do encontro. **Resultados esperados:** Espera-se promover a capacitação das equipes multidisciplinares sobre o processo de reabilitação intelectual, o consequente alinhamento de suas práticas com o preconizado e iniciar o processo de Educação Permanente em Saúde nesses serviços. **Considerações finais:** Os serviços de reabilitação intelectual prestam relevante e complexo serviço à população e sua capacitação, para que atuem conforme o preconizado pelo Sistema Único de Saúde e suas ferramentas, é um fator importante para a qualidade do cuidado. Desta forma, o estabelecimento da Educação Permanente em Saúde, neste contexto, é fundamental.

Palavras-chave: Reabilitação; Deficiência Intelectual; Transtorno do Espectro Autista; Educação Permanente em Saúde.

Educação permanente para gestores: reflexões para os processos de trabalho e relações humanas

Miriane Castilhos Oliveira

Secretaria Estadual da Saúde do Rio Grande do Sul

Jovanka Bittencourt Leite de Carvalho (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Na Secretaria da Saúde do Rio Grande do Sul temos o Programa de Saúde do Servidor, que atua com a proposta de promover relações de trabalho mais humanas e produtoras de saúde, a partir do referencial teórico das Clínicas do Trabalho. O Art. 51 da Lei Estadual n.º 14.260 de 2013 do Rio Grande do Sul institui que as chefias devem participar de programas de capacitação e que o setor de recursos humanos, em colaboração com a Escola de Saúde Pública, será responsável por estes cursos, contudo tal prática não estava ocorrendo nos últimos anos. A Política Nacional de Educação Permanente preconiza a educação em serviço como base da formação do Sistema Único de Saúde. **Objetivo geral:** Implantar a educação permanente para gestores na Secretaria da Saúde do Rio Grande do Sul. **Objetivos específicos:** Sensibilizar os gestores sobre a importância desta prática, estabelecer parceria com Escola de Saúde Pública e incluir a ação no Plano Estadual de Educação Permanente. **Metodologia:** O projeto será realizado na Secretaria da Saúde do Rio Grande do Sul, que possui um total de 3.027 servidores, 2.388 lotados em Porto Alegre e, destes, 67 profissionais em cargos de chefia. Através da sensibilização da gestão, buscamos pactuar a implantação da educação permanente para os profissionais em cargos de chefia; elaborar o plano pedagógico em parceria da Divisão de Recursos Humanos/PROSER com a Escola de Saúde Pública; realizar encontros mensais de educação; produzir coletivamente relatório de avaliação. **Resultados esperados:** Esperamos que os profissionais que participem da educação permanente para gestores tenham uma melhor compreensão dos processos de trabalho de sua equipe e do seu papel como líderes. **Considerações finais:** Com a implantação da educação permanente para gestores, estaremos fomentando o desenvolvimento dos profissionais e dos processos de trabalho da Secretaria da Saúde, consolidando esta prática como um processo legítimo de formação da instituição e marcando que a administração estadual prima pela Gestão do Trabalho e busca a qualificação de seus gestores.

Palavras-chave: Educação Permanente; Gestores; Liderança; Relações de Trabalho.

Implantação de banco permanente de remoção por permuta na Secretaria da Saúde do Rio Grande do Sul

Patrícia Berg da Trindade

Secretaria Estadual da Saúde do Rio Grande do Sul

Jovanka Bittencourt Leite de Carvalho (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Este projeto de intervenção foi elaborado como proposta de ação estratégica em relação à mobilidade de pessoal no âmbito da Secretaria da Saúde do Rio Grande do Sul (SES/RS), valendo-se do mapa estratégico da instituição, com a perspectiva de gestão e, entre outras, a implementação da política de gestão do trabalho. **Objetivo geral:** Implantar Banco Permanente de Remoção por Permuta (BPRP) na SES/RS. **Objetivos específicos:** Instituir diretrizes para a implantação do Banco Permanente de Remoção e Permuta; otimizar a alocação da força de trabalho; flexibilizar as condições de trabalho dentro da instituição; promover estratégias de humanização nas relações de trabalho. **Metodologia:** Projeto a ser implantado na SES/RS, após a anuência institucional. Serão realizadas reuniões preparatórias a fim de sensibilizar e instruir a equipe de servidores envolvida no planejamento e execução do BPRP, responsável também por reavaliar a minuta da portaria instituidora do banco e encaminhá-la para aprovação da secretária da Saúde. Concomitante, ocorrerá o alinhamento dos procedimentos e ferramentas operacionais. Superadas essas fases, a portaria será publicada e terão início seus efeitos, com as devidas avaliações e acompanhamentos. **Resultados esperados:** Espera-se que o Banco Permanente de Remoção por Permuta seja amparado por ferramentas fixas e permanentes, firmadas por dispositivos legais e que dê solidez ao regime de permutas, permitindo o conhecimento irrestrito e o necessário cumprimento, conforme regras estabelecidas. Além disso, poderá se constituir em um redesenho da política de alocação de pessoal, amenizando as insatisfações e desmotivações no ambiente laboral. **Considerações finais:** A gestão, segundo os preceitos do Sistema Único de Saúde (SUS), é compartilhada. A Secretaria da Saúde do Rio Grande do Sul, enquanto instância diretiva do SUS, deve orientar a gestão do trabalho por instrumentos de participação coletiva e democrática. Não se espera que a implantação proposta seja uma ferramenta capaz de solucionar todas as demandas de movimentação de pessoal. Todavia, para aquela parcela de servidores que visa atingir, aqueles que estão insatisfeitos em sua lotação de trabalho e que desejam novas oportunidades e novos desafios dentro da instituição, seguramente representará essencial e assegurado meio para alcançar novas competências e habilidades.

Palavras-chave: Remoção por Permuta; Gestão Estratégica de Pessoas; Gestão em Saúde.

Planificação da atenção primária na perspectiva formativa: uma proposta em educação permanente para as equipes da Saúde da Família

Rosane Motta da Silva

Secretaria Estadual da Saúde do Rio Grande do Sul

Jovanka Bittencourt Leite de Carvalho (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A Atenção Primária à Saúde tem sido uma grande preocupação dos gestores estaduais, uma vez que é de responsabilidade dos estados fortalecer esse nível de atenção, assessorando os municípios na organização e na educação permanente de suas equipes, além de definir fontes de financiamentos adequadas, bem como monitorar e avaliar sua execução e os indicadores relacionados. Nesse sentido, o Conselho Nacional de Secretários de Saúde vem desenvolvendo, desde 2007, a Planificação da Atenção Primária à Saúde, uma proposta que vai além de uma simples capacitação, pois propicia o desenvolvimento da Atenção Primária à Saúde nos territórios por meio de mudanças efetivas nas atitudes e nos processos de trabalho dos profissionais que compõem as equipes assistenciais e de gestão. **Objetivo geral:** Implementar, como instrumento ordenador da Rede de Saúde, a planificação nas Regiões de Saúde da 10ª Coordenadoria Regional de Saúde. **Objetivos específicos:** Fornecer apoio técnico às equipes gestoras municipais e trabalhadores da área; qualificar e organizar a Rede de Saúde com os princípios do Sistema Único de Saúde. **Metodologia:** A operacionalização da Planificação nas Regiões de Saúde da 10ª Coordenadoria Regional de Saúde será realizada através de *workshops* e oficinas de tutorias, com apoio de tutores e facilitadores em parceria com os profissionais da saúde dos municípios envolvidos, como os técnicos da Secretaria da Saúde do Rio Grande do Sul, analistas do Hospital Israelita Albert Einstein e representantes do Conselho Nacional de Secretários de Saúde. **Resultados esperados:** Espera-se como resultado uma melhora nos indicadores de saúde da região, a qualificação da assistência, da gestão e do cuidado do Sistema Único de Saúde. **Considerações finais:** O movimento de qualificação da rede de saúde municipal é realizado a partir de referenciais teóricos e metodologias pautadas na atenção primária à saúde, potencializando as atividades desenvolvidas nas unidades de saúde. Os *workshops* e os tutoriais são estratégias de apoio aos profissionais na tentativa de qualificá-los para processos de trabalho de abrangência de cada unidade.

Palavras-chave: Educação Permanente; Formação Continuada; Gestão e Saúde.

A construção de uma base de dados como ferramenta para auxiliar na busca de docentes

Silvana Matos Amaro

Secretaria Estadual da Saúde do Rio Grande do Sul

Jovanka Bittencourt Leite de Carvalho (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A Escola de Saúde Pública do Rio Grande do Sul, ao longo de sua trajetória, vem realizando cursos de pós-graduação, residência médica e multiprofissional, cursos de aperfeiçoamento, de atualização, e de educação profissional, ações de educação permanente e atividades de pesquisa e extensão. A EPS/RS – por ser um departamento da Secretaria da Saúde do Rio Grande do Sul – não pode contratar docentes, pois não existe esta função no Plano de Carreira, Cargos e Salários. Este trabalho tem por finalidade apresentar um projeto de intervenção que possa auxiliar na identificação de servidores da Secretaria Estadual da Saúde com perfil para docência e, assim, facilitar a interrelação destes profissionais com a Escola. **Objetivo geral:** Propor a criação de uma base de dados junto ao Departamento de Gestão da Tecnologia da Informação, para agilizar a busca de profissionais com perfil para docência. **Objetivos específicos:** Definir os campos de preenchimento com informações das áreas de formação, titulação, produções científicas e vínculos com instituições de ensino; definir uma interface fácil e autoexplicativa para ser utilizada no preenchimento dos dados do cadastro docente e para a pesquisa e cruzamento dos dados; disponibilizar a base de dados em acesso *online* para o cadastramento dos servidores e preenchimento dos dados; dar visibilidade à docência/orientação, para estimular e ampliar a participação dos servidores da SES como docentes nos cursos ofertados. **Metodologia:** O cenário de aplicação será a Secretaria Estadual da Saúde, seus departamentos e as 19 coordenadorias regionais de saúde. As ações do projeto deverão seguir o fluxo planejado. **Resultados esperados:** Planejar, construir e implantar uma base de dados para o cadastramento de servidores da Secretaria e instituições parceiras que possam contribuir na docência. **Considerações finais:** As dificuldades que temos na formação de um corpo docente é uma preocupação contínua na ESP/RS, e a criação da base de dados é uma das estratégias que pode auxiliar na busca destes profissionais, porém outras ações são fundamentais para motivarem os servidores a contribuírem.

Palavras-chave: Base de Dados; Docentes; Educação em Saúde; Tecnologia em Saúde.

Conhecimentos, habilidades e atitudes: a implantação da gestão por competências na Secretaria Estadual da Saúde do Rio Grande do Sul

Thatiane Tcacenco Carolino

Secretaria Estadual da Saúde do Rio Grande do Sul

Jovanka Bittencourt Leite de Carvalho (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A gestão dos serviços públicos, atualmente, busca orientar-se através de novas estruturas. Notáveis pelo excesso de burocracia, a administração pública procura incluir processos de renovação no ambiente organizacional. A gestão por competências proporciona a gestão de forma eficiente e se destaca quando sugere uma nova maneira de administrar os trabalhadores. Dessa forma, possibilita auxiliar o melhor desempenho, facilitar a forma de selecionar e avaliar que competências são necessárias para o trabalhador exercer suas atividades. **Objetivo geral:** Propor a implantação da gestão por competências na Secretaria da Saúde do Rio Grande do Sul (SES/RS) como apoio à gestão do trabalho. **Objetivos específicos:** Sensibilizar gestores e trabalhadores sobre a importância da gestão por competências; constituir um grupo de trabalho para a elaboração das orientações a serem seguidas na implantação da gestão por competências; disponibilizar cursos de gestão por competências ao grupo de trabalho que conduzirá o processo; realizar o mapeamento das competências: competências organizacionais e competências dos trabalhadores; realizar análise das divergências (lacunas) entre as competências; desenvolver ações que possibilitem o desenvolvimento e acompanhamento das competências dos trabalhadores; realizar diagnóstico situacional com o intuito de replicar para os demais setores da SES/RS; propor melhorias a partir das análises desenvolvidas nos diagnósticos. **Metodologia:** Este projeto de intervenção conterá oito etapas. A primeira será a criação do grupo de trabalho que irá sistematizar ações de conscientização dos trabalhadores sobre a importância da gestão por competências. Após essa etapa, o grupo irá realizar o mapeamento das competências que resultará em diagnósticos que conterão lacunas existentes. Através do diagnóstico, a intenção é possibilitar o desenvolvimento das competências necessárias que o trabalhador deve atribuir para a execução de suas atividades. **Resultados esperados:** Espera-se que o projeto contribua para o fortalecimento das melhores práticas de gestão da instituição, contribuindo com a gestão do trabalho. **Considerações finais:** O sucesso das organizações resulta da importância que estas colocam sobre os trabalhadores, oportunizando a utilização de ferramentas capazes de responder às exigências enfrentadas pela gestão.

Palavras-chave: Gestão por Competências; Gestão do Trabalho; Competências; Recursos Humanos.

Implementação da comissão de educação permanente no Instituto Municipal de Estratégia de Saúde da Família, na cidade de Porto Alegre

Viviane Finatto

Instituto Municipal de Estratégia de Saúde da Família

Jovanka Bittencourt Leite de Carvalho (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A pauta da formação e qualificação dos profissionais da saúde é sem dúvida um tema de suma importância, o qual vem sendo discutido por todos os setores há longa data. Entendendo essa necessidade, a educação permanente em saúde ocupa um espaço que oportuniza a aprendizagem cotidiana, a que ocorre no ambiente de trabalho, possibilitando a reflexão e análise dos processos de trabalho, devendo entendê-los como práticas coletivas e integradas entre as equipes. **Objetivo geral:** Este projeto de intervenção objetiva implementar a Comissão de Educação Permanente no Instituto Municipal de Estratégia de Saúde da Família, na cidade de Porto Alegre. **Objetivos específicos:** Identificar os setores que irão compor a Comissão de Educação Permanente; conhecer o perfil dos profissionais de saúde e as suas necessidades de capacitação em serviço; capacitar as assessorias distritais para atuação multiplicadora junto às gerências distritais nas equipes de saúde. **Metodologia:** Inicialmente serão definidos os setores que irão compor a Comissão e os profissionais para o desenvolvimento das ações de educação permanente. Após, será realizado o levantamento de informações para conhecer os perfis e necessidades dos trabalhadores, que ocorrerá através da coleta de dados obtidos na avaliação de desempenho anual, gerando, assim, um mapeamento contendo as reais necessidades dos profissionais e equipes. Dessa forma, poderá ser iniciada a construção de uma agenda de capacitações. E, por fim, a Comissão realizará a capacitação das assessorias distritais. **Resultados esperados:** Como resultado, contaremos com um mapeamento de análise das informações obtidas através das avaliações. Além disso, se terá um time de assessorias distritais capacitadas para atuação multiplicadora junto as gerências distritais nas equipes de saúde, conforme suas especificidades e necessidades, proporcionando a realização da agenda de educação permanente para os trabalhadores. **Considerações finais:** Pode-se concluir que este projeto de intervenção ampliará as relações técnico-profissionais e proporcionará solidez ao processo de trabalho das equipes de estratégia da família. O aprendizado ocorrerá em ato, com a problematização dos saberes, aliando competências técnicas a capacidades individuais e coletivas. Assim, ofertará autonomia aos profissionais para que, em equipe, possam construir um campo de múltiplos aprendizados, qualificando os serviços e produzindo saúde aos usuários do Sistema Único de Saúde.

Palavras-chave: Educação Permanente em Saúde; Educação dos Profissionais em Saúde; Ensino em Saúde.

Educação Permanente em Saúde: implementação do acesso avançado em uma unidade de Estratégia Saúde da Família

Ana Cristina Atz dos Santos

Secretaria Municipal de Saúde de Dois Irmãos

Susana Cecagno (Orientadora)

Universidade Federal de Pelotas

Introdução: A Atenção Primária à Saúde deve ser a porta de entrada do usuário ao sistema de saúde, porém, os serviços que a constituem se encontram com agendas de atendimento superlotadas, além do déficit gerencial e de estruturas físicas e de recursos humanos. Assim, é primordial o acesso e a organização da agenda dos profissionais, responsáveis pelo atendimento ao usuário. Desse modo, é imperativo a necessidade da Educação Permanente em Saúde, que é considerada uma estratégia de gestão promotora de mudanças no cotidiano dos serviços de saúde, fomentando a qualificação das práticas de cuidado, organização do serviço e processos de trabalho.

Objetivo geral: Propor ações de Educação Permanente com vistas a implementar o Acesso Avançado em uma equipe de Estratégia Saúde da Família do município de Dois Irmãos, no Rio Grande do Sul.

Objetivos específicos: Sensibilizar os gestores acerca da importância das ações de qualificação para melhoria da assistência prestada aos usuários; descrever ações de educação permanente para o Acesso Avançado com os profissionais da Atenção Primária à Saúde; monitorar processos de trabalho e resultados da implementação do acesso avançado. **Metodologia:** Este projeto de intervenção será realizado com uma equipe de Estratégia Saúde da Família, da rede de Atenção Primária, a qual é constituída por sete equipes de Estratégia de Saúde da Família e uma Unidade Básica de Saúde. As etapas de intervenção consistem em: planejamento das ações formativas, monitoramento de ações e avaliação de resultados. Durante as etapas serão realizados encontros de Educação Permanente em Saúde com os profissionais da equipe para exploração dos conceitos de Acesso Avançado e elaboração de um instrumento para auxiliar na mudança dos processos de trabalho da equipe. **Resultados esperados:** Com a implementação do Acesso Avançado, espera-se diminuir o tempo de espera de atendimento, bem como diminuir o absenteísmo, fortalecendo assim o vínculo com o usuário na sua singularidade, melhorando a qualidade de assistência prestada, através do cuidado longitudinal e compartilhado. **Considerações finais:** Considera-se que esse projeto contribua para melhorar a qualidade dos serviços prestados, bem como a satisfação dos usuários da Unidade de Estratégia Saúde da Família e que evidencie a importância de sua implantação em outras unidades de saúde do município.

Palavras-chave: Acesso aos Serviços de Saúde; Atenção Primária à Saúde; Educação Continuada.

Educação permanente na formação de assistentes administrativos do setor de folha de pagamento da Fundação Hospitalar Getúlio Vargas de Sapucaia do Sul

Andrea Iris Flores Cardoso

Fundação Hospitalar Getúlio Vargas de Sapucaia do Sul

Susana Cecagno (Orientadora)

Universidade Federal de Pelotas

Introdução: A rotatividade – ou *turnover* – é o movimento de entrada e saída de pessoas da força de trabalho de determinada empresa, isto é, a flutuação de pessoal entre uma organização e o seu ambiente. No setor público de saúde esta rotatividade é um fator preocupante e desafiador para os gestores da administração, devido, entre outros fatores, à crise no Sistema Único de Saúde. A educação permanente em saúde tornou-se uma estratégia do SUS para a formação e o desenvolvimento de trabalhadores para a saúde, podendo ser fator de retenção e fixação do profissional, diminuindo assim a rotatividade e flutuação interna. **Objetivo geral:** Propor ações de educação permanente como estratégia de fixação dos profissionais do cargo de assistente administrativo no setor de Folha de Pagamento da Fundação Hospitalar de Sapucaia do Sul, Rio Grande do Sul. **Objetivos específicos:** Sensibilizar os gestores acerca da importância das ações de educação permanente nas áreas administrativas e de gestão; descrever os pré-requisitos de conhecimento técnico para desenvolver as demandas do setor da folha de pagamento; capacitar os assistentes administrativos através de oficinas referentes a demandas do setor e a utilização do sistema de folha de pagamento. **Metodologia:** A proposta se dará por meio de reunião de colegiado e rodas de conversas para elencar as dificuldades e necessidades para desenvolvimento das rotinas de trabalho do setor e a realização de oficinas de capacitação com todos os atores envolvidos. **Resultados esperados:** Espera-se a qualificação dos assistentes administrativos lotados na folha de pagamento e assim a sensibilização da direção da FHGV e do Conselho Curador da importância da fixação destes profissionais atribuindo-lhes um diferencial remuneratório, de forma a dar continuidade e atender com qualidade as demandas do setor. **Considerações finais:** É através da qualificação profissional e da educação permanente que a instituição pode proporcionar um atendimento de qualidade e responsabilidade em todos os âmbitos e setores, tanto administrativos quanto setores assistenciais.

Palavras-chave: Educação Continuada; Reorganização de Recursos Humanos; Descrição de Cargo.

Implantação da Mesa de Negociação Permanente na Secretaria Municipal de Saúde de Igrejinha

Anelise Costa

Secretaria Municipal de Saúde de Igrejinha

Susana Cecagno (Orientadora)

Universidade Federal de Pelotas

Introdução: A Mesa Nacional de Negociação Permanente do Sistema Único de Saúde (MNNP-SUS) é um fórum paritário e permanente de negociação, que reúne gestores públicos, prestadores de serviços privados da saúde e entidades sindicais nacionais representativas dos trabalhadores da saúde. É um espaço democrático em que as partes envolvidas devem assumir o compromisso de buscar soluções pautadas no diálogo para as situações que estejam causando conflitos no cotidiano de trabalho, por isso os temas devem ser pertinentes a gestão do trabalho do SUS, sempre baseado em princípios éticos, com transparência e sem a interposição política nas discussões.

Objetivo geral: Implantar a Mesa de Negociação Permanente na Secretaria de Saúde do município de Igrejinha, Rio Grande do Sul. **Objetivos específicos:** Orientar os colaboradores e gestores sobre como funcionam as mesas de negociação; esclarecer a importância da negociação coletiva como forma de gestão do trabalho em saúde; contribuir para a valorização dos profissionais através da implantação da Mesa de Negociação Coletiva. **Metodologia:** Para executar o projeto, primeiramente será esclarecido à gestão atual o funcionamento da mesa de negociação. Após a aprovação, será instituído um grupo de trabalho para discutir a implantação da mesa com base no Protocolo nº 002/2003 (instalação das Mesas Estaduais e Municipais de Negociação Permanente do SUS). Informar-se-á, também, aos trabalhadores sobre a importância da mesa de negociação, bem como sobre a sua finalidade para a democratização das relações de trabalho. **Resultados esperados:** Espera-se que com a mesa de negociação coletiva, em médio prazo, possam se resolver problemas que tenham influência na saúde do trabalhador, garantindo a qualidade dos serviços prestados à comunidade e a valorização profissional. **Considerações finais:** O ambiente de trabalho no SUS também é naturalmente conflituoso. Em razão das dificuldades em lidar com controvérsias, tanto da parte dos gestores como dos sindicatos, surgem conflitos, por vezes de difícil solução, que poderiam ser evitados se existissem fóruns permanentes. Com dedicação de todos os envolvidos neste processo de melhoria, sem dúvida, será atingida com êxito a implantação da Mesa de Negociação Coletiva no município de Igrejinha.

Palavras-chave: Negociação Coletiva; Sistema Único de Saúde; Saúde do Trabalhador.

A educação permanente como estratégia de melhoria do acolhimento na atenção primária à saúde

Anelise Steffen

Secretaria Municipal de Saúde de Dois Irmãos

Susana Cecagno (Orientadora)

Universidade Federal de Pelotas

Introdução: A educação em saúde é fundamental para desenvolver capacidades individuais e coletivas, com o objetivo final de melhorar a qualidade de vida e saúde dos usuários. De modo que uma unidade básica de saúde (UBS) possa atender adequadamente aos usuários, é imprescindível que sejam feitos acolhimentos e atendimentos de qualidade, desde a chegada do usuário ao serviço. O atendimento de uma recepção envolve uma pluralidade de elementos, dada a função de intermediar as necessidades do cliente e a estrutura organizacional. **Objetivo geral:** Implementar ações de educação permanente, como estratégia de qualificação do acolhimento na atenção primária à saúde do município de Dois Irmãos, Rio Grande do Sul. **Objetivos específicos:** Atender aos usuários com respeito, percebendo as necessidades que os levaram a procurar a unidade básica de saúde; melhorar o vínculo do usuário com a unidade básica de saúde; garantir o acesso aos usuários e resposta a sua demanda, sempre que o usuário procurar a unidade de saúde; planejar e desenvolver um processo educativo para capacitar os novos profissionais que vierem a compor a rede de saúde do município; verificar na unidade de saúde como a capacitação melhora o atendimento do usuário. **Metodologia:** Trata-se de um projeto de intervenção a ser organizado e executado por um grupo de trabalho que conduzirá a ação e, através de ações formativas, fomentará a melhoria dos processos de trabalho. No primeiro momento será com as recepcionistas das unidades básicas de saúde e, posteriormente, tem potencialidade de ser aplicado a todos os profissionais das equipes de cuidado, com vistas a potencializar seus resultados. **Resultados esperados:** Espera-se que na recepção o usuário tenha a resposta a sua demanda, otimizando as ações desenvolvidas na unidade e, com isso, gerando mais satisfação aos usuários. **Considerações finais:** A partir do projeto de intervenção proposto, os recepcionistas das unidades básicas de saúde terão acesso a conteúdo e informações técnicas que possibilitem desempenhar suas atribuições com maior conhecimento, respeitando os limites de responsabilidade da sua função. Ressalta-se que a educação permanente deve ser um dos focos da atenção primária à saúde, em que a troca de saberes, de forma continuada e multidisciplinar, potencializa a oferta de um serviço de qualidade aos usuário.

Palavras-chave: Educação Continuada; Acolhimento; Pessoal Técnico de Saúde.

A educação permanente e o acolhimento: uma oportunidade de melhoria do cuidado

Carme Cristiane da Silva

Secretaria Municipal de Saúde de Canoas

Susana Cecagno (Orientadora)

Universidade Federal de Pelotas

Introdução: Atualmente a qualificação da força de trabalho e a melhoria da assistência aos usuários é um dos maiores desafios na implementação do SUS. A fim de garantir a excelência do serviço público, através do aprimoramento profissional, propõe-se a articulação e o fortalecimento de estratégias de Educação Permanente em conjunto com a Política de Humanização Nacional. **Objetivo geral:** Implementar ações de Educação Permanente como estratégia para qualificar o acolhimento aos usuários do CAPS AD do Município de Canoas, Rio Grande do Sul. **Objetivos específicos:** Sensibilizar os gestores acerca da importância das ações de qualificação para assistência prestada aos usuários; constituir um grupo de trabalho para o desenvolvimento das ações de capacitação; realizar rodas de conversa com os trabalhadores acerca do acolhimento; empoderar os profissionais para a realização do acolhimento qualificado. **Metodologia:** Consiste em um projeto de intervenção, que desenvolverá ações de Educação Permanente. Inicialmente, será apresentado o projeto aos gestores, e posteriormente será constituído um grupo de trabalho composto por três trabalhadores da equipe multidisciplinar da unidade para organizar, acompanhar e desenvolver as ações, bem como, auxiliar na construção de novas competências junto a esses profissionais. Propondo atividades dinâmicas, como rodas de conversa e discussão de textos sobre padrões de atendimento, estudos de casos clínicos e estratégias de educação permanente para fomentar a relação entre profissional e usuário e estimular a implementação de um padrão de atendimento humanizado e solidário. Com encontros quinzenais como propósito de criar um ambiente acolhedor visando a valorização do indivíduo sociocultural, construindo, assim, um olhar para o outro sem ideias pré-concebidas e realizar um trabalho que fortaleça essa relação entre profissional e usuário. **Resultados esperados:** Espera-se que a implementação deste projeto de educação permanente aprimore as competências e habilidades dos profissionais para acolhimento da população. **Considerações finais:** A melhoria do acolhimento e seu pleno funcionamento depende de um conjunto de atitudes e habilidades, distribuição de saberes, disponibilidade gerencial e assistencial, assim como clareza e competência técnica. Seus benefícios são produzidos a partir de ações que humanizem e estabeleçam vínculos entre o profissional e o usuário, bem como ações que minimizem falhas na comunicação ou na compreensão dessa interlocução.

Palavras-chave: Acolhimento; Educação Continuada; Humanização da Assistência.

Qualidade de vida no trabalho: uma proposta de melhoria na unidade básica de saúde de Maratá

Dafne Schäfer

Prefeitura Municipal de Maratá

Susana Cecagno (Orientadora)

Universidade Federal de Pelotas

Introdução: A promoção de ações e/ou programas de Qualidade de Vida no Trabalho vem se tornando a maneira pela qual é possível se desenvolver e manter a motivação e o comprometimento dos trabalhadores, resultando em inúmeros benefícios. Contudo, existe pouca atenção às condições de saúde dos profissionais que proporcionam esse atendimento, sendo esta indispensável para melhorar as condições biopsicossociais relacionadas ao trabalho. **Objetivo geral:** Implantar um programa de qualidade de vida no trabalho aos servidores da Unidade Básica de Saúde de Maratá, Rio Grande do Sul. **Objetivos específicos:** Elaborar um programa de intervenção multidisciplinar com os profissionais da saúde visando à melhoria dos hábitos de vida, baseados nas reais necessidades de cada trabalhador; planejar e divulgar ações de promoção e prevenção de doenças ocupacionais; organizar atividades de educação e capacitação direcionadas aos trabalhadores a respeito dos acidentes de trabalho, direitos, deveres e leis trabalhistas. **Metodologia:** Este projeto de intervenção visa desenvolver ações voltadas para a promoção e educação em saúde dos profissionais, com vistas à melhoria da qualidade de vida dos mesmos. Dessa forma, elaborou-se um questionário sobre seus hábitos de vida que será aplicado e analisado. As análises servirão de base para o planejamento, elaboração e divulgação das ações de promoção e prevenção associadas à ocorrência de doenças ocupacionais. Serão organizadas atividades de educação, capacitação e exercícios direcionadas aos trabalhadores. Essas atividades também incluirão a discussão sobre os direitos, deveres e leis trabalhistas. **Resultados esperados:** Espera-se a prevenção do adoecimento dos trabalhadores vislumbrado por uma política de valorização do trabalhador da saúde, despertando o comprometimento com a saúde pública, elevando o nível de satisfação com estímulo a cuidar de si e ter um estilo de vida mais saudável, desencadeando relações de trabalho mais solidárias. **Considerações finais:** Compreendendo o trabalhador da saúde como um ser multidimensional, integrado e em harmonia, acredita-se que as atividades proporcionem uma melhoria na qualidade de vida dos trabalhadores do Sistema Único de Saúde e no seu ambiente de trabalho, permitindo a diminuição do absenteísmo por motivos de doença, fortalecendo ações de promoção da saúde, desenvolvendo um clima positivo no trabalho, no ambiente familiar e na comunidade, de forma integral.

Palavras-chaves: Qualidade de Vida; Atenção Primária à Saúde; Pessoal Técnico da Saúde.

A educação permanente como estratégia de melhoria do trabalho em um serviço de referência e contrarreferência em feridas do município de Canoas

Daniela da Silva Schneider

Universidade Luterana do Brasil

Susana Cecagno (Orientadora)

Universidade Federal de Pelotas

Introdução: A educação permanente é um processo fundamental para a qualificação dos serviços de saúde, integrando assistência e ensino em prol do usuário. Como tutora da residência multiprofissional, em atividade com os residentes, identificamos reinternações de pacientes com lesões de pele (feridas), estas de natureza distinta e com comorbidades variadas. **Objetivo geral:** Capacitar a equipe de enfermagem que atua na atenção primária à saúde para o atendimento do paciente com lesão pós-alta hospitalar em Canoas, Rio Grande do Sul, por meio de ações de educação permanente. **Objetivos específicos:** Capacitar a equipe de enfermagem desse município para o atendimento de pacientes com lesões complexas após alta hospitalar, evitando reinternação; incentivar o uso de referência e contrarreferência entre os serviços do município objetivando a continuidade da assistência aos pacientes portadores de feridas; criar um canal de consultas, orientações e acompanhamento da equipe em caso de necessidade de orientações e auxílio. **Metodologia:** Será organizada junto à Secretaria Municipal de Saúde de Canoas a educação permanente dos profissionais visando à Sistematização da Assistência de Enfermagem para pacientes com a integridade da pele alterada. Essa ação tem a intenção de padronizar a assistência a esses pacientes e acompanhá-los sistematicamente, incluindo o cuidado interprofissional. **Resultados esperados:** Ao finalizar a atividade de educação permanente, pretendemos ter a equipe de enfermagem qualificada e segura para o atendimento, o cadastro dos usuários atendidos, a implantação de um protocolo assistencial na rede municipal de saúde e o encaminhamento a demais profissionais, assim como a definição do sistema de referência e contrarreferência. **Considerações finais:** A educação permanente é estratégia fundamental para melhora da qualidade assistencial, pois atualiza e capacita a equipe para assistência ao usuário do Sistema Único de Saúde. Espera-se que a proposta deste projeto contribua para um conhecimento mais profundo acerca da importância da temática e contribua para a melhoria da assistência prestada ao paciente.

Palavras-chave: Educação Continuada; Enfermagem em Saúde Comunitária; Ferimentos e Lesões.

Plano de cargos, carreiras e salários: uma proposta de intervenção aos servidores da Secretaria Municipal de Saúde de Caxias do Sul

Eduardo Costa

Secretaria Municipal de Saúde de Caxias do Sul

Susana Cecagno (Orientadora)

Universidade Federal de Pelotas

Introdução: Esta produção vem debater a importância da implantação de um Plano de Carreira, Cargos e Salários para os servidores da Saúde (PCCS-Saúde) em Caxias do Sul, Rio Grande do Sul, porém demonstra que esta é uma questão que está relacionada ao Sistema Único de Saúde (SUS) em todo o território nacional. Ou seja, implica na relação de valorização do profissional de saúde, na busca de melhores condições de trabalho, o que reflete na qualidade do serviço prestado. O intuito de debater e materializar o PCCS – Saúde parte da necessidade de termos perspectiva de construção de carreira e também da consolidação do SUS, como produtor de saúde de qualidade e resolutiva. Então podemos afirmar que estamos buscando melhorias tanto para a sociedade quanto para os profissionais. **Objetivo geral:** Implantar o PCCS-Saúde no município de Caxias do Sul, com vistas ao fortalecimento, à valorização e ao crescimento profissional dos trabalhadores da saúde. **Objetivos específicos:** Sensibilizar gestores acerca da importância da implantação do PCCS; constituir um grupo de trabalho para consolidação do PCCS; estimular o crescimento profissional. **Metodologia:** Trata-se de um projeto de intervenção, cujo percurso metodológico está estruturado em três etapas, tendo um prazo de 120 dias para seu término. A primeira etapa é a de divulgação e sensibilização de atores. A segunda etapa é a de debate e formação da mesa de negociação permanente, na qual os participantes decidirão por voto e a maioria vence. A terceira fase é a de materialização da minuta do PCCS-Saúde, na qual acontecerão a apresentação e divulgação aos servidores e sociedade geral do que foi produzido. **Resultados esperados:** Construção e implantação do PCCS-Saúde, que seja funcional e gere satisfação profissional e, com isso, seja uma mola propulsora que poderá gerar impactos positivos na qualificação assistencial. **Considerações finais:** PCCS é um marco de transformação na administração pública, dessa forma, reorienta modelos de contratação de profissionais e estimula o real propósito da função dentro do trabalho em saúde. A força de trabalho em saúde da SMS necessita de valorização profissional e essa valorização pode transformar resultados de todo o serviço em saúde local.

Palavras-chave: Recursos Humanos; Trabalhadores; Gestão de Recursos.

Plano de cargos, carreiras e salários: ferramenta estratégica à valorização dos recursos humanos na Fundação de Saúde de Sapucaia do Sul

Fernanda Bosenbecker Machado

Fundação de Saúde de Sapucaia do Sul

Susana Cecagno (Orientadora)

Universidade Federal de Pelotas

Introdução: Os recursos humanos no Sistema Único de Saúde são peças essenciais para que o Estado possa promover a saúde como direito à população brasileira. O plano de cargos, carreiras e salários (PCCS) é uma ferramenta de gestão do trabalho composto por um conjunto de regras e normas que ajudam a estabelecer uma política de recursos humanos. Essa estratégia proporciona uma revisão na carreira, verificando estruturas de cargos e de salários definindo as atribuições e responsabilidades, bem como oportunidades de promoção através de instrumentos como avaliação de desempenho. **Objetivo geral:** Propor a implantação do plano de cargos, carreiras e salários na Fundação de Saúde de Sapucaia do Sul, Rio Grande do Sul, como ferramenta de gestão estratégica para valorização e motivação dos trabalhadores da instituição. **Objetivos específicos:** Discutir com a gestão da fundação a implementação do PCCS como ferramenta de gestão; constituir um grupo de trabalho que viabilizará a elaboração da proposta; analisar o impacto financeiro que o PCCS originará na instituição. **Metodologia:** Para a realização deste projeto será organizado um grupo de trabalho, composto por técnicos experientes e que representem os trabalhadores e a gestão para articular estratégias e desenvolver o plano. Pretende-se avaliar o impacto financeiro que o projeto irá originar, bem como sensibilizar a diretoria da instituição da importância da implementação do PCCS como instrumento de gestão de pessoas. **Resultados esperados:** Através da implantação do plano de cargos, carreiras e salários, que seja possível definir uma política de recursos humanos integrado ao planejamento e ao desenvolvimento organizacional de forma a incentivar a permanência dos trabalhadores da Fundação de Saúde de Sapucaia do Sul, reduzindo a rotatividade e mantendo um equilíbrio interno na instituição. **Considerações finais:** Pretende-se proporcionar um melhor clima organizacional por meio da motivação e valorização dos profissionais da saúde da Fundação de Saúde de Sapucaia do Sul, através do desenvolvimento na carreira do trabalhador por meio de promoção e progressão, bem como a definição das atribuições e funções dos cargos. Espera-se que este plano tenha um reflexo positivo na vida do profissional de saúde, possibilitando o desenvolvimento de uma carreira no Sistema Único de Saúde.

Palavras-chave: Recursos Humanos; Avaliação Desempenho Profissional; Salários e Benefícios; Gestão em Saúde.

Aprimoramento do Programa de Qualificação da Atenção e Gestão

Janaina Liberali

Fundação Municipal de Saúde de Canoas

Susana Cecagno (Orientadora)

Universidade Federal de Pelotas

Introdução: O monitoramento e a avaliação em saúde apresentam fortes elementos de complementaridade entre si. As atividades relacionadas com o processo de monitoramento podem contribuir para a produção de informações que fundamentem os processos avaliativos. **Objetivo geral:** Aprimorar o Programa de Qualificação da Atenção e Gestão (Proquali) da Fundação Municipal de Saúde de Canoas. **Objetivos específicos:** Incluir a participação dos trabalhadores e promover uma etapa qualitativa de avaliação. **Metodologia:** Propõe-se a reformulação dos indicadores do “Eixo Atenção” do Proquali e a alteração para 12 indicadores propostos pela gestão e 4 indicadores elaborados participativamente pelos trabalhadores. A metodologia prevê 5 etapas a serem desenvolvidas ao longo de 8 meses, envolvendo: 1 - apresentação e discussão da proposta com as Diretorias Técnica (DT) e de Políticas e Ações em Saúde (DPAS); 2 - articulação com os coordenadores das políticas de saúde que atuam no DPAS para avaliar os indicadores atuais e propor novos indicadores; 3 - apresentação e negociação dos indicadores propostos pelo corpo de gestão do DPAS (na etapa 2) à Comissão do Proquali para pactuação; 4 - trabalhar com as equipes de atenção básica, em cada unidade de saúde, para exercitar o entendimento dos profissionais sobre monitoramento, avaliação e planejamento e fomentar um processo participativo e democrático por meio da construção de indicadores de avaliação específicos para cada unidade básica de saúde; 5 - retorno à comissão do Proquali para validação dos indicadores específicos e sua finalização. **Resultados esperados:** Espera-se que uma perspectiva participativa, de construção e avaliação coletiva dos indicadores possa estimular a educação permanente e a reflexão pelos sujeitos, possibilitando a apreensão de diferentes percepções e possibilidades de intervenções para impulsionar as potencialidades e superar as limitações identificadas, qualificando os processos de trabalho e, consequentemente, o cuidado ofertado à população. **Considerações finais:** O envolvimento dos atores na pactuação e análise dos indicadores pode fortalecer a legitimidade e o significado do processo avaliativo e de seus desdobramentos. Espera-se que a pactuação dos indicadores resulte em mais sensibilização, mobilização e atitudes proativas dos trabalhadores, de forma a impulsionar mudanças no cotidiano da atenção primária à saúde.

Palavras-chave: Avaliação em Saúde; Administração dos Serviços de Saúde; Atenção Primária à Saúde.

Ampliando o diálogo entre os profissionais dos serviços de higienização, segurança e apoio logístico: uma proposta de intervenção em um hospital universitário de Porto Alegre

Kamila da Silva Pena

Hospital de Clínicas de Porto Alegre

Susana Cecagno (Orientadora)

Universidade Federal de Pelotas

Introdução: A comunicação efetiva entre os profissionais de diferentes setores de um hospital é necessária para a manutenção correta dos fluxos de trabalho, o emprego de estratégias que preconizem e valorizem o diálogo. O presente projeto de intervenção surge da necessidade de evitar a fragmentação do trabalho em saúde devido a falhas de comunicação entre os profissionais que compõem os serviços de higienização, segurança e apoio logístico de um hospital universitário. **Objetivo geral:** Implantar grupo de trabalho em humanização, com ações voltadas à efetivação da comunicação entre os serviços de higienização, segurança e apoio logístico em uma unidade assistencial do Hospital das Clínicas de Porto Alegre (HCPA), Rio Grande do Sul. **Objetivos específicos:** Promover rodas de conversa entre os setores envolvidos; estimular a interação intrassetorial; fomentar o empoderamento da equipe. **Metodologia:** O projeto ancora-se na Política Nacional de Humanização, subsidiado nos pilares da valorização do trabalho e do trabalhador. Foca na articulação intrassetorial com a implantação de grupo de trabalho em humanização como estratégia de melhoria de comunicação e otimização do trabalho coletivo. **Resultados esperados:** Com a introdução dos grupos de trabalho, é esperada a consolidação de espaços de diálogo multiprofissionais entre colaboradores de ensino médio e fundamental, de acordo com suas necessidades, e, como consequência, diminuir as falhas de comunicação entre as equipes compostas pelos os serviços de higienização, segurança e apoio logístico da Unidade Álvaro Alvim do HCPA. **Considerações finais:** A cultura organizacional dos serviços de saúde é um processo lento e gradual, e a atuação dos profissionais neste movimento é indispensável para garantia de seus direitos na tomada de decisão e gerenciamento do seu ofício. Com inserção dos grupos de trabalho no formato de rodas de conversa, é pretendido atingir melhorias nos fluxos de trabalho através da participação coletiva, do estímulo à escuta e da troca de saberes entres os sujeitos pertencentes a estes espaços.

Palavras-chave: Comunicação; Humanização da Assistência; Engajamento no trabalho.

Oficinas pedagógicas: estratégia de Educação Permanente em Saúde visando à qualificação do Sistema Nacional de Regulação aos municípios da 18ª Coordenadoria Regional de Saúde

Lariane da Silveira Maciazeki

Secretaria Estadual da Saúde do Rio Grande do Sul

Susana Cecagno (Orientadora)

Universidade Federal de Pelotas

Introdução: Tem sido crescente e constante a busca aos serviços de saúde públicos por parte da população em geral de nosso país. Porém a oferta destes serviços não tem conseguido acompanhar este crescimento, gerando demandas reprimidas. Dessa maneira, para distribuir de forma equânime os recursos disponíveis, o governo federal, através do Ministério da Saúde, desenvolveu o Sistema Nacional de Regulação (SISREG), o qual pretende racionalizar e otimizar as ofertas disponíveis de consultas especializadas, exames de média e alta complexidade e até mesmo internações hospitalares. Aliada à tecnologia de informação, a educação permanente em saúde deve ser empregada pelos gestores, a fim de proporcionar uma melhor qualificação dos profissionais e, conseqüentemente, da assistência. **Objetivo geral:** Promover oficinas pedagógicas como forma de educação permanente dos servidores de saúde dos municípios que compreendem a 18ª Coordenadoria Regional de Saúde no SISREG. **Objetivos específicos:** Desenvolver oficinas pedagógicas visando a qualificação do SISREG, a fim de que o sistema não fique prejudicado por absenteísmo de operadores; sensibilizar os operadores do SISREG para a otimização das vagas de exames e consultas; promover a empatia com relação aos usuários que aguardam por exames e consultas do SISREG. **Metodologia:** Trata-se de um projeto de intervenção que propõe formação calcada em quatro eixos principais: conhecendo o sistema de informação em saúde do SISREG; fundamentando a utilização do SISREG para a melhoria e qualidade da assistência; a realidade local, a problemática da fila de espera para exames e consultas ofertados pelo SISREG regional; avaliação de qualidade pelos usuários locais. **Resultados esperados:** Acredita-se que a capacitação dos servidores proporcionará a otimização dos recursos disponíveis, a uniformidade na operação do sistema, diminuição das filas de espera e conseqüentemente uma melhor satisfação do usuário. **Considerações finais:** As ações de educação permanente são importantes ferramentas com potencialidade de qualificar os processos de trabalho ligados ao SISREG e, com isso, melhorar sua efetividade.

Palavras-chave: Educação Continuada; Sistemas de Informação; Pessoal Técnico de Saúde.

Educação permanente como estratégia de qualificação da rede de urgência e emergência do município de Rio Grande

Leonardo Carvalho Luceiro

Secretaria Municipal de Saúde de Rio Grande

Susana Cecagno (Orientadora)

Universidade Federal de Pelotas

Introdução: Segundo a Política Nacional de Atenção às Urgências (PNU), as principais causas de morbimortalidade de indivíduos ativos (aqueles economicamente produtivos cuja faixa etária compreende dos 15 aos 49 anos) são as urgências ou emergências. Este fato pode gerar perdas econômicas, previdenciárias e, também, despendem gastos em tratamentos decorrentes das complicações na saúde destes indivíduos. Pode-se dizer que acolher é um compromisso de resposta às necessidades dos cidadãos que procuram os serviços de saúde. Uma questão que continuamente surge quando se reflete sobre a interação entre atendimento pré-hospitalar e atendimento hospitalar é acerca do acolhimento. **Objetivo geral:** Implementar ações de Educação Permanente em Saúde, com vistas a qualificar os serviços de urgência e emergência do município de Rio Grande, Rio Grande do Sul. **Objetivos específicos:** Capacitar as equipes das unidades do serviço pré-hospitalar móvel e intra-hospitalar das portas de emergência, frente ao acolhimento de pacientes em situação de risco; formar profissionais da rede de urgência e emergência comprometidos com a implantação de protocolos únicos; fomentar a articulação entre os diversos setores envolvidos com a produção do cuidado em saúde; promover a aproximação e a articulação entre as instituições da rede de urgência, de forma a incentivar e fortalecer as políticas públicas de saúde. **Metodologia:** Trata-se de um projeto de intervenção que propõe a implementação de ações de educação permanente, visando protocolos de acolhimento unificados em todas as portas de atendimento da rede SUS municipal. **Resultados esperados:** Espera-se a qualificação dos serviços de urgência e emergência do município, através da uniformização do acolhimento nos atendimentos com múltiplas vítimas em todas as situações de emergências. **Considerações finais:** A Educação Permanente em Saúde deve ser compreendida como prática-ensino-aprendizagem tendo em vista o trabalho, em que o aprender e o ensinar se incorporam ao cotidiano das organizações; baseando-se na aprendizagem significativa e na possibilidade de transformar as práticas profissionais, levando a reflexão do processo de trabalho. Sendo assim, a implantação da política da educação permanente irá trazer aos usuários uma assistência qualificada, bem como a racionalização da utilização dos serviços de urgência, já aos trabalhadores trará a segurança de estar prestando um serviço de qualidade.

Palavras-chave: Educação Continuada; Avaliação em Enfermagem; Emergência.

Educação permanente como estratégia para a qualificação de profissionais de instituição hospitalar para a notificação de violências

Luiza Maria Plentz

Secretaria Estadual da Saúde do Rio Grande do Sul

Susana Cecagno (Orientadora)

Universidade Federal de Pelotas

Introdução: A ficha individual de notificação de violências é um instrumento que visa registrar casos suspeitos ou confirmados de violência doméstica/intrafamiliar, sexual, autoprovocada, tráfico de pessoas, trabalho escravo/infantil, tortura, intervenção legal e homofobias, violências contra crianças, adolescentes, mulheres, pessoas idosas, pessoa com deficiência, indígenas e população LGBT. **Objetivo geral:** Propor ações de educação permanente, para profissionais de saúde de uma instituição hospitalar, acerca do tema da violência e da vigilância deste agravo. **Objetivos específicos:** Elucidar referências na literatura acerca dos conceitos e concepções abordados na ficha individual de notificação de violências, que subsidiem as atividades de educação e permitam reflexões sobre o tema, em consonância à realidade do cotidiano do trabalho; proporcionar espaços para profissionais da saúde realizarem o debate acerca da organização e dos fluxos de trabalho, que envolvem a utilização da ficha de notificação e o acolhimento das demandas de usuários em situação de violência. **Metodologia:** A instituição escolhida como *locus* é um hospital geral, da macrorregião metropolitana do Rio Grande do Sul. Além disso, é composto por uma equipe de, aproximadamente, 720 profissionais. A intervenção conta com etapa para organização e pactuação das ações, atividades de concentração e dispersão, preenchimento da ficha de notificação a partir de casos reais e avaliação das atividades. **Resultados esperados:** Estima-se uma qualificação do acolhimento aos usuários, da identificação das demandas de cada caso, e, principalmente, da utilização da ferramenta de notificação das violências. Dessa forma, no âmbito coletivo dos trabalhadores, almeja-se, também, fortalecer os vínculos entre os colegas, otimizar o tempo de trabalho e reduzir problemas relativos ao preenchimento da ficha. **Considerações finais:** As violências geram situações de morbimortalidade e gastos públicos em saúde. Nesse sentido, estabelecer bases para o debate, bem como apostar na qualificação do monitoramento dos casos, contribui para a implementação das políticas destinadas ao enfrentamento do problema supracitado, revelando-se um movimento calcado nos preceitos éticos e políticos do campo de saberes da Saúde Coletiva, além de contribuir para qualificação dos fluxos de trabalho e dos profissionais que atuam nos serviços de saúde.

Palavras-chave: Violência; Vigilância em Saúde Pública; Educação Continuada.

A Educação Permanente em Saúde: uma ferramenta de integração multidisciplinar no Hospital de Clínicas de Porto Alegre

Lyana Duarte Borba da Silva

Hospital de Clínicas de Porto Alegre

Susana Cecagno (Orientadora)

Universidade Federal de Pelotas

Introdução: A integração multidisciplinar dos profissionais da área de saúde ainda é pouco estimulada, seja nos projetos pedagógicos de formação, seja no dia a dia da assistência em âmbito profissional. Existem indutores que incentivam esta prática; dentre eles, podemos citar: as novas orientações para elaboração dos projetos pedagógicos dos cursos e a implantação da Política de Educação Permanente em Saúde, que traz direcionamentos importantes na condução da qualificação dos profissionais da saúde. **Objetivo geral:** Implementar ações de educação permanente no Hospital de Clínicas de Porto Alegre, Rio Grande do Sul, com vistas a qualificar o cuidado centrado no paciente. **Objetivos específicos:** Divulgar a educação permanente como estratégia do Sistema Único de Saúde para a busca da integralidade e equidade na prestação dos serviços de saúde; formar facilitadores que utilizem a Educação Permanente em Saúde no levantamento e desenvolvimento das necessidades das áreas; elaborar a Matriz de Capacitação Setorial das áreas; contribuir com a melhoria dos indicadores presentes no Plano de Negócios e Gestão Estratégica. **Metodologia:** Trata-se de um projeto de intervenção com capacidade de fortalecer a integração das equipes multidisciplinares do Hospital de Clínicas de Porto Alegre, um hospital público universitário, que tem a educação fortemente instituída em sua missão. Para isso, elegeu-se algumas áreas para ser o público piloto deste projeto. Após a capacitação inicial, encontros periódicos serão realizados para realizar o acompanhamento dos levantamentos de necessidades dessas áreas. **Resultados esperados:** Esperamos que a aplicação deste projeto possa contribuir na integração multidisciplinar das equipes de saúde, proporcionando a qualificação dos processos de trabalho e, consequentemente, proporcione ainda mais a satisfação dos pacientes em relação ao seu processo de cuidado. **Considerações finais:** Padronizar a metodologia usada para a realização das ações educativas que acontecem, fará com que as equipes trabalhem mais unidas e, consequentemente, os processos de trabalho serão mais qualificados. Sabemos que o desafio de implantar este projeto será enorme, tanto pelo tamanho da instituição, quanto pela diversidade de pessoas envolvidas, mas sabemos que o resultado final de todos esses esforços será recompensado através da satisfação dos nossos pacientes.

Palavras-chave: Educação Continuada; Capacitação Profissional; Assistência ao Paciente.

Programa de preparação para aposentadoria: uma proposta de intervenção do Núcleo Estadual do Ministério da Saúde no estado do Rio Grande do Sul

Marcela Haupt Bessil

Núcleo Estadual do Ministério da Saúde do Rio Grande do Sul

Susana Cecagno (Orientadora)

Universidade Federal de Pelotas

Introdução: O trabalho constitui um espaço de realizações profissionais e pessoais e da viabilização das necessidades de sobrevivência. Romper com essa rotina de trabalho implica em ter tempo livre, para ser organizado conforme as necessidades da pessoa e não mais em torno da atividade laborativa. Para que o servidor possa se organizar, pensar, refletir e decidir o momento para solicitar a aposentadoria, é oferecida a Oficina de Preparação para Aposentadoria. Nesse espaço são discutidos diferentes temas que permeiam essa decisão, como organização financeira, família, espiritualidade, saúde, lazer, qualidade de vida. **Objetivo geral:** Ampliar o Programa de Preparação para a Aposentadoria aos servidores públicos federais do Núcleo Estadual do Ministério da Saúde do Rio Grande do Sul. **Objetivos específicos:** Oferecer intercâmbio de informações; estimular no pré-aposentado o interesse pelas questões relacionadas à próxima etapa de vida; auxiliar o servidor a preparar-se adequadamente nos aspectos econômicos e financeiros, de forma a evitar a diminuição de padrão de vida na aposentadoria. **Metodologia:** Por meio de atividades de sensibilização, palestras e oficina serão oferecidos para os servidores espaços de discussão e reflexão em grupo sobre o significado da aposentadoria e seu impacto nas relações familiares, com grupo social, aspectos físicos, sociais e psicológicos, bem como laborais. **Resultados esperados:** Espera-se que essa intervenção possa contribuir para uma aposentadoria saudável, na qual os servidores possam conversar com seus familiares sobre a mudança, para assim organizar sua nova rotina, buscando qualidade de vida. No final, será elaborado um Projeto Individual de Aposentadoria, no qual cada um escreverá sobre o que espera desse momento, o que precisa fazer para realizar o que deseja, prazo e viabilidade de realizar esses sonhos e/ou projetos. **Considerações finais:** Apesar da preparação para a aposentadoria precisar ser assumida como responsabilidade individual, os setores da sociedade devem atuar como agentes facilitadores, fornecendo estímulo e apoio ao trabalhador em função do planejamento de seu futuro.

Palavras-chave: Aposentadoria; Qualidade de Vida; Saúde do Trabalhador.

Ações de educação permanente como estratégia de melhorar a cobertura vacinal no município de Canoas

Maria Renita Burg

Universidade Luterana do Brasil

Susana Cecagno (Orientadora)

Universidade Federal de Pelotas

Introdução: No Brasil, o Programa Nacional de Imunizações (PNI), criado na década de 1970, alcançou altos níveis de cobertura vacinal, levando à eliminação da poliomielite no país, em 1989, e ao controle de várias doenças, tais como: o sarampo, tétano neonatal, difteria, tétano acidental e coqueluche. A prática de imunização constitui uma das medidas mais eficazes dentre as propostas dos programas de Saúde Pública, devido ao fato de oferecer proteção duradoura e individual às pessoas. Economicamente, estudos demonstram que o baixo custo das vacinas e o número reduzido de pessoal necessário para desenvolver os programas de vacinação são bastante compensadores, comparados ao custo elevado dos tratamentos. **Objetivo geral:** Propor ações de educação permanente para melhorar a cobertura vacinal de crianças de 0 a 11 anos de idade no município de Canoas, Rio Grande do Sul. **Objetivos específicos:** Capacitar os profissionais do Programa de Educação para o Trabalho (PET) Saúde/Interprofissionalidade para a realização das ações de melhoria da cobertura vacinal no município de Canoas; mapear a cobertura vacinal por território de Unidade Básica de Saúde no município de Canoas; planejar ações de educação permanente para os profissionais de saúde visando à busca ativa de crianças com a vacinação em atraso, no município de Canoas. **Metodologia:** As ações serão desenvolvidas por acadêmicos dos cursos da saúde da Universidade Luterana do Brasil (Ulbra) e por profissionais da Secretaria da Saúde do município de Canoas, integrantes do PET Saúde/Interprofissionalidade e coordenadas por dois professores da Ulbra/Canoas, do PET. Os trabalhadores da saúde beneficiados com as ações da educação permanente serão os profissionais da rede básica (256 agentes comunitários de saúde e 127 técnicos de enfermagem) integrantes das 27 unidades básicas de saúde do município de Canoas. **Resultados esperados:** Os resultados esperados visam atingir a meta de 95% de cobertura vacinal no município nos próximos anos e fortalecer as equipes de saúde, principalmente os agentes comunitários de saúde, na busca ativa de crianças que apresentem falhas no esquema vacinal. **Considerações finais:** Este projeto de intervenção irá colaborar na redução da morbimortalidade materna e neonatal no município de Canoas.

Palavras-chave: Imunização Passiva; Esquemas de Imunização; Vigilância Epidemiológica.

A educação em saúde como estratégia da gestão do cuidado da pessoa idosa

Miria Elisabete Bairros de Camargo

Universidade Luterana do Brasil

Susana Cecagno (Orientadora)

Universidade Federal de Pelotas

Introdução: O perfil epidemiológico da população idosa no Brasil tem como características: tripla carga de doenças, com forte predomínio das condições crônicas, prevalência de alta mortalidade e morbidade por condições agudas decorrentes de causas externas e agudizações de condições crônicas. Em relação às doenças crônicas, não são adequadamente controladas, suas complicações aumentam a ocupação de leitos hospitalares. Gasta-se muito com a assistência à saúde dos idosos, não priorizando as ações preventivas que, sem dúvida, são menos onerosas e mais eficazes na promoção de saúde da pessoa idosa. **Objetivo geral:** Este projeto tem por objetivo instrumentalizar o enfermeiro do município de Canoas, Rio Grande do Sul, para a realização da gestão do cuidado integral à saúde da pessoa idosa. **Objetivos específicos:** Orientar os profissionais sobre a importância de identificar os idosos com síndrome da fragilidade; promover atividades de prevenção de fragilidade dos idosos; conhecer os recursos de serviços de saúde disponíveis na rede municipal. **Metodologia:** A proposta de intervenção foi idealizada em parceria com a Coordenação Municipal de Saúde da Pessoa Idosa, foi planejado um curso de extensão sobre a avaliação multidimensional da pessoa idosa com ênfase em síndrome de fragilidade para os enfermeiros que atuam na atenção básica. Sabe-se que a educação permanente pode ser entendida como aprendizagem-trabalho, nesta premissa, as etapas do plano de intervenção são: apresentação do plano de curso para a coordenação municipal; definição de carga horária do curso de extensão, local, horário; o cronograma do curso; organização do material didático de apoio a ser entregue aos enfermeiros participantes. **Resultados esperados:** Entende-se que este projeto promoverá atenção à saúde dos idosos, através de um atendimento de enfermagem qualificado, levando-se em consideração as especificidades deste público, identificando suas fragilidades será possível realizar de forma eficaz a assistência à saúde. **Considerações finais:** A Política Nacional de Saúde da Pessoa Idosa busca a promoção do envelhecimento saudável, preservação e o restabelecimento da capacidade funcional dos idosos, a prevenção de doenças, a melhora da saúde.

Palavras-chave: Saúde do Idoso; Educação Continuada; Avaliação Geriátrica.

Cultura de segurança do paciente: uma proposta de educação permanente

Morgana Machado Moutinho

Hospital São Lucas da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul

Susana Cecagno (Orientadora)

Universidade Federal de Pelotas

Introdução: A preocupação com a qualidade do cuidado e com a segurança do paciente nas instituições de saúde tem surgido em âmbito global. Pesquisas nacionais e internacionais vêm mostrando a fragilidade dos processos em saúde, resultando em inúmeros eventos adversos (EA), acarretando insatisfação dos assistidos e maior custo para as instituições. Observando minha realidade dentro de uma Unidade de Terapia Intensiva Neonatal (UTIN), como enfermeira à frente da equipe multidisciplinar, o desafio de promover uma assistência livre de danos aos pacientes me estimulou a propor uma intervenção de educação permanente nesta temática. **Objetivo geral:** Implementar ações de educação permanente, com vistas a melhorar a adesão da equipe multiprofissional aos protocolos de segurança do paciente em uma unidade de terapia intensiva neonatal. **Objetivos específicos:** Realizar rodas de conversas com equipe multidisciplinar; sensibilizar os trabalhadores sobre a importância do estabelecimento do sujeito trabalhador da área de saúde, como barreira para a segurança do paciente; empregar estratégias calçadas em metodologias ativas para estudo de casos em que barreiras de segurança foram ineficazes e identificar dificuldades dos trabalhadores para a realização do cuidado seguro ao paciente grave. **Metodologia:** Trata-se de um projeto de intervenção que tem como proposta a criação de um segmento dentro da Educação Permanente: rodas de conversas, criando espaços de discussões coletivas com a equipe multidisciplinar. **Resultados esperados:** Desenvolver a cultura de segurança do paciente na unidade; estimular os colaboradores a pensar de forma crítica auxiliando na sua tomada de decisão, ressignificando seu papel na segurança do paciente; diminuir riscos de eventos adversos, proporcionando maior segurança aos assistidos; melhorar a qualidade do serviço prestado; fortalecer o vínculo da equipe multidisciplinar. **Considerações finais:** Ressalta-se que em todo o processo teremos dificuldades para a viabilização desse espaço de discussão, por ser uma nova abordagem do problema, porém com empenho de todos os atores envolvidos, conseguiremos bons resultados. Além disso, sabemos que é um processo dinâmico que requer avaliação periódica, para que seja aprimorado ao longo do tempo.

Palavras-chave: Segurança do Paciente; Educação Permanente; Enfermagem.

Educação Permanente em Saúde como estratégia para fortalecer e qualificar os processos de trabalho em um centro de atenção psicossocial

Pâmela Franciele Oliveira Alves

Secretaria Municipal de Saúde de Canoas

Susana Cecagno (Orientadora)

Universidade Federal de Pelotas

Introdução: A educação permanente em saúde apresenta-se como um recurso importante para fomentar mudanças na atenção em saúde mental, devido às especificidades éticas, técnicas e políticas que a definem como um campo em permanente reconfiguração. Foi instituída para propiciar a reflexão coletiva sobre o trabalho e oferecer um instrumental para sua transformação, sendo um pressuposto de aprendizagem no trabalho, pelo trabalho e para o trabalho, procedendo dos problemas enfrentados na realidade dos serviços de saúde. **Objetivo geral:** Implantar um programa de educação permanente em saúde para fortalecer e qualificar os processos de trabalho em um centro de atenção psicossocial. **Objetivos específicos:** Elencar temáticas prioritárias a serem desenvolvidas; organizar um cronograma de atividades; oportunizar espaço de compartilhamento teórico-prático entre profissionais referente aos processos de trabalho. **Metodologia:** Será elaborado um cronograma de atividades formativas a serem realizadas em momentos de algumas reuniões de equipe, no próprio espaço físico do centro de atenção psicossocial. Serão utilizadas metodologias ativas de aprendizagem e, para o processo avaliativo, após cada abordagem realizada ocorrerá um momento de avaliação, no qual será discutido se os temas abordados e a forma que foram conduzidos trouxeram aos participantes o esclarecimento de dúvidas e orientaram o seu processo de aprendizagem e reflexão, possibilitando construção coletiva. **Resultados esperados:** Fortalecer as ações em saúde mental realizadas pela equipe multiprofissional, e que a experiência possa ser relatada e multiplicada refletindo nas articulações com os demais serviços de saúde da rede de atenção. **Considerações finais:** A educação permanente em saúde possibilita reflexão crítica sobre as práticas de atenção, gestão e formação, proporcionando mudanças nas relações, no ambiente, nos processos, na saúde e nos indivíduos. A partir das atividades formativas, almeja-se que os profissionais construam melhor relação teórico-prática-reflexiva frente aos processos de trabalho qualificando o atendimento ofertado aos usuários.

Palavras-chave: Política Pública; Gestão em Saúde; Educação em Saúde; Saúde Mental.

Educação permanente: uma estratégia de melhoria do cuidado

Pâmela Rafaela Coelho

Fundação de Saúde Pública de Novo Hamburgo

Susana Cecagno (Orientadora)

Universidade Federal de Pelotas

Introdução: A educação permanente em saúde se configura como uma proposta de vincular a teoria à prática dentro do ambiente de trabalho. A união do ensino e da vivência assistencial torna-se fundamentais para a evolução dos processos de trabalho. Dessa forma, educação permanente é uma estratégia capaz de ligar os mecanismos de aprender com o ensinar na prática, abordando temas do cotidiano para contribuir no alinhamento e crescimento dos processos de trabalho, com uma visão voltada para o todo: serviço, profissional e usuário. Essa é uma maneira que oportuniza novas maneiras de fazer o trabalho, com maior resolutividade, maior aceitação e muito maior compartilhamento entre os coletivos de trabalho, corroborando em melhores resultados. **Objetivo geral:** Implementar ações de educação permanente, com vistas a qualificar a assistência de enfermagem em uma unidade de terapia intensiva neonatal. **Objetivos específicos:** Realizar rodas de conversa para elencar as necessidades dos trabalhadores; inserir os profissionais na organização dos fluxos de trabalho; trocar experiências e conhecimentos a partir das demandas elencadas nas oficinas de capacitação. **Metodologia:** Este projeto de intervenção será realizado através de oficinas formativas e rodas de conversa, com potencialidades de aprimoramento das práticas de trabalho, objetivando potencializar os resultados propostos em cada ação. Ao final de cada atividade educativa será avaliada sua realização e seus resultados, através de formulários avaliativos, bem como pré e pós-teste, de acordo com a ação implementada e as necessidades identificadas pelo grupo condutor. **Resultados esperados:** Espera-se preparar e qualificar os trabalhadores para melhorar os processos de trabalho daquela unidade. **Considerações finais:** Cada ação realizada pelo profissional da saúde reflete-se diretamente no usuário, devido à qualificação do cuidado prestado. O recém-nascido precisa ser visto não somente como um ser único, mas que a relação da sua família, nesse ambiente, seja preservada e destacada como parte importante no tratamento. A política de integralidade do SUS deve estar efetiva e cada vez mais presente no processo de trabalho.

Palavras-chave: Trabalhadores; Educação Continuada; Capacitação Profissional.

Educação permanente na formação de facilitadores em segurança do paciente na atenção primária da 11ª Região de Saúde do Estado do Rio Grande do Sul

Rosane Teresinha Fontana

Secretaria Estadual da Saúde do Rio Grande do Sul

Susana Cecagno (Orientadora)

Universidade Federal de Pelotas

Introdução: A segurança do paciente é uma temática importante no contexto de saúde pública e deve ser trabalhada em todos os níveis de atenção. Estratégias precisam ser desenvolvidas para prevenir eventos adversos e consequentes danos aos usuários dos serviços de saúde. Profissionais que trabalham na atenção primária à saúde devem estar atentos à segurança do paciente, propondo estratégias para a redução de riscos e diminuição de eventos adversos; desenvolvendo meios para fomentar a cultura de segurança na qual as equipes envolvidas no cuidado e gestores assumam responsabilidades pela sua própria segurança, de seus colegas, usuários e familiares. **Objetivo geral:** Propor ações de educação permanente com vistas à formação de facilitadores capazes de implantar o Programa de Segurança do Paciente na Atenção Primária na 11ª Região de Saúde do Estado do Rio Grande do Sul. **Objetivos específicos:** Apresentar os princípios norteadores da segurança do paciente/usuário, relacionados à assistência à saúde; potencializar o protagonismo dos sujeitos, a partir da posição de facilitador do processo de educação permanente em saúde. **Metodologia:** Trata-se de um projeto de intervenção que propõe a educação permanente em saúde sobre a segurança do usuário da atenção primária à saúde como forma de qualificar a assistência à saúde. Pretende-se discutir o tema a partir do cotidiano de quem trabalha em unidades básicas de saúde de 24 municípios de uma região no noroeste do Rio Grande do Sul, no segundo semestre de 2019. **Resultados esperados:** Pretende-se produzir, sistematizar e difundir conhecimentos sobre segurança do paciente visto que a política propõe, entre as estratégias, promover processos de capacitação de gerentes e equipes de saúde em segurança do paciente, envolvendo a cultura de segurança. **Considerações finais:** O intuito deste projeto está em fortalecer as práticas dos trabalhadores acerca da segurança do paciente na atenção primária à saúde. Qualificar a atenção à saúde resgata o intuito maior da área, que é a preservação da vida. Educar para a minimização dos riscos no cotidiano do cuidado traz segurança não só ao usuário, mas também ao trabalhador.

Palavras-chave: Segurança do Paciente; Atenção Primária à Saúde; Saúde Coletiva.

A educação permanente como ferramenta para promoção da saúde mental dos trabalhadores da atenção básica de Santa Cruz do Sul

Rosane Menezes Alves Ernst

Secretaria Municipal de Saúde de Santa Cruz

Susana Cecagno (Orientadora)

Universidade Federal de Pelotas

Introdução: A educação permanente é aprendizagem no trabalho, de modo que o aprender e o ensinar se incorporam ao cotidiano das organizações e ao trabalho. Por conseguinte, baseia-se na aprendizagem significativa e na possibilidade de transformação das práticas profissionais. A formação prévia dos trabalhadores em saúde é bastante heterogênea. Os profissionais, ao serem absorvidos pelos serviços, se deparam com a realidade e por vezes não possuem habilidades e conhecimentos necessários para atuar nesses cenários. **Objetivo geral:** Implementar estratégias de educação permanente, com vistas a promover melhoria dos processos de trabalho nas unidades de atenção básica. **Objetivos específicos:** Aprimorar o conhecimento e habilidade no manejo em situações críticas vivenciadas cotidianamente. **Metodologia:** Trata-se de um projeto de intervenção, cuja proposta consiste na realização de rodas de conversa, com assuntos e situações elencadas de acordo com as necessidades vivenciais dos trabalhadores, distribuição de materiais impressos e materiais audiovisuais, contando com a participação direta de todos os atores envolvidos. **Resultados esperados:** Espera-se que diante da capacitação destes profissionais ocorra uma redução nos índices de adoecimento em decorrência da sobrecarga de trabalho, como também melhorar o índice de satisfação tanto por parte dos usuários quanto dos trabalhadores. É de suma importância que os trabalhadores que atuam na atenção básica possam ter o conhecimento necessário para saber como atuar diante das diversas situações enfrentadas diariamente e que estejam saudáveis psicologicamente para atuar e proporcionar um atendimento de qualidade aos usuários, respeitando e resgatando sentimentos de dignidade e humanização e proporcionando uma visão holística do processo de cuidar. **Considerações finais:** É fundamental a garantia da implementação da promoção da educação em saúde, para os trabalhadores que atuam na atenção básica através da ferramenta da educação permanente com vistas à saúde mental destes trabalhadores adoecidos, fragilizados, desrespeitados, ultrajados e humilhados muitas vezes pelo despreparo para a realização de suas atividades laborais

Palavras-chave: Educação Continuada; Saúde Mental; Trabalhadores.

Educação permanente: uma estratégia de qualificação da equipe de enfermagem da unidade materno infantil de um hospital universitário federal do Sul do Brasil

Winicius de Carvalho Alves

Universidade Federal de Pelotas

Susana Cecagno (Orientadora)

Universidade Federal de Pelotas

Introdução: A educação permanente em saúde visa ao atendimento das necessidades básicas de saúde da população, estimulando a reflexão crítica acerca das ações executadas nos serviços de saúde e abrindo espaço ao diálogo entre os diversos saberes. É fundamentada na transmissão de conhecimentos com o intuito de atualizar novos enfoques, novos procedimentos ou novas tecnologias, e, na maior parte das vezes, os processos educativos ocorrem com os trabalhadores isolados do contexto real do trabalho. **Objetivo geral:** Implementar ações de educação permanente na Unidade Materno-Infantil do Hospital Escola da Universidade Federal de Pelotas, visando à qualificação técnica dos profissionais da equipe de enfermagem. **Objetivos específicos:** Identificar os fatores que interferem na implementação da educação permanente em saúde na assistência materna e infantil; realizar projeto de capacitações, elencando as capacitações prioritárias; implantar formas de avaliação das atividades educacionais desenvolvidas; discutir a educação permanente em saúde como instrumento para implementação da assistência materna e infantil. **Metodologia:** Trata-se de um projeto de intervenção com vistas a implantar ações de educação permanente à equipe de enfermagem da Unidade Materno Infantil do Hospital Escola da Universidade Federal de Pelotas. Será aplicado aos profissionais da equipe de enfermagem daquela unidade, e as etapas da intervenção compreenderão a realização de uma reunião com a coordenação da referida unidade, na identificação dos desafios juntamente com cada membro da equipe; definição das datas das atividades a serem realizadas e a identificação das lacunas sobre a educação permanente no setor materno infantil. **Resultados esperados:** Aproximar os laços da equipe de saúde com as mulheres gestantes, puérperas e recém-nascidos, e que a educação permanente em saúde seja percebida com importância para o andamento do trabalho no SUS, para a troca de experiências e valorização profissional. **Considerações finais:** Considera-se que este plano de intervenção apontará a educação permanente em saúde como uma ferramenta importante na qualificação tanto do enfermeiro quanto dos demais profissionais da equipe para a assistência diferenciada na atenção à gestante, ao parto e ao recém-nascido, sendo um referencial na implementação da Rede Cegonha.

Palavras-chave: Educação Continuada; Enfermagem Obstétrica; Cuidados de Enfermagem.

Gestão de desempenho baseado em competências na equipe de teleeducação do TelessaúdeRS da Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Ylana Elias Rodrigues

Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Susana Cecagno (Orientadora)

Universidade Federal de Pelotas

Introdução: A equipe de teleeducação do TelessaúdeRS da Universidade Federal do Rio Grande do Sul tem sido propositiva em relação às mudanças no processo de trabalho. A identidade do grupo está sendo formulada, sendo uma ótima oportunidade para propor um sistema de gestão de desempenho baseado em competências, como uma alternativa à informalidade da avaliação de desempenho. A avaliação de desempenho é um instrumento de gestão de pessoas. Seu objetivo é analisar o desempenho individual e coletivo dos colaboradores de uma equipe, serve também como um instrumento de diagnóstico. **Objetivo geral:** Propor estratégias de participação dos integrantes da equipe de teleeducação do TelessaúdeRS da Universidade Federal do Rio Grande do Sul na elaboração de metas de avaliação de desempenho, visando à gestão de desempenho baseada em competências. **Objetivos específicos:** Possibilitar controle e participação horizontal do processo de avaliação; definir critérios de avaliação e indicadores de desempenho claros; criar coletivamente um instrumento que dê subsídio para as progressões previstas no plano de carreiras, cargos e salários permitindo maior transparência no processo de progressão. **Metodologia:** O projeto será desenvolvido na equipe. Haverá reuniões presenciais dirigidas para determinar os instrumentos, periodicidade, critérios e indicadores de forma colaborativa, que irão compor o sistema de avaliação. Após a formulação, o projeto será apresentado ao setor de recursos humanos e à coordenação geral para aprovação e implantação, que deverá ser gradual. **Resultados esperados:** Maior integração, equalizar melhor os recursos humanos na equipe, podendo monitorar o desempenho e tomar decisões como aprimoramento, redistribuição de tarefas, demissões ou contratações com base em instrumentos concretos, que possam subsidiar argumentos nesse sentido. Além disso, espera-se que esse projeto permita maior transparência e facilite a comunicação entre os membros da equipe. **Considerações finais:** Acredita-se que essa metodologia pode permitir equalizar melhor os recursos humanos na equipe, podendo monitorar o desempenho e tomar decisões como aprimoramento, redistribuição de tarefas, demissões ou contratações com base em instrumentos concretos, que possam subsidiar argumentos nesse sentido.

Palavras-chave: Organização e Administração; Avaliação de Desempenho Profissional; Telemedicina.

Proposta de intervenção: implantação do Núcleo Municipal de Educação em Saúde Coletiva em Farroupilha

Adriane Callegari Lume

Secretaria Municipal de Saúde de Farroupilha

Susana Maria Miranda Dantas (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: O trabalho em saúde é considerado dinâmico e sofre com frequência alterações devido aos diversos avanços proporcionados pelo ramo da pesquisa e tecnologia. Nesse contexto, a educação permanente permite o avanço das equipes de saúde no processo do cuidado humano. Emerge, com isso, a necessidade de fortalecer espaços de educação permanente em saúde. Os núcleos de educação em saúde coletiva (NUMESCs) compreendem instâncias responsáveis por implementar a política de formação, qualificação e aperfeiçoamento em saúde coletiva aos trabalhadores do SUS. O interesse para implementação desse projeto surgiu a partir das discussões realizadas durante o percurso do Curso de Especialização em Gestão do Trabalho e Educação em Saúde, promovido pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN). **Objetivo geral:** Essa proposta de intervenção tem o objetivo de implantar um núcleo de educação municipal de saúde coletiva no município de Farroupilha, Rio Grande do Sul. **Objetivos específicos:** Apresentar a proposta de intervenção ao gestor municipal e ao conselho municipal de saúde; promover reuniões para discussão sobre a implantação do NUMESC; programar as ações de educação permanente em saúde orientando às necessidades de saúde da população; articular ações intersetoriais; além de promover o desenvolvimento científico e tecnológico em saúde coletiva. **Metodologia:** O município em questão, localizado na região nordeste do estado do Rio Grande do Sul, ainda não dispõe de um NUMESC implantado. O caminho metodológico para o alcance do objetivo compreende revisão teórica sobre o assunto, negociação com os gestores, apresentação da proposta ao Conselho Municipal de Saúde, além do levantamento de recursos materiais e humanos. **Resultados esperados:** Considera-se que a implantação do NUMESC servirá de estratégia para o fortalecimento da educação permanente no município de Farroupilha, desenvolvendo o pensamento crítico e a formação de profissionais, influenciando a promoção e a qualificação da assistência prestada à população. **Considerações finais:** O processo de implantação dos NUMESCs tem se ampliado em todas as regiões, e cada município possui particularidades que devem ser consideradas ao elaborar as políticas de saúde e de educação permanente. A consolidação dessa proposta fortalecerá os processos de educação em saúde, possibilitando aos trabalhadores autonomia para a gestão do trabalho em saúde.

Palavras-chave: Educação Permanente, Saúde Coletiva; NUMESC.

Políticas de equidade em saúde na Região Sete Povos das Missões: desafios e possibilidade de implantação através da Educação Permanente em Saúde

Jane Kellin de Oliveira Prado

Secretaria Municipal de Saúde de Santo Ângelo

Susana Maria Miranda Dantas (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Os temas que compõem as políticas de equidade em saúde são considerados recentes e, embora o SUS já tenha criado políticas de saúde específicas, que consideram as especificidades de cada grupo populacional, não estão presentes no cotidiano do fazer profissional de muitas unidades de atenção primária à saúde (APS) dos municípios que constituem a Região Sete Povos das Missões. Nos cenários nacional e internacional estão sendo realizados diversos movimentos, tanto da sociedade (coletivos, organizações não-governamentais, entre outros), quanto de pesquisadores e profissionais de saúde, que comprovam o quanto os aspectos sociais, raciais e afetivos agem como determinantes e condicionantes na saúde dos sujeitos, e importantes avanços no cuidado em saúde vêm sendo obtidos, quando considerados tais aspectos. Partindo da premissa de que hoje, nesta região, não há um olhar específico às demandas de saúde das populações LGBTQT, população negra, população indígena e população privada de liberdade, a intervenção buscará, através da educação permanente, capacitar os profissionais da APS para que estes desenvolvam aptidões com fins a proporcionar um cuidado abrangente e qualificado às pessoas com características destes grupos populacionais, considerando, sempre, os princípios de equidade e integralidade expressos pelo SUS. **Objetivo geral:** Implantar as políticas de equidade nos serviços de saúde da atenção primária dos municípios da Região Sete Povos das Missões. **Objetivos específicos:** Conhecer conceitos norteadores da equidade em saúde relacionados à assistência ao usuário; identificar as barreiras de acesso existentes nos serviços de saúde; planejar e desenvolver um processo educativo que contemple as políticas de equidade em saúde existente no SUS. **Metodologia:** O projeto de intervenção seguirá plano de ações para o alcance dos objetivos traçados, utilizando-se de um processo formativo para os profissionais de saúde atuantes na atenção primária. **Resultados esperados:** Espera-se que, após a formação, os profissionais assumam o papel de multiplicadores de conhecimento junto aos demais membros das equipes municipais, qualificando, assim, o cuidado ao usuário. **Considerações finais:** Após a vivência desse processo, será possível propor linhas de cuidado e estratégias para qualificar a assistência em saúde às populações específicas apresentadas nesta proposta, abrangendo ações de promoção, prevenção e recuperação da saúde.

Palavras-chave: Equidade em Saúde; Educação Permanente; Determinantes de Saúde.

Implantação do centro de práticas integrativas e complementares na saúde no município de Santa Cruz do Sul

Janine Becker

Secretaria Municipal de Saúde de Santa Cruz do Sul

Susana Maria Miranda Dantas (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A Política Nacional das Práticas Integrativas e Complementares na Saúde (PICS) considera o indivíduo na sua dimensão global, sem perder sua singularidade, corroborando desta forma para integralidade da atenção à saúde, princípio este inerte no SUS, que vem ao encontro do princípio da acessibilidade, dando oportunidade de acesso aos usuários para conhecer e utilizar dentro do SUS as referidas práticas, até pouco tempo restrita aos serviços privados. Portanto, surge a necessidade concreta de implantar o Centro de Referência sobre as PICS no município, como forma de serviço em que os usuários possam ter acesso à política. **Objetivo geral:** Implantar o Centro de Práticas Integrativas e Complementares em Saúde no município de Santa Cruz do Sul, Rio Grande do Sul. **Objetivos específicos:** Apresentar a proposta aos gestores e parceiros; promover reuniões com o núcleo condutor da proposta; sistematizar as ações do núcleo condutor das PICS do município; identificar quais profissionais têm formação na área do tema; ofertar cursos de formação/capacitação profissional na área das PICS. **Metodologia:** Para a execução da intervenção, será necessário que a gestão conheça e se sensibilize a executar o projeto, para pactuar as ações que serão desenvolvidas no município, no Centro de práticas relacionadas às PICS. Assim, o primeiro passo é reunir-se com o núcleo condutor responsável pela política das PICS no município para apresentar o projeto de intervenção e solicitar auxílio no processo de execução. **Resultados esperados:** Espera-se, com a implantação da proposta de intervenção, aumentar o acesso da população na política das PICS, além de fortalecer a rede de atenção e contar com os apoiadores envolvidos, como também ampliar a visibilidade da política entre gestão, comunidade e profissionais de saúde. **Considerações finais:** Podemos assim ressaltar que as PICS vêm dar subsídios para promover saúde levando em consideração a educação popular, as práticas alternativas, a espiritualidade e a energia do ser humano. Materializar a proposta é um sonho de quem defende a política das PICS e o SUS, pois esta deve ser entendida como a continuidade do próprio processo de implantação e fortalecimento do SUS.

Palavras-chave: Práticas Integrativas e Complementares na Saúde; Acessibilidade.

Implementação do Núcleo Municipal de Educação em Saúde Coletiva de Passo Fundo

Jessica Somensi Comin

Secretaria Municipal de Saúde de Passo Fundo

Susana Maria Miranda Dantas (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A Educação Permanente em Saúde (EPS) é um dispositivo para as equipes de saúde que possibilita a organização do processo de trabalho e a aprendizagem significativa. Deste modo, o Núcleo Municipal de Educação em Saúde Coletiva (NUMESC), instituído pelo estado do Rio Grande do Sul, tem realizado ações para a formação e qualificação dos profissionais da saúde, investindo em propostas voltadas para a EPS no âmbito do Sistema Único de Saúde. **Objetivo geral:** Este projeto de intervenção tem como objetivo implementar o NUMESC em Passo Fundo, no Rio Grande do Sul, para qualificar o processo de EPS das equipes. **Objetivos específicos:** Fortalecer a prática de EPS nas equipes de saúde e da gestão do município; organizar uma comissão de implementação do NUMESC; apresentar à gestão municipal a proposta de implementação do núcleo; realizar ações de mobilização dos trabalhadores da saúde para a compreensão da proposta; articular com a Câmara Municipal de Vereadores a publicação de uma Lei Municipal de criação do núcleo; desenvolver plano de aplicação e ação para utilização de recursos destinados à EPS. **Metodologia:** Primeiramente, será apresentado o projeto para a gestora municipal para, após sua aprovação, iniciar a organização da comissão de criação do NUMESC. Também, será elaborado um projeto de lei para garantir a implementação do NUMESC, sendo que para isso será apresentado o projeto ao Conselho Municipal de Saúde e à Câmara Municipal de Vereadores. **Resultados esperados:** Espera-se que este projeto viabilize a implementação do NUMESC Passo Fundo/RS, garantindo a qualificação do processo de EPS, bem como que os profissionais de saúde tenham a oportunidade de utilizar a EPS como ferramenta no trabalho em equipe. As ações em EPS, a serem desenvolvidas e fomentadas através do NUMESC, devem ser inseridas como práticas permanentes na organização das equipes e da gestão, visando a consolidação da Política Nacional de Educação Permanente em Saúde. **Considerações finais:** Por fim, acredita-se que a EPS pode tencionar a discussão sobre a qualificação dos processos de trabalhos e da formação dos profissionais da saúde, que muitas vezes compreendem seu trabalho como técnico e único, não levando em consideração a saúde coletiva das pessoas.

Palavras-chave: Educação Permanente em Saúde; NUMESC; Processo de Trabalho.

Dimensionamento da força de trabalho do Centro de Especialidades Médicas de Alegrete

José Fábio da Silva Pereira

Secretaria Municipal de Saúde de Alegrete

Susana Maria Miranda Dantas (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: O dimensionamento da força de trabalho é uma importante ferramenta da Gestão em Saúde. Ele pode tornar o serviço eficiente e de qualidade na assistência ao usuário do Sistema Único de Saúde, por meio da adequação dos Recursos Humanos à sua demanda em determinada área, além de oportunizar aos gestores sua utilização como ferramenta para melhorar os fluxos e contratar pessoal. **Objetivo geral:** Realizar o dimensionamento da força de trabalho especializado da Secretaria Municipal de Saúde de Alegrete. **Objetivos específicos:** Identificar a demanda por profissionais especializados, seu quantitativo e suas locações. Também, formular plano de realocação ou recomposição dos recursos humanos. **Metodologia:** O projeto de intervenção realizar-se-á no Centro de Especialidades Médicas e o trabalho será desenvolvido a partir do levantamento de informações acerca da demanda dos pacientes, encaminhados pela atenção básica, que procuram os profissionais especializados. Diariamente, serão analisadas as informações sobre desistência, retorno, primeiras consultas e possíveis recolocações de consulta, bem como os dados da ESF sobre fila de espera e de histórico de encaminhamentos. Em relação aos funcionários, será analisada a quantidade, a locação e as funções prioritárias. **Resultados esperados:** O projeto de intervenção possibilitará mudanças que ofereçam melhoria no atendimento da população que procura por profissionais especializados, deixando o sistema mais eficiente, em que o paciente não fique sem consultas, em esperas demoradas ou longas filas. Espera-se proporcionar um atendimento com qualidade, ao alcance de todos os usuários que buscam o SUS, como também saber o quantitativo de profissionais da área, permitindo contratação ou realocação quando necessário nas áreas com excesso de pessoal. **Considerações finais:** Ao término desta intervenção, a gestão terá em mãos mais uma ferramenta que possibilitará mudanças no fluxo de atendimento quanto à ampliação dos recursos humanos e um favorável funcionamento do SUS, com melhorias no serviço oferecido à população, não só nas especialidades, mas também na resolutividade da ESF.

Palavras-chave: Recursos Humanos em Saúde; Dimensionamento; Gestão do Trabalho.

Uma proposta de intervenção: o agente comunitário de saúde na promoção da saúde mental

Juliana Kunzler

Secretaria Municipal de Saúde de Morro Reuter

Susana Maria Miranda Dantas (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: O Ministério da Saúde (MS) instituiu no Brasil a Estratégia de Saúde da Família (ESF) buscando desenvolver ações de promoção à saúde e prevenção de doenças, prestadas por equipe multidisciplinar, em que o Agente Comunitário de Saúde (ACS) tem papel fundamental ao identificar o problema dos usuários. No município de Morro Reuter, no Rio Grande do Sul, (população de 6.183 habitantes em 2017), verificou-se que o Departamento de Saúde Mental (SM) prestou 1.859 atendimentos em 2018. Os casos de suicídio envolveram usuários que não aderiram ao acompanhamento do serviço, destacando a necessidade de ampliar o conhecimento dos ACSs a partir de ações de Educação Permanente (EP), resultando em mudanças de prática e promoção de SM. **Objetivo geral:** Promover o processo de EP em SM ao ACS no município de Morro Reuter. **Objetivos específicos:** Identificar, através de rodas de conversa com as equipes de apoio à saúde, dúvidas acerca do acometimento em SM; apresentar a proposta de EP aos gestores e equipes de saúde; construir cronograma de ações de EP em SM com o ACS; e fortalecer o ACS para o atendimento humanizado e qualificado com impacto positivo sobre a SM individual e coletiva. **Metodologia:** O ACS tem relação direta ou indireta com o paciente, o que traz à tona a importância em desenvolver atividades de EP. Para isso, serão realizadas ações de multiplicação de conhecimento, em forma de oficinas, rodas de conversa, caracterizando-se como metodologia ativa, proposta que também será usada para avaliar os participantes através de simulações de casos e discussão de situações problemas. **Resultados esperados:** Espera-se viabilizar ao ACS maior entendimento do quadro de adoecimento psíquico, sinais e sintomas, além do envolvimento de profissionais da rede de saúde, já que esta troca de saberes vem agregar valor à relação do ACS com o paciente e com o diagnóstico. **Considerações finais:** Tais propostas educativas terão o intuito de auxiliar os ACSs na busca pela ampliação do cuidado em SM, para atuar como parceiros na implementação de ações de promoção de SM no município.

Palavras-chave: Agente Comunitário de Saúde; Saúde Mental; Educação Permanente.

Implantação de *software* para elaboração automática de escala de trabalho dos profissionais de enfermagem do Hospital Escola da Universidade Federal de Pelotas

Karen Milene da Rosa Piske

Hospital Escola da Universidade Federal de Pelotas

Susana Maria Miranda Dantas (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A elaboração de uma escala de trabalho é uma atividade complexa que requer tempo e conhecimentos relativos às especificidades e dinâmica da unidade, características da equipe e também das leis trabalhistas e particularidades da instituição. Deve-se assegurar o cuidado de enfermagem prestado nas 24 horas para que os funcionários estejam escalados de forma racional, visando à cobertura total da unidade de internação. **Objetivo geral:** Implantar a utilização de *software* para elaboração automática de escala de trabalho para os profissionais de enfermagem do Hospital Escola da Universidade Federal de Pelotas. **Objetivos específicos:** Apresentar a proposta de implantação do *software* aos gestores e profissionais envolvidos; identificar o *software* mais adequado e capacitar os enfermeiros; realizar adequações para melhor utilização do *software*. **Metodologia:** Após reunião com a divisão de enfermagem e enfermeiros para apresentação da proposta, será verificado, junto à divisão de gestão de pessoas e ao setor de informática, qual *software* melhor atende as necessidades da proposta. Estando o *software* identificado e alimentado com as informações pertinentes, os enfermeiros serão capacitados para o uso da ferramenta. Após o uso do *software* para elaboração automática de escala, será realizada uma nova rodada de reuniões com profissionais envolvidos, para discussão sobre o uso do *software* e possíveis adequações necessárias para melhor utilização da ferramenta. **Resultados esperados:** Espera-se que ao implementar o uso do *software* para elaboração automática da escala dos profissionais de enfermagem, os enfermeiros possam otimizar seu tempo, o usando para prestar assistência direta ao paciente, melhorando o atendimento, facilitando a integralidade, fortalecendo a equipe de trabalho. **Considerações finais:** Muitas vezes o enfermeiro dispensa um tempo precioso para as atividades burocráticas, dentre elas a que toma mais tempo e a que dá mais trabalho é a elaboração da escala, afastando-o de utilizar esse tempo gerenciando a unidade de internação e prestando assistência. O uso de um *software* pode auxiliar na confecção da escala de maneira mais ágil e simplificada, garantindo o cumprimento das normas institucionais e das leis trabalhistas, otimizando o tempo e ofertando ao enfermeiro a possibilidade de exercer a assistência com mais tranquilidade.

Palavras-chave: Recursos Humanos de Enfermagem; Informática em Enfermagem; *Software*.

Mesa de negociação em âmbito municipal: legitimar e democratizar as relações de trabalho no município de Sinimbu

Kellen Nunes Rodrigues Gassen

Secretaria Municipal de Saúde de Sinimbu

Susana Maria Miranda Dantas (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A luta pela criação do Sistema Único de Saúde (SUS) foi democrática, fruto da mobilização de trabalhadores, gestores da saúde e cidadãos por uma sociedade mais justa. Nesse sentido, a participação e a negociação é parte estruturante do SUS. A Mesa de Negociação de forma coletiva e permanente das relações de trabalho no serviço público se mostra coerente com esses princípios do SUS. **Objetivo geral:** Implementar a Mesa de Negociação do município de Sinimbu, no Rio Grande do Sul, visando legitimar um espaço coletivo de negociação dos trabalhadores do SUS. **Objetivos específicos:** Contribuir para ampliar o diálogo entre profissionais de saúde e gestão; contribuir para a humanização da gestão e do trabalho no SUS; aumentar a corresponsabilidade de todos no desenvolvimento das políticas públicas de saúde; garantia dos direitos dos trabalhadores e dos usuários do SUS; melhorar o processo de humanização da gestão e do trabalho do SUS. **Metodologia:** Identificar e chamar os atores envolvidos no processo de negociação coletiva e mobilizá-los para o processo de instalação da Mesa de Negociação; apresentar a proposta da Mesa de Negociação ao gestor municipal; aprová-la no Conselho Municipal de Saúde; criar um regimento, conforme os protocolos da MNNP-SUS; e iniciar o trabalho elaborando uma agenda de trabalho com pautas a curto, médio e longo prazo, tendo como base as demandas locais referentes às condições e às relações de trabalho. **Resultados esperados:** Efetivar e legitimar o espaço de negociação coletiva das reivindicações dos trabalhadores do SUS; ampliar o diálogo entre trabalhadores e gestão de saúde, garantindo os direitos dos trabalhadores e dos usuários do SUS; melhorar o processo de humanização da gestão e do trabalho do SUS; e democratizar as relações de trabalho no SUS. **Considerações finais:** Por fim, o processo de acompanhamento e avaliação das práticas das Mesas de Negociação serve como um termômetro para as pautas a serem discutidas, assim como o acolhimento das reivindicações que levem em consideração a melhoria das condições de trabalho dos trabalhadores em saúde e, por consequência, a qualidade dos serviços prestados aos usuários do SUS, dessa forma legitimando e redemocratizando as relações de trabalho no SUS.

Palavras-chave: Mesa de Negociação; Relações de Trabalho; Participação.

Implantação da mesa de negociação permanente no município de Igrejinha

Laila Schilling Goecks Longaray

Secretaria Municipal de Saúde de Igrejinha

Susana Maria Miranda Dantas (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A Gestão do Trabalho em Saúde trata das relações de trabalho a partir de uma concepção na qual a participação do trabalhador é fundamental para a efetividade e eficiência do Sistema Único de Saúde (SUS). A Mesa de Negociação Permanente é um espaço formal de negociação coletiva, no qual são debatidas e pactuadas questões referentes às relações e condições de trabalho no SUS, como por exemplo, a democratização das relações de trabalho, a valorização dos trabalhadores, visando à melhoria da qualidade dos serviços prestados pelo SUS. **Objetivo geral:** Implementar a Mesa de Negociação Permanente na Secretaria Municipal de Saúde do município de Igrejinha. **Objetivos específicos:** Instituir um espaço formal para discussão entre gestão e servidores da saúde que trabalham na atenção básica; discutir as melhorias nas condições de trabalho dentro dos espaços de saúde contemplando as necessidades dos serviços do SUS; criar um espaço para negociação dos conflitos e demandas decorrentes das relações de trabalho no âmbito do SUS; discutir propostas de ações para a melhoria da qualidade e resolutividade dos serviços de saúde prestados à população no âmbito da atenção básica de saúde no município de Igrejinha. **Metodologia:** O presente projeto foi elaborado a partir de pesquisa bibliográfica e documental sobre a Mesa de Negociação Permanente do Sistema Único de Saúde. **Resultados esperados:** Espera-se que haja a democratização das relações de trabalho, como também alinhar e equilibrar os interesses das partes envolvidas, resultando em melhoria da qualidade do serviço prestado aos usuários e das condições de trabalho dos servidores. **Considerações finais:** Com esse projeto, espera-se que a Mesa de Negociação seja uma ferramenta de extrema importância que sirva como um meio de fortalecer a gestão do trabalho. Para buscar soluções que contribuam para a qualidade do serviço dos trabalhadores e maior qualidade no atendimento aos usuários.

Palavras-chave: Mesa de Negociação; Gestão do Trabalho em Saúde; Sistema Único de Saúde.

Reorganização da Educação Permanente em Saúde no âmbito municipal: implementação de núcleos municipais de educação em saúde coletiva na 28ª Região de Saúde do Rio Grande do Sul

Larissa Flores Ponsi

Secretaria Estadual da Saúde do Rio Grande do Sul

Susana Maria Miranda Dantas (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: O Ministério da Saúde instituiu no ano de 2004 a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde (PNEPS) visando à formação e o desenvolvimento dos trabalhadores do Sistema Único de Saúde (SUS), integrando o ensino em serviço a fim de qualificá-lo para o enfrentamento das necessidades do cotidiano dos processos de trabalho. Através da Educação Permanente em Saúde (EPS) é possível pensar e analisar criticamente os processos de trabalho. Conforme a Resolução nº 590/2013 da Comissão Intergestores Bipartite/Rio Grande do Sul, o Núcleo Municipal de Educação em Saúde Coletiva (NUMESC) é a organização municipal de gestão da Educação em Saúde Coletiva. Porém, dos 13 municípios que compõem a 28ª Região de Saúde, apenas três municípios possuem NUMESC ativo. **Objetivo geral:** Ampliar o número de núcleos municipais de educação em saúde coletiva na 28ª Região de Saúde, tendo em vista a importância da EPS na rede de serviços do SUS. **Objetivos específicos:** Implementar NUMESCs em 70% dos municípios da região no quadriênio 2019-2022; apoiar os municípios na implementação de NUMESCs, por meio de ações de assessoramento e orientação. **Metodologia:** Serão utilizados os espaços de discussões regionais para articulações necessárias ao desenvolvimento do projeto. Esses espaços contam com a participação de trabalhadores de diversos setores da Coordenadoria Regional de Saúde, municípios da região, controle social e instituições de ensino. Posteriormente, serão realizadas ações de assessoramento e orientação aos municípios (reuniões, seminários, intercâmbios, visitas técnicas e outras modalidades), com vistas a auxiliar a implementação de NUMESCs. **Resultados esperados:** Espera-se que as discussões dos processos de trabalho nos municípios sejam conduzidas de forma eficiente, sistemática e permanente, buscando rever, de forma consistente e efetiva, os processos de trabalho da gestão e das equipes assistenciais, priorizando o atendimento ao usuário pautado no acolhimento, vínculo e responsabilização das equipes, reforçando, também, a autonomia dos usuários no cuidado a sua saúde. **Considerações finais:** Esse processo visa fortalecer a aprendizagem significativa no cotidiano de trabalho das equipes de saúde, partindo da problematização das questões que permeiam suas ações, buscando respostas condizentes para adequação dos processos de trabalho, fomentando o planejamento estratégico e a gestão educativa com a participação ativa dos trabalhadores.

Palavras-chave: Educação Permanente em Saúde; Processo de Trabalho; Municípios.

Projeto de intervenção: o processo de implantação do Contrato Organizativo de Ação Pública de Ensino-Saúde em Sapucaia do Sul

Larissa Simão Beskow Junckes

Secretaria Municipal de Saúde de Sapucaia do Sul

Susana Maria Miranda Dantas (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: O processo de educação em saúde vem se modificando e sendo aprimorado a cada ano a partir da inserção de novas proposições, principalmente com o envolvimento mais direto dos serviços de saúde nos processos de ensino, o qual foi potencializado com o Contrato Organizativo de Ação Pública de Ensino-Saúde (COAPES). **Objetivo geral:** Construir um plano de intervenção para a elaboração do documento administrativo e normativo relacionado ao COAPES. **Objetivos específicos:** Trata-se de fomentar os processos de educação permanente em saúde, fortalecendo a gestão da educação em saúde, por meio da pactuação e do desenvolvimento de uma política de interação entre ensino, serviço e comunidade. **Metodologia:** A intervenção será realizada no município de Sapucaia do Sul, contemplando oficinas de trabalho com os profissionais de saúde e os profissionais das Instituições de Ensino Superior (IES), bem como a elaboração de indicadores gerenciais e assistenciais, sendo a proposta do COAPES construída entre todos os entes. **Resultados esperados:** A proposta trará o levantamento, através do mapeamento da rede de saúde municipal, dos cenários de práticas conforme as especificidades e características da equipe e da comunidade atendida. A partir dessas informações, realizaremos a pactuação dos indicadores de saúde que serão implantados e/ou implementados para análise dos trabalhos desenvolvidos em parceria com as IES, buscando olhar as mudanças após a implantação do COAPES na saúde dos municípios. **Considerações finais:** Acreditamos que a proposta de intervenção possibilitará um novo olhar sobre o processo ensino-serviço no município de Sapucaia do Sul, que, por meio de sua rede de saúde e de seus profissionais, pode contribuir muito para o SUS. Para que isso se efetive, algumas etapas precisam ser vencidas, como o envolvimento dos partícipes, pois esse engajamento irá refletir nos processos educacionais, nos processos de trabalho das equipes de saúde e, conseqüentemente, na saúde da comunidade atendida. Somente com a efetiva participação de todos os envolvidos, através de negociações, discussões e pactuações, será possível construirmos e assinarmos o COAPES e, posteriormente, verificarmos mudanças nos indicadores de saúde municipal, decorrentes do COAPES.

Palavras-chave: Educação Permanente em Saúde; COAPES; Saúde Coletiva.

Proposta de implantação de plano de cargos, carreiras e salários para os funcionários lotados na Secretaria Municipal de Saúde de Ernestina

Letícia Piccinini Micheletto

Secretaria Municipal de Saúde de Ernestina

Susana Maria Miranda Dantas (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A saúde no Brasil passou por diversas modificações até a instituição do Sistema Único de Saúde (SUS). Em 2003 surge a Secretaria de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde com objetivo de implantar políticas de valorização do trabalho no SUS. Neste contexto, o Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) aparece como ferramenta de valorização profissional e de gestão de recursos humanos, sendo que preconiza dentre outros: a educação permanente, a natureza de contratação e ingresso no serviço público, progresso e fixação e critérios de avaliação de desempenho. O município de Ernestina, no Rio Grande do Sul, cenário de intervenção desse projeto, não possui PCCS implantado. **Objetivo geral:** Implantar o Plano de Cargos, Carreiras e Salários para os trabalhadores do SUS da Prefeitura Municipal de Ernestina. **Objetivos específicos:** Realizar o levantamento do quadro de funcionários da Secretaria Municipal de Saúde de Ernestina contratados por meio de concurso público; desenvolver um modelo de projeto de lei que institui PCCS para o município; sensibilizar os funcionários lotados no SUS sobre a importância da aplicação do plano PCCS; sensibilizar o Conselho Municipal de Saúde, vereadores e gestão pública municipal sobre os benefícios trazidos com a implantação do PCCS. **Metodologia:** O projeto será implantado através de reuniões e audiências públicas com os funcionários, Conselho Municipal e gestão pública, culminando na produção do PCCS, que será encaminhado para a aprovação. **Resultados esperados:** Elaborar o PCCS com auxílio dos funcionários municipais e do grupo condutor e encaminhar para as autoridades municipais para sua aprovação. **Considerações finais:** Ao findar as etapas de construção do projeto de intervenção, ficou clara a necessidade de sua implementação. O PCCS trará equidade de oportunidades de desenvolvimento profissional associado à evolução funcional e ao sistema permanente de qualificação, proporcionará a melhoria da qualidade das ações e serviços de saúde prestados. A implantação do PCCS em Ernestina requer comprometimento da gestão municipal, capacidade de alinhar e equilibrar os interesses das várias categorias profissionais envolvidas, aumentando a consciência da prestação dos serviços públicos através da valorização profissional do servidor.

Palavras-chave: Plano de Cargos, Carreiras e Salários; Gestão do Trabalho em Saúde; Recursos Humanos.

Implantação de uma mesa de negociação permanente regional na 28ª Região de Saúde do Rio Grande do Sul

Louana Theisen

Secretaria Estadual da Saúde do Rio Grande do Sul

Susana Maria Miranda Dantas (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A Mesa Nacional de Negociação Permanente do Sistema Único de Saúde (MNNP-SUS) objetiva promover a democratização das relações de trabalho na área da saúde através de processos negociais permanentes e de seus princípios e diretrizes, contribuindo para seu efetivo funcionamento. Ainda não é uma metodologia de gestão rotineira no país e em municípios de pequeno porte é ainda mais difícil de ser desenvolvida, devido a inúmeros fatores locais, justificando assim uma implantação regional. **Objetivo geral:** Instalar uma mesa de negociação permanente na 28ª Região de Saúde do Rio Grande do Sul. **Objetivos específicos:** Realizar pesquisa documental exploratória nos documentos normativos federais, base de orientação e instalação de Mesas de Negociação Estadual e Municipal; promover rodas de conversa com atores estratégicos da gestão e trabalhadores com vistas à adesão ao processo de instalação; e ampliar o conhecimento dos gestores e servidores. **Metodologia:** O cenário do projeto é a 28ª Região de Saúde do Rio Grande do Sul, composta por 13 municípios e localizada na região central do estado. Os atores envolvidos são gestores e representantes dos trabalhadores da saúde. Será realizada uma pesquisa documental exploratória e bibliográfica, grupos focais e rodas de conversa com os atores, com vistas à adesão no processo de instalação da mesa, sua relevância e aplicabilidade. **Resultados esperados:** Espera-se a consolidação dos processos de diálogo entre trabalhadores e gestores em um espaço de cogestão regional organizado, aproximando discussões para a melhoria das condições e dos processos de trabalho, das necessidades dos usuários, observando e implementando os protocolos da MNNP-SUS. Ainda se almeja a aproximação do controle social, garantindo a qualidade dos serviços no SUS. **Considerações finais:** Ao sugerir a negociação coletiva regional, busca-se operacionalizar e institucionalizar os procedimentos de discussão de interesses e superação de adversidades nas relações de trabalho, em espaços legítimos de diálogo e pactuação. Com a criação das mesas de negociação na saúde, é possível dialogar de forma mais direta e objetiva com gestores, e a probabilidade de acordos, entendimentos e satisfação com o ambiente de trabalho é muito maior.

Palavras-chave: Negociação Coletiva; SUS; Trabalho.

Proposta de um instrumento orientador: educação permanente abordando o tema tecnologia da informação e comunicação na saúde

Lucineia da Silva Cardias

Secretaria Municipal de Saúde de Igrejinha

Susana Maria Miranda Dantas (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: O uso da informática está incorporado em todas as profissões. Na prática assistencial dos profissionais de enfermagem, o uso das tecnologias é uma realidade que vem sendo vivenciada como um desafio. O papel da educação permanente na enfermagem está relacionado ao desenvolvimento individual e coletivo, busca também conscientizar, valorizar e estimular a autonomia e a cidadania dos profissionais, ainda resgatar sua multidimensionalidade e desalienação. **Objetivo geral:** Propor um instrumento orientador para a implantação de ações de Educação Permanente em Saúde sobre Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC), em uso atualmente, para profissionais de enfermagem da Secretaria de Saúde de Igrejinha, Rio Grande do Sul. **Objetivos específicos:** Identificar os profissionais envolvidos no processo e quais seus papéis na organização da política de educação permanente em saúde; planejar a inclusão do tema da TIC no cronograma da educação permanente da Secretaria de Saúde. **Metodologia:** Propor reunião com o núcleo de educação permanente para apresentar o projeto de intervenção e, em seguida, identificar os profissionais envolvidos na organização. Após, sugere-se etapa de levantamento de dados e informações, para posterior discussão acerca do planejamento. Almeja-se organizar reuniões com o núcleo e equipe de enfermagem (auxiliares, técnicos de enfermagem e enfermeiros), objetivando identificar e analisar as dificuldades em relação à TIC. Sugere-se organizar dois encontros com equipe de auxiliares e técnicos de enfermagem, num modelo de roda de conversa, nos quais eles possam expressar dificuldades percebidas, dúvidas e sugestões sobre o processo de trabalho. Planeja-se organizar a mesma dinâmica com enfermeiros. Após a realização das rodas de conversa, pretende-se organizar reunião com núcleo de educação permanente e planejar inclusão do tema TIC no cronograma anual. **Resultados esperados:** Espera-se que, ao implementar a proposta do instrumento orientador, seja conhecido quais os profissionais que compõem o Núcleo de Educação Permanente em Saúde e atribuições de cada um; incluir em seu cronograma de capacitações o tema TIC; visão adequada dos profissionais sobre o referido tema. **Considerações finais:** Anseia-se que a proposta de intervenção contribua para organização adequada de um cronograma de educação permanente com temas interessantes aos colaboradores, neste caso abordando TIC, e contribuindo para a melhoria da utilização dos sistemas eletrônicos.

Palavras-chave: Tecnologia da Informação; Educação Permanente; Profissionais de Enfermagem.

A implementação do contrato organizativo de ação pública ensino-saúde no município de São Leopoldo

Luise Peter da Silva

Secretaria Municipal de Saúde de São Leopoldo

Susana Maria Miranda Dantas (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Os ministérios da Saúde e da Educação instituíram o Contrato Organizativo de Ação Pública de Ensino-Saúde (COAPES) em 2015, ofertado para garantir o acesso do ensino superior aos estabelecimentos de saúde, como cenário de prática, e direcionar esforços para que os programas de formação contemplem compromissos da educação superior, com a melhoria dos indicadores de saúde e do desenvolvimento dos trabalhadores de saúde do território. A necessidade de constituição de um COAPES no município de São Leopoldo ocorreu a partir da constatação de que as atividades de integração ensino-serviço ocorriam de forma desarticulada. O COAPES foi assinado até o momento somente com uma instituição de ensino.

Objetivo geral: Implementar o Contrato Organizativo de Ação Pública Ensino-Saúde, a partir da integração ensino-serviço no município. **Objetivos específicos:**

Realizar a adesão de demais instituições de ensino ao COAPES municipal; distribuir as atividades de integração ensino-serviço de acordo com a perspectiva do COAPES; georreferenciar a integração ensino-serviço no município; constituir o comitê gestor local do COAPES. **Metodologia:** Este projeto de intervenção prevê as seguintes ações/etapas: realizar a adesão de demais instituições de ensino ao COAPES municipal por meio da assinatura do termo; distribuir as atividades de integração ensino-serviço de acordo com a perspectiva do COAPES; georreferenciar a integração ensino-serviço no município através de ferramenta do Google; constituir o comitê gestor local do COAPES através de portaria municipal integrado na estrutura administrativa do grupo condutor do NUMESC. As dificuldades na execução do projeto podem decorrer de diversas demandas de trabalho, da dificuldade de entendimento das demais instituições de ensino a respeito da contratualização, também em assumir o compromisso com a melhoria dos indicadores de saúde dos territórios e com as contrapartidas previstas.

Resultados esperados: É esperado que com essas ações o COAPES seja implementado a partir da integração ensino-serviço no município, proporcionando a gestão da integração ensino-serviço, assumindo, assim, responsabilidades mútuas de acordo com os princípios do SUS. **Considerações finais:** A execução deste projeto proporcionará a gestão da integração ensino-serviço de forma participativa, proporcionando a formação de profissionais de saúde comprometidos com a saúde pública.

Palavras-chave: Saúde Pública; Educação em Saúde; Educação Continuada.

Dimensionamento da força de trabalho: uma proposta de intervenção no hemocentro do Rio Grande do Sul

Madalena Peixoto Paulino

Secretaria Estadual da Saúde do Rio Grande do Sul

Susana Maria Miranda Dantas (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Os recursos humanos de uma instituição utilizam como ferramenta estratégica o planejamento, instrumento que permite ao gestor ter uma visão geral da instituição, bem como definir fluxos de serviços, necessidade de pessoal e conhecer o perfil profissional (competências, habilidades) dos trabalhadores. O dimensionamento é um recurso empregado para planejar a distribuição da força de trabalho, de forma adequada, e, assim, atender à necessidade da instituição. Algumas das dificuldades enfrentadas pelos gestores se referem ao clima organizacional desfavorável, distribuição inadequada e falta de capacitações dos profissionais. Na busca da resolutividade desses problemas, é necessário implementar um diagnóstico situacional e elaborar ações que viabilizem o desenvolvimento e o fortalecimento dos profissionais e da instituição em toda sua estrutura. **Objetivo geral:** Implantar o dimensionamento de pessoal no hemocentro. **Objetivos específicos:** Sensibilizar gestores e servidores; instituir comissão; construir *software*; elaborar análise de perfil; construir o POP e a parametrização dos serviços. **Metodologia:** A execução do projeto consiste na sensibilização dos gestores e servidores; informações sobre a força de trabalho e serviços realizados; análise e consolidação dos dados; definição do quadro de pessoal dimensionado; e a elaboração de *software*. A proposta de dimensionamento deverá ser construída de forma participativa, em conjunto com os profissionais, de modo a selecionar e formar perfis adequados para o desenvolvimento das atividades do hemocentro. **Resultados esperados:** Identificar o quantitativo de pessoas necessárias para compor o quadro de pessoal do hemocentro, bem como os perfis profissionais desejados; sensibilizar gestores e servidores sobre a importância do aprimoramento profissional; melhorar o ambiente organizacional, primando pela qualidade de vida no trabalho e nos serviços ofertados; e criação de um sistema informatizado. **Considerações finais:** O projeto de intervenção pretende contribuir com o processo de dimensionamento da força de trabalho do hemocentro, resultando na melhoria dos serviços ofertados à população e uma organização de trabalho que possibilite maior satisfação laborativas para os trabalhadores comprometidos com seu local de trabalho.

Palavras-chave: Recursos Humanos; Dimensionamento; Hemocentro.

Proposta de Educação Permanente em Saúde do trabalhador para os gestores da Atenção Primária à Saúde em Santa Maria

Marcelo Nunes da Silva Fernandes

Secretaria Municipal de Saúde de Santa Maria

Susana Maria Miranda Dantas (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A Saúde do Trabalhador busca articular um conjunto de atividades que se destina a atender os trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho. **Objetivo geral:** Implementar estratégias de educação permanente em saúde do trabalhador para os gestores da Atenção Primária à Saúde do município de Santa Maria, Rio Grande do Sul. **Objetivos específicos:** Realizar um diagnóstico das ações e da forma de organização do trabalho relacionado à saúde do trabalhador na Atenção Primária à Saúde; apresentar a proposta de educação permanente em saúde do trabalhador aos gestores da Atenção Primária à Saúde; elaborar cronograma de encontros com a equipe de gestores da Atenção Primária à Saúde para a definição das ações de capacitação e desenvolver atividades de Educação Permanente em Saúde do trabalhador com os gestores da Atenção Primária à Saúde. **Metodologia:** Trata-se de uma proposta de educação permanente em saúde do trabalhador a ser realizada com os gestores da Atenção Primária à Saúde, a partir de agosto de 2019. Para isso, propõem-se a realização de dois encontros que abordarão temáticas relacionadas ao fluxograma dos serviços de saúde do trabalhador e os aspectos relacionados ao adoecimento no trabalho. **Resultados esperados:** Espera-se que a intervenção contribua para qualificar o processo de trabalho em saúde e que os gestores passem a ter uma visão mais ampliada acerca da importância das ações em saúde do trabalhador. **Considerações finais:** Esta proposta de intervenção pretende produzir resultados mais ampliados no município de Santa Maria, contribuindo para o planejamento e melhoria na saúde dos trabalhadores.

Palavras-chave: Saúde do Trabalhador; Educação Permanente; Gestão em Saúde.

Criação de comissão técnica como possibilidade de garantir o acesso à saúde pública originário da judicialização no município de Passo Fundo

Marianne Marini

Secretaria Municipal de Saúde de Passo Fundo

Susana Maria Miranda Dantas (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Os crescentes números que são expostos em relação aos gastos com a judicialização na saúde assustam a todos. Demandar contra a União, estados e municípios tornou-se algo comum quando o assunto envolve o acesso à saúde. Com a aprovação da Constituição Federal de 1988, a aprovação das legislações que foram o marco para a criação do Sistema Único de Saúde (SUS), Leis nº 8080 e nº 8.142 de 1990, e a construção de políticas públicas, a União, estados e municípios necessitaram se adequar para atender às novas legislações, garantindo assim a universalidade do acesso à saúde pública. **Objetivo geral:** Criar uma comissão técnica para avaliação das demandas que se originam da judicialização da saúde no município de Passo Fundo, no Rio Grande do Sul. **Objetivos específicos:** Analisar todas as demandas judiciais a fim de possibilitar o acesso da população aos medicamentos e outros serviços que necessitam para a manutenção da saúde; garantir o acesso à saúde a todos os cidadãos, baseando-se na política nacional do SUS, na ciência da saúde e não apenas na ciência jurídica; gerar economia aos cofres públicos, através do trabalho desenvolvido pela comissão, adequando o fornecimento de medicamentos, insumos e serviços para os munícipes. **Metodologia:** Apresentação do projeto à gestão da Secretaria de Saúde e para as áreas técnicas; publicação da portaria que constituirá a comissão permanente, sendo esse procedimento essencial para dar validade aos trabalhos da comissão; reuniões mensais da comissão; avaliação dos resultados obtidos por parte da comissão. **Resultados esperados:** Com a execução da intervenção, além de garantir os direitos constitucionais e gerar a economicidade aos cofres públicos, teremos uma gestão mais eficiente que garantirá maior cobertura de atendimento aos usuários e oportunizará o adequado fornecimento de medicamentos, materiais e serviços para a manutenção da saúde da população de Passo Fundo que necessita do SUS. **Considerações finais:** O presente projeto de intervenção oportunizará o adequado fornecimento de medicamentos, materiais e serviços para a manutenção da saúde da população de Passo Fundo que necessita do SUS. Visando à garantia da Política Nacional do SUS e à garantia do adequado tratamento que o usuário necessita.

Palavras-chave: Judicialização; Saúde; Medicamentos.

Proposta de revisão do plano de cargos, carreiras e salários dos servidores da Fundação Municipal de Saúde de Santa Rosa

Mariza Oleynek

Fundação Municipal de Saúde de Santa Rosa

Susana Maria Miranda Dantas (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Dada a problemática atual referente à falta de adequados Planos de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS), na gestão do trabalho em saúde, que ocasiona desmotivação, alta rotatividade e outros fatores negativos, a elaboração de um PCCS adequado é fundamental para o enfrentamento desses desafios. Levando em consideração que a Fundação Municipal de Saúde de Santa Rosa (FUMSSAR), no Rio Grande do Sul, já possui um PCCS, mas está em tramitação e discussão um projeto de lei para que o mesmo seja alterado/atualizado, ressalta-se a importância da revisão deste. **Objetivo geral:** Revisar o atual PCCS dos servidores da FUMSSAR. **Objetivos específicos:** Conhecer o atual PCCS; realizar levantamento das leis e normativas sobre o assunto; elaborar junto aos servidores a proposta de um novo PCCS; encaminhar a nova proposta de PCCS aos gestores da FUMSSAR. **Metodologia:** Levantamento bibliográfico; reunião com gestor da FUMSSAR; elaboração do PCCS; apresentação do PCCS; nova reunião com gestor da FUMSSAR e finalização da intervenção. **Resultados esperados:** Espera-se que haja um novo olhar sobre a FUMSSAR e o seu PCCS, bem como que os gestores entendam em breve que o excesso de foco que estão dando para questões operacionais, em detrimento à organização, planejamento, e de sistema de informações integradas, está gerando cada vez mais atrasos e acúmulos de demandas, fora o aumento de custos e a piora na prestação dos serviços públicos. Almeja-se a otimização em todos os sentidos possíveis da FUMSSAR, inclusive os econômico-financeiros e que o PCCS seja um dos fatores que venham a contribuir para que isso aconteça, beneficiando não apenas um grupo de gestores e/ou servidores, mas toda a população assistida pela FUMSSAR. **Considerações finais:** O PCCS da FUMSSAR já se encontra desatualizado, considera-se que a elaboração de um novo PCCS é imprescindível para a FUMSSAR, mas deve ser elaborado com atenção para que realmente atinja os resultados esperados, aumentando a eficiência dos serviços em saúde, a motivação dos profissionais e diminuindo a rotatividade dos mesmos.

Palavras-chave: Plano de Cargos, Carreiras e Salários; Gestão do Trabalho em Saúde; Recursos Humanos.

A educação permanente como espaço de construção de ações para a prevenção do câncer bucal na Estratégia Saúde da Família

Patricia Martins Wendt

Secretaria Municipal de Saúde de Estrela

Susana Maria Miranda Dantas (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: O Ministério da Saúde instituiu, no ano de 2004, a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde (EPS), que tem como objetivo principal o aprimoramento da reflexão e da aprendizagem no próprio ambiente de trabalho, em que o aprender e o ensinar incorporam-se ao cotidiano das organizações, possibilitando a transformação e a qualificação das práticas profissionais. **Objetivo geral:** Implantar o Programa de Educação Permanente em Câncer Bucal, voltado para a equipe da Estratégia Saúde da Família (ESF) do município de Estrela, no Rio Grande do Sul. **Objetivos específicos:** Discutir com a gestão sobre a importância das ações preventivas em Saúde Bucal na ESF; verificar as ações voltadas sobre o Saúde Bucal nas equipes da ESF; realizar oficina explanatória sobre a prevenção do Saúde Bucal na ESF; e elaborar um Plano de EPS sobre Saúde Bucal para os profissionais da ESF. **Metodologia:** A proposta de intervenção será apresentada para o gestor municipal da saúde e para os atores da ESF, em que será desenvolvido um processo educativo com a finalidade de esclarecer à equipe da ESF a importância das ações preventivas em Saúde Bucal. Pretende-se que essa dinâmica seja realizada a partir da reflexão sobre práticas de educação em saúde vivenciadas na ESF, nos espaços de EPS. Os diversos atores que atuam na ESF vão se encontrar semanalmente, e cada profissional trará um assunto referente à sua área, sobre o qual se percebe que a população tenha pouco conhecimento, para discussão e aprofundamento com os colegas. **Resultados esperados:** Acredita-se que a equipe se reúna com a gestão para discutir a importância de realizar as ações preventivas em Saúde Bucal. Espera-se, portanto, que ao implantar o programa todos os atores tenham motivação e empenho para realizar e manter o plano de EPS sobre Saúde Bucal ativo, monitorando os participantes e sempre trazendo novos sujeitos para as oficinas. **Considerações finais:** Com a realização desta intervenção, espera-se que a Educação Permanente se torne possível e tenha o seu reconhecimento na ESF, além de chamar a atenção da equipe e da gestão sobre a importância destas atividades para a contribuição da prevenção e do autocuidado.

Palavras-chave: Educação Permanente; ESF; Saúde Bucal.

Educação Permanente em Saúde: uso de protocolos e rotinas no processo de educação permanente em uma unidade de saúde no município de Cruz Alta

Patrícia Muller Fagundes

Secretaria Municipal de Saúde de Cruz Alta

Susana Maria Miranda Dantas (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A educação permanente é entendida como um processo contínuo de ensinar e aprender no ambiente de trabalho, sendo ferramenta importante na troca de experiências, trabalho em equipe, adequação de ações, rotinas e tarefas, devendo ser realizada periodicamente de forma clara e concisa a todos os envolvidos. **Objetivo geral:** Elaborar um plano de educação permanente para a equipe multiprofissional do Centro de Saúde da Mulher e da Criança a partir de protocolos e rotinas existentes no município. **Objetivos específicos:** Constituir um grupo condutor da proposta; realizar estudos dos protocolos e rotinas, levantar problemas e necessidades, aperfeiçoar os protocolos e rotinas favorecendo a melhoria do processo de trabalho. **Metodologia:** Este projeto será desenvolvido no Centro de Saúde da Mulher e da Criança, Unidade de Saúde da Atenção Básica do município de Cruz Alta, situado no noroeste do estado do Rio Grande do Sul. Como ações, serão realizadas oficinas didáticas e rodas de conversa com apresentação de normas e rotinas e adequação no dia a dia de trabalho. A avaliação será contínua e se dará através do acompanhamento diário. Como possíveis fragilidades da intervenção, podem ocorrer a não disponibilidade ou não aceitação em ser capacitado por parte do profissional. Como possíveis potencialidades, podemos elencar: a valorização da equipe, mudanças positivas nas relações de trabalho e a melhoria na qualidade do serviço prestado aos usuários. **Resultados esperados:** Espera-se com a realização deste projeto de intervenção que a equipe de profissionais esteja apta ao atendimento de forma humanizada e coerente com rotinas e protocolos, voltados para a qualidade do atendimento e maior resolução dos problemas. **Considerações finais:** Pretende-se ao final implantar um plano de educação permanente consistente, sólido e eficaz e que possa vir a ser utilizado como modelo para as demais unidades de saúde do município, favorecendo o entendimento por parte dos profissionais e da gestão de que o processo de educação permanente deve ser constante uma vez que profissionais capacitados e conhecedores das rotinas e protocolos fazem o processo de trabalho mais resolutivo, proporcionando atendimento humanizado com maior agilidade e qualidade.

Palavras-chave: Educação Permanente; Protocolos; Humanização.

Educação permanente como instrumento de qualificação do cuidado prestado pelos profissionais das unidades de saúde do município de Sinimbu

Regina Luísa Jaeger

Secretaria Municipal de Saúde de Sinimbu

Susana Maria Miranda Dantas (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: O Ministério da Saúde instituiu no ano de 2004 a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde (PNEPS) visando à formação e o desenvolvimento dos trabalhadores do Sistema Único de Saúde (SUS), integrando o ensino em serviço a fim de qualificá-lo para o enfrentamento das necessidades do cotidiano dos processos de trabalho. A política busca transformar as práticas do trabalho com base em reflexões críticas, uma forma de aprendizagem dentro do ambiente de trabalho.

Objetivo geral: Implantar o programa de educação permanente nas unidades de saúde da Secretaria Municipal de Saúde de Sinimbu, Rio Grande do Sul. **Objetivos**

específicos: Apresentar a proposta do programa de educação permanente aos gestores e ao Conselho Municipal de Saúde; realizar reuniões com as equipes para apresentar a proposta; aplicar questionário para identificar a necessidade de capacitações dos trabalhadores; elaborar cronograma de reuniões periódicas com as equipes para a definição das ações de capacitação. **Metodologia:** A educação permanente será incluída nas reuniões das equipes, será definido um cronograma de reuniões e nestas datas e horários as unidades devem permanecer fechadas para atendimento externo mediante liberação da gestão. Nas reuniões periódicas serão abordados os temas das capacitações, definidos nos questionários previamente aplicados com os profissionais, através de rodas de conversa baseadas nos atendimentos diários, uma aprendizagem problematizadora a partir das situações enfrentadas pela equipe no dia a dia do trabalho. **Resultados esperados:** O projeto visa implantar a educação permanente nas equipes de saúde do município, buscando a qualificação dos profissionais, com vista à melhoria do cuidado integral prestado ao usuário, numa visão holística, em que os profissionais sejam capazes de olhar o outro como ser humano – com empatia e atenção. **Considerações finais:** Considerando a importância da política de educação permanente, sua implantação e efetivação deveriam ser requisitos obrigatórios para os municípios receberem as verbas dos programas de saúde das esferas federal e estadual, como forma de reconhecimento dos profissionais. Manter a equipe capacitada e qualificada pode contribuir para a redução dos gastos com encaminhamentos para especialidades e exames de alto custo, qualquer forma de redução de gastos precisa ser avaliada e valorizada sem prejuízo no cuidado prestado ao usuário.

Palavras-chave: Educação Permanente; Qualificação Profissional; Atenção Integral à Saúde.

Proposta de educação permanente sobre investigação e notificação de óbitos e agravos relacionados ao trabalho para os responsáveis pela vigilância em saúde do trabalhador dos municípios da 14ª Coordenadoria Regional de Saúde

Rodrigo Pedrolo

Secretaria Municipal de Saúde de Santa Rosa

Susana Maria Miranda Dantas (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A vigilância em saúde desenvolve ações que vão desde a vigilância até a prevenção e o controle das doenças prejudiciais à população. Dentro da divisão da vigilância em saúde existe a vigilância em saúde do trabalhador que proporciona, através das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, a promoção e proteção da saúde dos trabalhadores. **Objetivo geral:** Implantar o programa de educação permanente sobre investigação e notificação dos óbitos e agravos relacionados ao trabalho para os responsáveis pela vigilância em saúde do trabalhador dos municípios da 14ª Coordenadoria Regional de Saúde (CRS).

Objetivos específicos: Promover reuniões com as equipes de apoio para apresentação da proposta de intervenção; sensibilizar os gestores municipais sobre a necessidade da capacitação; estruturar programa de educação permanente sobre a investigação e notificação dos óbitos e agravos relacionados ao trabalho; realizar capacitação sobre investigação e notificação de óbitos e agravos relacionados ao trabalho; promover roda de conversa para esclarecer dúvidas. **Metodologia:** Haverá a necessidade de organizar a equipe de intervenção para sensibilizar os gestores municipais e mostrar a importância do projeto. No momento das capacitações será aplicado o histórico dos agravos ocorridos nos municípios, como também a maneira de realizar as investigações e notificações através das legislações, normatizações e sistemas informatizados, através da metodologia expositiva. Serão instigados os profissionais sobre suas experiências e vivências referentes às investigações dos óbitos e agravos relacionados ao trabalho. Haverá exercícios práticos de investigação, preenchimento das fichas de notificação e cadastramento nos sistemas SIST e SINAN. **Resultados esperados:** O intuito é proporcionar aos profissionais responsáveis pela vigilância em saúde do trabalhador mecanismos para que possam gerar dados epidemiológicos através das investigações e notificações dos óbitos e agravos à saúde dos trabalhadores de forma eficaz e eficiente. Espera-se a diminuição dos acidentes e doenças do trabalho, bem como que consigam fortalecer atividades de prevenção em seus territórios.

Considerações finais: A estruturação do programa de educação permanente contribuirá para o aperfeiçoamento contínuo dos responsáveis pelas vigilâncias em saúde dos trabalhadores dos municípios da 14ª CRS e para que os conhecimentos trabalhados na capacitação os sensibilizem e proporcionem valorização ao servidor público, contribuindo para a diminuição das subnotificações.

Palavras-chave: Vigilância em Saúde do Trabalhador; Educação Permanente; Investigação e Notificação dos Óbitos e Agravos Relacionados ao Trabalho.

Valorização de recursos humanos da área da saúde: implantação do plano de cargos, carreiras e salários na Secretaria de Saúde de Sinimbu

Sinara Cristina Klafke Dhiel

Secretaria Municipal de Saúde de Sinimbu

Susana Maria Miranda Dantas (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: O Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) pode ser definido como um instrumento de gestão do trabalho, que tem como finalidade valorizar o trabalhador e instaurar o processo de carreira nas instituições. Além disso, é um conjunto de normas que orienta e disciplina a trajetória do trabalhador em sua carreira, bem como a respectiva remuneração, promovendo oportunidades de qualificação profissional.

Objetivo geral: Implantar o Plano de Cargos, Carreira e Salários na Secretaria Municipal de Saúde de Sinimbu. **Objetivos específicos:** Identificar fatores que impedem a implantação do PCCS no município; promover a integração entre os trabalhadores e gestores do município usando a democratização da gestão do trabalho; colaborar para a melhoria da qualidade da assistência oferecida aos usuários. **Metodologia:** O projeto de intervenção propõe metodologia interativa e participativa objetivando agilizar o processo de implantação do PCCS, através de ações que promovam a discussão e a reflexão sobre sua implantação, procurando sensibilizar os gestores para agilizar o processo de implantação deste plano. **Resultados esperados:** A implantação do PCCS em Sinimbu, no Rio Grande do Sul, requer comprometimento da gestão municipal, capacidade de equilibrar os interesses das várias categorias profissionais envolvidas, aumentando a consciência da prestação dos serviços públicos através da valorização profissional do servidor. Atingidos os objetivos propostos, espera-se atender as reivindicações dos trabalhadores e um melhor atendimento à população do município. **Considerações finais:** É preciso ter em mente que a implantação de um PCCS não significa apenas ganhos em termos remuneratórios. Ela pode constituir-se como um instrumento poderoso de melhorias das condições de trabalho, capacitação profissional e, mais do que isso, de reconhecimento do trabalhador.

Palavras-chave: Plano de Cargos, Carreiras e Salários; Gestão em Saúde; Gestão do Trabalho.

Qualidade de vida no trabalho: projeto de intervenção

Tatiane Hardt Tognon

Secretaria Municipal de Saúde de Cruzaltense

Susana Maria Miranda Dantas (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: O termo *saúde do trabalhador* refere-se a um campo do saber que visa compreender as relações entre o trabalho e o processo saúde/doença. Estudos localizados evidenciam ocorrência elevada de acidentes de trabalho nos serviços de saúde, adoecimento mental, absenteísmo, queixas de dores musculoesqueléticas e insatisfação dos profissionais do Sistema Único de Saúde (SUS). **Objetivo geral:** Desenvolver ações de Educação Permanente em Saúde do Trabalhador na Secretaria Municipal de Saúde de Cruzaltense, no Rio Grande do Sul. **Objetivos específicos:** Promover ações de cuidados com a saúde no ambiente de trabalho; firmar convênio para realizar ações em educação voltadas à promoção e à prevenção de doenças no trabalho; melhorar o clima organizacional dentro da Secretaria de Saúde. **Metodologia:** Aplicar questionário, em parceria com o Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST), com o objetivo de levantar e analisar as principais fraquezas/necessidades dos profissionais em seu ambiente de trabalho. Planejar encontros e ações específicas de Educação Permanente em Saúde do Trabalhador para capacitar todas as equipes de saúde da secretaria municipal. Nestes encontros serão abordados o conceito de Saúde do Trabalhador, leis e normativas, como também serão destacadas a importância e os benefícios das ações voltadas à saúde do trabalhador. **Resultados esperados:** O projeto de implantação das ações em saúde do trabalhador no município é factível, os resultados só serão visíveis a partir do momento em que sejam iniciadas as capacitações e a sensibilização de toda a equipe de saúde através da EPS. Este projeto abrirá a possibilidade para implantação das Ações de Vigilância em Saúde do Trabalhador em outras políticas do município, contribuindo para a organização da atenção à saúde e o desenvolvimento de ações direcionadas à realidade dos trabalhadores do município. **Considerações finais:** Este projeto representa um importante passo na efetivação de uma política de saúde do trabalhador para o município.

Palavras-chave: Saúde do Trabalhador; Educação Permanente; Sistema Único de Saúde.

Reorganização dos processos de trabalho no Centro Municipal de Saúde de Pejuçara: uma ferramenta de resolutividade na atenção integral à saúde

Ana Paola Bergoli

Secretaria Municipal de Saúde de Pejuçara

Nathalia Hanany Silva de Oliveira (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Tem-se buscado fortalecer as redes de Atenção Básica (AB) para proporcionar a população um serviço de melhor qualidade e maior amplitude. Em contrapartida, o serviço público de saúde enfrenta a escassez dos recursos financeiros e a burocratização dos serviços exigindo uma redefinição nas estratégias da gestão pública. Buscando a consolidação e o desenvolvimento das ações de AB, a qualificação dos processos de trabalho, a valorização do profissional e a resolutividade nas ações de saúde são melhorias adotadas para manter o Sistema Único de Saúde como porta de entrada e dar continuidade no sistema. Uma estruturação dos serviços com base nas necessidades da população, com abordagens mais amplas e complexas voltadas para a compreensão dos problemas de saúde – não somente o trabalho curativo – são novos modelos adotados para reorganizar a AB e torná-la eficaz através de políticas voltadas para a organização de um sistema equânime, integral e resolutivo. **Objetivo geral:** Reorganizar o processo de trabalho no Centro Municipal de Saúde de Pejuçara, Rio Grande do Sul, visando a resolutividade da AB. **Objetivos específicos:** Construir protocolos de reorganização dos processos de trabalho; oportunizar espaços de diálogos entre os trabalhadores e rever os métodos atuais de trabalho; avaliar a qualidade do trabalho oferecido; investir no Conselho Local de Saúde; incluir os protocolos nos Plano Municipal de Saúde e avaliar nas Conferências Municipais de Saúde. **Metodologia:** Objetiva construir de maneira coletiva com os profissionais das equipes de Estratégia Saúde da Família protocolos de reorganização dos processos de trabalho, discutir e rever os métodos atuais de trabalho e avaliar a qualidade do trabalho oferecido atualmente à população. Considerando o atual cenário de saúde do município, sua organização e os fatores relacionados, rever o modelo de gestão dos processos de trabalho é um primeiro passo para começar a tornar o SUS resolutivo. **Resultados esperados:** Através da implantação de protocolos, busca-se a qualificação dos serviços em saúde além de padronizar as rotinas diárias, melhorando os fluxos internos de trabalho. **Considerações finais:** A qualificação dos processos de trabalho, a valorização do profissional e a resolutividade nas ações de saúde, são melhorias adotadas para manter o SUS como porta de entrada e dar continuidade no sistema garantindo o direito à saúde.

Palavras-chave: Processo de Trabalho; Atenção Primária à Saúde; Estratégia Saúde da Família; Resolutividade.

Educação permanente para operação de sistema de informação da vigilância sanitária do Rio Grande do Sul

Andréa Helena Hegner

Secretaria Estadual da Saúde do Rio Grande do Sul

Nathalia Hanany Silva de Oliveira (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Com os constantes avanços tecnológicos, adequar-se aos sistemas informatizados tornou-se necessário para a atualidade. Nesse sentido, a vigilância do estado do Rio Grande do Sul seguiu sua trajetória de modernização e conseguiu para seus profissionais a implementação do Sistema de Vigilância Sanitária do Estado do Rio Grande do Sul (SIVISA-RS) em 2018, o qual trouxe, entre outras, a possibilidade de emitir alvará sanitário por meio eletrônico. Com isso, surgiu a necessidade de capacitar as equipes técnicas das vigilâncias (estadual e municipais) para a operação do referido sistema. A educação permanente (EP) veio como proposta para continuar as capacitações que já iniciaram em 2018, para que o sistema consiga integrar a rotina de trabalho dos profissionais e assim sofrer melhorias de acordo com os problemas relatados pelos trabalhadores. **Objetivo geral:** Qualificar os profissionais das Divisões de Vigilância Sanitária do Estado do Rio Grande do Sul e de seus municípios, com base nos preceitos da EP. **Objetivos específicos:** Construir o conhecimento sobre o manuseio do SIVISA-RS; revisar a metodologia utilizada na capacitação dos servidores; documentar o método para a realização das capacitações para a EP dos servidores; fazer o levantamento dos municípios e dos servidores capacitados que aderiram ao SIVISA-RS, após as capacitações realizadas. **Metodologia:** O projeto está dividido em duas ações: 1ª - Criação da ementa do curso e da metodologia que serão disponibilizadas no site do Centro Estadual de Vigilância em Saúde; 2ª – Realizar o levantamento de adesão ao SIVISA como fechamento do projeto, ou para estimular outros municípios a aderirem ao sistema. **Resultados esperados:** No curto/médio prazo, ampliar os conhecimentos dos profissionais das vigilâncias sanitárias de todo RS no manuseio do SIVISA-RS. Em longo prazo, espera-se elevar o quantitativo de municípios que utilizam o SIVISA-RS, para que seja possível realizar a gestão das ações de VISA em todo o estado do RS e, com isso, atingir a meta estipulada no Plano Estadual de Saúde. **Considerações finais:** A expectativa é de que todos os profissionais de Divisões de Vigilância do Estado do Rio Grande do Sul utilizem o SIVISA-RS para emissão de alvarás sanitários e que este sistema evolua através das capacitações promovidas através da EP para operação do SIVISA-RS.

Palavras-chave: Educação Permanente em Saúde; Qualificação Profissional em Saúde; Vigilância Sanitária; Sistema Único de Saúde.

O cuidado ao cuidador: promovendo saúde mental e humanização a profissionais de saúde em Sinimbu

Angélica Daiana Wilke

Secretaria de Saúde de Sinimbu

Nathalia Hanany Silva de Oliveira (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A Política Nacional de Humanização (PNH) surgiu com uma proposta de requalificar a atenção, de modo a manter uma associação entre as formas de produzir saúde e as formas de administrar os processos de trabalho. Uma política que objetiva possibilitar inovação nas ações gerenciais e nas ações de produção de saúde, de modo a propor novas formas de organização nos serviços de saúde. A PNH surgiu para impulsionar a efetivação de um SUS inclusivo, democrático, resolutivo e acolhedor. **Objetivo geral:** Promover a Política de Humanização no SUS, com foco na humanização dos processos de trabalho de trabalhadores de uma Unidade Básica de Saúde (UBS) e das Estratégias Saúde da Família (ESF) do município de Sinimbu, Rio Grande do Sul. **Objetivos específicos:** Proporcionar espaços saudáveis, acolhedores, de cuidado e de reflexão aos profissionais da área da saúde; desenvolver a troca de saberes e de conhecimentos com colegas e gestores; qualificar os processos de trabalho. **Metodologia:** A proposta de intervenção ocorrerá no espaço da UBS e das ESF do município de Sinimbu. Aplica-se aos trabalhadores da área da saúde do município. Objetiva proporcionar cuidado ao cuidador, procurando colocar em prática a PNH. Serão atividades e encontros no formato de rodas de conversa, festas, atividades artísticas e práticas integrativas e complementares (PIC). As rodas de conversa têm como objetivo a reflexão dos processos de trabalho e da saúde mental do trabalhador. **Resultados esperados:** Tem o propósito de que profissionais da área da saúde sintam-se acolhidos em suas subjetividades, para que assim possam acolher e melhorar seus processos de trabalho. Melhora do fortalecimento de vínculos entre equipes e do clima organizacional, possibilitando qualidade de vida no trabalho. Ampliação do diálogo entre profissionais e usuário, promovendo uma gestão participativa. **Considerações finais:** As ações de cuidado ao cuidador são fundamentais para superar as fragilidades profissionais e assistenciais que emergem no município de Sinimbu. Uma iniciativa desafiadora e transformadora que qualificará os profissionais da área da saúde para que realizem atendimentos qualificados e resolutivos, fortalecendo os vínculos das equipes e proporcionando saúde mental aos trabalhadores nos seus processos de trabalho.

Palavras-chave: Política Nacional de Humanização; Saúde do Trabalhador; Saúde Pública; Atenção Primária à Saúde.

Implantação de Mesa de Negociação Permanente no Sistema Único de Saúde em Nova Bassano

Camila Carnevalli

Secretaria de Saúde de Nova Bassano

Nathalia Hanany Silva de Oliveira (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: As Mesas de Negociações do Sistema Único de Saúde (SUS) são estratégias que proporcionam aos trabalhadores e gestores a oportunidade de discutirem questões relacionadas às relações de trabalho e melhoria dos serviços ofertados para a população. A implantação desses espaços vem se mostrando muito benéfica para a construção de processos de negociação e democratização das relações de trabalho. Dessa forma, as Mesas de Negociação são ferramentas para a gestão do trabalho e a qualificação dos serviços prestados aos usuários do SUS. **Objetivo geral:** Implantar a Mesa de Negociação Permanente no Sistema Único de Saúde do município de Nova Bassano, envolvendo a gestão municipal, os prestadores de serviços e os trabalhadores. **Objetivos específicos:** Aprofundar a discussão sobre os benefícios da implantação de uma Mesa de Negociação com a gestão municipal de saúde; pautar o tema sobre a implantação da Mesa de Negociação no município, no Conselho Municipal de Saúde (CMS). **Metodologia:** O método utilizado abrange o processo de implantação da Mesa de Negociação, as principais mudanças nas relações de trabalho em decorrência da sua atuação, os desafios na implantação e seu pleno funcionamento, envolvendo o gestor municipal, os prestadores de serviços e os trabalhadores para contribuir na melhoria das condições e ambientes de trabalho dos trabalhadores da saúde, no desempenho e eficácia nos serviços de saúde. **Resultados esperados:** Espera-se que sejam instituídos processos negociais de caráter permanente para tratar conflitos e demandas decorrentes das relações de trabalho no município. **Considerações finais:** A implantação de espaços legítimos de diálogo e pactuação entre os gestores e os trabalhadores é muito importante para a gestão do trabalho. A negociação coletiva pode ser um eficaz instrumento na superação de adversidades no campo das relações de trabalho e impactar diretamente na qualificação dos serviços prestados aos usuários do SUS.

Palavras-chave: Negociação Coletiva; Mesa de Negociação; Condições de Trabalho; Sistema Único de Saúde.

Política de atenção à saúde e segurança do trabalho do servidor público estadual

Célia de Lurdes Ribeiro Rohenkohl

Secretaria Estadual da Saúde do Rio Grande do Sul

Nathalia Hanany Silva de Oliveira (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A Saúde é direito de todos e dever do Estado, garantida mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação. Instituída em 2012, a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora contemplou também os servidores públicos ao considerar como sujeitos todos os trabalhadores, independente da localização, forma de inserção no mercado de trabalho e seu vínculo empregatício. Porém, se observa uma forma distinta de tratamento quanto às questões que tratam da segurança e saúde de trabalhadores, quando comparados os que atuam no âmbito privado *versus* âmbito público. **Objetivo geral:** Estruturar uma Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho para o servidor público estadual do Rio Grande do Sul vinculados à Secretaria Estadual de Saúde. **Objetivos específicos:** Buscar a isonomia de tratamento das questões de saúde e segurança do trabalho aos trabalhadores, independentemente de seu vínculo empregatício; comprometer os gestores dos órgãos vinculados à administração pública estadual com as ações na área de Saúde e Segurança no Trabalho para os servidores; propiciar aos trabalhadores do SUS um ambiente de trabalho que seja produtor de saúde e não de adoecimentos. **Metodologia:** O projeto abará todos os servidores vinculados à SES com lotação nos órgãos centrais e nas Coordenadorias Regionais de Saúde. Os gestores serão sensibilizados quanto à viabilização dos meios necessários para implantar o programa, incentivado o uso de tecnologias, elaborado o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional e Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, bem como implantado o prontuário eletrônico com Nexo Técnico Epidemiológico. Serão incentivadas as ações de promoção da saúde com base em dados epidemiológicos e aplicada uma avaliação do projeto, abordando as fragilidades e oportunidades da implementação. **Resultados esperados:** Melhoria da qualidade de vida dos servidores, bem como o real comprometimento dos gestores com a área de Saúde e Segurança no Trabalho, além da conscientização dos próprios servidores quanto aos cuidados que devem ser dispensados a sua saúde. **Considerações finais:** Os ambientes e processos de trabalho são fatores determinantes do processo saúde-doença, sendo assim, a política apresentada torna-se uma importante ferramenta na busca da qualidade de vida dos servidores, o que certamente refletirá diretamente nos serviços oferecidos aos usuários do Sistema Único de Saúde.

Palavras-chave: Saúde do Trabalhador; Riscos Ocupacionais; Sistema Único de Saúde.

Implantação de uma planilha de sistematização dos motivos de afastamento do trabalho dos servidores da 7ª Coordenadoria Regional de Saúde do Rio Grande do Sul

Cristiele Dias Machado

7ª Coordenadoria Regional de Saúde do Rio Grande do Sul

Nathalia Hanany Silva de Oliveira (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Este projeto de intervenção foi realizado para a obtenção do título de especialista em Gestão do Trabalho e Educação na Saúde, a problemática foi identificada a partir da realização deste curso de especialização, pois em uma atividade foi-nos solicitado o quantitativo de afastamentos dos servidores em nosso local de trabalho e ao consultar o Setor de Recursos Humanos da 7ª Coordenadoria Regional de Saúde do Rio Grande do Sul foi verificado que não tem disponível um panorama geral sobre os motivos de afastamentos dos servidores, os relatórios gerados são individuais. **Objetivo geral:** Implantar uma planilha de sistematização dos motivos de afastamento do trabalho dos servidores da 7ª Coordenadoria Regional de Saúde do Estado do Rio Grande do Sul. **Objetivos específicos:** Apresentar, aos gestores e ao Setor de Recursos Humanos, a proposta da Planilha de Sistematização dos motivos de afastamento do trabalho; elaborar questionário a ser aplicado aos servidores; sensibilizar os gestores sobre a importância de ter uma planilha com o número quantitativo dos motivos de afastamentos; e capacitar o Setor de Recursos Humanos sobre a alimentação dos dados na planilha e da aplicação do questionário. **Metodologia:** Trata-se de um projeto de intervenção, a sistematização dos motivos de afastamentos do trabalho, ocorrerá conforme os pedidos de licença dos servidores, mediante a aplicação de um questionário aos servidores e, após os resultados, serão inseridos na planilha, obtendo assim, em longo prazo, os motivos de afastamentos do servidor dessa instituição. A aplicabilidade deste projeto torna-se viável na medida em que não necessita de recursos financeiros para ser executado. **Resultados esperados:** Espera-se conscientizar os gestores e o Setor de Recursos Humanos dessa instituição sobre a importância de sistematizar os motivos de afastamentos do trabalho dos servidores, para que em longo prazo este setor tenha um instrumento para analisar os dados relacionados aos motivos de afastamento dos trabalhadores e verificar se estes estão relacionados ao adoecimento no trabalho. **Considerações finais:** O intuito deste projeto de intervenção consiste em produzir conhecimento sobre o quantitativo e os motivos de afastamento dos servidores. Com essas informações pretende-se também contribuir para a realização de intervenções referentes a políticas de saúde do trabalhador da instituição.

Palavras-chave: Gestão do Trabalho no SUS; Afastamento do Trabalho; Valorização do Trabalhador.

Implantação da avaliação de desempenho em unidades básicas de saúde de um município da serra gaúcha

Daiana Dresch Mattiuz

Secretaria Municipal de Saúde de Caxias do Sul

Nathalia Hanany Silva de Oliveira (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A avaliação de desempenho refere-se a um mecanismo que busca reconhecer e aferir a performance dos colaboradores por meio de uma comparação entre o desempenho esperado e o apresentado por esses indivíduos. Essa importante ferramenta gerencial é capaz de conduzir de forma mais eficaz a gestão do trabalho. Porém, na maioria das vezes, é utilizada nas organizações apenas para o controle burocrático e obrigatório. **Objetivo geral:** Implantar uma ferramenta de avaliação de desempenho em unidades básicas de saúde de um município da serra gaúcha. **Objetivos específicos:** Sensibilizar a gestão para implantar a avaliação de desempenho; capacitar a comissão que desenvolverá o processo; desenvolver oficinas de trabalho para implantar a avaliação de desempenho; estimular a autoavaliação do profissional de saúde em seu contexto de trabalho; disponibilizar *feedback* individualizado ao profissional. **Metodologia:** Este projeto de intervenção é direcionado para as unidades básicas de saúde (UBSs) do município de Caxias do Sul. Propõe-se um plano ao Setor de Recursos Humanos do município, composto por: definição e implantação da Comissão de Avaliação de Desempenho; determinação do cronograma e frequência de avaliação; elaboração do método específico de avaliação; implantação de medidas administrativas para o reconhecimento ou penalidade do servidor; exposição das vantagens desse processo de avaliação para a gestão administrativa; elaboração e qualificação da educação continuada baseada nas maiores fragilidades que os servidores apresentam; e capacitação da comissão de avaliação de desempenho através de cursos, palestras e estudos de casos. **Resultados esperados:** Espera-se que o serviço ofertado aos usuários seja mais qualificado, o relacionamento interpessoal da equipe com usuários aperfeiçoado, os profissionais mais qualificados e reconhecidos, além de minimizar os conflitos entre a equipe de trabalho. **Considerações finais:** O processo pode contribuir para que o profissional compreenda quais são os seus pontos fortes e aqueles que necessitam de atenção para serem desenvolvidos. Coletivamente, a ferramenta ajuda a fazer com que o grupo compreenda o papel deles na UBS e a sua importância para todo o fluxo de trabalho, consequentemente, as relações de trabalho melhoram.

Palavras-chave: Avaliação de Desempenho; Gestão do Trabalho; Sistema Único de Saúde.

Implementação da sistematização da assistência de enfermagem no município de Sinimbu: estratégia de qualificação do processo de trabalho e educação dos enfermeiros na atenção primária

Daniel Soares Tavares

Secretaria Municipal de Saúde de Sinimbu

Nathalia Hanany Silva de Oliveira (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A Sistematização da Assistência de Enfermagem (SAE) se dispõe como uma metodologia que ordena e direciona o cuidado de enfermagem, viabiliza a tomada de decisão clínica, permitindo ao profissional desempenhar seu papel com cientificidade. Conforme a Resolução nº 358/2009, o Conselho Federal de Enfermagem definiu que a SAE deve ocorrer em toda instituição da saúde, pública e privada, tornando possível a operacionalização do Processo de Enfermagem (PE). Ocorre que, apesar da necessidade da realização da SAE nos serviços de saúde, ainda hoje se observam dificuldades por parte dos enfermeiros em sistematizar o cuidado e registrar o processo de enfermagem. Frente a essa realidade, o delineamento de ações de Educação Permanente desponta com uma estratégia de transformação do processo de trabalho dos enfermeiros, para qualificação profissional e dos serviços de saúde pública. **Objetivo geral:** Implantar a Sistematização da Assistência de Enfermagem, no município de Sinimbu, Rio Grande do Sul. **Objetivos específicos:** Sensibilizar os enfermeiros sobre a importância da Sistematização da Assistência de Enfermagem; qualificar o processo de trabalho e estruturar uma proposta de Educação Permanente com base no SAE. **Metodologia:** Serão organizadas oficinas específicas tratando da temática e reuniões com o grupo de enfermeiros da atenção primária do município. Os encontros ocorrerão periodicamente, com pelo menos uma hora de duração, para que o processo seja significativo. Pretende-se abordar as bases teóricas que dão subsídios à SAE e ao PE, bem como os conteúdos teórico-práticos da profissão como estratégia de instigação ao processo educativo. **Resultados esperados:** Espera-se que a referida proposta possa ampliar a qualificação dos profissionais envolvidos, contribuindo para melhorias na atuação perante os usuários do SUS e adequação à legislação vigente. Espera-se, também, que as ações de Educação Permanente sejam potencializadas no município, a fim de impactar positivamente no processo de trabalho dos profissionais e das unidades de saúde onde estes atuam. **Considerações finais:** As ações de Educação Permanente são necessárias para que haja mudanças do Processo de Trabalho dos enfermeiros e para a qualificação dos serviços de saúde. Com essa proposta, oportuniza-se aos profissionais aprendizados e atualização alinhados a uma política de gestão municipal que se estrutura na busca de qualificação, valorização e satisfação profissional.

Palavras-chave: Saúde Pública; Atenção Primária à Saúde; Educação Continuada; Enfermagem; Processo de Enfermagem.

Elaboração do Plano de Carreiras, Cargos e Salários na Secretaria Municipal de Saúde de Cruz Alta

Débora Corrêa Espiña

Secretaria Municipal de Saúde de Cruz Alta

Nathalia Hanany Silva de Oliveira (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A construção e estruturação do Sistema Único de Saúde (SUS), se deu na década de 1990 e tinha como diretriz norteadora a descentralização, com a finalidade de gestão compartilhada entre as três esferas governamentais, diante de um país de proporções continentais. Contudo, o despreparo dos municípios em relação aos recursos humanos, em termos de quantitativo de pessoal e de qualificação profissional, para atenderem as demandas se mostrou um obstáculo a ser superado. Para isso, foi criada a comissão especial de elaboração das Diretrizes Nacionais do Plano de Carreiras, Cargos e Salários do SUS (PCCS-SUS), a fim de implantar o processo de carreira, a valorização dos trabalhadores na saúde e a consequente qualificação do atendimento ao usuário. **Objetivo geral:** Implementar o Plano de Carreiras, Cargos e Salários no âmbito do Sistema Único de Saúde na Secretaria Municipal de Saúde de Cruz Alta, Rio Grande do Sul. **Objetivos específicos:** Estabelecer a comissão de elaboração do projeto; preparar o estudo de viabilidade econômica para implementação; articular a estruturação do projeto de lei; e encaminhar a exposição de motivos e o projeto de lei do PCCS-SUS à câmara de vereadores para aprovação. **Metodologia:** Será instituída a Comissão de Elaboração do Projeto de Lei do PCCS-SUS. A Comissão deverá ser paritária, composta por membros da gestão e por trabalhadores da SMS. Inicialmente, a Comissão deverá preparar o estudo de viabilidade econômica visando à análise do impacto financeiro e a exequibilidade do projeto. A Comissão deverá estruturar o plano, conforme os princípios e as diretrizes estabelecidas no Protocolo 006/2006 da Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUS. Por fim, o PL deverá ser encaminhado à câmara de vereadores para aprovação. **Resultados esperados:** Espera-se que este projeto de intervenção obtenha sucesso no que se refere à elaboração de um PCCS adequado, conforme as normativas do SUS para o SMS de Cruz Alta. Para isso, instituir uma Comissão de Elaboração do PCCS-SUS qualificada e comprometida é um fator fundamental. **Considerações finais:** Além de servir como uma importante ferramenta para gestão, a implementação do PCCS-SUS contribuirá para a valorização dos trabalhadores, sob a perspectiva de carreira e qualificação profissional. Isto acarretará no aperfeiçoamento do atendimento aos usuários, observando os princípios de acesso universal e igualitário à saúde.

Palavras-chave: Plano de Carreiras, Cargos e Salários; Sistema Único de Saúde; Descentralização; Gestão do Trabalho; Trabalhadores da Saúde; Acesso à Saúde.

Proposta de intervenção nos processos de trabalho da unidade de cuidados paliativos: humanizando as relações da equipe multiprofissional

Deise de Moura Ronchi

Hospital de Clínicas de Porto Alegre

Nathalia Hanany Silva de Oliveira (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: O processo de hospitalização do usuário em uma unidade de cuidados paliativos se apresenta como processo doloroso no que diz respeito ao usuário-familiar-profissionais da saúde, resultando em uma experiência desafiadora dos processos de trabalho nesse setor. A maioria das famílias não está preparada para entender e enfrentar esse momento, especialmente no processo de terminalidade do indivíduo. É relevante preparar os profissionais da equipe multiprofissional que assistem a esse processo, com ações humanistas, possibilitando vivenciar esse momento com as famílias de forma mais tranquila, minimizando o impacto da hospitalização e do processo de morrer. **Objetivo geral:** Mobilizar mudanças nos processos de trabalho dos profissionais da equipe multiprofissional frente ao impacto da hospitalização e morte, com um olhar na relação usuário-familiar-profissionais. **Objetivos específicos:** Identificar as dificuldades encontradas, na relação do usuário-familiar frente ao processo de hospitalização, terminalidade e morte na unidade de geriatria e cuidados paliativos do Hospital de Clínicas de Porto Alegre (UAA/HCPA); construir mudanças de práticas com os profissionais da equipe, através de ações de educação permanente. **Metodologia:** Trata-se de um projeto de intervenção que será desenvolvido a partir da Educação Permanente com os profissionais da equipe multiprofissional, através de oficinas e rodas de conversa a fim de minimizar a dor e o sofrimento gerados pela hospitalização. **Resultados esperados:** Através do projeto de intervenção com os profissionais da equipe multidisciplinar, almeja-se que estes possam realizar suas práticas assistenciais com ações humanizadas, minimizando o processo de sofrimento e fragilidade de pacientes, familiares e suas próprias angústias no contexto do cuidado. **Considerações finais:** A partir das atividades planejadas, serão desenvolvidos processos de mobilização e compreensão sobre a hospitalização de usuários na unidade de geriatria e cuidados paliativos. Nesse sentido, a preparação dos profissionais deve ser fortalecida e desenvolvida no âmbito de suas práticas, a fim de fomentar mudanças nos seus modos de fazer. A prática do cuidado com o usuário e sua família deve ser pautada na humanização em saúde, no ato vivo do fazer nos cenários de atuação, portanto, nas mudanças de modos de atuar na saúde construídas na corresponsabilidade dos coletivos.

Palavras-chave: Educação Permanente; Cuidados Paliativos; Humanização na Saúde.

Levantamento das necessidades em equipes de saúde da atenção básica para a Educação Permanente em Saúde

Diogo Rocha Preto

Secretaria Municipal de Saúde de Gravataí

Nathalia Hanany Silva de Oliveira (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Este projeto de intervenção discute os resultados do pré-natal no município de Gravataí com base no Sistema de Acompanhamento do Programa de Humanização no Pré-Natal e Nascimento/2007/2017; os resultados da discussão fomentarão a organização da estratégia de Educação Permanente em Saúde do município.

Objetivo geral: Levantar as necessidades de educação permanente nas equipes de Atenção Básica de um município do Sul do Brasil, a partir das discussões dos resultados do SispreNatal/2007-2017. **Objetivos específicos:** Organizar grupos focais para a discussão dos resultados da avaliação do SispreNatal/2007-2017 junto às equipes da Atenção Básica; levantar as necessidades de capacitação sobre o pré-natal dessas equipes; propor capacitações/ações educativas para adequar os problemas levantados nos grupos focais. **Metodologia:** Será realizada análise das discussões dos grupos focais. Estas análises serão insumos para a elaboração de capacitação, sob a ótica da Educação Permanente em Saúde, a partir da concepção de propostas de intervenção para as fragilidades evidenciadas nas equipes de saúde. **Resultados esperados:** Que as propostas de intervenção desenvolvidas promovam a mudança de práticas na assistência do pré-natal. Organizando a educação permanente nesta temática junto às equipes de saúde. **Considerações finais:** Acredita-se que a partir dos dados do SispreNatal/2007-2017 e atividades propostas, as equipes de saúde consigam realizar sua prática com reflexão, crítica e autocrítica, melhorando assim a assistência prestada no pré-natal.

Palavras-chave: Educação Permanente em Saúde; Pré-Natal de Risco Habitual; Sistemas de Informação.

Consulta de enfermagem à gestante de alto risco: uma proposta de gestão do trabalho do enfermeiro em um ambulatório

Edaiane Joana Lima Barros

Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Nathalia Hanany Silva de Oliveira (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Na Atenção Pré-Natal de Alto Risco (PNAR), o Ministério da Saúde preconiza o atendimento da gestante por equipe multidisciplinar, que inclui o profissional enfermeiro. Entre as ações do enfermeiro em uma equipe multidisciplinar destaca-se a consulta de enfermagem que, no caso do pré-natal, permite identificar os problemas reais e potenciais da gestante e, conseqüentemente, elaborar o planejamento das ações de cuidado necessárias. **Objetivo geral:** Melhorar a assistência à gestante de alto risco por meio da consulta de enfermagem. **Objetivos específicos:** Adaptar e implementar um formulário/roteiro da consulta de enfermagem à gestante de alto risco, considerando a realidade do hospital universitário e o atendimento a essa gestante; proporcionar um espaço de discussão acadêmica, a partir da consulta de enfermagem, acerca das fragilidades e potencialidades relacionadas à gestante, tendo em vista os processos de formação, humanização e ética; capacitar os enfermeiros que atuarão no Ambulatório de Ginecologia e Obstetrícia para o uso do formulário/roteiro da consulta de enfermagem à gestante de alto risco. **Metodologia:** Projeto de intervenção a ser desenvolvido no Ambulatório de Ginecologia e Obstetrícia do Hospital Universitário Dr. Miguel Riet Correa Jr., por meio da adaptação/validação de um formulário que sistematizará a consulta de enfermagem direcionada à gestante. A proposta será direcionada às usuárias gestantes de alto risco (adolescentes e mulheres com mais de 35 anos) que serão encaminhadas ao ambulatório e que necessitam de avaliação e cuidados específicos. **Resultados esperados:** Permite a interface multiprofissional entre os profissionais envolvidos e os acadêmicos, a fim de compreender o cuidado à gestante de alto risco, como possibilidade para o ensino e desafio frente às demandas trazidas por ela ao serviço e, paralelamente, às políticas de atenção à gestante e sua família. **Considerações finais:** A assistência de enfermagem no pré-natal é um instrumento eficaz que pode ser usado para envolver a mulher no intuito de torná-la uma mãe saudável, com a possibilidade de dar à luz a uma criança sadia. Os profissionais atuantes no cuidado à saúde durante o ciclo grávido-puerperal devem assumir uma postura de educadores, compartilhando saberes, procurando desenvolver na mulher a autoconfiança no fenômeno da gestação, parto e puerpério.

Palavras-chave: Enfermagem; Gestante de Risco; Consulta de Enfermagem.

Projeto de intervenção nas rotinas de trabalho do setor de arquivo médico e estatística do Hospital Escola da Universidade Federal de Pelotas

Elen Avila de Paula

Hospital Escola da Universidade Federal de Pelotas

Nathalia Hanany Silva de Oliveira (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: O Hospital Escola da Universidade Federal de Pelotas é uma instituição de saúde que atende a cerca de 30 municípios da região sul do estado do Rio Grande do Sul, sendo a instituição reconhecida como referência no cuidado aos pacientes em tratamento contra diversos tipos de câncer. O Setor de Arquivo Médico Oncológico passou recentemente por algumas mudanças devido à falta de espaço adequado para sua instalação, atualmente funcionando em um prédio separado do local onde o atendimento aos pacientes ocorre, o que demanda um serviço de transporte que fica à disposição para que as agendas diárias, com cerca de 200 prontuários médicos, sejam levadas para serem utilizadas nas consultas. Salientando que são realizadas viagens durante vários períodos do dia para que seja cumprida uma rotina diária de atendimento, cujas consultas são ou não previamente agendadas. Devido a este fato, o serviço vem passando por algumas dificuldades para atender as necessidades de pacientes e profissionais envolvidos no atendimento assistencial e administrativo no que diz respeito à logística, organização e disposição de documentos. **Objetivo geral:** Desenvolver ações que facilitem o acesso e uso do arquivo médico e padronizem os procedimentos, de maneira em que a problemática observada seja solucionada. **Objetivos específicos:** Efetuar arquivamento e manutenção do prontuário de paciente de forma organizada; zerar o número de prontuários duplicados; disponibilizar espaço para novos prontuários; organizar todos os prontuários em mesma sequência de numeração e disposição. **Metodologia:** Após análise do setor e do cenário atual, foram traçadas estratégias e definidas metas como a criação de um Procedimento Operacional Padrão (POP), a implantação de novas ferramentas de trabalho, a aquisição de materiais e a adequação estrutural do local onde funciona o setor. **Resultados esperados:** Após as mudanças, espera-se conseguir modificar de forma significativa as rotinas a fim de reorganizar e adequar o funcionamento do setor. **Considerações finais:** Devido à importância do setor, implantar novas ideias e ferramentas de gestão se faz necessário para que se mantenha em conformidade o trabalho desempenhado pelo setor de arquivo. Com estas mudanças, espera-se ter contribuído para que o setor volte a ser referência em arquivo público na cidade e região.

Palavras-chave: Reorganização; Arquivo Médico; Atendimento; Gestão dos processos de Trabalho.

Inserção do Núcleo de Apoio à Saúde da Família na Unidade Básica de Saúde Alvorada no município de Caxias do Sul

Elisângela Nunes de Almeida

Secretaria Municipal de Saúde de Caxias do Sul

Nathalia Hanany Silva de Oliveira (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Na Política Nacional de Humanização (PNH), a humanização compreende as dimensões ética, estética e política implicadas naquilo que é produzido na atenção e na gestão do Sistema Único de Saúde (SUS). A PNH adota as referências teóricas que assumem que gestão e atenção estão no mesmo plano da produção do trabalho em saúde e que a gestão da produção do cuidado em saúde se dá por qualquer trabalhador, em qualquer lugar do sistema, mesmo que tenha atribuições e responsabilidade específicas e desenvolva tarefas diferenciadas. O Núcleo de Apoio à Saúde da Família (NASF) é uma estratégia inovadora que tem por objetivo apoiar, ampliar, aperfeiçoar a atenção e a gestão da saúde na Atenção Básica/Saúde da Família. **Objetivo geral:** Promover a integração do NASF com a Unidade Básica de Saúde Alvorada, de modo a qualificar os processos de trabalho da equipe de saúde. **Objetivos específicos:** Promover o fortalecimento das relações interpessoais da equipe de saúde da UBS Alvorada com a equipe multiprofissional do NASF; criar espaços de discussões coletivas, visando ao apoio, integração, definições de ações de educação na saúde; fomentar a realização de rodas de conversa e troca de saberes inerentes na Atenção Básica; estabelecer o matriciamento da equipe da UBS Alvorada pelos profissionais do NASF. **Metodologia:** Sensibilização da Diretora do Território Esplanada (Unidades Básicas de Saúde de Esplanada, Salgado Filho, São Caetano e Alvorada), da importância desse serviço na unidade de Atenção Básica, pois a equipe do NASF pertence ao território, porém não atua ativamente na UBS Alvorada. Foi explicado para a Diretora do Território o diagnóstico do local, a demanda reprimida da unidade, a necessidade de um olhar especializado. Realização de reunião de equipe na UBS Alvorada, com a presença dos profissionais do NASF, para promover a integração. **Resultados esperados:** Espera-se qualificar os processos de trabalho da equipe de saúde, com a participação ativa nas reuniões para análise, planejamento e acompanhamento do processo de trabalho, sendo contínuo e permanente, respeitando as particularidades e o contexto do serviço. **Considerações finais:** A articulação dos serviços é necessária em uma rede cuidadosa e cuidadora em saúde como forma de melhorar a qualidade de vida deste território, na Atenção Básica de Saúde do município de Caxias do Sul.

Palavras-chave: Humanização; Gestão do Trabalho; Núcleo de Apoio à Saúde da Família; Unidade Básica de Saúde.

A construção dos processos de trabalho da 7ª Coordenadoria Regional de Saúde na lógica da Educação Permanente em Saúde

Eloisa da Silveira Azambuja Simão

7ª Coordenadoria Regional de Saúde

Nathalia Hanany Silva de Oliveira (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: O alinhamento dos processos de trabalho, através da análise e reorganização dos serviços executados, é o tema central deste projeto de intervenção, no qual se pretende construir junto aos servidores da 7ª Coordenadoria Regional de Saúde (CRS), órgão vinculado à Secretaria Estadual da Saúde do Rio Grande do Sul (SES/RS), com sede no município de Bagé, interior do estado. **Objetivo geral:** Demonstrar como a utilização das premissas de Educação Permanente em Saúde (EPS) pode aprimorar os processos de trabalho na Regional. **Objetivos específicos:** Sensibilizar os servidores da 7ª CRS acerca dos conceitos da EPS; fomentar os processos de trabalho na lógica da EPS; estimular as relações interpessoais entre os servidores, promovendo e/ou fortalecendo sua motivação; relacionar em todas as discussões o papel e os cenários da EPS. **Metodologia:** A análise dos processos de trabalho será disparada através de uma oficina de trabalho sobre EPS, disponibilizada para todos os servidores da Regional e realizada em dois encontros. No primeiro encontro será realizada a apresentação dos pontos principais da Política Nacional de Educação Permanente em Saúde e os servidores serão convidados a correlacionar os conceitos apresentados com a realidade vivida. Na sequência, os servidores irão descrever os principais problemas enfrentados no trabalho e prováveis soluções na lógica da EPS. Após, irão descrever sobre o entendimento pessoal da EPS e, por último, haverá um momento motivacional. No retorno da dispersão serão estimulados a rever seu entendimento sobre educação permanente e apresentar suas considerações quanto à aplicabilidade das soluções encontradas para os problemas enfrentados. As oficinas serão ministradas pela Comissão de Integração Ensino-Serviço da Regional. **Resultados esperados:** Através da apresentação e sensibilização dos conceitos de EPS, pretende-se avançar em busca de novas estratégias para a organização e qualificação dos processos de trabalho na Regional. **Considerações finais:** No que tange à gestão do trabalho, a intervenção aqui proposta promove um maior envolvimento dos servidores aproximando-os da gestão de saúde, além de consolidar seu protagonismo e o comprometimento com os fluxos de saúde em prol da melhoria no atendimento ao usuário do Sistema Único de Saúde.

Palavras-chave: Educação Permanente; Engajamento no Trabalho; Educação em Saúde.

A implantação de oficinas de educação continuada nas redes municipais com ênfase no programa primeira infância melhor

Fabiane Cristine da Silva

Secretaria Estadual da Saúde do Rio Grande do Sul

Nathalia Hanany Silva de Oliveira (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A Educação Continuada é considerada um importante instrumento no que tange à qualificação do processo do trabalho e da assistência aos usuários, ela compõe um conjunto de práticas que visam melhorar e atualizar a capacidade profissional, o que favorece o desenvolvimento das ações mais eficazes. **Objetivo geral:** Desenvolver ações de educação continuada para fortalecer o Programa Primeira Infância Melhor (PIM). **Objetivos específicos:** Promover espaços de formação aos profissionais envolvidos no PIM; sensibilizar gestores e trabalhadores sobre a importância da estimulação precoce e da atenção continuada à primeira infância; manter um cronograma anual de oficinas do PIM com periodicidade mensal nos municípios; buscar qualificar os atendimentos do PIM. **Metodologia:** Para a realização desse projeto, serão organizadas as oficinas de educação continuada, que ocorrerão com a periodicidade mensal nas equipes municipais, buscando também a sensibilização dos profissionais e gestores para que estas sejam mantidas permanentemente no município; busca-se ainda a garantia de encontros multiprofissionais, para discussões de casos, reuniões conjuntas e planejamento das ações, pensando efetivamente em práticas educativas contínuas e no desenvolvimento de uma consciência crítica dos profissionais. O processo de implantação das oficinas será organizado primeiramente com a gestão municipal através de reuniões conjuntas e, após, serão planejadas e implementadas as ações, pensando nos temas mais pertinentes dentro do desenvolvimento infantil da realidade local, buscando a reflexão sobre as fragilidades e potencialidades vivenciadas no cotidiano de cada profissional. **Resultados esperados:** Espera-se estabelecer um olhar diferenciado de toda a rede de atenção voltado especificamente para o desenvolvimento infantil e para a estimulação precoce qualificada na primeira infância. **Considerações finais:** Percebe-se que a efetividade dessas oficinas será de grande importância para que o programa tenha uma qualidade diferenciada na atenção ao desenvolvimento infantil e seja adequado dentro das propostas, objetivos e pressupostos que oferece, pensando sempre na qualidade das ações propostas pelo município; pois a educação continuada proporcionará espaços para o efetivo diálogo entre os profissionais, oportunizando a construção de novos conhecimentos, adoção de novas estratégias de atenção e a troca de saberes dentro de cada categoria profissional da rede municipal.

Palavras-chave: Educação Continuada; Programa Primeira Infância Melhor; Aprimoramento Profissional.

A importância do acolhimento na gestão de saúde: uma proposta de capacitação para os profissionais de saúde do município de Maratá

Gisele Adriana Schneider

Secretaria Municipal de Saúde de Maratá

Nathalia Hanany Silva de Oliveira (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A implantação do acolhimento em uma Unidade Básica de Saúde (UBS) tem se caracterizado como um intenso movimento de reorganização do processo de trabalho das equipes de saúde. Ela visa garantir a ampliação do acesso e do vínculo aos serviços, assim como uma maior resolubilidade das necessidades identificadas. As ações de acolhimento se concretizam no cotidiano das práticas de saúde por meio de escuta qualificada e da capacidade de pactuação entre a demanda do usuário e a possibilidade de resposta do serviço. **Objetivo geral:** Elaborar um processo de qualificação da Equipe de Saúde sobre o tema Acolhimento na Demanda Espontânea como instrumento de apoio ao trabalho dos profissionais no Centro Municipal de Saúde. **Objetivos específicos:** Proporcionar ferramentas para que a equipe consiga acolher o cidadão, priorizando aquele de maior necessidade (biológica e social ou subjetiva); qualificar a ambiência dos espaços internos e externos da Unidade de Saúde, tornando-a mais confortável, aconchegante e acolhedora; fortalecer e otimizar o trabalho das equipes de saúde, promovendo a cooperação e a confiança mútua entre os seus integrantes. **Metodologia:** Serão apresentadas ferramentas para que os trabalhadores do SUS possam desenvolver com maior segurança e responsabilidade, parceria e humanização o seu trabalho, dispondo de atendimento preciso, no tempo certo e na qualidade necessária. Dessa forma, definiu-se uma equipe estratégica que coordenará o processo, elaborando a capacitação e a sensibilização dos profissionais, assim como todo o processo de mudança, através de notícias, informes, panfletos, etc. **Resultados esperados:** Melhorar os conhecimentos e a incorporação de atitudes e valores no atendimento ao próximo e no seu processo de trabalho, desenvolvendo responsabilidade social, por meio do aumento da participação e cooperação entre os funcionários. Ao mesmo tempo, todas as pessoas que procuram os serviços de saúde serão atendidas, viabilizando o acesso e oferecendo uma atenção oportuna, eficaz, segura e ética. **Considerações finais:** O acolhimento associa na forma exata o discurso da inclusão social e da defesa do SUS a um arsenal técnico extremamente potente, que vai desde a reorganização dos serviços de saúde, a partir do processo de trabalho, até à constituição de dispositivos autoanalíticos e autogestionários, passando por um processo de mudanças estruturais na forma de gestão da Unidade.

Palavras-chave: Unidade Básica de Saúde; Acolhimento; Qualificação Profissional.

Programa de capacitação permanente em saúde mental e trabalho para funcionários públicos municipais de Sinimbu

Isabel Vargas Witczak

Secretaria Municipal de Saúde de Sinimbu

Nathalia Hanany Silva de Oliveira (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A Política Nacional da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora, no Art. 8º, aponta para a promoção de ambientes e processos de trabalho saudáveis, através da adoção de parâmetros protetores de saúde dos trabalhadores nos ambientes de trabalho e, no Art. 9º, prevê tanto capacitações voltadas para a promoção, prevenção e educação em saúde quanto aquelas voltadas aos direitos dos trabalhadores. Já a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde, define como a estratégia do Sistema Único de Saúde (SUS) a formação e o desenvolvimento de trabalhadores na saúde, construindo estratégias e processos para qualificar a atenção e a gestão em saúde. Dentro desses parâmetros constituiu-se esse projeto de intervenção. **Objetivo geral:** Elaborar um Programa de Capacitação Permanente em Saúde Mental e Trabalho para funcionários públicos municipais de Sinimbu. **Objetivos específicos:** Refletir e propor conjuntamente com os funcionários públicos municipais de Sinimbu novas formas de gestão do trabalho, estabelecer um fórum permanente para a educação em saúde junto aos funcionários públicos municipais de Sinimbu. **Metodologia:** Por meio de ações didáticas e técnicas de intervenção grupal, promovidas por uma equipe multiprofissional e interdisciplinar, propõem-se: apresentação de vivências/dificuldades/facilidades encontradas nos cotidianos de trabalho e construção de mapas de jornada; discussão dos conceitos-chave problematizando-os e produzindo-se ressignificações a partir da noção de *práxis* e de continuidade; elaboração de sínteses, focando na busca por alternativas aos processos de trabalho já instituídos nas equipes. **Resultados esperados:** Foco na qualidade dos serviços prestados e diminuição da carga de retrabalho; ênfase nas atividades de promoção de saúde mental no trabalho; reconhecimento da especificidade do exercício de cada profissional da saúde. **Considerações finais:** A alta rotatividade dos profissionais e o risco de baixa adesão ao projeto podem ser consideradas fragilidades a serem enfrentadas. De outro lado, destaca-se a potência criadora dos saberes compartilhados para a implementação das mudanças necessárias. Atingidos os objetivos propostos, espera-se melhores condições de trabalho e saúde para esses funcionários e um melhor atendimento às populações específicas de usuários dos serviços.

Palavras-chave: Saúde do Trabalhador; Educação Permanente; Trabalhadores da Saúde.

Revisão da política de saúde do trabalhador do município de Igrejinha com vista ao bem-estar dos profissionais de saúde

Izaura de Moura Boligon

Secretaria Municipal de Saúde de Igrejinha

Nathalia Hanany Silva de Oliveira (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Problemas de saúde estão cada vez mais presentes na vida dos trabalhadores do Sistema Único de Saúde (SUS), afetando e prejudicando seu desempenho profissional e, muitas vezes, levando a afastamentos temporários ou definitivos do trabalho, ou, em alguns casos, mudança de função. O estresse por si só não causa doenças do organismo, mas, quando o indivíduo tem uma pré-disposição a determinadas doenças e, dependendo do ambiente e condições de trabalho, pode vir a desenvolver ou antecipar algumas dessas doenças, como a Síndrome de Burnout.

Objetivo geral: Organizar uma Política em Saúde do Trabalhador, com vista a evitar ou diminuir o índice dos afastamentos por doenças ocupacionais na Secretaria Municipal de Igrejinha, no Rio Grande do Sul. **Objetivos específicos:** Organizar um grupo de trabalho para revisão da Política de Saúde do Trabalhador; implantar terapias alternativas; trazer conforto e bem-estar aos funcionários/servidores; oferecer apoio motivacional, terapia psicológica e atividades lúdicas aos servidores. **Metodologia:** Organizar um grupo de trabalho para revisão da Política de Saúde do Trabalhador do município de Igrejinha; implantar terapias alternativas, em parceria com profissionais da área, que já prestam serviços para a Secretaria da Saúde, como Reiki, Yoga, Barras de Access; trazer conforto e bem-estar aos funcionários; oferecer apoio motivacional; terapia psicológica, atividades lúdicas; inserir a Política de Saúde do Trabalhador no Programa Municipal de Saúde; qualificar os trabalhadores através de Planos de Carreira, Cargos e Salário e Educação Permanente nas equipes. Este projeto está sendo idealizado para os funcionários da área da saúde, da Prefeitura Municipal de Igrejinha. Será efetivado com profissionais que trabalham diretamente na área da saúde, podendo estender-se aos demais. Será realizada uma avaliação, após um período de terapias, com os grupos participantes e individualmente. **Resultados esperados:** Espera-se conseguir organizar uma Política em Saúde do Trabalhador, visando evitar ou prevenir os afastamentos na saúde pública da Secretaria Municipal de Saúde de Igrejinha, assim como diminuir seus índices. **Considerações finais:** Pensar na saúde de nossos trabalhadores, evitará que ocorram muitas faltas, atestados e afastamentos decorrentes de estresses ou acidentes de trabalho, promovendo um bem-estar geral.

Palavras-chave: Saúde do Trabalhador; Prevenção; Estresse; Síndrome de Burnout; Sistema Único de Saúde.

Política Municipal de Promoção da Saúde do Trabalhador e Trabalhadora do Sistema Único de Saúde: implantação do monitoramento e avaliação através da Mesa Municipal de Negociação Permanente do Sistema Único de Pelotas

Jacqueline da Silva Dutra

Secretaria Municipal de Saúde de Pelotas

Nathalia Hanany Silva de Oliveira (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: O percurso de institucionalização da Saúde do Trabalhador (ST) no Sistema Único de Saúde (SUS) não se constituiu em trajetória linear de implementação constante e incremental. Com a promulgação da Constituição Federal, em 1988, à medida que se avançava na inclusão mais orgânica da área de ST no SUS, os desafios para a sua consolidação efetiva surgiam, muitas vezes, como verdadeiros obstáculos para sua viabilização. A Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora, em 2012, constituiu um passo para a consolidação desta área. **Objetivo geral:** Implantar o processo de monitoramento e avaliação na execução da Política Municipal de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora do SUS, através da MMNP SUS Pelotas. **Objetivos específicos:** Sensibilizar o gestor para a importância do monitoramento da saúde dos trabalhadores; avaliar os dados produzidos pela Secretaria de Administração e Recursos Humanos (SARH) e Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho (DSST) como forma de estabelecer prioridades de ação; estabelecer forma de avaliar a situação de saúde e segurança do trabalhador; monitorar os indicadores de morbidade da saúde do trabalhador, sua evolução histórica e tendências no município. **Metodologia:** As reuniões da MMNP/SUS serão o espaço para discussão da implantação do processo de monitoramento e avaliação da Política Municipal de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora do SUS. Outra estratégia para implantação é a organização dos processos de educação permanente, qualificando o serviço de RH da SMS. Serão constituídas Comissões de Segurança e Saúde do Trabalhador por unidade de saúde; lançada a Semana de Segurança e Saúde do Trabalhador no município e serão divulgadas informações sobre segurança e saúde do trabalhador. **Resultados esperados:** Que a MMNP/SUS se traduza num mecanismo eficiente para implantação da Política Municipal de Segurança e Saúde do Trabalhador e traga muitos avanços com o monitoramento e avaliação e a consequente modernização da gestão do trabalho no município. **Considerações finais:** Promover a saúde do trabalhador é uma importante estratégia não somente para garantir a saúde dos trabalhadores, mas também para contribuir positivamente para a produtividade, qualidade dos produtos, motivação e satisfação do trabalho e, portanto, para a melhoria geral na qualidade de vida dos indivíduos e da sociedade como um todo.

Palavras-chave: Saúde do Trabalhador; Administração de Recursos Humanos; Monitoramento; Condições de Trabalho.

Mesa de Negociação Permanente: importante ferramenta de gestão do trabalho para o município de Gravataí

Jaime Braz Bianchin Ziegler

Secretaria Municipal de Saúde de Gravataí

Nathalia Hanany Silva de Oliveira (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: As relações de serviço entre Estado, como empregador, e Trabalhadores acontecem em uma esfera diferente daquelas que costumam ocorrer entre empresas de direito privado e seus funcionários. Por isso, implantar a Mesa Municipal de Negociação Permanente do Sistema Único (MMNP-SUS), seguindo as diretrizes da Resolução 14/18 do CMS, nas unidades de saúde de Gravataí, Rio Grande do Sul, envolvendo os 1.256 trabalhadores da Secretaria Municipal de Saúde, é uma necessidade. A MMNP-SUS busca resolver os ruídos existentes entre gestão e trabalhadores, resolvendo as questões funcionais, planos de ascensão na carreira e definindo as diretrizes de gratificação de função, democratizando as relações. **Objetivo geral:** Implantar Mesa Municipal de Negociação Permanente do SUS no município de Gravataí/RS. **Objetivos específicos:** Elaborar o regimento interno da Mesa; propor um calendário de ações e pautas para a Mesa. **Metodologia:** Serão convocados representantes dos vários segmentos (gestores, trabalhadores, sindicatos) para compor os trabalhos da MMNP-SUS, será desenvolvido método de trabalho para: elaboração do regimento, organização interna, discussão de calendário e pautas. **Resultados esperados:** A implantação da MMNP-SUS será um passo importante para melhorar as relações de trabalho, de capacitação e qualificação dos serviços prestados pelo SUS, valorizando os trabalhadores e aprimorando os atendimentos ao usuário. **Considerações finais:** Realizar uma gestão participativa, mais do que cumprir a legislação do Sistema Único de Saúde, é trazer, para o palco principal, os principais componentes do SUS, o povo, detentor dos direitos de posse do SUS.

Palavras-chave: Negociação Coletiva; Gestão; Trabalhadores; Sistema Único de Saúde.

Implementação do plano de carreiras, cargos e salários para os trabalhadores de saúde em um município de pequeno porte do sul do Rio Grande do Sul

Janaína Suziéli Pinto

Estratégia Saúde da Família de Morro Redondo

Nathalia Hanany Silva de Oliveira (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: O Plano de Carreiras, Cargos e Salários (PCCS) é um instrumento de ordenação do trabalho. A falta deste acarreta a baixa remuneração, falta de motivação dos profissionais, precariedade/flexibilidade dos vínculos empregatícios e as dificuldades na implementação de estratégias para a redução da rotatividade dos trabalhadores. Verificou-se que o município de Morro Redondo, no sul do Rio Grande do Sul, não possui essa importante ferramenta de gestão. Dessa forma, o presente trabalho tem como meta sensibilizar gestores e implementar o PCCS para melhorar a atenção aos profissionais de saúde do município. **Objetivo geral:** Implantar o plano de carreiras e salários para os trabalhadores da saúde do município de Morro Redondo. **Objetivos específicos:** Conscientizar os gestores da importância da implementação do Plano de Carreiras, Cargos e Salários no município; normatizar e cientificar o serviço de atendimento aos servidores da saúde através do PCCS; incentivar os profissionais da saúde a trabalharem com empenho e dedicação, exercendo um atendimento cada vez mais de qualidade, através dos incentivos do Plano. **Metodologia:** A elaboração e aplicação do PCCS acontecerão da seguinte forma: sensibilizar os gestores para criação e implementação do PCCS; comunicar aos gestores sobre a criação e implantação do PCCS para os profissionais da saúde; reunião com todos os profissionais da saúde do município; criação da comissão de PCCS; elaboração do PCCS; apresentação do PCCS na câmara de vereadores do município; criação da lei municipal; avaliação do Plano e considerações pertinentes. **Resultados esperados:** Implementação do PCCS para os servidores da saúde no município e que a portaria seja cumprida. Ademais, espera-se que os trabalhadores da saúde se sintam parte integrante e co-responsáveis pela implementação, execução e efetivação dos seus direitos e deveres. **Considerações finais:** Não obstante a desvalorização do ideário de carreira pública como sonho de todo trabalhador, ainda vigem as reivindicações de trabalhadores públicos, sobretudo alocados nas áreas consideradas prioritárias dos estados – saúde, educação e segurança –, por carreiras que possibilitem a valorização salarial e do tempo de trabalho, e que garantam benefícios em curto prazo, como adicionais e melhores condições de trabalho.

Palavras-chave: PCCS; Recursos Humanos em Saúde; Sistema Único de Saúde.

Reestruturação do fluxograma de entrega de prontuários

Luiz Augusto Lobo Bandeira

Universidade Federal de Pelotas

Nathalia Hanany Silva de Oliveira (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Diante de avaliação realizada no Hospital Escola da Universidade Federal de Pelotas, administrado pela Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EB-SERH), no Setor de Arquivo Médico e Estatístico (SAME) entre o período de agosto de 2017 a agosto de 2018, constatou-se que foram realizadas várias fotocópias de prontuários e exames para entrega aos pacientes ou a seus representantes, que não foram retiradas do setor dentro do prazo. Faz-se necessário amenizar o desperdício e simplificar o atendimento. Destaca-se que nem sempre o representante estava legitimamente identificado para retirada do material e que em várias situações os documentos solicitados não eram entregues, gerando acúmulo de cópias de prontuários e exames. **Objetivo geral:** Reestruturação do fluxograma de entrega dos prontuários aos pacientes através do SAME do Hospital Escola da Universidade Federal de Pelotas, Rio Grande do Sul. **Objetivos específicos:** Realizar um estudo sobre como se estabelece um fluxograma; desenhar o fluxograma para a entrega de prontuários; fazer uma oficina de trabalho com os profissionais do setor para simplificar e aperfeiçoar o atendimento. **Metodologia:** Desenvolvimento de ações com base no planejamento estratégico situacional com estimativa de resultado rápido, através da revisão dos documentos utilizados até o momento para a entrega dos prontuários, limitando as datas mínimas e máximas para a entrega dos documentos; aprimoramento na estrutura do fluxograma juntamente com a gestão, elaborando reuniões bimestrais com a equipe do setor com objetivo de juntos encontrarem métodos para evitar o excesso de cópias. **Resultados esperados:** Em curto intervalo de tempo, com a implantação da padronização dos documentos a serem utilizados, obedecendo aos novos critérios considerados satisfatórios e a conscientização da equipe sobre a importância da reestruturação dos prontuários, espera-se oferecer um melhor serviço de entrega de documentos, gerando uma melhora na assistência e evitando o desperdício de insumos. **Considerações finais:** Com essas ações estabelece-se um novo olhar sobre o serviço prestado ao usuário e uma responsabilidade de prezar pela qualidade do atendimento sem desperdício de materiais, prezando pela eficiência e eficácia dos serviços oferecidos pelo SAME.

Palavras-chave: Controle dos Prontuários Médicos; Fluxograma; Hospital Universitário.



SANTA CATARINA

Saúde do trabalhador: um programa de aconselhamento psicológico para atenuar o estresse e o sofrimento psíquico

Aline Martenthal Nogueira

Hospital Arquidiocesano Cônsul Carlos Renaux

Roselita Sebold (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Os profissionais da saúde que atuam em unidades hospitalares têm por principal intuito zelar pela saúde e o bem-estar do paciente, focado na proteção, reabilitação e recuperação da saúde. No entanto, durante a jornada de trabalho os profissionais estão sujeitos a sofrer grande estresse psicológico, em decorrência da identificação com a dor do paciente, por lidarem constantemente com a finitude humana e pela exposição a agentes físicos, químicos e biológicos. **Objetivo geral:** Implantar um programa de aconselhamento psicológico direcionado aos profissionais que atuam em um hospital filantrópico. **Objetivos específicos:** Realizar visitas em todos os setores da instituição para divulgar o serviço de aconselhamento psicológico; elaborar material informativo-educacional, impresso e digital, a respeito do modelo de aconselhamento psicológico: tempo de duração, objetivos, a quem se destina e como agendar o horário para intervenção; realizar entrevista inicial com o colaborador que busca atendimento, com o intuito de identificar a necessidade do encaminhamento ou não para o aconselhamento psicológico; realizar aconselhamento psicológico programado entre quatro ou seis encontros; realizar encaminhamentos, ao término do programa, caso ainda seja identificado quadros acentuados de transtornos. **Metodologia:** O projeto de intervenção tem a intenção de propor a criação de um programa de aconselhamento psicológico aos trabalhadores de um hospital filantrópico na região do Vale do Itajaí em Santa Catarina. O aconselhamento psicológico visa poder gerar saúde e bem-estar, facilitando que o colaborador resolva, de forma rápida, suas demandas e problemáticas, sejam elas de cunho pessoal sejam elas de cunho profissional, bem como tem a intenção de promover o autoconhecimento e o desenvolvimento de habilidades. **Resultados esperados:** Com o programa espera-se que seja estreitado o vínculo entre a instituição e colaborador e que os mesmos se sintam amparados para lidar com suas angústias e preocupações. Fornecendo esse espaço de escuta empática, deseja-se obter maior satisfação e qualidade de vida dos profissionais. O programa também visa repassar para a gestão as demandas que impactam diretamente na organização e satisfação do trabalho, bem como na saúde física e psíquica do trabalhador, com o intuito de melhorar o ambiente que os profissionais estão inseridos, sempre protegendo o sigilo das informações trazidas pelos profissionais. **Considerações finais:** Além do exposto com a criação do programa de aconselhamento, espera-se que o serviço de atenção e de proteção ao profissional seja ampliado; sempre buscando melhores condições no ambiente de trabalho, como promover espaços para confraternização, salas de descanso adequadas, programa de redução de estresse nos setores, entre outros.

Palavras-chave: Aconselhamento Psicológico; Sofrimento Psíquico; Saúde do Trabalhador.

Gestão de pessoas no serviço público: reflexões necessárias

Bruna Faust Maciel

Centro de Hematologia e Hemoterapia de Santa Catarina

Roselita Sebold (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A gestão pública brasileira passou por mudanças significativas especialmente durante a década de 1990, o que caracterizou um modelo administrativo reformulado, com vistas a atender as necessidades dos cidadãos. Sendo assim, o projeto busca discutir a gestão de pessoas no serviço público, a partir da seguinte questão: “Quais ferramentas podem ser utilizadas para otimizar a qualidade do serviço público?”. **Objetivo geral:** Investigar quais as estratégias que podem ser utilizadas para otimizar a qualidade do serviço público. **Objetivos específicos:** Conhecer as perspectivas atuais de desempenho do setor público; realizar estudo teórico acerca das estratégias de gestão de pessoas no serviço público; identificar as estratégias de gestão de pessoas no serviço público que mais se aplicam ao contexto da esfera pública na atualidade. **Metodologia:** No que tange à metodologia adotada, a pesquisa é classificada como qualitativa, descritiva e bibliográfica. Os materiais bibliográficos encontrados versaram sobre as estratégias de gestão de pessoas no serviço público. **Resultados esperados:** Os resultados esperados consistem no conhecimento mais aprofundado acerca dos aspectos que perfazem as perspectivas do setor público. Após a realização do estudo, é possível identificar, entre as estratégias ressaltadas pelos estudiosos, duas estratégias de fácil implementação: a avaliação de desempenho e o mapeamento de competências. **Considerações finais:** Como principais conquistas que podem ser alcançadas através deste projeto, podem-se citar: a reflexão acerca da qualidade dos serviços oferecidos pelo setor público; a conscientização acerca da importância da melhoria da qualidade dos serviços do setor público e, inclusive, da postura do servidor público; a conscientização para a oferta de serviços orientada para os resultados; a implementação de estratégias de gestão de pessoas que promovam a evolução do setor público e a satisfação dos cidadãos ao perceberem a qualidade do serviço prestado no âmbito do serviço público.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas; Serviço Público; Estratégias.

Gestão do trabalho em saúde através da implantação de práticas integrativas e complementares em saúde para auxiliar no tratamento de transtornos mentais comuns

Camila Melnik

Secretaria Municipal de Saúde de Santa Terezinha

Roselita Sebold (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Paralelamente à medicina oficialmente reconhecida, coexistem em nosso meio outras práticas de diagnóstico e de cuidados relacionados à saúde. Em Santa Catarina, a Lei nº 17.706, de 22 de janeiro de 2019, dispõe sobre as Práticas Integrativas Complementares (PICS) no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS) no estado. Considerando que a atenção primária representa a porta de entrada dos serviços de saúde e a alta demanda de pacientes acometidos por Transtorno Mental Comum (TMC), a alternativa encontrada é inserir as PICS proporcionando, assim, um tratamento alternativo, uso racional de medicamentos e novas estratégias de abordagem.

Objetivo geral: Inserir e organizar a implantação das PICS nas unidades de saúde do município de Santa Terezinha, com o intuito de proporcionar práticas complementares de promoção à saúde na perspectiva de auxiliar no tratamento de TMC.

Objetivos específicos: Analisar a prevalência de usuários fazendo uso de medicamentos para tratamento de TMC, assim como buscar alternativas para tratamentos desses transtornos através da implantação das PICS e levantar dados necessários para incorporar e estruturar as PICS nas unidades municipais. **Metodologia:** O cenário do projeto é o município de Santa Terezinha, onde existe uma grande demanda de atendimentos para pacientes com diagnóstico de TMC. As etapas do plano de intervenção são as seguintes: levantamento de dados da prevalência e tratamento dos TMC, verificação do número de profissionais com formação em PICS e a possibilidade de capacitação de novos profissionais, além da organização do processo de trabalho. **Resultados esperados:** Espera-se inserir as PICS no processo de trabalho das unidades de saúde do município de Santa Terezinha para auxiliar no tratamento de pacientes diagnosticados com TMC. **Considerações finais:** Conclui-se que as Práticas Integrativas e Complementares têm o potencial de melhorar a qualidade de vida dos pacientes com vistas ao atendimento integral, humanizado, buscando a promoção da saúde, acelerando o processo de cura.

Palavras-chave: Práticas Integrativas e Complementares em Saúde; Sistema Único de Saúde; Equipes de Saúde da Família.

A percepção dos gestores da atenção primária do município de Brusque acerca do papel do programa de residência multiprofissional em atenção básica/saúde da família como estratégia de educação na saúde

Carmen Sylvia Schnaider Pedrini

Secretaria Municipal de Saúde de Brusque

Roselita Sebold (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 200, estabelece que compete ao Sistema Único de Saúde a ordenação da formação de recursos humanos na área da saúde. Com o objetivo de promover essa formação adequada às necessidades locais e regionais do Sistema Único de Saúde, foram criadas em 2005 as residências multiprofissionais em saúde. Considera-se a residência como uma estratégia para o desenvolvimento de ações que fortaleçam a atenção básica, como dispositivo para promover as mudanças pretendidas pelos gestores do município, no sentido de acolher as demandas e necessidades das equipes, profissionais de saúde e comunidade.

Objetivo geral: Propor um plano de intervenção capaz de identificar a percepção dos gestores da atenção primária do município de Brusque acerca do trabalho realizado pelos profissionais residentes do programa de residência multiprofissional em atenção básica/saúde da família junto às equipes Núcleo Ampliado de Saúde da Família e Atenção Básica (NASF/AB), como estratégia para o fortalecimento da atenção primária. **Objetivos específicos:** Compreender o papel do Programa de Residência Multiprofissional em Atenção Básica/Saúde da Família pelo olhar da gestão do município de Brusque; identificar as potencialidades e fragilidades do programa no município; propor mecanismos para discussão junto aos gestores da atenção primária sobre a relevância do programa no município; elaborar instrumento informativo sobre as práticas desenvolvidas pelos profissionais residentes junto às equipes NASF/AB e Estratégia Saúde da Família (ESF). **Metodologia:** O projeto será desenvolvido no município de Brusque. Será utilizado como instrumento de coleta de dados a pesquisa documental, bem como será elaborado instrumento para obtenção dos dados referente aos gestores, mediante aplicação de um questionário estruturado com questões objetivas e subjetivas. A amostra será constituída por trinta e quatro profissionais ligados ao setor. **Resultados esperados:** Espera-se que a reflexão sobre o programa de residência contribua para a valorização dos serviços como espaços privilegiados para a formação profissional. **Considerações finais:** Considera-se ampliar o conhecimento dos gestores e consequentemente de toda rede sobre a relevância do programa, e estabelecer um vínculo cada vez maior entre ensino, serviço e comunidade.

Palavras-chave: Atenção Primária; Residência Multiprofissional em Saúde; Sistema Único de Saúde.

Implantação da Política Nacional de Humanização no município de Pouso Redondo

Daniele Fernandes

Secretaria Municipal de Saúde de Pouso Redondo

Roselita Sebold (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A Política Nacional de Humanização da Gestão e Atenção do Sistema Único de Saúde – HumanizaSUS – (PNH), foi criada pelo Ministério da Saúde, em 2003, a partir do reconhecimento de experiências inovadoras e concretas que compõem um “SUS que dá certo”. **Objetivo geral:** Implantar as diretrizes da PNH no município de Pouso Redondo. **Objetivos específicos:** Sensibilizar os trabalhadores, gestores e usuários para a criação de um grupo de trabalho (GT) de humanização; oportunizar os trabalhadores, usuários e gestores no entendimento sobre Política de Humanização; reconhecer as principais queixas dos usuários; identificar as queixas do gestor; identificar as queixas dos trabalhadores; melhorar o atendimento com foco nas necessidades dos usuários, trabalhadores e gestores. **Metodologia:** O projeto de intervenção inicia-se com a sensibilização dos trabalhadores da unidade central, sob as diretrizes da PNH, com a intenção de identificar trabalhadores que possam participar do grupo de trabalho. O grupo trabalhará na identificação das dificuldades para a implantação da Política Nacional de Humanização na Secretaria Municipal de Saúde de Pouso Redondo. Outro ponto importante é escutar e avaliar as queixas mais frequentes dos usuários, trabalhadores e gestores do sistema de saúde da cidade. Após esse diagnóstico e levantamento das necessidades, fazer o planejamento de todas as ações para que possam ser colocadas em prática de acordo com as prioridades encontradas. **Resultados esperados:** Espera-se que o projeto possa contribuir com novas formas de discutir e pactuar as ações da saúde entre gestores, trabalhadores e usuários do sistema. **Considerações finais:** Consideramos que a execução de uma proposta como esta, apresentada aqui, poderá ratificar a importância das diretrizes que embasam a PNH trazendo melhorias na qualidade da assistência e na reorganização da atenção básica.

Palavras-chave: Humanização; Saúde; Sistema Único de Saúde.

Implantação da Comissão de Farmácia e Terapêutica no município de Ituporanga

Dorly Gabriel Kirst

Secretaria Municipal de Saúde de Ituporanga

Roselita Sebold (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: O processo de implantação da Comissão de Farmácia e Terapêutica (CFT) se dá devido à necessidade de melhor assessorar o gestor e a equipe de saúde em assuntos referentes a medicamentos. A CFT possui caráter consultivo e deliberativo, tendo por finalidade selecionar medicamentos essenciais a serem utilizados no Sistema de Saúde. A seleção deve ser baseada em critérios epidemiológicos, técnicos e econômicos, garantindo medicamentos seguros, eficazes e custo efetivo, com tamanha demanda de mercado e a escassez de recursos. **Objetivo geral:** Elaborar e publicar o Regimento Interno da CFT no Diário Oficial. **Objetivos específicos:** Estabelecer e aprovar a relação municipal de medicamentos; padronizar dispensações, prescrições e distribuição dos medicamentos; favorecer o processo de educação permanente e atualização dos profissionais, otimizando a gestão administrativa e financeira municipal, no que se refere à assistência farmacêutica. **Metodologia:** O cenário do projeto será o município de Ituporanga, localizado no Alto Vale do Itajaí, em Santa Catarina. A primeira etapa será a sensibilização e aprovação do gestor para a formação da equipe de condução dos trabalhos. As reuniões da CFT servirão para elaboração do regimento, definição das pautas e documentar as ações e deliberações, considerando dados epidemiológicos, perfil de morbimortalidade, características da população, oferta de serviços clínicos, estudos de consumo, perfil de prescrição, entre outros. **Resultados esperados:** A implantação da CFT é fundamental para a organização e qualidade da assistência farmacêutica do município. **Considerações finais:** Dessa forma, o município passa a contar com estratégias para o uso racional de medicamentos, dando maior segurança à população e aos profissionais de saúde de Ituporanga.

Palavras-chave: Comissão Farmácia Terapêutica; Medicamento; Uso Racional; Custo Efetivo.

Projeto de intervenção para implementação da educação permanente para os agentes comunitários de saúde de Itajaí

Eliane dos Santos Carvalho

Secretaria Municipal de Saúde de Itajaí

Roselita Sebold (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A Educação Permanente em Saúde constitui ferramenta importante para o aprimoramento do trabalho desenvolvido na Estratégia Saúde da Família (ESF). Este projeto foi elaborado com o objetivo de destacar a importância da qualificação no cotidiano do Agente Comunitário de Saúde (ACS). A análise situacional realizada durante o estudo apontou a falta de informação como causa de diversos problemas presentes nas unidades de saúde. O ACS é o profissional da ESF que desempenha o papel central na interação social, com potencial para promover a saúde a partir de um vínculo mais efetivo e da troca de saberes com a comunidade.

Objetivo geral: Elaborar um projeto de intervenção para a implantação da educação permanente para os agentes comunitários de saúde do município de Itajaí. **Objetivos específicos:** Potencializar a integração entre as equipes da estratégia saúde da família e a comunidade; capacitar os ACS sobre ações de promoção e prevenção à Saúde da população. **Metodologia:** A metodologia utilizada foi direcionada aos 320 agentes comunitários de saúde, integrantes das 54 equipes de estratégia de saúde da família do município de Itajaí. Iniciou-se com o levantamento das necessidades, através de discussões com os ACS, a equipe da ESF e a unidade básica, cujas propostas e necessidades serão compiladas e resultarão nos temas para os cursos de capacitação.

Resultados esperados: Com a implantação da educação permanente, os ACS terão acesso a conteúdos e informações técnicas que possibilitem desempenhar suas atribuições com maior perícia, respeitando os limites de responsabilidade da sua função, bem como proporcionar o aumento da auto-estima do ACS e que ele possa intervir diretamente na população, provocando melhoria do cuidado, centrado na promoção da qualidade de vida dos usuários. **Considerações finais:** Este projeto visa incentivar a continuidade dos estudos e das reflexões acerca da importância da educação permanente; não somente para o ACS, mas também para toda equipe da Estratégia Saúde da Família.

Palavras-chave: Agente Comunitário de Saúde; Educação Permanente; Estratégia Saúde da Família.

Dimensionamento da força de trabalho da unidade de saúde do bairro dos municípios em Balneário Camboriú

Fernanda de Oliveira Borges

Secretaria Municipal de Saúde de Balneário Camboriú

Roselita Sebold (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A Estratégia Saúde da Família surge como meio de reorganização da assistência à saúde prestada na atenção básica de forma a se adequar aos princípios do Sistema Único de Saúde, sendo um meio de modificar a assistência em saúde coletiva, usando como estratégia a atenção voltada para a família e comunidade. A atenção básica é hoje a principal porta de entrada do sistema de saúde, uma vez que busca acolher, escutar e oferecer resposta resolutiva para a maioria dos problemas de saúde da população. **Objetivo geral:** Avaliar o território da Unidade de Saúde da Família do bairro dos municípios em Balneário Camboriú, correlacionando com a necessidade de dimensionamento de recursos humanos, conforme a Política de Atenção Básica do Ministério da Saúde. **Objetivos específicos:** Realizar levantamento de informações referente ao território das três áreas de estratégia em saúde da família inseridas na unidade de saúde; avaliar a atual estrutura física unidade de saúde; avaliar recursos humanos com relação à demanda de usuários; conhecer a realidade local atual e se esta corresponde às diretrizes ministeriais com relação à formação das equipes de estratégia em saúde da família; formular proposta de adequação do serviço. **Metodologia:** Para realizar a avaliação do território e avaliação da necessidade de dimensionamento em recursos humanos, serão realizadas técnicas divididas em quatro momentos, sendo eles: o reconhecimento do território e população adscrita, força de trabalho, dimensionamento, propriamente dito e análise dos resultados obtidos com o dimensionamento da força de trabalho. **Resultados esperados:** Com base na análise dos dados, espera-se alcançar a reformulação do território de forma que os problemas não sejam totalmente resolvidos, contudo sejam amenizados. **Considerações finais:** O reconhecimento da área de abrangência e conhecimento sobre a importância da territorialização é a base fundamental para a organização da assistência.

Palavras-chave: Saúde da Família; Territorialização; Força de Trabalho; Dimensionamento.

A percepção dos integrantes do Núcleo de Educação Permanente em Saúde e Humanização de Timbó quanto a sua efetividade

Fernanda Vicenzi Pavan

Secretaria Municipal de Saúde e Assistência Social de Timbó

Roselita Sebold (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A Educação Permanente em Saúde no Brasil foi instituída através da Portaria n. 198/2004, como uma estratégia do Sistema Único de Saúde para formação e o desenvolvimento de trabalhadores para o setor. Em 2007, a Política Nacional de Educação Permanente passou por alterações em suas diretrizes, através da Portaria GM/MS n. 1996. Em Timbó, o Núcleo de Educação Permanente em Saúde e Humanização (NEPSHU) foi instituído em 2015, como uma proposta trazida pela Comissão de Integração Ensino-Serviço da Região do Médio Vale do Itajaí. Sabe-se que as políticas de saúde nem sempre provocam as mudanças desejáveis ou atendem às expectativas e necessidades da população. A efetividade pode ser relacionada com a relação das ações e práticas de saúde implementadas e com as modificações introduzidas por uma intervenção num contexto da vida real. **Objetivo geral:** Propor um plano de intervenção que seja capaz de identificar a percepção dos representantes do NEPSHU de Timbó quanto a sua efetividade. **Objetivos específicos:** Identificar se o NEPSHU consegue provocar a reflexão de seus participantes sobre suas práticas cotidianas; identificar como o NEPSHU contribui para efetivar mudanças nos processos de trabalho dos profissionais de saúde; identificar potencialidades e fragilidades do NEPSHU de Timbó; propor estratégias para diminuir as fragilidades deste núcleo e transformá-las em potencialidades. **Metodologia:** O projeto será aplicado na Secretaria Municipal de Saúde e Assistência Social de Timbó. A amostra será constituída por vinte profissionais, representantes titulares do NEPSHU de Timbó, configurando uma amostra de 100 %. **Resultados esperados:** Espera-se que o projeto de intervenção promova a reflexão dos representantes do NEPSHU de Timbó com relação aos seus fazeres cotidianos, contribuindo para o entendimento de que a educação permanente é fundamental para a efetivação de um serviço de saúde de qualidade. Para a manutenção do NEPSHU no município, é necessário que as pessoas que o representam sintam-se verdadeiramente parte dele. **Considerações finais:** O NEPSHU precisa fazer sentido para que continuem firmes no propósito da construção coletiva de soluções criativas para problemas complexos enfrentados no cotidiano. Dessa maneira, acredita-se que os representantes do NEPSHU acreditarão nas potencialidades deste e defenderão sua manutenção.

Palavras-chave: Educação Permanente em Saúde; Efetividade; Processo de Trabalho.

Articulação da comissão intergestores regional e comissão integração ensino e serviço do Médio Vale do Itajaí para a realização das capacitações em 2019

Gisele de Cássia Galvão Ruaro

Secretaria Municipal de Saúde de Blumenau

Roselita Sebold (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A Educação Permanente em Saúde (EPS) é uma estratégia do Sistema Único de Saúde (SUS) para a formação e o desenvolvimento dos seus profissionais e trabalhadores, buscando articular a integração entre ensino, serviço e comunidade, além de assumir a regionalização da gestão do SUS, como base para o desenvolvimento de iniciativas qualificadas ao enfrentamento das necessidades e dificuldades do sistema. O Plano Regional de Educação Permanente em Saúde (PAREPS) da região do Médio Vale do Itajaí (2018-2020) conta com o apoio financeiro do Programa para o Fortalecimento das Práticas de Educação Permanente em Saúde no Sistema Único de Saúde (PRO EPS-SUS). **Objetivo geral:** Reavaliar o PAREPS (2018-2020) da região do Médio Vale do Itajaí. **Objetivos específicos:** Reavaliar as demandas de educação permanente dos municípios descritas no PAREPS 2018-2020; distribuir os projetos e oficinas de educação permanente entre os treze municípios do Médio Vale do Itajaí, conforme necessidade dos serviços de saúde elencadas no PAREPS; aplicar e avaliar o uso de metodologias ativas na educação permanente no final de cada oficina realizada; verificar se as atividades trouxeram mudanças positivas nos processos de trabalhos. **Metodologia:** A reavaliação das demandas de educação permanente e a distribuição dos projetos nos municípios da região serão objeto de discussão das reuniões da CIR e CIES. Será criado um grupo de trabalho para planejar metodologias ativas e estratégias de avaliação para a execução das oficinas a serem ofertadas no PAREPS. **Resultados esperados:** Que as ações de educação permanente da região do Médio Vale do Itajaí sejam fortalecidas a partir dos instrumentos de gestão como a CIR, CIES, PAREPS e que a inclusão das metodologias ativas nas oficinas potencialize e ressignifique os processos de trabalho. **Considerações finais:** O PAREPS e o PRO EPS-SUS tornam possível planejar e desenvolver ações de Educação Permanente em Saúde que estejam alinhadas às necessidades de qualificação e aprimoramento dos profissionais e trabalhadores que atuam no SUS.

Palavras-chave: Educação Permanente em Saúde; Plano Regional de Educação Permanente em Saúde; Educação em Saúde.

Os desafios do processo de Educação Permanente em Saúde nas equipes de Estratégia Saúde da Família do município de Porto Belo

Graciele Rejane Ledur

Secretaria Municipal de Saúde de Porto Belo

Roselita Sebold (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A Educação Permanente em Saúde apresenta-se como uma estratégia de transformação dos processos formativos voltados às necessidades do Sistema Único de Saúde (SUS), considerando que a qualificação de profissionais e a consolidação dos processos formativos na área podem refletir na melhoria dos serviços ofertados. **Objetivo geral:** O projeto de intervenção objetiva compreender os principais desafios do processo de educação permanente nas equipes de Estratégia Saúde da Família do município de Porto Belo. **Objetivos específicos:** Conhecer as expectativas e sensibilizar os profissionais de saúde em relação ao processo de Educação Permanente em Saúde; Identificar, a partir da análise dos processos de trabalho, a melhor forma de organização do processo de educação permanente; criar espaço de discussão sobre a importância da formação complementar, fazendo com que os profissionais possam desenvolver e estimular novas ações educativas/formativas nas unidades de saúde. **Metodologia:** Trata-se de um estudo transversal, de caráter quali-quantitativo, realizado em oito unidades básicas de saúde, com a amostra de conveniência de quarenta e oito profissionais do programa Estratégia Saúde da Família, de diferentes categorias. Os dados serão levantados a partir da aplicação de um questionário semiestruturado com questões abertas e fechadas, contemplando aspectos como desenvolvimento e concepções das reuniões de equipe, atividades de educação permanente, condições físicas e de trabalho das unidades, realização profissional e intenções de capacitação. **Resultados esperados:** Espera-se conhecer as expectativas e sensibilizar os profissionais de saúde em relação ao processo de Educação Permanente em Saúde; identificar, a partir da análise dos processos de trabalho, a melhor forma de organização da prática de educação permanente; além de criar um espaço de discussão sobre a importância da formação complementar, fazendo com que os profissionais possam desenvolver e estimular novas ações educativas/formativas nas unidades de saúde. **Considerações finais:** Busca-se estimular o desenvolvimento e a consolidação da prática da educação permanente nas unidades e serviços de saúde, na perspectiva de melhorar a qualidade nas ações de saúde e demandas da população e estimular os processos formativos dos profissionais de saúde, criando um grupo qualificado capaz de aumentar a resolubilidade da rede assistencial.

Palavras-chave: Educação Permanente; Saúde, Estratégia Saúde da Família; Sistema Único de Saúde.

Educação permanente: a implantação do protocolo de acolhimento nas equipes de Saúde da Família de Balneário Piçarras

Ivia Fatima Rodrigues

Secretaria de Saúde de Balneário Piçarras

Roselita Sebold (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Este projeto de intervenção tem como objetivo propor a mudança do processo de trabalho em saúde através da educação permanente com a implantação do acolhimento nas oito Estratégia Saúde da Família (ESF) e oito Equipe de Saúde Bucal (ESB) do município de Balneário Piçarras, buscando promover resolutividade e acesso humanizado dos usuários de Atenção Primária à Saúde (APS). **Objetivo geral:** Implantar através da educação permanente um Protocolo de Acolhimento da Secretaria Municipal de Saúde de Balneário Piçarras. **Objetivos específicos:** Utilizar a estratégia de escuta qualificada relacionada ao motivo da procura ao serviço; estabelecer a prioridade de atendimento do usuário, de acordo com a gravidade do caso; garantir a assistência aos problemas apresentados pelo usuário, conforme fluxogramas da unidade; qualificar a relação trabalhador da saúde e usuário, com segurança, agilidade para o serviço e uso racional dos recursos disponíveis, assim eliminando filas e conflitos nas Unidades Básicas de Saúde (UBS). **Metodologia:** Através da árvore de problemas, desenhamos o acolhimento na qualificação da escuta, na construção de vínculos solidários e na garantia do acesso com responsabilização e resolutividade nos serviços. Portanto, ele não é um local, mas uma postura ética: não existe hora marcada ou profissional específico para fazê-lo. Diferencia-se da triagem por não ser uma etapa do processo de trabalho e por não trabalhar com a lógica da exclusão, já que todos serão atendidos e terão resposta para a sua demanda. Acolhimento implica em compartilhamento de saberes, angústias e invenções através da escuta e deve estar presente em todos os locais e momentos do serviço. **Resultados esperados:** Se bem realizado, garante o acesso dos usuários e possibilita um atendimento mais resolutivo e equânime, buscando a melhoria do atendimento, para a qualidade compreendida como uma construção social, produzida com base nas referências dos sujeitos envolvidos. **Considerações finais:** Entre os desafios está a transformação das atitudes e compromissos com o trabalho, em que o acolhimento do cidadão nas unidades de saúde pressupõe pessoas mobilizadas para todos os aspectos das relações interpessoais, principalmente o contato com o público, correspondendo às atividades profissionais humanizadas dos funcionários que repercutem junto à população, promovendo esperança e solidariedade social, independentemente de partido político, relações familiares, ou qualquer outro tipo de influência.

Palavras-chave: Educação Permanente em Saúde; Acolhimento na Atenção Primária à Saúde; Gestão em Saúde.

Dimensionamento da força de trabalho na rede de serviços da Secretaria Municipal de Saúde de Leoberto Leal

Janaina Miguelina Souza

Secretaria Municipal de Saúde de Leoberto Leal

Roselita Sebold (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Há investimentos concretos feitos por parte do Ministério da Saúde que vão desde a forma de alocação de recursos até às determinações de parâmetros de pessoal para programas e serviços específicos do Sistema Único de Saúde (SUS). A diversidade de serviços prestados na área assistencial da rede de atenção primária, requer estudos mais aprofundados de parâmetros para alocação de pessoal que contemplem um dimensionamento de recursos humanos mais condizente com a realidade dos serviços. **Objetivo geral:** Implementar estratégia de dimensionamento da força de trabalho da Atenção Primária da Secretaria Municipal de Saúde de Leoberto Leal, em Santa Catarina. **Objetivos específicos:** Dimensionar a força de trabalho na rede de atenção primária; qualificar a equipe de recursos humanos em metodologia de dimensionamento, a partir da educação permanente em saúde; fortalecer as ações de planejamento de recursos humanos no município; fortalecer o desenvolvimento e disponibilização de sistema de informação para apoiar a implementação dos processos de dimensionamento. **Metodologia:** Será realizada uma revisão da literatura sobre parâmetros de composição das equipes nos serviços de saúde em algumas áreas específicas; uma análise da realidade técnica e assistencial de cada unidade/setor alvo do trabalho de redimensionamento, com foco na capacidade instalada, nas rotinas de trabalho, no perfil assistencial, no índice de absenteísmo e a elaboração de quadros de parâmetro de lotação por setor e/ou unidade funcional. **Resultados esperados:** Espera-se que seja realizado o planejamento da força de trabalho a partir das necessidades dos usuários e que este contribua com a reordenação dos serviços de atenção primária do município. **Considerações finais:** O planejamento e o dimensionamento da força de trabalho no SUS ainda é um desafio, visto que gestores e técnicos, na maioria das vezes, têm pouco contato com metodologias que indiquem a força de trabalho necessária para a contratação e fixação de trabalhadores de forma a atender as necessidades reais do usuário do sistema.

Palavras-chave: Dimensionamento; Alocação de Pessoas; Força de Trabalho.

Matriciamento em saúde do trabalhador nas unidades de atenção básica no município de Blumenau

Juliana Camilotti Rigo

Centro de Referência em Saúde do Trabalhador da Macrorregião de Blumenau

Roselita Sebold (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: De acordo com a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNSTT), toda rede de saúde deve estar comprometida com o desenvolvimento da atenção integral à Saúde do Trabalhador (ST), cabendo aos Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (Cerest) prover apoio matricial para o desenvolvimento das ações de ST no âmbito da Atenção Básica de Saúde (ABS), nos serviços especializados de urgência e de emergência, bem como na promoção e vigilância à saúde. **Objetivo geral:** Fortalecer as práticas de apoio matricial desenvolvidas por um Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (Cerest) junto à rede de serviços de atenção básica da Secretaria Municipal de Promoção da Saúde de Blumenau. **Objetivos específicos:** Sensibilizar os profissionais das equipes de Estratégia Saúde da Família a (ESF) em relação à saúde dos trabalhadores; promover a reorientação de práticas dos profissionais das equipes de ESF, a partir da estratégia do matriciamento. **Metodologia:** Organização de reunião para sensibilizar os gestores sobre a importância do projeto; apresentação e discussão do projeto de matriciamento com a equipe das ESF; planejamento de encontros periódicos de matriciamento com as equipes de ESF, baseado em suporte técnico e pedagógico, com orientação, discussão de casos e temas de ST. **Resultados esperados:** Ampliação do cuidado em ST; redução dos encaminhamentos aos Centros de Referências em Saúde do Trabalhador, com aumento da resolatividade dos casos no âmbito da ABS; maior articulação entre os profissionais da rede de ABS e do Cerest; maior qualificação dos encaminhamentos. **Considerações finais:** O apoio matricial possibilita a ampliação de práticas que reconhecem o usuário enquanto trabalhador e o trabalho como determinante do processo saúde-doença.

Palavras-chave: Atenção Básica; Saúde do Trabalhador; Apoio Matricial.

Qualificação profissional como estratégia de melhoria no atendimento da atenção primária

Marco Aurélio Georg

Secretaria Municipal de Promoção da Saúde de Blumenau

Roselita Sebold (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Queixas da comunidade e dos profissionais em relação à grande demanda, versus a falta de profissionais e o número reduzido de consultas ofertadas pelas equipes de atenção primária do município sempre foram os principais desafios enfrentados pelos gestores, profissionais e comunidade em nosso município. **Objetivo geral:** Este projeto de intervenção tem como objetivo a implantação do modelo de acesso avançado na Unidade Básica de Saúde (UBS) Frei João Maria da Secretaria Municipal de Promoção da Saúde de Blumenau, a fim de que esta seja utilizada como unidade modelo e torne-se referência para as demais Unidades do município. **Objetivos específicos:** Identificar as dificuldades de implantação do modelo; divulgar o novo modelo (acesso avançado) através da unidade modelo; verificar a aceitação junto à comunidade desse modelo; analisar a resolutividade desse modelo (acesso avançado) versus modelo tradicional; comparar as faltas dos paciente (absenteísmo) no acesso avançado versus o modelo tradicional. **Metodologia:** O acesso avançado é um método de agendamento que permite maior absorção da demanda espontânea e tem como objetivo “fazer o trabalho de hoje, hoje”. O acesso avançado, será implementado por meio de reuniões com a equipe para orientação e uma fase de transição para adequação da população. Serão desenvolvidos instrumentos de avaliação para todas as fases e componentes do projeto. **Resultados esperados:** Frente às diversas dificuldades enfrentadas no município, acreditamos que o acesso avançado seja, no momento, um modelo a ser seguido, visto suas inúmeras vantagens frente ao modelo tradicional. Entre outras vantagens, esse modelo otimiza a capacidade instalada de mão de obra, diminuindo ou quase zerando o absenteísmo dos usuários, já que a demanda do dia é gerada no dia. No modelo tradicional, o absenteísmo é maior, devido aos longos agendamentos e, por ser já um modelo desacreditado, os pacientes acabam não aguardando o atendimento visto que a unidade está “lotada”, e quando ocorre a falta de um paciente o profissional permanece ocioso. **Considerações finais:** Sabemos que temos ainda uma longa estrada para percorrer, porém hoje com o conhecimento adquirido e a segurança no modelo, essa trajetória será bem menos árdua, melhorando o processo de trabalho. Com perseverança chegaremos ao modelo almejado, proporcionando um atendimento digno e seguro.

Palavras-chave: Acesso Avançado; Organização das Agendas; Acesso de Qualidade; Processo de Trabalho.

Implantação do Núcleo de Educação Permanente em Saúde no município de Presidente Getúlio: primeiro passo para melhoria da assistência

Monica Chiodini

Secretaria Municipal de Saúde de Presidente Getúlio

Roselita Sebold (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Em 2003, com a implantação da Política Nacional de Humanização, destacou-se a necessidade de se trabalhar uma assistência oferecendo qualidade na prestação dos serviços de saúde. Em 2004, a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde veio como uma ferramenta importante para o trabalho das equipes multidisciplinares, a fim de qualificar essa assistência. **Objetivo geral:** Este projeto de intervenção tem como objetivo principal implantar o Núcleo de Educação Permanente em Saúde no município de Presidente Getúlio, a fim de melhorar a qualidade na assistência prestada aos usuários do Sistema Único de Saúde. **Objetivos específicos:** Implantar o Núcleo de Educação Permanente em Saúde no município, composto por equipe multiprofissional; realizar um levantamento das necessidades de aperfeiçoamento dos profissionais da rede de serviço; capacitar os profissionais de saúde de acordo com as demandas mais apontadas; fazer avaliação e monitoramento das capacitações já oferecidas, para possíveis modificações. **Metodologia:** Sensibilizar os gestores sobre a importância da implantação do núcleo; identificar profissionais que possam compor o núcleo; planejar o levantamento das necessidades de novas ofertas educacionais e realizar a avaliação das ofertas existentes; elaborar novas ofertas educacionais de acordo com as demandas identificadas. **Resultados esperados:** Espera-se que a implantação do Núcleo Municipal de Educação Permanente, composto por uma equipe multiprofissional, agregue novas perspectivas para a qualificação dos profissionais de saúde do município. **Considerações finais:** A Educação Permanente em Saúde (EPS) surgiu como uma estratégia para a transformação das práticas em saúde de acordo com as necessidades demandadas e para que o profissional adquira mais segurança em si. Com isso, a EPS caminha ao lado do SUS e é fundamental, pois o campo de trabalho é de transformações constantes e requer mudanças na atenção à saúde.

Palavras-chave: Educação Permanente; Qualificação; Atenção Primária; Sistema Único de Saúde.

Projeto de acolhimento aos profissionais de saúde da Secretaria Municipal de Promoção da Saúde de Blumenau

Natasha Cristina Vieira de Oliveira

Secretaria Municipal de Promoção da Saúde de Blumenau

Roselita Sebold (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A Política Nacional de Humanização (PNH) existe desde 2003 para efetivar os princípios do SUS no cotidiano das práticas de atenção e gestão, qualificando a saúde pública no Brasil e incentivando trocas solidárias entre gestores, trabalhadores e usuários. A humanização é a valorização dos usuários, trabalhadores e gestores no processo de produção de saúde. Valorizar os sujeitos é oportunizar uma maior autonomia, a ampliação da sua capacidade de transformar a realidade em que vivem, através da responsabilidade compartilhada, da criação de vínculos solidários, da participação coletiva nos processos de gestão e de produção de saúde. **Objetivo geral:** Este trabalho tem como objetivo elaborar um plano de ação para acolhimento dos profissionais de saúde da Secretaria Municipal de Promoção da Saúde de Blumenau, Santa Catarina. **Objetivos específicos:** Propor a criação de espaços de diálogo, com estímulo a rodas de conversa e gestão participativa; fortalecer o trabalho em equipe, facilitando a sensibilização dos profissionais e gestores sobre a importância da qualidade de vida no trabalho. **Metodologia:** Organização de rodas de conversa; uso de ferramentas de gestão dos conflitos, inclusão dos trabalhadores na gestão para que eles, no dia a dia, reinventem seus processos de trabalho e sejam agentes ativos das mudanças no serviço de saúde. **Resultados esperados:** Mudança nos modelos de atenção e gestão em sua indissociabilidade, tendo como foco as necessidades dos cidadãos, a produção de saúde e o próprio processo de trabalho em saúde, valorizando os trabalhadores e as relações sociais no trabalho. **Considerações finais:** Qualquer mudança na gestão e atenção é mais concreta se construída com a ampliação da autonomia e vontade das pessoas envolvidas, que compartilham responsabilidades. Qualquer ação que visa à saúde e o bem-estar do servidor reflete diretamente e positivamente nos trabalhos realizados, gerando um ambiente de trabalho agradável.

Palavras-chave: Saúde; Saúde do Servidor; Promoção de Saúde; Acolhimento.

As práticas integrativas e complementares na saúde do trabalhador

Priscilla Cardoso Jorge

Secretaria Municipal de Saúde de Balneário Piçarras

Roselita Sebold (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Em maio de 2006, o Ministério da Saúde passou a assegurar o acesso aos usuários do Sistema Único de Saúde (SUS) às Práticas Integrativas e Complementares. Nesse sentido, tem-se a Portaria 971, que aprova a Política Nacional de Práticas Integrativas e Complementares (PNPIC) no SUS. Pensando em uma maneira de diminuir as dores, o estresse e favorecer a qualidade de vida no trabalho, o projeto PICsaúde visa inserir as Práticas Integrativas e Complementares, a fim de colaborar na saúde do trabalhador. As práticas integrativas que serão oferecidas para os trabalhadores são: acupuntura, auriculoterapia, *quick massage* e reiki. A fim de contribuir na Saúde do Trabalhador, esse projeto tem por finalidade inserir as práticas integrativas e complementares, como opção terapêutica aos trabalhadores da saúde de Balneário Piçarras, minimizando e aliviando desconfortos físicos, mentais e emocionais. O projeto PICsaúde foi desenvolvido como forma de promover mais saúde e qualidade de vida aos profissionais de saúde. **Objetivo geral:** Demonstrar de que forma as Práticas Integrativas e Complementares podem contribuir na Saúde do Trabalhador. **Objetivos específicos:** Diminuir o estresse e o absenteísmo; favorecer a qualidade de vida no trabalho; fortalecer o autocuidado com a saúde; proporcionar relaxamento e bem-estar e promover melhoria no ambiente de trabalho. **Metodologia:** Os atendimentos com as Práticas Integrativas e Complementares: acupuntura, auriculoterapia, reiki e *quick massage* serão oferecidas no Espaço de PICS com horário diferenciado para atender os profissionais da saúde. A ideia é ampliar a oferta de PICS aos trabalhadores, disponibilizar atendimentos com horários estendidos, após a jornada de trabalho. As ações do projeto visam à promoção da saúde, dão ênfase na atenção primária, na humanização e na concepção de saúde integral. **Resultados esperados:** A inserção das Práticas Integrativas e Complementares na saúde do trabalhador contribui para a proposta de promoção do autocuidado, da educação em saúde, da promoção à saúde e qualidade de vida no trabalho. **Considerações finais:** É importante utilizar as PICS voltadas à valorização do trabalhador, às relações e aos processos de gestão do SUS, bem como aos processos de trabalho dos profissionais nos serviços de saúde.

Palavras-chave: Práticas Integrativas e Complementares; Saúde do Trabalhador; Qualidade de Vida.

Avaliação de desempenho como ferramenta de apoio no processo gerencial: projeto de implantação no Instituto de Cardiologia de Santa Catarina

Ana Paula Trombeta

Secretaria de Estado da Saúde de Santa Catarina

Sheila Saint-Clair da Silva Teodósio (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A gestão hospitalar na área pública ainda é um grande desafio encontrado pelos servidores que ocupam os cargos gerenciais. O perfil desses profissionais, em geral, é de funcionários técnicos da saúde, muitos sem formação na área de administração ou gestão pública. O fato de não conhecer os instrumentos que facilitam a gestão faz com que as decisões sejam tomadas de maneira empírica, sem a visão técnica de gerenciamento mais profissionalizado. **Objetivo geral:** Propor a implantação de um instrumento de avaliação de desempenho para os servidores do Instituto de Cardiologia de Santa Catarina, no município de São José. **Objetivo específicos:** Identificar aspirações e habilidades dos servidores tendo em vista a satisfação no trabalho e a melhoria dos serviços prestados pela instituição; criar instrumento de avaliação de desempenho de servidor do Instituto de Cardiologia de Santa Catarina; conferir o desempenho do servidor com vistas ao seu desenvolvimento, relocação e progressão. **Metodologia:** A implantação ocorrerá através de um projeto de intervenção de abordagem qualitativa, através de instrumento que seja possível oferecer *feedback* ao servidor, favorecendo o crescimento profissional e melhorias nos processos de trabalho dentro da instituição. O instrumento contemplará aspectos de apresentação pessoal, de qualidade do trabalho, de conhecimento do trabalho, de relacionamento interpessoal, de ética profissional e assiduidade e pontualidade. Ainda, apresentará perguntas qualitativas informando as orientações que foram repassadas ao servidor para melhoria, bem como as metas pactuadas entre servidor e chefia. **Resultados esperados:** Espera-se que este instrumento seja um facilitador para identificar pontos fortes e fragilidades dos funcionários da instituição e que o servidor consiga refletir junto com a chefia sobre a qualidade do atendimento que está realizando e pactuar metas e melhorias com foco na melhor assistência ao paciente internado. **Considerações finais:** A avaliação de desempenho é uma das ferramentas utilizadas de apoio gerencial e fornece subsídios sobre a forma que o servidor está desenvolvendo as ações dentro da instituição. Portanto, enseja-se que a implantação de um instrumento de avaliação possibilite oferecer *feedback* ao servidor, melhorias nos processos de trabalho, identificar potencialidades e fragilidades da instituição e no atendimento que está sendo ofertado à população.

Palavras-chave: Avaliação de Processos; Avaliação de Desempenho; Gestão do Trabalho em Saúde.

Proposição de um repositório institucional para a Secretaria Municipal de Saúde de Florianópolis

Alessandra de Campos Martins

Secretaria Municipal de Saúde de Florianópolis

Sheila Saint-Clair da Silva Teodósio (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Os repositórios digitais surgiram como uma alternativa ao acesso, disseminação e preservação da produção científica. Ao serem utilizados como base de dados *online*, eles podem reunir de maneira organizada a produção científica de uma instituição, armazenando arquivos de diversos formatos, proporcionando maior visibilidade aos resultados de pesquisas e possibilitando a preservação da memória científica da instituição. Em Florianópolis, a Secretaria Municipal de Saúde desenvolve desde 2010 ações relacionadas ao desenvolvimento da Educação Permanente e isso tem contribuído para o aumento da produção de materiais de pesquisas e artigos. Nesse contexto, foi considerada a necessidade de disponibilização do acervo institucional para a Escola de Saúde Pública de Florianópolis. **Objetivo geral:** Propor a estruturação de um repositório institucional para a Secretaria Municipal de Saúde de Florianópolis. **Objetivos específicos:** Definir a finalidade e abrangência do repositório institucional; propor a elaboração de uma Política do Repositório Institucional; propor estrutura para o funcionamento do repositório institucional; desenhar o processo de implantação do repositório institucional. **Metodologia:** Será feita a abordagem qualitativa, que tem como propósito a implementação de um repositório institucional no âmbito da Secretaria Municipal de Saúde de Florianópolis. Etapas: definir a finalidade e abrangência do repositório institucional; apresentar uma proposta de Política do Repositório Institucional; propor a estrutura do repositório institucional; desenhar o processo de implantação. **Resultados esperados:** Aspira-se que o repositório seja uma alternativa de fonte de informações confiáveis e uma ferramenta estratégica que promova e dê visibilidade e acesso à produção científica, e que os conteúdos processados, armazenados, recuperados e disseminados, viabilizem o acesso de forma a agregar valor e gerar conhecimento. **Considerações finais:** A estruturação do repositório institucional da Escola de Saúde Pública de Florianópolis será a concretização de um projeto que busca os benefícios do gerenciamento e gestão da informação com intuito de reverter um acervo inexplorado, em material disponível à consulta, fazendo com que essa produção exerça sua função de difundir conhecimento não só no âmbito acadêmico, mas também para a população em geral.

Palavras-chave: Gestão do Conhecimento; Gestão da Informação; Educação Permanente.

Avaliação do processo de faturamento hospitalar nas unidades estaduais de saúde de Santa Catarina

Cleiton Candido

Secretaria de Estado da Saúde de Santa Catarina

Sheila Saint-Clair da Silva Teodósio (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: As unidades hospitalares públicas são organizações de grande importância para a garantia da saúde da sociedade em geral, garantindo-lhe os princípios doutrinários mais fundamentais de universalidade, equidade e integralidade. Assim, elas precisam apresentar bons resultados financeiros para que possam assegurar a sua continuidade e a expansão dos serviços prestados à sociedade. Embora os hospitais públicos não tenham por objetivo a obtenção de lucro, não é correto afirmar que essas instituições não devam visar à busca de resultados positivos. Não há contradição nisso, pois a busca desse objetivo se coaduna com a meta de ampliar e melhorar a prestação de serviços à população. **Objetivo geral:** Implantar a avaliação do processo de faturamento hospitalar nas unidades estaduais de saúde de Santa Catarina. **Objetivos específicos:** Analisar os processos de trabalho visando identificar os entraves que prejudicam a qualidade do faturamento hospitalar; identificar a sistematização dos processos de trabalho relacionados ao faturamento hospitalar utilizados na rede de hospitais de Santa Catarina; reorganizar o fluxo documental gerado pelo atendimento assistencial para contribuir com o aumento da receita hospitalar. **Metodologia:** Estudo de abordagem qualitativa, realizado através de um projeto de intervenção, mediante observações e evidências baseadas em dados da execução e do processo de trabalho de faturamento, diálogos e entrevista com os profissionais de quatro instituições hospitalares e pesquisa bibliográfica pertinente ao tema. **Resultados esperados:** Espera-se uma mudança de atitude na prática de decisões, que todos os atores possam participar das tomadas de decisões que afetam o processo, conhecendo suas limitações e benefícios. Almeja-se alcançar 100% de eficiência no processo de faturamento, faturando todos os prontuários dentro do mês da alta da referida competência. **Considerações finais:** A implantação de um processo avaliativo de forma institucionalizada que envolva prontuário, serviços prestados ao paciente e faturamento é fundamental no processo administrativo. Para a gestão organizacional e a avaliação do desempenho, os indicadores são considerados instrumentos essenciais. Portanto, considera-se que essa proposta de trabalho se mostra essencial para que ocorra alguma mudança positiva no cenário, tornando o processo de faturamento e auditoria padronizados e efetivos.

Palavras-chave: Gestão da Saúde; Controle Financeiro; Instituições de Saúde.

Implantação de plano de prevenção ao suicídio nas unidades de atenção primária na região oeste de Santa Catarina

Danilo Mascarenhas Galvão Santos

Secretaria de Estado da Saúde de Santa Catarina

Sheila Saint-Clair Silva Teodósio (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: O suicídio é um fenômeno complexo que tem atraído a atenção de vários profissionais da área da saúde. Ele resulta de um conjunto de fatores biológicos, genéticos, psicológicos, sociais, culturais e ambientais. Atualmente, o suicídio é considerado um problema de Saúde Pública, não só no Brasil, mas em vários países do mundo e os dados estatísticos do Ministério da Saúde apontam uma grave situação em Santa Catarina. **Objetivo geral:** Implantar o Plano Estadual de Prevenção do Suicídio nas unidades de saúde da região oeste de Santa Catarina. **Objetivos específicos:** Sensibilizar o gestor estadual acerca da importância da implantação do Plano Estadual de Prevenção do Suicídio nas unidades de saúde do estado de Santa Catarina; instituir um grupo de trabalho do Plano Estadual de Prevenção do Suicídio o qual estará vinculado à Câmara Técnica de Saúde Mental do estado de Santa Catarina; capacitar os profissionais da Atenção Primária à Saúde para que possam identificar precocemente o potencial sujeito suicida; reduzir os índices e as taxas de óbitos por suicídio no estado de Santa Catarina. **Metodologia:** Cenário: Serão consideradas três regiões do extremo oeste catarinense, pois, segundo dados investigados, apresentam as maiores taxas de morte por suicídio do estado. As regiões são: Região do Alto Uruguai Catarinense, Alto Vale do Rio do Peixe e Região Meio-Oeste. Etapas: a) Instituir um Grupo de Trabalho do Plano Estadual de Prevenção do Suicídio; b) Capacitações para profissionais de saúde das unidades envolvidas; c) Realização de seminários regionais de prevenção do suicídio; d) Formular uma agenda de eventos de “Promoção da vida e Prevenção do Suicídio”, para a população em geral e para profissionais de saúde. **Resultados esperados:** Almeja-se capacitar profissionais de Atenção Primária à Saúde, visando ações de prevenção de agravos, o tratamento e a promoção de saúde mental. Futuramente, contribuir para a redução dos índices de suicídio na região. **Considerações finais:** Apesar dos altos índices de suicídio na região, poucos estudos têm sido conduzidos no sentido de descrever o fenômeno, seja no aspecto médico, seja no aspecto epidemiológico, seja no aspecto social. Reconhecer os determinantes para o risco associado com o comportamento suicida é um passo primordial para a tomada de decisão clínica.

Palavras-chave: Suicídio; Atenção Primária; Educação Permanente; Prevenção ao Suicídio.

Projeto de integração para profissionais ingressantes no Hospital Regional de São José

Daysi Jung da Silva Ramos

Secretaria de Estado da Saúde de Santa Catarina

Sheila Saint-Clair da Silva Teodósio (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A integração é uma estratégia gerencial de suma importância não só para os profissionais ingressantes como para toda a instituição, pois tende a facilitar o relacionamento do novo profissional com os demais, proporcionando melhores condições para o desenvolvimento e participação na organização. Além disso, esse processo permite que as necessidades da organização sejam cumpridas de forma mais rápida e certa e que os profissionais estejam alinhados com as políticas da organização, sentindo-se seguros para executar suas atividades. Quanto mais completo for o processo de integração, maior a relação de confiança e melhor o relacionamento entre os funcionários. **Objetivo geral:** Propor oficinas de acolhimento e capacitação para profissionais ingressantes no Hospital Regional de São José Homero de Miranda Gomes (HRSJHMG). **Objetivos específicos:** Sensibilizar os gestores da instituição sobre a importância da realização de oficinas para acolhimento e capacitação de profissionais ingressantes no HRSJHMG; identificar junto aos servidores as dificuldades encontradas por eles quando da ocasião do seu ingresso e as necessidades de qualificação para elaboração de cronograma mensal. **Metodologia:** É um projeto de intervenção que propõe oficinas de integração com abordagem qualitativa focando na metodologia ativa como estratégia. Baseia-se no trabalho em equipe, na humanização e na Educação Permanente em Saúde. **Resultados esperados:** Espera-se que os participantes possam ingressar na instituição de forma gradual, estabelecendo um melhor relacionamento profissional, humano e organizacional, com uma ambientação saudável, melhores condições e relações de trabalho. Assim, pode-se promover a valorização do trabalho e do trabalhador, interferindo na criação do vínculo entre profissionais ingressantes e equipe já estabelecida na instituição. **Considerações finais:** O acolhimento do profissional que está ingressando numa nova organização e especialmente integrá-lo à equipe e às atividades a serem desempenhadas pode afetar diretamente tanto a trajetória desse profissional na instituição quanto a qualidade da assistência prestada por ele aos usuários do serviço de saúde. Os resultados da implantação do projeto podem incentivar outras instituições hospitalares a refletir sobre a importância da integração dos servidores e criar seus projetos de interação, com o propósito de promover a valorização do trabalho e do trabalhador.

Palavras-chave: Integração; Equipe Multiprofissional; Profissionais Ingressantes.

Implantação de laboratório de simulação realística no Hospital Regional de São José Doutor Homero de Miranda Gomes

Daywson Pauli Koerich

Secretaria de Estado da Saúde de Santa Catarina

Sheila Saint-Clair da Silva Teodósio (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: As experiências clínicas simuladas são uma importante estratégia, sobretudo, no que se refere ao desenvolvimento de conhecimentos e competências para o raciocínio crítico e estabelecimento de prioridades, tomada de decisão, realização de ações corretas, trabalho em equipe e correção de erros sem os efeitos desses erros nos pacientes. **Objetivo geral:** Implantar um laboratório para realização de aula prática voltada para o uso de simulação realística no Hospital Regional de São José. **Objetivos específicos:** Implantar um setor estruturado de treinamento, utilizando profissionais da instituição, de diferentes áreas, para compor o corpo docente multidisciplinar; capacitar os docentes para a utilização dos simuladores e aplicação da metodologia de forma adequada; sensibilizar os gestores da Secretaria de Estado da Saúde de Santa Catarina para a importância da criação de um laboratório para a realização de aula prática voltada para o uso da simulação realística; identificar junto aos servidores as necessidades de qualificação para a elaboração de cronograma mensal de simulações práticas; promover o desenvolvimento e aprimoramento contínuo das competências e habilidades dos servidores, de acordo com as necessidades do serviço; promover a satisfação dos usuários; criar um instrumento de avaliação e aproveitamento dos cursos com uso de simulação realística. **Metodologia:** Projeto de intervenção que tem como propósito a implantação de um laboratório voltado para o uso de simulação realística no Hospital Regional de São José, através de abordagem qualitativa, focando na metodologia ativa como método. **Resultados esperados:** Com a implantação do laboratório de simulações realísticas, o profissional será melhor preparado para o desenvolvimento das suas atividades através do aumento da retenção do conteúdo das capacitações por meio das práticas monitoradas. Ainda espera-se mudanças nas propostas educativas das capacitações gerando um aumento da qualificação das atividades desenvolvidas pela equipe multiprofissional no que se refere ao atendimento prestado pelo hospital à população. **Considerações finais:** A implantação do trabalho contribuirá para o aumento da qualidade de atendimento aos usuários, promovendo a qualificação da equipe multiprofissional para atuação na instituição, fomentando o desempenho de suas funções com o compromisso ético e social, e para a promoção, proteção, recuperação da saúde e melhoria da qualidade de vida da população.

Palavras-chave: Educação Permanente em Saúde; Simulação Realística; Educação na Saúde.

Fortalecimento das lideranças do Hospital Infantil Joana de Gusmão: uma proposta de educação permanente

Deise Vicente Oliveira Veloso

Secretaria de Estado da Saúde de Santa Catarina

Sheila Saint-Clair da Silva Teodósio (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: No atual cenário da gestão do trabalho em saúde, no qual regimes de trabalho diversificados predominam, os gestores e lideranças necessitam de um olhar e atitudes que transpareçam a isonomia, a imparcialidade e a empatia, adotando novas práticas na gestão do trabalho, formulando novas estratégias, para dinamizar o processo de trabalho e as tomadas de decisão em suas dimensões políticas, técnica e administrativa. **Objetivo geral:** Implantar estratégias educativas sobre gerenciamento do trabalho em saúde no sentido do fortalecimento das lideranças do Hospital Infantil Joana de Gusmão. **Objetivos específicos:** 1) Compreender a importância das lideranças na gestão do trabalho para dinamizar o processo de trabalho e as tomadas de decisão em suas dimensões políticas, técnica e administrativa. 2) Desenvolver conhecimentos e habilidades para gerenciar os diferentes processos de trabalho, inerentes à gestão hospitalar, de forma inclusiva e participativa. **Metodologia:** Trata-se de um projeto de intervenção a ser proposto ao Hospital Infantil Joana de Gusmão, objetivando o fortalecimento das lideranças na gestão do trabalho em saúde. Etapas do plano de intervenção: a) Momentos de reflexão sobre a prática cotidiana das lideranças envolvidas no projeto para debate do problema e busca dos seus determinantes; b) Planejar coletivamente ações educativas que envolvam os participantes a partir da realidade concreta do serviço; c) Desenvolvimento de ações educativas quinzenais com estratégias ativas; d) Realização de reuniões periódicas nos setores, gerências e direção. **Resultados esperados:** Despertar nas gerências e lideranças uma reflexão sobre o atual gerenciamento dos processos de trabalho e de equipe, adotando ações estratégicas de capacitação para melhorar a condução dos processos de trabalho, bem como contribuir no desenvolvimento de habilidades destas lideranças para buscar estratégias de motivação dos membros das equipes de trabalho a participarem ativamente das ações como corresponsáveis pelo sucesso do hospital. **Considerações finais:** Almeja-se que a implantação do projeto resulte na qualificação de líderes fortalecidos e qualificados para conduzirem de forma justa e humanizada suas equipes de trabalho, buscando, através de uma gestão participativa, o envolvimento de todos os servidores nos processos de trabalho e que estes possam atender aos princípios e diretrizes do Sistema Único de Saúde oferecendo serviços de qualidade à população.

Palavras-chave: Gestão do Trabalho; Educação Permanente; Gestão Participativa; Fortalecimento de Lideranças.

Planejamento estratégico em saúde na construção do plano municipal de saúde do estado de Santa Catarina

Edson Luiz Medeiros

Secretaria de Estado da Saúde de Santa Catarina

Sheila Saint-Clair da Silva Teodósio (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Em uma contextualização histórica, busca-se apresentar a importância do planejamento estratégico situacional e sua importância nas sociedades constituídas política e economicamente. Nas guerras, na execução de grandes obras, na organização de sistemas sociais, nas conquistas de mercados, o planejamento, ainda que sem as características da sociedade contemporânea, já vinha sendo pensado e, paulatinamente, implementado. Na atualidade, a gestão em saúde, em geral, enfrenta desafios para desenvolver um planejamento que contribua para melhorar a saúde da população de seu território e agregar adesão das equipes. No estado de Santa Catarina observa-se a necessidade de implantação de um planejamento estratégico situacional como organizador e delineador na elaboração dos planos municipais de saúde nos territórios adscritos. **Objetivo geral:** Capacitar gestores e técnicos municipais no uso do Planejamento Estratégico Situacional como ferramenta cotidiana na gestão municipal do Sistema Único de Saúde (SUS), subsidiando a construção dos planos municipais de saúde. **Objetivos específicos:** Promover a aprendizagem acerca dos processos que envolvem o Planejamento Estratégico Situacional no âmbito da gestão municipal; promover a troca de experiências de gestão entre os participantes; revisar, de forma instrumentalizada, a literatura que corrobore para o norteamento da construção do Plano Municipal de Saúde e da Programação Anual de Saúde; possibilitar que os participantes percebam a eficácia das práticas do planejamento para o fortalecimento de suas atuações frente aos usuários do SUS; fomentar na elaboração do Plano Municipal de Saúde a percepção deste ente como integrante de uma região de saúde, podendo ofertar e receber serviços de forma partilhada. **Metodologia:** Projeto de intervenção de abordagem qualitativa. Centra-se em uma perspectiva de aprendizagem metodológica caracterizada pelo Planejamento Estratégico Situacional, de Carlos Matus. Etapas: oficinas de capacitação e grupos de estudo. **Resultados esperados:** Espera-se instrumentalizar os gestores e técnicos municipais de saúde, bem como todos os atores que compõem este processo. Permitindo assim, uma releitura dos Planos Municipais de Saúde e suas perspectivas em relação à gestão municipal da saúde. **Considerações finais:** A capacitação em Planejamento Estratégico Situacional contribuirá para um planejamento municipal, construído coletivamente, e que agregue a adesão das equipes, melhore a saúde da população e, assim, fortaleça o SUS.

Palavras-chave: Planejamento Estratégico; Políticas Públicas em Saúde; Gestão em Saúde; Plano Municipal de Saúde.

Sistema de gestão acadêmica para os programas de residência em saúde do município de Florianópolis

Evandro Silveira

Secretaria Municipal de Saúde de Florianópolis

Sheila Saint-Clair da Silva Teodósio (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Alinhada às Políticas Nacional e Municipal de Educação Permanente, e ciente de seu compromisso com a formação profissional para o Sistema Único de Saúde (SUS), a Secretaria Municipal de Saúde (SMS) de Florianópolis tem ampliado e qualificado a integração ensino e serviço. Foi nesse contexto que instituiu o Programa de Residência em Medicina de Família e Comunidade, o Programa de Residência em Medicina de Emergência e o Programa de Residência Multiprofissional em Saúde da Família. Com este cenário, são admitidos anualmente setenta e oito residentes, quando surge a necessidade de estruturação da gestão acadêmica desses residentes, a fim de se preservar os aspectos pedagógicos frente ao grande quantitativo de residentes integrantes à rede municipal de saúde de Florianópolis. **Objetivo geral:** Propor a estruturação de um Sistema de Gestão Acadêmica para os programas da residência da Secretaria Municipal de Saúde de Florianópolis. **Objetivos específicos:** Descrever os Programas de Residência em Saúde da SMS de Florianópolis; mapear as atividades de responsabilidade de tutoria e preceptoria de residência; identificar as fragilidades/barreiras das atividades de tutoria e preceptoria; criar ferramenta para a estruturação das informações acadêmicas; uniformização da atuação pedagógica do tutor de residência. **Metodologia:** Trata-se de um projeto de intervenção, de abordagem qualitativa, o qual irá intervir na forma de registrar informações acadêmicas e nas relações entre atores envolvidos no processo de formação. Para tanto, serão realizadas as seguintes etapas: apresentar a proposta ao gestor e demais atores; compor uma equipe para a operacionalização do projeto; e contratação de empresa para construção do sistema. **Resultados esperados:** Espera-se com a execução deste projeto a caracterização dos Programas de Residência em Saúde da SMS de Florianópolis; atividades de responsabilidade de tutoria e preceptoria de residência mapeadas; fragilidades/barreiras das atividades de tutoria e preceptoria identificadas; a estruturação das informações acadêmicas e uniformização da atuação pedagógica do tutor de residência. **Considerações finais:** A implantação do projeto poderá dinamizar e melhorar a gestão dos programas de residências do município de Florianópolis e, consequentemente, devolver à sociedade profissionais preparados para atuar no SUS.

Palavras-chave: Residência; Gestão Acadêmica; Educação Permanente.

Programa de integração dos novos servidores da atenção básica do município de Garopaba

Gabriela Rodrigues Pereira

Prefeitura Municipal de Garopaba

Sheila Saint-Clair da Silva Teodósio (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A partir dos anos 1990, algumas funções dos entes federados foram reformuladas, dando origem a um novo modelo de forma regionalizada, de acordo com as diretrizes da descentralização operacional e administrativa. Diante disso, surgiram problemas associados à precarização dos vínculos de trabalho, que acaba comprometendo a relação dos trabalhadores com o sistema, que consequentemente prejudica a qualidade e a continuidade dos serviços ofertados no Sistema Único de Saúde (SUS). No município de Garopaba, a rotatividade causada pelos processos seletivos por tempo determinado e a necessidade de manter o quadro profissional completo fazem com que os novos profissionais ingressem na instituição sem o devido acolhimento e integração. **Objetivo geral:** Implantar o Programa de Integração dos novos servidores da Atenção Básica, no município de Garopaba, Santa Catarina. **Objetivos específicos:** Sensibilizar o gestor municipal sobre a importância do programa de integração dos novos servidores; fazer levantamento junto aos servidores acerca das dificuldades encontradas por ocasião do ingresso na instituição; e identificar as necessidades de qualificação dos servidores ingressantes para elaboração do programa de integração. **Metodologia:** Trata-se de um projeto de intervenção, de abordagem qualitativa. **Cenário:** Município de Garopaba, em Santa Catarina. **Etapas do projeto:** a) Reuniões para sensibilização do gestor municipal e equipe; b) Acolhimento do servidor pela direção da atenção básica; c) Realização de oficinas de treinamento para os profissionais de cada unidade de saúde; d) Encontros de avaliação e monitoramento mensais. **Resultados esperados:** Espera-se que o projeto contribua com a integração dos novos servidores contratados para atuar na atenção básica, diminuindo o impacto negativo causado pela rotatividade destes servidores e consequente influência positiva no desempenho profissional, na participação ativa no trabalho em equipe e qualidade na atenção prestada aos usuários. **Considerações finais:** A consecução dos objetivos propostos reduzirá o tempo de adaptação do profissional na equipe, aumentará sua capacidade de resposta para atender às necessidades da instituição, efetivamente e com mais autonomia sobre seu trabalho, uma vez que este se sentirá mais integrado na equipe, de modo que terá possibilidade de participar em todas as etapas do processo de trabalho, desde o ingresso até o monitoramento e avaliação.

Palavras-chave: Gestão do Trabalho; Acolhimento; Integração.

Implantação do Núcleo de Educação Permanente no Instituto de Cardiologia de Santa Catarina

Josimeri da Silva

Secretaria de Estado da Saúde de Santa Catarina

Sheila Saint-Clair da Silva Teodósio (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A implantação do Núcleo de Educação Permanente em Saúde nos serviços de saúde é vista como um diferencial, pois a equipe que o compõe busca a qualificação da atenção à saúde visando aos princípios do Sistema Único de Saúde (SUS), bem como contemplar mudanças significativas nas práticas dos profissionais em cenários pouco críticos ao modelo de trabalho pré-estabelecido. **Objetivo geral:** Implantar um Núcleo de Educação Permanente em Saúde que qualifique a atenção e a gestão em saúde no Instituto de Cardiologia de Santa Catarina. **Objetivos específicos:** Sensibilizar os gestores da instituição sobre a importância de um Núcleo de Educação Permanente em Saúde para ações educativas articuladas às necessidades do serviço; identificar junto aos servidores as necessidades de qualificação para elaboração de cronograma mensal; promover o desenvolvimento e aprimoramento contínuo das competências e habilidades dos servidores, de acordo com as necessidades do serviço; promover a satisfação dos usuários. **Metodologia:** O projeto será de intervenção, com abordagem qualitativa, cuja fundamentação teórica baseou-se na literatura sobre a Política de Educação Permanente do SUS. **Cenário:** Instituto de Cardiologia de Santa Catarina. **Etapas:** Promoção de reuniões com gestores, tendo como objetivo a sensibilização quanto à importância da implantação de um Núcleo de Educação Permanente e de operacionalização de um espaço para o seu funcionamento; realização de levantamento, junto aos servidores e chefias, sobre as necessidades de capacitação e a concretização de um cronograma mensal/semestral dos processos de capacitação da instituição. **Resultados esperados:** Sensibilização dos gestores e da equipe multiprofissional de saúde do hospital pesquisado, reconhecimento da importância de se implantar um Núcleo de Educação Permanente em Saúde. **Considerações finais:** A implantação do projeto contribuirá de maneira significativa para o aumento da qualidade de atendimento aos usuários, bem como para fortalecer o vínculo entre os profissionais, gestores e usuários, trazendo à população uma sensação de satisfação quanto ao atendimento oferecido.

Palavras-chave: Educação Permanente; Gestão da Educação; Saúde.

Implantação do Núcleo de Educação Permanente no Hospital Regional de São José Homero de Miranda Gomes

Míssia Mesquita Páscoa

Secretaria de Estado da Saúde de Santa Catarina

Sheila Saint-Clair da Silva Teodósio (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A Política Nacional de Educação Permanente em Saúde, instituída em 2004, teve como principal objetivo destacar a importância da formação no serviço, buscando a articulação e a integração entre ensino, serviço e comunidade. A partir desse referencial, o projeto trata da implantação do Núcleo de Educação Permanente em Saúde no Hospital Regional de São José. **Objetivo geral:** Implantar um Núcleo de Educação Permanente em Saúde que qualifique a atenção e a gestão em saúde em um hospital da Secretaria de Saúde de Santa Catarina. **Objetivos específicos:** Sensibilizar os gestores da instituição sobre a importância de um Núcleo de Educação Permanente em saúde para ações educativas articuladas às necessidades do serviço; identificar junto aos servidores as necessidades de qualificação para elaboração de cronograma mensal; promover o desenvolvimento e aprimoramento contínuo das competências e habilidades dos servidores, de acordo com as necessidades do serviço; promover a satisfação dos usuários. **Metodologia:** O projeto de intervenção, com abordagem qualitativa, cuja fundamentação teórica baseou-se na literatura acerca da Política de Educação Permanente do Sistema Único de Saúde. Etapas: promoção de reuniões com gestores, tendo como objetivo a sensibilização quanto à importância da implantação de um Núcleo de Educação Permanente e de operacionalização de um espaço para o seu funcionamento; realização de levantamento, junto aos servidores e chefias, sobre as necessidades de capacitação e a concretização de um cronograma mensal/semestral dos processos de capacitação da instituição. **Resultados esperados:** Espera-se que a implantação do núcleo promova mudanças dos processos de trabalho, contribuindo para o aumento da qualidade de atendimento aos usuários, bem como fortalecer o vínculo entre os profissionais, gestores e usuários, trazendo à população uma sensação de satisfação quanto ao atendimento prestado. **Considerações finais:** A implementação do núcleo possibilitará promover as ações de Educação Permanente em Saúde, bem como contemplar mudanças significativas nas práticas dos profissionais em cenários ainda centrados no modelo tecnicista.

Palavras-chave: Educação Permanente; Gestão da Educação; Saúde.

A integração admissional na Maternidade Carmela Dutra da Secretaria de Estado da Saúde de Santa Catarina

Vanessa Amaral

Secretaria de Estado da Saúde de Santa Catarina

Sheila Saint-Clair da Silva Teodósio (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A Gestão de Pessoas, tanto no setor público como no privado, tem como uma de suas funções a motivação e integração dos funcionários nas organizações. Assim, considera-se fundamental a promoção da integração admissional, pois ela contribui para a socialização dos novos funcionários. Ao promover uma oportunidade de socialização através da integração, a organização facilitaria essa etapa inicial de conhecimento mútuo, apresentando aspectos importantes da sua cultura. **Objetivo geral:** Promover a Integração admissional para funcionários ingressantes na Maternidade Carmela Dutra, do município de Florianópolis. **Objetivos específicos:** Elaborar um Manual de Integração para treinamento dos profissionais durante o processo de admissão na Maternidade Carmela Dutra; implantar o treinamento admissional, como sistema de integração, promovendo informações fundamentais sobre a instituição e o processo de trabalho aos colaboradores. **Metodologia:** Projeto interventivo de abordagem qualitativa que se propõe à elaboração de um manual de integração para treinamento dos profissionais durante o processo de admissão. Este projeto de integração e treinamento será desenvolvido em cinco etapas: etapa I – reunião com a equipe de trabalho para discutir sobre o projeto; etapa II – sintetização das ideias e orientações recebidas dos diversos setores da maternidade; etapa III – elaboração do manual, tendo como referência as normas da empresa; etapa IV – apresentação do manual para a direção e gerências para aprovação e sugestões finais; etapa V – implantação do projeto. **Resultados esperados:** Enseja-se que a implantação do projeto possa contribuir para o aumento da motivação e comprometimento dos funcionários, na diminuição de conflitos, na melhoria do clima organizacional e da relação entre o trabalhador e a organização. Além disso, a integração dos recém-admitidos pode estimular a sua participação no serviço e ser um mobilizador do seu reconhecimento e valorização. **Considerações finais:** A integração de novos servidores na Maternidade Carmela Dutra pode ser a efetivação da melhoria dos serviços prestados, bem como das relações travadas entre servidores e a gestão do trabalho, contribuindo para a redução do tempo de adaptação do novo trabalhador, potencializando sua capacidade de resposta às necessidades do serviço e promovendo autonomia nas rotinas de trabalho.

Palavras-chave: Integração; Gestão de Pessoas; Acolhimento.

Educação permanente para agentes comunitários de saúde: proposta de intervenção no município de Sombrio na busca pela qualidade do serviço prestado

Cleiton da Rosa Daboit

Secretaria Municipal de Saúde de Sombrio

Antônio Medeiros Júnior (Orientador)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A Educação Permanente em Saúde (EPS) mostra-se como um caminho a ser utilizado na qualificação do trabalho dos Agentes Comunitários de Saúde (ACS), pois atua como base mediadora no desenvolvimento das ações na Estratégia Saúde da Família (ESF). **Objetivo geral:** Elaborar um projeto de intervenção para capacitação dos agentes comunitários de saúde, através da Educação Permanente no município de Sombrio, em Santa Catarina, otimizando e efetivando suas ações, contribuindo para o fortalecimento do trabalho desenvolvido pelas equipes de saúde do referido município. **Objetivos específicos:** Mediar o conhecimento sobre o SUS; aprimorar o conhecimento do trabalho dos agentes comunitários de saúde; levantar dados sobre as reais necessidades destes para execução do trabalho com qualidade e resolutividade; sensibilizar a atuação do trabalho em equipe; adequar o trabalho do ACS com a nova PNAB/2017 que traz as atribuições desses profissionais enquanto membros da ESF; atualizar o conhecimento dos referidos profissionais em vários temas relevantes para execução do exercício profissional, a exemplo: calendário vacinal, situações de riscos, sistema de regulação estadual/municipal, Bolsa Família, Sistema de Informação de Agravos de Notificação (Sinan), entre outros; nortear as atividades educativas, promoção e prevenção em saúde realizadas por eles; implantar um cronograma de EP para propiciar momentos de aprendizagem, reflexões e trocas de experiências. **Metodologia:** Realizou-se pesquisa com levantamento de dados da Biblioteca Virtual em Saúde (BVS) do Ministério da Saúde (MS), livros e bibliotecas virtuais. A revisão bibliográfica foi feita com os seguintes descritores: agentes comunitários de saúde, educação permanente e estratégia saúde da família. O Diagnóstico Situacional para esta intervenção se deu através de diálogos com as coordenadoras das equipes de ESF bem como em conversas informais no dia a dia, nas quais percebeu-se as dificuldades semelhantes. **Resultados esperados:** Sensibilização dos gestores e do ACS para trabalho qualificado; maior interação entre usuários e ACS; atuação com responsabilidade conforme as atribuições descritas na Lei nº 13.595 de 2018; exercício de suas funções com o intuito de promoção e prevenção. **Considerações finais:** A Educação Permanente possibilitará refletir o quanto a saúde precisa otimizar, efetivar suas ações e se aprimorar, a fim de proporcionar qualidade nos serviços prestados à população.

Palavras-chave: Educação Permanente em Saúde; Agente Comunitário de Saúde; Estratégia Saúde da Família.

Análise do atendimento nas recepções dos centros de saúde do município de Chapecó

Daizy Sirena Pizzato

Secretaria Municipal de Saúde de Chapecó

Antônio Medeiros Júnior (Orientador)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: O acolhimento como postura e prática nas ações de atenção e gestão nas unidades de saúde favorece a construção de uma relação de confiança e compromisso dos usuários com as equipes e os serviços, contribuindo para a promoção da cultura de solidariedade e para a legitimação do sistema público de saúde. **Objetivo geral:** O presente projeto de intervenção foi elaborado com o objetivo geral de analisar o atendimento nas recepções dos centros de saúde do município de Chapecó, em Santa Catarina. A referida análise irá contemplar a estrutura física, equipamentos disponíveis e, principalmente, o acolhimento ao usuário do centro de saúde. **Objetivos específicos:** Identificar o nível de atendimento nas recepções dos centros de saúde do município de Chapecó; conhecer o procedimento utilizado pelos profissionais nas recepções dos centros de saúde do município de Chapecó; propor ações de melhoria para o desenvolvimento do atendimento nas recepções dos centros de saúde. **Metodologia:** O cenário deste projeto de intervenção são os centros de saúde do município de Chapecó, organizados segundo o modelo do Estratégia Saúde da Família. A abordagem utilizada neste estudo é a qualitativa, utilizando-se como técnicas de coleta de dados a entrevista semiestruturada com as servidoras públicas responsáveis pela recepção dos usuários nos centros de saúde e os registros escritos das reclamações referentes às recepções dos centros de saúde, enviadas à ouvidoria municipal na forma de relatórios. A partir das entrevistas com as recepcionistas e da análise do conteúdo das reclamações das recepções, ficou patente a necessidade de estruturação das recepções dos centros de saúde. Nesse sentido, foi elaborado um plano de ação contemplando melhorias relacionadas à estrutura física das recepções, implantação de procedimentos padrões e aplicação de treinamentos voltados ao atendimento ao usuário dos centros de saúde. **Resultados esperados:** Após a execução deste projeto de intervenção, projeta-se a satisfação das servidoras públicas nos seus locais de trabalho e da comunidade usuária dos centros de saúde com relação ao atendimento das recepcionistas. **Considerações finais:** O acolhimento favorece a possibilidade de avanços na aliança entre usuários, trabalhadores e gestores da saúde em defesa do Sistema Único de Saúde.

Palavras-chave: Atendimento Público na Saúde; Centros de Saúde; Servidoras Públicas; Usuários.

Matriciamento em práticas integrativas e complementares em saúde: aurículo e reiki

Denise Simone Dalmass

Secretaria Municipal de Saúde de Chapecó

Antônio Medeiros Júnior (Orientador)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: As Práticas Integrativas e Complementares em Saúde (PICS) é uma denominação do Ministério da Saúde do Brasil para a Medicina Tradicional, Alternativa e Complementar (MTAC). Em Chapecó, Santa Catarina, as ações de PICS ocorrem desde 2012, mas ainda não fazem parte da carteira de serviço de todos os vinte e seis centros de saúde da família do município. Assim, pretende-se capacitar os profissionais da saúde da atenção básica em aurículo ou reiki. A auriculoterapia é uma técnica terapêutica que promove a regulação psíquico-orgânica do indivíduo por meio de estímulos nos pontos energéticos localizados na orelha, e o reiki é uma prática terapêutica que utiliza a imposição das mãos para a canalização de energia vital, visando promover o equilíbrio energético, necessário ao bem-estar físico e mental. **Objetivo geral:** Capacitar os servidores da saúde acerca do uso de terapias complementares aurículo e reiki no contexto da atenção básica. **Objetivos específicos:** Capacitar servidores; estimular ações intersetoriais buscando parcerias que propiciem o desenvolvimento das ações de capacitação; promover ações de saúde; ampliar e implementar as PICS na Atenção Básica (AB), na perspectiva da prevenção de agravos e da promoção e recuperação da saúde. **Metodologia:** A Secretaria de Saúde, através do Setor de Planejamento e Educação na Saúde, em parceria com o Serviço de Atenção à Saúde e Terapias (SAST) e o Núcleo de Apoio à Saúde da Família (NASF), realizará a capacitação, ou seja, a formação nas PICS, auriculoterapia e reiki, dos servidores da saúde, através de matriciamento. O apoio matricial é um arranjo organizacional que viabiliza o suporte técnico-pedagógico-assistencial, no qual os profissionais do NASF e SAST estarão inseridos em um processo formativo de Educação Permanente em Saúde (EPS). **Resultados esperados:** Ampliação das PICS nas UBS, sejam elas utilizadas de forma única, integradas ou complementares, repercutindo nos resultados do tratamento para a promoção de saúde e qualidade da atenção prestada aos usuários. **Considerações finais:** A capacitação dos profissionais e, conseqüentemente, o maior acesso da população às PICS podem ajudar na compreensão sobre outras formas de aprender, praticar e cuidar da saúde, de si e dos usuários do Sistema Único de Saúde.

Palavras-chave: Capacitação; Educação Permanente; Práticas Integrativas Complementares.

Percepção dos profissionais de enfermagem no hospital sobre o autocuidado

Edione Cristina Vial

Hospital Regional do Oeste de Santa Catarina

Antônio Medeiros Júnior (Orientador)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A Comissão de Humanização, Recursos Humanos e Psicologia Organizacional e do Trabalho tem como proposta neste projeto estimular as práticas de autocuidado com os trabalhadores da atenção hospitalar e ambulatorial. Além de promover o bem-estar, a saúde do trabalhador e a prevenção de doenças, visto que hospitais são ambientes onde há pessoas a serem cuidadas. Portanto, os profissionais que cuidam também fortalecem o autocuidado. **Objetivo geral:** Desenvolver ações voltadas à saúde dos trabalhadores nos processos de trabalho, visando contribuir nas relações, nas situações funcionais e na promoção do autocuidado, da saúde do trabalhador e da qualidade de vida dos trabalhadores do Hospital Regional do Oeste (HRO), em Santa Catarina. **Objetivos específicos:** Analisar as relações de cuidado entre profissionais que atuam no hospital; identificar quais são os objetivos profissionais ao longo do tempo na mesma instituição e do cuidado de si; compreender as relações interprofissionais construídas nas organizações de saúde; realizar encontros com os profissionais para dialogar sobre as demandas, pensando na construção de propostas relacionadas ao processo de saúde do trabalhador. **Metodologia:** O projeto fundamenta-se no referencial teórico acerca da Psicologia Organizacional e do Trabalho, nas propostas da Política de Saúde do Trabalhador. Utilizando métodos da Psicologia Clínica do Trabalho, intitulados Psicodinâmica do Trabalho, grupo do Psicodrama, técnicas e instrumentos com observação participante e registro documental. **Resultados esperados:** Espera-se que a proposta contribua com a promoção do autocuidado, do cuidado de si, proporcionando mudanças e reflexões que promovam a qualidade de vida do trabalhador e do trabalho e auxiliem os trabalhadores a participar ativamente no processo de enfrentamentos do comportamento positivo das questões cotidianas do ambiente hospitalar. **Considerações finais:** As contribuições a partir da realização da proposta devem priorizar as mudanças na maneira de ser e agir, proporcionando aos profissionais caminhos que também possibilitam um viver mais saudável. Isto é, dar maior atenção à saúde do trabalhador, propiciando reflexões sobre o cuidado entre os profissionais que atuam no hospital, e buscar a satisfação no melhor desempenho no processo de saúde do trabalhador.

Palavras-chave: Psicologia e Saúde; Saúde do Trabalhador; Promoção à Saúde; Autocuidado; Cuidado de Si.

Educação permanente como estratégia de reorientação do processo de trabalho na unidade básica do município de Sul Brasil

Francieli Hollas Rosalem

Secretaria Municipal de Saúde de Sul Brasil

Antônio Medeiros Júnior (Orientador)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A Educação Permanente em Saúde é uma ferramenta indispensável para a atuação dos profissionais nos serviços de saúde da Estratégia Saúde da Família (ESF) do município de Sul Brasil, em Santa Catarina. De acordo com o Ministério da Saúde, a Educação Permanente em Saúde se configura como uma proposta de aprendizagem no trabalho, onde o aprender e o ensinar se incorporam ao cotidiano das organizações. **Objetivo geral:** Implantar a prática da Educação Permanente para qualificar e reorganizar o processo de trabalho dos profissionais de nível superior que atuam no Programa Estratégia Saúde da Família e no Núcleo de Apoio à Saúde da Família do município de Sul Brasil. **Objetivos específicos:** Criar um Plano de Educação Permanente para os profissionais que trabalham no Programa Estratégia Saúde da Família; identificar as dificuldades no processo de trabalho; realizar rodas de conversa com os profissionais e os gestores para expor as dificuldades encontradas; planejar ações que visam à melhoria no processo de trabalho; criar espaços para discussão e capacitação dos profissionais. **Metodologia:** A metodologia utilizada para o desenvolvimento deste projeto será a problematização, ou seja, a construção de conhecimentos a partir das experiências vividas pelos profissionais. O processo de Educação Permanente será desenvolvido através de encontros semanais. **Resultados esperados:** Com este projeto de intervenção espera-se a implantação da Educação Permanente na Unidade Básica de Saúde do município de Sul Brasil, bem como a reorganização do processo de trabalho a fim de proporcionar uma atuação crítica-reflexiva e transformadora da realidade. **Considerações finais:** Nesse sentido, é necessário que os profissionais reflitam sobre suas atividades laborais e desenvolvam competências que gerenciem suas ações, organizando e dirigindo situações de aprendizagem, a partir do incremento do olhar crítico visando um atendimento qualificado na assistência à saúde.

Palavras-chave: Atenção Primária à Saúde; Educação Permanente em Saúde; Gestão do Trabalho.

Caracterização do absenteísmo dos servidores das unidades de saúde em um município da Serra Catarinense

Iloena Madruga Bianchini

Secretaria Municipal de Saúde de Lages

Antônio Medeiros Júnior (Orientador)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: O absenteísmo tem se tornado um grande problema para os administradores. É complexo e pode ter como causas e consequências diversos fatores. Destaca-se como trabalhador da saúde todo indivíduo que se insere direta ou indiretamente na prestação de serviços de saúde, no interior dos estabelecimentos de saúde ou em atividades de saúde, sendo este, inclusive, afetado pelo absenteísmo. **Objetivo geral:** Compreender os impactos e as implicações do absenteísmo para o funcionamento das unidades de saúde. **Objetivos específicos:** Calcular o índice de absenteísmo; conhecer o perfil dos servidores que mais se ausentam ao trabalho; interpretar as principais causas de absenteísmo em unidades de saúde do município. **Metodologia:** Trata-se de um projeto de intervenção com abordagem qualitativa da realidade estudada, o cenário será em Lages, município da Serra Catarinense. Na ocasião, serão analisados os seguintes documentos: atestados dos servidores, os quais servirão para identificar as faltas justificadas, relatórios de frequência que apresentam as faltas injustificadas e os atrasos, referentes aos meses de março e abril/2019. Serão aplicados aproximadamente quarenta e três questionários semiestruturados aos servidores das unidades de saúde dos bairros Santa Catarina e Frei Rogério, para compreender os aspectos subjetivos relacionados ao absenteísmo na atenção primária. **Resultados esperados:** Tem-se a expectativa de compreender o absenteísmo, seus impactos e implicações nas rotinas das unidades de saúde; de discutir os resultados com a gestão municipal; da formulação de políticas de processos de trabalho que sejam viáveis à gestão de pessoas e que, ao mesmo tempo, possam utilizar-se do espaço de educação permanente para implantar ações de prevenção e promoção à saúde do trabalhador; de que tragam benefícios e que possam reduzir faltas, atrasos e licenças médicas nos serviços de saúde. **Considerações finais:** Sugerir ações multiprofissionais, em parceria com Serviço de Atenção à Saúde do Servidor (SASS) e o Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST), para valorização do(a) trabalhador(a) da saúde e que estas possam motivá-los, integrá-los ao ambiente e, ainda, melhorar as condições de trabalho locais que muitas vezes é causadora do absenteísmo.

Palavras-chave: Absenteísmo; Trabalhador da Saúde; Condições de Trabalho.

Processos educacionais: abordagem avaliativa da educação continuada em enfermagem

Jacira Batista de Oliveira

Hospital Regional Oeste de Santa Catarina

Antônio Medeiros Júnior (Orientador)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A Educação Continuada em Enfermagem é uma conquista para a comunidade hospitalar, no que se refere à melhor qualificação, deve frisar sempre a melhoria da assistência ao paciente/cliente. Portanto os profissionais precisam adotar uma postura que fortaleça os processos educativos, em contrapartida a instituição necessita facilitar e agregar um planejamento estratégico, oportunizando aos profissionais a inserção nestes processos, a fim de alinhar os movimentos de aprendizagem nos cenários simulados e autênticos que contribuem para uma abordagem crítico-reflexiva. **Objetivo geral:** Avaliar os processos de capacitações da Educação Continuada de Enfermagem no Hospital Regional do Oeste. **Objetivos específicos:** Analisar como os profissionais de saúde compreendem o serviço de educação continuada na enfermagem; observar como estão ocorrendo os processos educativos de enfermagem; identificar potencialidades que vêm contribuindo para a qualificação das ações de Educação Continuada de Enfermagem no Hospital Regional do Oeste. **Metodologia:** Trata-se de um estudo de abordagem qualitativa, que ocorrerá no Hospital Regional do Oeste, com base na prática metodológica da pesquisa-ação, que traz consigo as características que atenderão de forma mais abrangente a intervenção. Os participantes da pesquisa serão enfermeiros coordenadores, assistenciais e técnicos de enfermagem que atuam há mais de três anos na instituição e que estejam alocados nos setores de: clínica médica (CM), unidade de terapia intensiva (UTI), unidade de pronto-socorro (PS), clínica de oncologia e neurologia nos turnos matutino e vespertino. A análise dos dados será a partir da Análise de Conteúdo Temática de Minayo, seguindo três passos: pré-análise; exploração do material e tratamento dos resultados obtidos e interpretação. **Resultados esperados:** Espera-se identificar como estão ocorrendo os processos educativos na enfermagem, buscando ampliar a qualificação na assistência prestada para auxiliar o aperfeiçoamento do profissional, no desempenho de suas atividades técnicas em tempo hábil, reduzindo a ocorrência de falhas nos procedimentos hospitalares, aumentando a segurança do cliente, garantindo qualidade nas ações e fortalecendo o vínculo da instituição com o cliente. **Considerações finais:** Dessa forma, o presente projeto reforça a importância de adotar uma ação participativa que possibilite aos profissionais a construção pessoal de significados, integrando-os ao sistema institucional de maneira ativa e participativa, fundamentada na ação-reflexão-ação.

Palavras-chave: Educação Continuada; Qualificação Profissional; Enfermagem.

Qualificação dos profissionais de saúde no exercício da função de preceptoria nos programas de residência em saúde

Jussara dos Santos Valentini

Hospital Regional do Oeste de Santa Catarina

Antônio Medeiros Júnior (Orientador)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: O preceptor é o profissional que atua na prática diária, sendo seu compromisso, além do cuidado com usuário, o acompanhamento direto ao residente, atuando como mediador no processo de aprendizagem. Para isso, precisa mobilizar saberes e estratégias que lhe permitam conduzir tal processo, num cenário rico em experiências de aprendizagem no processo de aprender-ensinar no trabalho. **Objetivo geral:** Compreender como os profissionais de saúde preceptores, dos programas de residência multiprofissional e uniprofissional do Hospital Regional do Oeste de Santa Catarina, vêm buscando qualificação para o exercício da função de preceptoria. **Objetivos específicos:** Analisar como os profissionais de saúde vêm realizando a preceptoria nos diferentes espaços da rede de atenção à saúde; descrever as necessidades e demandas relacionadas a aspectos pedagógicos dos preceptores, residentes e coordenadores dos programas de residência multiprofissional e uniprofissional; identificar potencialidades que vêm contribuindo para a qualificação das ações de preceptoria nos programas de residência multiprofissional e uniprofissional. **Metodologia:** Trata-se de uma pesquisa de natureza qualitativa, que será desenvolvida no Hospital Regional do Oeste (HRO), com base na prática metodológica da pesquisa-ação, que traz consigo as características que atenderão de forma mais abrangente a intervenção desejada. Os participantes desta pesquisa serão coordenadores e preceptores dos programas de residência, que atuam no HRO nos programas multiprofissionais (linha de cuidado em oncologia) das especialidades de farmácia, nutrição, psicologia e enfermagem e uniprofissional (linha de cuidado em urgência e emergência) da especialidade de enfermagem. A análise dos dados ocorrerá a partir da Análise de Conteúdo Temática de Minayo, seguindo três passos: pré-análise; fase de exploração do material e tratamento dos resultados obtidos e a interpretação. **Resultados esperados:** Conhecer como ocorre a qualificação dos profissionais de saúde no exercício da função de preceptoria nos programas de residências. **Considerações finais:** O resultado auxiliará na visualização dos processos de qualificação dos preceptores e auxiliará na elaboração de uma proposta pedagógica para o exercício da preceptoria que possa ser implementada de modo contínuo.

Palavras-chave: Residências em Saúde; Qualificação Profissional; Preceptoria.

Implantação da auriculoterapia nas unidades de saúde de Sangão

Kamila Brum Martins Barreto

Secretaria Municipal de Saúde de Sangão

Antônio Medeiros Júnior (Orientador)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: As Práticas Integrativas e Complementares em Saúde (PICS) surgem no Sistema Único de Saúde (SUS) a partir de uma necessidade de ampliação de acesso às ações e serviços em saúde, fechando uma lacuna deixada pelo atendimento médico convencional, no que diz respeito à integralidade do atendimento. O município de Sangão, em Santa Catarina, tem cinco unidades de saúde e a sua população usa o SUS como principal forma de acesso à saúde. Este projeto surge de uma demanda trazida pelos profissionais das equipes de Saúde da Família e do Núcleo de Apoio à Saúde da Família (NASF), que enfatizam a angústia ao verem seus pacientes com Doenças Crônicas Não Transmissíveis (DCNT) buscarem constantemente os serviços de saúde locais sem melhora integral de sua afecção. **Objetivo geral:** Este projeto de intervenção propõe a implantação das PICS, através da auriculoterapia, em todas as unidades de saúde que decidirem voluntariamente aderir a esta ação. **Objetivos específicos:** Introduzir as práticas integrativas nos serviços de saúde oferecidos nas unidades de saúde; desenvolver o modo de pensar holístico e integral nos profissionais de saúde que se sentirem motivados para este conceito; oferecer aos profissionais capacitação em Auriculoterapia e Introdução à Medicina Tradicional Chinesa; proporcionar aos pacientes usuários do SUS acesso às Práticas Integrativas através da Auriculoterapia. **Metodologia:** Para isso, os profissionais das unidades de saúde serão sensibilizados através de reuniões de equipe e capacitados através de um curso-teórico prático de Auriculoterapia que será oferecido no município, através da Comissão de Integração Ensino-Serviço (CIES) regional. **Resultados esperados:** A partir desta proposta e diante dos anseios que os profissionais apresentaram em melhorar o bem-estar, o equilíbrio energético e as condições de vida dos pacientes com DCNT, espera-se que haja adesão de todas as equipes e que estes pacientes possam ter melhora em seus sintomas e comorbidades. **Considerações finais:** A implementação das PICS motiva as ações referentes à participação social, incentivando o envolvimento responsável e continuado dos usuários, gestores e trabalhadores nas diferentes instâncias de efetivação das políticas de saúde, além de proporcionar maior resolutividade dos serviços de saúde.

Palavras-chaves: Práticas Integrativas e Complementares; Auriculoterapia; Doenças Crônicas Não Transmissíveis.

O apoio institucional como ferramenta para implementar o programa nacional de segurança do paciente

Leandra Oliveira Porto

Secretaria Municipal de Saúde de Chapecó

Antônio Medeiros Júnior (Orientador)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A segurança do paciente tem adquirido, em todo o mundo, grande importância para os pacientes, famílias, gestores e profissionais de saúde com a finalidade de oferecer uma assistência segura envolvendo a melhoria da qualidade dos processos assistenciais e administrativos frente à atenção à saúde. **Objetivo geral:** Por meio do apoio institucional, este projeto de intervenção tem o propósito de regulamentar as ações de segurança do paciente da Secretaria Municipal de Saúde de Chapecó. **Objetivos específicos:** Reconhecer e mapear os riscos relacionados à especificidade da epidemiologia local e aos processos assistenciais para que se estimule o desenvolvimento de uma cultura de segurança e qualidade do cuidado por todos que, direta ou indiretamente, atendem aos usuários da rede de serviços de saúde, organizando as estratégias e as ações que previnam, minimizem e mitiguem os riscos inerentes a esses processos. **Metodologia:** O projeto de intervenção será realizado na Secretaria Municipal de Saúde de Chapecó, em Santa Catarina, primeiramente nos serviços de atenção especializada, compreendida por um conjunto de serviços norteados pelas necessidades de saúde dos usuários da atenção básica e articulada às redes temáticas da Atenção Psicossocial, Urgência e Emergência e Ambulatorial. O apoio institucional será composto por equipe multiprofissional de servidores da gestão da Secretaria de Saúde de Chapecó que, juntos, terão como missão o desenvolvimento das ações de diagnóstico, planejamento, monitoramento e avaliação nos serviços das redes, bem como a implementação da Política Nacional de Segurança do Paciente (PNSP). **Resultados esperados:** O apoio institucional, como ferramenta para implementar o PNSP na Secretaria de Saúde de Chapecó, proporcionará um compartilhamento de saberes clínicos e organizacionais necessários ao planejamento das ações do plano municipal de saúde, bem como o dimensionamento adequado de profissionais e a reordenação de recursos financeiros para a aquisição de insumos e equipamentos fundamentais para a efetividade e resolutividade da prestação de serviço ao usuário do Sistema Único de Saúde. **Considerações finais:** A cultura de segurança é desenvolvida por meio de ações, valores e padrões de comportamento individuais e coletivos que permitem o compromisso e a efetividade da segurança em uma organização ou serviço de saúde, substituindo a culpa e a punição pela oportunidade de aprender com as falhas e melhorar a atenção à saúde.

Palavras-chave: Segurança do Paciente; Apoio Institucional; Gestão.

Educação permanente como estratégia de reorientação do processo de trabalho na Unidade Básica de Saúde Lenimar Ribeiro

Marisete Pereira Muniz Jungues

Secretaria Municipal de Saúde de Correia Pinto

Antônio Medeiros Júnior (Orientador)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A Educação Permanente em Saúde (EPS) encarrega-se de uma atribuição fundamental no trabalho dos profissionais de saúde. Tão importante quanto um sistema com infraestrutura adequada e profissionais interessados em oferecer atendimentos, é que estes estejam em processo de formação contínuo, para que possam desempenhar uma assistência com maior qualidade, interação e responsabilização da equipe multiprofissional. Nesta perspectiva, é fundamental proporcionar condições para atualizações permanentes. **Objetivo geral:** Implementar a EPS como estratégia para a reorientação do processo de trabalho nas unidades básicas de saúde. **Objetivos específicos:** Promover a integração envolvendo as equipes de saúde; instrumentalizar a equipe de saúde para o aperfeiçoamento dos processos de trabalho. **Metodologia:** Este projeto será desenvolvido semanalmente em dias prefixados, através de oficinas educativas, por meio de um processo sistematizador e participativo, oportunizando a construção coletiva, o compartilhamento de saberes e a reflexão acerca dos temas. **Resultados esperados:** Contribuir para a integração, planejamento e organização dos serviços oferecidos ao usuário. **Considerações finais:** Acredita-se que a implantação da EPS no processo de trabalho das equipes, criará espaços interativos capazes de estimular o aprendizado contínuo, a dialogicidade nas relações multiprofissionais e com o usuário, sendo os trabalhadores da saúde protagonistas de melhorias para o sistema. Espera-se que as mudanças ocorram efetivamente e, por conseguinte, seja ofertada uma atenção à saúde com melhor organização do processo de trabalho e da avaliação das equipes, melhorando significativamente o acesso e a qualidade dos serviços ofertados à população.

Palavras-chave: Educação Permanente; Processo de Trabalho; Trabalhador.

Implantação da avaliação de desempenho para os servidores da Secretaria Municipal de Saúde de Chapecó

Paola Poletto Heck

Secretaria Municipal de Saúde de Chapecó

Antônio Medeiros Júnior (Orientador)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A avaliação de desempenho é uma das principais ferramentas de gestão de pessoas, pois ela proporciona um acompanhamento do desenvolvimento individual dos servidores. Seus resultados podem fornecer alternativas ao gestor para o planejamento de ações e políticas de melhorias, visando metas individuais e organizacionais. **Objetivo geral:** O presente trabalho tem como objetivo geral propor a realização regular de avaliação de desempenho, após o estágio probatório, melhorando a qualidade de vida e do trabalho do servidor da Secretaria de Saúde de Chapecó, em Santa Catarina. **Objetivos específicos:** Os objetivos específicos visam definir uma estratégia de avaliação que identifique questões relacionadas à motivação e obtenção de resultados previstos, na qual o avaliador e o avaliado possam analisar os resultados obtidos no período considerado e redefinir novas orientações, compromissos recíprocos e ações corretivas, se for o caso, proporcionando a reflexão-ação coletiva na busca de soluções para as dificuldades individuais, grupais e das condições de trabalho; identificar o estágio atual do colaborador; direcionar um caminho para todos e realizar levantamento de treinamentos necessários para os servidores. **Metodologia:** Foi realizado um estudo referente aos métodos e aos fatores de avaliação de desempenho regular. Posteriormente, se deu o desenvolvimento do formulário de avaliação de desempenho regular que será aplicado anualmente aos servidores da Secretaria de Saúde de Chapecó, após o estágio probatório. **Resultados esperados:** A partir da realização destas avaliações, é possível que o gestor realize um diagnóstico e uma análise do comportamento do servidor durante determinado intervalo de tempo, por exemplo, sua postura profissional, seu conhecimento técnico, sua relação com a equipe de trabalho, ou seja, a real situação do servidor no momento atual e sua satisfação com o trabalho, proporcionando ao gestor e ao servidor alternativas de mudanças e reconhecimento profissional. **Considerações finais:** Seus resultados serão tangíveis e aplicáveis em prol do desenvolvimento da organização das equipes e dos indivíduos, melhorando a qualidade do trabalho e consequentemente a qualidade de vida do servidor.

Palavras-chave: Avaliação de Desempenho; Competências; Administração Pública.

Projeto para redução da ansiedade e estresse dos trabalhadores do Sistema Único de Saúde em um município da Serra Catarinense

Paulo Cesar Rausch

Secretaria Municipal de Saúde de Correia Pinto

Antônio Medeiros Júnior (Orientador)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Os riscos à saúde dos profissionais que prestam serviços ao Sistema Único de Saúde (SUS) merecem atenção dos pesquisadores e dos gestores da saúde pública, em especial daqueles responsáveis por viabilizar serviços mais humanizados. O estresse ocupacional se refere a “um processo em que o indivíduo percebe demandas de trabalho como [aspectos] estressores, que, ao excederem suas habilidades de enfrentamento, provocam no sujeito reações negativas”. Pode acarretar prejuízos à saúde dos trabalhadores e impactos no funcionamento das organizações. **Objetivo geral:** Planejar e implantar um projeto para a redução do estresse e ansiedade dos trabalhadores do SUS, através de técnicas de terapia em grupo e de práticas integrativas complementares. **Objetivos específicos:** Garantir o acesso dos trabalhadores do SUS a grupos de terapia com acompanhamento profissional; oferecer as práticas integrativas complementares, como meditação, yoga, auriculoterapia, entre outras, para reduzir o estresse e a ansiedade dos trabalhadores do SUS; identificar as queixas de sofrimento psicológico mais comuns aos trabalhadores do SUS e oferecer alternativas para o combate e redução desses problemas, evitando o agravamento e diminuindo o afastamento do trabalho por doenças geradas pelo estresse e ansiedade. **Metodologia:** Nessa perspectiva, este trabalho tem a finalidade de nortear uma opção de tratamento não medicamentoso, mas sim terapêutico com a utilização de técnicas de terapia em grupo e práticas integrativas e complementares, tais como: meditação, yoga, auriculoterapia e outras, sempre orientando o grupo para que se efetive a redução do estresse e da ansiedade causada pelo trabalho. O grupo se reunirá quinzenalmente durante uma hora e trinta minutos para estas atividades, sempre coordenadas por um profissional da saúde e custeadas pela secretaria de saúde do município. Nesses encontros será utilizada a Escala de Avaliação de Ansiedade de Hamilton para mensurar a redução da ansiedade. **Resultados esperados:** O objetivo a ser alcançado é a redução do estresse e da ansiedade causados pelo trabalho, bem como reduzir o afastamento do trabalhador por sofrimento psíquico gerado pelo desgaste laboral. **Considerações finais:** Não é possível pensar na melhoria do modelo de atendimento ao usuário, mais humanizado, dissociado da necessidade de constituição de relações também humanizadas entre as equipes e entre os níveis de gestão.

Palavras-chave: Terapias Complementares; Práticas Integrativas Complementares; Ansiedade; Estresse; Trabalhadores do Sistema Único de Saúde.

Implantação de um plano de cargos, carreiras e salários para os trabalhadores da saúde do município de Chapecó

Raquel Catani Maleski de Conto

Secretaria Municipal de Saúde de Chapecó

Antônio Medeiros Júnior (Orientador)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: O Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) é um conjunto de normas que disciplinam a trajetória do trabalhador, desde seu ingresso no cargo até o desligamento, através de regulamentações sobre formas de ingresso, cargos e qualificações. Define critérios de promoção, progressão, remuneração e avaliação de desempenho. A institucionalização da carreira mediante a implantação do PCCS é uma importante política atrativa para os trabalhadores do Sistema Único de Saúde (SUS) e uma forma de fixação destes, visto que oportuniza a perspectiva de carreira, sendo também uma forma de motivação e valorização dos trabalhadores. O município de Chapecó possui PCCS somente para o magistério público municipal, não contemplando os demais servidores de carreira do município. **Objetivo geral:** Este projeto de intervenção tem como objetivo implantar um Plano de Carreiras, Cargos e Salários para trabalhadores da saúde do município de Chapecó, em Santa Catarina. **Objetivos específicos:** Criar uma comissão de elaboração do PCCS; levantar informações sobre as remunerações, cargos, escolaridade e tempo de serviço dos trabalhadores; realizar estudo de impacto financeiro. **Metodologia:** A Secretaria de Saúde de Chapecó atualmente possui 908 servidores estatutários efetivos e 439 empregados públicos celetistas. O primeiro passo para a implantação do PCCS para os trabalhadores da saúde será a criação da Comissão Municipal, que será composta por representantes da administração municipal, gestores locais da Secretaria de Saúde de Chapecó e representantes dos trabalhadores. Será realizado levantamento de dados, como o número de servidores em atividade, local de atuação, regime de contratação, níveis salariais, tempo de serviço e formação profissional dos servidores. Será elaborada a construção das carreiras, o plano de desenvolvimento pessoal, o desenvolvimento na carreira, a criação de gratificações e o enquadramento. Após a elaboração, será avaliado o impacto financeiro e conduzido para apreciação do prefeito do município, que encaminhará ao poder legislativo para aprovação. **Resultados esperados:** A implantação do PCCS tem por objetivo construir um importante instrumento de trabalho de desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores. **Considerações finais:** O PCCS vai atrair e fixar os bons e qualificados profissionais e impulsionar e motivar os servidores para que realizem um trabalho com maior comprometimento, refletindo em avaliações positivas quanto ao atendimento prestado à comunidade.

Palavras-chaves: Comissão; Carreiras; Valorização.

Educação permanente como ferramenta para integração do trabalho da Atenção Básica com a Vigilância em Saúde

Tamara Belletini Munari

Secretaria Municipal de Saúde de Jacinto Machado

Antônio Medeiros Júnior (Orientador)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Esta proposta visa à interação da Atenção Básica (AB) com a Vigilância em Saúde, a partir de ações de educação permanente em saúde. A justificativa está baseada em melhorar o serviço prestado à população, através do aperfeiçoamento do processo de trabalho das equipes de Vigilância em Saúde e da Atenção Básica.

Objetivo geral: Implantar o Núcleo de Educação Permanente em Saúde no sentido de articular a Atenção Básica e a Vigilância em Saúde. **Objetivos específicos:** Capacitar os profissionais da AB e da Vigilância em Saúde; articular os processos de trabalho das equipes da Vigilância em Saúde e da Atenção Básica; elaborar protocolos de atendimento para os usuários; sensibilizar o gestor municipal para a implantação do Núcleo de Educação Permanente em Saúde. **Metodologia:** A metodologia utilizada será baseada na implantação de um núcleo de educação permanente no município,

que será formado por uma equipe multiprofissional, escolhida mediante um acordo entre todos os técnicos. Poderá a Comissão de Integração de Ensino e Serviço (CIES) regional apoiar esse núcleo, visto que o município é pequeno e não possui instituições de ensino superior da saúde. O núcleo realizará o planejamento de capacitações, onde, por meio de seus componentes, irá identificar as necessidades de capacitações mediante as solicitações realizadas por trabalhadores. **Resultados esperados:** As capacitações proporcionarão subsídio para o desenvolvimento do processo de trabalho em saúde e se espera que a força de trabalho local compreenda as suas atribuições no sistema de saúde, desenvolva aptidão para atender os eventos que acontecerão, como também desenvolva competências profissionais para trabalhar em equipe, no momento da abordagem, no acolhimento e na coordenação do cuidado na rede de saúde. Análise dos sistemas de informação, registrando dados fidedignos para a geração dos indicadores de saúde e, dessa forma, planeje ações de promoção da saúde, prevenção de agravos e das demais necessidades de saúde. **Considerações finais:** A realização de um trabalho integrado e efetivo entre os profissionais da Atenção Básica e da Vigilância em Saúde, é fundamental para que a população esteja totalmente assistida na totalidade de seu território, por equipes técnicas qualificadas, trabalhando na coordenação, na organização integrada do serviço e do cuidado para os usuários.

Palavras-chave: Gestão do Trabalho; Educação Permanente; Atenção Básica.

Educação Permanente em Saúde como instrumento de trabalho para a gestão na área hospitalar

Tania Maria Tacca Zunkowsky

Hospital Regional do Oeste de Santa Catarina

Antônio Medeiros Júnior (Orientador)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A Educação Permanente em Saúde (EPS) é uma proposta para a formação que busca valorizar o saber e o fazer dos profissionais da saúde e dos usuários que interagem e intervêm, a partir da reflexão das práticas de saúde, baseada na aprendizagem significativa e na perspectiva de transformação das práticas profissionais. Além disso, no cenário hospitalar, os profissionais encontram desafios para trabalhar com modelos distintos de saúde que favoreçam mudanças significativas nas práticas em saúde, visto que os hospitais são organizações complexas, utilizam tecnologias avançadas e prestam serviços de fundamental importância para a sociedade, portanto, os profissionais necessitam de aprimoramentos e capacitações constantes. **Objetivo geral:** Conhecer como a EPS tem sido utilizada como instrumento de trabalho dos gestores de um hospital público no Oeste de Santa Catarina. **Objetivos específicos:** Identificar o perfil dos gestores e da estrutura organizacional da educação permanente, além disso conhecer sua atuação na prática profissional com enfoque nos aspectos do trabalho que representam barreiras na utilização da EPS. Por fim, constatar as diferentes estratégias utilizadas pelos profissionais para sua qualificação no cenário da gestão hospitalar. **Metodologia:** Estudo exploratório com abordagem qualitativa. Os participantes de pesquisa serão os gestores de área da instituição. Para a coleta de dados serão realizadas entrevistas e grupos focais com os participantes. Os dados coletados serão transcritos e analisados por meio da análise de conteúdo, segundo Minayo – pré-análise, exploração do material, tratamento dos resultados obtidos e interpretação. **Resultados esperados:** Conhecer como a EPS está sendo utilizada no manejo do trabalho, como permeia os profissionais que atuam na gestão do hospital e nos processos de capacitação dos trabalhadores da saúde, além de torná-la referência nas necessidades da instituição de saúde e dos gestores, com o objetivo de transformar as práticas dos profissionais e da própria organização do trabalho, através da própria problematização. **Considerações finais:** As mudanças sugeridas ajudarão no compartilhamento de responsabilidades e compromissos do serviço e dos gestores, incentivando a participação de todos os atores envolvidos e, por conseguinte, obtendo uma educação permanente mais democrática e participativa.

Palavras-chave: Educação Permanente; Qualificação Profissional; Saúde Pública.

A implantação de uma rede de comunicação do trabalhador da saúde que atua nos serviços públicos do município de Irani

Adriana Paula Franceschina

Secretaria Municipal de Saúde de Irani

Maria Jalila Vieira de Figueirêdo Leite (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: O Ministério da Saúde tem criado estratégias para melhorar a qualidade da gestão, entre elas, a criação da Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde, o lançamento da Política Nacional de Humanização e o estímulo à formação de Mesas de Negociação Permanente do Sistema Único de Saúde (SUS). A Secretaria Municipal de Saúde de Irani, em Santa Catarina, compreende a importância dessas estratégias e pretende implantar ações voltadas para a valorização dos atores envolvidos, implicando, conseqüentemente, na qualidade da atenção prestada aos usuários. **Objetivo geral:** Implantar uma rede de comunicação do trabalhador que atua na Secretaria Municipal de Saúde de Irani. **Objetivos específicos:** Implantar uma comissão para a gestão do projeto; desenhar o fluxo de demandas e de *feedbacks*; instituir um canal de comunicação específico. **Metodologia:** Inicialmente, serão desenvolvidas atividades para a sensibilização do servidor sobre a importância da existência dessa rede de comunicação. Com isso, será criada uma comissão, composta por representantes da gestão e servidores, que será responsável pelo planejamento de suas ações, desde a estruturação de seus canais até a definição do fluxograma de encaminhamento das demandas e retorno das solicitações. A implantação da rede de comunicação será avaliada ao longo do desenvolvimento de suas ações, no que diz respeito ao nível de utilização ou não da rede pelos servidores e pela verificação do número de demandas enviadas à rede. **Resultados esperados:** A rede de comunicação irá melhorar o acesso dos servidores às informações, assim como ao direito de se manifestar e ser ouvido. Desta forma, contribuirá para resolver os conflitos internos e atuará como elo entre o servidor e a gestão. **Considerações finais:** Mesmo que ainda não seja uma Mesa de Negociação Permanente do SUS, com a implantação dessa rede de comunicação, estamos na expectativa de dar um passo à frente na questão da negociação coletiva das relações de trabalho, na qual o servidor e o gestor tenham voz e vez, de forma organizada, respeitosa, visando o bem comum e a qualidade da assistência prestada aos usuários do SUS.

Palavras-chave: Gestão do Trabalho; Valorização do Servidor; Comunicação.

Fortalecimento do programa de educação permanente voltado para técnicos de enfermagem que atuam na atenção básica no município de Itaiópolis

Antonia Cristiani Leandro

Secretaria Municipal de Saúde de Itaiópolis

Maria Jalila Vieira de Figueirêdo Leite (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: No município de Itaiópolis, em Santa Catarina, verificou-se a baixa oferta de ações educativas voltadas para a educação permanente dos técnicos em enfermagem que atuam na atenção básica. Estes profissionais têm uma formação técnica com duração de dois anos e depois entram no mercado de trabalho, apresentando-se muitas vezes desatualizados, desvalorizados e desmotivados. O Ministério da Saúde, o Ministério da Educação, as secretarias estaduais e municipais de saúde, os conselhos profissionais e as instituições que prestam atenção à saúde compartilham responsabilidades no que diz respeito à atualização do conhecimento destes profissionais, os quais não têm sido priorizados nas ofertas de vagas para a educação permanente. **Objetivo geral:** Fortalecer a educação permanente voltada para técnicos de enfermagem que atuam nos serviços de atenção básica à saúde do município de Itaiópolis. **Objetivos específicos:** Identificar as necessidades dos profissionais para planejamento das atividades educativas; implementar os cursos de atualização voltados para os técnicos de enfermagem; acompanhar o desempenho dos profissionais, após a participação nas atividades. **Metodologia:** Este projeto de intervenção será realizado através de encontros educativos ofertados uma vez ao mês, nos quais serão abordados assuntos previamente indicados como prioritários. Nestes encontros, de caráter autorreflexivos, serão identificadas as potencialidades, fragilidades e discutidas estratégias de enfrentamento aos problemas, para a melhoria dos serviços e da satisfação do profissional. **Resultados esperados:** Espera-se uma melhoria da qualidade da prestação de cuidados realizados pelos técnicos de enfermagem e que os profissionais se sintam mais seguros, a partir dos conhecimentos obtidos. **Considerações finais:** Acredita-se que a execução deste projeto de intervenção venha a refletir no melhor atendimento e comunicação mais eficiente entre esses profissionais e os usuários dos serviços de atenção básica, favorecendo a adoção de condutas apropriadas.

Palavras-chave: Técnico em Enfermagem; Capacitação; Atenção Básica; Educação Permanente.

Dimensionamento da força de trabalho em saúde na atenção básica do município de Guaramirim

Antonio Alexandre de Azevedo

Secretaria Municipal de Saúde de Guaramirim

Maria Jalila Vieira de Figueirêdo Leite (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: O dimensionamento de pessoal é uma estratégia de extrema importância para a gestão do trabalho, pois aponta caminhos para a melhoria do acesso e da qualidade dos serviços prestados à população, assim como promove um ambiente de trabalho saudável para os trabalhadores. Este projeto de intervenção, em execução, propõe uma metodologia de dimensionamento da força de trabalho que atua nos serviços de atenção básica da Secretaria Municipal de Saúde de Guaramirim, em Santa Catarina. **Objetivo geral:** Dimensionar o quantitativo de profissionais necessários para a atenção básica de Guaramirim, conforme as necessidades epidemiológicas e da força de trabalho. **Objetivos específicos:** Formular um instrumento balizador da Política de Recursos Humanos na Atenção Básica e desencadeador de mudanças positivas para a qualidade de vida de nossa população e melhora do Sistema Único de Saúde; levantar e mensurar as necessidades existentes quanto ao número e perfil dos profissionais; compatibilizar a demanda e a oferta de força de trabalho na atenção básica. **Metodologia:** Foi realizado um estudo do perfil quantitativo e qualitativo dos serviços prestados pelas nove unidades básicas de saúde. Em seguida, foi realizada uma análise das necessidades de profissionais, com base na população adscrita, no número de profissionais já existentes, nos parâmetros de necessidades apontadas nas normativas emanadas pelo Sistema Único de Saúde, assim como em aspectos pontuais e culturais de cada unidade de saúde. **Resultados esperados:** Com a aplicação da metodologia proposta, pudemos vislumbrar um quadro situacional das unidades de saúde no que tange aos seus trabalhadores, identificamos áreas com carência de atenção pela gestão e sugerimos medidas necessárias para padronização da escala de trabalho dos profissionais que atuam nos serviços. Também conseguimos alcançar uma classificação das unidades de saúde, segundo critérios populacionais de atendimento à saúde. **Considerações finais:** A concepção deste projeto de intervenção é uma ferramenta para a gestão, pois tem como objetivo apontar as deficiências da força de trabalho de sua rede de atenção básica, subsidiando a tomada de decisão para a contratação de profissionais para as áreas apontadas como deficitárias e/ou até o remanejamento de trabalhadores, com o intuito de promover a melhoria dos serviços e da saúde em todo o município.

Palavras-chave: Gestão do Trabalho em Saúde; Força de Trabalho em Saúde; Recursos Humanos em Saúde.

Educação em saúde mental e no manejo do atendimento de crianças e adolescentes usuários de álcool, outras drogas e toxicômanas para servidores da rede municipal de saúde de Itaiópolis

Araci Gelbcke Wielewski

Secretaria Municipal de Saúde de Itaiópolis

Maria Jalila Vieira de Figueirêdo Leite (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: O Programa de Saúde Mental para Crianças e Adolescentes Usuários de Álcool, outras Drogas e Toxicômanas está em implantação em Itaiópolis, Santa Catarina, para cumprir determinação judicial e ofertar atendimento especializado à tal clientela. Identifica-se que o município tem um Centro de Atendimento Psicossocial I, o qual, conforme legislação federal, deveria ser o serviço responsável pelo atendimento da demanda em questão. Entretanto, percebe-se que este serviço não se encontra em condição de assumir tal responsabilidade e tampouco capacitar os profissionais da rede municipal de saúde sobre a temática. **Objetivo geral:** Promover ações de educação permanente com servidores da rede de atenção à saúde do município de Itaiópolis no tema saúde mental e atendimento de crianças e adolescentes usuários de álcool, outras drogas e toxicômanas. **Objetivos específicos:** Oferecer conhecimentos relacionados à importância da saúde mental no desenvolvimento biopsicossocial do indivíduo; discutir com os participantes a necessidade da implantação do serviço de atenção às crianças e adolescentes usuários de álcool, outras drogas e toxicômanas; apresentar e refletir as principais legislações que normatizam esse campo de práticas. **Metodologia:** Foi elaborado um plano de capacitação que prevê o aval da gestão da secretaria municipal de saúde, a definição dos responsáveis pela atividade educativa, a necessidade de infraestrutura para sua oferta e o formato do processo avaliativo. Esta atividade utilizará o referencial teórico da metodologia da problematização, o Arco de Maguerez, enquanto estratégia de ensino que estimula o pensamento crítico e reflexivo, contribuindo para o aprendizado e a tomada de decisões compartilhadas. **Resultados esperados:** A proposta deverá capacitar todos os servidores de toda rede municipal de saúde; ampliar conhecimento de servidores instrumentalizando-os para atuarem no Programa de Saúde Mental para Crianças e Adolescentes Usuários de Álcool, outras Drogas e Toxicômanas; fortalecer o Centro de Atendimento Psicossocial I e ampliar ações em saúde mental para a população itaiopolense. **Considerações finais:** A execução deste projeto de intervenção proporcionará melhoria da qualidade da saúde mental e da vida dos menores e seus familiares e criará um ambiente motivacional para que a educação permanente em saúde mental passe a fazer parte das práticas diárias da rede municipal de saúde de Itaiópolis.

Palavras-chave: Crianças e Adolescentes; Saúde Mental; Drogas; Educação Permanente.

Educação Permanente em Saúde para cirurgiões-dentistas atuarem na promoção da saúde bucal em gestantes

Elaine Andrea Cauduro de Miranda

Secretaria Municipal de Saúde de Rio Negrinho

Maria Jalila Vieira de Figueirêdo Leite (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Este projeto de intervenção visa estimular os cirurgiões-dentistas das equipes de saúde bucal pertencentes à rede de atenção à saúde do município de Rio Negrinho, Santa Catarina, a assumirem, com segurança, a responsabilidade por um processo educativo e terapêutico relacionado à saúde bucal da gestante. **Objetivo geral:** Planejar e desenvolver atividades educativas junto aos cirurgiões-dentistas que atuam na estratégia de saúde da família do município de Rio Negrinhos, na área de boas práticas para um atendimento odontológico pré-natal com foco na educação em saúde bucal das gestantes. **Objetivos específicos:** Motivar os cirurgiões-dentistas a utilizarem ferramentas educativas junto às gestantes do município; estimular os cirurgiões-dentistas a se responsabilizarem pelas estratégias de busca ativa por gestantes que não realizam visitas pré-natais periódicas; fortalecer a integração dos cirurgiões-dentistas com suas equipes. **Metodologia:** O projeto será desenvolvido nas unidades básicas de saúde, junto às equipes de saúde bucal da Estratégia Saúde da Família. As ações a serem desenvolvidas terão como base um curso direcionado aos cirurgiões-dentistas, para fortalecimento dos conceitos e boas práticas na atenção integral à gestante no pré-natal odontológico. Em seguida, os participantes do curso iniciarão as atividades educativas, que serão acompanhadas pela coordenação municipal de saúde bucal. O curso será coordenado pelo Núcleo de Educação Permanente da secretaria municipal de saúde, com uma carga horária de 16 horas e uso de metodologias ativas: exposições teóricas participativas, rodas de conversa e atividades lúdico-comunitárias (gincana da saúde). Este projeto será avaliado com base nos seus pontos positivos e fragilidades; análise da porcentagem de gestantes atendidas pelos cirurgiões-dentistas e número de consultas mínimas realizadas por gestante. **Resultados esperados:** Buscaremos a integração do dentista com os demais profissionais da equipe, além de estabelecermos como boa prática de rotina o pré-natal odontológico no município. **Considerações finais:** A educação permanente se faz necessária em todas as etapas do processo de trabalho. A partir do entendimento de que a atualização do conhecimento deve ser constante e as ferramentas de trabalho são inesgotáveis, atingiremos nossos objetivos de acolhimento e cuidado.

Palavras-chave: Educação Permanente em Saúde Bucal; Cirurgião-dentista; Gestante.

Reuniões entre as equipes de saúde bucal da atenção básica e a coordenação de saúde bucal do município de Mafra: implantação e avaliação de eficiência

Eugênio Esteves Costa

Secretaria Municipal de Saúde de Mafra

Maria Jalila Vieira de Figueirêdo Leite (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: As equipes entendem que as reuniões são espaços propícios para ouvir e dar *feedback* sobre as ações realizadas. Observou-se grande articulação administrativa e multidisciplinar entre as Equipes de Saúde da Família (EqSF) e ao mesmo tempo falta de reuniões entre as equipes de saúde bucal e a coordenação de saúde bucal. O município de Mafra, em Santa Catarina, dispõe de nove equipes de saúde bucal – modalidade I nas unidades básicas de saúde e vinculadas a uma EqSF. Enquadrar a odontologia no sistema de trabalho das EqSF é um obstáculo peculiar e a visão curativa dos usuários perante a odontologia é vista como um entrave. **Objetivo geral:** Implantar e avaliar as reuniões realizadas entre as equipes de saúde bucal que atuam nas EqSFs e a coordenação municipal de saúde bucal. **Objetivos específicos:** Estimular discussões para estabelecer protocolos; possibilitar a aproximação e troca de experiências entre os profissionais da rede e a coordenação municipal de saúde bucal; avaliar as expectativas criadas com as reuniões; avaliar a opinião dos profissionais sobre a eficiência das reuniões; avaliar o papel da coordenação municipal de saúde bucal junto aos profissionais. **Metodologia:** Instituiu-se reuniões de equipe entre os dentistas das EqSFs com a coordenação, com intuito de auxílio mútuo e troca de experiências. Estas foram conduzidas pelo coordenador, com parte da pauta pré-agendada na reunião anterior, acrescida de demandas que aparecem durante o período, comunicados referentes aos serviços de saúde e necessidades particulares dos profissionais para com a gestão da secretaria municipal. Observou-se a necessidade de avaliar a qualidade dos encontros e desenvolveu-se, com a ajuda da Secretaria Municipal de Saúde, um questionário de avaliação preenchido pelos cirurgiões-dentistas sobre cada reunião. **Resultados esperados:** Manter uma rede para troca de informações e ajuda mútua para resolver os problemas do dia a dia. **Considerações finais:** A implementação das reuniões entre os cirurgiões-dentistas das EqSFs pareceu, inicialmente, como mais uma atividade do planejamento. No entanto, com o decorrer do processo, foi possível observar que os cirurgiões-dentistas têm interesse pelas reuniões e esperam que os assuntos sejam trazidos para discussão entre a coordenação e os colegas.

Palavras-chave: Estratégia Saúde da Família; Saúde Bucal; Sistema Único de Saúde.

Educação permanente como estratégia de gestão do trabalho na saúde pública

Fabiana da Luz

Secretaria Municipal de Saúde de Rio Negrinho

Maria Jalila Vieira de Figueirêdo Leite (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Trata-se de um projeto de intervenção com a finalidade de enfatizar a importância da Educação Permanente em Saúde e da gestão do trabalho como estratégias de mudança do processo de trabalho desenvolvido nos serviços de atenção à saúde pública. **Objetivo geral:** Implantar ações de educação permanente para potencializar os processos de trabalho desenvolvido nos serviços de saúde pública do município de Rio Negrinhos, em Santa Catarina. **Objetivos específicos:** Qualificar os profissionais para estimular a mudança do atendimento centrado em consultas individualizadas e a prescrição de medicamentos para a inclusão de ações de promoção da saúde; ampliar a relação entre membros da equipe com a comunidade; propor encontros entre os trabalhadores da saúde com vistas a implementar ações de educação permanente e oportunizar momentos de discussões acerca da importância da educação permanente como estratégia de gestão dos processos de trabalho. **Metodologia:** O trabalho está sendo desenvolvido por uma comissão formada por representantes do Núcleo de Educação Permanente em Saúde da Secretaria Municipal de Saúde, como uma atividade de educação permanente com uso de metodologias ativas, sendo denominada *atividade lúdico-comunitária*, com formato de uma gincana. **Resultados esperados:** Espera-se enfatizar a educação permanente como estratégia de gestão e de reflexão sobre a atenção primária e a necessidade de mudanças nas relações de trabalho e nas ações de saúde. Este projeto pode resultar numa revisão das dificuldades técnicas do processo de trabalho, na intervenção sobre as relações laborais, na reorganização do trabalho em saúde e na possibilidade de alcançar uma das metas formuladas pelas instituições de saúde no Brasil, que é tornar os serviços de saúde pública uma rede de ensino-aprendizagem. **Considerações finais:** O projeto constitui um instrumento pedagógico de transformação dos trabalhadores e das ações prestadas nos serviços de saúde, cuja continuidade tem sua importância destacada pela possibilidade de constantes melhorias e aprimoramento, tanto dos trabalhadores quanto do serviço prestado. Refletir sobre a Educação Permanente em Saúde proporciona constatar a efetividade das suas ações e a possibilidade do impacto positivo que tais ações podem causar sobre o trabalho em saúde.

Palavras-chave: Gestão do Trabalho; Educação Permanente em Saúde; Processo de Trabalho.

Preceptoría na atenção básica em saúde: uma proposta para a integração ensino-serviço

Fabiana Dallagnolo

Secretaria Municipal de Saúde de Jaraguá do Sul

Maria Jalila Vieira de Figueirêdo Leite (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: O presente projeto de intervenção apresenta uma proposta de utilização da atividade de preceptoría como articuladora do ensino-serviço na atenção básica em saúde. Observando as diretrizes curriculares para os cursos de graduação da área de saúde que tratam da integração entre instituições de ensino superior, serviços de saúde e comunidade, a proposta considera a inclusão dos estudantes junto à rede de atenção à saúde do Sistema Único de Saúde, em especial nos serviços de atenção básica, e as atividades desempenhadas pelos profissionais de saúde vinculados ao Sistema Único de Saúde do município – a preceptoría, cujo papel é fundamental no desenvolvimento de competências para a vida profissional, incluindo conhecimentos, habilidades e atitudes. **Objetivo geral:** Desenvolver um processo educativo junto aos preceptores, qualificando-os como facilitadores da integração entre instituições de ensino e serviços de saúde voltados para a atenção básica. **Objetivos específicos:** Preparar a equipe de saúde e os usuários dos serviços de saúde para a presença de acadêmicos nos dispositivos de saúde; desenvolver atividades de educação permanente integrando os diferentes profissionais das equipes de trabalho; promover educação permanente dos preceptores. **Metodologia:** Este projeto parte de uma reflexão crítica do contexto do tema na realidade do município de Jaraguá do Sul. A problematização ocorreu, inicialmente por meio da identificação dos principais desconfortos em relação à realidade que se quer intervir, no que concerne ao enunciado do trabalho e, na sequência, agrupando-os em macropreblemas, cujas possíveis soluções estavam relacionadas à integração ensino-serviço, valendo-se da preceptoría como possível articuladora do binômio. Uma matriz de intervenção foi construída para descrever o percurso metodológico. **Resultados esperados:** Espera-se que a gestão apoie as ações de educação permanente que constituem o eixo principal deste projeto, compreendendo que a formação em serviço de profissionais da saúde impulsiona a reflexão sobre a prática profissional daquele que se dispõe a ensinar, destarte qualificando o atendimento ao usuário e à comunidade. **Considerações finais:** O presente projeto de intervenção encontra consonância na necessidade de organizar a rede de atenção à saúde, a fim de reorientar o modelo de formação de profissionais de saúde em conformidade com as reais demandas de saúde das pessoas.

Palavras-chave: Integração Ensino-Serviço; Preceptoría; Educação Permanente.

Implantação de um programa de educação permanente na Maternidade Dona Catarina Kuss/Hospital Amigo da Criança

Fernanda Vandresen

Secretaria de Estado da Saúde de Santa Catarina

Maria Jalila Vieira de Figueirêdo Leite (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A educação permanente é um dos aspectos fundamentais para a atuação profissional. O interesse pessoal para desenvolver o projeto de intervenção direcionado à educação permanente se deu acerca do cenário reconhecido durante as atividades propostas pelo Curso de Especialização em Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde, que evidenciaram um diagnóstico situacional de ausência da oferta de ações de educação permanente, de forma organizada, no ambiente de trabalho. A elaboração do projeto também foi motivada pelas experiências profissionais de assistência hospitalar e docência, vivenciadas nos últimos anos. Justifica-se a escolha da intervenção ao considerar que profissionais mais capacitados produzem melhores resultados na assistência. **Objetivo geral:** Implantar um Programa de Educação Permanente no Hospital Amigo da Criança/Maternidade Dona Catarina Kuss, em Mafra, Santa Catarina. **Objetivos específicos:** Identificar os temas de interesse e propor ações educativas voltadas para a sensibilização dos profissionais, com uso de metodologias ativas; acompanhar o processo de trabalho dos profissionais que participarão das atividades, no sentido de avaliar o impacto da formação na qualificação de suas práticas. **Metodologia:** O presente projeto será desenvolvido conforme proposta pedagógica do curso, inicialmente estabelecendo os atores sociais. Em seguida, será feito um diagnóstico situacional, e criado um grupo de trabalho para estabelecer estratégias para o alcance dos objetivos. Na realização das atividades educativas serão utilizadas metodologias ativas, visando à troca de experiências e aprendizado compartilhado. **Resultados esperados:** No que se refere às ações, os resultados das oficinas e discussões retratarão a realidade institucional, traçando um perfil dos profissionais de saúde, detalhando a qualificação destes, bem como a necessidade de qualificação para o exercício de suas funções, sejam elas assistenciais ou nos serviços de apoio. **Considerações finais:** Salienta-se que a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde na Região do Planalto Norte Catarinense encontra-se mais estruturada no âmbito das secretarias municipais de saúde, porém persistem dificuldades para sua efetivação nos hospitais. Com a implantação de um Programa de Educação Permanente, as ações irão impactar em benefícios não só aos trabalhadores, mas também refletirá na assistência à saúde de qualidade.

Palavras-chave: Política Pública; Educação Permanente; Qualificação Profissional.

A construção de ações de preceptoria junto à Estratégia Saúde da Família: uma perspectiva ampliada

Jeovane Gomes de Faria

Secretaria Municipal de Saúde de Jaraguá do Sul

Maria Jalila Vieira de Figueirêdo Leite (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: As mudanças na organização da atenção à saúde no Brasil, ocorridas ao longo das últimas décadas, implicaram na necessidade de mudanças nos currículos das graduações na área da saúde. No entanto, a velocidade dos avanços legislativos não foi convergente com as mudanças no campo da formação e das práticas de cuidado. Nesse sentido, emergem as ações de preceptoria, compreendidas como um conjunto de ações organizadas de forma a promover, criticamente, a gestão do ato clínico no próprio ambiente dos serviços de saúde, atuando como recurso interlocutor entre ensino e serviços de saúde. **Objetivo geral:** Estabelecer ações de preceptoria, em uma perspectiva ampliada, nas unidades básicas de saúde da Estratégia Saúde da Família do município de Jaraguá do Sul, em Santa Catarina. **Objetivos específicos:** Compreender as diferentes perspectivas da preceptoria em saúde; elaborar proposta de preceptoria junto às unidades de saúde; integrar ensino e serviço através de ações de educação na saúde. **Metodologia:** Este projeto de intervenção será executado por meio da realização de rodas de conversa, nas quais serão refletidos o conceito e funções do preceptor; o envolvimento de todos os profissionais no processo de preceptoria e o reconhecimento da realidade do campo de intervenção. O monitoramento destas ações será feito com a utilização de uma *matriz de análise de viabilidade* e uma *matriz de monitoramento de indicadores*. **Resultados esperados:** Com essa metodologia espera-se maior participação, envolvimento e mobilização dos atores sociais em favor de mudanças no processo de trabalho, com perspectivas de qualificar a assistência, gestão e educação, além de integrar as instituições formadoras na perspectiva do Sistema Único de Saúde. **Considerações finais:** As ações de preceptoria em Jaraguá do Sul apresentam-se como estratégicas no planejamento da Secretaria Municipal de Saúde pois, além de apresentar o campo de atuação, permitem uma qualificação reflexiva e dialógica dos profissionais. Por outro lado, percebe-se a necessidade de maior abertura das instituições de ensino superior à construção de projetos pedagógicos em parceria com os serviços de saúde, com base nos conceitos de preceptoria e não nos conceitos clássicos de supervisão.

Palavras-chave: Preceptoria; Educação Permanente; Integração Serviço-Escola.

Interprofissionalidade na atenção primária à saúde: a potência do trabalho interprofissional para o desenvolvimento de competências colaborativas na Secretaria de Saúde de Rio Negrinho

Juliana Huttl Fonseca

Secretaria Municipal de Saúde de Rio Negrinho

Maria Jalila Vieira de Figueirêdo Leite (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: O trabalho interprofissional é marcado sobre as reflexões do trabalho em equipe, papéis profissionais, resolução de problemas e negociação nos processos decisórios, em que os sujeitos envolvidos participam na construção do conhecimento de forma dialógica, para atingir o bem comum – o usuário. O desejo de fazer com que os profissionais que atuam na Secretaria Municipal de Saúde de Rio Negrinho, em Santa Catarina, estejam fortalecidos em suas competências, potencializando suas ações, tornou-se um grande desafio, visto que a interprofissionalidade potencializa o trabalho, traz melhores resultados e benefícios aos usuários, otimiza recursos, evita erros e integra a equipe. **Objetivo geral:** Fortalecer as competências colaborativas entre os profissionais da Secretaria Municipal de Saúde de Rio Negrinho. **Objetivos específicos:** Incentivar o envolvimento dos profissionais com a equipe do Programa de Educação pelo Trabalho (PET Saúde Interprofissionalidade); sensibilizar os profissionais quanto às vantagens do trabalho interprofissional; oportunizar momentos para o desenvolvimento de práticas colaborativas e interprofissionais. **Metodologia:** Este projeto será desenvolvido com o apoio de bolsistas do PET Saúde Interprofissionalidade que atuam na Secretaria Municipal de Saúde. Os servidores serão estimulados a participarem do Curso de Educação Interprofissional em Saúde, disponibilizado na plataforma AVASUS/Ministério da Saúde e Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Durante a participação dos servidores no curso, serão realizadas rodas de conversa para acompanhamento. Posteriormente, os servidores participarão de oficinas voltadas para a construção de competências colaborativas e planejamento de ações voltadas para orientar a população sobre a importância das diferentes profissões no cuidado a sua saúde. **Resultados esperados:** Os profissionais terão maior autonomia, empoderamento pelo saber e reconhecimento dos seus papéis, dando respostas às demandas com menor tempo e maior resolutividade. Desenvolverão o trabalho de forma interprofissional, ao invés do uniprofissional, aumentando a satisfação dos usuários, otimizando recursos disponíveis e reduzindo a ocorrência da duplicidade de procedimentos, exames e riscos para o usuário, com uma atuação de forma mais integrada e colaborativa. **Considerações finais:** Deseja-se que a nova proposta da atuação interprofissional possa ajudar na valorização dos profissionais das diferentes especialidades, em que cada um perceba seu importante papel e use disso para contribuir para a melhoria dos serviços prestados aos usuários.

Palavras-chave: Interprofissional; Competências Colaborativas; Integralidade.

Qualificação dos profissionais das unidades básicas de saúde para trabalharem com o prontuário eletrônico do cidadão do sistema e-SUS Atenção Básica em Itaiópolis

Keli de Paula Oliveira

Secretaria Municipal de Saúde de Itaiópolis

Maria Jalila Vieira de Figueirêdo Leite (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: O Departamento de Atenção Básica do Ministério da Saúde elaborou o Sistema e-SUS Atenção Básica Prontuário Eletrônico do Cidadão com o objetivo de facilitar e contribuir com a organização do trabalho dos profissionais de saúde e fornecer mais qualidade à atenção à saúde prestada à população dos municípios. A implantação desse sistema requer novas habilidades dos trabalhadores, com necessidade de utilizar novas tecnologias de informática e uma reorganização do processo de trabalho. **Objetivo geral:** Capacitar os profissionais que atuam nas unidades básicas de saúde em conhecimentos básicos de informática voltados para um manuseio adequado do *prontuário eletrônico do cidadão*. **Objetivos específicos:** Apresentar as ferramentas e funcionalidades do prontuário; acompanhar os profissionais nas suas atividades; avaliar o impacto da formação da qualidade das informações disponibilizadas. **Metodologia:** As capacitações serão oferecidas na modalidade presencial, com turmas separadas por classe funcional. O conteúdo será repassado de forma teórico-prática, com uso de material didático construído especificamente para o curso e metodologias ativas de aprendizagem, tais como o uso da telessaúde para acesso à plataforma virtual e aos minicursos e apoio aos profissionais durante suas atividades – *Operação assistida*. Ainda serão organizadas teleconsultorias síncronas com desenvolvedores e operadores dos sistemas do Ministério da Saúde, com o intuito de aprofundar o conhecimento relacionado ao sistema. **Resultados esperados:** Espera-se contar com profissionais mais satisfeitos e seguros no desempenho de suas atividades e diminuir custos com assistência técnica, substituição de peças e intercorrências de *software*. Além disso, os dados informados nos sistemas serão mais fidedignos e a Secretaria passará a contar com um sistema que ofereça segurança de dados. **Considerações finais:** O município de Itaiópolis, em Santa Catarina, sempre foi referência na Região do Planalto Norte de Santa Catarina pela qualidade das ações relacionadas aos sistemas de informações em saúde, pelo bom atendimento, humanização da atenção e cuidado do usuário. Assim, a implementação de uma rede de atenção à saúde informatizada será apenas mais uma etapa a ser executada com sucesso pelo município.

Palavras-chave: Prontuário Eletrônico; e-SUS PEC; Informática Básica; Atenção Primária.

Educação permanente: uma proposta de desenvolvimento para profissionais da enfermagem que atuam no Hospital Regional Terezinha Gaio Basso/Instituto Santé, em São Miguel do Oeste

Menara Alexandra Bortoletti

Hospital Regional Terezinha Gaio Basso/Instituto Santé

Maria Jalila Vieira de Figueirêdo Leite (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Através do capital intelectual, as organizações conseguem alcançar resultados produtivos, positivos e eficazes, considerando que as pessoas não são números, elas têm sentimentos, emoções e problemas. A instituição que se preocupa com a valorização dos seus empregados é mais humanizada e produtiva e possui colaboradores felizes, satisfeitos e comprometidos com o seu desenvolvimento pessoal e profissional. As mudanças contínuas, o crescente número de pesquisas dentro do contexto da enfermagem, a busca da prática baseada em evidências e a contextualização científica tornam necessária uma mudança no perfil e nas necessidades do trabalhador de enfermagem. Neste sentido, a Educação Permanente em Saúde possibilita que os profissionais repensem suas práticas e condutas, entendam o processo de trabalho no qual estão inseridos, busquem novas estratégias de intervenção e superem as dificuldades individuais e coletivas no trabalho. **Objetivo geral:** Implementar um programa de educação permanente na área de humanização, voltado para profissionais da área de enfermagem que atuam no Hospital Regional Terezinha Gaio Basso/Instituto Santé, em São Miguel do Oeste, Santa Catarina. **Objetivos específicos:** Desenvolver um programa de educação permanente para dar condições apropriadas de inserção, adaptação e preparo especializado para os profissionais da área de enfermagem do hospital; proporcionar o desenvolvimento de competências técnicas profissionais, com foco no atendimento humanizado. **Metodologia:** Será organizado um plano de integração voltado para o acolhimento dos novos trabalhadores, com ações do tipo: entrega do *kit de boas-vindas* e programa *Anjo da guarda*. Da mesma forma, serão implementadas ações de educação permanente, com registros efetuados através do programa *Soft Expert*, utilizado para gestão do desenvolvimento humano, permitindo o mapeamento de competências, execução de treinamentos, avaliação de desempenho e planejamento de sucessão. A avaliação das atividades será realizada conforme os níveis de Reação; Aprendizagem; Comportamento e Resultados, estabelecidos no modelo de avaliação de *Kirpatrick*. **Resultados esperados:** Com esta proposta será possível melhorar a atuação dos profissionais da área de enfermagem, possibilitando, assim, que desenvolvam suas atividades com segurança e de forma humanizada. **Considerações finais:** Considera-se que esta proposta trará resultados positivos, uma vez que a Educação Permanente em Saúde possibilita transformações no modo de fazer, nas práticas do serviço e no desenvolvimento dos profissionais.

Palavras-chave: Educação Permanente; Enfermagem; Qualificação Profissional.

Oficinas pedagógicas de qualificação em promoção da saúde: atenção às doenças crônicas

Raquel Mariano da Silva Beltrame

Secretaria Municipal de Saúde de Jaraguá do Sul

Maria Jalila Vieira de Figueirêdo Leite (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: O acompanhamento longitudinal de pessoas com doenças crônicas demanda uma abordagem sistematizada e que envolva usuários e profissionais no auxílio do autocuidado apoiado. Para tanto, a gestão do serviço de saúde deve criar espaços colaborativos e intersetoriais, oportunizando um ambiente de aprendizado e de construção de um modelo que tenha por premissa a promoção da saúde, como mais uma ferramenta de trabalho com os usuários. **Objetivo geral:** Qualificar os trabalhadores da Secretaria Municipal de Saúde de Jaraguá do Sul, em Santa Catarina, para o enfrentamento das doenças crônicas não transmissíveis, na lógica da promoção da saúde. **Objetivos específicos:** Compor equipe multiprofissional para elaboração e condução do processo de formação; ofertar oficinas pedagógicas de qualificação dos trabalhadores e usuários na lógica do modelo de promoção da saúde; qualificar os trabalhadores de saúde para incorporarem a educação em saúde às rotinas de atendimento; realizar, anualmente, o Seminário de Promoção à Saúde. **Metodologia:** Em seguida à apresentação da proposta e decisão de apoio da gestão, será conformado um grupo condutor responsável por preparar, conduzir e avaliar as oficinas pedagógicas, com utilização de material lúdico pedagógico e metodologia problematizadora. Como produto das oficinas, será incentivada a construção de normativas ou apontamentos para a pactuação do processo de trabalho debatido. **Resultados esperados:** Espera-se que com a realização das oficinas pedagógicas haja a aproximação das partes envolvidas e corresponsáveis na prestação de serviços e qualificação dos trabalhadores da saúde e da gestão. Outrossim, almeja-se incorporar a realização do Seminário de Promoção à Saúde no calendário de atividades da Secretaria de Saúde. Ainda, espera-se que o Setor de Gestão e Educação Permanente na Saúde permeie em todos os campos de saberes da Secretaria de Saúde, de modo equânime e integrativo, para que se oportunize o fortalecimento de um pensamento crítico e reflexivo, necessários para uma assistência integral e humanizada. **Considerações finais:** A gestão da Secretaria de Saúde possui um espaço favorável às interlocuções e às propostas de educação permanente que visam responder às demandas de saúde e que contribuam no espaço de aprendizado, contribuindo para melhorar as condições de saúde e qualidade de vida da população.

Palavras-chave: Educação Permanente em Saúde; Promoção da Saúde; Autocuidado Apoiado.

A Política Nacional de Humanização: conscientizando as equipes multiprofissionais do Hospital Regional São José

Rita de Cássia Pires

Hospital Regional Doutor Homero de Miranda Gomes

Maria Jalila Vieira de Figueirêdo Leite (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A Política Nacional de Humanização surgiu com a intenção de efetivar os princípios do Sistema Único de Saúde (SUS) no cotidiano das práticas de atenção e de gestão, fomentando trocas solidárias entre gestores, trabalhadores e usuários para a produção de saúde e produção de sujeitos. **Objetivo geral:** Conscientizar os profissionais do Hospital Regional São José, em Santa Catarina, sobre a importância da Política Nacional de Humanização e a utilização de seus princípios na realização de suas práticas diárias. **Objetivos específicos:** Proporcionar momentos de reflexão junto às equipes multiprofissionais sobre humanização, acolhimento e boas práticas na assistência; fortalecer o trabalho em equipe nas diversas unidades de atendimento do hospital; capacitar as equipes para um atendimento mais receptivo e menos automatizado em que haja escuta, diálogo, tomada de decisões conjuntas, amparo, orientação e valorização dos sujeitos. **Metodologia:** Será ofertado um curso de capacitação vinculado ao programa de educação permanente dos trabalhadores, com um cronograma de atividades educativas e de conscientização em que sejam contemplados os colaboradores técnico-administrativos efetivos, estagiários, residentes e novos colaboradores que atuam nas unidades de atendimento ao paciente do hospital. **Resultados esperados:** Espera-se a redução da insatisfação dos usuários e seus familiares, a partir de uma assistência mais humanizada; contar com colaboradores mais qualificados e satisfeitos, refletindo em práticas mais eficientes; ter uma instituição mais engajada na disseminação das boas práticas e, consequentemente, com melhoria significativa da qualidade da assistência oferecida. Espera-se também tornar este projeto de intervenção uma ferramenta a ser utilizada nas diversas unidades de atendimento do hospital, tendo como parceiro o setor de educação permanente da instituição. **Considerações finais:** Diante das experiências vivenciadas como profissional de saúde, tenho certeza de que o processo de doença e cura passa, necessariamente, pela humanização, para que possamos transformar as entradas dos usuários em saídas desejadas. Acredito que tudo começa pela educação e somente proporcionando momentos de reflexão junto às equipes podemos mudar paradigmas e em um futuro breve termos profissionais além de muito bem qualificados tecnicamente, capazes de oferecer humanização no verdadeiro sentido da palavra aos nossos usuários.

Palavras-chave: Política Nacional de Humanização; Hospital; Equipes Multiprofissionais.

Implementação de educação em saúde multidisciplinar desenvolvida na 25ª Regional de Saúde da Secretaria de Estado da Saúde de Santa Catarina

Sandra das Graças Nascimento

Secretaria de Estado da Saúde de Santa Catarina

Maria Jalila Vieira de Figueirêdo Leite (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Nas diferentes áreas de conhecimento, a busca pelo processo educativo estimula os profissionais a promoverem melhorias nos locais de trabalho. Na área da saúde, não é diferente. O Processo de Educação Permanente em Saúde traz uma proposta de ação capaz de contribuir para a transformação e reorganização dos processos de trabalho e sugere que a pertinência dos conteúdos, instrumentos e recursos educacionais sejam submetidos a um projeto de mudanças institucionais ou de mudança da orientação política das ações prestadas em um determinado tempo e lugar. **Objetivo geral:** Implementar um Programa de Educação Permanente para a equipe da 25ª Regional de Saúde da Secretaria de Estado da Saúde de Santa Catarina. **Objetivos específicos:** Desenvolver atividades educativas que promovam a integração entre servidores; conscientizar os servidores sobre as distintas contribuições pessoais e institucionais para fortalecimento das ações, promovendo agilidade no processo de trabalho; melhorar a comunicação entre servidores de diferentes setores e integrar o planejamento de suas ações. **Metodologia:** O projeto de intervenção implantará um espaço de discussão com vistas a proporcionar a integração da equipe multidisciplinar, possibilitando a discussão quanto à necessidade de mudanças dos processos de trabalho, conceitos e ações desenvolvidos pelo conjunto dos profissionais. Dessa forma, desenvolveremos novas abordagens, fortalecendo as ações e a equipe multidisciplinar da referida instituição. **Resultados esperados:** Espera-se fortalecer a comunicação entre a equipe de trabalho e integração das ações multidisciplinares, proporcionando um trabalho de maior qualidade e satisfação profissional. **Considerações finais:** É necessário que ocorram mudanças na rotina da instituição para a construção de boas práticas promotoras de saúde voltadas para fortalecer o trabalhador para a atuação em equipe. Para tanto, é necessário querer ser agente transformador no contexto da educação na saúde, participando e promovendo mudanças no cotidiano das práticas de saúde.

Palavras-chave: Educação Permanente; Gestão em Saúde; Integração em Equipe.

Educação permanente em saúde mental: qualificação do profissional da atenção primária no acolhimento ao paciente com agravo mental em um município do Sul do Brasil

Taiza Dal Pian

Secretaria Municipal de Saúde de Irani

Maria Jalila Vieira de Figueirêdo Leite (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Considerando a grande demanda de pessoas com agravos mentais no município de Irani, em Santa Catarina, a dificuldade dos profissionais de saúde em atender esta população, as lacunas existentes no processo de formação dos profissionais de saúde e levando em consideração que a atenção primária é a porta de entrada do Sistema Único de Saúde, faz-se necessário desenvolver uma proposta de educação permanente em saúde mental no município. **Objetivo geral:** Estruturar um programa de capacitação em saúde mental para os profissionais que atuam nos serviços de atenção primária em saúde do município de Irani, Santa Catarina. **Objetivos específicos:** Contribuir para uma melhor qualidade do acolhimento aos usuários com agravos mentais que buscam os serviços de atenção primária à saúde; qualificar os profissionais de saúde que atuam nos serviços de atenção primária; construir um plano de saúde mental; sensibilizar os profissionais para a implantação de medidas que garantam a efetivação de atendimento na rede de saúde mental. **Metodologia:** O trabalho será fundamentado na transformação das práticas profissionais e na necessidade de reorganização do trabalho, tendo como referência as necessidades de saúde. Dessa forma, este projeto pretende oferecer uma capacitação ofertada na modalidade presencial, com encontros quinzenais, com uma carga horária de quatro horas. O público-alvo serão médicos, enfermeiros, psicólogos e técnicos de enfermagem atuantes nos serviços de atenção primária do município de Irani. **Resultados esperados:** Diante da intervenção proposta, espera-se uma estruturação da educação permanente voltada à saúde mental, qualificação profissional no atendimento/acolhimento ao usuário com agravo mental e maior resolubilidade da atenção primária na área proposta, contribuindo para uma melhor qualidade do acolhimento aos usuários com agravos mentais que buscam os serviços de atenção primária à saúde. **Considerações finais:** Acredita-se que os profissionais conseguirão identificar os transtornos mentais e elaborar estratégias de intervenção, problematizando e sugerindo possíveis estratégias em saúde que contribuam no aprimoramento das equipes de saúde pela aquisição contínua de conhecimento. Acredita-se também que esta intervenção será uma referência inicial para a estruturação da Política Nacional de Educação Permanente no município de Irani.

Palavras-chave: Gestão em Saúde; Educação Permanente; Saúde Mental.

O processo de implantação de um núcleo de educação permanente em saúde e sua relevância no contexto hospitalar

Elisiane Gisela Largura Schroeder

Hospital e Maternidade OASE

Rafael Rodolfo Tomaz de Lima (Orientador)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: Compreende-se que os avanços tecnológicos e científicos na área da saúde fazem com que a necessidade de qualificação profissional esteja sempre em foco. Mas, a implementação de atividades educativas no trabalho ainda é um desafio para os gestores e trabalhadores da saúde. Diante da realidade vivenciada no ambiente hospitalar, onde a construção de saberes é uma exigência e a associação da prática com o conhecimento técnico uma necessidade, a Educação Permanente em Saúde se faz indispensável. **Objetivo geral:** Implantar um Núcleo de Educação Permanente em Saúde (NEP) no Hospital e Maternidade OASE. **Objetivos específicos:** Apresentar a relevância de um NEP no contexto hospitalar; sensibilizar gestores e trabalhadores sobre a importância da implantação do NEP; fortalecer as ações de Educação Permanente em Saúde já existentes e fomentar o desenvolvimento de novas ações. **Metodologia:** O projeto de intervenção requer a simultaneidade entre a sua elaboração e o seu desenvolvimento. Para tanto, é relevante identificar o problema de intervenção que fundamenta este projeto, como também a sua aplicabilidade por meio da metodologia adotada. É neste contexto, que previamente apresentaremos a ideia como uma proposta para a atual Comissão de Educação Permanente, levando em consideração o trabalho existente e as demandas que culminaram nos objetivos a serem alcançados. **Resultados esperados:** Considerando a importância da Política Nacional de Educação Permanente como uma importante estratégia para a qualificação dos profissionais de saúde, espera-se que com este projeto o NEP possa ser implantado no contexto hospitalar. Compreende-se a implantação do NEP como uma estratégia de transformação do trabalho, para que os profissionais tenham uma atuação crítica, reflexiva, compromissada e competente tecnicamente. **Considerações finais:** O Hospital e Maternidade OASE pretende ser reconhecido e acreditado pela comunidade local e regional como Hospital de referência pela oferta de serviços com equipamentos de alta tecnologia e profissionais capacitados para atender a todos os usuários. Sendo assim, conclui-se que a implantação de um NEP nesse contexto vai de encontro aos objetivos da Instituição. O NEP propicia a construção de coletivos fortalecidos, pois fomenta aprendizagens significativas e amplia a possibilidade de implementação das mudanças almeja das nas ações de educação em saúde.

Palavras-chave: Educação Permanente; Centro Hospitalar; Recursos Humanos em Saúde.

Programa de Educação Permanente na Atenção Básica à Saúde de Benedito Novo: uma proposta para implantação

Micheli Leal Ferreira

Secretaria Municipal de Saúde de Benedito Novo

Rafael Rodolfo Tomaz de Lima (Orientador)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A educação permanente em saúde emerge da necessidade de mudanças no modelo assistencial, com o propósito de enfrentar as dificuldades oriundas da ampliação dos serviços de saúde com atividades planejadas para o enriquecimento das competências/habilidades profissionais, agregando aprendizado, reflexão crítica do trabalho, resolutividade da clínica e da promoção da saúde coletiva. **Objetivo geral:** Implantar um Programa de Educação Permanente na Atenção Básica à Saúde de Benedito Novo. **Objetivos específicos:** Sensibilizar gestores e trabalhadores sobre a importância de um Programa de Educação Permanente na Atenção Básica à Saúde municipal; fomentar discussões e reflexões com o propósito de viabilizar e estruturar a proposta de implantação do Programa de Educação Permanente; discutir estratégias e medidas de apoio para a implantação do Programa de Educação Permanente proposto; contribuir para a qualificação permanentemente de toda a força de trabalho da instituição e, como consequência, melhorar a qualidade dos serviços ofertados na Atenção Básica à Saúde de Benedito Novo. **Metodologia:** Este projeto de intervenção prevê a apresentação da proposta para sensibilização de gestores e trabalhadores, identificando possíveis parcerias, conquistando o aval da gestão e viabilizando sua construção coletiva; eleição de comissão responsável com renovação anual; definição de assuntos a serem abordados e profissionais responsáveis, considerando a expertise e disposição de cada trabalhador; elaboração e divulgação do cronograma de ações para aprovação do Conselho Municipal de Saúde e sua efetiva implantação; realização de avaliação semestral e ajustes necessários para adequação e continuidade das ações. **Resultados esperados:** Um efetivo e estruturado programa com ações contínuas e atuais com impacto positivo no cotidiano de trabalho, na qualificação profissional e na prestação dos serviços de saúde com uma melhor conformação entre as ofertas e as necessidades da população. **Considerações finais:** A educação permanente em saúde possibilita a reconfiguração das práticas de forma reflexiva e problematizadora, tornando o profissional de saúde o ator principal na gestão situacional; oportuniza transformação, ampliação e valorização dos saberes individuais e coletivos de todos os membros envolvidos, tornando-os agentes ativos no seu processo de trabalho e refletindo de forma positiva e direta na oferta de serviços.

Palavras-chave: Educação Permanente; Qualificação Profissional; Atenção Básica à Saúde.

Implantação da ferramenta de avaliação de desempenho no Hospital Municipal de Dionísio Cerqueira

Juliana Chinazzo Debona

Hospital Municipal de Dionísio Cerqueira

Dyego Leandro Bezerra de Souza (Orientador)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: A gestão de negócios está em constante evolução, por meio do aprimoramento dos seus processos, a busca contínua pela satisfação dos seus clientes e por métodos cada vez mais eficazes que garantam melhores resultados. Neste cenário, a gestão de recursos humanos tem o importante papel de desenvolver as pessoas de forma que elas possam desempenhar o seu trabalho de maneira satisfatória, cumprindo as metas estratégicas da Instituição. Para auxiliar nesse processo, a avaliação de desempenho é inserida como uma ferramenta que permite avaliar o desempenho e a promover o desenvolvimento do profissional, com foco nos resultados quantitativos e qualitativos. **Objetivo geral:** Implantar a ferramenta de avaliação de desempenho no Hospital Municipal de Dionísio Cerqueira, localizado no município de Dionísio Cerqueira, estado de Santa Catarina. **Objetivos específicos:** Realizar o planejamento para a implantação da ferramenta de avaliação de desempenho; realizar a capacitação dos gestores que aplicarão as avaliações; estabelecer periodicidade para aplicação das avaliações; aplicar as avaliações de desempenho nos níveis gerencial, chefia imediata e operacional; estabelecer metas e indicadores de desempenho; analisar os resultados da avaliação de desempenho e propor ações de melhoria. **Metodologia:** Será desenvolvida em etapas: planejar a implantação da ferramenta; validar o procedimento sistêmico padrão; definir os objetivos da avaliação alinhado às metas e expectativas da instituição; mensurar os custos e elaborar o cronograma de execução; capacitar os avaliadores; aplicar as avaliações de desempenho; consolidar os resultados; analisar e elaborar plano de melhoria. **Resultados esperados:** Avaliação de todos os colaboradores, acordo de metas estabelecido entre o gestor e avaliado, plano de ação para desenvolvimento dos profissionais. **Considerações finais:** Após a implantação da ferramenta, vários serão os benefícios para os envolvidos no processo. O gestor terá maior clareza para a tomada de decisões relacionadas às promoções, treinamentos, desenvolvimentos, contratações, melhorias de condições de trabalho e outros assuntos relacionados à gestão de pessoas. O colaborador terá uma percepção mais segura quanto à visão que o gestor tem em relação às suas atitudes, desenvolvimento profissional e à própria atuação na equipe. Por ser um processo novo na Instituição, alguns pontos deverão ser observados, a fim de garantir que os objetivos sejam atingidos, sendo eles: definição das competências, qualificação dos avaliadores, coleta de dados com critérios pré-estabelecidos e conhecidos por todos, avaliação baseada em evidências, estabelecimento de acordo de metas que deem prosseguimento ao processo.

Palavras-chave: Avaliação de Desempenho; Gestão de Pessoas; Desenvolvimento Profissional.

Implantação de política de atenção à saúde mental dos profissionais de enfermagem do município de Sombrio

Bruna Vieira Rabello Alcara

Secretaria Municipal de Saúde de Sombrio

Hylarina Maria Montenegro Diniz Silva (Orientadora)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Introdução: No decorrer do processo de trabalho, a equipe de enfermagem é exposta aos diversos fatores condicionantes de estresse, fato que afeta a saúde mental e repercute para a desmotivação no trabalho. Nesse contexto, a adoção de estratégias de atenção à saúde, melhoria de condições de trabalho e de valorização da categoria, por parte dos gestores municipais, contribuirá para minimizar os estímulos estressores de ambiente trabalho. **Objetivo geral:** Implantar a política de atenção à saúde mental dos profissionais de enfermagem do município de Sombrio, Santa Catarina. **Objetivos específicos:** Promover ações de atenção à saúde mental dos trabalhadores de enfermagem; elaborar estudo para identificação dos principais pontos geradores de estresse para os profissionais de enfermagem no ambiente de trabalho; elaborar estratégias para diminuir os condicionantes de estresse para os profissionais de enfermagem no ambiente de trabalho; instituir métodos para a valorização da categoria; prevenir os afastamentos por problemas relacionados a saúde mental através da rede de apoio. **Metodologia:** São etapas do projeto: apresentar a proposta para gestores e trabalhadores; elaborar estudo para identificação dos principais pontos geradores de estresse para os profissionais de enfermagem; elaboração do projeto da rede de apoio à saúde mental; apresentação do projeto aos gestores municipais e aos trabalhadores de enfermagem; elaboração de cronograma de atividades de apoio à saúde mental para os trabalhadores; desenvolvimento de atendimento individual e atividades coletivas de apoio; e avaliação, ajustes e monitoramento das ações da rede de apoio à saúde mental dos trabalhadores de enfermagem. **Resultados esperados:** Espera-se poder avaliar e compreender quais são os fatores desencadeantes do estresse na equipe de enfermagem, assim como instituir uma rede de apoio à saúde mental, com vista à valorização do trabalhador da enfermagem, por meio de uma cultura de saúde mental que propiciará um atendimento mais humanitário aos trabalhadores e diminuição dos afastamentos. **Considerações finais:** Considera-se a importância do projeto para a equipe de enfermagem no potencial para minimizar os danos causados pelo estresse do ambiente de trabalho, promovendo a qualidade de vida e assim poder refletir na prestação de uma assistência de qualidade ao paciente.

Palavras-chave: Enfermagem; Saúde do Trabalhador; Saúde Mental; Promoção à Saúde.

The background is a dark, textured image of a forest with tall, thin trees. Overlaid on this are several geometric elements: a large white circle in the center, a smaller white circle at the top, and several green circles of varying sizes. There are also green diagonal stripes in the corners and a series of white dots forming a circular pattern in the upper right.

ANEXO

Lista dos endereços eletrônicos dos tutores e dos alunos do curso de especialização em Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde

MINISTÉRIO DA SAÚDE

Orientadoras:

PATRÍCIA FERRÁS ARAÚJO DA SILVA
patriciaferras@hotmail.com

ROBERTA DE FREITAS CAMPOS
defreitasroberta@gmail.com

Alunos:

ADRIANA FORTALEZA ROCHA DA SILVA
adrianafortaleza@gmail.com

AMANDA ALVES CANEJO BASTOS
amanda.bastos@saude.gov.br

ANA PAULA MONTEIRO DOS SANTOS
anapmonteiro2008@yahoo.com.br

ANA PAULA NOLLI
ana.nolli@saude.gov.br

ANGEL MARIANA ALVARENGA CHAMICO
angelchamico@hotmail.com

ANNYE DA COSTA ESTRAL
annye.estrал@gmail.com

CATARINE ROCHA PORTO
catarinerporto@gmail.com

ELIANA DA SILVA FERNANDES
eliana.fernandes@saude.gov.br

ESTELA MAURA PADILHA
estela.padilha@saude.gov.br

FRANCISCO WESLEY ALVES DA SILVA
frwesleyalves@yahoo.com.br

GABRIELA FURTADO NEVES
gabfurtado@gmail.com

GREYCY KELLY SANTOS OLIVEIRA
greycykelly06@gmail.com

IRACEMA SOUSA DE CARVALHO
iracema.carvalho@saude.gov.br

JANAINNA NOGUEIRA DA SILVA
janainnan@gmail.com

JULIANA ABREU RODRIGUES
juliana.abreu04@gmail.com

JULIANA FERREIRA LIMA COSTA
jufcosta@hotmail.com

JULIANA GOMES VIANA
juliana.gomes@saude.gov.br

JULIANA ROTHER VILHENA DA SILVA
jurother@hotmail.com

LUCICLEIDE FERREIRA DE LIMA
lucicleide.lima@saude.gov.br

MARCELO MARQUES DE LIMA
mm.delimabsb@gmail.com

MARIA CARMEN MARTINS DANTAS
maria.carmen@saude.gov.br

PATRICIA DA CUNHA CONGIU
pcongiu@gmail.com

REGINALDO PEREIRA DA SILVA
enfermeiroreginaldo1@gmail.com

REJANE TELES BASTOS
retbastos@gmail.com

ROBERTA SHIRLEY ALVES DE OLIVEIRA
roberta.rsao@gmail.com

SÂMELA CRISTINE RODRIGUES DE SOUZA
samelasouza@hotmail.com

SHIRLEY RODRIGUES ANDRADE
shirleyrodriguesandrade@gmail.com

SIDNEY MARCOS DE JESUS SANTANA FILGUEIRAS
sidney.filgueiras@saude.gov.br

SILVANA LUIZ DE AGUIAR
sil.aguiar@globo.com

TALITHA DANTAS GOMES
talitha.gomes@saude.gov.br

TATIANA FERNANDES FERREIRA
tatiana.ferreira@saude.gov.br

TATIANE VANESSA ALVES DA CUNHA
tatiane.cunha@saude.gov.br

TAYANA MACEDO PINHEIRO
tayanamacedo2@gmail.com

VALMERÍSIA NOGUEIRA RODRIGUES
valmerisia@yahoo.com.br

PARANÁ

Orientadoras:

MIRANICE NUNES DOS SANTOS CRIVES
mirasemira@gmail.com

RENATA FONSÊCA SOUSA DE OLIVEIRA
fonrenata@hotmail.com

TATIANA DE MEDEIROS CARVALHO MENDES
tameca@hotmail.com

VILANI MEDEIROS DE ARAÚJO NUNES
vilani.nunes@gmail.com

Alunos:

ALANA GABRIELA ARALDI ANSOLIN
alana_ansolin@hotmail.com

ALINE DE MATTOS GUILHERMETTE
aline.guilhermette@yahoo.com

AMIRA ABBAS
abbasmartins@gmail.com

ANA VALÉRIA CEREGATO
ana.ceregato@sesa.pr.gov.br

ANDRÉ LUIS CÂNDIDO DA SILVA
andre.candido@ufpr.br

ANDRÉ MARCEL MACHADO DE LIMA
andre.mml@hotmail.com

ANDREA DURDYN
durdabio@gmail.com

ANGÉLICA CRISTINA ESTRADA HERINGER
angelceh@hotmail.com

ANTONIO MARCOS DUMA ADRIANO
antoniomarcosduma@gmail.com

ANYA KARLA IRENA KRUGER COLMAN
anya.karla@gmail.com

AUGUSTO FLÁVIO DOS SANTOS PAULA LINO DE MORAES
augusto.moraes@sesa.pr.gov.br

BIANCA BATTAGLIN RIZZATTO
birizzatto@gmail.com

CAMILA CAROLINE SZPIN
camila.szpin@hc.ufpr.br

CAMILA CRISTINA DE OLIVEIRA SOUZA
camila_kaka7@hotmail.com

CHIARA SOUSA APA
appacs@hotmail.com

CIBELE MATHIAS VITORETI
cibelemvitoreti@yahoo.com.br

CLÁUDIO EDUARDO GROHMERT DE MACEDO
claudiomacedoctba@gmail.com

CRISTIANE FERREIRA GALVÃO
galvao.cris@hotmail.com

CRISTIANE PEDROSO PEPPE
cristianepeppes@yahoo.com.br

CYNARA LEUGI BARRETO
cynararesener@hotmail.com

DALTON STENCEL JUNIOR
stenceljr1109@hotmail.com

DÉBORA BEATRIZ MACHADO
deborabeatrizmg@gmail.com

EDSON LISS
edson@luiziana.pr.gov.br

ELIANE BENKENDORF
elianebenke@gmail.com

ELIANE SANDRA VIEIRA
eliansandravieira@gmail.com

ELISABETE NAGI
beth.nagi@gmail.com

ELIZABETE DA SILVA DANTAS DE JESUS
betinhadantasjesus@hotmail.com

ELIZÂNGELA CRISTINA DOS SANTOS
elizangela_cristina_santos@hotmail.com

ÉLLEN ALESSANDRA DE SOUZA JESUS
ellenalessandra@hotmail.com

ELMER DE SOUZA RODRIGUES
elmer.oasis@gmail.com

ELYS REGINA CECATTO ALBANI
elysalbani@yahoo.com.br

EMILENE ALVES DE CAMPOS
emilenecampos@hotmail.com

EMILENE FOSS
milenafoff@hotmail.com

ÉRIKA LEMOS SHAW
erikalemosshaw@gmail.com

ERONILDA PEDROSO DOS SANTOS
eropedroso@gmail.com

EUNICE LIMA GIROLDO
eunice.girolido@londrina.pr.gov.br

EVELYSSA APARECIDA SANCHES
evelyssa@gmail.com

FÁBIO JOSÉ ALVES
faalves30@hotmail.com

FÁBIO MURIEL DE MOURA
mouracontabeis@hotmail.com

FERNANDA ÉRICA DE ASSIS ALVES
ubs@luiziana.pr.gov.br

FLÁVIA SCHRÖEDER MERETTI DE OLIVEIRA
flavia.smeretti@gmail.com

FRANCIELI NOGUEIRA SMANIOTO
fransmanियो@hotmail.com

GABRIELA SCHIRMER
gabrielaschirmerr@gmail.com

GERSON MARTINS ALBUQUERQUE
gmalbuquerque@gmail.com

GILBERTO DELLAI FILHO
dellai@hotmail.com

GILMARA BARBOSA DE MELO SILVA
gil-mara-dasilva@hotmail.com

GILSON FERNANDES DA SILVA
gilson_enfermeiro@hotmail.com

GISELLE LIMA AGUIAR CORREIA
gisele_correia55@hotmail.com

GISLENE LÚCIA CAVALHEIRO SILVA
giscavalheiro@hotmail.com

HAMILTON CÉSAR SOBENKO
hsobenko@hotmail.com

JAQUELINE FUMES JUVENAL ZÔMPERO
jaqueline.juvenal@pinhais.pr.gov.br

JESSICA TAÍS BRESAN
jessica.bresan@hc.ufpr.br

JOSÉ WÁTTYLLA ALVES DOS SANTOS PAIVA
jose.wattylla@hotmail.com

JOSIANI HELENA PENA
josianipena@hotmail.com

JUÇARA MALEONI DE OLIVEIRA
maleooni@gmail.com

JULIANO FARIA DALTO
julianodalto@gmail.com

KARINE VANESSA ZANATTA
karineznt@hotmail.com

KELLY CRISTINA HIRANO PIOVEZAN
kellychpiovezan@hotmail.com

KELLY CRISTINA JERONYMO SOARES
kellycristina05@hotmail.com

LEANDRO MARTINS
leandropianoski@hotmail.com

LÍDIA RAQUEL GONÇALVES MACHADO
lidia_rfg@hotmail.com

LÍGIA KEIKO KITANISHI
ligiakeiko@gmail.com

LUCIANA FERREIRA DE SOUZA DANTAS
lucianadantasprof@outlook.com

LUCIANE APARECIDA ZAI
luciane__zay@hotmail.com

LUCIANE DE OLIVEIRA LOPES TAVARES
lucianetavares2011@hotmail.com

LUÍSA HELENA GALINA FRANCISCO
luuuhelena@hotmail.com

MARIA APARECIDA DA COSTA PERINI
cidaperinigm@gmail.com

MARICÊ DO ROCIO WIECEK CORDEIRO
marice.rwc@gmail.com

MARILENE SERAFIM DA SILVA
maryenf_2@hotmail.com

MARINA PEREIRA DA SILVA BOCCHIO BARBOSA
marina8196@gmail.com

MARISTELA CARDOSO WILLINGTON
mariwillington@yahoo.com.br

MARIZETE FIGUEIREDO
marizetefigueiredo@yahoo.com.br

MAYARA ARIADNE DE SOUZA
gmayarasouza@gmail.com

MAYARA LARISSA GONÇALVES SOUZA SANTOS
mayara_larissa_ss@hotmail.com

NANASHARA RUBIANI VIEIRA LOPES
nanasharavl@gmail.com

NATHALIA TELLES PASCHOAL SANTOS
nathaliatelles@yahoo.com.br

ONARDELES JOSÉ FERREIRA
onardeles@hotmail.com

ONIVALDO APARECIDO ZANUTO
oniapzanutto@bol.com.br

PABLO CORDEIRO DA SILVA
pablo_cordeiro@hotmail.com

PATRÍCIA ROCIO DE ALMEIDA
patra.rocio@yahoo.com.br

PAULA ALESSANDRA DOS SANTOS GONÇALVES
paula.goncalves@sesa.pr.gov.br

PAULINE STRIOTO LAZARO
pauline_strioto@yahoo.com.br

PAULO ADRIANO ROSA
pauluadriano@hotmail.com

PRISCILA DORIGON
prisciladorigon@hotmail.com

REGINA CÉLIA OKOTI DE CASTRO
okotidecastro@hotmail.com

RENATA PEREIRA DOS SANTOS
tondellipessi@hotmail.com

ROSÂNGELA APARECIDA VALENTIN PAULA
ro_zinha2@hotmail.com

ROSANGELA DE MOURA ABREU
ro_anjo1@hotmail.com

ROSELY CORDEIRO RAMOS
roselycr@hotmail.com

SILVANA DE REZENDE ERTHAL
silvana.ertal@hc.ufpr.br

SILVANA STROMBECK SILVA
silvanass@pinhais.pr.gov.br

SILVIA EUFÊNIA ALBERTINI
silalbertini@gmail.com

SIMONE BUSATTO SALMAZO
simonesalmazo@yahoo.com.br

TANICLAER STAHLHOEFER
taniclaer@gmail.com

TATIANA ROSA OGATA NAKAGAWA
tatianaogata.nakagawa@gmail.com

TEREZINHA PELINSKI DA SILVEIRA
terezinhatutora@gmail.com

THIAGO ASSIS SANTOS DE SOUZA
thiago_roll@hotmail.com

VALÉRIA CRISTINA TISATTO
valeriatisatto@hotmail.com

VICTOR GABRIEL EMÍDIO
victorgemidio@hotmail.com

VICTOR SALLOMÃO DE MACEDO GRILO
victorsmg@hotmail.com

VILMA MUZZOLON
vilmamuzzolon@yahoo.com.br

VIVIANA PETERS KOZAKIEWICZ
vivi.saudeadm@gmail.com

WALKÍRIA RENATA CORRÊA RAMOS
walkiria_ramos@yahoo.com.br

WELLINGTON SILVA LIMA
medicomaringa@hotmail.com

RIO GRANDE DO SUL

Orientadoras:

JOVANKA BITTENCOURT LEITE DE CARVALHO
jovankablcc@hotmail.com

NATHALIA HANANY SILVA DE OLIVEIRA
nathalia.cgtes@gmail.com

SUSANA CECAGNO
cecagno@gmail.com

SUSANA MARIA MIRANDA DANTAS
susanamirandadantas@gmail.com

Alunos:

ADRIANE CALLEGARI LUME
adricallegari@yahoo.com.br

ALESSANDRA ROCHA DA SILVA
alerocha1405@gmail.com

ANA CRISTINA ATZ DOS SANTOS
ana.atz@hotmail.com

ANA PAOLA BERGOLI
apbergoli@yahoo.com.br

ANÁLIA FERRAZ RODRIGUES
analia.rh@hotmail.com

ANDIARA COSSETIN
andiara@ghc.com.br

ANDRÉ LUIS ALVES DE QUEVEDO
andrequevedo_sls@hotmail.com

ANDRÉA HELENA HEGNER
andrea-hegner@saude.rs.gov.br

ANDREA IRIS FLORES CARDOSO
andreairis2010@gmail.com

ANELISE COSTA
anelisecosta92@hotmail.com

ANELISE STEFFEN
anesteffen@terra.com.br

ANGÉLICA DAIANA WILKE
angel_dai@hotmail.com

CAMILA CARNEVALLI
cami.carnevalli64@gmail.com

CARME CRISTIANE DA SILVA
cristiane.oliver.miguel@hotmail.com

CÉLIA DE LURDES RIBEIRO ROHENKOHL
celia-ribeiro@saude.rs.gov.br

CRISTIELE DIAS MACHADO
as.cristiele@gmail.com

DAFNE SCHÄFER
dafneschafer@hotmail.com

DAIANA DRESCH MATTIUZ
dmattiuз@caxias.rs.gov.br

DANIEL SOARES TAVARES
daniel_tavares_ctg@yahoo.com.br

DANIELA DA SILVA SCHNEIDER
daniela@schneider.inf.br

DÉBORA CORRÊA ESPÍÑA
espinadc@gmail.com

DEISE DE MOURA RONCHI
deisemronchi@gmail.com

DIOGO ROCHA PRETO
diogorpreto@gmail.com

EDAIANE JOANA LIMA BARROS
edaiane_barros@yahoo.com.br

EDUARDO COSTA
dukosta1@yahoo.com.br

ELEN AVILA DE PAULA
elen_avila82@hotmail.com

ELISÂNGELA NUNES DE ALMEIDA
enalmeida@caxias.rs.gov.br

ELOISA DA SILVEIRA AZAMBUJA SIMÃO
eloisa-simao@saude.rs.gov.br

ESTELLA MARIS DA SILVEIRA DUTRA
estelladutra.saudecoletiva@gmail.com

FABIANA FERREIRA DOS SANTOS
fabby24@gmail.com

FABIANE CRISTINE DA SILVA
fabiane-silva@saude.rs.gov.br

FERNANDA BOSENBECKER MACHADO
fernandabosenbecker@gmail.com

GISELE ADRIANA SCHNEIDER
saude@marata.rs.gov.br

HONÓRIO MARQUES DE LIMA
honorio-lima@saude.rs.gov.br

IARAMIN DALPIAS SILVA
dalpias.aramin@gmail.com

ISABEL CRISTINA HENTGES
isabelhentges@hotmail.com

ISABEL VARGAS WITCZAK
isawitczak2@gmail.com

IZAURA DE MOURA BOLIGON
izaurademoura@yahoo.com.br

JACQUELINE DA SILVA DUTRA
jsd.nutri@gmail.com

JAIME BRAZ BIANCHIN ZIEGLER
jbziegler@globo.com

JANAINA LIBERALI
janaliberali@hotmail.com

JANAÍNA SUZIÉLI PINTO
suzielidejesus@bol.com.br

JANE KELLIN DE OLIVEIRA PRADO
jane-prado@saude.rs.gov.br

JANINE BECKER
janine.becker@hotmail.com

JESSICA SOMENSI COMIN
jessicacomin84@gmail.com

JOSÉ FÁBIO DA SILVA PEREIRA
josefabiosp@gmail.com

JULIANA KUNZLER
july_kunzler@hotmail.com

KAMILA DA SILVA PENA
kpena@hcpa.edu.br

KAREN CHISINI COUTINHO
karenchisini@gmail.com

KAREN FERNANDA GOMES GODOI
karen-godoi@saude.rs.gov.br

KÁREN MILENE DA ROSA PISKE
karen_milene@hotmail.com

KELLEN NUNES RODRIGUES GASSEN
kellenregiaovales@gmail.com

LAILA SCHILLING GOECKS LONGARAY
esfvilanova@igrejinha.rs.gov.br

LARIANE DA SILVEIRA MACIAZEKI
larimaciazeki@gmail.com

LARISSA FLORES PONSI
larissaponi@yahoo.com.br

LARISSA SIMÃO BESKOW JUNCKES
larissajunckes@gmail.com

LEONARDO CARVALHO LUCEIRO
leho82@hotmail.com

LETÍCIA PICCININI MICHELETTO
lepccinini@yahoo.com.br

LOUANA THEISEN
louanath@yahoo.com.br

LUCIANA ZANETTINI CHIOCCA
luzanettini@gmail.com

LUCINÉIA DA SILVA CARDIAS
lucineiacardias@gmail.com

LUISE PETER DA SILVA
luisepeter@gmail.com

LUIZ AUGUSTO LOBO BANDEIRA
lobobandeira1k@hotmail.com

LUIZA MARIA PLENTZ
plentzluiza@gmail.com

LYANA DUARTE BORBA DA SILVA
ldbsilva@hcupa.edu.br

MADALENA PEIXOTO PAULINO
madalenapaulino@yahoo.com.br

MARCELA HAUPT BESSIL
celahb@gmail.com

MARCELO NUNES DA SILVA FERNANDES
marcelonsf@gmail.com

MARCOS COSTA DA SILVA
marcsilv@netscape.net

MARIA ANTONIA HECK
maria-heck@saude.rs.gov.br

MARIA LÚCIA DE CASTRO PASTRO
miazinha@gmail.com

MARIA RENITA BURG
renita@terra.com.br

MARIANA VIANA DA SILVA
mariana-viana@saude.rs.gov.br

MARIANNE MARINI
marianne.marini85@gmail.com

MARIZA OLEYNEK
mariza-oleynek@saude.rs.gov.br

MIRIA ELISABETE BAIRROS DE CAMARGO
miriabcamargo@gmail.com

MIRIANE CASTILHOS OLIVEIRA
miri.oli@hotmail.com

MORGANA MACHADO MOUTINHO
morgana-machado@hotmail.com

PÂMELA FRANCIELE OLIVEIRA ALVES
frame_pa@hotmail.com

PÂMELA RAFAELA COELHO
pamela.coelho23@gmail.com

PATRÍCIA BERG DA TRINDADE
patriciabergt@hotmail.com

PATRÍCIA MARTINS WENDT
wendtpaty@yahoo.com.br

PATRÍCIA MULLER FAGUNDES
enferpatym@hotmail.com

REGINA LUÍSA JAEGER
reginaluisajaeger@yahoo.com.br

RODRIGO PEDROLO
rodrigo-pedrolo@saude.rs.gov.br

ROSANE MENEZES ALVES
rome.alves2011@gmail.com

ROSANE MOTTA DA SILVA
rosane-silva@saude.rs.gov.br

ROSANE TERESINHA FONTANA
rfontana@san.uri.br

SILVANA MATOS AMARO
silvana-amaro@saude.rs.gov.br

SINARA CRISTINA KLAFKE DHIEL
sinara_sinimbu@hotmail.com

TATIANE HARDT TOGNON
tatihardt@hotmail.com

THATIANE TCACENCO CAROLINO
tt.carolino@gmail.com

VIVIANE FINATTO
vicafinatto@hotmail.com

WINÍCIUS DE CARVALHO ALVES
winiciusdecarvalho@hotmail.com

YLANA ELIAS RODRIGUES
ylananutri@gmail.com

SANTA CATARINA

Orientadores:

ANTÔNIO MEDEIROS JÚNIOR
soriademjunior@gmail.com

DYEGO LEANDRO BEZERRA DE SOUZA
dysouz@yahoo.com.br

HYLARINA MARIA MONTENEGRO DINIZ SILVA
hyldiniz@gmail.com

MARIA JALILA VIEIRA DE FIGUEIRÊDO LEITE
jalilafleite@gmail.com

RAFAEL RODOLFO TOMAZ DE LIMA
limarrt@gmail.com

ROSELITA SEBOLD
roselita_sebold@yahoo.com.br

SHEILA SAINT-CLAIR DA SILVA TEODÓSIO
saintclairenf@gmail.com

Alunos:

ADRIANA PAULA FRANCESCHINA
adripaula14@gmail.com

ALESSANDRA DE CAMPOS MARTINS
aledecampsmartins@hotmail.com

ALINE MARTENTHAL NOGUEIRA
aline.martenthal@live.com

ANA PAULA TROMBETTA
ana_trom@yahoo.com.br

ANDRÉIA DA SILVA
andreia.reg.as@gmail.com

ANTÔNIA CRISTIANI LEANDRO
cristianileandro@yahoo.com.br

ANTONIO ALEXANDRE DE AZEVEDO
antonioguaramirim@gmail.com

ARACI GELBCKE WIELEWSKI
aracigw@yahoo.com.br

BRUNA FAUST MACIEL
brunafaustmaciel@hotmail.com

BRUNA VIEIRA RABELLO ALCARA
brunarabelloalcara@gmail.com

CAMILA MELNIK
camilamelnik@gmail.com

CARMEN SYLVIA SCHNAIDER PEDRINI
cpalbiero@gmail.com

CLEITON CÂNDIDO
cleitoncandido.adm@gmail.com

CLEITON DA ROSA DABOIT
cleitondaboit@gmail.com

DAIZY SIRENA PIZZATTO
daizy_37@hotmail.com

DANIELE ENNES BREY
daennes@gmail.com

DANIELE FERNANDES
danielefernandes11@yahoo.com.br

DANILO MASCARENHAS GALVÃO SANTOS
d2galvao@gmail.com

DAYSJ JUNG DA SILVA RAMOS
daysijung@gmail.com

DAYWSON PAULI KOERICH
daywsonk@gmail.com

DEISE VICENTE OLIVEIRA VELOSO
deisevo@yahoo.com.br

DENISE SIMONE DALMASS
denisedalmass@hotmail.com

DORLY GABRIEL KIRST
dorlygabriel@gmail.com

EDIONE CRISTINA VIAL
psicologiaorg@hro.org.br

EDSON LUIZ MEDEIROS
elmseth@gmail.com

ELAINE ANDREA CAUDURO DE MIRANDA
elaine_miranda@brturbo.com.br

ELIANE DOS SANTOS CARVALHO
eliane_karvalho@yahoo.com.br

ELISIANE GISELA LARGURA SCHROEDER
l_lisiane@hotmail.com

EUGÊNIO ESTEVES COSTA
eestevescosta@hotmail.com

EVANDRO SILVEIRA
evandrosilve@gmail.com

FABIANA DA LUZ
fabidaluz@uol.com.br

FABIANA DALLAGNOLO
fabinix@gmail.com

FERNANDA DE OLIVEIRA BORGES
enfermeirafernandaborges@gmail.com

FERNANDA VANDRESEN
enf_fv@yahoo.com.br

FERNANDA VICENZI PAVAN
fevicenzi@gmail.com

FRANCIELI HOLLAS
francielihr@hotmail.com

GABRIELA RODRIGUES PEREIRA
gabrielagaropaba@hotmail.com

GISELE DE CÁSSIA GALVÃO RUARO
giseleruaro@gmail.com

GRACIELE REJANE LEDUR
gracieleledur@yahoo.com.br

ILOENA MADRUGA BIANCHINI
ilombia@gmail.com

IVIA FATIMA RODRIGUES
iviafatimarodrigues@hotmail.com

JACIRA BATISTA DE OLIVEIRA
enfermagem@hro.org.br

JANAINA MIGUELINA SOUZA
janainasouzapsico@yahoo.com.br

JEOVANE GOMES DE FARIA
psijeo@yahoo.com.br

JOSIMERI DA SILVA
merinhascheidt@gmail.com

JULIANA CHINAZZO DEBONA
julianacdebona@gmail.com

JULIANA HUTTL FONSECA
julyhutt@gmail.com.br

JULIANA RANCATTI CAMILOTTI RIGO
julianarigo@blumenau.sc.gov.br

JUSSARA DOS SANTOS VALENTINI
educacaopermanente@hro.org.br

KAMILLA BRUM MARTINS BARRETO
kamillabrum@yahoo.com.br

KELI DE PAULA OLIVEIRA
kelioliveira04@gmail.com

LEANDRA OLIVEIRA PORTO
leandraporto@yahoo.com

MARCO AURÉLIO GEORG
marcoaurelio@blumenau.sc.gov.br

MARISETE PEREIRA MUNIZ JUNGES
marisetemuniz@gmail.com

MENARA ALEXANDRA BORTOLETTI
menaralexandra@hotmail.com

MICHELI LEAL FERREIRA
micheli_leal@yahoo.com.br

MÍSSIA MESQUITA PÁSCOA
mssiadireito@gmail.com

MONICA CHIODINI
moni_chiodini@hotmail.com

NATASHA CRISTINA VIEIRA
natashavieira@blumenau.sc.gov.br

PAOLA POLETTI HECK
pah_heck@hotmail.com

PAULO CESAR RAUSCH
pcrausch@ig.com.br

PRISCILLA CARDOSO JORGE
farol_58@hotmail.com

RAQUEL CATANI MALESKI DE CONTO
rhsaude@chapeco.sc.gov.br

RAQUEL MARIANO DA SILVA BELTRAME
qkbeltrame@gmail.com

RITA DE CÁSSIA PIRES
fisioritta@yahoo.com.br

SANDRA DAS GRAÇAS NASCIMENTO
sandragnascimento@yahoo.com.br

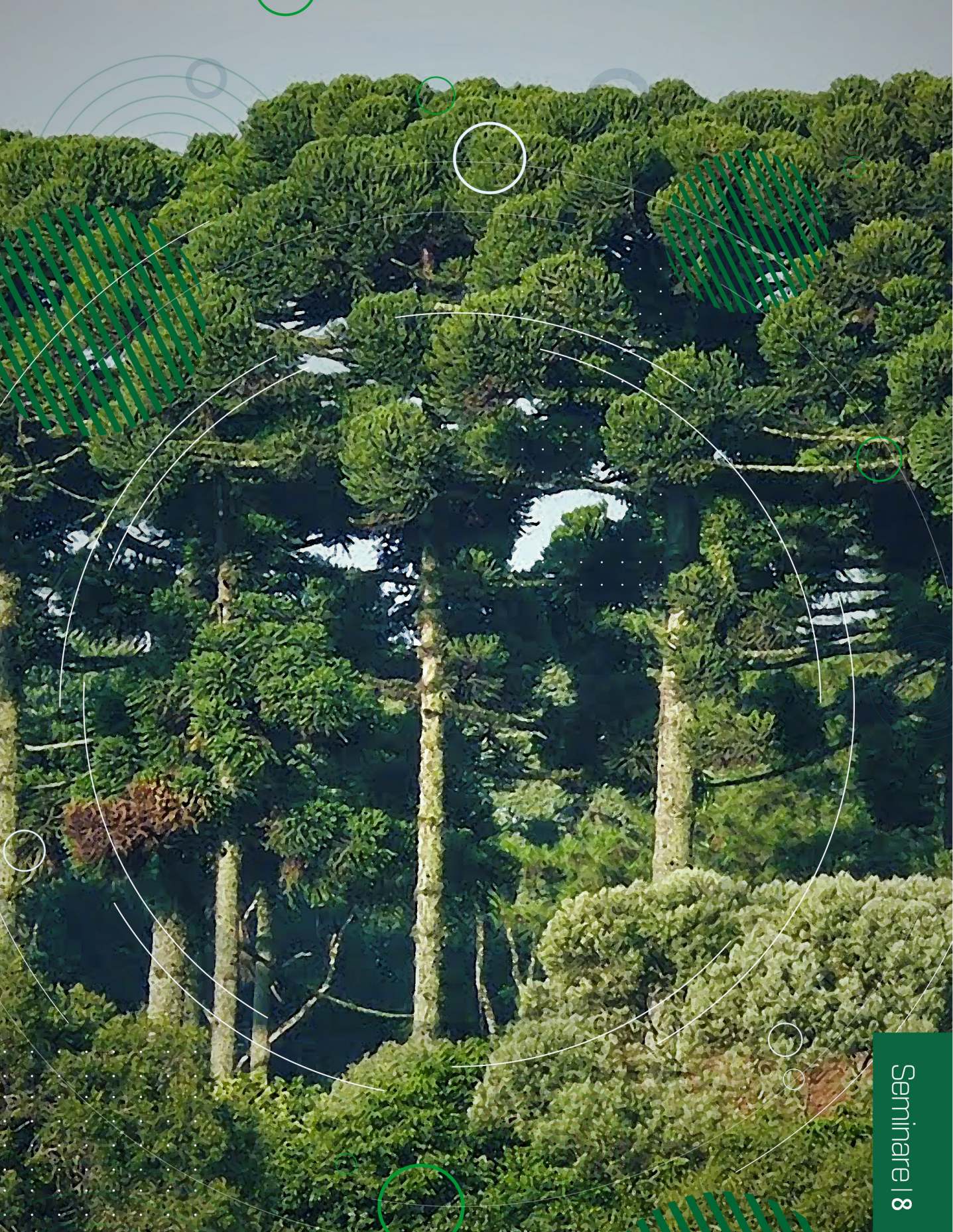
TAIZA DAL PIAN
taiza.dalpian@yahoo.com.br

TAMARA BELLETTINI MUNARI
tamara_bellettine@hotmail.com

TANIA MARIA TACCA ZUNKOWSKI
genfermagem@hro.org.br

VANISSI DE SOUZA ROVARIS
vanissi_rovaris@yahoo.com.br

VANESSA AMARAL
vaneamaral@hotmail.com



Seminare | 8

DISQUE
SAÚDE
136



Rede
ObservaRH

Estação de Trabalho
Observatório RH -UFRN

UFRN
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE



MINISTÉRIO DA
SAÚDE



PÁTRIA AMADA
BRASIL
GOVERNO FEDERAL