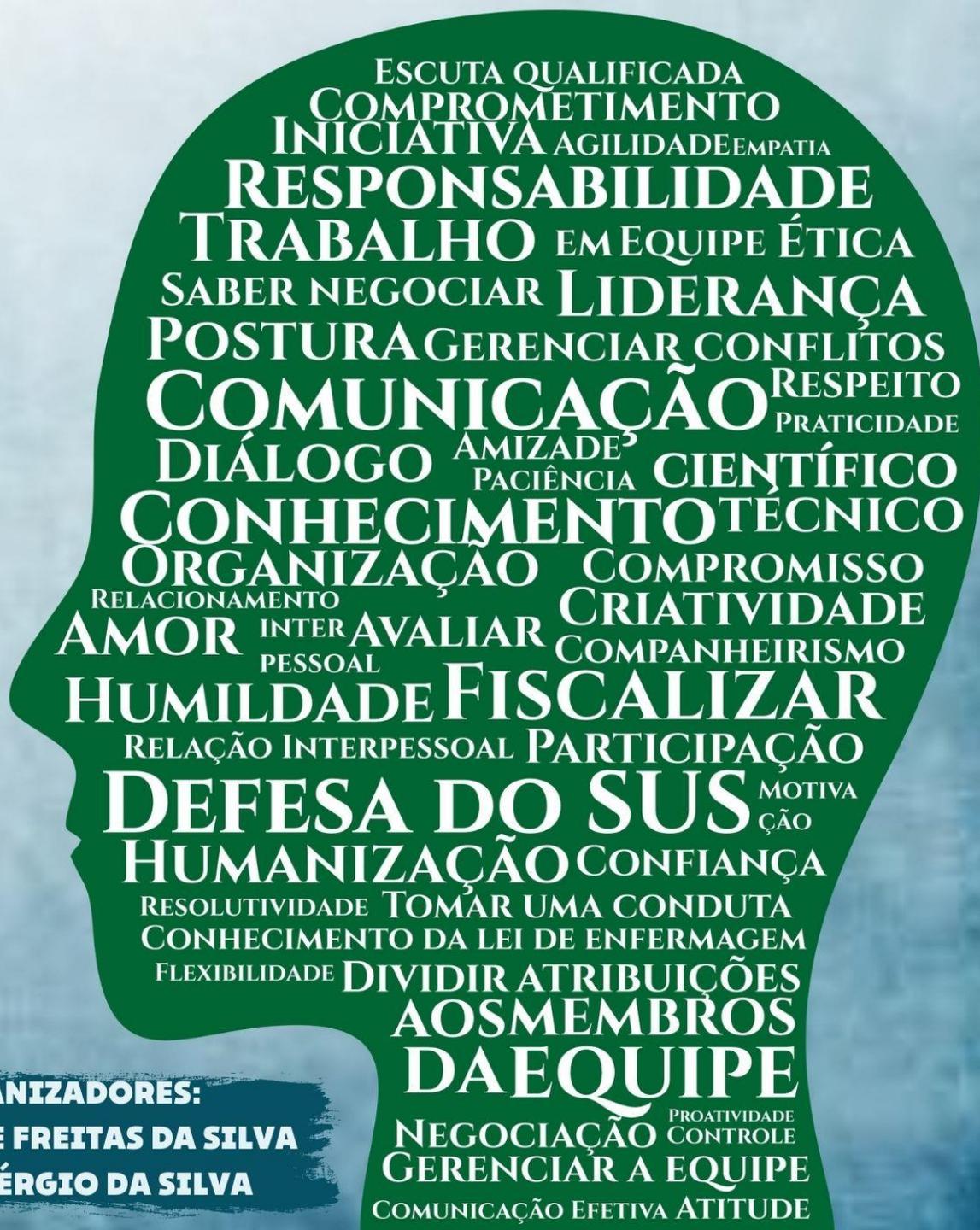


MANUAL DIDÁTICO

CURSO DE CAPACITAÇÃO SOBRE GERENCIAMENTO DO CUIDADO PRESTADO PELO ENFERMEIRO NA ATENÇÃO PRIMÁRIA À SAÚDE



ORGANIZADORES:

GLEIDILENE FREITAS DA SILVA

PAULO SÉRGIO DA SILVA

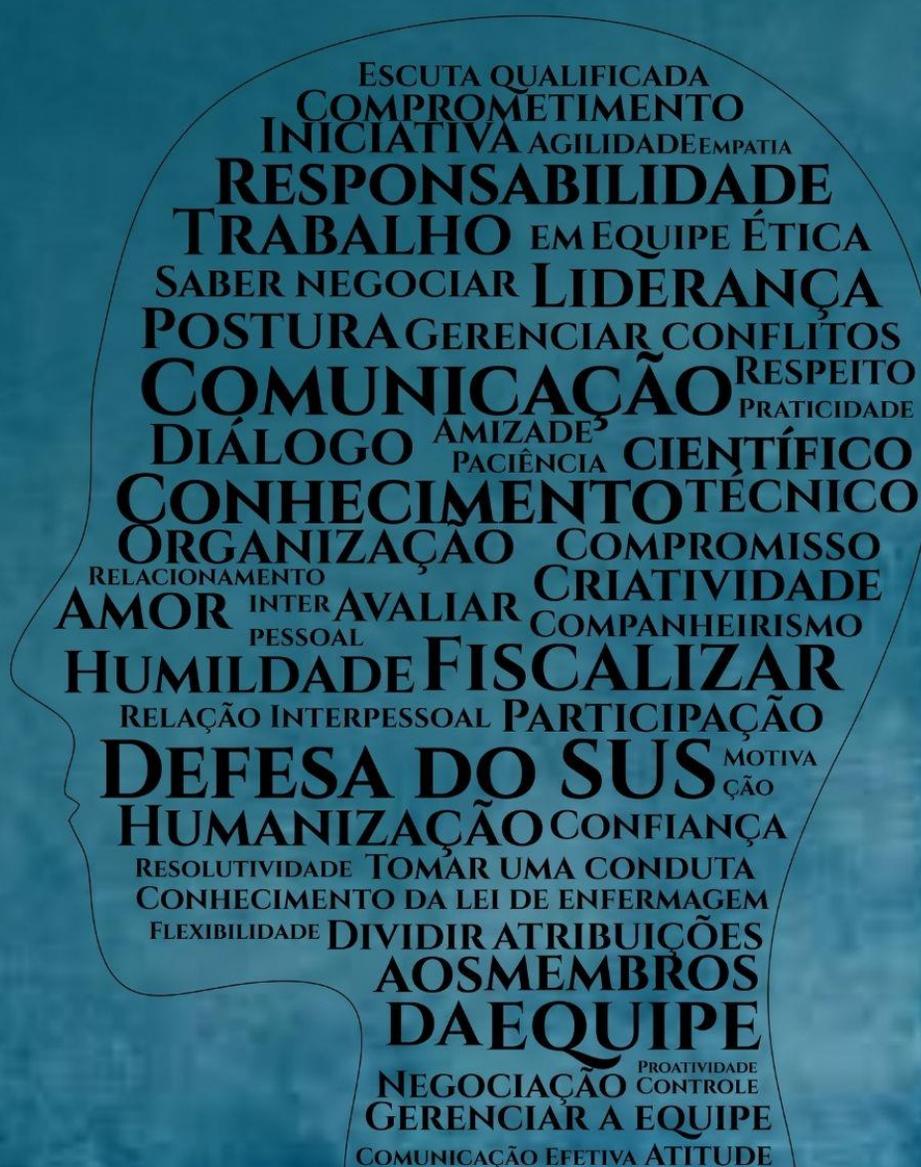
MANUAL DIDÁTICO

CURSO DE CAPACITAÇÃO SOBRE GERENCIAMENTO DO CUIDADO PRESTADO PELO ENFERMEIRO NA ATENÇÃO PRIMÁRIA À SAÚDE

ORGANIZADORES:

GLEIDILENE FREITAS DA SILVA

PAULO SÉRGIO DA SILVA



2022 Universidade Federal de Roraima

Todos os direitos são reservados ao autor, na forma da Lei.

A reprodução não autorizada desta publicação, no todo ou em parte, constitui violação dos direitos autorais (Lei n.9.610/98) é crime estabelecido pelo artigo 184 do código Penal.

Colaboração



Autores

Gleidilene Freitas da Silva

Paulo Sérgio da Silva

Contribuição Técnica:

Thalyta Ketlen de Melo Oliveira

Carla Araujo Bastos Teixeira

Diagramação

Gleidilene Freitas da Silva

Revisão Ortográfica

Thalyta Ketlen de Melo Oliveira

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

S586m Silva, Gleidilene Freitas da.

Manual didático: curso de capacitação sobre gerenciamento do cuidado prestado pelo enfermeiro na atenção primária à saúde / Gleidilene Freitas da Silva. – Boa Vista, 2022.

33 f. : il. Color.

Orientador: Prof. Dr. Paulo Sérgio da Silva.

Produto educacional (mestrado) – Universidade Federal de Roraima, Programa de Pós-Graduação em Ciências da Saúde.

1 – Organização e administração. 2 – Enfermeiras administradoras. 3 – Atenção primária à saúde. I – Silva, Paulo Sérgio da (orientador). II – Universidade Federal de Roraima – UFRR. III – Título.

CDU – 614

ÍNDICE

APRESENTAÇÃO.....	04
CONSIDERAÇÕES INICIAIS.....	05
AULA 1 – LIDERANÇA.....	06
AULA 2 – TRABALHO EM EQUIPE.....	11
AULA 3 – COMUNICAÇÃO EFETIVA.....	16
AULA 4 – PLANEJAMENTO.....	20
AULA 5 – GERENCIAMENTO DE RECURSOS MATERIAIS.....	26
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	30
REFERÊNCIAS.....	31

APRESENTAÇÃO

Caro Enfermeiro,

Este manual didático consiste em um produto educacional, parte da dissertação de mestrado do Programa de Pós-Graduação em Ciências da Saúde (PROCISA) da Universidade Federal de Roraima (UFRR), elaborado por Gleidilene Freitas da Silva, sob orientação do professor doutor Paulo Sérgio da Silva.

Composto por sequências didáticas, este material sugere conteúdos e estratégias que serão utilizadas durante o curso sobre gerenciamento do cuidado do enfermeiro na Atenção Primária à Saúde.

O curso possui uma carga horária de 40h e corresponde a 20h de teoria e 20h de atividades práticas. E o público alvo são enfermeiros coordenadores de equipe da Estratégia Saúde da Família, podendo se estender a gestores de unidades básicas de saúde.

O material está organizado de acordo com as aulas e conteúdos que serão ministrados. Cada aula apresenta os objetivos, o conteúdo descrito, conforme as sugestões bibliográficas, além de apresentar as dinâmicas que serão utilizadas para trabalhar a prática do gerenciamento do cuidado de enfermagem.

Espera-se que o presente curso contribua para aperfeiçoamento das habilidades dos enfermeiros coordenadores para atuação na gerência para que possa ser aplicado na prática em seus cenários de trabalho.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Trata-se de um manual didático para uso em um curso de capacitação produzido a partir da pesquisa intitulada: “Análise das habilidades gerenciais desenvolvidas por enfermeiros da Atenção Primária à Saúde” junto ao Programa de Pós-Graduação em Ciências da Saúde da Universidade Federal de Roraima. O curso emerge a de três categorias interdependentes: identificação das práticas gerenciais, facilidades e dificuldades que atravessam o cotidiano das enfermeiras e enfermeiros no exercício da gerência de unidades básicas de saúde no município de Boa Vista, capital do estado de Roraima.

Orientados por este tripé analítico, observou-se a necessidade de estreitar relações com a Secretaria Municipal de Saúde e de forma intersetorial operacionalizar a realização de um curso de capacitação na área da envolvendo os principais eixos temáticos: estilos de liderança, trabalho em equipe, comunicação efetiva, planejamento e gerenciamento de recursos materiais.

No entanto, esta opção também, traz em si a intenção de criar oportunidades de fortalecimento da linha de pesquisa “Política, gestão e sustentabilidade de sistemas e programas de saúde” orientado por uma relação direta com os cenários de práticas profissionais que em sua natureza criam oportunidades coletivas para que outros profissionais e instituições da rede de atenção em saúde venham participarem das atividades a serem desenvolvidas. Isso porque a fundamentação desta proposta envolve Ciências da saúde, Políticas Públicas, Filosofia e Subjetividade.

AULA 1: LIDERANÇA

A liderança do enfermeiro no plano gestão-gerência da APS é fundamental, uma vez que este campo é muito dinâmico e possui um trânsito intenso de usuários. Enfermeiros que compõem esta função, devem possuir também um conjunto de competências visando sempre o bem-estar da população assistida, com responsabilidade, comunicação, comprometimento e cautela nas tomadas de decisões (PERUZZO et al; PINHEIRO et al, 2020).

A liderança é uma habilidade humana gerencial desenvolvida pelo enfermeiro coordenador na ESF, estando vigente em todos os campos de atuação do enfermeiro e bem mais notório na coordenação de equipe da ESF. Mas estudos comprovam que ser aceito pela equipe e cativar os liderados ainda é uma dificuldade, inicialmente são vários os impasses que podem está interferindo neste aceite, que perpassam pela idade, inexperiência do profissional, relações interpessoais, dentre outras (SILVA; MININEL; SILVA, 2022).

O estilo de liderança exercido no ambiente de trabalho possui um grande poder na gerencia do enfermeiro, uma vez que a gerência produz influências nas relações interpessoais, no desempenho do trabalho em equipe e na comunicação. Hoje em nosso cotidiano observa-se vários modelos de liderança, porém, por vezes o próprio profissional não sabe definir sua liderança de acordo com os estilos. (MORAIS et al, 2022).



QUAL É O SEU ESTILO DE LIDERANÇA?

São vários os estilos de liderança, em seguida será apresentado alguns estilos de liderança presente no contexto da Atenção Primária à Saúde.



LIDERANÇA AUTOCRÁTICA

A liderança autocrática se configura por um profissional que realiza a centralização do poder de decisão em si próprio, possui dificuldade nas relações interpessoais, ausência ou pouco trabalho em equipe, ele toma as decisões e impõe a equipe não oportunizando a equipe a falar, além de efetuar críticas de modo pessoal (OLIVEIRA et al; PINHEIRO et al, 2020).



LIDERANÇA DEMOCRÁTICA

A liderança democrática é definida por um relacionamento horizontal com a equipe na qual todos participam da tomada de decisões, flexibilidades nas ações, construindo ao longo do tempo uma confiança entre os envolvidos, além do respeito apesar das diferenças, além de atitudes justas, trazendo benefícios ao coletivo (MORAIS et al, 2022).

LIDERANÇA LAISSEZ-FAIRE

A liderança laissez-faire, também conhecida por liderança liberal, configura-se por líderes que não tomam decisões, deixando apenas a equipe com o poder de escolha, orientação e tomada de decisões. É considerada uma liderança passiva, onde o líder transfere as suas responsabilidades ocasionando uma reduzida satisfação no trabalho e diminuição na produtividade (LOUREIRO et al, 2022).

LIDERANÇA CARISMÁTICA

A liderança carismática configura-se por líderes com domínio e convicção na integridade moral de suas crenças, que possuem elevada autoconfiança e que acredita nas habilidades de sua equipe. Além disso, este tipo de liderança é caracterizado também pelo predomínio de uma comunicação efetiva com uma liderança participativa que luta por melhorias em seu local de trabalho (MOURA et al, 2019).

LIDERANÇA COACHING

A liderança Coaching é baseada no processo coaching e configura-se pelo líder que influencia a equipe para o alcance de metas, possibilitando o desenvolvimento das habilidades, conhecimentos e atitudes dos liderados. Além disso os pilares desta liderança são: comunicação, dar e receber feedback, motivar a equipe para que ela fique impulsionada, dar poder e exercer influência rumo ao alcance das metas (RIBEIRO et al, 2022).



VÍDEOS SUGERIDOS

- Vídeo “CHA – conhecimento, habilidade e atitude”, disponível no link: (124) CHA - Conhecimento, Habilidade e ATITUDE. – YouTube.
- Vídeo “bola cheia e bola murcha”, disponível no link: (124) MOTIVACIONAL BOLA CHEIA X BOLA MURCHA – YouTube.



DINÂMICAS SUGERIDAS

- Dinâmica Espelho e construção de torres, disponível no link: [https://drive.google.com/file/d/1hGsy0Of3DBTds3c9BgurSFltUEf-OSDC/view?usp=sharing.](https://drive.google.com/file/d/1hGsy0Of3DBTds3c9BgurSFltUEf-OSDC/view?usp=sharing)



REFERÊNCIAS SUGERIDAS

- OLIVEIRA, C. et al. A liderança na perspectiva de enfermeiros da Estratégia Saúde da Família. **Revista de Enfermagem Gaúcha**, v. 41, n. 01, p. 01-09. 2020.
- PERUZZO, H.E; et al. Competências gerenciais essenciais de enfermeiros: ações e interações no contexto da Estratégia Saúde da Família. **Revista Brasileira de enfermagem**, v. 73, n. 06, p. 1-10. 2020.
- BICA, M.C.; et al . Gerenciamento do cuidado em estratégias saúde da saúde da família na percepção na percepção de enfermeiros. **Revista de Enfermagem UFSM**, v.10, n. 1, p. 1-18. 2020.

AULA 2: TRABALHO EM EQUIPE

A APS é um campo amplo de saberes, considerado a porta de entrada para os usuários do SUS, dentro deste sistema temos o programa da ESF onde este é composto por uma equipe multiprofissional da qual o enfermeiro é o coordenador da equipe (PERUZZO et al, 2020).

O enfermeiro quando coordenador desenvolve não apenas atividades assistenciais, mas as gerenciais também desenvolvendo um papel importante que vai desde a promoção, passa pelo planejamento, execução e avaliação das ações de saúde, dentro deste processo existem facilidades e dificuldades elencadas por estes profissionais para realizar o gerenciamento na APS (MORAIS et al, 2022).

A UBS fornece vários serviços de saúde e conseqüentemente para o seu funcionamento necessita de uma equipe multiprofissional que envolve médicos, ACS, técnico em enfermagem e em saúde bucal, odontologista, e a figura do enfermeiro como coordenador desta equipe de ESF. A equipe precisa reconhecer o enfermeiro como o líder da equipe, através de suas atitudes, e o enfermeiro necessita reconhecer que para que sua gerência venha avançar é necessário a harmonia intersetorial e multiprofissional, motivando impulsionando e incentivando a equipe a ser participativa (SOUSA et al, 2022; PEDUZZI et al, 2021).



Afinal, o que é necessário para que uma equipe seja colaborativa?



Para que uma equipe seja colaborativa com o enfermeiro, ambos precisam estar engajados no mesmo propósito. O profissional enfermeiro precisa ter uma visão holística da sua equipe, conhecendo assim as potencialidades de cada membro, as particularidades de cada um deles, saber lidar com os conflitos, ser participativo, promover uma comunicação efetiva além de permitir um gerenciamento integrado e participativo, onde toda a equipe tenha voz nas tomadas de decisões, fortalecendo uma gestão compartilhada (MORAIS et al, 2022).



O clima de equipe e a satisfação no trabalho são fatores que contribuem para que a equipe seja colaborativa com a coordenação, o clima da equipe possui grande influência da liderança, pois a maneira que esta manusear a equipe, refletirá diretamente na harmonia desta equipe, causando a satisfação ou insatisfação no trabalho. Um clima de equipe e a satisfação do trabalho colaboram para que os objetivos e metas sejam executadas de maneira mais eficaz (PEDUZZI et al, 2021 PERUZZO et al, 2019).

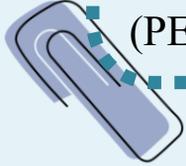




Afinal, o que é necessário para que uma equipe seja colaborativa?



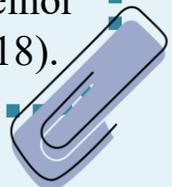
O desempenho e reconhecimento do enfermeiro coordenador pela sua própria equipe traz motivação para a mesma, uma vez que para o alcance das metas, todos da equipe devem estar interligados, requer o empenho coletivo, não somente do líder ou da equipe, mas de todos os envolvidos do processo (PERUZZO et al, 2020).



As relações de amizade presente dentro de uma equipe também colaboram para um bom relacionamento entre os membros e é fundamental para que equipe seja colaborativa com o enfermeiro, uma vez que amigos tentem a ter relações de confiança, trocas de ideias mais abertas, empatia, diminuindo a possibilidade de más de interpretações tornando o ambiente de trabalho saudável e agradável (ALI; KASHIF, 2020).



Uma equipe colaborativa evidencia um trabalho em equipe, e para que haja este trabalho é necessário que na relação tenha união, sinceridade, respeito, cooperativismo, comunicação aberta e direta, saber ouvir, objetivos em comum, além de entender que cada membro possui sua singularidade, há discordância de pensamentos, mas que deve-se balancear com o diálogo buscando a melhor solução para a equipe e o serviço de saúde (PERUZZO et al, 2018).



ANOTAÇÕES



VÍDEOS SUGERIDOS

- Vídeo “Qual tipo de profissional você é: Papagaio, urubu ou águia”, disponível no link: (124) QUAL TIPO DE PROFISSIONAL VOCÊ É: PAPAGAIO, URUBU OU ÁGUIA? – YouTube.
- Vídeo ““Motivacional, trabalho em equipe”, disponível no link: (124) Vídeo motivacional, trabalho em equipe - YouTube.



DINÂMICAS SUGERIDAS

- Dinâmica ilha do tesouro, rótulos e fábrica de barcos, disponível no link: [https://drive.google.com/file/d/1hGsy0Of3DBTds3c9BgurSFltUEf-OSDC/view?usp=sharing.](https://drive.google.com/file/d/1hGsy0Of3DBTds3c9BgurSFltUEf-OSDC/view?usp=sharing)



REFERÊNCIAS SUGERIDAS

- PEDUZZI, M.; AGRELI, H. F. (2018). Trabalho em equipe e prática colaborativa na Atenção Primária à Saúde. **Interface (Botucatu)**, v.22, n.2, p. 1525-34. 2018.
- PERUZZO, H.E; et al. Clima organizacional e trabalho em equipe na estratégia saúde da família. **Revista Brasileira de enfermagem**, v. 72, n. 03, p. 755-762. 2019.
- SOUSA, M.H. O.; et al. Gerentes de atenção básica à saúde: estudo de uma capital do Brasil. **Revista Gerencia y Políticas de Salud Bogotá**, v. 21, n. 01, p. 1-18. 2022.

AULA 3: COMUNICAÇÃO EFETIVA

A comunicação em saúde é compreendida como uma ferramenta que facilita o trabalho do enfermeiro dentro da unidade, apesar de não ser fácil de implementar uma comunicação efetiva, mas enfoque e aprimoramento da mesma dentro da unidade com todos os setores reflete não apenas na gerencia, mas no serviço de saúde também (PERUZZO et al; LOPES et al, 2020).

A comunicação se configura em três elementos aqui representado pelo: **emissor** (o que transmite a mensagem), o **receptor** (a quem é dirigida a mensagem e quem captura a mensagem) e o **referente** (conteúdo da mensagem transmitida), estes elementos são essenciais no processo de comunicação na unidade da saúde, principalmente no momento de resolução e identificação de problemas, uma vez que há uma equipe atuando para transmissão desta comunicação, sendo necessária que a comunicação seja clara e assertiva e (PEDUZZI; AGRELI, 2018).

A comunicação efetiva no ambiente de trabalho produz o desempenho desejável se todos da equipe conhecerem suas particularidades, inclusive o profissional enfermeiro, é necessário que ouvir e ser ouvido pela equipe (PERUZZO et al, 2020).



A comunicação efetiva traz vantagens tanto aos profissionais envolvidos, quanto a própria população. O enfermeiro é responsável tanto por receber quanto por propagar as informações, este deve sempre analisar a informação em qual nível de prioridade este deve repassar a equipe (PEDUZZI, 2018).



A tecnologia vem sendo um instrumento facilitador, se há comunicação entre a equipe, setores, gestão e usuários, gera um reflexo positivo no gerenciamento do cuidado do enfermeiro (ZINN et al, 2022).



Atualmente com o avanço da tecnologia podemos observar o uso de aplicativos nos *smartphones* para promover informações e produzir uma comunicação efetiva. No período de pandemia o aplicativo *WhatsApp* esteve em evidência, pois este através de grupos, listas de transmissão foi uma ferramenta que é utilizada até nos dias de hoje, além das chamadas de vídeo pelos aplicativos *Google Meet*, *Skype*, *Zoom*, as *lives* de saúde pelo *Facebook*, *Instagram* e *YouTube* foram estratégias utilizadas pela gerência para fortalecer a comunicação tanto entre os membros da equipe, quanto entre usuário e equipe (SANTOS et al, 2020).



VÍDEOS SUGERIDOS

- Vídeo “O sapinho – Motivação trabalho em equipe”, disponível no link: (124) O sapinho - Motivação no trabalho em equipe – YouTube.
- Vídeo “A importância da comunicação no ambiente de trabalho”, disponível no link: (124) A Importância da Comunicação no Ambiente de Trabalho - YouTube.
- Vídeo “Falha na comunicação”, disponível no link: (124) Falha Na Comunicação – YouTube.



DINÂMICAS SUGERIDAS

- Dinâmica telefone sem fio, campo minado e construindo a unidade de saúde, disponível no link: [https://drive.google.com/file/d/1hGsy0Of3DBTds3c9BgurSFltUEf-OSDC/view?usp=sharing.](https://drive.google.com/file/d/1hGsy0Of3DBTds3c9BgurSFltUEf-OSDC/view?usp=sharing)



REFERÊNCIAS SUGERIDAS

- SANTOS, C.R.N. ; et al. A utilização de aplicativo para troca de mensagens como ferramenta para o gerenciamento de enfermagem. **Revista enfermagem atual in derme**, V. 90, N. 21, P. 65-72. 2020.
- LOPES, O.C.A; et al. Competências dos enfermeiros na estratégia Saúde da Família. **Escola Anna Nery**, v. 24, n. 02, p. 01-08. 2020.
- PEDUZZI, M.; AGRELI, H. F. (2018). Trabalho em equipe e prática colaborativa na Atenção Primária à Saúde. **Interface (Botucatu)**, v.22, n.2, p. 1525-34. 2018.

AULA 4: PLANEJAMENTO

O planejamento é inerente ao cotidiano das pessoas, pois pressupõe o pensar antes de agir, com a intenção de alcançar objetivos. Na administração o planejamento compõe um ciclo-administrativo que contém pelo menos outras quatro etapas: o planejamento; a organização-desenvolvimento; a execução-direção; e o controle-avaliação, com métodos variados, que influencia a tomada de decisões que visa o controle dos processos de trabalho para fins econômicos bem-sucedidos (KURCGANT, 2016).

Existem diversos métodos e técnicas de planejamento que podem ser utilizados a depender das características situacionais e objetivos a serem alcançados. No campo da saúde, o planejamento tem o objetivo de determinar ações voltadas às necessidades da população assistida, de modo a obter melhores resultados sanitários e o utiliza-se o método de Planejamento Estratégico Situacional (PES) (PERUZZO, 2020).

No PES, o diagnóstico, a execução e a avaliação são indissociáveis, pois considera todos os atores envolvidos e completa seu círculo quando executado, monitorado e avaliado, levando em consideração alguns elementos essenciais, que são: ator social, a situação e o problema (UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA, 2016).

O ator social, é quem declara o problema e se dispõe a enfrentá-lo, podendo ser um prisional da saúde, um secretário de saúde entre outros indivíduos, assim como também toda uma equipe, associação de moradores, sindicatos etc (UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA, 2016).

A situação, é o contexto em que esses atores estão inseridos, em que há a perspectiva de cada integrante como referência (UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA, 2016; FERREIRA, SILVA E MIYASHIRO, 2017).

O problema, é a diferença do que é real e o que é o ideal ou o esperado a determinado a partir das expectativas de um ator social ou vários, que seja passível de transformação (KURCGANT, 2016).

Esses elementos consideram quatro momentos: explicativo, normativo, estratégico e tático-operacional.

MOMENTO EXPLICATIVO

No momento explicativo, é identificado e selecionado os problemas que o ator social quer intervir, a partir das informações objetivas como dados quantitativos, normas e rotinas, mas também informações subjetivas como a percepção dos diversos atores sobre os problemas analisados, por exemplo a experiência e o conhecimento da equipe de saúde acerca da realidade em questão (KURCGANT, 2016).

MOMENTO EXPLICATIVO

Portanto é realizado o levantamento dos problemas, a partir da identificação das vulnerabilidades, seguido da explicação do problema para subsidiar plano de ação, uma vez que, o que substantiva um plano é intervir e corrigir nas causas do problema, e posteriormente a priorização do que é possível intervir e os impactos que causarão (FERREIRA, SILVA E MIYASHIRO, 2017).

MOMENTO NORMATIVO

No momento normativo, é realizado o plano de intervenção, ou seja, acontece a definição de objetivos e resultados a alcançar, bem como a previsão de estratégias e ações necessárias para seu alcance. O plano precisa ser detalhado, com definição de metas e recursos necessários para a execução, sendo esses recursos econômicos, políticos, organizacional e cognitivo (FERREIRA, SILVA E MIYASHIRO, 2017).

MOMENTO ESTRATÉGICO

No momento estratégico, é analisado a viabilização da implementação do plano a partir da análise das ações propostas, separando-as em dois grupos: as que podem ser realizadas apenas pela sua equipe com os recursos que ela possui; e as que precisarão de outros recursos e apoios para serem realizadas (KURCGANT, 2016).

MOMENTO ESTRATÉGICO

Neste momento também é considerado a motivação dos atores envolvidos, que podem ter expectativas diferentes, e determinado a cooperação dos envolvidos, e se há conflitos de interesse. É uma visão mais ampla, que no momento normativo, das estratégias a serem abordadas e das pessoas envolvidas (FERREIRA, SILVA E MIYASHIRO, 2017, ARTMANN, 2000)..

MOMENTO TÁTICO-OPERACIONAL

O momento tático-operacional é o momento de implementação do plano pelos atores responsáveis da execução, a partir do cronograma e recursos estabelecidos anteriormente e das intervenções propostas. Além da implementação, é realizado o monitoramento e avaliação, assegurando o andamento das ações, assim como a capacidade de readequação em situações imprevistas (KLEBA, KRAUSER E VENDRUSCOLO, 2011;).



VÍDEOS SUGERIDOS

- Vídeo “muito desgaste sem planejamento”, disponível no link: [\(124\) Muito desgaste sem planejamento. - YouTube.](#)
- Vídeo “A importância do planejamento”, disponível no link: [\(124\) A importância do planejamento - Programação Neurolinguística - Kau Mascarenhas – YouTube.](#)



DINÂMICAS SUGERIDAS

- Como planejar e executar um projeto, disponível no link: [https://drive.google.com/file/d/1hGsy0Of3DBTds3c9BgurSFltUEf-OSDC/view?usp=sharing.](https://drive.google.com/file/d/1hGsy0Of3DBTds3c9BgurSFltUEf-OSDC/view?usp=sharing)



REFERÊNCIAS SUGERIDAS

- PENEDO, R.M.; GONÇALO, C.S; QUELUZ, D.P.. Gestão compartilhada: percepções de profissionais no contexto de Saúde da Família. **Interface (Botucatu)**, v. 23, n. 01, P. 1-15. 2019.
- BASTOS, I.B. et al. Percepção de enfermeiros gestores sobre a rede de atenção às urgências. **Revista Norte Mineira de Enfermagem**, v.09, n.01, p. 76-85. 2020.
- BICA, M.C.; et al . Gerenciamento do cuidado em estratégias saúde da saúde da família na percepção de enfermeiros. **Revista de Enfermagem UFSM**, v.10, n. 1, p. 1-18. 2020.

AULA 5: GERENCIAMENTO DE RECURSOS MATERIAIS

O gerenciamento de recursos materiais em saúde é essencial para qualidade na assistência, visto que, o material adequado e na quantidade certa implicam para que o desenvolvimento das atividades exercidas pelas equipes de saúde seja contínua e segura. Portanto, os profissionais precisam conhecer e ter habilidades que possibilitem que as unidades de saúde se mantenham atualizadas em relação ao seu sistema de abastecimento (VECINA NETO, 1998).

A logística do gerenciamento de materiais perpassa pelo processo de planejamento, implementação e controle do fluxo eficiente e economicamente eficaz de matérias-primas, materiais em processo, produtos acabados e informações relacionadas com essas atividades, desde seu ponto de origem até seu ponto de consumo (KURCGANT, 2016).

É dividido em quatro etapas: seleção/uso; controle/acompanhamento; compras/aquisição e; guarda e distribuição.

SELEÇÃO/ USO

A seleção/uso refere-se ao planejamento da necessidade e uso dos materiais de forma quantitativa e qualitativa, com base nas atividades que são desenvolvidas, e nos materiais necessários para o bom desenvolvimento, ou seja, o gestor planeja o que comprar (AZEVEDO NETO, 2014).

CONTROLE/ ACOMPANHAMENTO

O controle/acompanhamento indica quanto e quando comprar, a partir da monitoração do nível de estoque com base na programação e acompanhamento das entradas e saídas, ou seja, a movimentação de materiais/insumos, informando quando há a necessidade de reabastecimento para se manter um Estoque Mínimo e Estoque de Segurança (AZEVEDO NETO, 2014).

COMPRAS/ AQUISIÇÃO

Na etapa de compras/aquisição, é quando o material é adquirido. A compra é realizada a partir das informações adquiridas nas etapas anteriores. No setor público, essa compra ocorre por meio de licitações, essas, que o bom gestor precisa ter conhecimento das regras para realizar uma boa aquisição de matérias de qualidade, sem exceder custos e na quantidade necessária (AZEVEDO NETO, 2014).

VÍDEOS SUGERIDOS

- Vídeo “muito desgaste sem planejamento”, disponível no link: [\(126\) Gestão em Saúde - Administração dos Recursos Materiais na Enfermagem – YouTube](#).
- Vídeo “A importância do planejamento”, disponível no link: [\(124\) DÊ O SEU MELHOR TODO DIA - VÍDEO MOTIVACIONAL \(MOTIVAÇÃO\) – YouTube](#).

DINÂMICAS SUGERIDAS

- Como planejar e executar um projeto, disponível no link: <https://drive.google.com/file/d/1hGsy0Of3DBTds3c9BgurSFltUEf-OSDC/view?usp=sharing>.

REFERÊNCIAS SUGERIDAS

- BICA, M.C.; et al . Gerenciamento do cuidado em estratégias saúde da saúde da família na percepção de enfermeiros. **Revista de Enfermagem UFSM**, v.10, n. 1, p. 1-18. 2020.
- BOGO, P.C. et al. O enfermeiro no gerenciamento de materiais em hospitais de ensino. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 49, n. 04, p. 632-639. 2015.
- LOPES, O.C.A; et al. Competências dos enfermeiros na estratégia Saúde da Família. **Escola Anna Nery**, v. 24, n. 02, p. 01-08. 2020.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As considerações finais postas neste curso consideram que os enfermeiros e as enfermeiras atuantes como coordenadores da Estratégia Saúde da Família possuem um papel fundamental no gerenciamento da atenção primária à saúde. Nesse sentido, o presente curso de formação foi pensado com base nos resultados que emergiram ao longo da dissertação.

Os enfermeiros coordenadores sinalizaram que encontram dificuldades para gerenciar recursos materiais e humanos. Dentre os elementos que facilitam o exercício do gerir pensando na qualidade assistencial foram identificados a equipe colaborativa, comunicação efetiva, conhecimento científico e vivência na prática de multivariados estilos de liderança e formas de planejar as atividades da unidade básica de saúde.

Com base nestas temáticas o presente curso de capacitação foi idealizado para subsidiar os enfermeiros, e, possíveis protagonistas da rede básica interessados nos temas e propostos que invariavelmente envolve a gerência na atenção primária à saúde. Assim, espera-se que o presente curso contribua para aperfeiçoamento das habilidades e competências dos enfermeiros coordenadores da produção do cuidado em saúde no cotidiano da atenção primária à saúde.

REFERÊNCIAS

PERUZZO, H.E; et al. Competências gerenciais essenciais de enfermeiros: ações e interações no contexto da Estratégia Saúde da Família. **Revista Brasileira de enfermagem**, v. 73, n. 06, p. 1-10. 2020.

PINHEIRO, F. M. F. M.; et al. O perfil de liderança dos enfermeiros na Atenção Básica à Saúde. **Revista Eletrônica Acervo Saúde**, v. 43, n. 01, p. 01-07. 2020.

SILVA, I.S.; MININEL, V.A; SILVA., J.A.M. A supervisão exercida pelo enfermeiro: interfaces com as relações de poder na saúde da família. **Revista Escola de Enfermagem de USP**, v. 56, v.1, p. 01-08. 2022.

MORAIS, R.L.G.L.; et al. Processo de trabalho gerencial da estratégia de saúde da família sobre o olhar dos gerentes: revisão integrativa. **Revista saúde.com**, v. 18, n. 02, p. 2750-2758. 2022.

OLIVEIRA, C. et al. A liderança na perspectiva de enfermeiros da Estratégia Saúde da Família. **Revista de Enfermagem Gaúcha**, v. 41, n. 01, p. 01-09. 2020.

AZEVEDO NETO, Francisco de Paula Bueno de. Gestão logística em saúde. – 3. ed. rev. atual. – Florianópolis : Departamento de Ciências da Administração / UFSC; [Brasília] : CAPES : UAB, 2014.

VECINA NETO, Gonzalo. Gestão de Recursos Materiais e de Medicamentos, volume 12. – São Paulo : Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo, 1998.

BAHIA, Maria Tereza Ramos. Gerenciamento de recursos materiais em enfermagem. Faculdade de Enfermagem da Universidade Federal de Juiz de Fora. 2020.

ARTMANN, E. O planejamento estratégico situacional no nível local: um instrumento a favor da visão multissetorial. UFRJ, p. 25, 2000.

ALI, R; KASHIF, M. O papel da liderança ressonante, da amizade no local de trabalho e mediador da compaixão no trabalho. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, v. 22, n. 04, p. 799-819. 2020.

LOUREIRO, R. ; et al. Influência dos estilos de liderança no burnout dos enfermeiros : uma scoping review. **JOURNAL HEALTH NPEPS**, v. 07, n. 01, p. 1-15. 2022.

FERREIRA, S. C. da C.; SILVA, L. B. da; MIYASHIRO, G. M. Planejamento em saúde. In: GONDIM, Grácia Maria de Miranda; CHRISTÓFARO, Maria Auxiliadora Córdova; MIYASHIRO, Gladys Miyashiro (Org.). Técnico de vigilância em saúde: fundamentos. v. 2. Rio de Janeiro: EPSJV, 2017. p. 137-164.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. Centro de Ciências da Saúde. Especialização Multiprofissional na Atenção Básica – Modalidade a Distância. Planejamento na atenção básica. Organizadores: Josimari Telino de Lacerda; Lúcio José Botelho; Cláudia Flemming Colussi. – Florianópolis, Universidade Federal de Santa Catarina, 2016.

KLEBA, M. E., KRAUSER, I. M., VENDRUSCOLO, C. O planejamento estratégico situacional no ensino da gestão em saúde da família. *Texto Contexto Enferm*, Florianópolis, v. 20, n.1, 2011. p. 184-93. 2011.

PEDUZZI, M.; et al. Relações entre clima de equipe e satisfação no trabalho na Estratégia Saúde da Família. **Revista de Saúde Pública**, v.55, n. 1, p. 1-10. 2021.

PERUZZO, H.E. ; et al. Os desafios de se trabalhar em equipe na estratégia saúde da família. **Revista Escola Ana Nery**, v. 22, n. 04, p. 1-08. 2018.

PERUZZO, H.E; et al. Clima organizacional e trabalho em equipe na estratégia saúde da família. **Revista Brasileira de enfermagem**, v. 72, n. 03, p. 755-762. 2019.

SANTOS, C.R.N. ; et al. A utilização de aplicativo para troca de mensagens como ferramenta para o gerenciamento de enfermagem. **Revista enfermagem atual in derme**, V. 90, N. 21, P. 65-72. 2020.

LOPES, O.C.A; et al. Competências dos enfermeiros na estratégia Saúde da Família. **Escola Anna Nery**, v. 24, n. 02, p. 01-08. 2020.

ZINN, G.R.; et al. Educação permanente em saúde como prática possível: uma experiência na atenção primária. **Ciência cuidado e saúde**, v. 21, n. 01, p. 01-11. 2022.

RIBEIRO, W.A.; et al. Contribuições da liderança coaching para enfermeiros: um estudo reflexivo. **Revista PRÓ-UNIVERSUS**, v. 13, n. 01, p. 02-06. 2022.

PEDUZZI, M.; AGRELI, H. F. (2018). Trabalho em equipe e prática colaborativa na Atenção Primária à Saúde. **Interface (Botucatu)**, v.22, n.2, p. 1525-34. 2018.

MOURA, A.A; et al. Liderança carismática entre os profissionais de enfermagem: revisão integrativa. **Revista Brasileira de Enfermagem**, 72, n. 01, p. 328-334. 2019.

KURCGANT, P. **Gerenciamento de enfermagem**. 3.ed. Rio de Janeiro: Guanabara, 2016.

MANUAL DIDÁTICO

CURSO DE CAPACITAÇÃO SOBRE GERENCIAMENTO DO CUIDADO PRESTADO PELO ENFERMEIRO NA ATENÇÃO PRIMÁRIA À SAÚDE



ORGANIZADORES:

GLEIDILENE FREITAS DA SILVA

PAULO SÉRGIO DA SILVA