

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

BRIELLI CARLOS GUTSTEIN VIALICH

PROPOSTA DE PROJETO DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL COM ENFOQUE
NA EDUCAÇÃO PERMANENTE A UM LABORATÓRIO DE ANÁLISES CLÍNICAS

CURITIBA

2019

BRIELLI CARLOS GUTSTEIN VIALICH

PROPOSTA DE PROJETO DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL COM ENFOQUE
NA EDUCAÇÃO PERMANENTE A UM LABORATÓRIO DE ANÁLISES CLÍNICAS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Pós-Graduação Lato Sensu em Gestão da Saúde, Setor de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de Especialista em Gestão da Saúde.

Orientadora: Prof^a. Samantha Reikdal Oliniski

CURITIBA

2019

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por ter colocado em meu caminho mais esta oportunidade de aprendizagem e aperfeiçoamento, agradeço ao meu marido e filho pela colaboração, compreensão e apoio nesses últimos anos para a conclusão de cada uma das etapas da especialização. Agradeço imensamente a cada professor, que fez parte de cada um dos módulos do curso, fazendo com que os ensinamentos ofertados e os conhecimentos adquiridos fossem únicos. Agradeço à tutora da turma, professora Jaqueline, por todas as orientações, ensinamentos e atenção prestada durante todo o curso. Agradeço à coordenadora Karla e a toda equipe da UFPR que trabalhou dedicadamente para o desenvolvimento do curso.

Agradeço à organização onde trabalho, à gerência e coordenadoras, pela oportunidade de desenvolvimento do projeto na instituição e apoio prestados. Agradeço à tutora Marina por todas as orientações para o desenvolvimento do projeto, e por fim agradeço à professora e orientadora do TCC, Samantha Reikdal Oliniski, por toda a dedicação, atenção, ajuda e orientações para o desenvolvimento de cada etapa e conclusão deste trabalho.

RESUMO

A área da saúde se encontra em constantes atualizações para garantir sempre o melhor serviço prestado a seus pacientes. Portanto, existe a necessidade contínua de capacitação dos profissionais. A Educação Permanente pode contribuir para ações de capacitação nas instituições, pois é baseada na aprendizagem e possibilidades de transformar as práticas profissionais. Assim, este trabalho propõe um projeto de capacitação aos profissionais da área analítica de um laboratório de análises clínicas de seguimento privado, com enfoque na Educação Permanente, visando contribuir para um desenvolvimento em grupo, na busca de problemas e soluções à organização. Nesta proposta de capacitação, os trabalhadores desenvolverão apresentações relacionadas aos seus setores de atuação para os demais trabalhadores, com o objetivo de padronizar na área analítica interpretações e resultados de análises, o que permitirá um conhecimento amplo do laboratório e facilitará eventuais substituições. Além de estimular a equipe a buscar analisar problemas do cotidiano e encontrar soluções. Com essa proposta de projeto esperasse que além do alcance dos objetivos, haja cada vez mais o incentivo e estímulo a equipe de trabalhadores para que dêem continuidade ao projeto e juntos desenvolvam novas propostas à organização, visando uma melhor qualidade, agilidade aos serviços prestados, e atenção aos pacientes.

Palavras-chave: Capacitação profissional. Serviços de Laboratório Clínico. Educação permanente.

ABSTRACT

The health area is constantly updated to always guarantee the best service to its patients. Therefore, there is a continuing need for professional training. Permanent Education can contribute to capacity building actions in institutions, as it is based on learning and possibilities to transform professional practices. Thus, this paper proposes a training project for professionals in the analytical area of a clinical laboratory of private follow-up, focusing on Permanent Education, aiming to contribute to a group development, in search of problems and solutions to the organization. In this training proposal, the workers will develop presentations related to their sectors of action for the other workers, with the objective of standardizing in the analytical area interpretations and results of analyzes, which will allow a broad knowledge of the laboratory and facilitate possible substitutions. In addition to stimulating the team to seek to analyze daily problems and find solutions. With this project proposal, I hope that beyond the reach of the objectives, there will be more and more incentive and encouragement to the team of workers to continue the project and together develop new proposals to the organization, aiming at a better quality, agility to the services provided, and attention to patients.

Key-words: Professional training. Clinical Laboratory Services. Permanent education.

LISTA DE SIGLAS

- ANVISA – Agência Nacional de Vigilância Sanitária
- DICQ – Departamento de Inspeção e Credenciamento da Qualidade
- PALC – Programa de Acreditação de Laboratórios Clínicos
- PELM – Proficiência em Ensaio Laboratoriais
- PNCQ – Programa Nacional de Controle de Qualidade
- Pneps – Política Nacional de Educação Permanente em Saúde
- RDC – Resolução de Diretoria Colegiada

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
1.1	APRESENTAÇÃO.....	8
1.2	OBJETIVO GERAL DO TRABALHO.....	9
1.3	OBJETIVOS ESPECÍFICOS DO TRABALHO.....	9
1.4	JUSTIFICATIVAS DO OBJETIVO.....	9
2	REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	11
2.1	CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL.....	11
2.2	EDUCAÇÃO PERMANENTE EM SAÚDE.....	12
2.3	ÁREA LABORATORIAL DE SAÚDE.....	13
3	DIAGNÓSTICO E DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA	16
3.1	DESCRIÇÃO GERAL DA ORGANIZAÇÃO.....	16
3.2	DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA	17
4	PROPOSTA TÉCNICA PARA SOLUÇÃO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA	18
4.1	PROPOSTA TÉCNICA.....	18
4.1.1	Plano de implantação.....	18
4.1.2	Recursos.....	20
4.1.3	Resultados esperados.....	20
4.1.4	Riscos ou problemas esperados e medidas preventivo-corretivas.....	21
5	CONCLUSÃO	22
	REFERÊNCIAS	23

1 INTRODUÇÃO

1.1 APRESENTAÇÃO

Nas mais diversas e variadas áreas da saúde há sempre a necessidade de capacitação dos profissionais. A capacitação profissional busca uma melhor qualificação e preparação dos trabalhadores, para que estes se encontrem aptos para enfrentar os diversos desafios que possam vir a surgir durante sua atuação, de forma eficiente e com qualidade. Um dos desafios da capacitação profissional em uma organização é a aprendizagem organizacional, ou seja, que o aprendizado aplicado aos trabalhadores seja realmente transferido para uma ação coletiva, em que estes conhecimentos passem a ser seguidos para uma mudança institucional. E essa busca por mudanças caracteriza o processo de Educação Permanente (SILVA et al., 2017; CAMPOS; SENA; SILVA, 2017; BRASIL. Ministério da Saúde, 2009).

A Educação Permanente é baseada na aprendizagem e possibilidade de transformação das práticas profissionais. É realizada a partir dos problemas concretos que surgem no cotidiano do trabalho, e requer a troca de conhecimentos e a busca pelo aprendizado de modo interdisciplinar, ou seja, é necessário que haja uma conexão dos conhecimentos com a prática. A Educação Permanente deve se dar de maneira descentralizada, participativa e transformadora, abrangendo assim as diretrizes do Sistema Único de Saúde (SILVA et al., 2017; RICALDONI; SENA, 2006; BRASIL. Ministério da Saúde, 2009).

A Política Nacional de Educação Permanente em Saúde (Pneps) foi instituída por meio da Portaria nº 198/GM de 2004, para formação e desenvolvimento de trabalhadores da saúde, como uma estratégia do Sistema Único de Saúde. E com o objetivo de progredir na implementação da política foram definidas novas diretrizes e estratégias, pela Portaria nº 1.996/GM de 2007, e as adequando às diretrizes operacionais e ao regulamento do Pacto pela Saúde e de Gestão (FRANÇA et al., 2017; BRASIL. Ministério da Saúde, 2004; BRASIL. Ministério da Saúde, 2009).

Assim este trabalho propõe-se a elaborar um projeto de capacitação profissional, com base na Educação Permanente, para uma organização privada de análises clínicas, localizada em Curitiba, no Paraná. Tendo em vista a necessidade dos trabalhadores, que exercem suas funções como analistas laboratoriais na

instituição, de possuírem amplo conhecimento sobre diferentes setores existentes no laboratório. Há necessidade de compartilhar as atividades realizadas, para que o desempenho das funções se dê de maneira mais correlacionada e colaborativa, e com isso será possível a realização de diagnósticos mais precisos e de qualidade aos pacientes.

1.2 OBJETIVO GERAL DO TRABALHO

Elaborar um projeto de capacitação profissional em um laboratório de análises clínicas, sob o enfoque da Educação Permanente.

1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS DO TRABALHO

- Identificar os principais problemas relacionados à educação permanente em um laboratório de análises clínicas;
- Analisar os problemas enfrentados na rotina laboratorial, para compreender as necessidades da instituição quanto à educação permanente.

1.4 JUSTIFICATIVAS DO OBJETIVO

A busca pelo conhecimento e qualificação profissional tende a ser cada vez mais requisitada para a oferta de serviços com qualidade e eficazes à população. E na área analítica laboratorial a necessidade de amplo conhecimento dos trabalhadores se faz necessário, pois em um laboratório de análises clínicas, os exames realizados são separados em setores, e em muitos casos há a necessidade de correlação dos resultados, para se confirmar suspeitas diagnósticas.

Assim um processo focado na Educação Permanente busca não apenas uma simples capacitação, mais sim a integração da equipe, de modo que os profissionais interajam, conheçam os problemas existentes e busquem em conjunto soluções.

Prospecta-se que com a implantação de um projeto de tal natureza, os trabalhadores dos diversos setores passarão a interagir mais em busca de soluções para questionamentos e esclarecimento de dúvidas, e se sentirão mais confiantes e seguros para a liberação dos resultados. E com a aproximação entre setores

aprenderão a observar e a identificar os problemas existentes ou que possam surgir e como buscar soluções para eles de modo integrado e participativo.

2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

2.1 CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

A capacitação é um processo de assimilação de conhecimentos com a finalidade de realização de atividades. A capacitação profissional é uma estratégia utilizada para se desenvolver e aprimorar a educação da equipe de trabalhadores e conseqüentemente a produtividade e qualidade institucional. Investimentos em programas de capacitação agregam conhecimentos, favorecem tanto os trabalhadores quanto as instituições (BRASIL. Ministério da Saúde, 2009; BRASIL. Ministério da Saúde, 2003).

Em um processo de capacitação profissional se espera uma melhora no desempenho dos trabalhadores e nas funções dos processos de produção, bem como a contribuição para o desenvolvimento de novas competências da equipe e transformações culturais como em relação à gestão e a população (BRASIL. Ministério da Saúde, 2009).

A área da saúde se preocupa em relação a capacitação de seus trabalhadores, visto que são frequentes as mudanças e novas informações que surgem nos diversos campos de atuação (FRANÇA et al., 2017).

Conforme a Lei nº 8.080 de 19 de setembro de 1990, a qual dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências, mais especificamente no artigo 36, onde este determina que o processo de planejamento e orçamento do Sistema Único de Saúde conciliem as necessidades da política de saúde com os recursos em planos de saúde das esferas de governo, e no parágrafo 1º, trazendo esses planos de saúde como a base das atividades e programações de cada nível de direção do Sistema Único de Saúde. Assim o Plano Nacional de Saúde tem como uma das definições, contribuir para a adequada formação, alocação, qualificação, valorização e democratização das relações de trabalho dos profissionais e trabalhadores da saúde (BRASIL, 1990; BRASIL. Ministério da Saúde, 2016).

Um estudo realizado em 2016, em Goiânia, com cerca de 92 profissionais da área da saúde demonstrou que houve a associação entre o perfil de qualificação dos profissionais com a qualidade dos serviços prestados, assim concluindo que as

capacitações contribuem para o aperfeiçoamento profissional (OLIVEIRA et al., 2016).

A preocupação com a educação dos diversos profissionais das áreas da saúde vem sendo referendada por meio de legislações, movimentos sociais e políticas públicas, que defendem que os sistemas de saúde devem solicitar reorientação das políticas de gestão do trabalho e da educação em saúde, com definição de diretrizes e fortalecimento da integração entre o ensino, o serviço e a comunidade (OLIVEIRA et al., 2016).

2.2 EDUCAÇÃO PERMANENTE EM SAÚDE

Em 13 de fevereiro de 2004 foi publicada a Portaria de nº 198, que instituiu a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde como uma estratégia do Sistema Único de Saúde, e com objetivos de formação e desenvolvimento dos trabalhadores da saúde. Através da identificação das necessidades de formação e de desenvolvimento, são elaboradas estratégias e processos que qualifiquem a atenção e a gestão em saúde, e de maneira positiva produza impactos sobre a saúde individual e coletiva (BRASIL, 1990; BRASIL. Ministério da Saúde, 2016).

A Política Nacional de Educação Permanente em Saúde consiste em uma proposta de ação estratégica que tende a contribuir para a transformação e qualificação da atenção à saúde, a organização das ações e dos serviços, as práticas de saúde e as práticas pedagógicas. E através da Portaria nº 1.996 GM/MS de 20 de agosto de 2007, novas diretrizes e estratégias foram implantadas para a Política Nacional de Educação Permanente (CARDOSO et al., 2017; ARRUDA et al., 2008; BRASIL. Ministério da Saúde, 2009).

Em relação a capacitação profissional, o enfoque da Educação Permanente, é representado por mudanças nas práticas de capacitação aos trabalhadores, em que esta Política busca incorporar o ensino e o aprendizado ao cotidiano das organizações, modificando as estratégias educativas a partir de práticas como fonte de conhecimentos e de problemas, colocando os trabalhadores como construtores de conhecimento e de alternativas de ações, fazendo com que haja interação entre a equipe, ampliando o espaço educativo dentro das organizações, e até mesmo fora delas, através de ações comunitárias (CARDOSO et al., 2017; BRASIL. Ministério da Saúde, 2009).

A Política busca transformar em aprendizagem as situações diárias, através da análise dos problemas da prática, valorizando o próprio processo do trabalho, o qual se determina a toda a equipe, e a todas as categorias profissionais. Para que haja mudança nas práticas dos serviços de saúde, faz-se necessário favorecer esse conhecimento prático nas ações educativas, favorecendo pensamentos sistemáticos e compartilhados e promovendo também autonomia e responsabilidades às equipes de trabalho (FRANÇA et al., 2017; BRASIL. Ministério da Saúde, 2009).

Para o desenvolvimento das estratégias institucionais é importante que haja a problematização das práticas, a qual compreende um processo de conscientização a cerca da realidade de um questionamento, que se orientará para a busca de fundamentos teóricos para a compreensão dessa realidade e para a procura por hipóteses para propor ações concretas capazes de contribuir para mudanças. Ou seja, para uma problematização deve se realizar uma observação da realidade formulando um problema diante da causa, e através da análise desse problema buscar compreendê-lo, e buscar por informações que ajudem na construção dessa compreensão, devendo se elaborar formas de intervenção sobre a realidade capazes de levar a resolução do problema, e as aplicando à prática, assim articulando teoria à prática e reflexão à ação (BRASIL. Ministério da Saúde, 2009).

Assim a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde é uma estratégia para a reorganização das práticas de formação, gestão, atenção, formulação de políticas e controle social no setor da saúde, a partir de ações intersetoriais e mudanças no ensino da saúde. E forma um quadrilátero constituído por diferentes agentes do processo de trabalho: atenção, gestão, ensino e controle social (OLIVEIRA et al., 2016).

2.3 ÁREA LABORATORIAL DE SAÚDE

Uma das áreas da saúde que vem crescendo e se desenvolvendo constantemente, é a área laboratorial. Esta é uma área de fundamental importância para auxiliar na realização de diagnósticos e no estabelecimento de prognósticos aos pacientes. A área laboratorial é muito ampla, existem vários ramos, como a citologia, genética, reprodução, ambiental, análises clínicas, dentre outras (MOURA; VIRIATO, 2008).

Dentro da área laboratorial, a análises clínicas é de modo geral a mais procurada, e suas principais análises envolvem a hematologia, microbiologia, urinálise, bioquímica, imunologia e parasitologia. Os laboratórios de análises clínicas possuem suas atividades relacionadas principalmente a programas de saúde individual e exercem suas atividades junto a hospitais, clínicas, consultórios ou isoladamente, a serviço do público em geral (MOURA; VIRIATO, 2008).

Em 13 de outubro de 2005, foi implantada a Resolução de Diretoria Colegiada (RDC) de nº 302, a qual dispõe sobre o regulamento técnico para funcionamento de laboratórios clínicos e postos de coleta laboratorial, públicos ou privados, que realizem suas atividades nas áreas de análises clínicas, patologia clínica e citologia. O regulamento foi elaborado pelo trabalho em conjunto de técnicos da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA), Secretaria de Atenção a Saúde, Vigilâncias Sanitárias Estaduais, Secretaria de Vigilância a Saúde, Laboratório de Saúde Pública, Sociedade Brasileira de Análises Clínicas, Sociedade Brasileira de Patologia Clínica/Medicina Laboratorial, Provedores de Ensaio de Proficiência e um Consultor Técnico experiente da área. Este regulamento técnico é muito amplo e tem enfoque nas atividades rotineiras dos laboratórios clínicos, abordando desde os passos para a realização de coletas, análise de materiais, emissão de laudos, até a organização laboratorial, recursos humanos, biossegurança, dentre outros. O regulamento tem como principal foco garantir a qualidade dos exames realizados nos laboratórios (ANVISA, 2005).

Na área laboratorial, mais especificamente na área de análises clínicas, os profissionais habilitados a desempenhar as respectivas funções analíticas, segundo a Resolução de Diretoria Colegiada (RDC) de nº 302 de 2005, devem ser profissionais com formação superior, inscritos nos respectivos Conselhos de Classes, e tendo suas competências atribuídas por Lei. Os profissionais normalmente designados para assumir tais funções são biólogos, biomédicos, bioquímicos e médicos (ANVISA, 2005).

A rotina de um laboratório de análises clínicas é muito complexa pela multiplicidade de procedimentos e pela variedade de amostras a serem analisadas, como sangue, fezes, urina, liquor, etc. Para se alcançar e garantir a qualidade desejada, é necessário que o laboratório tenha absoluto controle sobre todas as etapas dos processos. E estas etapas são separadas em fases, as quais compreendem as fases pré-analítica, analítica e pós-analítica (FATEC).

A fase pré-analítica envolve etapas que partem desde a solicitação das análises, o preparo do paciente, o cadastro do paciente e exames, a realização da coleta, o preparo das amostras e o seu devido acondicionamento, até o transporte para o local da realização dos procedimentos. A fase analítica envolve a etapa de análise dos materiais, apesar das análises se basearem praticamente em sistemas automatizados, a atuação dos profissionais é de fundamental importância na avaliação dos resultados apresentados para garantir a qualidade dos mesmos, assim é importante estabelecer procedimentos a serem seguidos, avaliando desde as condições da coleta, a qualidade do material biológico, a análise de interferentes, valores críticos, dentre diversos outros aspectos relevantes para se concluir um resultado. E a fase pós-analítica, a qual se inicia após a obtenção de resultados válidos das análises, e se conclui com a emissão do laudo, para as devidas interpretações pelo solicitante (FATEC; ANVISA, 2005).

Devido a intensa busca pela qualidade nos processos laboratoriais, foram criados programas brasileiros de acreditação, como o Programa de Acreditação de Laboratórios Clínicos (PALC) e o Departamento de Inspeção e Credenciamento da Qualidade (DICQ). Além de programas de controle de qualidade em laboratório clínico, como o Proficiência em Ensaio Laboratoriais (PELM) e o Programa Nacional de Controle de Qualidade (PNCQ). Os quais são utilizados para atender às necessidades de avaliação dos laboratórios clínicos (FATEC; ANVISA, 2005).

E para acompanhar essa crescente busca dos laboratórios, por qualidade em seus serviços, cresce também a necessidade por profissionais especializados e capacitados e os investimentos institucionais para que seus trabalhadores se capacitem dentro do que a instituição prioriza e necessita para a prestação dos seus serviços à população.

3 DIAGNÓSTICO E DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA

3.1 DESCRIÇÃO GERAL DA ORGANIZAÇÃO

O laboratório para o qual foi desenvolvido a proposta de projeto, consiste em uma organização privada, que atua com medicina diagnóstica, oferecendo serviços em análises clínicas e diagnósticos por imagem.

O laboratório foi fundado em 1989, contava com apenas 6 trabalhadores e inicialmente realizava em torno de 250 exames ao mês. Atualmente conta com cerca de 166 trabalhadores distribuídos entre diversas funções, como recepcionistas, técnicos, analistas, dentre outras. Possui 11 unidades de coleta distribuídas em Curitiba e região metropolitana, presta atendimento à dois hospitais, duas unidades de pronto atendimento e algumas clínicas associadas. Realiza mensalmente em torno de 262.000 exames.

No setor analítico do laboratório trabalham cerca de 20 analistas clínicos, sendo estes biomédicos e bioquímicos, os quais possuem escalas de 44 horas semanais. E encontram-se distribuídos entre os diversos setores do laboratório, os quais compreendem: triagem, apoio, urinálise e coagulação, microbiologia, hematologia, bioquímica, imunologia e hormônios, parasitologia e a liberação de exames terceirizados. O laboratório possui certificação conferida pela Sociedade Brasileira de Análise Clínicas (PNCQ) e pela Sociedade Brasileira de Patologia Clínica (PELM).

Segundo informações publicadas no site da organização (o qual não será informado para preservar o anonimato da instituição), a missão da organização é contribuir para a confiabilidade do diagnóstico médico prestando serviço de análises clínicas e de imagens com excelência e qualidade. Tem como valores a ética e respeito nas relações humanas, a integridade nos compromissos assumidos, a responsabilidade social, e o atendimento com qualidade e segurança. Sua política de qualidade é a prestação de serviços de análises clínicas e diagnósticos por imagem, com qualidade, confiabilidade e sustentabilidade de forma a atender a satisfação plena dos clientes e colaboradores, buscando melhorias contínuas. E os objetivos da qualidade buscam a satisfação dos clientes e colaboradores, a sustentabilidade, o atendimento aos padrões de qualidade e a busca por contínuas melhorias.

3.2 DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA

A situação problema foi diagnosticada com base na vivência diária desta profissional no laboratório, em que tem se observado a dificuldade e insegurança da equipe de trabalhadores em desempenhar as funções de outros setores que não o seu de competência, dentro da área analítica do laboratório. Assim havendo grande dificuldade na análise, interpretação e liberação de resultados apresentados, bem como na correlação de resultados entre setores analíticos para sua melhor interpretação.

Conseqüentemente, quando da ausência de algum trabalhador, por exemplo, há dificuldades em substituí-lo mesmo que brevemente, o que gera sobrecarga de atividades no setor, podendo haver demora ou atrasos na liberação de resultados aos pacientes.

Desta forma, observou-se a necessidade de uma proposta de capacitação aos trabalhadores, e que estes sejam estimulados a desenvolver um trabalho mais correlato entre os diversos setores, trabalhando em equipe para o alcance dos objetivos da organização.

4 PROPOSTA TÉCNICA PARA SOLUÇÃO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA

4.1 PROPOSTA TÉCNICA

Com base na situação problema apresentada, da necessidade de amplo conhecimento dos trabalhadores sobre os diversos setores existentes no laboratório, para que haja uma padronização nas análises e resultados diagnósticos, uma melhor correlação na interpretação dos resultados entre setores, observou-se a necessidade de um projeto de capacitação aos trabalhadores. Entretanto, também há necessidade de estimular a equipe para que interajam e juntos busquem identificar as necessidades das equipes e da organização, e procurem soluções para as questões levantadas. Deste modo, faz-se necessário um projeto de capacitação, com enfoque na educação permanente, pois esta visa exatamente a transformação dos trabalhadores como construtores de conhecimento e de alternativas de ações, buscando por mudanças institucional.

O projeto iniciará com uma breve apresentação da educação permanente aos trabalhadores da área analítica do laboratório, para que estes entendam seu conceito e o enfoque do projeto. A proposta de capacitação consiste na avaliação inicial do problema diagnosticado, a necessidade do amplo conhecimento e correlação entre setores, em que os trabalhadores das diferentes áreas realizarão um levantamento inicial de tudo o que seria abrangente em seu setor, para repassar para os trabalhadores dos outros setores, e juntos por meio da interação buscarão enfrentar as dificuldades e buscar suas resoluções, estimulando assim a proposta da educação permanente.

Pretende-se que com estas interações haja uma padronização nas análises, diagnósticos e liberação de resultados, visando sempre a qualidade, a agilidade na apresentação dos resultados aos pacientes e uma maior interação da equipe em busca de alcançar os objetivos organizacionais.

4.1.1 Plano de implantação

Para a implantação do projeto a etapa inicial a se seguir, é a apresentação do mesmo para a equipe de trabalhadores da área analítica do laboratório. Será realizada uma breve reunião com todos os trabalhadores e chefia, abordando os

questos necessários para o desenvolvimento do projeto. Inicialmente será exposto o problema observado dentro da organização, bem como será abordado o conceito da educação permanente, seus objetivos, e modo de aplicação.

Depois deste encontro inicial, os trabalhadores serão convidados a realizar um levantamento dos assuntos pertinentes ao seu setor para apresentação e padronização para toda a equipe. Portanto, cada setor elaborará sua apresentação, abordando a maneira como se procede no setor para as liberações de resultados de exames, o que se deve avaliar, como interpretar os resultados apresentados, em caso de resultados alterados o que deve ser feito, quais são os casos em que se deve solicitar uma coleta ao paciente, como proceder em casos de resultados com significativas alterações, quais são os valores de pânico pelo laboratório, e quais as correlações necessárias com resultados de exames de outros setores para sua melhor interpretação.

Para essa apresentação os setores poderão elaborar planilhas, slides, fluxogramas, trazer imagens, ou seja, maneiras simples que possam facilitar tanto a explicação quanto a compreensão, e possíveis consultas pelos trabalhadores quando se fizer necessário.

Essa fase de elaboração das apresentações, do levantamento dos assuntos a serem abordados, preparação do material, será a que exige maior trabalho e tempo dos trabalhadores para desenvolvimento. Assim, considerando as demandas de exames diários a serem realizados, estima-se que esta fase requer o prazo de um mês para sua conclusão.

Após a elaboração dos conteúdos será o momento de por em prática e apresentar à toda a equipe o trabalho realizado por cada setor. A proposta é que ao menos uma vez na semana, com duração em torno de 1 hora, seja estipulado um dia e horário específicos, e destinados para a realização de tais atividades.

Essa apresentação poderá se dar de forma de uma reunião, palestra, com auxílio de slides, impressões, maneiras práticas que despertem o interesse e atenção da equipe. Durante as apresentações questionamentos poderão ser levantados, caso haja questões que despertem dúvidas ou que os trabalhadores desconheçam, poderão ser realizadas outras reuniões para que busquem as respostas através de pesquisas, e tragam respostas para novas discussões e esclarecimentos, desenvolvendo assim o processo de ensino e trabalho proposto pela educação permanente.

Inicialmente para que haja a apresentação de todos os setores, serão necessárias cerca de 8 semanas. Após estas apresentações iniciais, pode se dar seguimento a outras apresentações semanais, com outros assuntos relacionados a cada setor, como por exemplo, o modo padrão para operacionalização dos aparelhos utilizados em cada setor, seus possíveis problemas e como proceder para resolvê-los, a apresentação e discussão em cima de artigos científicos, estudos de casos de assuntos que dentro do próprio setor levantou dúvidas, abordagem sobre novas padronizações e técnicas de realização de exames, dentre diversos outros temas e assuntos que podem ser tratados para exposição à toda a equipe de trabalhadores. E com o apoio e incentivo dos gestores da organização para que juntos possam construir e contribuir para estes momentos de compartilhamento e crescimento profissional e organizacional.

4.1.2 Recursos

Para a implantação da proposta de projeto, serão necessários recursos como a criação de um espaço, instalação física, para a realização das reuniões, com cadeiras para acomodação da equipe, computador e projetor para melhor apresentação do material a ser exposto. E o consentimento da organização para a utilização de recursos como materiais de escritório que se façam necessários, impressora, e computadores com acesso a internet para as pesquisas e elaboração das apresentações.

4.1.3 Resultados esperados

Com a implantação do projeto esperasse que a equipe venha a trabalhar com mais segurança, estando melhor preparada para assumir outro setor dentro da área analítica do laboratório, quando se fizer necessário. Esperasse também que haja a padronização dos trabalhos dentro da organização, para que todos sigam uma mesma linha analítica e de liberação de resultados, e que haja maior interação entre setores para melhor interpretação das análises.

Espera-se também que seja efetivada a proposta da educação permanente dentro da organização, trabalhando sempre em grupo para a identificação e soluções de problemas levantados, focando em melhorias, para a qualidade nos

diagnósticos realizados. Conseqüentemente, espera-se também uma motivação dos trabalhadores na busca de mudanças institucionais com a apresentação de novas propostas, visando benefício aos trabalhadores, a organização, e aos pacientes.

Um indicador quantitativo que pode ser utilizado para se avaliar a implantação da proposta, é a análise da frequência e quantidade de apresentações realizadas, e o número de trabalhadores participantes. A meta é 100% de participação, para que haja sinergia no desenvolvimento da organização.

Outro indicador que pode ser utilizado, de forma qualitativa, é a análise realizada no programa interno de qualidade, denominado inter-analistas, em que os trabalhadores devem realizar mensalmente uma mesma análise de cada setor, avaliando-se assim a reprodutividade dos resultados entre os trabalhadores, após a padronização analítica apresentada pelos diversos setores no projeto.

4.1.4 Riscos ou problemas esperados e medidas preventivo-corretivas

Problemas durante a implantação de um projeto sempre são esperados, para esta proposta uma das possíveis dificuldades é a falta de interesse e a recusa de alguns trabalhadores na elaboração e participação no projeto. Assim cabendo aos gestores da organização a cobrança destes para a participação, abordando a importância do desenvolvimento projeto, e o seguimento da proposta por todos, para a criação e desenvolvimento de uma cultura de educação permanente dentro da instituição.

Outro problema que pode vir a se apresentar é a ausência de algum trabalhador durante alguma apresentação, reunião. Uma medida a ser tomada nessa situação, é a realização de nova apresentação apenas para os funcionários ausentes, ou ainda quando possível, a estipulação prévia de duas apresentações de mesma abrangência em dias alternados, quando houver a necessidade de ausência de alguns funcionários, de modo que parte da equipe participe de um encontro e parte em outro, para que todos possam participar.

5 CONCLUSÃO

Com a apresentação da proposta de um projeto de capacitação profissional, esperasse que se alcancem os objetivos dentro da organização, com a padronização na maneira analítica, de interpretação e de liberação dos resultados pela equipe de trabalhadores. De modo que estes possam desempenhar suas funções com mais confiança, segurança nos diversos setores da área laboratorial.

Além disso, espera-se que haja a implantação da educação permanente como cultura da organização, e assim os trabalhadores atuem de uma maneira mais integrada e participativa, analisando problemas e juntos buscando por soluções, e através de ações modifiquem a organização, visando sempre uma melhor qualidade, agilidade aos serviços prestados, e atenção aos pacientes.

Pretende-se que haja continuidade nos trabalhos, que a equipe discuta novos assuntos, artigos científicos, atualizações. E ainda que sejam elaboradas e instituídas novas propostas, como ações comunitárias, como por exemplo, programas de atenção à população, levando as mais variadas orientações, através da promoção da saúde, como um dia de realização de testes rápidos como de HIV, e glicêmicos. A elaboração pela equipe, de material para folders, cartazes explicativos, como sobre o jejum adequado para a realização dos exames, coleta de determinados materiais, a importância de não se deixar de tomar medicamentos de uso contínuo para a coleta de exames, dentre diversos outros assuntos que podem ser desenvolvidos em benefício dos pacientes. Assim estimulando e incentivando cada vez mais a equipe de trabalhadores no desenvolvimento de ações para que haja amplo crescimento tanto da equipe quanto da organização e da população.

REFERÊNCIAS

- AGÊNCIA NACIONAL DE VIGILÂNCIA SANITÁRIA (ANVISA). Resolução RDC nº 302, de 13 de outubro de 2005. Dispõe sobre Regulamento Técnico para funcionamento de Laboratórios Clínicos. **Diário Oficial da União**, Brasília, n. 198, 14 de out. 2005. Disponível em: <http://portal.anvisa.gov.br/documents/10181/2718376/RDC_302_2005_COMP.pdf/7038e853-afae-4729-948b-ef6eb3931b19> Acesso em: 15 jan. 2019.
- ARRUDA; M. P.; ARAÚJO, A. P.; LOCKS, G. A.; PAGLIOSA, F. L. Educação Permanente: Uma Estratégia Metodológica para os Professores da Saúde. **Revista Brasileira de Educação Médica**, Santa Catarina, v. 32, n. 4, p. 518–524, 2008.
- BERLITZ, F. A. Controle da qualidade no laboratório clínico: alinhando melhoria de processos, confiabilidade e segurança do paciente. **J Bras Patol Med Lab**, v. 46, n. 5, p. 353-363, 2010.
- BRASIL. LEI Nº 8.080, de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 20 set. 1990. Seção 2.
- BRASIL. **Plano Nacional de Saúde: PNS 2016-2019**. Brasília, DF: Ministério da Saúde. 2016.
- BRASIL. **Políticas de Formação e Desenvolvimento para o SUS: Caminhos para a educação permanente em saúde**. Brasília, DF: Ministério da Saúde. 2003.
- BRASIL. **Política Nacional de Educação Permanente em Saúde**. Brasília, DF: Ministério da Saúde. 2009.
- BRASIL. Ministério de Estado da Saúde. Portaria nº 198, de 13 de fevereiro de 2004. Institui a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde como estratégia do Sistema Único de Saúde para a formação e o desenvolvimento de trabalhadores para o setor e dá outras providências. **Ministério da Saúde**, Brasília, DF, 13 fev. 2004.
- CAMPOS, K. F. C.; SENA, R. R.; SILVA, K. L. Educação permanente nos serviços de saúde. **Esc Anna Nery**, Belo Horizonte, v. 21, n. 4, p. 1-10, 2017.
- CARDOSO, M. L. M.; COSTA, P. P.; COSTA, D. M.; XAVIER, C.; SOUZA, R. M. P. A Política Nacional de Educação Permanente em Saúde nas Escolas de Saúde Pública: reflexões a partir da prática. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 22, n. 5, p. 1489-1500, 2017.
- FACULDADE DE TECNOLOGIA DE BAURU (FATEC). **Importância dos processos analíticos laboratoriais utilizando equipamentos automatizados**. Não paginado. Disponível em: <<http://www.fatecbauru.edu.br/mtg/source/A%20import%C3%A2ncia%20dos%20processos%20anal%C3%ADticos.pdf>>. Acesso em: 18 jan. 2019.

FRANÇA, T.; MEDEIROS, K. R.; BELISARIO, S. A.; GARCIA, A. C.; PINTO, I. C. M.; CASTRO, J. L.; PIERANTONI, C. R. Política de Educação Permanente em Saúde no Brasil: a contribuição das Comissões Permanentes de Integração Ensino-Serviço. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 22, n. 6, p. 1817-1828, 2017.

MOURA, A.; VIRIATO, A. **Gestão Hospitalar**: da organização, ao Serviço de Apoio Diagnóstico e Terapêutico. Barueri-SP: Manole, 2008.

OLIVEIRA, M. P. R.; MENEZES, I. H. C. F.; SOUZA, L. M. PEIXOTO, M. R. G. Formação e Qualificação de Profissionais de Saúde: Fatores Associados à Qualidade da Atenção Primária. **Revista Brasileira de Educação Médica**, Goiânia, v. 40, n. 4, p. 547-559, 2016.

RICALDONI, C. A. C.; SENA, R. R. Educação Permanente: uma ferramenta para pensar e agir no trabalho de enfermagem. **Revista Latino-am Enfermagem**, v. 14, n. 6, p. 837-842, nov./dez. 2006.

SILVA, E. P. B.; NUNES, F. S.; BUENO, J. L. S.; SILVA, M. G.; SILVA, P. R. B.; SANTOS, R. C.; SANTOS, S. S. S. Educação Permanente como instrumento de trabalho do profissional de saúde. **Revista REMECS**, São Paulo, v. 2, n. 2, p. 41-46, 2017.