

## **AVALIAÇÃO DO PERFIL PROFISSIONAL DE COORDENADORES DE SAÚDE BUCAL DO ESTADO DO PARANÁ E PERCEPÇÃO SOBRE A PRÁTICA DA EDUCAÇÃO PERMANENTE EM SAÚDE**

Fernanda Midori Tsuzuki (PIBIC/CNPq/Uem), Camila Fracalossi Galbiati, Josely Emiko Umeda, Mitsue Fujimaki (Orientador),  
e-mail: fertsuzuki@gmail.com

Universidade Estadual de Maringá/Centro de Ciências da Saúde/Maringá /PR

### **Área de Ciências da Saúde e subárea Saúde coletiva**

**Palavras-chave:** Gestão em saúde bucal, saúde pública, odontologia

### **Resumo**

O objetivo deste estudo foi avaliar o perfil dos profissionais que atuam na coordenação regional/municipal de saúde bucal no Estado do Paraná, e identificar fatores relacionados à vivência da educação permanente em saúde. Para tanto, coordenadores regionais e municipais participantes do "Curso Qualificação da Gestão do SUS em Saúde Bucal - 3o. Ciclo", ministrado pelo Departamento de Odontologia da UEM para o Estado do Paraná foram convidados a participar de uma pesquisa de opinião por meio de questionários. Com relação ao perfil do servidor público, os resultados mostraram que 63,63% consideram seu perfil de liderança e articulação política suficiente para atuação no serviço, 90,9% dos participantes consideram seu papel importante para a gestão e 100% consideram importante o papel da educação permanente para qualificação da gestão. Além disso, 45,6% julgam como suficiente seu preparo para a gestão. As respostas do segundo questionário foram categorizadas em unidades de registro que foram agrupadas em 3 famílias: motivação, percepção da necessidade de mudança e mudança relatada. Na Motivação, a categoria de destaque foi Motivação pela capacitação. Na Percepção de mudança, o fator facilitador de maior destaque foi Mudança de paradigmas. Por fim, percebeu-se muitos relatos de mudança na prática dos serviços pelos profissionais. Conclui-se que muitos coordenadores do Paraná buscam aprimorar seus conhecimentos e a maioria considera-se preparado para a gestão. Além disso, dentre as várias categorias envolvidas na vivência da educação permanente, os mais prevalentes foram motivação, percepção da necessidade de mudança e mudança realizada no processo de trabalho.

### **Introdução**

O Ministério da Saúde, em 2004, instituiu a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde (PNEPS) como estratégia do Sistema

Único de Saúde (SUS) para a formação e o desenvolvimento dos seus trabalhadores e construção de estratégias e processos que qualifiquem a atenção e a gestão em saúde. Nesse sentido, a Educação Permanente em Saúde surge como estratégia de investimento na qualificação profissional para superar as deformações e deficiências na formação dos trabalhadores da saúde (NUNES, 2008). A educação permanente pode ser entendida como aprendizagem-trabalho, ou seja, ela propõe que os processos de educação dos trabalhadores da saúde se façam a partir da problematização do processo de trabalho, pautadas pelas necessidades de saúde das pessoas e populações (BRASIL, 2009).

Pouco se sabe sobre o perfil de gestores em saúde bucal que têm trabalhado com a prática da educação permanente em saúde, sendo evidente que há necessidade de desenvolver um modelo gerencial eficaz, que seja capaz de implementar progressivamente melhorias sustentáveis no processo de trabalho.

Diante disso, o objetivo deste estudo foi avaliar o perfil dos profissionais que atuam na coordenação regional ou municipal de saúde bucal no Estado do Paraná e identificar fatores relacionados à vivência da educação permanente em saúde.

## **Materiais e métodos**

Esta é uma pesquisa de opinião realizada com coordenadores regionais e municipais de saúde bucal do Estado do Paraná, participantes do Curso "Qualificação da Gestão do SUS em Saúde Bucal - 3o. Ciclo" como multiplicador local. Este curso tem como metodologia desencadear um processo de construção coletiva que se inicia com o diagnóstico dos elementos básicos para a gestão, em seguida, realiza o estudo, a discussão e problematização das práticas locais e finaliza com a realização de propostas de mudanças por meio do planejamento coletivo, incentivando a mudança no processo de trabalho e protagonismo individual e coletivo. Para a pesquisa foram enviados dois questionários para os participantes deste curso, que ocorreu num período de cerca de 12 meses.

### *Questionário I*

O questionário I teve como objetivo avaliar o perfil do gestor. As questões fechadas incluíram uma autoavaliação sobre o perfil de articulação política, perfil de liderança e preparo para a gestão, dos gestores. As questões abertas avaliaram o quão importante o gestor considera a educação permanente em saúde para uma gestão qualificada e sua experiência na implementação da educação permanente. Além disso, avaliou o fator que o gestor considera importante para seu papel na gestão e, para ele, o que impede a eficácia do serviço. Este foi aplicado antes do início do curso e preenchido online.

### *Questionário II*

O questionário II teve como objetivo identificar os fatores relacionados à prática da educação permanente, segundo a percepção do multiplicador.

Foram consideradas as discussões realizadas durante os módulos presenciais. As questões abertas foram referentes à percepção do coordenador enquanto multiplicador do módulo; se houve alguma situação no cotidiano que tenha sido modificada na prática do serviço após o curso; e com relação às mudanças pessoais no modo de pensar, sentir e agir, após a realização do curso. As questões abertas foram avaliadas pela análise de conteúdo de Bardin (Bardin, 2011).

## Resultados e Discussão

### Questionário I

Este estudo identificou o perfil dos multiplicadores locais e sua percepção sobre a vivência da educação permanente em saúde. Obteve-se 22 respostas referentes ao primeiro questionário. Destes, 5 são Coordenadores regionais de Saúde Bucal, 12 são Coordenadores municipais de Saúde Bucal, 4 Cirurgiões- Dentistas e 1 Técnica administrativa.

Com relação ao perfil do servidor público, os resultados mostraram que 63,63% dos profissionais consideram seu perfil de liderança e articulação política como suficiente para atuação no serviço.

Somado à estes resultados, 90,9% dos participantes consideram seu papel importante para a gestão e 100% consideram como importante o papel da educação permanente para a qualificação da gestão. Além disso, 22,7% considera seu preparo para a gestão muito bom e 45,6% suficiente.

### Questionário II

Os resultados estão apresentados na Tabela 1. Cada uma das respostas foram analisadas e categorizadas em unidades de registro, e estas por sua vez foram agrupadas em 3 famílias: motivação, percepção da necessidade de mudança e mudança relatada.

Na Motivação, a categoria de destaque foi a *Motivação pela capacitação*. Essa oferta de capacitação para os profissionais pode ser uma forma interessante de incentivo e estímulo para uma atuação com maior nível de comprometimento e engajamento para execução das atividades.

Na Percepção de mudança, o fator facilitador de maior destaque foi a *Mudança de paradigmas*, no qual, houve a percepção através das respostas de uma mudança no modo de ser, pensar e agir dos profissionais a fim de promover uma alteração no processo de trabalho. Esse foi considerado um degrau anterior à mudança que ocorre na prática.

Por fim, percebeu-se uma *Mudança relatada* na prática pelos profissionais que aumentou no decorrer dos módulos. Outra categoria de destaque foi a *Realização profissional*, pois houve uma crescente satisfação do profissional pelo trabalho realizado.

Tabela 1: Quadro das categorias das respostas analisadas.

### Principais fatores relacionados à prática da educação permanente

Motivação

Self Efficacy

Motivação pela capacitação

Percepção da necessidade de mudança

Mudança de paradigmas

Mudança relatada

Realização profissional

Mudança relatada

### Conclusão

Conclui-se que muitos coordenadores do Estado do Paraná têm buscado aprimorar seus conhecimentos e a maioria considera-se preparado para a gestão. Além disso, dentre as várias categorias envolvidas na vivência da educação permanente, os mais prevalentes foram motivação, percepção da necessidade de mudança e a mudança realizada no processo de trabalho.

### Agradecimentos

Agradecimento ao CNPq pela concessão da bolsa PIBIC-CNPq-UEM.

### Referências

1. BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. Departamento de Gestão da Educação em Saúde. **Política Nacional de Educação Permanente em Saúde / Ministério da Saúde, Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde, Departamento de Gestão da Educação em Saúde.** – Brasília : Ministério da Saúde, 2009. 64 p. – (Série B. Textos Básicos de Saúde) (Série Pactos pela Saúde 2006; v. 9).
2. BARDIN, L. **Análise de Conteúdo.** São Paulo: Edições 70; 2011.
3. NUNES, Maria de Fátima; PEREIRA, Márcio Florentino; ALVES, Renata Tolêdo and LELES, Cláudio Rodrigues. **A proposta da Educação Permanente em Saúde na formação de cirurgiões-dentistas em DST/HIV/Aids.** *Interface (Botucatu)* [online]. 2008, vol.12, n.25 [cited 2017-01-18], pp.413-420
4. SARRETA F.O. **Educação Permanente em Saúde para os Trabalhadores do SUS (dissertação).** Cultura Acadêmica. 2009.