

Educação continuada: um levantamento de necessidades da equipe de enfermagem¹

Lifelong learning: a survey on the nursing team necessities

Educación continuada: un diagnóstico de necesidades del equipo de enfermería

*Milena Froes da Silva**

*Fabiana Alves da Conceição***

*Maria Madalena Januário Leite****

RESUMO: A Educação Continuada é o componente essencial dos programas de formação e desenvolvimento de recursos humanos das instituições. O desenvolvimento da equipe de enfermagem é um dos fatores que pode assegurar a qualidade do atendimento ao cliente e a sobrevivência da instituição neste cenário de mudanças e competitividade. Assim, neste estudo fizemos alguns diagnósticos através do levantamento de necessidades da equipe de enfermagem das Unidades de Terapia Intensiva (UTI's) de um Hospital Público da Grande São Paulo, quanto ao desenvolvimento de um programa de educação continuada na instituição, bem como os fatores que favorecem e os que dificultam a inserção dos enfermeiros assistenciais das UTI's nas ações educativas *in loco* e naquelas que são promovidas pelo Serviço de Educação Continuada do hospital.

PALAVRAS-CHAVE: Educação continuada. Equipe de enfermagem. Desenvolvimento de pessoal.

ABSTRACT: Lifelong Learning is the essential component of education and development programs for the human resources of institutions. The development of the nursing team is one of the factors that can assure the quality of assistance to the customer and the survival of the institution in this scene of changes and competitiveness. This way, our study made some diagnostics through a survey of the nursing team necessities in Intensive Care Units (ICUs) of a Public Hospital of Metropolitan São Paulo regarding the development of a program of lifelong learning in the institution, as well as the factors that favor and hinder the insertion of assistant nurses of ICUs regarding *in loco* educative actions and those promoted by the Service of the Hospital's Lifelong learning.

KEYWORDS: Lifelong learning. Nursing team. Staff development.

RESUMEN: La Educación Permanente es el componente esencial de los programas de formación e desarrollo de recursos humanos de las instituciones. El desarrollo del equipo de enfermería es un de los factores que pueden asegurar la calidad de la ayuda al cliente y la supervivencia de la institución en esta escena de cambios y de competitividad. Así, en este estudio efectuamos un diagnóstico mediante la presentación de necesidades del equipo de enfermería de las Unidades de Cuidados Intensivos (UCI's) de un Hospital Público de la región metropolitana de São Paulo, focalizando el desarrollo de un programa de educación permanente de la institución e igualmente los factores que estimulan la inserción de los enfermeros auxiliares de las UCI's respecto acciones educativas *in loco* y las que promueve el Servicio de Educación Permanente del Hospital.

PALABRAS LLAVE: Educación permanente. Equipo de cuidados. Desarrollo de personal.

Introdução

A educação continuada é componente essencial dos programas de formação e desenvolvimento de recursos humanos das instituições. Oguisso (2000) afirma que, sendo o capital humano o elemento mais importante no funcionamento de qualquer empresa, grande ou pe-

quena, pública ou privada, ele deve ser objeto de análises permanentes e de adequação de funções para melhorar a eficiência do trabalho, a competência profissional e o nível de satisfação do pessoal.

De acordo com a Organização Panamericana de Saúde (OPAS, 1978 apud Oguisso, 2000), educação continuada é um processo di-

nâmico de ensino-aprendizagem, ativo e permanente, destinado a atualizar e melhorar a capacitação de pessoas, ou grupos, face à evolução científico-tecnológica, às necessidades sociais e aos objetivos e metas institucionais. Assim, a educação continuada precisa ser considerada como parte de uma política global de qualificação dos

1. Este estudo tem como referência a monografia de conclusão do II Curso de Especialização em Gerenciamento de Serviços de Saúde da Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo.

* Enfermeira Especialista do Laboratório de Ensino do Departamento de Orientação Profissional da Escola de Enfermagem da USP. E-mail: milenafores@usp.br

** Enfermeira Assistencial da Unidade de Terapia Intensiva do Hospital Estadual Mário Covas. E-mail: fabianaaconceicao@ig.com.br

*** Professora Livre-Docente do Depto. de Orientação Profissional da Escola de Enfermagem da USP. E-mail: marimada@usp.br

trabalhadores de saúde, centrada nas necessidades de transformação da prática.

A OMS (Brasil, 1990) reconhece a educação continuada como essencial para a qualidade da assistência à saúde. Segundo Oguisso (2000), a OMS entende que a educação continuada faz parte do desenvolvimento dos recursos humanos, num esforço sistemático de melhorar o funcionamento dos serviços por meio do desempenho do seu pessoal.

Atualmente, o Ministério da Saúde descreve que alguns programas utilizados pelos Serviços de Educação Continuada (SEC) das instituições de saúde possuem limitada capacidade de produzir impacto sobre as instituições formadoras, no sentido de alimentar os processos de mudança, já que mantêm a lógica programática das ações, não desafiando os distintos atores para uma postura de mudança e problematização de suas próprias práticas e do trabalho em equipe (Brasil, 2004).

Assim, para minimizar essas deficiências, propõe a implementação da Educação Permanente em Saúde, que tem por desafio constituir-se em: eixo transformador; estratégia mobilizadora de recursos e poderes; recurso estruturante do fortalecimento dos serviços de educação das instituições de saúde.

A Educação Permanente em Saúde é uma nova estratégia para a formação e desenvolvimento das práticas educativas, devendo ser tomada como um recurso inovador para a gestão do trabalho, entendendo que o aprender e ensinar se incorporam ao cotidiano das organizações e ao trabalho. Na proposta da Educação Permanente, a mudança das estratégias de organização e do exercício da atenção terá que ser construída na prática concreta das equipes. As demandas para capacitação não se definem somente

a partir de uma lista de necessidades individuais de atualização, nem das orientações dos níveis centrais, mas prioritariamente a partir dos problemas que acontecem no dia-a-dia do trabalho referentes à atenção à saúde e à organização do trabalho, considerando a necessidade de prestar ações e serviços relevantes e de qualidade. É a partir da problematização do processo e da qualidade do trabalho – em cada serviço de saúde – que são identificadas as necessidades de capacitação, garantindo a aplicabilidade e a relevância dos conteúdos e tecnologias estabelecidas (Brasil, 2004).

O marco conceitual da Educação Permanente é o de aceitar que formação e desenvolvimento devem ser feitos de modo: descentralizado e transdisciplinar, que propicie a democratização institucional, o desenvolvimento da capacidade de aprendizagem, a melhora permanente da qualidade do cuidado à saúde e a constituição de práticas técnicas críticas, éticas e humanísticas. Desse modo, transformar a formação e gestão da educação em saúde não pode ser considerada questão simplesmente técnica, já que envolve mudanças nas relações, nos processos, nos atos de saúde e, principalmente, nas pessoas.

Nesse contexto, a educação continuada pode configurar-se como um campo de captação e propagação de conhecimentos, práticas e reflexões sobre o processo de trabalho da enfermeira e da equipe de enfermagem.

Dessa forma, evidencia-se o importante papel da educação continuada na mobilização das potencialidades dos trabalhadores de enfermagem, pois, ao resgatar uma concepção voltada para o desenvolvimento desses profissionais, permite uma melhor compreensão da experiência, da identidade e de seus saberes (Bezerra, 2000).

O desenvolvimento de um processo educativo junto a adultos no seu ambiente de trabalho ou para o seu trabalho, deve levar em consideração que o ponto de partida da aprendizagem é a experiência adquirida por esses profissionais em sua vida diária e que cada um já vem com uma bagagem específica. Ao assumir sua profissão, o trabalhador precisa integrar “seu jeito de ser”, adaptando suas características pessoais à cultura organizacional. Para isso, o profissional deve estar engajado e querer crescer, pois o aprendizado se dá pela conscientização (Salum; Prado 2000). Como afirma Freire (p. 114, 1983): “[...] a conscientização não é apenas conhecimento ou reconhecimento, mas opção, decisão e compromisso [...]”.

Também, diante das novas exigências das organizações de saúde, a enfermagem enfrenta contínuas transformações, o que mostra que as pessoas precisam procurar a melhor forma de ampliar seus conhecimentos, e um dos caminhos é a educação e a aprendizagem contínuas (Bezerra, 1995; Bezerra, 2000). O papel do processo educativo na enfermagem é a formação de trabalhadores com uma visão mais crítica e reflexiva de suas ações, a fim de que possam construir sua realidade, articulando teoria e prática.

Kurcgant (1997) alerta para a tendência dos serviços de enfermagem buscarem modelos de programas educativos, que, muitas vezes, são dissociados da realidade, que nem sempre alcançam os resultados esperados. Na nossa prática, enquanto enfermeiras, estamos de acordo com a afirmação de Kurcgant, pois atualmente os programas de aperfeiçoamento visam a assegurar a eficiência e a atualização do funcionário, desenvolvendo-o para atividades específicas.

Dalvim, Torres, Santos (1999) verificaram, em sua prática como docentes assistenciais em uma instituição pública de saúde, um certo distanciamento dos enfermeiros em relação às ações educativas, bem como uma restrita visão no que se refere aos problemas e necessidades educacionais da equipe de enfermagem como um todo.

Cadete e Villa (2000) observaram que alguns enfermeiros têm buscado um fazer diferente, um fazer que leve o outro a pensar e procurar, por si mesmo, visualizar o que pode ser mudado. As ações de enfermagem indicam haver um trabalho educativo dentro de uma nova abordagem, assentada numa aprendizagem inovadora, que leve o educando a refletir nas suas próprias possibilidades. Para as autoras, a condução do processo ensino-aprendizagem sob essa ótica demanda tempo e experiência para que se possa consolidar a proposta. Contudo, apesar da nova visão de “como educar”, os enfermeiros expressam a dificuldade em trabalhar de maneira diferente e reiteram a velha forma no fazer diário.

Ainda existe um grande campo a ser conquistado pelos serviços de educação continuada, porém o estímulo para essa conquista também deve vir de nós mesmos, enfermeiros que compõem a equipe de trabalho. A busca contínua por conhecimento, criatividade, pela capacidade de tomar as decisões certas e realizar as mudanças necessárias são algumas das atitudes que esperamos encontrar nos enfermeiros que compõem esse serviço.

Garrido (2000) ressalta a necessidade de se reiterar as possibilidades de criar, aprender, se renovar, num trabalho educativo no qual o educador e o educando têm muito a contribuir no processo ensino-aprendizagem. Devemos considerar a equipe de enfermagem como sujeitos da sua própria educação,

não esquecendo que os enfermeiros do serviço de educação continuada devem ser capacitados para desempenhar o papel de educador, tendo a consciência da realidade na qual estão inseridos, pois [...] *ninguém pode estar no mundo, com o mundo e com os outros de forma neutra* [...] (Freire, p. 86, 1998).

As ações dos programas de educação continuada devem estimular nos educandos o repensar sobre os valores profissionais, que resulte na melhoria do processo de cuidar. Garrido (2000) afirma que a educação continuada deve surgir como fator determinante para a mudança, permeando a ciência do *ser* enfermeiro, proporcionando a aquisição de habilidades, autoconfiança, crescimento profissional e incentivo. É a educação que leva ao cuidar e o cuidar que leva à educação.

O desenvolvimento das pessoas é um dos fatores que pode assegurar a qualidade do atendimento ao cliente e a sobrevivência da instituição neste cenário de mudanças e competitividade. Para Boff (p. 47, 1999): “No processo de nossa vida, lentamente vamos conquistando nosso ser, nosso lugar na sociedade, nossa profissão, nossos objetivos de curto e longo prazo. É uma árdua caminhada...”

Diante do exposto, verificamos que é de fundamental importância o constante aprimoramento dos profissionais de saúde, ressaltando-se o papel do Serviço de Educação Continuada dentro das instituições, bem como o entendimento que as equipes de trabalho têm a respeito desse serviço.

Dessa forma, considerando as fases do planejamento do Serviço de Educação Continuada que, segundo Gonçalves (2003), compreende: Diagnóstico, Objetivos/ Metodologia, Avaliação/ Implementação e Análise dos Recursos/ Custos, iniciamos a nossa investigação a partir da fase de diagnóstico

em que é feito o levantamento de necessidades da equipe de enfermagem das Unidades de Terapia Intensiva (UTI's) de um Hospital Público da Grande São Paulo, quanto ao desenvolvimento de um programa de educação continuada na instituição, bem como os fatores que favorecem e os que dificultam a inserção dos enfermeiros assistenciais das UTI's nas ações educativas *in locu* e naquelas que são promovidas pelo SEC do hospital.

Segundo Wichowski; Kubsch (1995) apud Koizumi et al (1998), as atividades de educação continuada na UTI, mesmo restringindo-se às necessidades do enfermeiro, é deficiente, dada a presença da alta tecnologia e o constante desafio para o enfermeiro de aprendê-la prontamente, sendo este um desafio tanto para os enfermeiros das unidades quanto para os enfermeiros de educação em serviço.

Objetivos

Diante da problemática exposta, tivemos como objetivos neste trabalho: identificar a percepção da equipe de enfermagem em relação ao Serviço de Educação Continuada da instituição; identificar as necessidades da equipe de enfermagem das Unidades de Terapia Intensiva (UTI's) do Hospital Estadual Mário Covas quanto ao desenvolvimento de um Programa de Educação Continuada na instituição; identificar os fatores que favorecem e os que dificultam a inserção dos enfermeiros assistenciais das UTI's nas ações educativas *in locu* e naquelas que são promovidas pelo Serviço de Educação Continuada da instituição.

Metodologia

O estudo realizado foi do tipo *descritivo*, pois apresentou e identificou sistematicamente as caracte-

rísticas do fenômeno em questão, ou seja, as impressões dos sujeitos de pesquisa sobre o Serviço de Educação Continuada (SEC) da instituição em estudo e *exploratório* por buscar maiores informações sobre o assunto.

Local

A pesquisa foi desenvolvida no Hospital Estadual Mário Covas, localizado no Município de Santo André, na Grande São Paulo. A instituição tem como filosofia a assistência, o ensino e a pesquisa com atenção Terciária, exclusiva aos pacientes do SUS, realizando procedimentos diagnósticos e terapêuticos de alta complexidade à população do Grande ABC (Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Diadema, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra), e contribuindo para a formação de profissionais na área da saúde.

O Hospital é considerado uma Organização Social de Saúde (OSS), com administração descentralizada, de médio porte, especializado, gerenciado pela Fundação do ABC que é a mantenedora de Faculdade de Medicina ABC. Conta com 261 leitos e possui 4 UTI's distribuídas em 42 leitos, sendo 28 leitos de UTI Geral, 07 leitos de UTI Coronariana e 07 leitos de UTI Pediátrica. Nessas unidades, a equipe de enfermagem é composta, exclusivamente, por técnicos de enfermagem e enfermeiros, que desenvolvem diferentes técnicas complexas.

O Serviço de Educação Continuada (SEC) da instituição é um serviço de assessoria (ou *staff*).

Sujeitos da Pesquisa

A população do estudo foi constituída por 75 pessoas, sendo 15 enfermeiros e 60 técnicos de enfermagem e a amostra foi de 68 pessoas, sendo 11 enfermeiros e 57 técnicos de enfermagem dos quatro turnos de trabalho (manhã, tarde e noturno par e ímpar), que

integram as quatro Unidades de Terapia Intensiva do hospital (Geral, Coronariana e Pediátrica) e que atenderam aos seguintes critérios de inclusão:

- Possuir mais de um ano de exercício profissional na instituição;
- Não estar de férias ou licença durante o período de coleta de dados.

Coleta de Dados

Instrumento de Coleta de Dados

O instrumento de coleta de dados foi composto por um questionário, composto de duas partes. A primeira parte do instrumento, que é composta pela caracterização dos indivíduos e pelas questões de múltipla escolha relacionadas ao SEC, foi igual para ambas categorias profissionais (enfermeiros e técnicos de enfermagem); já a segunda parte foi aplicada somente para os enfermeiros, por se tratar de perguntas abertas relacionadas aos fatores que favorecem e os que dificultam a atuação dos mesmos no processo educativo da equipe.

Procedimento de Coleta de Dados

Os questionários foram distribuídos pelas pesquisadoras, na primeira semana do mês de junho de 2007, sendo recolhido 20 dias após a entrega.

Tratamento e Análise dos Dados

A apresentação dos resultados se fez de duas formas: em relação aos questionários, analisamos quantitativamente as respostas neles contidas, avaliando a existência de dependência entre as variáveis quantitativas do estudo; no tratamento estatístico adotado realizou-se a análise exploratória por meio de:

- Frequências absolutas e relativas (%) para exploração

e conhecimento da amostra: idade, sexo, formação, função, tempo de formado, tempo na instituição, tempo de experiência em UTI e turno de trabalho;

- Tabelas de Contingência para cruzamento das variáveis de interesse.

Com relação à pergunta aberta que foi aplicada aos enfermeiros, fizemos o levantamento quantitativo das respostas obtidas e posteriormente a discussão de todo o material.

Aspectos Éticos

O projeto de pesquisa foi analisado e aprovado pelas Comissões de Ética em Pesquisa do Hospital Mário Covas e da Faculdade de Medicina ABC. Em seguida, abordamos individualmente os integrantes da equipe de Enfermagem das Unidades de Terapia Intensiva do hospital durante o mês de junho, e, após esclarecimento dos seus objetivos, os que concordaram participar assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, conforme as normas da Resolução 196/96 sobre as Diretrizes e Normas Regulamentares de Pesquisa em Seres Humanos (Brasil, Conselho Nacional de Saúde, 1996). Foi assegurado o esclarecimento de todas as dúvidas que poderiam existir sobre a pesquisa e que o participante poderia retirar sua participação a qualquer momento, sem prejuízo do seu tratamento. Foi esclarecido, ainda, que o informante não seria identificado, e que os dados que poderiam revelar sua identidade não seriam divulgados em qualquer relatório ou publicação.

Apresentação e Discussão dos Resultados

Foram entregues 75 questionários; tivemos a devolutiva de 68 e

apenas uma recusa. Inicialmente fizemos a caracterização da população do estudo, sendo que quanto à *Idade*, verificamos que 48,5% possuem de 21 a 30 anos, 36,8% de 31 a 40 anos, 11,8% de 41 a 50 anos e apenas 2,9% com mais de 50 anos. Em relação ao *Sexo*, 67,6% dos profissionais são mulheres e 32,4% são homens. Quanto à *Formação*, 57,3% possuem o ensino médio, 1,5% possuem o ensino superior incompleto, 20,6% são graduandos e 20,6% têm nível superior completo. Quanto à *Função*, 85,3% são técnicos de enfermagem e 14,7% são enfermeiros. No item *Tempo de Formado*, 52,9% possuem entre 2 e 5 anos de formado, 27,9% entre 6 e 10 anos, 11,8% entre 11 e 15 anos, 4,5% entre 16 e 20 anos e 2,9% entre 22 e 25 anos. No item *Tempo na Instituição*^a, verificamos que 21,8% dos funcionários possuem de 13 a 17 meses de atuação na instituição, 33,8% de 18 meses a 3 anos, 29,1% de 4 anos e 1 mês a 4 anos e 5 meses, 15,3% de 4 anos e 6 meses a mais de 5 anos. No item *Tempo de Experiência em UTI*, 29,3% dos funcionários possuem até 1 ano de experiência, 28% de 13 meses a 3 anos e 5 meses, 16,7% de 3 anos e 6 meses a 5 anos e 5 meses, 20,6% de 5 anos e 6 meses a 10 anos e 5,4% de 10 anos e 1 mês a 24 anos. O *Turno de Trabalho* foi o último item abordado na caracterização. Nele, observamos que 29,4% dos profissionais trabalham no período da manhã, 27,9% no período da tarde e 42,7% no período da noite.

Ao relacionarmos a variável *Função* com o *Tempo de Experiência em UTI*, obtivemos os seguintes dados, conforme Tabela 1, abaixo:

Como podemos observar, 41,4% dos técnicos de enfermagem

Tabela 1. Distribuição da variável *Função* de acordo com o *Tempo de Experiência em UTI*. São Paulo, 2007

Função	Tempo de Experiência em UTI				
	≤ 1 ano	13 meses a 3 anos e 5 meses	3 anos e 6 meses a 5 anos e 5 meses	5 anos e 6 meses a 10 anos	10 anos e 1 mês a 24 anos
Téc. de Enfermagem	41,4%	19%	24,1%	8,6%	6,9%
Enfermeiros	20%	20%	50%	0%	10%

possuem até 1 ano de experiência em UTI e 50% dos enfermeiros possuem de 3 anos e meio a aproximadamente 5 anos de experiência em UTI, o que caracteriza a Unidade de Terapia Intensiva do hospital como um setor composto, em sua maioria, por técnicos de enfermagem com pouca experiência no cuidado de enfermagem a pacientes críticos, mas com enfermeiros que possuem maior tempo de experiência nessa especialidade.

Após a caracterização da população e respondendo ao **primeiro objetivo**, que foi identificar a *percepção* da equipe de enfermagem em relação ao Serviço de Educa-

ção Continuada da instituição, foram feitas análises quantitativas e cruzamentos dos dados obtidos nos questionários, para o qual o instrumento propôs ao indivíduo questões relacionadas ao seu conhecimento sobre Educação Continuada e suas funções, bem como o seu desenvolvimento profissional. Na primeira questão: *Quando foi a última vez que você participou de um curso ou evento de aprimoramento?*, 91,2% responderam que participam de cursos e eventos. Ao relacionar com a variável **Participação em curso ou eventos** com a **Função**, obtivemos a Tabela 2 abaixo descrita:

Tabela 2. Distribuição da variável *Participação em Cursos ou Eventos* de acordo com a *Função*. São Paulo, 2007

Função	Participação em Cursos ou Eventos	
	Sim	Não
Téc. de Enfermagem	93,1%	6,9%
Enfermeiros	80%	20%

Conforme a tabela, 93,1% dos técnicos de enfermagem e 80% dos enfermeiros afirmaram participar de cursos ou eventos. Ainda sobre a questão *Participação em cursos ou eventos*, questionamos quando foi a última vez que os entrevistados participaram de um curso ou even-

to de aprimoramento, e 77,9% responderam que foi há menos de 3 meses, 5,9% entre 3 e 6 meses, 5,9% entre 6 meses e 1 ano e 8,8% há mais de 1 ano. Correlacionando este dado com a variável *Função*, percebemos que 84,2% dos que afirmaram a participação em cur-

a. Respeitando o critério de exclusão, somente os funcionários com mais de 1 (um) ano de atuação na instituição participaram do estudo; assim, 29,2% da amostra não foi analisada.

sos ou eventos há menos de 3 meses são técnicos de enfermagem e apenas 15,8% são enfermeiros.

Nas questões relacionadas ao Serviço de Educação Continuada e suas funções, podemos apreender que os entrevistados, em quase sua totalidade (96%), afirmam saber o que é Serviço de Educação Continuada. Ainda neste item, pedimos que os mesmos assinalassem a(s) alternativa(s) que melhor expressasse(m) a função do Serviço de Educação Continuada na instituição do estudo. Sobre isto, 55,9% assinalaram o item *Auxiliar o profissional a adquirir novos conhecimentos*, 50% assinalaram o item *Treinar a equipe de Enfermagem sobre determinado assunto*, 35,3% assinalaram o item *Atuar no processo de recrutamento de profissionais*, e o item *Criar condições que favoreçam as modificações e atitudes* e 1,5% referem que o Serviço de Educação Continuada atua na *Integração dos profissionais na instituição*. Do total de técnicos de enfermagem, somente 16,2% assinalaram todos os itens, e do total de enfermeiros, somente 18,2% também assinalaram todos os itens, o que mostra que poucos profissionais entendem qual é a real função do Serviço de Educação Continuada na instituição.

Ao cruzarmos a questão *Você considera que o Serviço de Educação Continuada da Instituição é totalmente responsável pelo seu desenvolvimento profissional?* com a variável *Função*, observamos que 70,7% dos técnicos de enfermagem e 90% dos enfermeiros não consideram o Serviço de Educação Continuada totalmente responsável pelo seu desenvolvimento profissional.

Quanto ao segundo objetivo, que foi identificar *as necessidades* da equipe de enfermagem das Unidades de Terapia Intensiva (UTI's) do hospital quanto ao desenvolvimento de um Programa de Educação Continuada na instituição,

foram feitas análises quantitativas e cruzamento dos dados obtidos no questionário. Relacionando a variável *Função* com a questão *Assinale a(s) alternativa(s) que melhor define o que a Instituição pode fazer para contribuir como o seu desenvolvimento profissional*, observamos que 56% dos técnicos de enfermagem e 50% dos enfermeiros não consideram que a instituição deva *Financiar cursos de aprimoramento fora da instituição*; 82,8% dos técnicos de enfermagem e 60% dos enfermeiros consideram que a instituição deve *Promover cursos de aprimoramento dentro da Instituição*.

Em relação a *Acréscimo de carga horária dos cursos realizados em Banco de Horas*, 81% dos técnicos de enfermagem e 70% dos enfermeiros não consideram importante, contudo do total de 49% dos entrevistados que consideram importante este item, 64,2% pertencem ao turno de trabalho da noite.

No que diz respeito a *Participação em cursos como um critério positivo*

na avaliação dos *Plano de Carreira*, 51,7% dos técnicos de enfermagem consideram importante, número expressivamente menor que 80% dos enfermeiros.

Cruzando a variável *Função* com a questão *Que(quais) programa(s) de capacitação promovido pelo Serviço de Educação Continuada desta instituição atenderia as suas necessidades?*, obtivemos outra tabela:

Na Tabela 3, podemos observar que praticamente 60% dos profissionais não consideram necessário/ importante a promoção de cursos que abordem questões *Éticas* e de *Comunicação*; *Relacionamento Interpessoal* e *Relacionamento com o paciente e acompanhante*.

Sobre essas questões, um estudo realizado por Santos (2006), *“Percepção dos Profissionais de Saúde sobre a Comunicação com Familiares de Pacientes em UTI's”*, demonstrou que os profissionais de enfermagem de nível médio sentem que a família não valoriza suas informações, porque para a família o mais importante é

Tabela 3. Distribuição da variável *Função* com a resposta à pergunta *Que(quais) programa(s) de capacitação promovido pelo Serviço de Educação Continuada desta instituição atenderia as suas necessidades*. São Paulo, 2007

Programas de capacitação	Enfermeiros		Técnicos de Enfermagem	
	Sim	Não	Sim	Não
Liderança	50%	50%	27,6%	72,4%
Ética	40%	60%	37,9%	62,1%
Comunicação	40%	60%	34,5%	65,5%
Sistematização da Assistência de Enfermagem	30%	70%	43,1%	56,9%
Legislação	50%	50%	24,1%	75,9%
Relacionamento Interpessoal	30%	70%	50%	50%
Relacionamento com paciente e acompanhante	30%	70%	36,2%	63,8%
Técnicas específicas para UTI	40%	60%	81%	19%
Ações voltadas à prevenção e controle de infecções hospitalares	30%	70%	58,6%	41,4%

conversar com o médico. Outros fatores abordados no estudo que dificultam a relacionamento com o paciente e acompanhante é a própria dinâmica da UTI, o grau de desconhecimento pelo profissional acerca da evolução clínica do paciente, além do desconhecimento do modo de ser e perceber da família e as dificuldades inerentes ao próprio jeito de ser do profissional.

A autora ainda ressalta a importância da existência de suporte e treinamento para os profissionais conseguirem desenvolver uma comunicação mais efetiva com os familiares e poderem atender à família como um núcleo que também precisa de cuidados.

Ao compararmos as porcentagens obtidas no item *Sistematização da Assistência de Enfermagem*, verificamos que 70% dos enfermeiros não a consideram importante, por outro lado 43,1% do técnicos de enfermagem consideram importante essa temática para cursos de capacitação, o que nos chama a atenção, visto que na prática profissional esse tema tem gerado muitas discussões e estudos quanto ao entendimento de sua efetiva aplicabilidade.

Ainda respondendo sobre as necessidades da equipe quanto ao Serviço de Educação Continuada, ressaltamos a fala de um colaborador técnico de enfermagem, que enfatizou a extrema necessidade que a equipe tem em aprimorar seus conhecimentos, através da realização de discussões de casos semanal, pois “[...] infelizmente, ao longo dos dias, essas atividades vão ficando cada vez mais impossíveis; os profissionais estão sobrecarregados, com um número excessivo de clientes e o serviço acaba ficando robotizado e mecânico [...]”

Quanto ao terceiro objetivo do trabalho, que foi identificar os fatores que favorecem e os que dificultam a inserção dos enfermeiros

assistenciais das UTI's nas ações educativas *in locu* e naquelas que são promovidas pelo Serviço de Educação Continuada da instituição, de 15 questionários entregues, 67% foram devolvidos com a Parte II respondida. A pergunta *Quais são os fatores que favorecem e os que dificultam a sua inserção nas ações educativas in locu?*

A partir das respostas, classificamos as dificuldades e facilidades em Fatores Estruturais e Processo de Trabalho. Nomeamos como Fatores Estruturais as respostas que fizeram referência às oportunidades oferecidas pela instituição, bem como a inexistência destas; e como Processo de Trabalho que traduziram a percepção dos indivíduos sobre a sua atuação na instituição, ressaltando seus pontos positivos e negativos.

Quanto aos Fatores que Favorecem, classificamos como Estruturais a *Realização de atividades durante o período de trabalho* e *Campo rico em materiais e diagnósticos*; e como Processo de Trabalho a *Proximidade e o contato diário entre o enfermeiro e o técnico*, *Interesse pessoal* e *Interesse da equipe*.

Quanto aos Fatores que Dificultam, classificamos como Estruturais a *Sobrecarga de atividades voltadas à assistência*, *Número insuficiente de funcionários e número excedente de pacientes*, *Problemas administrativos e burocráticos afastam o enfermeiro das atividades educativas*, *Treinamento fora do horário de trabalho*, *Não disponibiliza Banco de Horas +*, *Temas impostos pela instituição* e *Ausência de subsídios para promover ações educativas*; e como Processo de Trabalho a *Falta de planejamento e administração do tempo* e *Educação Continuada não estimula a promoção de ações educativas*.

Mediante essa classificação, observamos que os Fatores Estruturais dificultam a adesão/inserção dos enfermeiros nas ações educativas *in locu*, e o Processo de

Trabalho foi o mais citado como facilitador para as ações educativas do enfermeiro, visto que ele pode atuar diretamente sobre as necessidades do trabalhador no momento em que o trabalhador executa suas atividades, percebendo o real interesse da equipe diante das situações cotidianas.

Para a pergunta *Quais são os fatores que favorecem e os que dificultam a sua inserção nas ações educativas junto ao Serviço de Educação Continuada do hospital?*, também utilizamos a mesma classificação, Fatores Estruturais e Processo de Trabalho, e observamos que a dificuldade do enfermeiro em atuar junto ao Serviço de Educação Continuada deve-se aos Fatores Estruturais relativos ao horário de atuação do Serviço de Educação Continuada, excesso de atividades da enfermeira responsável por este serviço, ausência de parceria entre enfermeiros assistenciais e enfermeira da educação continuada, o que gera em desinteresse do grupo em participar das atividades de capacitação desenvolvidas, pois, segundo as falas dos entrevistados, elas pouco contribuem para o aprimoramento da equipe, visto que são repetitivas e atendem, prioritariamente, aos interesses da instituição. E o Processo de Trabalho facilita devido à *Proximidade e o contato diário entre o enfermeiro e o técnico*, que permite o diagnóstico das necessidades da equipe/ indivíduo e a intervenção imediata, propiciando a capacitação da equipe por meio de atualizações constantes promovidas pelo Serviço de Educação Continuada com conseqüente melhora da assistência prestada, estimulando o *Interesse pessoal* e o *Interesse da equipe* em participar das atividades educativas.

Conclusão

Visto a importância do Serviço de Educação Continuada nas

instituições de saúde, observamos que muitos profissionais, inclusive o enfermeiro, desconhecem sua finalidade, e esse fato foi evidenciado na primeira questão, em que somente 16,2% assinalaram todos os itens, sendo que desses 81,8% são técnicos de enfermagem e 18,2% são enfermeiros, o que mostra que poucos profissionais entendem qual é a real função do Serviço de Educação Continuada na instituição. Acredita-se que esse “desconhecimento” é resultado das poucas discussões acerca desse tema durante a graduação, como também da não informação nos cursos de nível médio; em consequência a esse fato, observamos que alguns profissionais acreditam ser de total responsabilidade desse Serviço o seu desenvolvimento profissional, ou seja, 29,3% dos técnicos de enfermagem e 10% dos enfermeiros, transferiram toda a responsabilidade para a instituição. No entanto, acreditamos que o treinamento não pode ser apenas um meio para o funcionário capacitar-se para o trabalho; deve ser um instrumento que auxilie o profissional a refletir sobre a importância do seu trabalho e quanto

ele pode ser rico no seu dia-a-dia, devendo sempre motivá-lo à busca de enriquecimento profissional.

Assim, a Educação Continuada deve ser uma ferramenta para promover o desenvolvimento das pessoas e assegurar a qualidade do atendimento aos clientes, devendo, também, ser voltada para a realidade institucional e necessidades do pessoal, visto que foi citado pelos enfermeiros que a proximidade e o contato diário com os técnicos de enfermagem, o interesse pessoal e o interesse da equipe são facilitadores das ações educativas, pois nesse contexto o enfermeiro pode atuar diretamente sobre as necessidades do trabalhador no momento em que este executa suas atividades, percebendo o real interesse da equipe diante das situações cotidianas.

Segundo Bezerra (2000), os especialistas de recursos humanos têm se preocupado, particularmente, com o desenvolvimento de aspectos comportamentais que envolvem as relações de trabalho, tais como: formação, necessidade de treinamento das pessoas, formas de satisfazê-las e fatores motivacionais; visto que a globalização dos mercados mostra que a competi-

vidade está cada vez mais presente em qualquer tipo de empresa, tanto industrializadas como de prestação de serviços, no Brasil e no mundo, sendo as pessoas o recurso mais valioso neste cenário.

Para Chiavenato (1999), no ambiente competitivo, a única vantagem real são as pessoas, e sobreviverão as empresas que considerarem o trabalho humano, não apenas físico, mas o desenvolvimento global. Assim, cada vez mais o conhecimento constitui a força propulsora dos indivíduos nas organizações e na sociedade.

É importante ressaltar que o desenvolvimento das pessoas na área da enfermagem é de responsabilidade do enfermeiro de Educação Continuada que conta com o apoio de outros enfermeiros, do gerente de enfermagem e da instituição; por isso é desejável que o enfermeiro desse Serviço tenha a formação compatível com a de um educador, devendo buscar continuamente o autodesenvolvimento, sendo capaz de influenciar as pessoas na busca do conhecimento e compartilhar seu trabalho com todos os envolvidos na assistência de enfermagem nas instituições de saúde.

REFERÊNCIAS

- Bezerra ALQ. Treinamento do enfermeiro recém-admitido: viso do treinador e do treinando. [dissertação] São Paulo: Escola de Enfermagem da USP; 1995.
- Bezerra ALQ. O contexto da educação continuada em enfermagem na visão dos gerentes de enfermagem e dos enfermeiros de educação continuada. *Mundo Saúde* 2000;24(5):352-6.
- Boff L. Saber cuidar: ética do humano – compaixão pela terra. 7ª. ed. Petrópolis: Vozes; 1999.
- Brasil. Ministério da Saúde. Secretaria de Modernização Administrativa e Recursos Humanos. A educação continuada de enfermeiros do SUS. Brasília: Centro de Documentação; 1990.
- Brasil. Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. Departamento de Gestão da Educação na Saúde. Política de educação e desenvolvimento para o SUS: caminhos para a educação permanente em saúde: pólos de educação permanente em saúde. Brasília: Ministério da Saúde; 2004. 68p. Série C. Projetos, Programas e Relatórios.
- Cadete MMM; Villa EA. A concretude da atividade educativa do enfermeiro. *Mundo Saúde* 2000;24(5):381-6.
- Chiavenato I. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campos; 1999.
- Conselho Nacional de Saúde. Resolução n.196, de 10 de outubro de 1996. Diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisa envolvendo seres humanos. *Bioética*, 1996;4(2):15-25. Suplemento.

- Dalvim RMB, Torres GV, Santos SR. Educação continuada em enfermagem: conhecimentos, atividades e barreiras encontradas em uma maternidade escola. *Rev Lat-Americana Enfer.* 1999;7(5):43-9.
- Freire P. *Pedagogia do oprimido*. 12ª. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra; 1983.
- Freire P. *Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa*. 9ª. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra; 1998.
- Garrido MCF. Cotidiano da educação continuada em enfermagem: valorização do cuidar. *Mundo Saúde* 2000;24(5):373-9.
- Gonçalves VLM. *Reconstruindo o processo de avaliação de desempenho da equipe de enfermagem do Hospital Universitário da USP*. [tese] São Paulo: Escola de Enfermagem da USP; 2003.
- Koizumi MS, Kimura M, Miyadahira AMK, Cruz DALM, Padilha KG, Souza RMC, Altimari PDM. Educação continuada da equipe de enfermagem nas UTI's do município de São Paulo. *Rev Lat-Americana Enfer.* 1998;6(3):33-41.
- Kurcgant P. Educação continuada: caminho para a qualidade, *Rev Paul Enfer* 1997;16(1/3):72-82.
- Oguisso T. A educação continuada como fator de mudanças: visão mundial. *Nursing [Edição Brasileira]* 2000.
- Salum NC, Prado ML. Educação continuada no trabalho: uma perspectiva de transformação da prática e valorização do trabalhador(a) de enfermagem. *Texto & Contexto Enfer.* 2000;9(2):298-311.
- Santos KMAB, Silva MJP. Percepção dos profissionais de saúde sobre a comunicação com os familiares de pacientes em UTI's. *Rev Bras Enfer.* 2006;59(1):61-6.
-

Recebido em 11 de outubro de 2007
Aprovado em 8 de novembro de 2007