



OPINIÃO DOS ENFERMEIROS SOBRE EDUCAÇÃO PERMANENTE EM UM HOSPITAL PÚBLICO

OPINION OF NURSES ON PERMANENT EDUCATION IN A PUBLIC HOSPITAL

OPINION DE INFERMEROS SOBRE LA EDUCACIÓN PERMANENTE EN UN HOSPITAL PÚBLICO

Giselda Bezerra Correia Neves¹, Luciana Marques Andreto², Carina Ribeiro Oliveira³, Maria Cristina dos santos Figueira⁴

RESUMO

Objetivo: analisar a opinião dos enfermeiros sobre um programa de educação permanente, identificando motivos que interferem na adesão. **Método:** estudo descritivo transversal com 152 enfermeiros em um hospital público de Pernambuco. Aplicou-se um questionário com 25 perguntas, pós autorização pelo Comitê de Ética e Pesquisa da Faculdade Pernambucana de Saúde nº 02-2012. **Resultados:** os entrevistados concordaram que a educação permanente aprimora a formação profissional. A maioria dos participantes aprecia a metodologia e aprova as três modalidades do programa: em sala de simulação prática; *in loco*; e reunião clínica. **Conclusão:** constatou-se ser fundamental considerar a opinião dos enfermeiros que relatam sobrecarga de trabalho após participar das atividades de capacitação e que preferem ser consultados previamente quanto aos temas oferecidos. Reconhecer e valorizar as sugestões dos profissionais mostra-se relevante para adotar medidas voltadas a aumentar a efetiva adesão ao programa. **Descritores:** Educação em Enfermagem; Educação Continuada; Enfermagem.

ABSTRACT

Objective: to analyze the opinions of nurses on a permanent education program, identifying reasons that influence adherence. **Method:** cross-sectional study with 152 nurses in a public hospital in Pernambuco. We applied a questionnaire with 25 questions, after authorization by the Ethics and Research Committee of the Pernambuco Faculty of Health under No. 02-2012. **Results:** respondents agreed that lifelong learning improves formation professional. The majority of participants appreciate the methodology and approves three types of program: in practice simulation room; *on the spot*; and clinical meeting. **Conclusion:** it was found to be essential to consider the opinion of nurses reporting workload after participating in training activities and who prefer to be consulted in advance about the subjects offered. Recognize and value the professional advice shows up relevant for to adopt measures aimed at increasing the effective entry into the program. **Descriptors:** Nursing Education; Continuing Education; Nursing.

RESUMEN

Objetivo: analizar la opinión de los enfermeros sobre un programa de educación permanente, identificando motivos que interfieren en la adhesión. **Método:** estudio descriptivo transversal con 152 enfermeros en un hospital público de Pernambuco. Aplico se un cuestionario con 25 preguntas, después autorización del Comité de Ética y Pesquisa de la Facultad Pernambucana de Salud nº 02-2012. **Resultados:** los entrevistados concordaron que la educación permanente primara la formación profesional. La mayoría de los participantes aprecia la metodología e aprobó las tres modalidades del programa: en sala de simulación práctica; *in loco*; y reunión clínica. **Conclusión:** constató-se ser fundamental considerar la opinión de los enfermeros que relaten sobrecarga de trabajo después participar en las actividades de capacitación y que prefieren ser consultados previamente sobre los temas ofrecidos. Retoñecer y valorizar las sugerencias de los provisionáis muestra-se relevante para adoptar medidas volteadas a aumentar la adhesión efectiva al programa. **Descritores:** Educación en Enfermería; Educación Continuada; Enfermería

¹Enfermeira, Hospital da Restauração, Professora Mestre em Educação para o Ensino na Área de Saúde, Curso de Bacharelado em Enfermagem, Faculdade IBGM / Faculdade Pernambucana de Saúde. Recife (PE). Brasil. E-mail: giseldamilamari@hotmail.com;

²Enfermeira, Doutora em Nutrição, Vice Coordenadora do Curso de Enfermagem, Faculdade Pernambucana de Saúde. Recife (PE). Brasil. E-mail: lucianandreto@fps.edu.br;

³Enfermeira, Professora Mestra em Saúde Materno Infantil, Curso de Bacharelado em Enfermagem, Faculdade Pernambucana de Saúde. Recife (PE). Brasil. E-mail: carina.rec@gmail.com;

⁴Enfermeira, Mestra em Saúde Materno Infantil, Coordenadora do Curso de Enfermagem, Faculdade Pernambucana de Saúde. Recife (PE). Brasil. E-mail: cristinafigueira@fps.edu.br

INTRODUÇÃO

A educação profissional em enfermagem tem por principal objetivo transformar o processo de trabalho que envolve o gerenciar, cuidar e educar. Isso se concretiza a partir da reflexão acerca do que ocorre no ambiente de trabalho no qual a enfermagem está inserida, com todas as inovações científicas e sociais, onde os pacientes são cada vez mais exigentes e zelosos de seus direitos.¹

A educação permanente agrega os programas de educação em saúde e educação continuada. A educação continuada visa à qualificação profissional por meio das atividades de capacitação técnico-científicas, enquanto a educação em saúde busca a valorização dos saberes populares e a corresponsabilização do sujeito para com sua própria saúde. A educação permanente enfoca a transformação das práticas no momento em que elas ocorrem, por meio da problematização, da aprendizagem significativa e da articulação entre os atores envolvidos no quadrilátero da formação do profissional da saúde: serviço, gestão, academia e controle social.²

O processo de aprendizagem por meio da educação permanente tem natureza participativa e seu eixo central é o trabalho cotidiano em serviços de saúde; é no âmbito do trabalho que se consolidam os comportamentos e as formas de atuação profissional individuais e coletivas. A educação permanente é vista como uma das estratégias para o fortalecimento do Sistema Único de Saúde (SUS), à medida que proporciona aprendizagem significativa como mecanismo para potencialização e melhoria das ações de cuidado em saúde.² É relevante no processo de trabalho da equipe de enfermagem que o profissional tenha consciência de seu comprometimento pessoal, profissional e social com o meio no qual está inserido e busque melhorias em sua formação profissional, tanto fora como dentro da instituição em que trabalha.¹

Mostra-se importante ter em mente que a formação profissional de qualidade deve ter uma sólida base geral e básica e deve estar em contínua construção, constituindo um processo e uma ferramenta para complementar a formação do sujeito como um todo.^{1,4}

A implementação de um sistema para a assistência de enfermagem a partir de padrões e critérios padronizados fundamenta-se no princípio de que a assistência de enfermagem transcende a execução de indicações médicas e administrativas e direciona as reais

necessidades do paciente por meio de visão holística e aliada ao conhecimento.⁵

Outro ponto significativo é a segurança do paciente, bem como a preservação da qualidade do cuidado prestado. Nesse sentido, a instituição de saúde intervém em larga escala em programas que visem à qualidade, termo que implica o compromisso de toda organização; isso valoriza a qualidade dos procedimentos e a meta do atendimento é identificar problemas e atuar em relação a eles com ações preventivas. Para isso, é necessário o envolvimento de todos os profissionais da equipe, a fim de analisar caso a caso a melhor forma de conduzir os procedimentos.^{6,7}

Especificamente na área da enfermagem, o cuidado tem se tornado essencial, o que se caracteriza pelo envolvimento e enriquecimento da relação interpessoal. No entanto, o cotidiano do cuidar estabelece situações que nem sempre são almejadas, como falhas, tendo em vista que a equipe de enfermagem é a que permanece mais tempo com o paciente durante o tratamento. Além disso, conhecimento insuficiente e a falta de padronização também podem implicar inúmeros problemas. As técnicas padronizadas e reproduzidas com segurança são essenciais para a construção do bom profissional.^{6,7}

Ao realizar atividades de capacitação para equipes de enfermagem, é crucial valorizar os recursos da metodologia ativa, que incentivam principalmente o uso das experiências de vida e a motivação intrínseca, observando uma transformação de pessoas dependentes em indivíduos independentes, auto direcionados, que acumulam experiências de vida que serão fundamento e substrato de seu aprendizado futuro.⁸ A educação permanente é necessária para o desenvolvimento do indivíduo. Ela consiste no aprimoramento pessoal com o intuito de promover atividades de capacitação técnica, aquisição de novos conceitos e atitudes.

Trata-se de uma competência a ser trabalhada em todas as relações do indivíduo. Além disso, para uma assistência de qualidade, os profissionais de enfermagem precisam adotar ações de saúde com conhecimento, habilidade e competência, com o objetivo de atender às expectativas dos pacientes e alcançar a almejada qualidade assistencial.⁹

Nesse contexto, os processos de capacitação do profissional da saúde devem ser estruturados a partir da problematização do processo de trabalho, que visa à transformação das práticas profissionais e da organização do trabalho, tomando como

Neves GBC, Andreto LM, Oliveira CR et al.

referência as necessidades de saúde dos indivíduos e das populações, da gestão setorial e do controle social em saúde.¹⁰

O sujeito ativo que precisa ter uma experiência autêntica com propósitos definidos, interessantes e que estimulem o pensamento, após observar a situação, irá buscar e utilizar as informações e os instrumentos mais adequados e o resultado do trabalho deve ser concreto e comprovado por meio de sua aplicação prática.¹¹

Almejando mudar esse paradigma, a introdução da educação permanente em saúde seria uma estratégia fundamental para a recomposição das práticas de formação, atenção, gestão, formulação de políticas e controle social no setor da saúde, estabelecendo ações intersetoriais oficiais.¹² A política de educação permanente veio validar essa necessidade dentro das instituições, ela se fundamenta em experiências bem-sucedidas desenvolvidas por profissionais que assumiram posições de destaque no Ministério da Saúde, os quais tinham por objetivo disponibilizar um projeto educacional que atendesse às necessidades do SUS na busca por sua consolidação e qualificação, uma vez que esta última somente se tornará realidade por meio da educação profissional.¹³ A formação é entendida como um processo contínuo que ocorre ao longo da vida e não se reduz a um curto espaço de tempo, ou seja, à duração de um curso, e é vinculada tanto à formação profissional como ao crescimento pessoal.¹⁴ A formação visa à modificação da educação tradicional, que coloca o professor no centro do ensino-aprendizagem e a forma de disponibilizar o conhecimento é a transmissão, por uma educação que interage e problematiza junto com o indivíduo que aprende; já a atenção visa a construir novas práticas de saúde, considerando os princípios da integralidade, da equidade e da humanização, e é da gestão a função de valorizar a importância da educação permanente no ambiente hospitalar para a melhoria da prática profissional.¹⁵

As instituições hospitalares são sistemas complexos que absorvem grande parte dos profissionais da saúde que atuam em diversas áreas. O trabalho, porém, geralmente é executado de forma fragmentada, o que favorece a lacuna existente entre as ações desenvolvidas pelos profissionais de enfermagem, acarretando a mecanização da assistência.¹⁶

A política de educação foi criada pelo Ministério da Saúde para ser utilizada nos serviços de saúde em geral, inclusive nos hospitais, porém, sua adoção, consolidação e

Opinião dos enfermeiros sobre educação permanente...

frequência parece estar mais associada à rede básica de saúde, pelo fato de que há mais incentivo e implementação de atividades de capacitação nesse segmento. Segundo o preconizado pela política de educação permanente, as instituições hospitalares também são vistas como locais propícios à formação profissional.¹⁷

Diante do exposto, este estudo destina-se a verificar qual é a opinião dos enfermeiros acerca do programa de educação permanente, considerando que a educação permanente é uma forte aliada e um veículo de comunicação para o alcance da qualidade de assistência ao paciente e dos objetivos organizacionais em serviços de saúde.

OBJETIVOS

- Analisar a opinião dos enfermeiros sobre a adesão ao programa de educação permanente de um hospital público estadual em Recife (PE).
- Descrever o perfil sociodemográfico dos sujeitos da pesquisa.
- Identificar fatores que interferem na participação dos enfermeiros no programa de educação permanente da instituição em estudo.

MÉTODO

Estudo descritivo transversal com abordagem quantitativa. O estudo foi realizado no Hospital Otávio de Freitas, instituição pública estadual localizada em Recife. Nessa instituição é oferecido um programa de educação permanente em três modalidades. A primeira modalidade ocorre na sala de simulação prática, nos horários das 9:00 às 10:00, e das 22:00 às 23:00 de segunda a quinta-feira, ministrada pela enfermeira da educação permanente e pelas enfermeiras residentes, respectivamente. Os conteúdos trabalhados estão de acordo com o protocolo operacional dos procedimentos (POP) de enfermagem da instituição. A fim de dar suporte ao profissional que irá para a capacitação permanente, os enfermeiros de postos vizinhos e do setor e os supervisores de plantão ficam responsáveis por eventuais intercorrências ou demandas que surgirem.

A segunda modalidade é oferecida *in loco*, nos postos de enfermagem, nos horários das 11:00 às 12:00 e das 21:00 às 22:00, ministrada pela enfermeira da gerência de qualidade e pelas supervisoras do plantão de enfermagem. As aulas têm duração de 15 minutos e são administradas durante a semana. Os conteúdos trabalhados são definidos por meio de ocorrências no dia a dia

Neves GBC, Andreto LM, Oliveira CR et al.

de trabalho, como, por exemplo, dificuldades com procedimentos e registro dos cuidados de enfermagem, implementação de novas rotinas, entre outros. Esse tema é selecionado na primeira reunião do mês do colegiado, formado pelas supervisoras e pela assessora e gestora de enfermagem. A primeira e a segunda modalidades ocorrem no horário de serviço e o profissional não precisa deslocar-se de seu local de trabalho.

A terceira modalidade é a reunião clínica, que ocorre mensalmente em três dias consecutivos, das 8:00 às 11:00, fora do horário de serviço; o enfermeiro escolhe uma das datas para participar. Os participantes têm o incentivo de uma folga mensal, intitulada compensação de carga horária. Os conteúdos trabalhados são: estudos de caso, oficina de sistematização da assistência de enfermagem (SAE), elaboração e atualização do POP, norma e rotinas. Essa atividade é conduzida pelas supervisoras de enfermagem, pela gestora e por convidados.

Em cada uma das três modalidades, os enfermeiros participam uma vez por mês. A metodologia de ensino é ativa, com problematização dos conteúdos definidos para cada modalidade.

A população foi composta por 250 enfermeiros lotados no hospital. A amostra foi do tipo não probabilístico, por conveniência, constituída por 152 enfermeiros que concordaram em participar do estudo mediante a assinatura do termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE) e atenderam aos critérios de inclusão.

Os participantes elegíveis foram os enfermeiros que participaram das reuniões clínicas de enfermagem entre janeiro e março de 2013. Foram excluídos os enfermeiros que estavam em férias, licença, aqueles que não compareceram às três reuniões clínicas e os que se recusaram a participar da pesquisa.

Os dados foram coletados no período entre janeiro e março de 2013.

Foi elaborado um questionário, após a leitura de artigos relacionados ao tema, com 25 perguntas divididas em 3 partes: a primeira relacionada ao perfil sociodemográfico; a segunda sobre a opinião dos enfermeiros a respeito do programa de educação permanente oferecido pelo hospital; e a terceira com questões relacionadas a fatores que interferem na efetiva adesão ao programa de educação permanente oferecido pela instituição.

Antes de iniciar a coleta de dados, houve um processo explicativo com as duas auxiliares de pesquisa e foi aplicado um teste

Opinião dos enfermeiros sobre educação permanente...

piloto; após análise das respostas, foram adotadas pequenas alterações para melhor entendimento do instrumento por parte dos participantes.

O questionário foi aplicado durante as reuniões clínicas. Antes de sua aplicação, a pesquisadora ofereceu informações sobre o estudo, com leitura do TCLE, resguardando o direito de participação ou não da pesquisa, além de ressaltar a relevância do estudo para a melhoria da qualidade da assistência.

Como a pesquisadora principal ocupava o cargo de gestora de enfermagem da instituição, ela se ausentou do recinto durante a aplicação do questionário, a fim de evitar desconforto ou constrangimento por parte dos enfermeiros que não aceitassem participar. As auxiliares da pesquisa procederam à entrega do TCLE; os aceitos e assinados foram recolhidos e uma via foi entregue ao participante, junto com o questionário, constituindo meios disponíveis para esclarecer eventuais dúvidas.

Os dados foram digitados em dupla entrada e verificados com o módulo "Validate" do programa estatístico *Epi-Info*, versão 3.3.3, para checar sua consistência e validação. As análises estatísticas foram realizadas no módulo "Analysis" do *Epi-Info*. Os dados foram apresentados em forma de tabelas.

O estudo foi aprovado, sob o Protocolo n. 02/2012, pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade Pernambucana de Saúde (FPS) e atende às normas da Resolução n. 196/96, do Conselho Nacional de Saúde (CNS). Os procedimentos para coleta e análise dos dados definiram cada sujeito por meio de um código numérico, garantindo a segurança, proteção e confidencialidade dos resultados e dos participantes. Foi resguardado o direito, inclusive, de não responder ao questionário inteiro ou a algumas perguntas quando assim se desejasse. Os riscos foram mínimos para os participantes, exceto pelo fato de ocupar parte do tempo dos pesquisados ou pela possibilidade de certo constrangimento relativo a alguma pergunta.

RESULTADOS

Na Tabela 1, verifica-se que a maioria (93,4%) dos entrevistados era do sexo feminino e apresentava idade entre 22 e 43 anos (71,0%). Quanto à escolaridade, mais da metade possuía apenas especialização. Observou-se, em relação à análise da carga horária semanal, que a faixa acima de 40 horas foi a mais frequente (61,1%). Quanto ao tempo de atuação como enfermeiro, 58% da população estudada possuía menos de 10 anos

de experiência.

Tabela 1. Características sociodemográficas dos enfermeiros Hospital Público-Recife(PE), 2013.

Variáveis	n	%
Sexo		
Feminino	142	93,4
Masculino	10	6,6
Total	152	100
Idade (anos)		
22-43	108	71,0
> 44	44	29,0
Total	152	100
Escolaridade		
Especialização	93	61,2
Graduação	57	37,5
Mestrado	02	1,3
Total	152	100
Horas de trabalho semanal		
> 40	88	61,1
Até 40	56	38,9
Total	144	100
Tempo de atuação (anos)		
0-10	87	58,0
11-21	37	25,6
22-32	26	17,2
Total	150	100

Na Tabela 2, observa-se que 88,8% dos enfermeiros aprovam o método oferecido pela Instituição. A grande maioria dos enfermeiros entrevistados considera bom o local das atividades de capacitação, tanto no posto de enfermagem (80,9%) como na sala de simulação prática (78,3%). Entre os que acharam ruim e expuseram seus motivos verifica-se que 9,4% não gostam de “assistir” às aulas no posto de enfermagem, pois acreditam que isso prejudica a assistência e

julgam ser um local inadequado para aprendizagem. Em relação às atividades de capacitação realizadas na sala de simulação prática, 18,4% afirmam estar insatisfeitos, alegando que deveria ser mais bem elaboradas e que a sala é pequena e quente. Quanto à modalidade reunião clínica, oferecida fora do horário de serviço, 52,6% dos pesquisados afirmam que não participariam caso não recebessem a folga em troca.

Tabela 2. Opinião dos enfermeiros quanto às modalidades do programa de educação permanente em um hospital público. Recife (PE), 2013.

Variáveis	n
Aprova o método da educação permanente?	
Sim	135
Não	17
Total	152
Atividade de capacitação no posto de enfermagem in loco	
Boa	125
Ruim, porque prejudica a assistência e o local é inapropriado	13
Não opinou	14
Total	152
Atividade de capacitação na sala de simulação prática	
Boa	119
Ruim, o conteúdo deveria ser mais bem elaborado e o espaço é inadequado	28
Não opinou	05
Total	152
Atividade de capacitação na reunião clínica: participaria fora do horário de serviço sem receber a folga?	
Não	80
Sim	72
Total	152

Na Tabela 3, da amostra pesquisada, 92,5%

informam que outro enfermeiro assume suas

Neves GBC, Andreto LM, Oliveira CR et al.

Opinião dos enfermeiros sobre educação permanente...

atividades durante as aulas, apesar disso constatou-se que 46,7% informam sobrecarga de trabalho ao retornar às suas atividades. Quanto aos horários em que são oferecidas as modalidades de capacitação em serviço, 69,7% consideram bom o horário dessas atividades e 30,3% acham ruim e sugerem alterações, ocorrendo à tarde ao invés de pela manhã e antes das 22:00 no plantão noturno. Para a

modalidade reunião clínica, oferecida fora do horário de serviço, 52,6% dos pesquisados afirmam que não participariam fora do horário de serviço caso não recebessem a folga em troca. Quanto à seleção dos conteúdos do programa de educação permanente, 82% gostariam de ser consultado previamente sobre os temas.

Tabela 3 Opinião dos enfermeiros sobre fatores que interferem na adesão do programa de educação de um Hospital Público em Recife (PE), 2013.

Variáveis	n	%
Quem fica responsável pelos pacientes na sua ausência?		
Outro enfermeiro ou o supervisor do setor	142	92,5
Ninguém	10	6,5
Total	152	100
Há sobrecarga de trabalho ao retornar ao serviço?		
Sim	71	46,7
Não	81	53,3
Total	152	100
O que acha dos horários das capacitações em serviço?		
Boa	106	69,7
Ruim, pois no período diurno deveria ser à tarde e no período noturno deveria ser mais cedo	46	30,3
Total	152	100
Você participaria fora do horário de serviço		
Não	80	52,6
Sim	72	46,7
Total	152	100
Como deveriam ser selecionados os conteúdos		
Gostaria de ser consultado previamente sobre os temas	124	82
Gosta da atividade de capacitação por meio dos temas do POP	28	18
Total	152	100

DISCUSSÃO

Quanto ao perfil da amostra estudada, observou-se que a maioria dos profissionais de enfermagem é do sexo feminino, corroborando a realidade histórica dessa profissão no Brasil. Outra característica relevante foi a idade, a grande parte apresentava idade inferior aos 43 anos, indicando um rejuvenescimento da força de trabalho, com crescente inserção de jovens na enfermagem. Quanto à escolaridade, observou-se que a maior parte dos enfermeiros possui especialização e uma pequena parte possui título de mestre, assim, percebe-se que a qualificação profissional dos enfermeiros pesquisados é um fator que pode interferir positivamente no exercício e na qualidade da assistência prestada à clientela. Resultados semelhantes foram encontrados em estudo realizado com enfermeiros em um hospital público na cidade do Recife, onde a maioria dos entrevistados era do sexo feminino, com idade entre 30 a 40 anos, especialista e apenas duas eram mestres.¹²

Como resultado das horas trabalhadas, constatou-se que o maior número dos

enfermeiros trabalha mais de 40 horas. Em um pronto-socorro universitário em Botucatu, também foi encontrada carga de trabalho superior a 40 horas, com a justificativa de necessidade de dupla jornada de trabalho, a fim de suprir o déficit salarial.¹³

Metade dos enfermeiros pesquisados possui menos de 10 anos de atuação. Resultados semelhantes foram observados em um hospital universitário em São Paulo, onde a equipe de enfermagem apresentou tempo de formação entre os 5 aos 10 anos.¹⁴

Quanto à frequência nas aulas da educação permanente, quase a totalidade dos enfermeiros pesquisados participou e praticamente todos os enfermeiros a consideram importante para a qualificação profissional. Em pesquisa realizada com enfermeiros de um hospital universitário em São Paulo, observou-se a importância e necessidade do conhecimento técnico-científico para garantir a qualidade da assistência.¹⁵⁻⁶ Em contrapartida, estudo realizado com profissionais de enfermagem de um hospital em Pará, Maringá (PR), verificou-se que apenas uma pequena parte da amostra participava frequentemente das ações de

Neves GBC, Andreto LM, Oliveira CR et al.

educação permanente.¹⁷

O programa de educação permanente, na instituição pesquisada, é oferecido por enfermeiras capacitadas por meio de metodologia ativa, com problematização. No plantão diurno, conta-se com uma enfermeira contratada para educação permanente e no plantão noturno as aulas são ministradas pelas enfermeiras residentes. Apesar disso, observou-se que uma minoria afirma não gostar da metodologia adotada e aponta que deveria ser mais bem elaborada, além de não apresentar temas de interesse. A educação problematizadora fundamenta-se na relação dialógica entre educador e educando, que possibilita a ambos aprender juntos, por meio de um processo emancipatório. Esse tipo de metodologia, considerada participativa, por envolver interação, reflexão e construção do conhecimento, mostra-se mais efetiva e promove a aplicação do conhecimento construído.¹ Apesar dos resultados da pesquisa evidenciarem que a instituição oferece condições para a participação dos enfermeiros no programa de educação permanente, é importante apontar que a parcela do grupo que discorda e os fatores relevantes, tais como sobrecarga de trabalho ao retornar ao serviço e a escolha dos temas por parte dos enfermeiros, devem ser levados em consideração para obter uma efetiva e maciça adesão ao programa.

Quanto à estrutura física utilizada, uma pequena parte da amostra dos enfermeiros não gosta das abordagens realizadas no posto de enfermagem, justificando que isso prejudica a assistência, e julga ser um local inadequado para aprendizagem. Já quanto à sala de simulação prática, alguns poucos enfermeiros entrevistados relatam insatisfação com o local das atividades de capacitação, afirmando ser um ambiente pequeno e quente. Vale salientar que a sala em questão dispõe de infraestrutura, com equipamentos conectados à internet, além de materiais utilizados para simulação de procedimentos técnicos. Fatores estruturais, como sala pequena, quente e mal iluminada, dificultam a adesão dos enfermeiros aos programas de educação permanente; ademais, uma sala apropriada pode aprimorar o processo de educação.¹⁶

Os conteúdos do programa de educação permanente oferecido em sala de simulação prática são selecionados a partir do POP padrão de enfermagem, e mais da metade dos enfermeiros entrevistados gostaria de ser consultado previamente sobre os temas abordados. Estudos realizados com a equipe de enfermagem de uma universidade de São

Opinião dos enfermeiros sobre educação permanente...

Paulo identificaram que o levantamento e a avaliação de necessidades de treinamento (ANT) são os primeiros e alguns dos mais importantes passos do planejamento de uma atividade educativa, que envolvem a disponibilidade e o preparo dos profissionais para reconhecer suas limitações e necessidades de capacitação. A ANT está associada, ainda, à integração das equipes com o pessoal dos serviços de educação continuada.¹ Quando a necessidade de atividades educativas é apontada pela equipe de trabalho, acaba por ser mais bem aceita. Vale ressaltar que, nos processos educativos, considera-se essencial que o sujeito que aprende possa escolher o objeto a ser aprendido, porque o conhecimento resulta da interação entre o sujeito e o objeto e o instrutor é um *facilitador* desse processo.^{16,18}

É importante frisar a necessidade do desenvolvimento de um método eficiente para atender a essa prévia consulta sobre os temas. Antes da elaboração do programa de educação atual, foi realizada uma pesquisa a fim de identificar os temas que os enfermeiros gostariam que fossem abordados, porém, foi constatada uma diversidade de temas que tornou difícil a seleção. A estratégia para o programa de educação permanente ter como uma de suas características a utilização do POP de enfermagem é conscientizar o grupo quanto à realização padronizada de seus procedimentos. Ressalta-se, ainda, que a utilização de POP de enfermagem é um item avaliado pelos auditores do Ministério da Saúde e da Vigilância Sanitária, bem como o credenciamento junto ao Ministério da Educação como hospital escola.

Constatou-se que o maior percentual aprova os horários em que a modalidade *sala de aula em serviço* é oferecida, porém, sugere mudanças de horário como, por exemplo, as atividades de capacitação no período noturno ser realizadas antes das 22:00 e no período diurno ser realizadas à tarde. Em estudo desenvolvido em um hospital no Rio de Janeiro, observou-se que a equipe de enfermagem informou que o horário mais difícil para as atividades de capacitação é o destinado ao período noturno (às 7:30, depois do plantão noturno), considerado um horário pouco produtivo para o aprendizado, uma vez que o profissional apresenta-se extremamente cansado. No início do plantão também há baixa adesão dos trabalhadores, em virtude da dinâmica das unidades¹⁹. Os enfermeiros também foram questionados quanto à realização das atividades fora do horário de serviço sem obtenção de folga em troca, no entanto, a maioria dos pesquisados indicou a

Neves GBC, Andreto LM, Oliveira CR et al.

Opinião dos enfermeiros sobre educação permanente...

impossibilidade de sua participação e justificou pela existência de outro emprego, pela falta de tempo e estímulo e devido ao fato de morar em localidade distante da instituição; afirma-se que a folga estimula a participação porque pode ser utilizada para resolver assuntos particulares, dedicar-se à família e descansar. Em estudo realizado em um hospital universitário no Rio de Janeiro com enfermeiros e técnicos de enfermagem, observou-se que as atividades de educação sempre eram realizadas durante o serviço para aumentar a adesão.²⁰

Outro fator que dificulta a participação no programa de educação permanente é a sobrecarga de trabalho, pois quase metade dos entrevistados informou que há acúmulo de trabalho ao retornar a suas atividades após a participação no programa de capacitação, mesmo com a colaboração dos enfermeiros de postos vizinhos, supervisores de plantão e supervisores do setor que ficam responsáveis por eventuais intercorrências. Aparentemente, a sobrecarga de trabalho dos enfermeiros é um dos fatores que mais dificultam a participação nas atividades de educação permanente, pois alguns motivos apontados foram carga horária exaustiva, alta demanda de serviço e falta de pessoal para cobertura na unidade.²¹⁻²

CONCLUSÃO

A opinião dos enfermeiros sobre a adesão ao programa de educação permanente demonstrou que alguns ajustes devem ser adotados para uma melhor participação dentro da instituição. Desse modo pode-se atuar no cenário observado para promover medidas que favoreçam a participação dos profissionais ou potencializem sua adesão. Esse conhecimento contribui para a melhoria contínua da qualidade da assistência ao paciente.

A educação permanente na instituição pesquisada é vista pela gestão de enfermagem e pela diretoria geral como uma forte aliada e um veículo de comunicação para o alcance dos objetivos organizacionais. É fundamental que a direção geral assuma um papel de provedora de recursos estruturais, materiais e humanos necessários para a efetiva implementação, funcionamento e manutenção do programa de educação permanente, de forma contínua, pois aprender e transformar são fontes inesgotáveis para o aprimoramento do ser humano.

REFERÊNCIAS

1. Silveira NOFMC da, Cunha FE, Rufino NA, Simeão dos Santos Maria da Soledade. Educação permanente e qualidade da assistência à saúde: aprendizagem significativa no trabalho da enfermagem. *Aquichán* [serial on the Internet]. 2011 Apr [cited 2016 Feb 13];11(1):48-65. Available from: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972011000100005&lng=en.
2. Miccas Fernanda Luppino, Batista Sylvia Helena Souza da Silva. Educação permanente em saúde: metassíntese. *Rev Saúde Pública* [Internet]. 2014 Feb [cited 2016 Feb 13];48(1):170-185. Available from: http://www.scielosp.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89102014000100170&lng=en. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-8910.2014048004498>.
3. Peduzzi Marina, Guerra Débora Antoniazzi Del, Braga Carina Pinto, Lucena Fabiana Santos, Silva Jaqueline Alcântara Marcelino da. Atividades educativas de trabalhadores na atenção primária: concepções de educação permanente e de educação continuada em saúde presentes no cotidiano de Unidades Básicas de Saúde em São Paulo. *Interface (Botucatu)* [Internet]. 2009 Sept [cited 2016 Feb 13];13(30):121-34. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-32832009000300011&lng=en. <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-32832009000300011>.
4. Guerrero Giselle Patrícia, Beccaria Lúcia Marinilza, Trevizan Maria Auxiliadora. Standard operating procedure: use in nursing care in hospital services. *Rev Latino-Am Enfermagem* [Internet]. 2008 Dec [cited 2016 Feb 13];16(6):966-72. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692008000600005&lng=en. <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-11692008000600005>.
5. Bueno Flora Marta Giglio, Queiroz Marcos de Souza. O enfermeiro e a construção da autonomia profissional no processo de cuidar. *Rev bras. enferm* [Internet]. 2006 Apr [cited 2016 Feb 13];59(2):222-7. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71672006000200019&lng=en. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-71672006000200019>.
6. Raduenz Anna Carolina, Hoffmann Priscila, Radunz Vera, Dal Sasso Grace Teresinha Marcon, Maliska Isabel Cristina

Neves GBC, Andreto LM, Oliveira CR et al.

Alves, Marck Patricia Beryl. Nursing Care and Patient Safety: Visualizing Medication Organization, Storage and Distribution with Photographic Research Methods. *Rev Latino-Am. Enfermagem* [Internet]. 2010 Dec [cited 2016 Feb 13];18(6):1045-1054. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692010000600002&lng=en. <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-11692010000600002>.

7. Oliveira Roberta Meneses, Leitão Ilse Maria Tigre de Arruda, Silva Lucilane Maria Sales da, Figueiredo Sarah Vieira, Sampaio Renata Lopes, Gondim Marcela Monteiro. Estratégias para promover segurança do paciente: da identificação dos riscos às práticas baseadas em evidências. *Esc Anna Nery* [Internet]. 2014 Mar [cited 2016 Feb 13];18(1):122-29. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-81452014000100122&lng=en. <http://dx.doi.org/10.5935/1414-8145.20140018>.

8. Draganov B, Andrade PC, Neves AR, Sanna VMC. Andragogy in nursing: a literature review. *Investigación y Educación en Enfermería* [Internet]. 2016 [cited 2016 Feb 13];31(1):86-94. Available from: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-53072013000100011&lng=en&tlng=en

9. Paschoal Amarílis Schiavon, Mantovani Maria de Fátima, Méier Marineli Joaquim. Percepção da educação permanente, continuada e em serviço para enfermeiros de um hospital de ensino. *Rev esc enferm USP* [Internet]. 2007 Sept [cited 2016 Feb 13];41(3):478-84. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342007000300019&lng=en. <http://dx.doi.org/10.1590/S0080-62342007000300019>.

10. Carotta Flávia, Kawamura Débora, Salazar Janine. Educação permanente em saúde: uma estratégia de gestão para pensar, refletir e construir práticas educativas e processos de trabalhos. *Saude soc* [Internet]. 2009 Mar [cited 2016 Feb 13];18(Suppl 1):48-51. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12902009000500008&lng=en. <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-12902009000500008>.

11. Sobral Fernanda Ribeiro, Campos Claudinei José Gomes. Utilização de metodologia ativa no ensino e assistência de enfermagem na produção nacional: revisão integrativa. *Rev esc enferm USP* [Internet]. 2012 Feb [cited 2016 Feb 13];46(1):208-18. Available from:

Opinião dos enfermeiros sobre educação permanente...

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342012000100028&lng=en. <http://dx.doi.org/10.1590/S0080-62342012000100028>.

12. Silva Elisama Gomes Correia, Oliveira Viviane Carla de, Neves Giselda Bezerra Correia, Guimarães Tânia Maria Rocha. O conhecimento do enfermeiro sobre a Sistematização da Assistência de Enfermagem: da teoria à prática. *Rev esc enferm USP* [Internet]. 2011 Dec [cited 2016 Feb 13];45(6):1380-6. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342011000600015&lng=en. <http://dx.doi.org/10.1590/S0080-62342011000600015>.

13. Fakh Flávio Trevisani, Tanaka Luiza Hiromi, Carmagnani Maria Isabel Sampaio. Ausências dos colaboradores de enfermagem do pronto-socorro de um hospital universitário. *Acta paul enferm* [Internet]. 2012 [cited 2016 Feb 13];25(3):378-85. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-21002012000300010&lng=en. <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-21002012000300010>

14. Braga Aline Togni, Melleiro Marta Maria. Percepção da equipe de enfermagem acerca de um serviço de educação continuada de um hospital universitário. *Rev esc enferm USP* [Internet]. 2009 Dec [cited 2016 Feb 13];43(spe 2):1216-1220. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342009000600012&lng=en. <http://dx.doi.org/10.1590/S0080-62342009000600012>.

15. Jesus Maria Cristina Pinto de, Figueiredo Mariangela Aparecida Gonçalves, Santos Sueli Maria dos Reis, Amaral Arlete Maria Moreira do, Rocha Letícia de Oliveira, Thiollent Michel Jean Marie. Educação permanente em enfermagem em um hospital universitário. *Rev esc enferm USP* [Internet]. 2011 Oct [cited 2016 Feb 13];45(5):1229-36. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342011000500028&lng=en. <http://dx.doi.org/10.1590/S0080-62342011000500028>.

16. Silva Gizelda Monteiro da, Seiffert Otília Maria LB. Educação continuada em enfermagem: uma proposta metodológica. *Rev bras enferm* [Internet]. 2009 June [cited 2016 Feb 13];62(3):362-6. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71672009000300005&lng=en. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-71672009000300005>.

17. Pereira Fernanda Maria Vieira, Malaguti-Toffano Silmara Elaine, Silva Adriana Maria da, Canini Silvia Rita Marin da Silva, Gir Elucir. Adesão às precauções-padrão por profissionais de enfermagem que atuam em terapia intensiva em um hospital universitário. Rev esc enferm USP [Internet]. 2013 June [cited 2016 Feb 13];47(3):686-93. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342013000300686&lng=en. <http://dx.doi.org/10.1590/S0080-62342013000300023>.

18. Mira VL, Ortiz DCF, Follador NN, Ferrari CRS, Oliveira LFMN, Silva JAM, Santos PT. Avaliação da eficácia de um treinamento de profissionais de enfermagem: estudo correlacional. Online braz j nurs [Internet]. 2012 Dec [cited 2016 Feb 13];11(3):595-606. Available from: <http://www.objnursing.uff.br/index.php/nursing/article/view/3652>. doi:<http://dx.doi.org/10.5935/1676-4285.20120039>

19. Braga AT, Melleiro MM. Analysis of the continuing education of a teaching hospital in the perception of the nursing team. Online braz j nurs [Internet]. 2009 July [cited 2016 Feb 13];8(2):[about 5 p]. Available from: <http://www.objnursing.uff.br/index.php/nursing/article/view/2408>. doi: <http://dx.doi.org/10.5935/1676-4285.20092408>

20. Sardinha Peixoto Leticia, Cuzatis Gonçalves Ludimila, Dutra Da Costa Tiago, Tavares Claudia Mara de Melo, Dantas Cavalcanti Ana Carla, Antunes Cortez Elaine. Educação permanente, continuada e em serviço: desvendando seus conceitos. Enferm glob [Internet]. 2013 Jan [cited 2016 Feb 14];12(29):307-22. Available from: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412013000100017&lng=es.

21. El-Jardali F1, Dimassi H, Jamal D, Jaafar M, Hemadeh N. Predictors and outcomes of patient safety culture in hospitals 2011 Feb [cited 2016 Feb 13]. Available from: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/21349179>

22. Lima A, Nicolato F, Dutra H, Bahia M, Farah B. Permanent education in primary health care management in the brazilian public health system. J Nurs UFPE on line [Internet]. 2015 Apr [cited 2016 Feb 13];9(4):[about 8 p.]. Available from: <http://www.revista.ufpe.br/revistaenfermagem/index.php/revista/article/view/7088>

Submissão: 08/07/2015

Aceito: 12/02/2016

Publicado: 15/03/2016

Correspondência

Giselda Bezerra Correia Neves
Rua Esmeraldino Bandeira 395 / Ap. 501
Bairro Graças
CEP 52011090 – Recife (PE), Brasil