



Revista eletrônica

# Evidência & Enfermagem

ISSN: 2526-4389

## ARTIGO ORIGINAL

PERCEÇÃO DA EQUIPE DE ENFERMAGEM SOBRE EDUCAÇÃO PERMANENTE EM UM HOSPITAL PRIVADO DE NOVA LIMA

PERCEPTION OF THE NURSING STAFF ON CONTINUING EDUCATION IN A PRIVATE HOSPITAL IN NOVA LIMA

Renata Lacerda Prata Rocha<sup>1</sup>, Luciana Valverde Vieira Delfim<sup>2</sup>, Maria Clara Neves Santana de Brito<sup>3</sup>,  
Andréia Vieira Paulista<sup>3</sup>, Kênia de Almeida Figueiredo<sup>3</sup>, Kyssi Karoline Duarte<sup>4</sup>

### RESUMO

**Objetivo:** compreender a percepção da equipe de enfermagem de um hospital privado em relação à educação permanente. **Método:** pesquisa de campo descritiva e exploratória com abordagem qualitativa. Os sujeitos do estudo foram profissionais de enfermagem que atuam em um hospital de grande porte. Os dados foram coletados utilizando-se a entrevista semiestruturada, e analisadas pela técnica de análise de conteúdo temática. **Resultados:** os profissionais de enfermagem percebem a educação permanente como benéfica tanto para o profissional quanto para o paciente, e para a instituição de saúde, no que se concerne principalmente, ao aprimoramento, segurança das ações executadas e organização do serviço, respectivamente, considerando seu potencial de capacitação e atualização. **Conclusão:** é necessário estimular o interesse pessoal e da equipe em participar das atividades educativas, para promover o desenvolvimento das pessoas e assegurar a qualidade do atendimento aos clientes. **Descritores:** Educação; Educação continuada em enfermagem; Enfermagem, Educação em enfermagem.

### ABSTRACT

**Objective:** understand the nursing staff perception of a private hospital in relation to permanent education. **Method:** search descriptive and exploratory field with qualitative approach. The study subjects were nursing professionals that work in a large hospital. Data were collected using a semi-structured interview and analyzed by the technique of thematic content analysis. **Results:** the nursing staff realizes continuing education as beneficial for both professionals and patient, and for the health care institution, related primarily to improvement, understands as safety executed tasks and job organization, respectively, considering their potential for training and updating. **Conclusion:** it is necessary to stimulate the team and their personal interests in participating in educational activities to promote their development and ensure quality customer service. **Descriptors:** Education, Continuing education in nursing, Nursing, Nursing education.

<sup>1</sup>Enfermeira, Mestre pela Escola de Enfermagem da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Docente do Centro Universitário Newton e Centro Universitário UNA. Belo Horizonte, Minas Gerais. Brasil.

<sup>2</sup>Enfermeira, MBA de auditoria e gestão da qualidade aplicada aos serviços de saúde pela UNA e em MBA de Gestão com ênfase em Saúde pelo IBMEC. Belo Horizonte, Minas Gerais. Brasil.

<sup>3</sup>Enfermeira, MBA de auditoria e gestão da qualidade aplicada aos serviços de saúde pela UNA. Belo Horizonte, Minas Gerais. Brasil.

<sup>4</sup>Enfermeira. Graduada pelo Centro Universitário UNA. Belo Horizonte (MG), Brasil.

## INTRODUÇÃO

A educação em saúde é um processo dinâmico e contínuo de construção do conhecimento, por intermédio da consciência crítico-reflexiva, e que, pelas relações humanas, leva à criação de compromisso pessoal e profissional. Portanto, o contexto que engloba a palavra educação pode ser percebida em diferentes vertentes e situações tais como: educação permanente, educação continuada e educação em serviço<sup>1</sup>.

Alguns estudos destacam diferenças entre educação permanente, educação continuada e educação em serviço. Consideram a educação continuada como toda ação desenvolvida após a profissionalização com propósito de atualização de conhecimentos e aquisição de novas informações, ou seja, envolvem as atividades de ensino após a graduação no que abrange a atualização, definidas por meio de metodologia tradicional<sup>2,3</sup>.

Por outro lado, enfocam a educação em serviço como sendo um tipo de educação cujo desenvolvimento processa-se no ambiente de trabalho, voltada para uma instituição em particular<sup>1</sup>.

Por fim, referem-se à educação permanente (EP) como um processo de aprendizagem no âmbito do trabalho, onde o aprender e o ensinar se incorporam ao cotidiano das organizações e ao trabalho. Dessa forma, busca-se um desenvolvimento pessoal que deve ser potencializado, a fim de promover, além da capacitação técnica específica dos sujeitos, a aquisição de novos conhecimentos, conceitos e atitudes<sup>2,3</sup>.

Portanto, para esse estudo, adotou-se o referencial teórico que parte do conceito de que a educação permanente é mais ampla, uma vez que ela engloba a educação continuada e a em serviço, respectivamente, uma formal e outra informal,

complementando as necessidades do profissional. Apesar da distinção entre os termos, todas possuem caráter de continuidade do processo educativo<sup>1</sup>.

A educação permanente em enfermagem constitui hoje uma grande e valiosa ferramenta de gestão utilizada pelos enfermeiros, como uma estratégia que visa garantir a padronização de procedimentos práticos, o entendimento do processo de trabalho no qual estão inseridos, a busca de novas estratégias de intervenção e, além disso, a superação das dificuldades individuais e coletivas no processo de trabalho. O impacto desse processo relaciona-se à qualidade assistencial e posteriormente a satisfação dos clientes externos<sup>4,5</sup>.

O Conselho Federal de Enfermagem (COFEN) refere-se que é dever do enfermeiro capacitar sua equipe para as práticas de enfermagem. A educação permanente em saúde se insere nesse contexto como uma das modalidades de educação no trabalho de responsabilidade do profissional de saúde, dentre estes, o enfermeiro<sup>6</sup>.

Porém, além de algumas instituições não reconhecerem a necessidade da educação permanente, por outro lado, alguns profissionais acreditam que a mesma, é responsabilidade da instituição empregatícia. Verifica-se também a falta de motivação e conhecimento dos próprios profissionais e gestores em relação à educação. No âmbito do trabalho, muitas perguntas e indagações surgem inerentes ao ato de não dominar determinadas técnicas e relacionadas à atualização de diversas delas, e por isto, muitas vezes a educação em saúde não causa o impacto necessário à melhoria da qualidade assistencial<sup>1,7</sup>.

No entanto, o planejamento de ações, o treinamento e aperfeiçoamento da equipe de enfermagem através da educação

permanente, são importantes aliados para a resolução desta situação<sup>7</sup>.

Neste contexto, atualmente, algumas organizações prestadoras de serviços de saúde (OPSS), focadas na qualidade assistencial e satisfação de seus clientes, tem se preocupado em estabelecer setores específicos de educação permanente em enfermagem, cujo objetivo é, além de atender requisitos legais, garantir a eficácia e eficiência do seu processo e ainda assegurar a segurança assistencial. Existem normas de certificação como a *International Organization for Standardization (ISO) 9001:2008 - Sistema de Gestão da Qualidade (SGQ)* que tem como requisito auxiliar a melhoria dos processos internos e externos, com capacitação dos colaboradores, monitoramento do ambiente de trabalho, verificação da satisfação dos clientes, colaboradores e fornecedores, num processo de melhoria contínua dos serviços prestados<sup>8,9</sup>.

Além disso, existem ainda normas de acreditação, como a Organização Nacional de Acreditação (ONA), que apresenta como requisito de nível 1, para garantia de segurança assistencial e do trabalhador, que seja instituído uma política de gestão de pessoas, e que todos os colaboradores da instituição devam ser treinados e capacitados para execução de suas atividades<sup>10</sup>.

A educação permanente está inserida num contexto de escuta e troca de experiência cotidiana. Valores, saberes e desejos coletivos são compartilhados entre todos, na busca de uma real revisão permanente dos profissionais. Buscam-se mais do que conhecimento, mas também atitude. O objetivo é que a experiência de cada um leve a uma aprendizagem mútua, promovendo uma reciclagem técnico-científica permanente<sup>5,7</sup>.

Contudo, no desenvolvimento da capacitação dos trabalhadores algumas

problemáticas precisam ser superados para implementar ações de educação permanente em saúde. Algumas vezes os cursos e treinamentos ocorrem de maneira separada do contexto dos serviços, assim, não correspondendo às necessidades dos gestores e trabalhadores<sup>11</sup>.

Além disso, verificam-se a escassez de profissionais com perfil adequado para realização das atividades, problemas de gestão e organização da atenção, sendo esse um dos principais obstáculos para a melhoria da qualidade da atenção a saúde relacionada à educação permanente<sup>11</sup>.

Este estudo justifica-se pela importância que a área da educação permanente em saúde trás para a atualidade, tendo em vista as exigências das organizações de saúde em relação a esse serviço, bem como os benefícios que seu desenvolvimento pode trazer para a qualidade da assistência prestada. Considerando o papel da equipe de enfermagem no contexto da educação permanente, é essencial que sua percepção sobre essa ferramenta seja conhecida, a fim de estimular a discussão sobre a temática, e possivelmente, adequação de processos, o que poderá refletir em uma assistência de maior qualidade. Pode-se também, posteriormente contribuir aos acervos já publicados.

Nesse sentido, ressaltando-se o papel da educação permanente dentro das OPSS, bem como o entendimento que as equipes de trabalho possuem a respeito desse serviço, indaga-se: qual a percepção da equipe de enfermagem de uma instituição privada, perante a educação permanente?

## OBJETIVO

Compreender a percepção da equipe de enfermagem sobre a atuação da educação permanente em um hospital privado de Nova Lima.

## METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa de campo descritiva e exploratória com abordagem qualitativa. Esta modalidade de estudo foi utilizada por permitir uma avaliação mais ampla dos resultados obtidos, das possibilidades de descrição, explicação e compreensão do objeto de estudo<sup>12</sup>.

A pesquisa foi realizada em um Hospital geral, privado, de grande porte em Nova Lima, município de Minas Gerais, referência em saúde da mulher e da criança. Possui 57 leitos de UTI, sendo 20 UTI adulto, 28 UTI neonatal, 09 UTI pediátrico, mais de 210 leitos de internação e também possui uma unidade coronariana e hemodinâmica.

Os sujeitos do estudo foram enfermeiros e técnicos de enfermagem, que atuam na referida instituição. Foram incluídos todos os enfermeiros e técnicos de enfermagem que consentiram livremente a participar da pesquisa, e que já vivenciaram a experiência da educação permanente na instituição do estudo.

A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), sob o parecer tal 25302314.6.0000.5098. Os sujeitos foram devidamente informados quanto aos objetivos, riscos e benefícios da pesquisa, e convidados a participarem da mesma. Logo após, assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) conforme recomendações da Resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde<sup>13</sup>.

A coleta ocorreu no período do dia 11 a 21 de março de 2014, no local de trabalho dos participantes, utilizando-se um roteiro de entrevista semi-estruturada, composto por perguntas abertas e fechadas. As perguntas abordavam o nível de conhecimento da equipe de enfermagem sobre a educação permanente e a percepção do profissional sobre seu

desenvolvimento, bem como as facilidades e dificuldades relacionadas.

Foram entrevistadas 9 enfermeiras e 17 técnicas de enfermagem, totalizando 26 participantes. Interrompeu-se a coleta de dados, a partir do momento em que foi percebido que nenhum novo elemento permitiria ampliar o número de propriedades do objeto investigado, conforme a técnica de saturação de dados.

Finalizada a coleta, os dados foram transcritos na íntegra, a fim de manter-se a fidedignidade dos conteúdos das mensagens. Para manutenção da integridade e sigilo dos dados, os depoimentos das técnicas de enfermagem foram identificados com a letra “T” e das enfermeiras com a letra “E”. As entrevistas foram numeradas conforme a ordem de realização.

Os dados foram analisados segundo a técnica de Análise de Conteúdo de Bardin, que se refere a um conjunto de técnicas de análise das comunicações que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens<sup>14</sup>. A análise foi desenvolvida em três etapas: pré-análise, exploração do material (codificação) e tratamentos dos resultados. Dessa forma, inicialmente, organizou-se todo o material a ser analisado. Realizou-se uma leitura flutuante, a fim de apropriar-se do conteúdo das mensagens e construir hipóteses que fundamentassem a interpretação. A segunda etapa consistiu na fase de descrição dos dados, após a exploração do material realizada por meio da codificação, classificação e categorização. Na terceira etapa os dados foram tratados de maneira a se tornarem significativos, por meio da inferência e da interpretação.

Os dados analisados constituíram-se de categorias e subcategorias intituladas: categoria 1: educação permanente: percepção da equipe de enfermagem e suas respectivas

sub categorias: entendimento do conceito educação permanente, importância para desenvolvimento profissional, educação permanente e a segurança do paciente e contribuição da educação permanente nos processos de trabalho da instituição. E categoria 2: facilidades e dificuldades vivenciadas na execução da educação permanente.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

Participaram desta pesquisa 26 profissionais, dentre os quais 9 são enfermeiras correspondendo a 34,6% da amostra e 17 técnicas de enfermagem (65,4%). A análise do perfil dos sujeitos revela que em relação à idade, 57,7% do total de entrevistados possuem entre 20 e 29 anos; 30,8% possuem mais 30 anos, e apenas 11,5% possuem menos de 20 anos. Ressalta-se a predominância no gênero feminino (100%), entre a população estudada. Esta predominância feminina na enfermagem é compartilhada por autores que reproduzem a característica histórica da enfermagem, como uma profissão exercida quase que exclusivamente por mulheres desde os seus primórdios. Existem estudos que apontam o sexo feminino como o sexo predominante como força de trabalho em hospitais, principalmente na área da enfermagem. Esse fato por sua vez, também é elucidado em várias culturas, onde a assistência e higienização dos doentes são consideradas como extensão do trabalho da mulher<sup>15,16</sup>.

Sobre o tempo de trabalho verifica-se uma variação entre menos de 1 ano (34,6% da amostra), 1 a 2 anos (30,8% da amostra) e acima de 5 anos (23,1% da amostra). Quanto ao turno de trabalho, 100% dos entrevistados pertencem ao período diurno. Percebe-se que a maioria dos profissionais possui relativamente pouco tempo de trabalho (menos de dois anos), o que pode justificar a

área de enfermagem estar passando por um período de mudanças, onde a oferta de trabalho é maior que a procura, pela busca constante de melhoria profissional e salarial. Além da sobrecarga de trabalho, condições inadequadas, baixa remuneração, melhores oportunidades fora da área, sentimentos (revolta, desânimo, descontentamento, frustração) entre outros fatores que levam a esta desistência<sup>17</sup>. Atualmente há uma evasão profissional, profissionais estão deixando de exercer a enfermagem e atuando em outras áreas, levando a uma problemática real da falta de profissionais para suprir a demanda da assistência brasileira, gerando uma carência no mercado de trabalho.

### **Categoria 1. educação permanente: percepção da equipe de enfermagem**

A primeira categoria apresenta a percepção da equipe de enfermagem sobre a educação permanente, a partir da identificação dos núcleos de sentido expressos nas falas dos entrevistados, tais como: importância, conhecimento, treinamento, capacitação, qualificação, qualidade, segurança, continuidade, atualização e aprendizado. Pela análise temática verifica-se que os entrevistados atribuem adjetivos positivos quando arguidos sobre sua percepção acerca da educação permanente, identificado nos relatos a seguir:

*Ela é necessária em qualquer ambiente de trabalho, seja no hospitalar, nas indústrias, qualquer local desses é importante ter Educação Permanente. (E2)*

*A educação permanente visa o aprendizado constante dentro da enfermagem, é de suma importância para os funcionários e pacientes. (E24)*

Os relatos revelam que a percepção que o profissional possui acerca da educação permanente está atrelada aos benefícios que ela traz tanto para ele, como para o paciente e para a instituição.

*O hospital terá funcionários capacitados e com as práticas mais atualizadas, assim prestarão uma assistência com melhor qualidade. (E17)*

*Eu acho que o hospital ganha como um todo porque, é... capacitando melhor o profissional que tá atendendo diretamente o paciente que vai evitar os erros, os eventos adversos né, então todo mundo ganha com isso. (E6)*

*Porque se o funcionário, ele tá melhor treinado pra executar tarefa, ele vai executar a tarefa com mais segurança. O cuidado do paciente vai ser um cuidado com segurança. (E2)*

A Educação em saúde é um instrumento para o aprimoramento profissional na área da saúde, pois se trata de um processo permanente que promove o progresso integral<sup>18,19,20</sup>.

Observa-se pelas falas que os entrevistados percebem a EP como importante para seu desenvolvimento profissional, além de necessária para a manutenção da segurança do paciente, bem como para a contribuição nos processos de trabalho da instituição. Sabe-se que essa percepção está associada ao entendimento que o indivíduo possui sobre o conceito da educação permanente, conferindo a ela significado. A subcategoria a seguir discorrerá sobre a compreensão do conceito da educação permanente pelos entrevistados.

#### **Subcategoria 1.1: Entendimento do conceito Educação Permanente**

Verifica-se na categoria acima que os sujeitos do estudo relacionam a EP com todos os pilares que a sustentam, isto é, o sujeito (profissional), o paciente e a instituição.

Para esse estudo adotou-se o referencial teórico fundamentado no conceito da Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciências e Cultura (UNESCO), que descreve educação permanente, a partir do princípio do desenvolvimento do sujeito não somente profissional, mas pessoal e social.

Assim, a EP é definida como uma educação ativa e permanente que visa promover a capacitação técnica específica dos sujeitos, a aquisição de novos conhecimentos, conceitos e atitudes, considerando as necessidades sociais, os objetivos pessoais e metas institucionais<sup>1</sup>.

Portanto, considerou-se o conceito mais amplo de educação permanente, que engloba aspectos conceituais da educação continuada e a em serviço, em uma perspectiva de que o sujeito está permanentemente adquirindo e construindo conhecimento e dessa forma, estabelecendo a continuidade do processo educativo, em prol do paciente, da instituição e de si próprio<sup>1</sup>.

Alguns estudos destacam que a EP possui seu foco nos acontecimentos do trabalho, no ambiente das atividades em saúde, nos estudos da problemática real e no cotidiano de situações que levam a uma aprendizagem contínua, significativa e reflexiva<sup>18,19,20</sup>. Dessa forma, consideram que o cenário da EP tem que ser o próprio espaço de trabalho, pois o pensar e o fazer são insumos fundamentais que devem estar relacionados ao aprender e ao trabalhar<sup>21</sup>.

No entanto, é fundamental destacar que a educação permanente integra a educação continuada e em serviço, e apesar de possuírem um caráter de continuidade da aprendizagem, desenvolvem-se em diferentes metodologias e em diferentes espaços. No entanto, alguns profissionais relacionam a EP como uma atribuição meramente institucional<sup>1</sup>. Percebe-se pela análise dos discursos, que alguns profissionais entendem o conceito da EP sob a perspectiva do contexto institucional e de treinamento.

*O termo Educação Permanente significa para mim como se fosse um treinamento, onde se passa tudo que você usa no seu dia a dia de serviço, ou seja, você já aprendeu e você tá revendo o que você vai tá usando nos seus dias de serviço. (E1)*

*Eu acho que é iniciar o funcionário naquela educação que tem que ser dentro da instituição. (T8)*

*Eu acho muito importante dentro do hospital, porque a partir do momento que a pessoa é admitida, a EP te ajuda, não só quando você é admitida, mas durante o tempo em que você está dentro do ambiente hospitalar também. (T7)*

*Eu sei que é muito importante aqui no hospital, pois ajuda muito os profissionais iniciantes a terem uma noção do que farão aqui dentro do hospital. (E1)*

A Organização Pan- Americana de Saúde (OPAS) normatiza a EP como um processo dinâmico e contínuo do ensino e aprendizagem, ativo e permanente, destinado a atualizar e melhorar a capacidade individual ou coletiva à evolução científico-tecnológica, às necessidades sociais, individuais, aos objetivos e metas institucionais<sup>22</sup>. Em uma das falas percebe-se que o profissional compreende o significado da EP no contexto de uma ação que é constante e não pontual.

*Educação permanente pra mim significa uma atualização constante dos conhecimentos, das novidades... (E6)*

É essencial que o profissional de saúde compreenda a dimensão da aplicabilidade da EP, a partir de seu aprimoramento individual e/ou coletivo, que pode estar baseada em ações cotidianas relacionadas ao dia-dia daquela instituição, ou na própria percepção da necessidade de crescimento. Dessa forma, essa percepção não pode estar atrelada a uma ação isolada ou pontual, mas sim, à característica dinâmica e contínua relacionada ao processo de aprimoramento, como pode ser visto nos relatos abaixo:

*Eu acho que é um meio de a gente se atualizar né, dentro da área, das técnicas de enfermagem, o conhecimento cresce muito pra gente, só tem a ganhar, e é isso atualização mesmo. (E3)*

*Aprimorar e manter os conhecimentos, atualizações. (E22)*

As falas mostram que as entrevistadas identificam que a EP beneficia o seu próprio crescimento profissional. No entanto, questiona-se, se a partir dessa percepção, as entrevistadas conseguem perceber a EP como um processo mais amplo, que promove o progresso integral, resultando em uma competência e agregação de valor em todo o serviço<sup>18,19,20</sup>.

### **Subcategorias 1.2: A EP como Importante para desenvolvimento profissional**

O relato das profissionais mostra que em sua percepção, pessoas bem qualificadas, atualizadas e com conhecimento, são pessoas capazes de desenvolver o seu trabalho com maior responsabilidade e autonomia, revelando a importância da EP. Para elas, este instrumento possibilita estimular o aperfeiçoamento e a atualização de novas práticas, favorecendo o crescimento profissional e melhoria na qualidade da assistência.

*Promove o desenvolvimento do profissional de saúde e realiza a capacitação de novos profissionais. (T20)*

*...capacitando melhor o profissional que ta atendendo diretamente o paciente vai evitar os erros, os eventos adversos né, então todo, mundo ganha com isso. (E06)*

*Capacitação melhor dos profissionais da área da saúde e treinamento profundo com aqueles que não têm experiência. (T14)*

Sabe-se que a EP é uma estratégia básica de formação intelectual e profissional, o que representa um forte indicador de qualidade, elevando assim, uma prática eficiente e conseqüentemente maior conforto e segurança ao paciente e para o próprio profissional.

O fragmento abaixo mostra que a entrevistada percebe a dimensão da importância da educação permanente, considerando que a mesma beneficia não

somente aos pacientes e instituição, mas também eles mesmos, diante do aprimoramento tão necessário em sua profissão.

*A educação permanente visa o aprendizado constante dentro da enfermagem, é de suma importância para os funcionários e pacientes. (E24)*

Nesse sentido, as entrevistadas, referem-se ao treinamento como uma forma de adquirir novos conhecimentos, tornar-se aptas e qualificadas, além de favorecer a revisão daquilo que foi aprendido em sua formação anterior, o que é uma necessidade constante nesta área. Essa percepção pode ser verificada na fala abaixo:

*A educação permanente pra mim foi importantíssima né... Eu formei, e assim muito rápido, após a minha formação eu já fui contratada pra um setor que exigia um nível de conhecimento, de habilidade que eu ainda não tinha por ser recém-formada, e aí foi através da capacitação da educação permanente né, que eu fui adquirindo segurança, habilidade e qualificação pra ta atuando na área. (E4)*

Diante do contexto atual onde se encontram uma variedade de informações e necessidades de conhecimentos nas mais diversas áreas, não se pode restringir a educação de um sujeito, exclusivamente por meio de uma educação meramente formal.

No entanto, é necessário esclarecer que a EP, não está relacionada unicamente com atualização de conteúdos e de técnicas. A EP em saúde constitui-se como uma estratégia fundamental e essencial para as transformações no processo de trabalho, capaz de tornar e desenvolver o profissional para uma “atuação crítica, reflexiva, compromissada e tecnicamente competente”<sup>18,22</sup>.

Dessa forma, a EP estrategicamente contribuirá para a formação do profissional de maneira ampla, conjugando tanto as mais

variadas atualizações quanto ao aprimoramento e amadurecimento dos profissionais frente à realidade do serviço no qual está inserido<sup>21</sup>.

Uma estratégia para que o indivíduo possua capacitação e possibilidade de elevar-se no mercado de trabalho, como sujeito que constrói e desconstrói é a educação. Cercado por um mundo mediado de valores sociais, políticos, culturais e éticos, e uma vez que a educação não passa somente pela atualização de procedimentos, técnicas e informações diretas à instituição de trabalho, mas sim, uma ferramenta voltada a mudanças, levando a autonomia do sujeito.

A EP reporta-se a ações do ensino, aprendizagem e trabalho que está envolvido em um espaço de construção do conhecer, saber e fazer, que parte de uma situação problema pré-existente, e dirigem-se a resolução eficiente da questão problema<sup>21</sup>. Os sujeitos entrevistados não referenciam essa possibilidade. Infere-se que se papel potencial crítico, e de reconhecimento do papel transformador do sujeito a partir da EP esteja realmente sendo trabalhado.

As organizações de trabalho dos serviços em saúde, destacando a enfermagem, têm usado a EP como uma ferramenta estratégica para a articulação com os demais setores da instituição e suas respectivas práticas. Sendo esta EP sustentada pela metodologia reflexiva e crítica. Todo o processo desta metodologia consiste em reconhecer que as rotinas e práticas monótonas e a falta de conhecimento dos problemas reais, provavelmente levaram a um déficit na capacidade do desenvolvimento crítico-reflexivo<sup>21</sup>.

Um dos grandes desafios desta educação permanente é encorajar e estimular o interesse dos profissionais, desenvolvendo-o a partir da sua consciência a responsabilidade



em seu contínuo processo permanente de capacitação e atualização<sup>21</sup>.

### Subcategorias 1.3: Educação permanente e a segurança do paciente.

A análise dos relatos mostra que as profissionais de enfermagem possuem a percepção da relação existente entre a EP e a segurança do paciente e percebem a educação permanente como necessária e importante para o desempenho das atividades executadas, pois, entre outras, proporciona desenvolvimento profissional, aprimora a prática profissional e conseqüentemente proporciona conforto no atendimento aos pacientes. Isso ocorre, pois por meio da atualização, pode-se melhorar sua forma de executar procedimentos com destreza e firmeza buscando qualidade na execução do seu trabalho, procurando relacionar teoria e prática e vice-versa<sup>29</sup>.

Das profissionais entrevistadas 95% afirmam que a EP é benéfica tanto para o profissional quanto para o paciente, uma vez que os funcionários terão mais segurança e habilidades para a execução de suas atividades e o paciente se sentirá mais seguro e confiante em relação ao cuidado prestado, conforme evidenciado nos seguintes discursos:

*...se o funcionário, ele tá melhor treinado pra executar tarefa, ele vai executar a tarefa com mais segurança. O cuidado do paciente vai ser um cuidado com segurança. (E2)*

*Bom, eu acho que diminui os erros, né? Com relação às práticas nossa com o paciente, aumentando assim a segurança do paciente. (E6)*

*Contribui com a segurança do paciente e até mesmo com a minha segurança para desenvolver um bom trabalho. (T18)*

*O paciente se sente mais seguro sendo cuidado por um profissional bem capacitado. (T18)*

As organizações estão cada vez mais preocupadas em garantir um atendimento de

qualidade a seus clientes. Nesse contexto, a segurança tem recebido destaque com a implementação de estratégias para reduzir o risco de exposição do paciente a erros de medicação, úlceras por pressão e infecções, por exemplo. Essa realidade estimula as organizações a utilizarem da EP, como uma estratégia que cria uma “cultura de segurança do paciente”, a fim de assegurar um atendimento de qualidade, livre de riscos<sup>23</sup>.

Para tal, torna-se imperioso garantir conhecimento técnico-científico, competências e habilidades específicas, bem como atualizar o aprendizado em relação ao manuseio dos equipamentos utilizados e procedimentos a fim de favorecer que o cuidado seja prestado de maneira efetiva e eficaz<sup>23</sup>.

Atualmente a educação permanente em saúde possui como uma de suas finalidades a garantia da assistência ao cliente, por meio de ações qualificadas e sistematizadas. É fundamental a garantia de um ambiente com condições favoráveis e propícias ao desenvolvimento da assistência humanizada e qualificada<sup>24</sup>.

A educação permanente na vida do profissional de enfermagem tornou-se uma exigência na formação do sujeito, uma vez que, atualmente a profissão requer formas novas de compreender, adquirir autonomia e capacidade de aprender constantemente a evolução técnica científica na área que flui rapidamente. Dessa forma, ela visa o benefício do profissional, mas também, daqueles que são cuidados por ele<sup>18,19</sup>.

*É um ensinamento que você vai tá tendo sempre coisas novas pra aprender, porque na nossa área você não pode ficar só numa rotina, então sempre vai ter uma mudança, então vai tá sempre tendo continuidade. Uma coisa nova, uma norma nova que vai ser criada, isso é adequado para o Hospital. (E10)*

As entrevistadas atrelam a percepção acerca da educação permanente à melhoria da qualidade da assistência prestada, o que está diretamente associada a evitar ou até mesmo reduzir o número de erros, que podem ser cometidos durante a execução de um cuidado.

*...Educação Permanente é uma capacitação, pro paciente é melhor, eles já aprendem como tratar o paciente, diminui o erro, a produção deles fica melhor porque eles saíram da Educação Permanente já tendo uma noção do que mais fazer, então acho assim, que na melhoria pro paciente é isso. (E01)*

*Facilita os funcionários a não errarem, não cometer nenhum evento indesejável e aprender os protocolos do hospital. (T21)*

As instituições de programas de educação permanente têm se mostrado efetiva na prevenção de erros. Estudos mostram que um dos principais fatores que contribuem para a ocorrência de erros é a falta de acesso a informações por parte de todos os profissionais envolvidos<sup>25</sup>. Daí, a importância da EP como um meio contínuo para o aprimoramento e reciclagem do profissional na área da saúde, pois estimula o crescimento e a busca de respostas para situações vividas no seu dia a dia. Tem como foco a procura de soluções para os problemas reais no ambiente de trabalho, e dessa forma, melhora a qualidade de assistência<sup>18,19</sup>.

#### **Subcategorias 1.4: Contribuição da Educação Permanente nos processos de trabalho da instituição**

As organizações têm buscado constantemente mudanças em seu processo de trabalho, sendo utilizado para isso a EP como um instrumento de iniciativa para o desenvolvimento dos sujeitos - trabalhadores e de suas práticas de saúde. No entanto, esse objetivo é alcançado, desde que, profissionais e organizações, compreendam a EP como um processo, onde o aprender e o ensinar são

incorporados no trabalho cotidiano. Além disso, para que haja uma efetiva e contínua aprendizagem é preciso que o processo educativo dos profissionais seja eficiente e de qualidade<sup>26,27</sup>.

*A EP é necessária em qualquer ambiente de trabalho seja no hospitalar, nas indústrias, qualquer local desses é importante ter Educação Permanente. (E2)*

Nesse sentido, considerando a importância da educação em saúde no ambiente organizacional, o Ministério da Saúde em fevereiro de 2004 instituiu uma portaria 198 “Política Nacional de Educação Permanente em Saúde”, como estratégia do SUS, a política visa incentivar as organizações, utilizando da ferramenta de tática para a formação e desenvolvimento de trabalhadores para o setor<sup>29</sup>. Verifica-se que seus princípios corroboram com as ideias da Organização Mundial da Saúde que em 1990 reconhece a EP como essencial para a qualidade da assistência à saúde, pois favorece o desenvolvimento das práticas profissionais, tendo seu foco o sujeito como um ser único e integral<sup>26,28</sup>.

Desta forma, a EP surge com uma proposta para as instituições, visando à busca da melhoria da qualidade da assistência, sendo constituído como um instrumento pedagógico que transforma e desenvolve os profissionais nos planos individuais, assim como, para as organizações<sup>22,27</sup>.

As falas abaixo mostram que os sujeitos entrevistados, percebem o ganho da EP para a instituição hospitalar:

*O hospital terá funcionários capacitados e com as práticas mais atualizadas, assim prestarão uma assistência com melhor qualidade. (E17)*

*Através da capacitação permanente os funcionários estarão mais capacitados e atualizados para prestar um cuidado de melhor qualidade e mais segurança. (E17)*

No entanto, no contexto das organizações, o principal desafio da EP é estimular o desenvolvimento da consciência nos profissionais sobre sua importância, pela sua responsabilidade em seu processo permanente de capacitação<sup>22,27</sup>.

A EP possui como finalidade a capacitação individual e coletiva com intuito de que os profissionais de saúde possam enfrentar a tecnologia e as necessidades de atenderem a política empresarial como metas, objetivos, missão e visão em todo processo de trabalho. A EP em saúde é uma proposta baseada na perspectiva de educação com objetivo de criar espaços coletivos tanto para reflexão quanto para avaliação das práticas diárias em prol de uma estratégia organizacional<sup>7</sup>.

O Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem (COFEN, 1993) refere-se à educação no capítulo dos direitos e das responsabilidades dos profissionais. Os profissionais têm o direito de inovar e atualizar seus conhecimentos técnicos, científicos e culturais. Portanto, são corresponsáveis por manter-se atualizado, ampliando o conhecimento em prol da clientela, da coletividade e do desenvolvimento profissional<sup>6</sup>.

### **Categoria 2: Facilidades e dificuldades vivenciadas na execução da Educação Permanente.**

Nesta pesquisa evidenciou-se que, em relação aos pontos positivos que envolvem a EP, encontram-se os conteúdos abordados e os educadores, isto é, aqueles que ministram a EP. A maioria dos pesquisados (73%) concordam que os temas abordados são adequados às necessidades dos profissionais e da instituição, e que os educadores contribuem para o entendimento do que é exposto (76%).

A literatura aponta que um dos fatores que facilita a execução da EP, é o fato da

mesma ser desenvolvida no ambiente de trabalho e no horário de trabalho, o que proporciona a proximidade e o contato diário entre o enfermeiro e o técnico, permitindo uma maior interação entre os mesmos, favorecendo assim a percepção das necessidades tanto da equipe quanto do indivíduo buscando, a partir dessa percepção, uma intervenção instantânea visando melhores resultados<sup>18,19</sup>.

Corroborando com outro estudo<sup>16</sup> acredita-se que de fato essa interação entre a equipe tende a contribuir para uma melhor performance da EP. Entretanto, percebe-se certa divergência entre o que a literatura defende, com relação à realização da EP durante o horário de trabalho, com o que os sujeitos do estudo relatam sobre essa questão. A este respeito, uma das entrevistadas diz que:

*...há um pouco de resistência por parte dos funcionários em querer aprender e tá saindo do setor em horário de trabalho. Açam que vai atrasar o serviço, então às vezes eu acho que tem um pouco de resistência do profissional mesmo em querer participar, em querer aprender, muita gente não quer. (E06)*

Como o trecho da entrevista mostra, existe um descontentamento por parte dos profissionais no que tange a participação nas atividades da EP no horário de trabalho, pois segundo este acarreta em prejuízos na dinâmica dos setores como, por exemplo, o atraso nas atividades. Além disso, foram também apontados pelos sujeitos do estudo outros pontos dificultadores relacionados à infraestrutura e a falta de equipamentos.

*...a única coisa que acho que precisa é de um ambiente maior, porque lá o ambiente é muito escasso... (E01)*

*...pra ela executar as tarefas independente de outro setor, que ela tenha um espaço maior e com mais equipamentos também, eu acho que ela precisa disso. (E02)*

Além dos fatores estruturais e a falta de equipamentos apontados pelas entrevistadas como pontos dificultadores para a atuação da EP, estudos apontam também o excesso de atividades da enfermeira responsável por este serviço, ausência de parceria entre enfermeiros assistenciais e enfermeira da EP, ocasionando assim o desinteresse dos profissionais em participar das atividades de capacitação. Muitas vezes os profissionais acham que a realização da EP pouco contribui, pois são repetitivas e atendem apenas aos interesses da instituição<sup>18,19</sup>.

As entrevistadas relataram que apesar de acharem importante a educação permanente, muitos são resistentes a participar e relatam que há falta de incentivo da gestão de pessoas.

Diante desse relato, percebe-se a necessidade dos gestores e dos responsáveis institucionais de investirem no uso dessa ferramenta, facilitando a realização da mesma, visto que a EP visa, entre outras coisas, a melhoria contínua e a qualidade assistencial. Mas acima de tudo seria essencial proporcionar uma maior conscientização da equipe a cerca dos benefícios recorrentes à execução da EP.

## CONCLUSÃO

O estudo evidenciou que os profissionais de enfermagem percebem a importância da educação permanente como necessária para construção de novas práticas em saúde e organização do serviço, tendo em vista os desafios do cenário atual. A EP tem tornado-se uma tendência nos ambientes hospitalares, que utilizam esse instrumento como uma estratégia em prol dos profissionais, a fim de torná-los desenvolvidos, aprimorados, competentes e com habilidades hábeis no intuito de oferecer um atendimento qualificado e resolutivo.

Verificou-se que os sujeitos do estudo, conseguem atribuir um significado positivo à influência da EP no serviço, na vida profissional e no cuidado ao paciente. Porém, alguns entendem a EP somente como aquela executada no serviço e para o serviço, atrelada à necessidade de treinamento de técnicas e normas institucionais, o que pode ser justificado pela divergência em relação aos diversos termos que envolvem a educação em saúde, e conseqüentemente seus papéis.

Não foi possível identificar se o profissional consegue perceber a dimensão crítica e reflexiva da EP sobre seu processo de trabalho, considerando que nas falas, eles citam a EP como uma atualização técnica. Torna-se evidente a necessidade de trabalhar a EP na perspectiva mais crítica e reflexiva, que propicie o crescimento dos sujeitos dentro dessa concepção, fundamental na determinação da qualidade do cuidado.

Considerando que a EP é capaz de impactar na assistência prestada, é necessário estimular o interesse pessoal e da equipe em participar das atividades educativas, para promover o desenvolvimento das pessoas e assegurar a qualidade do atendimento aos clientes. Isso se torna essencial, pois o estudo evidenciou que para alguns profissionais, a EP possui pontos dificultadores, relacionados principalmente aos horários em que são oferecidas, e ao ambiente em que ocorrem.

É importante que esses fatores sejam esclarecidos, a fim de propor adequações que estimulem a participação e evitem a resistência por parte de alguns funcionários. É fundamental que se ressalte que, apesar de as categorias pesquisadas serem significativas, de acordo com o referencial teórico apresentado, as análises não esgotam as possibilidades do tema em estudo. No entanto, cabe aos enfermeiros, reconhecer a sua importância na participação no que refere

à reorientação á pratica das ações educativas da equipe de enfermagem.

Certamente, espera-se que os resultados possam contribuir a para reflexão sobre ações educativas dirigidas aos profissionais de enfermagem, com enfoque nos sujeitos responsáveis pelo cuidado e o fortalecimento da cultura organizacional voltada para segurança dos pacientes, além de colaborar para criação de novas pesquisas referentes ao tema.

## REFERÊNCIAS

- Paschoal AS, Mantovani MF, Méier MJ. Percepção da educação permanente, continuada e em serviço para enfermeiros de um hospital de ensino. Rev Esc Enferm USP. 2007;41(3):478-84. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0080-62342007000300019&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0080-62342007000300019&script=sci_arttext)
- Mancia Joel Rolim, Cabral Leila Chaves, Koerich Magda Santos. Educação permanente no contexto da enfermagem e na saúde. Rev. bras. enferm. 2004; 57(5):605-610. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-71672004000500018&script=sci\\_abstract&lng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-71672004000500018&script=sci_abstract&lng=pt)
- Massaroli A, Saupe R. Distinção conceitual: educação permanente e educação continuada no processo de trabalho em saúde. 2008.
- Peres AM, Ciampone MHT. Gerência e competências gerais do enfermeiro. Revista Texto Contexto Enferm, Florianópolis, 2006; 15(3):492-9.
- Luz FM. Educação permanente em saúde (EPS): Uma estratégia que possibilita transformações no processo de trabalho. Varginha, 2010.
- Conselho Federal de Enfermagem - COFEN. Resolução 160/93. Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem; 1993.
- Elias CEL. Educação Permanente no cotidiano das equipes de saúde da família: Possibilidades de ensinar e aprender. Araçuaí, 2009.
- NBR ISO 9001. ABNT - Associação Brasileira de Normas Técnicas. Sistemas de gestão da qualidade Requisitos. NBR ISO 9001, 2000.
- Couto RC, Pedrosa TMG. Coleção Metodologia da Acreditação - Gestão da qualidade e de riscos em serviços de saúde. Técnicas básicas para a implantação. IAG Saúde, Belo Horizonte. 2009;1.
- ONA. Organização Nacional de Acreditação. Manual das organizações prestadoras de serviços de saúde. Brasília. 2014;1.
- Silva JAM, Ogata MN, Machado MLT. Capacitação dos trabalhadores de saúde na atenção básica: impactos e perspectivas. Rev Eletr Enf. 2007. Disponível em: <http://www.fen.ufg.br/revista/v9/n2/v9n2a08.htm>
- Gil AC. Como elaborar projetos de pesquisa. São Paulo: Atlas; 2006.
- Brasil. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. Resolução n. 466, de 12 de dezembro de 2012 [Internet]. Brasília: Ministério da Saúde; 2012.
- Bardin L. Análise de conteúdo. São Paulo: Martins fontes; 2004.
- Martins C, Kobayashi RM, Ayoub AC, Leite MMJ. Perfil do enfermeiro e necessidades de desenvolvimento de competência profissional. Texto contexto enferm, Florianópolis; 2006;15(3):472-8. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-07072006000300012&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-07072006000300012&script=sci_arttext)
- Alberti G, Alberti D. A escolha profissional de enfermagem sob a perspectiva de gênero. Rio Grande do Sul; 2010.
- Secaf V, Rodrigues, ARF. Enfermeiros que deixaram de exercer a enfermagem: por Rev. Eletr. Evid & Enferm. 2017;1(1):13-26

- quê?. Rev latino-am. Enfermagem. 1998;6(2):5-11. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rlae/v6n2/13901.pdf>
18. Brito CGN, Silva NC, Montenegro L. Metodologia de Paulo Freire no desenvolvimento da educação permanente do enfermeiro intensivista. Rev. Enfermagem Revista. 2012;16(3). Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/enfermagemrevista/article/view/5182/5188>
19. Silva MF, Conceição FA, Leite MMJ. Educação continuada: um levantamento de necessidades da equipe de enfermagem. Rev. São Paulo: o mundo da saúde; 2008.
20. Silva GM, Seiffert OMLB. Educação continuada em enfermagem: uma proposta metodológica. Rev. Bras Enferm. 2009;62(3):362-66. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-71672009000300005&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-71672009000300005&script=sci_arttext)
21. Ricaldoni CAC, Sena RR. Educação permanente: uma ferramenta para pensar e agir no trabalho de enfermagem. Rev. Latino-Am. Enfermagem. 2006;14(6).
22. Oliveira FMCSN, Ferreira EC, Rufino NA, Simeão MSS. Educação permanente e qualidade da assistência à saúde: aprendizagem significativa no trabalho da enfermagem. Chía Colombia. 2011;11(1):48-65. Disponível em: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-59972011000100005&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-59972011000100005&script=sci_arttext)
23. Fassini P, Hahn GV. Riscos à segurança do paciente em unidade de internação hospitalar: concepções da equipe de enfermagem. Rev enferm UFSM. 2012;2(2):290-99. Disponível em: [2.2.2/index.php/reufsm/article/view/4966](http://cascavel.ufsm.br/revistas/ojs-2.2.2/index.php/reufsm/article/view/4966)
24. Brasil. Ministério da Saúde. Portaria Nº 1.996/GM, de 20 de agosto de 2007. Dispõe sobre as diretrizes para a implementação da política nacional de educação permanente em saúde e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília: 2007.
25. Belela ASC, Pedreira MLG, Peterlini MAS. Erros de medicação em Pediatria. Rev Bras Enferm. 2011;64(3):563-9. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-71672011000300022](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71672011000300022)
26. Silva LAA, Ferraz F, Lino MM, Backes VMS, Schmidt SMS. Educação permanente em saúde e no trabalho de enfermagem: perspectiva de uma práxis transformadora. Rev Gaúcha Enferm. 2010;31(3):557-61. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1983-14472010000300021](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-14472010000300021)
27. Quintana PB, Roschke MAC, Ribeiro ECO, et al. Educação permanente processo de trabalho e qualidade de serviço na saúde [Internet]. Disponível em: [http://www.escoladesaude.pr.gov.br/arquivos/File/textos%20eps/EDUCACAO\\_PERMANENTE\\_PROCESSO\\_DE\\_TRABALHO\\_E\\_QUALIDADE\\_DE\\_SERVICO\\_NA\\_SAUDE.pdf](http://www.escoladesaude.pr.gov.br/arquivos/File/textos%20eps/EDUCACAO_PERMANENTE_PROCESSO_DE_TRABALHO_E_QUALIDADE_DE_SERVICO_NA_SAUDE.pdf)
28. Brasil. Ministério da Saúde. Portaria GM/MS Nº 198, de 13 de fevereiro de 2004. Brasília: 2004. Disponível em: <http://dtr2001.saude.gov.br/sas/PORTARIAS/Port2004/GM/GM-198.htm>.
29. Oliveira JSA, Cavalcante EFO, Macêdo MLAF de et al. Artigo revisão integrativa de literatura prática da educação permanente pela enfermagem nos serviços de saúde. Rev enferm UFPE on line. 2013;7(2):598-60