

# **Título: Sala de vacinação de uma unidade básica de saúde como polo de treinamento: praticando educação em serviço.**

Nome: Marcele Cristina Ferrari

Nome do orientador: Simone Renno Junqueira

## **INTRODUÇÃO**

O Programa Nacional de Imunização (PNI) organiza toda a política nacional de vacinação da população brasileira e tem como missão o controle, a erradicação e a eliminação de doenças imunopreveníveis. São considerados umas das principais e mais relevantes intervenções em saúde pública no Brasil, em especial pelo importante impacto obtido na redução de doenças nas últimas décadas (BRASIL, 2014).

O PNI é resultado da integração do nível municipal, estadual e federal. As vacinas estão disponíveis em todos os postos do país com o objetivo de garantir a adequada imunização para todas as pessoas sem exceção. O registro nos mapas diários, de cada dose aplicada nas salas de vacinas, inicia uma cadeia de informação, que culmina com uma base de dados que é enviada ao Ministério da Saúde e posteriormente à Organização Panamericana de Saúde. Estes dados permitirão a avaliação do desempenho dos países, estados, municípios e de cada sala de vacina e conseqüentemente a análise e planejamento de ações (ESTADO DE SÃO PAULO, 2006).

O Manual de Normas e Procedimentos para Vacinação do Ministério da Saúde, estabelece as vacinas ofertadas na rotina dos serviços de saúde definidas nos calendários de vacinação, no qual estão descritos (BRASIL, 2007):

[...]- os tipos de vacinas;

- o número de doses do esquema básico e dos reforços;

- a idade para a administração de cada dose;

- o intervalo entre uma dose e outra no caso do imunobiológico cuja proteção exija mais de uma dose.

O PNI recomenda que as atividades em sala de vacina sejam realizadas por equipe de enfermagem capacitada para o manuseio, conservação e administração dos imunobiológicos. A equipe é composta, preferencialmente, por dois técnicos ou auxiliares de enfermagem, para cada turno de trabalho, e um enfermeiro responsável pela supervisão das atividades da sala de vacina e pela educação permanente da equipe (OLIVEIRA, 2013).

Com base na Lei do Exercício Profissional de Enfermagem nº 7.498 de 25 de junho de 1986, regulamentada pelo Decreto nº 94.406 de 08 de junho de 1987;

Em seu Art.11, inciso III, executar tratamentos especificamente prescritos, ou de rotina, além de outras atividades de enfermagem, item a) ministrar medicamentos por via oral e parenteral e item e) executar tarefas referentes à conservação e aplicação de vacinas.

O município de São Sebastião conta com 18 salas de vacinação instaladas em unidades básicas de saúde. As equipes de enfermagem destas unidades são mínimas, ou seja, 2 auxiliares e 1 enfermeiro para realizar todos os procedimentos de rotina da unidade mais as vacinas ofertadas, fatores que levam até hoje estes profissionais de enfermagem atuarem sem nenhum treinamento/capacitação específico em sala de vacina.

Neste caso, a causa das funções ordenadora e formadora do SUS, determinado pela Constituição Federal de lei Orgânica da Saúde, fica no dever do poder público municipal o imenso compromisso de qualificar seus servidores em concordância com os critérios e os conceitos do SUS para exercerem no paradigma assistencial de saúde apresentado. A educação em serviço foi ideia inicial a ser praticada, segundo propõe o relato das Conferências Nacionais de Saúde, como modelo de ajuste dos profissionais frente às prioridades de saúde nas atividades públicas, sobretudo nos anos de 60 e 70. *"Caracterizando-se como um processo educativo a ser aplicado nas relações humanas do trabalho, no intuito de desenvolver capacidades cognitivas, psicomotoras e relacionais dos profissionais, assim como seu aperfeiçoamento diante da evolução científica e tecnológica. Dessa maneira, ela eleva a competência e valorização profissional e institucional. A educação em serviço é considerada como um tipo de educação cujo desenvolvimento processa-se no ambiente de trabalho, voltada para uma instituição em particular. Nesse âmbito, destaca-se a importância da educação em serviço para a enfermagem, como sendo um dos esteios para a assistência eficaz ao paciente, pois, por meio de um processo educativo atualizado e coerente com as necessidades específicas da área, ela mantém o seu pessoal valorizado e capaz de apresentar um bom desempenho profissional"* (PASCHOAL et al., 2007, p. 478 - 484).

Percebe-se que, na educação em serviço, os projetos de ensino devem estar em consonância com os interesses de todos os envolvidos, ou seja, devem atender aos anseios e às necessidades daqueles que deles vão participar, aos objetivos da instituição e, no caso específico da enfermagem, à finalidade do trabalho, que é a melhoria da assistência de enfermagem. Apesar da distinção entre os termos educação permanente, continuada e em serviço, todas têm caráter de continuidade do processo educativo, mas se fundamentam em diferentes princípios metodológicos.

Souza et al. (2011), sugerem que algumas ações sejam realizadas periodicamente para garantir o seguimento das normas técnicas em imunização como: a realização de supervisões nas unidades básicas que tem sala de vacina; a oferta de treinamento para atualização e capacitação dos profissionais que atuam na sala de vacina tendo como objetivo evitar erros, de forma que possa vir a prejudicar o usuário deste sistema; e a realização de estudos e pesquisas na área para divulgação da realidade das salas de vacina à comunidade científica e aos cidadãos.

A ausência de manuais de vacinação atualizados nas unidades de saúde, além das mudanças frequentes no calendário de imunização, principalmente infantil, e na alimentação dos dados no SIPNI, aliados a falta de treinamento e capacitação dos profissionais que trabalham com vacinas são fatores que justificam a criação e implantação de projetos de intervenção em relação ao tema com a finalidade de melhorar o processo de trabalho diário das unidades de saúde que atuam com vacinas.

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo Geral:**

Implantar um projeto de treinamento intensivo em sala de vacina no município de São Sebastião – SP, a partir de uma unidade básica de maior fluxo de pacientes para praticar a estratégia de educação em serviço, com foco na capacitação dos profissionais de enfermagem visando melhorar o desempenho técnico e proporcionar segurança e qualidade ao serviço prestado à população.

### **Objetivos específicos:**

1. Padronizar os processos de trabalho em imunização nas 18 salas de vacina do município;
2. Reorganizar os fluxos de atendimento em imunização;

3. Criar um Procedimento Operacional Padrão para a sala de vacina atualizado, prático e de fácil acesso com informações para que os profissionais possam recorrer em casos de dúvida;
4. Capacitar as equipes de enfermagem tecnicamente a fim de evitar erros na administração e no manejo de vacinas e rede de frios;
5. Corresponsabilizar o profissional de enfermagem, incentivando-o busca o conhecimento, por meio do estímulo, da motivação e da sensibilização, levando à conscientização e à mudança de atitude do profissional.

## **MÉTODO**

### **Local:**

Sala de vacina do Centro de Saúde do bairro topolândia, composta por 4 unidades básicas de saúde, 1 unidade especializada, 1 centro de aleitamento materno, 1 centro de reabilitação.

### **Participantes:**

44 auxiliares de enfermagem e 22 enfermeiros.

### **Ações:**

1. Para a efetivação da capacitação será incluído o Núcleo de Educação Permanente da empresa Fundação de Saúde Pública de São Sebastião para participar da capacitação dos profissionais de enfermagem.
2. Será solicitada à Vigilância Epidemiológica da Secretaria de saúde a colaboração para auxiliar nos processos de capacitação, supervisão e avaliação.
3. Uma auxiliar de enfermagem responsável ficará fixa nesta sala de vacina para auxiliar as enfermeiras no processo de educação em serviço e atender a demanda diária de atendimento local.
4. Será elaborado, conjuntamente a este projeto, o Procedimento Operacional Padrão da sala de vacina com o intuito de normatizar os processos de trabalho em imunização e apresentado como introdutório para todos os funcionários no primeiro dia do treinamento de cada turma.

### **A escala de capacitação se dará da seguinte forma:**

1. Cada enfermeiro ficará lotado pelo período de uma semana na sala de vacina da unidade básica Topolândia (40 horas).
2. Cada auxiliar de enfermagem será lotado pelo período de um mês na sala de vacina da unidade básica Topolândia, (160 horas);
3. Cada turma será composta por 1 enfermeiro e 2 auxiliares de enfermagem por vez, sendo realizado troca após aprovação nas avaliações.

O trabalho diário da sala de vacinação dar-se-á pela Aux. De enfermagem da sala sob a responsabilidade técnica da Enfermeira do NEP, os profissionais que estiverem na sala no período deverão a primeiro momento assistir o manejo e aplicação das vacinas desta profissional com o intuito de observar a padronização das técnicas e preparação dos imunobiológicos.

Todas às segundas, quartas e sextas-feiras as Enfermeiras do NEP, Vigilância Epidemiológica se revezarão no treinamento e supervisão da vacinação dos profissionais lotados, sendo que os profissionais que estiverem passando por treinamento somente farão vacinas sob a supervisão dos mencionados como instrutor e supervisor no processo de capacitação, deixando os períodos que estiverem com ausência destes somente como momento de visualização das técnicas de aplicação e anotação dos documentos administrativos da sala de vacina.

## **Avaliação / Monitoramento:**

A avaliação dos profissionais se dará da seguinte forma:

1. Enfermeiros - Após o período de uma semana será aplicado um instrumento de avaliação que avaliará como apto ou não apto para desempenhar as atividades da sala de vacina. Caso avaliado como não apto será inserido novamente no processo de capacitação.
2. Auxiliares de enfermagem - Após o período de quinze dias será aplicado um instrumento de avaliação para os auxiliares de enfermagem que avaliará como apto ou não apto para o desempenho da função de vacinador. Aqueles que estiverem avaliados como aptos após o período de quinze dias poderão retornar para a unidade de lotação, somente ficando os trinta dias aqueles que foram avaliados como não apto. Após o período de 30 dias aqueles que ainda estiverem não aptos serão inseridos novamente no processo de capacitação.

## **RESULTADO ESPERADO**

A educação continuada para atualização dos conhecimentos sobre imunização dos profissionais da ESF faz-se necessária, principalmente devido às várias mudanças que vem ocorrendo no decorrer dos anos no calendário de vacinação infantil e no sistema de informação SIPNI do Ministério da Saúde.

Acreditamos que estratégias como esta de educação em serviço nas equipes de enfermagem em sala de vacina possa contribuir substancialmente na qualidade da assistência à saúde, elevando a competência técnica, a fim de evitar erros de administração de vacinas e no manejo das mesmas nas redes de frio, além de alcançar as metas de vacinação propostas do ministério da saúde.

Dessa maneira, esperamos que o processo de treinamento em serviço eleve a qualificação profissional e institucional além de desenvolver capacidades cognitivas, psicomotoras e relacionais, assim como seu aperfeiçoamento diante da evolução científica e tecnológica através da padronização e reorganização dos processos de trabalho e da corresponsabilização do profissional de enfermagem, incentivando-a buscar o conhecimento, por meio do estímulo, da motivação e da sensibilização.

## **REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA**

1. **BRASIL**. MINISTÉRIO DA SAÚDE. Secretaria de Vigilância em Saúde. Departamento de Vigilância das Doenças Transmissíveis. Manual de Normas e Procedimentos para Vacinação. Brasília. 2014.
2. SÃO PAULO. SECRETARIA DA SAÚDE. COORDENADORIA DE CONTROLE DE DOENÇAS. CENTRO DE VIGILÂNCIA EPIDEMIOLÓGICA PROF. ALEXANDRE VRANJAC. DIVISÃO DE IMUNIZAÇÃO. Cartilha de orientação para os registros de imunobiológicos em serviços de saúde. - 2 edição rev. e ampl. São Paulo: CVE, 2006.
3. **BRASIL**. MINISTÉRIO DA SAÚDE. SECRETARIA DE VIGILÂNCIA EM SAÚDE, Fundação Nacional de Saúde, Programa Nacional de Imunizações, Manual de Rede de frio. 4.ed, Brasília, 2007.
4. OLIVEIRA, VALÉRIA CONCEIÇÃO de et al. Supervisão de enfermagem em sala de vacina: a percepção do enfermeiro. Florianópolis , v. 22, n. 4, p. 1015-1021, Dec. 2013. Disponível em: <  
[http://www.scielo.br/readcube/epdf.php?doi=10.1590/S0104-07072013000400018&pid=S010407072013000400018&pdf\\_path=tce/v22n4/18.pdf&lang=pt](http://www.scielo.br/readcube/epdf.php?doi=10.1590/S0104-07072013000400018&pid=S010407072013000400018&pdf_path=tce/v22n4/18.pdf&lang=pt)> Acesso em 12 de novembro de 2016

5. PASCHOAL, A. S.; MONTOVANI, M. F.; MÉIER, M. J. Percepção da educação permanente, continuada e em serviço para enfermeiros de um hospital de ensino. Rev. Esc Enfermagem. USP, v. 41, n. 3, p. 478-84, 2007.

6. SOUSA, V.E.C; LIRA, M.R.S.; GOMES, R.I.B. avaliação do funcionamento de salas de vacinas na rede básica de saúde de São Luís. Ver. Florence. Ano 01 – nº 01 – São Luís/MA – maio 2011.