

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA

LAUREANO RASMUSSEM

**PROPOSTA DE REESTRUTURAÇÃO DO NÚCLEO DE ENSINO PERMANENTE NO
SERVIÇO DE ATENDIMENTO MÓVEL DE URGÊNCIA DE GOIÂNIA**

FLORIANÓPOLIS (SC)

2014

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA

LAUREANO RASMUSSEM

**PROPOSTA DE REESTRUTURAÇÃO DO NÚCLEO DE ENSINO PERMANENTE NO
SERVIÇO DE ATENDIMENTO MÓVEL DE URGÊNCIA DE GOIÂNIA**

Monografia apresentada ao Curso de Especialização em
Linhas de Cuidado em Enfermagem – Urgência e
Emergência- Departamento de Enfermagem da
Universidade Federal de Santa Catarina como requisito
parcial para a obtenção do título de Especialista.

Ms. Luciene Silva de Souza

FLORIANÓPOLIS (SC)

2014

FOLHA DE APROVAÇÃO

O trabalho intitulado: **PROPOSTA DE REESTRUTURAÇÃO DO NÚCLEO DE ENSINO PERMANENTE NO SERVIÇO DE ATENDIMENTO MÓVEL DE URGÊNCIA DE GOIÂNIA** de autoria do aluno LAUREANO RASMUSSEM foi examinado e avaliado pela banca avaliadora, sendo considerado **APROVADO** no Curso de Especialização em Linhas de Cuidado em Enfermagem – Área Urgência e Emergência.

Ms. Luciene Silva de Souza
Orientadora da Monografia

Profa. Dra. Vânia Marli Schubert Backes
Coordenadora do Curso

Profa. Dra. Flávia Regina Souza Ramos
Coordenadora de Monografia

FLORIANÓPOLIS (SC)
2014

DEDICATÓRIA

Invoco a figura da deusa Atena, cuja simbologia exerceu profunda influência sobre o pensamento humano, em especial nos conceitos relativos à justiça, a sabedoria e a função civilizadora da cultura e das artes, para dedicar este trabalho a todos que se propõem a evoluir o espírito humano.

AGRADECIMENTOS

Agradeço à luz, poder divino que nos lega a consciência, permitindo a existência.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	08
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	10
3. MÉTODO.....	15
4. RESULTADO E ANÁLISE.....	18
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	19
6. REFERÊNCIAS.....	20
ANEXOS.....	21

RESUMO

Este TCC descreve o processo de produção de um documento intitulado: Proposta de Reestruturação do Núcleo de Ensino Permanente no Serviço de Atendimento Móvel de Urgência de Goiânia e tem por objetivo propor a construção das bases fundamentais de reestruturação organizacional do Núcleo de Estudo Permanente (NEP) no Serviço de Atendimento Móvel de Urgência (SAMU) de Goiânia. Surgiu a partir das insatisfações referidas por profissionais do SAMU e do não funcionamento do NEP, o que nos levou a conclusão de que devemos fazer um esforço conjunto para preservarmos, com mais eficiência e eficácia a vida, maior compromisso profissional do SAMU.

Palavras Chaves: Serviço de Atendimento Móvel de Urgência, Núcleo de Estudo Permanente

1. INTRODUÇÃO

No ano de 2003 a Secretaria Estadual de Saúde de Goiás implantou o Núcleo de Educação em Urgências e Emergências da Secretaria Estadual de Saúde de Goiás, no ano seguinte houve a implantação do SAMU da cidade de Goiânia que iniciou suas atividades sob administração de uma Organização Social, denominada Santa Casa. Infelizmente, não encontramos registros de atividades de educação permanente executadas de forma sistemática, que pudesse produzir um ganho de qualidade para o corpo de trabalhadores e população assistida.

O Decreto nº 5.055, de 27 de abril de 2004, institui o Serviço de Atendimento Móvel de Urgência (SAMU) e esta contemplado na Política Nacional de Atenção às Urgências 2006, cuja publicação constitui um importante avanço na organização do Sistema de Saúde do País, pois estabelece a estruturação de uma rede de serviços regionalizada e hierarquizada para a atenção às urgências, bem como a implantação de um processo de regulação que dê eficiência cotidiana ao sistema.

A partir de 2006 a Secretaria Municipal de Saúde assumiu a gestão do SAMU e então foi iniciado um processo de mudanças nos cargos de gestão, impedindo uma sequência organizacional que fortalecesse os instrumentos administrativos e aprimorasse os recursos humanos.

A não existência de um espaço de educação permanente gerou prejuízos incalculáveis para todos, percebemos uma insatisfação coletiva, por falta de acesso a conhecimentos e exercícios práticos que desenvolvessem as potencialidades o que levou os profissionais a se articularem a fim de discutir a realidade.

De acordo com a Portaria 2.048 de novembro de 2002, as urgências não se constituem em especialidade médica ou de enfermagem e nos cursos de graduação ainda é insuficiente a atenção dada a esse tema. No que diz respeito a capacitação, habilitação e educação continuada dos trabalhadores do setor observamos, ainda, a fragmentação e o baixo aproveitamento do processo educativo tradicional e a insuficiência dos conteúdos curriculares dos órgãos formadores dos profissionais para atuarem nas urgências, principalmente, em relação ao atendimento pré hospitalar móvel. Constatamos o crescimento dos cursos particulares, na área de capacitação de recursos humanos para a área de saúde, apresentando uma diversidade de programas e conteúdos

e cargas horárias, sem a adequada integração à realidade e às diretrizes do Sistema Único de Saúde (SUS).

Pensando em qualificar a educação continuada do profissional de saúde da área pré hospitalar, pretendemos criar os Núcleos de Educação em Urgências (NEU), os quais definiriam os princípios norteadores, objetivos, conteúdos programáticos, definiriam carga horária e habilidades a serem alcançadas. Os NEUs foram concebidos como espaços de saber interinstitucionais de formação, qualificação e educação permanente de pessoal para o atendimento em urgências.

A implantação e o desenvolvimento desses núcleos ainda estão abaixo do esperado, nas diversas regiões do País, os NEUs ocupam um papel fundamental na qualificação dos trabalhadores. Com intuito de potencializar a qualificação dos trabalhadores das urgências, em março de 2006, por ocasião do Congresso Nacional da Rede SAMU, promovido pela Coordenação Geral de Urgência e Emergência do Ministério da Saúde, foi proposto que cada SAMU implantasse seu núcleo específico, denominado de NEP (Núcleo de Educação Permanente), que seriam ligados ao NEU, e teriam como principal objetivo a educação dos profissionais de atendimento pré hospitalar móvel.

No SAMU de Goiânia não é diferente. O NEP não existe oficialmente no organograma e não desenvolve atividades sistemáticas, isso gera insatisfação nos funcionários, pois não possuem aprimoramento continuado.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Em 1988 com a promulgação da Constituição, ficou explicitado a obrigação das três esferas (federal, estadual e municipal) de gestão do SUS de programar a formação de recursos humanos para a saúde, bem como a de incrementar em sua área de atuação o desenvolvimento científico e tecnológico. A partir desse desafio, também foi definida a importância das ações de planejamento em educação na saúde e a necessidade urgente da definição de uma Política de Educação para o setor.

O processo de desenvolvimento de políticas públicas para a Saúde no Brasil passou por processos sociais de articulação e participação de debates entre os atores inseridos neste cenário, reconhecidos nas conferências de saúde e encaminhando-se para a Constituição Federal de 1988 que determina a criação do Sistema Único de Saúde (SUS). A partir daí temos uma reorganização do setor.

No artigo nº196 da constituição de 1988 afirma que ***“a saúde é um direito de todos os cidadãos e dever do Estado”***, que deve ser garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doenças e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para a sua promoção, proteção e recuperação. No texto constitucional - artigo nº 205, também fica instituído que a ***“educação é um direito de todos e dever do Estado e da Família, devendo ser promovida e incentivada com a participação de toda a sociedade”***, visando o pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho (BRASIL, 1988).

Tanto a Educação quanto a Saúde mereceram destaque e tiveram seus conceitos muito ampliados, notadamente em relação às possibilidades de participação popular e familiar.

Na saúde a maior repercussão constitucional foi articulação entre saúde, previdência e assistência social que passaram a ser tratadas em um único sistema, denominado Seguridade Social. Nessa visão ampliada, a educação também avançou a partir do momento em que foi institucionalizada a importância da educação não formal, que ultrapassa os muros dos estabelecimentos escolares, com a adoção de metodologias de ensino mais participativas e adequadas para as realidades locais. Outro avanço considerável foi a inclusão da Educação Indígena e Especial na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) em 1996.

Em 2003 o Ministério da Saúde instituiu a Política Nacional de Atenção às Urgências e através da Portaria GM nº 1.864 de 29 de setembro o Serviços de Atendimento Móvel de Urgências (SAMU) e os Núcleos de Educação em Urgências (NEU).

Em 2004, o Ministério da Saúde, através Política Nacional de Humanização da Atenção e Gestão no Sistema Único de Saúde Humaniza - SUS propôs mudanças profundas no sistema ao estabelecer como prioridade a valorização dos diferentes sujeitos implicado no processo de produção de saúde: usuários, trabalhadores e gestores. Os valores que norteiam esta política são a autonomia e o protagonismo dos sujeitos, a coresponsabilidade entre eles, o estabelecimento de vínculos solidários e a participação coletiva no processo de gestão do trabalho.

Com a publicação da Portaria GM/MS nº 1.996 em agosto de 2007 da Política Nacional de Educação Permanente em Saúde (PNEPS), voltada para a formação e o desenvolvimento dos trabalhadores do SUS, foram normatizadas ações capazes de contribuir para a necessária transformação dos processos formativos e das práticas pedagógicas e de saúde, o que envolve as ações de Urgência já delimitadas pela Política Nacional de Atenção às Urgências. No texto fica evidente a necessidade de que seja constituída em um trabalho articulado, entre o sistema de saúde, em suas esferas de gestão, e as instituições formadoras, com vistas à identificação de problemas cotidianos e à construção de soluções. A Política propõe uma inserção no processo de trabalho, gerando compromissos entre os trabalhadores, gestores, instituições de ensino e usuários para o desenvolvimento institucional e individual.

Outro importante espaço de atuação reside na ampliação da interlocução com as instituições formadoras para o setor, preferencialmente as de caráter público, articulando novas metodologias de ensino e de capacitação em serviço.

A Política de educação Permanente para a Saúde, orientadora dos NEU e NEP, deve ser desenvolvida prioritariamente no ambiente de trabalho, onde o aprender e ensinar se incorpora ao cotidiano das organizações e ao trabalho. Para realização dos processos de capacitação devem ser tomadas como referência, entre outras, a transformação das práticas profissionais e da própria organização do trabalho e sejam estruturados a partir da problematização do processo de trabalho. Importante destacar que as demandas para capacitação não são definidas prioritariamente a partir dos problemas que acontecem no dia a dia do trabalho executado para equipes das urgências.

A metodologia a ser priorizada é a da problematização do processo e da qualidade do trabalho, através da qual são identificadas as necessidades de capacitação, garantindo a

aplicabilidade e a relevância dos conteúdos e tecnologias estabelecidas valorizando o princípio de que a formação e desenvolvimento devem ser implementados de modo descentralizado, ascendente e transdisciplinar e propiciando: o desenvolvimento da capacidade de aprendizagem, o desenvolvimento de capacidades docentes e de enfrentamento criativo das situações de saúde nas urgências.

O processo ensino-aprendizagem se desenvolve com base em trocas entre os sujeitos envolvidos: quem aprende e quem ensina estão intimamente integrados num processo de partilha de conhecimentos, vivências e sentimentos, pautados pela comunicação entre estes pares. O processo não se faz somente pela transferência de conteúdos técnicos, normas e protocolos. Ele deve levar em conta as experiências vivenciadas pelos indivíduos e sua bagagem profissional e pessoal (ZANI; NOGUEIRA, 2006).

Essas afirmações são fundamentais, considerando-se tratar-se de qualificar pessoas que já trazem consigo uma bagagem composta pelo conhecimento técnico e fortemente influenciada por experiências vivenciadas em seu cotidiano, permeadas de valores, atitudes e significações pessoais, que podem ou não estar consoantes com aquilo que se propõe como ideal em atitudes a serem tomadas no trabalho e no desempenho da assistência prestada.

Por isso, a atualização técnico-científica dos trabalhadores é uma das estratégias de qualificação das práticas profissionais. Qualificá-las passa pela reflexão crítica sobre o trabalho, permitindo a sua transformação e a reorganização dos processos, por meio da problematização das experiências, permeada por aspectos que vão além de habilidades técnicas e conhecimento, passando pela subjetividade e por relações estruturadas entre as pessoas envolvidas nos processos de atenção à saúde (CECCIM; FEUERWERKER, 2004).

No cenário do atendimento pré hospitalar móvel, é imperativo que os profissionais tenham formação polivalente e orientada para a visão da realidade. Daí a importância de se trabalhar a partir da definição de áreas de competência, possibilitando a integração de diferentes saberes e conhecimentos e a interação multiprofissional, contribuindo para a formação de um profissional que agregue aptidões para a tomada de decisões, comunicação, liderança e gerenciamento (SILVA; SENA, 2006).

Essas devem ser as características do profissional que atua no ambiente pré hospitalar, pois permanentemente se depara com situações que exigem aptidões, além do conhecimento técnico. É necessário saber lidar com situações nas quais devem estar sempre presentes a criatividade, o

espírito de observação e a tomada de atitude. Para isso, o processo ensino-aprendizagem deve responder a essas necessidades, adequando-se à complexidade e à imprevisibilidade, características do processo de trabalho em saúde (SILVA; SENA, 2006).

No processo de trabalho do atendimento em urgências, essas características se expressam das mais variadas formas: pela necessidade de responder aos agravos de qualquer natureza, seja ela clínica, traumática, obstétrica ou psiquiátrica, nem sempre coincidente com as áreas de profissionalização do trabalhador ou de sua formação específica; pela necessidade de estar preparado para atender pacientes de quaisquer faixas etárias, de interagir com profissionais que não são da área da saúde, mas que participam da atenção às urgências, de assumir o cuidado em situações completamente adversas, de complementar a assistência, adentrando em serviços que não são pertinentes à sua atuação. Há diversas outras situações que, no atendimento pré hospitalar, percorrem um caminho inverso: não é a equipe que espera pelo paciente no interior de um serviço; é ela que vai ao encontro dele, para assisti-lo em situações das mais variadas.

O trabalho do NEP envolve questões técnicas, mudanças nas relações, nos processos, nos atos de saúde e nas pessoas. Nesse intuito, articulam-se gestão, atenção e formação para o enfrentamento dos problemas concretos das equipes de saúde do SAMU Goiânia.

Diante de um cenário mundial no qual, as desigualdades sociais e as crises econômicas se aceleram, os desafios da qualidade no atendimento à saúde da população avançam de forma progressiva. A esse cenário pode-se acrescentar o aumento do alcoolismo, do estresse, do número de usuários de drogas e dos acidentes com vítimas fatais no trânsito.

Considerando tais fatores e com a vontade de atender a população com um alto padrão técnico/científico no componente móvel de Urgência SAMU de Goiânia, há que se propor a reestruturação de um espaço de articulação entre educação, saúde e gestão através do qual possam ser construídos conhecimentos e práticas que contribuam com a qualificação do atendimento dos serviços de emergência em Goiânia.

3. MÉTODO

Temos como proposta nesse estudo, a construção de uma Tecnologia de Concepção: um produto pensado para atender as exigências legais e éticas da instituição SAMU – 192 da cidade de Goiânia, no que tange a educação em serviço. Por não se tratar de uma pesquisa, este trabalho não foi submetido ao Comitê de Ética e não foram utilizados dados relativos aos sujeitos ou descrições assistenciais, não sendo necessária a obtenção de Consentimento Livre e Esclarecido.

A proposta nasce de uma discussão entre os pares sobre educação permanente, inexistente na prática profissional, e desencadeia uma reação que produz uma reestruturação do NEP, tendo como fio condutor a literatura e recomendações emanadas do Ministério da Saúde. Sendo assim, o NEP do Samu Goiânia terá como bases filosóficas fundamentais: contribuir para a qualidade assistencial; padronizar a assistência; fomentar a construção de protocolos e rotinas assistenciais e condutas técnicas; proporcionar espaço de discussão sobre questões relativas à assistência; servir como meio de revisão e promoção de conhecimento; servir como meio facilitador na promoção e integração do trabalho em equipe; incorporar atividades de pesquisa destinadas ao diagnóstico/avaliação do serviço; e subsidiar ações de planejamento e gestão do serviço.

As atividades a serem desenvolvidas, após a implantação do NEP, embasadas nessas bases filosóficas fundamentais, serão organizadas, procurando respeitar as recomendações da grade curricular proposta na Portaria MS nº. 2.048/2002, associadas às demandas sugeridas pelo próprio grupo de profissionais de todas as categorias funcionais do Samu. As demandas deverão ser coletadas pela aplicação individual de um instrumento que levantara, entre outros pontos, quais os temas a serem desenvolvidos no programa de Educação Permanente.

Serão sugeridos temas relacionados ao manejo de pacientes, especialmente: imobilização e transporte de vítimas graves, reanimação cardiopulmonar, urgências clínicas, especialmente cardiológicas e neurológicas, urgências pediátricas, neonatais e obstétricas.

Segundo CECCIM; FEUERWERKER (2004), as demandas para a educação em serviço não se definem somente valendo-se de uma lista de necessidades individuais de atualização, mas prioritariamente com base nos problemas da organização do trabalho, e é a partir dessa problematização que se identificam as necessidades de qualificação, garantindo a aplicabilidade e a relevância dos conteúdos e tecnologias estabelecidas.

Essa premissa sustenta objetivos do NEP, uma vez que se pretende que a reunião das pessoas em torno de um tema selecionado deve gerar, não só a revisão do conteúdo técnico, mas também servir como espaço de reflexão de condutas e discussão das práticas do serviço, apontando para a construção de novos protocolos e rotinas ou revisão daqueles já existentes.

As atividades deverão ser planejadas a partir da revisão dos temas específicos de atendimento. Alguns assuntos serão organizados por categoria profissional e outros em atividades conjuntas de toda a equipe do Samu, considerando as competências dos membros do grupo.

Desenvolver os temas com base nas competências traz vantagens porque competência é um conceito mais amplo que conhecimento, pois mobiliza habilidades, técnicas e experiências prévias para solucionar situações problemáticas, em contextos sociais práticos e definidos. Competências têm, por sua definição, um caráter prático e social, que ajuda o sujeito que aprende a utilizar os conhecimentos em situações operativas e existenciais, permitindo trabalhar com situações e desafios complexos, mais próximos de situações reais e desenvolver continuamente a reflexão crítica.

A organização das atividades devera ser baseada nas experiências do cotidiano das equipes, levando-se em conta as situações vivenciadas, especialmente aquelas que poderiam apontar as maiores dificuldades de manejo. A utilização de situações reais ou simuladas da prática profissional garante uma aproximação da aprendizagem ao mundo do trabalho e oportuniza a construção de novos saberes, assim como provoca a reflexão sobre as ações adotadas, procurando melhor qualificar essas ações.

O trabalho do NEP devera promover a atualização técnico-científica dos profissionais do Samu, considerando o tempo de serviço dispare entre os membros da equipe do SAMU Goiânia, e a necessidade de revisão de algumas práticas, e ter como resultado, a formulação de protocolos de serviço. Além disto, revisando conteúdos técnicos e discutindo condutas no manejo dos pacientes atendidos pelas equipes, será oportunizado espaço para a reflexão sobre as condutas e discussão dos processos de trabalho.

A programação formatada com base nessas premissas devera ser planejada para acontecer em dois momentos: inicialmente, voltada para os conteúdos de suporte avançado de vida (dirigida, portanto, para médicos e enfermeiros do Samu), devendo ser trabalhados os conteúdos teóricos que resultariam na elaboração dos protocolos.

Num segundo momento, mediante a formulação e validação do protocolo junto à coordenação do serviço, seria realizada a parte prática dos mesmos, envolvendo todos os membros da equipe do Samu.

Essa prática serviria como estratégia de validação final e de divulgação e implantação definitiva dos protocolos. Para isto, deverão ser convidados instrutores experientes na área, membros do próprio Samu e, para aquelas áreas de domínio relativo (pediatria, por exemplo), estender-se-ia o convite aos técnicos de outros serviços, para que pudessem agregar novos saberes, adaptados à realidade do atendimento pré-hospitalar.

Trabalharemos, portanto, na perspectiva da geração de produtos, tomando a educação como estratégia fundamental para a construção de ferramentas importantes, não só voltadas para a assistência propriamente dita, mas também como elemento para apoio ao planejamento e à gestão do serviço.

As atividades a serem desenvolvidas deverão, portanto, contribuir para despertar o interesse das equipes e comprometê-las a repensarem na sua qualificação e na do serviço. Entretanto, uma preocupante constatação se faz presente: ainda que se justifique a necessidade de zelar por sua qualidade e por sua eficiência, e que uma das grandes estratégias para isto seja investir nos profissionais que prestam a assistência à população, ficam evidentes as dificuldades e a falta de iniciativas no SAMU Goiânia para que se busque a tão esperada qualidade na preparação de seu quadro de profissionais.

Essas dificuldades precisam ser equacionadas, sobretudo por aqueles que se ocupam da gestão, voltando seu olhar para a amplitude das ações necessárias, que vão além da prestação da assistência. O envolvimento dos trabalhadores com o NEP não é responsabilidade exclusiva deles próprios. Ao administrar o serviço, o gestor precisa priorizar e incorporar a qualificação de seus trabalhadores. Do contrário, o que se realiza não poderá sequer ser conceituado como processo de educação permanente, pois as ações não estarão inseridas na rotina do serviço e se tornarão dispersas, resultando em atividades pontuais e desconectadas do contexto de organização do trabalho. Esta, a realidade do Samu em Goiânia, hoje.

Diante deste quadro e pensando-se em medidas de avaliação de desempenho da equipe e na necessidade de “garantir aos trabalhadores a habilitação formal, obrigatória e com renovação periódica para o exercício profissional e a intervenção nas urgências”, conforme estabelecido

normativamente na Política Nacional de Atenção às Urgências, é imperativo que o NEU faça parte da rotina do serviço, e estamos propondo, nestes moldes, a sua reestruturação.

4. RESULTADO E ANÁLISE

Como proposta a ser apresentada e avaliada, desenvolvemos esta Tecnologia de Concepção no intuito de ser uma voz a mais em um coro que ganha energia para produzir as mudanças necessárias. Sabemos estar longe de um produto pronto e acabado. Deverá ser um, entre outros tantos pontos convergentes, para a ampliação da discussão em torno da não existência de um espaço tão privilegiado de produção e compartilhamento do conhecimento.

O Núcleo de Educação Permanente do SAMU 192 Goiânia (anexo1) será um espaço de construção do saber que envolve a formação, capacitação, habilitação e educação permanente de recursos humanos, sob a administração de um conselho diretivo, coordenado pelo Diretor Geral do SAMU e Coordenador Executivo do NEP.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Compreendemos que a instituição pública sofre influências políticas que nem sempre contribuem para o bom andamento do serviço. A não continuidade de gestores, a ingerência administrativa, a falta de investimento e o não compromisso profissional, favorecem uma realidade conflitante: um serviço altamente especializado, que atua em situações agudas, não possui um centro de produção de saberes que possa contribuir para a qualidade e excelência das ações de seus profissionais.

Existe um consenso entre os profissionais do SAMU de Goiânia que a educação permanente representa uma ferramenta que cria espaços de reflexão para que os profissionais repensem sua prática, entendam os processos de trabalho no qual estão inseridos, e tenham a possibilidade de modificar condutas, de buscar novas estratégias de intervenção e perseguir, também, a superação de dificuldades individuais e coletivas no trabalho.

A falta de um NEP estruturado e atuante expõe o profissional a práticas inseguras, pois a atuação dos profissionais do Samu está permanentemente cercada de desafios que exigem prontidão. Quanto maiores os desafios, maiores são as exigências para superá-los.

A proposta de reestruturação do NEP perpassa por uma série de obstáculos que precisam ser transpostos. Para garantir a efetividade deste processo e imprimir caráter permanente e contínuo, é fundamental inseri-lo na pauta das deliberações dos gestores e firmar compromissos conjuntos.

A insatisfação percebida entre os pares, deve produzir uma atmosfera de compromisso com o trabalho e consciência das responsabilidades de cada um e do todo, esforço ético, e postura profissional condizente com a grandeza do serviço.

A capacidade de articulação dos profissionais deve ser um fator preponderante no estímulo a esta proposta, desenvolvendo um sentimento de mudança para melhor, e contagiando todos os atores inseridos neste processo.

Temos a intenção de suggestionar esta reestruturação do NEP, no sentido de identificar os profissionais interessados, reunir esforços e construir uma história diferente para o SAMU de Goiânia. Esperamos que com esse trabalho mais profissionais se engajem e estimule as discussões que definirão nosso futuro.

6. REFERÊNCIAS

1. BRASIL, Ministério da Saúde. Decreto nº 5.055, de 27 de Abril de 2004 .
2. BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria GM nº. 1.828 de 2 de setembro de 2004.
3. BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria GM nº. 2.420 de 9 de novembro de 2004.
4. BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria GM nº. 1.863 de 29 de setembro de 2004
5. BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria GM nº. 1.864 de 29 de setembro de 2003.
6. BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria GM nº. 2.072 de 30 de outubro de 2003.
7. BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria GM nº. 2.048 de 5 de novembro de 2002.
8. BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria GM nº. 2.657 de 16 de dezembro de 2004.
9. BRASIL. Ministério da Saúde. Política Nacional de Humanização da atenção e Gestão no Sistema Único de Saúde Humaniza SUS.
10. BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria GM/MS nº 1.996 em agosto de 2007 da Política Nacional de Educação Permanente em Saúde (PNEPS).
11. CECCIM, R.B.; FEUERWERKER, L.C.M. O quadrilátero da formação para a área da saúde: ensino, gestão, atenção e controle social. *Physis*, v.14, n.1, p.41-65, 2004.
12. SILVA, E.A.C. Projeto de Reestruturação do NEU. Goiânia. 2013.
13. SILVA, K.L. S; SENA, R.R. A educação de enfermagem: buscando a formação crítico-reflexiva e as competências profissionais. *Rev. Latinoam. Enferm.*, v.14, n.5, p.755-61, 2006.

14. ZANI, A.V.; NOGUEIRA, M.S. Incidentes críticos do processo ensino-aprendizagem do curso de graduação em enfermagem, segundo a percepção de alunos e docentes. Rev.Lati-noam. Enferm.,v.14, n.5, p.742-8, 2006.
15. BRASIL, Ministério da Saúde. **Política Nacional de Atenção às urgências**. |Brasília. Série E. Legislação de Saúde. 3ª ed ampliada, 2006.
16. BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. 292 p.
17. BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria GM nº 1996 de 20 de agosto de 2007. Dispõe sobre as diretrizes para implementação da Política Nacional de Educação Permanente em saúde e dá outras providências. Brasília, 2007a.
18. BRASIL. Senado Federal. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional: nº 9394/96. Brasília : 1996.

7. ANEXOS

NORMATIVA DO NÚCLEO PERMANENTE DE EDUCAÇÃO – SAMU GOIÂNIA

A - OBJETIVOS:

❖ **Geral:** Constituir-se em núcleo de excelência para a formação e capacitação dos profissionais de saúde atuantes no SAMU local participando da construção e qualificação do Sistema Municipal e Estadual de Urgência e Emergência.

❖ **Específicos:**

- Ampliar a participação nos processos de formulação de políticas públicas para a atenção integral às urgências;
- Contribuir para a organização de um sistema regional de atenção às urgências a partir da qualificação assistencial com equidade;
- Buscar a promoção integral da saúde com o objetivo de reduzir a morbidade e mortalidade regional;
- Reafirmar o compromisso com a preservação e o desenvolvimento da autonomia de indivíduos e coletividades, com base no uso inteligente das informações obtidas nos espaços de atendimento às urgências, considerados observatórios privilegiados da condição da saúde na sociedade;
- Utilizar a educação permanente como estratégia de acreditação dos serviços, articulada ao planejamento institucional;
- Ensejar a transformação da realidade e seus determinantes, fundamentada na educação, no processamento de situações - problema, extraídas do espaço de trabalho e do campo social;
- Articular conhecimentos e meios materiais que permitam abarcar a dimensão qualitativa e quantitativa das demandas de educação no SAMU;
- Potencializar as capacidades e talentos dos profissionais do SAMU;
- Responder ao conjunto de demandas inerentes às atribuições específicas de cada categoria profissional, dentro da esfera de atendimento das urgências;

- Buscar os meios materiais (área física e equipamentos) necessários para a estruturação do NEP;
- Organizar um Banco de Dados com um corpo qualificado de instrutores e multiplicadores nas diversas áreas de capacitação;
- Estruturar uma rede de convênios e fontes de financiamento para a permanente oferta de cursos de capacitação;
- Oportunizar a realização de cursos e treinamentos em articulação com outros núcleos estaduais, municipais ou aqueles estruturados nos sistemas de atendimento pré-hospitalar móveis de outras unidades da federação;
- Produzir, quando necessário, os materiais didáticos mantendo sua permanente atualização e adaptação às necessidades das políticas públicas de saúde e dos serviços / trabalhadores da saúde, em especial na área das Urgências;
- Promover programas de formação e educação permanente na forma de treinamento em serviço a fim de atender ao conjunto de necessidades diagnosticado e fundamentando no modelo pedagógico da problematização;
- Congregar os profissionais com experiência prática em urgência, potencializando sua capacidade educacional;
- Desenvolver e aprimorar de forma participativa e sustentada as políticas públicas voltadas para a área da urgência;
- Realizar e/ou acompanhar a realização dos treinamentos de capacitação de todo seu grupo operacional, devendo contemplar: cursos de capacitação em regulação médica das urgências para os médicos reguladores, técnicos auxiliares de regulação e operadores de frota e curso de capacitação em atendimento pré hospitalar das urgências (traumáticas, clínicas, psiquiátricas, cirúrgicas, ginecológicas e obstétricas e pediátricas), para médicos, enfermeiros, técnicos de enfermagem;
- Programar grade de capacitação conforme definido na Portaria 2048/02.
- Atualizar o Manual das Urgências e Emergências que contempla normas, protocolos e condutas que orientem tanto o profissional ingressante quanto aqueles que já desenvolvem suas atividades no SAMU;
- Estruturar um sistema de acompanhamento de egressos dos cursos, treinamentos e atualizações realizados;

- Implantar um sistema de avaliação como instrumento de reorganização das práticas no serviço e no processo de planejamento das atividades do NEP.

B – PARCERIAS instituições de capacitação e formação de ensino superior para profissionais de saúde de caráter público ou privado, de abrangência municipal, regional, estadual ou federal. Secretaria Estadual e Municipal de Saúde, Núcleo de Educação em Urgências – NEU; hospitais e serviços de referência na área de urgência, escolas de bombeiros e polícias.

C – INTENÇÕES ALVO:

- ❖ Educação Permanente incluída como ferramenta de gestão no SAMU 192 Goiânia;
- ❖ NEP estruturado com adequação de espaço físico e equipamentos;
- ❖ Banco de Dados criado e alimentado;
- ❖ NEP atuante como espaço privilegiado para definição das práticas de formação e de desenvolvimento de recursos humanos para os sistemas pré-hospitalares móveis de Urgência;
- ❖ Iniciativas de formação e de desenvolvimento de recursos humanos para as urgências;
- ❖ Manual das Urgências e Emergências atualizado e orientando, com protocolos e condutas, tanto o profissional ingressante quanto aqueles que já desenvolvem suas atividades no setor das Urgências;
- ❖ Capacitar os profissionais de forma permanente e continuada, com base em necessidades recentes, conforme publicação de normas específicas do setor, e perfil dos profissionais.
- ❖ Acompanhar os profissionais já capacitados, por meio eletrônico e encontros presenciais;
- ❖ Sistema de avaliação implantado como instrumento de gestão e planejamento.

D - ÁREA DE ABRANGÊNCIA: o NEP será responsável para atuar como um espaço de saber institucional que orienta a formação, capacitação, habilitação e educação permanente para o SAMU.

E – AÇÕES A SEREM DESENVOLVIDAS:

- ❖ **Constituição e gestão do NEP**

- Aprovação do Regimento Interno;
- Indicação do Coordenador Executivo;
- Indicação e aprovação do Conselho Diretivo;
- Definição de área de funcionamento do NEP e adequação de equipamentos;
- Solicitação, aos diversos setores, do nome do representante que participará das reuniões;
- Dar publicidade entre os funcionários, dos nomes, atividades e horário da primeira reunião ordinária do NEP;
- Definição de calendário de reuniões 2014/2015 com divulgação das atividades em Boletim quinzenal específico a ser criado pela equipe do NEP;
- Realização da primeira reunião ordinária, com eleição da secretária do NEP.

❖ **Diagnóstico de formação, capacitação e atualização dos profissionais.**

- Estabelecer diagnóstico das condições de formação do nível básico/técnico e de nível superior;
- Realização de um levantamento de cursos obrigatórios e específicos necessários para atuação da equipe e planejamento de ações para 2014;
- Realização de oficinas para levantamento dos problemas de capacitação apontados pelas equipes;
- Elaboração de Proposta de atuação 2014-2015 com base no relatório das Oficinas;
- Aprovação da proposta pelo Conselho Consultivo
- Elaboração dos projetos.
- Construção do projeto de avaliação;
- Realização de oficinas de avaliação e planejamento;
- Articulação com as diversas instituições para estruturação e financiamento das atividades propostas;
- Acompanhamento e Avaliação das Metas para 2014-2015

❖ **Ampliação e fortalecimento de parcerias com as instituições formadoras de profissionais na área da saúde.**

❖ **Propagação e fortalecimento da estratégia de educação permanente.**

- Realização de Oficinas de sensibilização em educação permanente com a participação de gestores da área de urgência da Secretaria Municipal de Saúde, Recursos Humanos e desenvolvimento de Pessoas e instituições formadoras, dentre outros;
- Realização de oficinas para problematização do trabalho no componente móvel de atendimento às urgências;
- Produção de Boletins Informativos eletrônicos sobre as atividades do NEP.

❖ **Incentivo ao compartilhamento de saberes**

- Realização de Seminários, encontros, oficinas de trabalho, Fóruns, etc.
- Viabilizar a participação de profissionais em eventos municipais, regionais, estaduais, nacionais e internacionais para apresentação e troca de experiências;
- Realização de Visitas técnicas a outros NEPs para apresentação e troca de experiências;
- Apoio a profissionais envolvidos para participação em eventos de interesse às atividades do NEP e do SAMU.

❖ **Atendimento às demandas de capacitação**

- Realização de cursos capacitação, e outras modalidades de ação educativa.

❖ **Apoio às iniciativas de mudanças na formação de profissionais em todos os níveis e na gestão do sistema de saúde**

- Participação em atividades que visem incentivar mudanças na formação dos profissionais de saúde, com ênfase naquelas que proponha modificações voltadas para o perfil profissional necessário para o atendimento nas Urgências;
- Participação em eventos de divulgação e discussão do diagnóstico das condições de gestão nas Urgências e SAMU;
- Incentivo às mudanças nas grades curriculares que venham a promover maior articulação ensino - serviço e valorização do Sistema Único de Saúde;
- Apoio à elaboração de projetos específicos de mudança na formação de profissionais e na gestão do sistema de Urgências da Secretaria Municipal de Saúde de Goiânia e SAMU.

- Articulação do SAMU, como espaço privilegiado, para realização de estágios oriundos das instituições formadoras com cursos na área da saúde, conforme leis específicas e disponibilidade do serviço.

❖ **Qualificação dos quadros profissionais do SAMU**

- Participação em cursos de aperfeiçoamento na área das urgências;
- Participação de profissionais do SAMU em cursos de extensão e atualização;
- Estímulo à realização de cursos de especialização na área de Urgências.

F - CATEGORIAS PROFISSIONAIS A SEREM CAPACITADAS: vídeo e radiofonista; rádio-operador; condutores de veículos de urgência; profissionais de segurança; médico; psicólogo; assistente social; enfermeiro; técnico de enfermagem; auxiliar de enfermagem; técnico auxiliar de regulação médica (TARM); equipes de apoio (almoxarife; operador de frota; faxineiro/camareiro; farmacêutico; coordenador do sistema operacional, técnico em informática, equipe da oficina mecânica; equipe do NEP Goiânia; equipe administrativa do SAMU 192 Goiânia e outros que venham a compor os quadros do SAMU).

G - PROCESSO DE AVALIAÇÃO: será proposto pelo Conselho Diretivo e submetido ao Conselho Consultivo do NEP.

H - RECURSOS FINANCEIROS: federais, estaduais, municipais, entre outros a serem articulados pelo NEP.

I - REGIMENTO INTERNO: será proposto pelo Diretor Geral do SAMU ao Secretário Municipal de Saúde e apresentado na primeira reunião ordinária do NEP SAMU.

Compreendemos que a instituição publica sofre de influências políticas que nem sempre contribuem para o bom andamento do serviço. A não continuidade de gestores, a ingerência administrativa, a falta de investimento e o não compromisso profissional, favorecem uma realidade conflitante: um serviço altamente especializado, que atua em situações agudas, não possui um centro de produção de saberes que possa contribuir para a qualidade e excelência das ações de seus profissionais. Temos a intenção de sugerir esta reestruturação do NEP, no

sentido de identificar os profissionais interessados, aglutinar esforços e construir uma historia diferente para o SAMU Goiânia. Estamos dispostos a lutar a boa luta e este e um primeiro passo. Esperamos, com este trabalho, conseguir um engajamento maior e estimular as discussões que definirão o nosso futuro.