

da UPA desde a fase de implantação deste plano de trabalho, paulatinamente, envolvendo os profissionais na discussão e configuração das mesmas, a partir dos modelos já existentes no cooperativo.

28. ORGANIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS - CLT

Os profissionais receberão mensalmente insalubridade, adicional noturno, vale transporte dentre outros benefícios previsto em CLT.

NORMAS PARA SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO

a. Do recrutamento

Considerando as necessidades de uma política de desenvolvimento de Recursos Humanos para o INAPP, adotando a “humanização das relações humanas” e a “gestão de pessoas”, como pilares fundamentais para o sucesso da Organização. O presente documento tem como objetivo definir o processo seletivo a ser aplicado no Projeto, garantindo um padrão de qualidade apesar das diferenças de recursos humanos e materiais que os caracterizam, onde os requisitos de seleção baseiam-se nas próprias exigências das especificidades dos cargos, inclusive a título de contratação para o PRIMEIRO EMPREGO e inclusão de pessoas com deficiências.

b. Das Etapas de Processo Seletivo

O processo seletivo é realizado pelo setor de recursos humanos e com aprovação da chefia imediata e diretoria seguindo as seguintes etapas:



c. Da elaboração do Edital

O Edital é desenvolvido pelo setor de recursos humanos considerando o perfil necessário para preenchimento da vaga.

d. Do Processo de divulgação da vaga

É imprescindível a divulgação da seleção, para tanto, a Organização utiliza-se do site do INAPP e demais meios pertinentes, tais como: cartazes, e-mails corporativos, jornais, grupos virtuais de divulgação de emprego, e sites de recolocação profissional. O material de divulgação deverá ser afixado em pontos estratégicos podendo ser veiculado em meios de comunicação.

e. Do Recebimento e Análise de Currículos

A seleção será composta por preenchimento dos requisitos básicos, como faixa etária, escolaridade, perfil profissional assim como dados fornecidos pelo candidato e análise de currículos e/ou processo seletivo, realizados pelo setor de recursos humanos.

f. Das Entrevistas Individuais

Após a análise curricular, os candidatos são convocados para entrevista com o setor de recursos humanos para avaliação do perfil profissional.

g. Da Divulgação da Classificação

A divulgação da classificação será realizada através do site do INAPP e junto ao parceiro.

h. Dos Critérios para convocação

Nossa política de Gestão de Pessoas busca contemplar a inclusão e diversidade, propiciando o desenvolvimento de pessoas, capacitação, evolução em carreira, condições e orientações em saúde, segurança e cumprimento da legislação vigente.

i. Da validade do processo seletivo

O processo terá validade pelo período de até 1 ANO a partir da data de sua divulgação, podendo ser prorrogado por até igual período. Os candidatos aprovados poderão ser admitidos para as vagas existentes durante o prazo de validade do processo seletivo.

j. Das Considerações Gerais

Outros modelos de processo seletivo poderão ser desenvolvidos de acordo com as necessidades do Projeto, porém todos serão realizados diretamente pelo INAPP.

k. Da Contratação – Colaborador Aprovado

O colaborador aprovado para a vaga deverá iniciar o trabalho na Unidade designada, após providenciar toda a documentação necessária conforme item abaixo e submeter-se ao exame médico admissional com aprovação do mesmo.

l. Documentos básicos para contratação

- Carteira Profissional (CTPS);





INAPP

INSTITUTO NÚCLEO DE APOIO ÀS POLÍTICAS PÚBLICAS

- Cédula de Identidade;
- Certificado de Reservista (homens maiores de 18 anos);
- Título de Eleitor;
- Cadastro de Pessoa Física (CPF);
- Exame Médico – A.S.O. – Atestado de Saúde Ocupacional;
- Cartão de Inscrição no PIS;
- Certidão Casamento, ou quando “amasiados”, mas que o casal tiver filho, solicitar também cópia do RG e CPF do companheiro;
- Certidão Nascimento de Filhos menos de 21 anos, ou 24, quando cursarem Ensino Superior;
- Carteira de Vacinação para os filhos menores de 14 anos;
- Comprovante de Escolaridade;
- Comprovante de Endereço;
- 2 fotos (3x4)
- Registro Profissional (COREN, CRA, CREFITO, etc.)
- Abertura de conta salário

m. Da experiência e efetivação:

A admissão do candidato será realizada a título de experiência de 90 dias, dividido em dois períodos de 45 dias e sob o regime da C.L.T:

Durante o período de experiência a avaliação o superior imediato deverá informar quanto a: Efetivação do contrato de trabalho, ou a Rescisão do contrato de trabalho. Durante os primeiros 45 dias, caso o superior imediato avalie que o profissional não atende as necessidades do setor, ou não possui perfil adequado, este deverá informar ao setor de Recursos Humanos do Projeto antes do término do período, para as devidas providências.

29. NORMAS E ROTINAS DO DEPARTAMENTO PESSOAL:

n. Do Horário de trabalho

Deverá ser observado o registro em Folha de Frequência e/ou Cartão de Ponto, conforme definido em Contrato de Trabalho. O prazo de entrega da Folha de Frequência e Cartão de Ponto são até o dia 20 do mês, no setor de Recursos Humanos. Não serão aceitas frequências rasuradas e sem assinaturas da Chefia imediata e do Profissional. As ausências a serem justificadas, terão sempre tratamento em conformidade com a C.L.T. As ausências e atrasos serão apontados e assinados pelo superior imediato.

o. Da Identificação e Controle de frequência do colaborador

O cartão de identificação funcional (crachá) será fornecido pela Organização, será de uso obrigatório durante a jornada de trabalho. Deverá ser observado o registro em Folha de Frequência e/ou Cartão de Ponto, biometria ou quaisquer outros instrumentos de registro definido em Contrato de Trabalho.

p. Do Pagamento de salário

Será realizado o pagamento de salário no quinto dia útil de cada mês, através de depósito bancário. O demonstrativo de pagamento deverá ser retirado no setor de Recursos Humanos do Projeto e/ou junto às Coordenações dos serviços, sob responsabilidade da chefia imediata.

q. Das férias

Após 12 meses trabalhados (período aquisitivo), o profissional terá direito a gozar férias, devendo entrar com pedido da mesma.

As escalas de férias são encaminhadas usualmente no mês de novembro de cada ano para indicação de sua escolha para o ano seguinte. Havendo necessidade de quaisquer alterações, as mesmas, poderão ser anotadas na escala mensal e entregue a chefia imediata para providencias pertinentes.

O Recibo de Férias será encaminhado para a Chefia Imediata para providenciar assinatura e devolução do profissional juntamente com a carteira de trabalho para registros pertinentes.

É direito do INAPP, quando não programadas as férias pelo funcionário, concedê-las e pagá-las com 60 dias antes do vencimento do segundo período aquisitivo.

r. AFASTAMENTOS

ATESTADOS MÉDICOS:

O atestado médico deverá conter: Identificação do funcionário, identificação da Instituição que o emitiu, com endereço e telefone da mesma, identificação do médico com carimbo constando o número do CRM, identificação da doença através do CID;

Caso o atestado médico exceda a 15 dias, o funcionário será encaminhado para auxílio doença junto ao INSS.

ACIDENTE DE TRABALHO

Ocorre quando o funcionário está a serviço do Instituto, podendo ocorrer dentro ou fora do local que atua, provocado direta ou indiretamente lesão, perturbação funcional, doença ou

que interfira no andamento normal do trabalho. É considerado também Acidente de Trabalho, o Acidente de Trajeto (casa para o trabalho ou vice-versa).

É necessário que seja encaminhado ao setor de Recursos Humanos do Projeto o Comunidade de acidente de trabalho preenchido pela chefia imediata no prazo máximo de 24 h para elaboração da CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho), preenchido pelo setor de Recursos Humanos do INAPP, junto ao INSS para as devidas providências. A Política do INAPP segue as Determinações legais da CIPA.

LICENÇA UPA FRANCISCO MORATO

É obrigatório a funcionária ou responsável comparecer ao setor de Recursos Humanos do Projeto para entregar o Atestado Médico de 120 dias de afastamento e a Carteira de Trabalho; Quando do término da Licença UPA Francisco Morato, a funcionária precisa comparecer ao setor de Recursos Humanos do Projeto para que seja realizado o exame de retorno ao trabalho, retirar a CTPS, antes de retornar ao trabalho.

LICENÇA AMAMENTAÇÃO

A funcionária poderá se ausentar do trabalho 30 minutos no início da jornada de trabalho e 30 minutos ao final da jornada de trabalho, ou converter em 1 hora no início ou final do expediente; até o filho (a) completar seis meses de idade. A opção realizada pela funcionária juntamente com a ciência da chefia imediata.

Penalidades

A transgressão de qualquer disposição prevista na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT importa aplicação criteriosa e justa das penalidades cabíveis, entre elas: Relatório de ocorrência; Advertência Verbal (registrada, documentada e assinada pelas partes envolvidas); Advertência Escrita; Suspensão disciplinar; Demissão.

Desligamento

Quando o profissional passa a não mais atender as necessidades do serviço. Neste momento a chefia imediata e o responsável pelo projeto, solicita o desligamento do funcionário ao setor de Recursos Humanos do INAPP, informando se a demissão será com ou sem cumprimento do Aviso Prévio, juntamente com a solicitação da reposição da vaga em aberto;

Quando do recebimento do ofício pelo setor de Recursos Humanos, o funcionário será convocado a comparecer para realização do exame demissional e assinatura do Aviso Prévio.

A rescisão do contrato de trabalho poderá resultar de:

- ☐ Livre e espontânea vontade do profissional (Pedido de demissão);
- ☐ Vontade unilateral do empregador (rescisão sem justa causa);
- ☐ Rescisão com justa causa após processo interno de apuração de ocorrência.

ENTREVISTA DEMISSIONAL:

Antes de deixar a instituição o colaborador passa por entrevista com o setor de RH para avaliar sua permanência na Instituição, momento propício, no qual o mesmo se encontra livre para falar de modo transparente, e que poderá gerar conhecimento para alinhamentos e melhoria das áreas.

30. INCLUSÃO SOCIAL NO TRABALHO

Em observância aos seus princípios, INAPP segue as delimitações de priorização e cotas para populações vulneráveis e em risco, que sofrem exclusão social no mercado de trabalho:

- ✓ Neste contexto vale destacar o alinhamento do Instituto ao **PROGRAMA PRIMEIRO EMPREGO – PNPE** (Lei 10.743/2003 institui o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para os Jovens - PNPE, sendo posteriormente alterada pela Lei 10.940/2004 e regulamentada pelo Decreto 5.199/2004), reservando vagas em caráter de prioridade para o público jovem que atende ao perfil do programa conforme legislação vigente.
- ✓ Há ainda a preocupação do INAPP em formular estratégias de retenção às **PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**, visando a inclusão das mesmas no mercado de trabalho, considerando-se a grande dificuldade desta população com relação a porta de entrada nas organizações. Neste sentido, faz-se uso de campanhas de divulgação, e a avaliação compartilhada com o SESMT em relação às diferentes situações decorrentes da análise de condições em comparação às **CONDIÇÕES DE ACESSIBILIDADE** possíveis para cada candidato singular. Serão priorizadas pessoas com deficiência sempre que houver condições dignas de acesso para execução das tarefas relacionadas ao cargo. Tal estratégia do INAPP compõe forças com as diretrizes estabelecidas na **LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991**, que dispõe sobre a contratação de Deficientes nas Empresas. Esta lei dispõe sobre a necessidade das empresas em reter pessoas com deficiência em escala de proporcionalidade variável por número de funcionários.

- ✓ O INAPP, em observância aos princípios que regem as políticas de gestão de pessoas, encontra-se disponível para dialogar com a SECRETARIA e outros órgãos, visando adequações a programas e políticas prioritárias de inclusão social por meio de seus processos de seleção de RH.

31. PROGRAMA DE ACOLHIMENTO HUMANIZADO DE NOVOS PROFISSIONAIS

- ✓ A partir do seu **ingresso na instituição**, o profissional contará com:
 - **Orientações** claras sobre Direitos e Deveres e o funcionamento do INAPP como um todo, na **Integração Institucional**;
 - A partir desta, a área na qual o mesmo vai trabalhar o recebe:
 - O acolhimento do novo integrante da equipe se dará pelo seu gestor imediato ou alguém designado por ele, com ações de orientação claras sobre suas atribuições, rotinas e procedimentos, necessários para inserção do mesmo no processo de trabalho e na equipe.
 - No processo de adaptação do mesmo ao processo de trabalho a equipe é parte fundamental, sendo orientada e desenvolvida pelos seus líderes e gestores para abertura de espaços para o novo integrante, visando abrir oportunidade para que o mesmo se sinta parte, e não se sinta segregado em nenhum momento;
 - Ações voltadas para adaptação e aprendizado necessários à adaptação do novo integrante no trabalho deverá ser realizada e/ou supervisionada pelo gestor da mesma. Tais ações devem garantir que o mesmo tenha todas as oportunidades para aprender o funcionamento da função e da área como um todo, tirando-se as dúvidas, sempre que necessário, e garantindo referência permanente na equipe para o acompanhamento inicial do mesmo, especialmente durante o primeiro mês de trabalho.
 - É importante destacar que a participação do mesmo em reuniões de equipe e outros espaços coletivos precisa ocorrer após a apresentação do mesmo para os demais integrantes. Neste momento, serão

apresentadas também suas responsabilidades, de modo que todos o conheçam e saibam sua função. Em contrapartida, estes deverão também se apresentar e explicar as interfaces do seu próprio trabalho com ele, visando tornar claras as responsabilidades de trabalho compartilhado desde o início.

32. POLITICA DE SEGURANÇA NO TRABALHO E PREVENÇÃO DE ACIDENTES

O INAPP se preocupa com a saúde e segurança de seus colaboradores e para tanto desenvolve algumas ações como:

- Treinamento adequado dos líderes e supervisores para que os mesmos consigam treinar seus subordinados na utilização correta dos Equipamentos de Segurança;
- Atualização dos funcionários sobre a forma correta de utilizar os EPIs;
- Elaborar e acompanhar atualização de manuais de instrução para atividade de risco;
- Definir políticas claras de saúde do trabalho visando liquidar acidentes de trabalho ou minimiza-los;
- Investimento em controle e prevenção de acidentes;
- Respeitar as particularidades e culturas de acordo com a região onde o INAPP atua, pois, a comunicação deve ser direcionada conforme a cultura de cada um. A metodologia de comunicação dever ser adaptada a públicos diferentes, facilitando assim a interpretação e entendimento dos treinamentos e capacitações.
- Revisar os equipamentos e EPIs periodicamente;
- Programar palestras de prevenção de acidentes a todos os colaboradores;
- Incentivo a práticas de qualidade de vida;
- Elaboração e manutenção de agenda de exames periódicos;
- Criar a cultura de segurança no trabalho.

33. COMISSÃO - CIPA

A CIPA deverá desenvolver atividades de relevância, visando informações, orientações, esclarecimentos e prevenção de acidentes aos funcionários / colaboradores e, além do trabalho junto à Direção, também desenvolver atividades com a CCIH (Comissão de Controle de Infecção Hospitalar), tais como: Palestras sobre Doenças Infectocontagiosas; Orientações



sobre o uso correto da Caixa de Perfurocortante; Orientações de uso do EPI (Equipamento de Proteção Individual), dentre outros.

Das atribuições CIPA:

1. Sugerir medidas de prevenção de acidentes julgadas necessárias, por iniciativa própria ou sugestões de outros empregados, encaminhando-os ao empregador;
2. Promover a divulgação e zelar pela observância das normas de segurança e medicina do trabalho ou de regulamentos e instrumentos de serviço emitidos pelo empregador;
3. Promover, anualmente, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho - SIPAT;
4. Registrar, em livro próprio (previamente autenticado pelo órgão regional do Ministério de Trabalho), as atas das reuniões da CIPA e enviar, mensalmente ao empregador, cópias destas;
5. Preencher o impresso de Controle de Acidentes de Trabalho Trimestral, mantê-lo arquivado, de maneira a permitir acesso a qualquer momento, sendo de livre escolha o método de arquivamento;
6. Enviar trimestralmente cópia do impresso de Controle de Acidente de Trabalho Trimestral ao empregador.

34. PROPOSTA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE

A educação permanente do Instituto Núcleo de Apoio às Políticas Públicas atua com consonância com os princípios e diretrizes do SUS, buscando a consolidação das ações de saúde, de acordo com os preceitos presentes nas Políticas Nacionais de Saúde.

De acordo com a Política Nacional de Educação Permanente (BRASIL, Pactos pela Saúde, 2006, v.9), a educação emerge como uma estratégia integrada à gestão dos serviços, consistindo em ações provenientes da preocupação dos gestores em conduzir mudanças nos processos de trabalho de forma participativa, gerando autonomia técnica nos profissionais e a manutenção da qualidade na assistência, como uma meta permanente a todos da equipe. Segundo BRASIL (2006):

“Em consonância com os avanços teóricos de investigação e de experiências já analisados, uma estratégia integrada se enquadra nos seguintes critérios de educação:

- Inserida no próprio contexto social, sanitário e do serviço, a partir dos problemas da prática na vida cotidiana das organizações;

- Reflexiva e participativa, voltada à construção conjunta de soluções dos problemas, uma vez que eles não existem sem sujeitos ativos que os criam;
- Perene, na qual os diversos momentos e modalidades específicas se combinem em um projeto global de desenvolvimento ao longo do tempo
- Orientada para o desenvolvimento e a mudança institucional das equipes e dos grupos sociais, o que supõe orientar para a transformação das práticas coletivas;
- Estratégica que atinja uma diversidade de atores, como os trabalhadores dos serviços, os grupos comunitários e os tomadores de decisão político-técnicos do sistema.”¹

Política Nacional de Educação Permanente em Saúde - Série B. Textos Básicos de Saúde – Série Pactos pela Saúde, 2006 v.9.

Neste contexto, a educação permanente tem como desafio estimular o desenvolvimento de competências nos profissionais pertencentes à rede de saúde, com o objetivo de torná-los eficazes no desenvolvimento de suas atribuições e assunção de responsabilidades, visando atingir excelência e eficiência nas ações assistenciais prestadas à população.

Tomando por base tal perspectiva, a educação permanente constitui-se como um instrumento essencial de gestão do conhecimento, talentos e processos, impactando na gestão global do serviço. São utilizadas metodologias ativas de aprendizagem, perpassadas pela metodologia *problematizadora*. Tais vertentes metodológicas são as mais recomendadas para os trabalhos educativos voltados ao público adulto (*Andragogia*²).

A perspectiva educativa adotada pela educação permanente do Instituto Núcleo de Apoio às Políticas Públicas incentivam a revisão crítica das premissas da educação tradicional, segundo as quais: há clara hierarquia entre o professor e o aluno, esse é investido de autoridade sobre determinado conhecimento, responsável apenas por repassá-lo aos alunos. No chamado modelo de educação tradicional, os participantes são tomados por alunos, e a

¹

² Andragogia é o nome correspondente a ciência que estuda a educação de adultos.

fase de desenvolvimento e os contextos de pertencimento dos mesmos não são levados em consideração nos processos de aprendizagem; além disso, há tendência em trabalhar com modelos teóricos e universais, os quais não necessariamente conversam com particularidades de aplicação prática.

A metodologia *problematizadora*, fundamentada por Paulo Freire, transforma o processo de aprendizagem numa ferramenta de transformação da realidade. Esta toma o processo de aprendizagem como um acontecimento que deve ser capaz de ampliar a compreensão crítica dos sujeitos sobre as limitações que são parte da estrutura explicativa dos problemas identificados no cotidiano, dando subsídios para o entendimento, o engajamento e a criação de soluções adequadas às necessidades da prática, a impactando de modo ascendente as ações de saúde realizadas pelos profissionais das equipes.

No contexto dos serviços de saúde, tal processo ascendente de desenvolvimento de competências se reflete também numa maior apropriação por parte da equipe de seu contexto de trabalho, e uma maior responsabilização e engajamento nas construções de melhorias.

Portanto, os processos educativos tendem à melhoria no atendimento das necessidades de saúde da população, elaboração de contribuições para organização dos serviços, complementação na formação dos profissionais, e também a sistematização de documentos, protocolos, guias clínicas, e conhecimentos técnico científicos fundamentadores das práticas profissionais.

Historicamente, a percepção da necessidade dos espaços de educação permanentemente junto às equipes é reforçada em virtude das pressões por mudanças e transformações dos serviços de saúde, que emergem no bojo das reformas sanitárias estruturadoras do SUS no país, bem como das atualizações técnicas e clínicas próprias da ciência médica. Atualmente as equipes são impulsionadas à realização de práticas que buscam romper com as formas mais tradicionais de atenção, baseadas historicamente na intervenção por meio de ações centradas somente na resolução das doenças.

Nesse sentido, torna-se relevante a instrumentalização dos profissionais envolvidos, e o devido apoio na complementação curricular para as necessidades do serviço, facilitando a reorganização da saúde através da atitude transformada dos sujeitos que compõe o cotidiano de trabalho, os engajando: na organização da atenção em níveis de complexidade, na estruturação de linhas de cuidado e na modelagem das redes de atenção (VILAÇA, 2007).

Em resumo, podemos deduzir que o processo de aprendizagem da educação permanente em saúde acontece à partir da reflexão crítica sobre o contexto sócio-político e sanitário de cada sujeito e coletividade. Portanto, a educação tem o desafio de estimular o compartilhamento de olhares nestes espaços, favorecendo o aprendizado de referências técnicas de excelência e transformações necessárias à qualificação do serviço, do trabalho, do cuidado, da educação e da qualidade da assistência.

Considerando a necessária adequação dos perfis dos profissionais do mercado de trabalho ao contexto do SUS, a promoção de ações de educação que incidam diretamente no processo de trabalho das equipes é essencial. Trata-se da criação de espaços que favoreçam o exercício da ampliação do olhar sobre o processo *saúde-doença-cuidado*, visando o reconhecimento das diversas possibilidades de ação que surgem neste cenário, e o fortalecimento dos processos de tomada de decisão autônomos e amparados nos aspectos técnicos e legais da assistência.

A equipe de Educação Permanente em Saúde do Instituto Núcleo de Apoio às Políticas Públicas constitui-se em um núcleo (NEP – Núcleo de Educação Permanente) visa à contínua oferta de espaços propícios ao ensino-aprendizagem dos profissionais no ambiente de trabalho, tendo como norte o fortalecimento das equipes e processos adequados à realização de práticas de excelência em saúde. Desta forma, os processos de ensino-aprendizagem visam estimular o desenvolvimento de competências estratégicas à gestão dos processos de trabalho, sendo transversais às práticas de saúde de excelência esperadas.

No curso das atividades propostas neste plano de trabalho, pretende-se adotar estratégias de suporte que consideram as vivências profissionais acumuladas no cotidiano, com seus avanços e dificuldades, a partir das diretrizes que subsidiam a atuação das equipes de saúde em evidências técnico-científicas, e nas práticas adotadas pelos protocolos, manuais e cadernos adotados no país, no estado e no município.

Seguindo as diretrizes do SUS, tomamos a educação permanente como estratégia de “investir em quem faz”, e propomos que o planejamento da educação permanente seja progressivamente integrado às características locais da UPA Francisco Morato, às necessidades e a valorização dos potenciais das equipes que nele atuarão.

Desenvolver competências estratégicas nos profissionais das equipes de saúde circunscritas como objeto deste contrato, visando implementar e desenvolver as diretrizes da Política Nacional Educação, respondendo com qualidade às necessidades de educação permanente e desenvolvimento identificadas junto às equipes, à gestão local, institucional, regional, municipal, estadual e federal, conforme priorização definida junto à gestão local.

Objetivos específicos

- Contribuir para o acompanhamento e desenvolvimento dos profissionais visando qualificá-los progressivamente;
- Valorizar talentos, apoiando a transformação dos mesmos em multiplicadores de saberes dentro das equipes e unidades;
- Colaborar com o desenvolvimento técnico-científico de profissionais da rede, fornecendo suporte para a produção de trabalhos técnico-científicos;
- Colaborar com a definição de regimentos e normas para a constituição de campos de estágios e pesquisas em parceria com a Secretaria de Saúde e Instituições formadoras;
- Cuidar para que as ações de Educação Permanente sejam estratégicas, visando envolver equipes e gestores nos diagnósticos de necessidades, avaliação e monitoramento do desenvolvimento de ações;
- Elaborar, planejar, executar, avaliar e apresentar resultados dos cursos, treinamentos e capacitações, simpósios e eventos vinculados às necessidades da rede de profissionais;
- Elaborar e apresentar Plano Anual de Educação Permanente, definindo prioridades e cronogramas de execução das ações planejadas;
- Elaborar e apresentar resultados das ações desenvolvidas;
- Definir e acompanhar indicadores de educação permanente dos projetos desenvolvidos;



INAPP

INSTITUTO NÚCLEO DE APOIO ÀS POLÍTICAS PÚBLICAS

- Desenvolver permanentemente as equipes e profissionais a partir de ações de educação em serviço sensíveis à saúde do trabalhador e do usuário.
- Estimular o trabalho em equipe e em rede.
- Estimular conhecimento e desenvolvimento técnico nas práticas das equipes.
- Refletir sobre as competências dos profissionais, incorporando a importância do trabalho em equipe e da vigilância à saúde.
- Facilitar ações que promovam o aprendizado e a troca de experiências, sob a lógica da educação permanente em saúde, visando o fortalecimento do SUS.
- Colaborar e apoiar as parcerias com Instituições de Ensino e Pesquisa, favorecendo organicidade e qualidade nos processos de estágios, residências, pesquisas e apresentações de trabalhos científicos em Congressos.

a. Descrição dos processos para implantação, acompanhamento e monitoramento do plano de educação permanente:

1) **Levantamento Sistemático de Necessidades e Potenciais de Educação:** Visa co-responsabilizar equipes e gestores no processo de identificação de necessidades e potenciais de educação permanente, promovendo a elaboração de mapa estratégico para o desenvolvimento do *PLANEP* (Plano de Educação Permanente). Fomenta-se ações de compartilhamento sobre o cotidiano das equipes, visando identificar nós críticos e construir projetos de educação permanente fundamentados nas realidades vividas pelas equipes, diferenciando ações por categorias e realidades, mediante uso de instrumentos com critérios previamente definidos e consolidação dos resultados. Este levantamento é realizado de acordo com solicitação dos gestores, à partir da leitura crítica de indicadores de saúde e de processo de trabalho, e da percepção da necessidade da equipe de educação permanente. No mesmo processo, sugestões e perfis de potenciais multiplicadores de conhecimentos são reconhecidos e mapeados.

2) **Multiplicação de Ações de Educação Permanente:** A equipe de educação permanente, em conjunto com os gestores de processos, identifica talentos na rede



INAPP

INSTITUTO NÚCLEO DE APOIO ÀS POLÍTICAS PÚBLICAS

dos serviços, para multiplicação de conhecimentos específicos, visando à composição de ações de educação de modo descentralizado, em âmbito da unidade, valorizando os saberes dos profissionais que atuam na rede e se destacam, e incentivando o engajamento das equipes nos conhecimentos trabalhados. Para tanto, capacitam-se pessoas estratégicas na multiplicação do conhecimento, em módulos pré-definidos e gerenciados pela educação permanente em parceria com as equipes. O processo de multiplicação é gerenciado pelo representante da equipe de Educação Permanente em parceria com a gestão local.

3) **Plano de Educação Permanente (PLANEP):** Documento emitido de acordo com prazos estipulados pela gestão, que reflete o planejamento de ações de educação permanente. Congrega ações estratégicas de Educação Permanente de acordo com as necessidades apresentadas pelo serviço, para as equipes e diferentes categorias profissionais, distribuídas anualmente.

4) **Matriz de Certificação Funcional:** Documento que integra a visão prévia da gestão sobre as necessidades de educação permanente para cada categoria profissional, correlacionando as prioridades e complementando *curricularmente* as habilidades que os profissionais não trazem de sua formação, do mercado de trabalho, e nem da sua prática no serviço. À partir da análise de tais necessidades, preconizam-se capacitações e ações de educação por categoria profissional, antecipando o planejamento e execução das mesmas, num dado momento da vida do profissional no interior da organização.

5) **Atividades Estratégicas de Educação Permanente:** Correspondem às demandas encontradas em nível sistêmico para as diversas categorias profissionais, uma vez que no mercado de trabalho, há déficit de profissionais academicamente bem formados, e com perfil para trabalhar no SUS. Vincula os conteúdos básicos a serem conhecidos e utilizados no contexto de trabalho. Prepara os profissionais para assunção de suas atribuições em processo de trabalho, visando maximização de sua eficiência e minimização de riscos e erros: podem se dar em nível geral ou local (dento da relação gestor – equipe), de acordo com o objetivo da ação.

6) **Ações de Educação Permanente Contextuais** – Rotativas, podem ser pontuais ou gerais, dependendo da prioridade específica da gestão e das equipes identificadas no processo de trabalho. Incluem treinamentos, oficinas, cursos e ações vinculadas à singularidade do serviço e cada equipe profissional. Podem ser vinculadas a processo de trabalho ou situações clínicas. São planejadas ao longo do ano com a presença do representante de educação permanente nas reuniões decisórias com os gestores e nas Unidades.

7) **Ações de Educação Permanente “In loco”** – Preveem a ida a campo, o “fazer junto”, visando à maximização da fixação de conhecimentos, habilidades e atitudes, trabalhando com foco em competências globais necessárias ao alcance de resultados no processo de trabalho. São ações planejadas conjuntamente com a gestão local da equipe de atuação específica do(s) profissional(is) em questão, e se conformam como um conjunto de encontros pré-definidos entre o profissional da educação permanente e a equipe, com avaliação ao final do processo, e metas voltadas às singularidades do serviço em questão.

8) **Cursos, Treinamentos e Capacitações** - Os cursos, capacitações e palestras serão realizados de forma transversal aos processos de trabalho, visando sensibilizar os profissionais do serviço de saúde em questões diversas relacionadas ao cotidiano: processo de trabalho, habilidades técnicas, questões ambientais, de qualidade, segurança etc.

9) **Palestras “in loco”** - Os temas são pontuais, e definidos de acordo com as particularidades e estágios de desenvolvimento em cada equipamento de saúde, com carga horária de 1 a 2 horas aproximadamente, realizados por especialista na gestão do processo ao qual se pretende qualificar. Poderão ser voltadas para profissionais pertencentes ao Hospital e mesmo em geral, incluindo internos e terceirizados e profissionais da rede na qual se insere o mesmo Hospital. Podem ser realizadas por profissionais da equipe de serviço, orientadas pela equipe de Educação Permanente.

10) **Elaboração de Relatório de Educação Permanente** - Apresenta as ações e os resultados das ações de educação permanente, e o estudo de eficácia do PLANEP, refletindo sobre os altos e baixos do processo desenvolvido e o que precisa ser feito para melhorar as práticas.

11) **Visitas Técnicas de Educação Permanente** – O representante de uma dada ação de educação permanente visita o serviço para avaliar a aplicabilidade de um dado curso e/ou capacitação à realidade vivida pelos profissionais ou para levantar necessidades de educação relacionadas ao serviço ou categoria profissional, conforme solicitação, ou ainda para pesquisar a eficácia do mesmo após a aplicação em serviço.

12) **Reuniões de articulação de Educação Permanente** – O representante da educação permanente agenda reuniões envolvendo gestores, equipes e interlocutores a fim de alinhar a oferta e promoção de ações de educação, bem como discutir a natureza, os métodos e conteúdos a serem trabalhados nestas.

13) **Reporte à Secretaria de Francisco Morato**: o Instituto Núcleo de Apoio às Políticas Públicas disponibiliza representantes para realização do reporte técnico e administrativo das ações de educação permanente da UPA Francisco Morato, de acordo com solicitação do gestor público, visando alinhamento de metodologias e fomento da atuação das equipes técnicas de apoio na UPA Francisco Morato.

14) **Avaliação das ações de Educação Permanente**: A avaliação compreende quatro perspectivas, a serem desenhadas em cada ação educativa, conforme necessidade:

- **Avaliação de reação**: Compreende um formulário preenchido ao final da atividade pelos participantes, no qual eles podem expressar seu grau de satisfação quanto à estrutura física, administrativa e técnica da atividade, bem como dissertar livremente com comentários, sugestões e críticas. Estas são

tabuladas e anexadas aos processos referentes à aplicação. Servem como dispositivo de contínua melhoria e avaliação crítica das nossas atividades.

- **Avaliação de processo:** Compreende a *avaliação de desempenho dos participantes*, obtida pela análise comparativa entre o pré e o pós-teste, e complementada pela avaliação de seu comportamento e participação nas atividades propostas (observadas pelo facilitador e mediante monitoramento de entrega de tarefas).
- **Avaliação de resultados:** Compreende o parecer sobre os impactos gerados pela atividade nas ações dos sujeitos no ambiente de trabalho após a ação de educação permanente. É preciso desenvolver indicadores específicos para análise deste tipo de reflexo em cada tipo de ação de educação executada. O gestor do serviço e os colegas de equipe podem participar desta avaliação, assim como dados de saúde e atendimento, dependendo do foco prioritário definido pela ação.
- **Avaliação de impacto:** Compreende a avaliação sobre a mudança organizacional ou de atendimento em serviço refletida pela formação dos profissionais em uma dada rotina, protocolo ou metodologia inovadora de atendimento.
- **Avaliação de Eficácia:** Compreende a análise comparativa entre o que foi planejado e o que foi de fato realizado e atingido. É realizada anualmente na semana de planejamento da equipe, tomando como base os dados de avaliação dos processos.
- **Divulgação das ações de educação permanente:** O cronograma das ações de educação permanente é divulgado via e-mail, para gestores das equipes componentes do público-alvo de cada ação, e mediante validação e anuência do mesmo, e por informativos gráficos.



15) **Matrículas:** São realizadas junto à equipe administrativa da educação permanente do Instituto Núcleo de Apoio às Políticas Públicas mediante envio de nome, CPF, unidade e matrícula e e-mail para o setor de Educação Permanente.

16) **Certificação:** Cada ação de Educação Permanente segue lógica e requisitos diferenciados para Certificação. Estes são pactuados previamente com os integrantes da organização da atividade, e normalmente envolve frequência mínima, entrega de tarefas e notas mínimas nos testes aplicados.

b. Apresentação das linhas estratégicas de educação permanente:

1) **Ações de Educação Permanente institucionais:** incluem a organização e execução de atividades integradas aos setores e diretorias administrativos e técnicas da INSTITUTO NÚCLEO DE APOIO ÀS POLÍTICAS PÚBLICAS, tais como Gestão de Pessoas, SESMT, Qualidade, Tecnologia da Informação, Desenvolvimento, CIPA (São exemplos de ações nesse sentido: Direitos e Deveres do Funcionário, Integração Institucional, Qualidade, Saúde do Trabalhador, NR-32, Sustentabilidade, Gestão de Saúde e Ambiente, Segurança do profissional e do usuário). A logística e priorização destas atividades dependem fundamentalmente da disponibilidade dos profissionais em participar e dos responsáveis pelas áreas corporativas em dar suporte para implantação e execução das mesmas. Nestas atividades, o profissional da educação permanente apoia o membro da equipe para elaboração de materiais e elaboração metodológica do contexto de ensino e aprendizagem.

2) **Ações de Educação Permanente em parceria com as referências técnico assistenciais:** Incluem parcerias internos com os especialistas e chefias de cada setor de referência. A logística e priorização destas atividades dependem fundamentalmente da disponibilidade dos profissionais em participar e dos responsáveis pelas áreas corporativas em dar suporte para implantação e

execução das mesmas. Nestas atividades, o profissional da educação permanente apoia o membro da equipe para elaboração de materiais e elaboração metodológica do contexto de ensino e aprendizagem. Incluem-se neste segmento desde parcerias com as Comissões da UPA Francisco Morato, até a organização de eventos para que profissionais com formação técnica diferenciada formem os demais da equipe.

3) **Ações de Educação Permanente em parceria com fornecedores e/ou terceiros:**

Quando existem ocorrências de mal uso de determinado equipamento ou recurso, ou então barreiras de comunicação entre terceiros e a equipe do Instituto Núcleo de Apoio às Políticas Públicas que influem no mesmo processo, a educação permanente poderá solicitar reunião com responsáveis para organizar ações educativas visando minimizar os erros e ou dificuldades. Por exemplo: A empresa de limpeza poderá não estar familiarizada com o Programa de Gerenciamento de Resíduos da UPA Francisco Morato, neste caso, caberá capacitá-los para melhor entendimento sobre o mesmo. Outro exemplo seria a via contrária, quando profissionais utilizam equipamentos de modo irregular e a empresa responsável pela locação e ou manutenção oferta capacitações para minimização de erros e intercorrências.

4) **Ações de Educação permanente em parceria com Instituições de Ensino, Sociedades Médicas, Conselhos de Categoria Profissional:**

A execução de parcerias no sentido de alinhar o corpo assistencial ao preconizado pelas áreas técnico científicas e acadêmicas das áreas assistenciais. A composição de parcerias de campo de práticas voltadas à formação de pessoas no SUS propicia que as Instituições de Ensino atuem alinhadas às necessidades da UPA Francisco Morato em Simposios, Capacitações e outros eventos a serem acordados no modelo de contrapartida dos acordos de cooperação.

c. EXEMPLIFICAÇÃO DE MODELOS DE AÇÃO DE EDUCAÇÃO PERMANENTE:

As ações descritas à seguir são propostas em cronograma de acordo com a viabilidade de processo de trabalho das equipes e de condições de economicidade do desenvolvimento do Plano de Trabalho.

i. Redução de óbitos por eventos cardiovasculares como Síndrome Coronariana Aguda (SCA) e acidente vascular encefálico (AVE):

Ações de qualificação da equipe para classificação de risco e manejo clínico adequado dos pacientes que procuram o pronto atendimento por eventos cardiovasculares, com ênfase para os casos de Dor Torácica, especialmente os relacionados à SCA e eventos vasculares envolvendo o Sistema Nervoso Central, como o AVE. Neste caso será importante que os profissionais sejam qualificados sobre: 1) avaliação clínica, laboratorial e de imagem desses casos; 2) manejo clínico dos casos em que está indicada a Trombólise; 3) indicações, contra-indicações, cuidados durante o preparo e administração dos agentes trombolíticos; 4) monitoramento do paciente antes, durante e após a administração de agentes trombolíticos; 5) suporte básico e avançado de vida em cardiologia; 6) manejo de situação em que seja necessário a utilização de ventilação não invasiva com pressão positiva (VNI); 7) manejo avançado de via aérea, com treinamento sobre intubação orotraqueal, ventilação mecânica invasiva, interpretação de gasometria venosa e arterial; transporte de pacientes graves para realização de exames e transferência para unidades de maior complexidade; etc.

ii. Redução dos óbitos por dengue e demais agravos com identificação e manejo adequado dos casos:

Ações de qualificação da equipe técnica para reconhecimento e manejo adequado dos casos, de acordo com os protocolos do MS e da Vigilância em Saúde de Francisco Morato.

iii. SUPORTE AVANÇADO DE VIDA EM CARDIOLOGIA (ACLS)

JUSTIFICATIVA: Profissionais que atuam em unidades de urgência e emergência necessitam estar preparados para usar protocolos clínicos e atender com agilidade situações de pacientes



que evoluem com Parada Cardiorrespiratória (PCR) na chegada ou durante a permanência em seus serviços. O Suporte Avançado de Vida em Cardiologia possibilita que a equipe incorpore os protocolos de ressuscitação preconizados internacionalmente. O atendimento sistematizado e organizado das situações de PCR é importante para diminuir a morbimortalidade dos pacientes atendidos em serviços de urgência em emergência.

OBJETIVOS: capacitar os profissionais médicos e enfermeiros para o atendimento de situações de PCR utilizando protocolos clínicos validados internacionalmente e pela Sociedade Brasileira de Cardiologia.

PÚBLICO-ALVO: profissionais médicos e enfermeiros

CARGA-HORÁRIA: 16 horas

CRONOGRAMA: anual /a definir com a gestão e em consonância com o termo aditivo vigente.

iv. SUPORTE BÁSICO DE VIDA EM CARDIOLOGIA (BLS)

JUSTIFICATIVA: Profissionais que atuam em unidades de urgência e emergência necessitam estar preparados para usar protocolos clínicos e atender com agilidade situações de pacientes que evoluem com Parada Cardiorrespiratória (PCR) na chegada ou durante a permanência em seus serviços. O Suporte Avançado de Vida em Cardiologia possibilita que a equipe incorpore os protocolos de ressuscitação preconizados internacionalmente. O atendimento sistematizado e organizado das situações de PCR é importante para diminuir a morbimortalidade dos pacientes atendidos em serviços de urgência em emergência.

OBJETIVOS: capacitar os profissionais de nível médio para o atendimento de situações de PCR utilizando protocolos clínicos validados internacionalmente e pela Sociedade Brasileira de Cardiologia.

PÚBLICO-ALVO: profissionais nível médio (técnicos de enfermagem)

CARGA-HORÁRIA: 8 horas

CRONOGRAMA: anual /a definir com a gestão e em consonância com o termo aditivo vigente.

v. SUPORTE AVANÇADO DE VIDA NO TRAUMA

JUSTIFICATIVA: Tem por objetivo identificar graves lesões e instituir medidas terapêuticas e emergenciais que controlem e restabeleçam a vida. Profissionais que atuam em unidades de urgência e emergência necessitam estar preparados para usar protocolos clínicos e atender com agilidade situações de pacientes que sofreram trauma, até estabilização e transferência para unidade de maior complexidade. O Suporte Avançado de Vida no Trauma possibilita que a equipe incorpore os protocolos de ressuscitação preconizados internacionalmente. O atendimento sistematizado e organizado das situações de pacientes traumatizados é importante para diminuir a morbimortalidade dos pacientes atendidos em serviços de urgência em emergência.

OBJETIVOS: capacitar os profissionais médicos e enfermeiros para o atendimento de situações de trauma utilizando protocolos clínicos validados internacionalmente e pelas Sociedades Brasileira de Traumato-Ortopedia.

PÚBLICO-ALVO: profissionais médicos e enfermeiros

CARGA-HORÁRIA: 16 horas

CRONOGRAMA: anual /a definir com a gestão e em consonância com o termo aditivo vigente.

vi. SUPORTE AVANÇADO DE VIDA EM PEDIATRIA (PALS)

JUSTIFICATIVA: Profissionais que atuam em unidades de urgência e emergência necessitam estar preparados para usar protocolos clínicos e atender com agilidade situações de pacientes pediátricos que evoluem com Parada Cardiorrespiratória (PCR) na chegada ou durante a permanência em seus serviços. O Suporte Avançado de Vida em Pediatria possibilita que a equipe incorpore os protocolos de ressuscitação preconizados internacionalmente. O atendimento sistematizado e organizado das situações de PCR é importante para diminuir a morbimortalidade dos pacientes atendidos em serviços de urgência em emergência.

OBJETIVOS: capacitar os profissionais médicos e enfermeiros para o atendimento de situações de PCR em crianças utilizando protocolos clínicos validados internacionalmente e pela Sociedade Brasileira de Cardiologia.

PÚBLICO-ALVO: profissionais médicos e enfermeiros

CARGA-HORÁRIA: 16 horas

vii. Curso de qualidade no atendimento no sus

JUSTIFICATIVA: Uma das metas do Ministério da Saúde é a implantação de um mecanismo para garantir atendimento com qualidade e em curto tempo do Sistema Único de Saúde. O atendimento em recepção de instituições de saúde envolve a função de intermediar as necessidades dos usuários e a estrutura organizacional, além de lidar com o sofrimento pela debilitação da saúde. O Curso Qualidade no Atendimento reforça o acolhimento como uma postura profissional que não pode ser realizado de maneira meramente técnica e despersonalizado. O atendimento deve ser orientado segundo a Política Nacional de Humanização que preconiza a atenção, o esclarecimento de dúvidas quanto ao estado de saúde, a agilidade no atendimento, com a conseqüente organização de redução de filas, adequando-se às necessidades de cada população.

OBJETIVOS: Sensibilizar os profissionais de saúde sobre a Política Nacional de Humanização e alinhar sobre os conceitos de Acolhimento, Escuta Humanizada e Qualidade de Atendimento nas Unidades de Pronto Atendimento, visando à melhoria da qualidade no atendimento.

PÚBLICO-ALVO: profissionais que atuam na UPA Francisco Morato.

CARGA HORÁRIA: 4 horas

CRONOGRAMA: Mensal /anual /a definir com a gestão e em consonância com o termo aditivo vigente.

8. Sistematização da Assistência de Enfermagem (SAE)

JUSTIFICATIVA: O trabalho de qualidade em saúde é interdependente da Sistematização do Atendimento em Enfermagem, para redefinição dos processos componentes do mesmo, faz-se





necessário capacitar os profissionais para atuação em conformidade com tais prerrogativas técnicas.

OBJETIVO: Capacitar enfermeiros prática clínica pautada na Sistematização da Assistência de Enfermagem em Serviços de Urgência e Emergência.

PÚBLICO-ALVO: Enfermeiros.

CARGA HORÁRIA: 6 horas.

CRONOGRAMA: anual /a definir com a gestão e em consonância com o termo aditivo vigente.

AValiação: Ao final da atividade serão avaliados os pré e pós-testes, a avaliação de reação e os pareceres dos gestores acerca da implantação.

d. AÇÕES DE EDUCAÇÃO PERMANENTE "IN LOCO"

JUSTIFICATIVA: As ações de Educação Permanente "in loco" têm como foco todos os profissionais que atuam na UPA FRANCISCO MORATO, possibilitando discussões que visam avaliar coletivamente a organização do processo de trabalho na Unidade e identificar temas para capacitações dos profissionais.

OBJETIVOS: Provocar reflexões sobre a necessidade de se organizar os processos de trabalho relacionados às ofertas de serviços à população com vistas à melhoria da qualidade da assistência e da satisfação dos próprios profissionais e usuários; identificar necessidades de temas para capacitação técnica dos profissionais.

MÉTODOS: Através de rodas de conversa (participação em reuniões de equipe e técnicas), utilizando metodologia ativa de participação coletiva; construção coletiva de fluxos dos serviços (multiprofissional).

162