

Educação permanente em enfermagem em um hospital universitário*

PERMANENT EDUCATION IN NURSING IN A UNIVERSITY HOSPITAL

CAPACITACIÓN PERMANENTE EN ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL UNIVERSITARIO

Maria Cristina Pinto de Jesus¹, Mariangela Aparecida Gonçalves Figueiredo², Sueli Maria dos Reis Santos³, Arlete Maria Moreira do Amaral⁴, Letícia de Oliveira Rocha⁵, Michel Jean Marie Thiollent⁶

RESUMO

A educação permanente enfatiza a interdisciplinaridade da equipe de saúde, focaliza a prática como fonte do conhecimento e coloca o profissional para atuar ativamente no processo educativo. Este estudo objetivou identificar demandas e expectativas, fatores que interferem na qualificação de trabalhadores de enfermagem de um hospital universitário e propor práticas de capacitação na perspectiva da educação permanente. O processo investigativo fundamentado nos princípios da pesquisa-ação foi realizado no período de 2007 a 2008, tendo como sujeitos enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem. Os dados foram obtidos em oficinas de capacitação com 114 trabalhadores de enfermagem. Os resultados permitiram identificar as condições institucionais em que as ações educativas ocorrem, a possibilidade de mobilização dos trabalhadores para identificação e resolução de problemas no trabalho e a necessidade de mudanças nas práticas de capacitação. Esta pesquisa subsidiou a elaboração da proposta de um Núcleo de Educação Permanente em Enfermagem para a instituição.

DESCRIPTORIOS

Serviço Hospitalar de Educação
Educação em enfermagem
Capacitação em serviço
Pesquisa qualitativa

ABSTRACT

Permanent education emphasizes on the interdisciplinarity of the health team, focuses on practice as the source of knowledge and places professionals as active actors of the educational process. The objective of this study was to identify demands and expectations, i.e. factors that interfere in the qualification of nursing workers of a university hospital, and propose capacitation practices from the perspective of permanent education. The investigation process founded on the principles of action-research was performed from 2007 to 2008. Subjects were nurses, nursing technicians and nursing aides. Data collection was performed in training workshops with 114 nursing workers. The results permitted to identify the institutional conditions in which educational actions take place, the possibility of mobilizing workers to identify and solve problems at works, and the need to make changes in training practices. This study provided support for elaborating a proposal of a Center for Permanent Education in Nursing at the institution.

DESCRIPTORS

Education Department, Hospital
Education, nursing
Inservice training
Qualitative research

RESUMEN

La capacitación permanente enfatiza la interdisciplinaridad del equipo de salud, focaliza la práctica como fuente de conocimiento y coloca al profesional para trabajar activamente en el proceso educativo. Estudio que objetivó identificar demandas y expectativas, factores que interfieren en la calificación de trabajadores de enfermería de un hospital universitario, y proponer prácticas de capacitación permanente en perspectiva de educación permanente. El proceso investigativo fundamentado al principio de la pesquisa-acción se realizó entre 2007 y 2008, siendo sujetos enfermeros, técnicos y auxiliares de enfermería. Datos obtenidos en talleres de capacitación con 114 trabajadores de enfermería. Los resultados identificaron las condiciones institucionales en que se efectúan las acciones educativas, la posibilidad de movilización de trabajadores para identificación y resolución de problemas laborales y la necesidad de cambios en prácticas de capacitación. Esta investigación respaldó la elaboración de la propuesta del Núcleo de Educación Permanente en Enfermería para la institución.

DESCRIPTORIOS

Servicio de Educación en Hospital
Educación en enfermería
Capacitación en servicio
Investigación cualitativa

* Extraído do Projeto "Educação Permanente de Trabalhadores de Enfermagem do Hospital Universitário da Universidade Federal de Juiz de Fora", 2007-2009. ¹ Doutora em Enfermagem. Professora Associada da Faculdade de Enfermagem da Universidade Federal de Juiz de Fora. Juiz de Fora, MG, Brasil. cristina.pinto@acessa.com ² Doutora em Enfermagem. Professora Assistente da Faculdade de Saúde de Juiz de Fora. Coordenadora do Serviço de Educação Permanente do Hospital Universitário da Universidade Federal de Juiz de Fora. Juiz de Fora, MG, Brasil. mary.hu@ig.com.br ³ Doutora em Enfermagem. Professora Associada da Faculdade de Enfermagem da Universidade Federal de Juiz de Fora. Juiz de Fora, MG, Brasil. sueli.santos@ufff.edu.br ⁴ Doutora em Enfermagem. Professora Associada da Faculdade de Enfermagem da Universidade Federal de Juiz de Fora. Juiz de Fora, MG, Brasil. arleteamaral@oi.com.br ⁵ Enfermeira. Bolsista de Iniciação Científica do Programa de Treinamento Profissional da Universidade Federal de Juiz de Fora. Juiz de Fora, MG, Brasil. leticiarochoajf@yahoo.com.br ⁶ Doutor em Engenharia de Produção. Professor Associado da Universidade Federal do Rio de Janeiro. Assessor do Projeto de Pesquisa. Rio de Janeiro, RJ, Brasil. m.thiollent@gmail.com

INTRODUÇÃO

As diretrizes curriculares para a formação dos profissionais de saúde e em especial os de enfermagem apontam a educação permanente como requisito para o exercício da prática profissional comprometida com as reais necessidades de saúde da população⁽¹⁾.

Para dar respostas às transformações ocorridas no mundo do trabalho, a educação permanente deve ser considerada como uma estratégia para a qualificação dos trabalhadores. Representa uma importante mudança na concepção e nas práticas de capacitação, supõe a inversão da lógica do processo, incorporando o aprendizado à vida cotidiana das organizações e incentivando mudanças nas estratégias educativas, de modo a focar a prática como fonte do conhecimento e colocar o profissional a atuar ativamente no processo educativo. Além disso, enfatiza a equipe interdisciplinar e amplia os espaços educativos⁽²⁾.

No âmbito das políticas nacionais de saúde, a educação permanente apresenta-se como uma proposta de ação estratégica capaz de contribuir para a transformação dos processos formativos, das práticas pedagógicas e assistenciais e para a organização dos serviços, empreendendo um trabalho articulado entre o sistema de saúde, em suas várias esferas, gestões e instituições formadoras⁽³⁾.

O conceito de educação permanente adotado neste estudo se refere a uma estratégia para a construção de conhecimentos na área técnico-científica, ética, sociocultural e relacional, envolvendo as questões do cotidiano da instituição. Busca a articulação com as diretrizes da política de saúde na perspectiva da formação de profissionais para a área de saúde, utilizando métodos participativos que levem à autonomia⁽⁴⁻⁸⁾.

Observa-se no contexto do Hospital Universitário (HU), cenário deste estudo, no que se refere especificamente à prática de capacitação de trabalhadores de enfermagem, que existem problemas na efetivação das ações, considerando às necessidades emergentes de mudanças nas práticas de saúde de acordo com os princípios do Sistema Único de Saúde (SUS).

As ações educativas dirigidas a esses trabalhadores vêm sendo inseridas no planejamento de atividades da direção de enfermagem, tendo um enfermeiro designado para se responsabilizar pela capacitação da equipe. Essas ações são articuladas apenas ao serviço de enfermagem, sem vínculo com uma proposta regulamentada pelo setor de recursos humanos, no âmbito das metas da direção geral do HU. Prioritariamente, as ações de capacitação são programadas para auxiliares e técnicos de enfermagem, não se estendendo aos enfermeiros.

O ponto de partida para este estudo foi a insatisfação, por parte da direção de enfermagem, frente ao modo como vinham se realizando as ações de capacitação, já que não se observavam mudanças efetivas nas práticas assistenciais dos trabalhadores. Inicialmente, havia um pressuposto de que a falta de vinculação formal da educação permanente às demais instâncias administrativas da instituição era o principal aspecto dificultador para que a capacitação empreendida se revertesse em mudanças na qualidade do trabalho realizado.

As reflexões dos trabalhadores do hospital universitário, docentes e estudantes de Faculdade de Enfermagem da instituição federal de ensino frente à criação de uma instância administrativa para a educação permanente apontaram a necessidade de uma revisão no processo de capacitação até então realizado. Nesse contexto, considerou-se relevante identificar demandas e expectativas de qualificação de trabalhadores de enfermagem, bem como as possibilidades de institucionalização de um Núcleo de Educação Permanente voltado para a capacitação desses trabalhadores.

As seguintes inquietações nortearam este estudo: quais as necessidades de qualificação dos trabalhadores de enfermagem no hospital universitário? Que fatores interferem nas ações de capacitação, facilitando ou dificultando a educação permanente? Como viabilizar a institucionalização de um núcleo de educação permanente com a participação dos trabalhadores de enfermagem?

O conhecimento produzido a partir desta investigação contribuiu para melhorar a compreensão da realidade abordada e para definir estratégias mais compatíveis com a necessidade de qualificação dos trabalhadores de enfermagem que atuam na instituição estudada. Espera-se contribuir para estimular reflexões sobre a relevância de

mudanças nas práticas de formação de profissionais de saúde e enfermagem com reflexos na melhoria da assistência, além de despertar a possibilidade de novas pesquisas na área.

No âmbito das políticas nacionais de saúde, a educação permanente apresenta-se como uma proposta de ação estratégica capaz de contribuir para a transformação dos processos formativos, das práticas pedagógicas e assistenciais e para a organização dos serviços...

OBJETIVOS

Identificar demandas e expectativas, fatores que interferem na qualificação de trabalhadores de enfermagem de um hospital universitário, e propor práticas de capacitação na perspectiva da educação permanente.

CONSIDERAÇÕES SOBRE EDUCAÇÃO PERMANENTE

No Brasil, as iniciativas de educação de trabalhadores na área da saúde ganharam ênfase a partir do Sistema

Único de Saúde e as Diretrizes Curriculares Nacionais, nos anos 1990. Em 2004, foi estabelecida uma Política de Educação Permanente em Saúde, através da Portaria GM/MS nº 198/04, como estratégia de consolidação do SUS para capacitar trabalhadores em saúde por meio de um processo permanente de educação. Esse processo objetiva a transformação das práticas técnicas e sociais, com um enfoque nas ações interdisciplinares e prática institucionalizada que busca fortalecimento do trabalho em equipe, apropriação ativa dos saberes técnicos-científicos e mudanças institucionais⁽³⁾.

Sabe-se que os relatos e discussões a respeito da educação dos trabalhadores se fazem presentes na área da saúde desde a década de 1970, quando a Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS) iniciaram grupos de discussão para tratar as questões referidas como educação continuada em um primeiro momento, e revistas como permanente a partir do final da década de 1980⁽⁹⁾.

A Portaria de nº 1.996, de 20 de agosto de 2007, dispõe sobre as diretrizes para a implementação da Política Nacional de Educação Permanente em Saúde e define diretrizes e estratégias para a implementação da educação permanente em saúde, adequando-a as diretrizes operacionais e ao regulamento do Pacto pela Saúde⁽¹⁰⁾.

Na Enfermagem, a busca pela competência, pelo conhecimento e pela atualização é essencial para garantir a sobrevivência do profissional e da profissão. A contribuição da educação permanente na prática profissional evidencia-se por meio das atitudes que o profissional assume enquanto cuida, dentre as quais está o compromisso firmado consigo mesmo, mediante a motivação pela busca do autoconhecimento, do aperfeiçoamento e da atualização, e prevendo melhorar o cuidado prestado ao cliente e à comunidade. A educação permanente leva ao entendimento de que o indivíduo deve ter no autoaperfeiçoamento uma meta a ser seguida por toda sua vida⁽⁵⁾.

Evidencia-se a importância do aperfeiçoamento, da atualização e da atitude crítica e reflexiva das situações vivenciadas na área da promoção, prevenção e reabilitação da saúde, contextualizada pelas políticas públicas no âmbito da saúde e da educação. Desenvolver pessoas não é apenas dar informação para que aprendam novos conhecimentos, habilidades e atitudes e se tornem mais eficientes naquilo que fazem. É, sobretudo, proporcionar a formação básica para que aprendam novas atitudes, soluções, ideias, conceitos, modifiquem hábitos e comportamentos e se tornem mais eficazes naquilo que fazem⁽⁴⁾.

A educação permanente é compreendida como a constante busca pelo aprender, como uma das ações que possibilita o desenvolvimento do processo de mudança e que visa à qualificação profissional da enfermagem e consequentemente à realização da prática profissional competente, consciente e responsável⁽⁵⁾. Constitui um ca-

minho para emancipação e autonomia do trabalhador da saúde, uma vez que é no encontro entre o mundo de formação e o mundo do trabalho que

o aprender e o ensinar se incorporam ao cotidiano das organizações e ao trabalho. [...] é a partir da problematização do processo e da qualidade do trabalho, em cada serviço de saúde, que são identificadas as necessidades de qualificação, garantindo a aplicação e a relevância dos conteúdos e tecnologias estabelecidas

em prol de uma assistência digna e de qualidade⁽³⁾.

MÉTODO

Este estudo seguiu os preceitos éticos da pesquisa com seres humanos e foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa responsável pelo estudo, com o número do Protocolo 962.0.2007, Parecer nº 010/20070729/2006.

Utilizou-se a pesquisa-ação como fundamento teórico-metodológico, já que possibilita a ação ou a resolução de um problema coletivo no qual os participantes estejam envolvidos de forma participativa e cooperativa⁽¹¹⁾.

A pesquisa-ação é uma ação intencional destinada a tornar mais inteligível um objeto ou fenômeno complexo de modo a construir conceitos que vão alimentar o raciocínio do pesquisador que planeja uma intervenção deliberada na realidade. A participação é essencial. Ela pode ocorrer em diferentes graus – da representação, passando pela cooperação até a co-gestão. Cada um toma parte na ação e na reflexão da atividade comum a ser cumprida. Busca-se com a pesquisa-ação a co-gestão, isto é, a participação de todos os membros em todas as atividades decisivas do início ao fim do processo investigativo. Implica inserir os sujeitos em um entendimento que visa à mudança profunda tanto no nível do pensamento quanto na ação. Para atingir o objetivo, o grupo precisa atentar para a necessidade de uma linguagem comum que nivele os participantes de modo a se engajar no processo de pesquisa. Essa etapa pode levar algum tempo, mas é essencial para que os participantes possam ter um entendimento aceitável acerca do objeto da pesquisa⁽¹²⁾.

A mudança é a finalidade da pesquisa-ação. Essa mudança inclui os valores dos participantes e se faz na própria natureza da pesquisa, em momentos de revisão da ação e do pensamento, enriquecendo especialmente o saber prático. Assim, a pesquisa-ação visa à produção do saber teórico, mas também contribui para a reflexão sobre problemas e tensões institucionais. Preocupa-se com o processo investigativo e inclui necessariamente o fazer, sendo os sujeitos vistos como seres autônomos e considerados agentes essenciais de sua própria evolução. O processo e o produto são igualmente importantes e seu objeto é um fenômeno social. O pesquisador interage com o meio e participa com seus valores, considerando os dos outros. A pesquisa-ação se funda na negociação entre os participantes com vistas

à tornar o processo flexível, vislumbrando a globalidade, a complexidade e a coerência do real⁽¹²⁾.

A pesquisa-ação é considerada um modo de criação do saber no qual as relações entre a teoria e a prática e entre a pesquisa e a ação são constantes. Tem em vista uma ação estratégica que requer participação dos atores,

constituindo-se em um processo em que três aspectos se mesclam formando um espiral: o planejamento, a ação e a constante coleta de informações em relação ao grupo e o seu próprio contexto⁽¹²⁾.

A partir da fundamentação teórico-metodológica, foram realizadas as seguintes etapas: levantamento participativo das necessidades de capacitação dos trabalhadores de enfermagem no contexto do trabalho; ampla discussão e tematização com os participantes; definição de princípios para a elaboração de uma proposta de capacitação para as diferentes categorias da enfermagem com geração de conteúdos que colocam o trabalho como princípio educativo.

A pesquisa desenvolveu-se em um Hospital Universitário de uma cidade do interior de Minas Gerais, tendo como sujeitos 35 enfermeiros, 70 técnicos e nove auxiliares de enfermagem, totalizando 114 profissionais que atuavam em diferentes turnos, sendo alguns pertencentes ao quadro efetivo de pessoal da instituição e outros com contratos temporários.

Foram incluídos todos os trabalhadores que aceitaram formalmente participar do estudo e excluídos apenas os que se encontravam licenciados para tratamento de saúde ou desviados de função.

A coleta e análise dos dados ocorreram no período de outubro de 2007 a setembro de 2008, utilizando-se oficinas educativas como espaço para o levantamento de dados, tematização e geração de conteúdos e de propostas de ações coletivas voltadas para a educação permanente em Enfermagem.

Com a finalidade de motivar a manifestação dos participantes, foram elaboradas as seguintes questões orientadoras: em seu ambiente de trabalho, o que você mais gosta e o que você menos gosta? O que você acrescentaria para que seu trabalho ficasse melhor? Especificamente sobre a educação permanente, interrogou-se: que problemas em sua prática cotidiana poderiam ser resolvidos a partir da capacitação dos trabalhadores? O que facilita e o que dificulta a capacitação dos trabalhadores no Hospital Universitário? Qual a finalidade de um Núcleo de Educação Permanente?

As primeiras questões foram colocadas para dar abertura aos profissionais para, espontaneamente, descreverem o ambiente de trabalho, apontando as facilidades e as dificuldades do dia-a-dia institucional. As últimas questões objetivaram identificar as demandas de capacitação desses trabalhadores, os fatores que dificultam as práticas de capacitação e as expectativas em relação às mudanças necessárias ao desenvolvimento das atividades educativas.

Durante o movimento de obtenção e devolução dos dados aos trabalhadores, voltou-se para uma teorização que subsidiasse a análise da realidade evidenciada pelos profissionais e os levassem a refletir sobre a proposta de capacitação a ser institucionalizada no hospital universitário. Nesse momento, considerando-se o enfermeiro como elemento desencadeador das mudanças e da implementação das ações de capacitação, buscou-se o maior envolvimento desse profissional nas oficinas. Para estimular a reflexão, foram apresentadas as seguintes questões norteadoras: como o enfermeiro do HU se insere no processo de trabalho de enfermagem? Quais os caminhos para a educação permanente no HU?

Os depoimentos e produção coletiva dos trabalhadores nas oficinas foram registrados, utilizando-se o gravador digital, cartazes elaborados pelos próprios participantes e fotografia.

O número de participantes do estudo fez evidenciar a riqueza de significados, sendo os dados obtidos considerados suficientes para responder às questões e aos objetivos da pesquisa.

Para análise dos dados, adotou-se as fases de observação, classificação e conclusões⁽¹²⁾. Na fase de observação, centrou-se na descoberta de soluções e do significado das ações dos trabalhadores de enfermagem que buscavam diagnosticar a questão em estudo. Fundamentou-se esta fase na educação conscientizadora, nos princípios humanísticos e nos princípios da formação em saúde. Para classificação dos dados, agrupou-se as unidades de significado advindas dos momentos de interação com os trabalhadores nas oficinas, unidades estas que se constituíram a partir das trocas de ideias entre os trabalhadores e os pesquisadores. Na fase das conclusões, centrou-se na compreensão do sentido dos acontecimentos observados e nas indicações de possíveis soluções para os problemas.

A discussão dos resultados foi ilustrada com falas de trabalhadores, tendo sido utilizadas as letras E, T e A, respectivamente, de enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem, com o número correspondente à fala e identificados no texto como, por exemplo, [E1]; [T1]; [A1] e assim por diante, para assegurar o anonimato.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os seguintes temas surgiram desta investigação: demandas e expectativas de qualificação para o trabalho de enfermagem; fatores que interferem nas práticas de capacitação e capacitação na perspectiva da educação permanente.

Demandas e expectativas de qualificação para o trabalho de enfermagem

Com a identificação das demandas de qualificação pelos trabalhadores de enfermagem, foi realçada a importância e a necessidade do conhecimento técnico-científico.

Além disso, salientou-se a relevância de incluir nas ações educativas, aspectos que contemplam a mudança de paradigma na formação profissional e na atenção à saúde. Os participantes destacaram a valorização profissional e a autonomia para a realização das atividades relacionadas à competência do enfermeiro, ressaltando a educação permanente como estratégia para aquisição e atualização de conhecimentos e formação de agentes multiplicadores junto aos usuários e à equipe de saúde.

[...] fazer treinamentos, capacitações para melhorar o conhecimento [A4].

[...] é preciso ter amor, respeito e responsabilidade [A1].

Políticas de pessoal e valorização dos trabalhadores da instituição [E17].

Observa-se nos depoimentos a prevalência da compreensão de capacitação como aquisição de conhecimento científico para orientar os cuidados de modo que os procedimentos tenham uma padronização. Existe uma valorização do que se coloca como base científica da assistência. Salientou-se a necessidade de fundamentos científicos para realizar o cuidado ao paciente e de capacitação, no sentido de se fazer o resgate de conhecimentos. Os trabalhadores têm a expectativa de ampliar os fundamentos científicos e adquirir novos conhecimentos técnicos.

Essa prática também foi observada em estudo realizado em hospitais públicos de São Paulo sobre a educação permanente de profissionais de saúde. As atividades educativas eram orientadas à execução de técnicas e à recuperação da saúde, com predomínio de estratégias tradicionais de ensino⁽¹³⁾.

Durante os momentos de reflexão, os trabalhadores de enfermagem consideraram que as ações de capacitação implementadas no hospital universitário não estabelecem relação com a realidade político-social das práticas.

[...] teoria e prática precisam andar juntas [E5].

Perde-se o que se aprendeu na teoria caso não seja articulada com a prática [E3].

É preciso um processo contínuo de atualização e mudanças conforme a concepção pedagógica adotada no HU [E15].

Ao associarem os aspectos educativos ao contexto do trabalho, os participantes consideraram que a proposta de capacitação deve estar articulada com a realidade para a qual se destina. Esta posição dos trabalhadores é corroborada por estudo realizado em um hospital de apoio ao ensino de São Paulo, em que os enfermeiros relatam a importância e a necessidade das ações educativas e salientam as exigências crescentes de renovação e invenção de tecnologias, a integração de conhecimentos e a necessidade de nova visão do trabalho em saúde⁽¹⁴⁾.

Outra questão levantada pelos trabalhadores é a necessidade de buscar metodologias diferenciadas para o pro-

cesso de educação permanente. Indicam que esse processo deve ser pautado na concepção de educação dialógica e transformadora, com vista à melhoria na formação de profissionais saúde e qualidade na assistência aos usuários.

É preciso um processo de trabalho baseado no método de resolução de problemas [E16].

Trabalhar a inversão de modelos - priorizar a humanização em detrimento à tecnologia [E18].

As ações de capacitação devem ser fundamentadas em metodologias que possibilitem estabelecer a relação entre as propostas e a realidade, ou seja, metodologias que possibilitem uma visão crítica para tomada de decisões, escolhendo as mais condizentes com a realidade do processo de trabalho e com as necessidades dos usuários no contexto da prática⁽⁹⁾.

A mudança nas práticas institucionalizadas dos serviços de saúde está diretamente relacionada à mudança nas ações educativas. Faz-se necessário valorizar não somente o conhecimento acadêmico, mas o conhecimento prático, favorecendo a reflexão compartilhada e sistemática a partir do que o profissional já sabe⁽²⁾.

Fatores que interferem nas práticas de capacitação

A gestão das práticas e a política institucional que orientam os processos de trabalho de enfermagem no hospital universitário foram identificadas como fatores que interferem, dificultando a efetividade das ações de capacitação.

A necessidade de discussão do processo de trabalho mostra-se a partir da identificação de problemas no âmbito do trabalho e da comunicação interpessoal.

Considero que tem falta de comunicação entre os setores [T3].

Alguns setores estão desorganizados [A5].

Dificuldade de integração da equipe técnica [E10].

Precisa capacitação para o relacionamento [T4].

Nesse contexto, destaca-se o afastamento do enfermeiro de sua posição de líder da equipe de enfermagem e de profissional estratégico para que as mudanças venham a se implantar.

[...] recebemos ordens de muitas pessoas, o que nos impede de sermos os enfermeiros que somos [E6].

Falta definição do papel do enfermeiro e filosofia de ação [E2].

Enfermeiro assume funções variadas, inclusive de outros profissionais [E8].

Considerando o posicionamento dos trabalhadores, percebeu-se a ausência do enfermeiro e o seu afastamento de algumas atividades inerentes à sua função em relação ao processo de trabalho assistencial e de gestão da Enfermagem.

Temos deficiência na supervisão por parte das chefias [A6].

O enfermeiro não se integra ao processo de trabalho como um todo [E9].

Não tem planejamento de trabalho (diário, semanal, anual) [E10].

Foi apreendido que o trabalho de enfermagem, especificamente do enfermeiro, encontra-se fragilizado em relação à política de recursos humanos institucional, às transformações culturais e no mercado de trabalho, seja institucional ou na sociedade.

As condições institucionais físicas, de organização e manutenção do serviço também foram apontadas como fatores que contribuem para a pouca efetividade das ações de capacitação e/ou para o pequeno impacto dessas ações. Algumas situações deixam os trabalhadores insatisfeitos, com pouca motivação para o trabalho e para a atualização dos conhecimentos, considerando especificamente as diferentes formas de vínculo empregatício, que proporciona estabilidade a uma parte dos trabalhadores.

Existe o problema da diferença de salário e a instabilidade do contrato [E7].

Falta orientação da instituição sobre o processo de trabalho [E11].

Realizamos o processo de trabalho empiricamente [E12].

Salienta-se que as mudanças no campo da saúde se iniciam com a instituição do SUS. O modelo de atenção à saúde que se instala exige um processo de trabalho cooperativo e de gestão democrática, em que o enfermeiro deve ter um desempenho ativo frente ao grupo que lidera e voltado para os cuidados de saúde. Enquanto cuida, o profissional assume atitudes, dentre as quais está a motivação pela busca do conhecimento, do aperfeiçoamento e da atualização, com vistas a melhorar o cuidado ao usuário e à comunidade⁽⁵⁾.

As condições de trabalho refletem a valorização do trabalhador. Neste estudo, os trabalhadores referiram a ausência de espaços destinados à refeição, descanso e atenção à saúde do pessoal de enfermagem. Foi destacada a necessidade de estruturar as rotinas de trabalho como meio de buscar a humanização.

A estrutura física é cristalizada, engessada [E13].

É preciso rotinas buscando a humanização do HU [A3].

[...] humanização visando à qualidade nas relações humanas [A2].

Falar de humanização no ambiente hospitalar e da assistência à saúde é considerar a estrutura física, tecnológica, humana e administrativa da instituição, assim como valorizar e respeitar a dignidade da pessoa humana⁽¹⁵⁾.

A pouca humanização reflete-se também na falta de adequação de espaço físico para o cuidado ao usuário.

Falta espaço físico, gerando desorganização [T1].

Não há tecnologia para auxiliar o processo de cuidar [E14].

Ficou evidente que alguns recursos materiais estão obsoletos, há falta de manutenção preventiva e demora no conserto de equipamentos, além de falta de material.

Falta material, não tem manutenção preventiva [E4].

[...] quando estraga um material, este demora no conserto [E1].

Para que as ações educativas resultem em atitudes que promovam mudanças no processo de trabalho da enfermagem, faz-se necessário que o enfermeiro se envolva no processo de educação permanente de modo a adquirir habilidades e competências, continuamente, tendo em vista o contexto epidemiológico e as necessidades dos cenários de saúde. Além disso, o comprometimento institucional pode facilitar o planejamento e o desenvolvimento das ações educativas⁽⁶⁾.

Capacitação na perspectiva da educação permanente

Durante o processo de pesquisa-ação, foram evidenciados conceitos de capacitação e qualidade no cuidado de enfermagem. Neste aspecto, a capacitação foi colocada como ferramenta para obtenção da melhoria na realização da assistência e também entendida como forma de valorização do trabalhador.

No que depende do desejo dos profissionais, existe motivação para se capacitar, para aprender, mas existem dificuldades que interferem na realização das ações educativas e em grande parte também na aplicação do que se aprende. Os profissionais admitem ser difícil colocar em prática o que é aprendido e apontam as questões administrativas como fatores que interferem na realização das ações. Parece que se coloca um impasse, realizam-se as capacitações, mas não se criam condições na prática para mudanças a partir de ações educativas em conformidade com os princípios que as orientam.

[...] as pessoas têm uma vontade enorme de aprender, mas, em linhas gerais, têm dificuldade de seguir o aprendizado [T4].

É preciso sustentação, na prática, para implementação do que se aprende [T2].

Trabalhar questões de flexibilidade de trabalho para a capacitação [E18].

Promover integração, acolhimento e humanização do trabalho [E19].

A necessidade de mudança e inovações nas práticas de capacitação foi evidenciada pelos trabalhadores de enfermagem nos momentos de reflexão:

[...] temos que trabalhar políticas de saúde, direitos e deveres, organização institucional, regime jurídico, motivação do pessoal [E7].

Tais mudanças extrapolam o âmbito da enfermagem na medida em que incluem aspectos técnico-científicos e organizacionais.

Para que deem resultado, as ações de educação permanente devem estar articuladas com os dispositivos de mudanças organizacionais, principalmente com os novos estilos de gestão de pessoas. Não se limitam a levar o profissional a incorporar conhecimentos, devem levá-lo a identificar quais conhecimentos são necessários aprender, que situações devem deixar de existir e o que fazer para que o grupo adote o novo conhecimento, enfim, é necessário haver mudanças na organização e seus contextos⁽²⁾.

É importante considerar que os educandos participem do processo educativo para que se envolvam com ele. Os depoimentos dos trabalhadores de enfermagem indicam que eles não participam de todas as fases do planejamento e tomada de decisão do processo de capacitação e também sobre as ações educativas. Afirmaram várias vezes que a capacitação depende em parte do interesse, do desejo e do envolvimento do trabalhador.

É preciso mais atitude, participação e exercício do conhecimento pelo enfermeiro e equipe, levando à credibilidade [E5].

É importante valorizar a avaliação das atividades realizadas [E15].

A transformação do processo de trabalho envolve o levantamento de necessidades, de expectativas, problematização e suporte técnico para que os profissionais conscientes de seu compromisso com os usuários percebam as potencialidades e limitações de sua prática⁽¹⁴⁾.

Como produto da investigação, tendo como foco a proposição de práticas de capacitação na perspectiva da educação permanente, foi construída uma proposta de criação do Núcleo de Educação Permanente em Enfermagem do Hospital Universitário, a ser contemplada no organograma institucional, cujas ações incluem os programas de aperfeiçoamento e especialização em serviço, de iniciação ao trabalho, estágios e vivências, além de apoio à pós-graduação *stricto sensu*.

A compreensão acerca de um Núcleo de Educação Permanente em Enfermagem foi revelada como sendo uma instância administrativa que facilita a realização das ações de capacitação, marcando a responsabilidade institucional, também como uma oportunidade para integrar as demandas de capacitação, operacionalizá-las, realizá-las e avaliá-las como processo contínuo e com apoio institucional.

Instituir Núcleo bem definido, com enfermeiros exclusivos; Núcleo Multidisciplinar para capacitação de todos os profissionais do HU [E20].

Núcleo como elemento integrador entre as faculdades de saúde e o Hospital Universitário [E17].

[...] um núcleo de educação permanente com filosofia de trabalho, com infraestrutura (recursos humanos, material

e área física), que articule o trabalho com a direção de enfermagem quanto à organização do serviço de enfermagem [E21].

A participação dos enfermeiros possibilitou a elaboração de diretrizes para a estruturação do serviço de educação permanente do hospital universitário, em conformidade com o Sistema Único de Saúde e atuais exigências pedagógicas. Essa participação foi facilitada pela dinâmica de trabalho empreendida a partir da pesquisa-ação. Pesquisas de tipo participativo podem ser concebidas como modo de restituir a dimensão humana ao cuidado de saúde, pois elas requerem um relacionamento efetivo entre pessoas — profissionais da saúde, pacientes e famílias⁽¹⁶⁾.

CONCLUSÃO

Destaca-se neste estudo a metodologia utilizada no processo investigativo que possibilitou um diagnóstico amplo das demandas e expectativas de capacitação pelos trabalhadores de enfermagem, ponto de partida para o planejamento de ações mais apropriadas às características da instituição e de suas necessidades.

O trabalho de construção coletiva do conhecimento provocou um sentimento de pertencimento ao grupo e de valorização a partir da percepção do espaço para serem ouvidos. Despertou a compreensão sobre a importância do envolvimento e responsabilização com sua própria educação profissional e de o enfermeiro, líder da equipe de enfermagem, colocar-se como facilitador da ação educativa voltada para os técnicos e auxiliares de enfermagem.

O grupo problematizou as questões que julgavam relevantes e buscou soluções alcançáveis, além de reavaliar seus comportamentos. As propostas de mudanças a partir da estruturação do serviço de educação permanente passaram a ser coerentes frente às necessidades dos trabalhadores do hospital universitário.

Considera que a pesquisa-ação constituiu-se em oportunidade para a reflexão acerca da realidade do trabalho de enfermagem, além de possibilitar a mobilização dos trabalhadores, a percepção dos problemas na perspectiva dos envolvidos e, ao mesmo tempo, o desencadeamento da estruturação de um Núcleo de Educação Permanente. Este núcleo, além de promover a educação permanente em enfermagem, se coloca como espaço de planejamento, monitoramento e avaliação das propostas pedagógicas relativas às demandas, que tem como cenário de ensino, pesquisa e extensão o Hospital Universitário.

Espera-se que a prática de capacitação advinda da objetivação do Núcleo de Educação Permanente em enfermagem não se limite a implementação de ações pontuais, mas sim àquelas condizentes com os pressupostos e missão de uma instituição de saúde articulada com uma instituição de ensino.

Para avançar com os conhecimentos teóricos e práticos no sentido de efetivação da educação permanente,

considera-se a necessidade de novos estudos, principalmente voltados à avaliação do impacto das ações educa-

tivas realizadas, tendo como parâmetros as políticas de educação e saúde.

REFERÊNCIAS

1. Brasil. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação; Câmara Nacional de Educação. Resolução CNE/CES, no. 3, de 7 de novembro de 2001. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Enfermagem [Internet]. Brasília; 2001 [citado 2009 dez. 15]. Disponível em: <http://www.ufv.br/seg/diretrizes/efg.pdf>
2. Davini MC. Enfoques, problemas e perspectivas na educação permanente dos recursos humanos de saúde. In: Brasil. Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. Departamento de Gestão da Educação em Saúde. Política Nacional de Educação Permanente em Saúde [Internet]. Brasília; 2009 [citado 2009 dez 15]. Disponível em: http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica_nacional_educacao_permanente_saude.pdf
3. Brasil. Ministério da Saúde. Portaria n. 198/GM/MS, de 13 de fevereiro de 2004. Institui a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde como estratégia do Sistema Único de Saúde para a formação e desenvolvimento de trabalhadores para o setor e dá outras providências [Internet]. Brasília; 2004 [citado 2009 dez. 15]. Disponível em: http://www.unifesp.br/dmedprev/planejamento/pdf/port_GM198.pdf
4. Silva GM. Educação continuada/educação permanente em enfermagem: uma proposta metodológica [dissertação]. São Paulo: Escola Paulista de Medicina, Universidade Federal de São Paulo; 2005.
5. Paschoal AS, Mantovani MF, Lacerda MR. A educação permanente em enfermagem: subsídios para a prática profissional. *Rev Gaúcha Enferm.* 2006;27(3):336-43.
6. Ciampone MHT, Peres AM. Gerência e competências gerais do enfermeiro. *Texto Contexto Enferm.* 2006;15(3):492-9.
7. Brasil. Ministério da Saúde; Ministério da Educação. Programa Nacional de Reorientação da Formação em Saúde. Pró-Saúde: objetivos, implementação e desenvolvimento potencial. Brasília; 2007.
8. Mitre SM, Siqueira-Batista R, Girardi-de-Mendonça JM, Moraes-Pinto NM, Meirelles CAB, Pinto-Porto C, et al. Metodologias ativas de ensino-aprendizagem na formação profissional em saúde: debates atuais. *Ciênc Saúde Coletiva.* 2008;13;Suppl 2:2133-44.
9. Ferraz F. Educação permanente/continuada no trabalho: um caminho para a construção e transformação em saúde nos hospitais universitários federais de ensino [dissertação]. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina; 2005.
10. Brasil. Ministério da Saúde. Portaria GM/MS n.1.996, 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 [Internet]. Brasília; 2007 [citado 2010 jan. 12]. Disponível em: http://portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/Portaria_1996-de_20_de_agosto-de-2007.pdf
11. Thiollent, M. Metodologia da pesquisa-ação. 17ª ed. São Paulo: Cortez; 2009.
12. Morin A. Pesquisa-ação integral e sistêmica: uma antropopedagogia renovada. Rio de Janeiro: DP&A; 2004.
13. Tronchin DMRT, Mira VL, Peduzzi M, Ciampone MHT, Melleiro MM, Silva JAM, et al. Educação permanente de profissionais de saúde em instituições públicas hospitalares. *Rev Esc Enferm USP.* 2009;43(n.esp 2):1210-5.
14. Silva GM, Seiffert OMLB. Educação continuada em enfermagem: uma proposta metodológica. *Rev Bras Enferm.* 2009;62(3):362-6.
15. Bakes DS, Lunardi Filho WD, Lunardi VL. O processo de humanização do ambiente hospitalar centrado no trabalhador. *Rev Esc Enferm USP.* 2006;40(2):221-7.
16. Deslandes SF. Humanização dos cuidados em saúde: conceitos, dilemas e práticas. Rio de Janeiro: FIOCRUZ; 2006.