



EDUCAÇÃO PERMANENTE E ACREDITAÇÃO HOSPITALAR: UM ESTUDO DE CASO NA VISÃO DA EQUIPE DE ENFERMAGEM

PERMANENT EDUCATION AND HOSPITAL ACCREDITATION: A CASE STUDY IN THE VISION OF THE NURSING TEAM

EDUCACIÓN PERMANENTE Y ACREDITACIÓN HOSPITALAR: UN ESTUDIO DE CASO EN LA VISIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA

Adriana Lopes Domingues¹, Maria Regina Martinez²

RESUMO

Objetivo: verificar a qualificação da equipe de Enfermagem e descrever o seu conhecimento sobre o processo de Acreditação Hospitalar na perspectiva de analisar se a Educação Permanente foi influenciada por este processo. **Método:** estudo de caso descritivo, de abordagem quantitativa, desenvolvido em uma instituição hospitalar privada de Minas Gerais Acreditada nível I. Os dados foram coletados por meio de questionários aplicados à equipe de Enfermagem. **Resultados:** a maioria da equipe de Enfermagem considerou que o processo de acreditação influenciou na Educação Permanente na qual (100%) dos enfermeiros possuem especializações e (53%) dos técnicos/auxiliares de Enfermagem realizaram cursos de curta duração. **Conclusão:** os resultados apontaram opiniões similares nas quais as ações educativas foram influenciadas por meio do processo de acreditação com temas focando a segurança, qualidade da assistência e qualificação profissional. **Descritores:** Acreditação; Educação Continuada; Gestão de Qualidade.

ABSTRACT

Objective: to verify the qualification of the Nursing team and to describe their knowledge about the Hospital Accreditation process with the perspective of analyzing whether the Permanent Education was influenced by this process. **Method:** a descriptive case study, of quantitative approach, developed in a private hospital in Minas Gerais, Accredited level I. The data were collected through questionnaires applied to the Nursing team. **Results:** the majority of the Nursing team considered that the accreditation process influenced Permanent Education, in which (100%) of the nurses have specializations, and (53%) of Nursing technicians/assistants took short courses. **Conclusion:** the results showed similar opinions in which educational actions were influenced through the accreditation process with themes focusing on safety, quality of care and professional qualification. **Descriptors:** Accreditation; Education; Quality Management.

RESUMEN

Objetivo: verificar la calificación del equipo de enfermería y describir su conocimiento sobre el proceso de Acreditación Hospitalar en la perspectiva de analizar si la educación permanente fue influenciada por este proceso. **Método:** estudio de caso descriptivo, de un enfoque cuantitativo, desarrollado en un privado hospital en Minas Gerais, acreditado nivel I. datos se recogieron mediante cuestionarios aplicados al personal de Enfermería. **Resultados:** la mayor parte de la Enfermería el personal siente que el proceso de acreditación influyó en la educación permanente, en que el (100%) de enfermeros tiene experiencia y el (53%) de los tecnicos/auxiliares de enfermería realizaron cursillos. **Conclusión:** los resultados mostraron opiniones similares en que las acciones educativas han sido influenciadas por el proceso de acreditación con temas centrado en la seguridad, calidad de atención y cualificación profesional. **Descriptores:** Acreditación; Educación Continua; Gestión de la Calidad.

¹Enfermeira, Mestre em Gestão de Serviços de Saúde, Universidade Federal de Alfenas/UNIFAL. Alfenas (MG), Brasil. E-mail: adrianaldomingues@gmail.com; ²Enfermeira, Professora Mestre e Doutora em Ciências da Saúde, Universidade Federal de Alfenas/UNIFAL. Alfenas (MG), Brasil. E-mail: mariareginamartinez@gmail.com

INTRODUÇÃO

Para obter um cuidado de qualidade e seguro, faz-se necessário que o paciente receba uma atenção integral, entretanto, frente aos problemas encontrados na prática do profissional de saúde, espera-se que ocorram mudanças. Estas transformações podem ter início a partir da conscientização dos gestores e, neste contexto, insere-se a Educação Permanente em Saúde (EPS) como um instrumento que vai capacitar estes profissionais.¹

A estratégia para qualificar o profissional de saúde surgiu em 2004 quando o Governo Federal instituiu a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde (PNEPS), conforme a Portaria GM/MS nº198, do Ministério da Saúde (MS). Assim, esta estratégia vinha com o objetivo de formar e capacitar profissionais da saúde no sentido de oferecer assistência de qualidade à população segundo os princípios do Sistema Único de Saúde (SUS).²

Posteriormente, houve uma alteração pela Portaria GM/MS nº 1996, de 20 de agosto de 2007, direcionando novas estratégias e diretrizes para a implementação do PNEPS. O foco principal se deu pela transformação das práticas pedagógicas e de saúde, favorecendo o auxílio para o desenvolvimento individual e coletivo dos profissionais da saúde.³

Diante desse contexto, entende-se que ações educativas estão fundamentadas em mudanças significativas por meio de ensino e aprendizagem, sendo estas condutas, presentes no cotidiano dos profissionais da área da saúde, que resultam em melhorias para os usuários, já vistos como uma preocupação do Brasil há mais de dez anos, com foco na qualidade da assistência à saúde.

O processo de educação permanente (EP) é uma das exigências para a aquisição da certificação de qualidade⁴, assim como o treinamento de pessoal é considerado estratégia relevante para a obtenção da Acreditação Hospitalar e para o desenvolvimento da qualidade dos serviços de saúde na América Latina pela Organização Mundial de Saúde (OMS) e pela Organização Pan-Americana de Saúde (OPAS).⁵

No que tange ao conceito de treinamento, trata-se de uma ação educativa direcionada para uma determinada função ou tarefa que a pessoa irá exercer no seu local de trabalho, de acordo com o seu cargo.⁶

Pode-se considerar então que o treinamento apresenta, como objetivo, a melhoria das funções que o profissional exerce

na instituição e, com o avanço tecnológico e científico, os treinamentos podem ser vistos como uma estratégia eficaz de aprendizagem, garantindo um impacto primordial.¹

Cabe-se destacar que a acreditação relaciona-se com a origem do termo acreditar, dar créditos, ser digno de confiança e credibilidade⁷, sendo definida como um processo que avalia e certifica a qualidade dos estabelecimentos de saúde, inserindo ações educativas, com a finalidade de constante melhoria.⁸

A acreditação pode ser compreendida em duas dimensões: como uma estratégia educacional que incentiva os estabelecimentos prestadores de serviços de assistência em saúde, assim como os profissionais da saúde a adquirir uma cultura justa de qualidade; e, como um procedimento de avaliação e certificação da qualidade destes serviços, analisando o desempenho alcançado pela instituição por meio de padrões pré-definidos.⁹

Estes padrões podem ser simples ou complexos, contanto que sejam cumpridos na íntegra, resultando naquilo que se espera, sendo elaborados em três níveis. Quando a instituição de saúde atende aos requisitos do nível 1 recebe a certificação na condição de Acreditada, nível 2, Acreditada Plena e nível 3, Acreditada com Excelência.⁸

O Programa Brasileiro de Acreditação tem como procedimento a avaliação de caráter voluntário, periódico e reservado, e a EP dos profissionais da saúde colabora para garantir a qualidade de assistência.⁹⁻¹⁰

O mercado de trabalho na área da saúde e da tecnologia vem sofrendo mudanças significativas. Com isso, a população está cada vez mais atenta e exigente quanto aos seus direitos, despertando, nas instituições de saúde, principalmente as privadas, o interesse em buscar a qualidade da assistência e segurança de seus usuários por meio da acreditação.

Diversos são os autores que apresentam uma definição de qualidade, não sendo simples, mas muito ampla. Contudo, muitos pesquisadores preferem constatar como uma variedade de dimensões e, assim, não se arriscarem em adotar interpretações restritas.¹¹

Nessa perspectiva, para que os estabelecimentos de saúde consigam se manter no mercado, o diferencial situa-se no campo da qualidade de pessoal e na ação profissional de seus recursos humanos⁹, contidos em aspectos que se fundamentam na sua competência, baseados na solidez da EP.¹²

Enfim, para se obter um atendimento de qualidade pelos profissionais da saúde, com ênfase na equipe de Enfermagem, que representa maior número nos estabelecimentos de saúde, as ações educativas devem fazer parte desse contexto.

No Brasil, foram identificados 1.856.683 profissionais da Enfermagem¹³ e, no Estado de Minas Gerais, estão inscritos 178.177, representando 24,46% de enfermeiros e 69,30% de auxiliares e técnicos de Enfermagem¹⁴, representando uma quantidade considerável da força de trabalho na área da saúde.

Acrescenta-se que o enfermeiro deve responsabilizar-se pelo planejamento da assistência de Enfermagem inserindo a capacitação da equipe, assim como condições de trabalho adequadas para a realização do cuidado seguro e com qualidade.¹⁵

Justificado pela relevância do tema, onde a EP está destacada em políticas governamentais¹⁶ e se inserem no contexto da Acreditação Hospitalar, processo este que impulsiona as instituições a adotarem condutas de melhoria na qualidade da assistência e segurança dos pacientes, esta pesquisa pode contribuir para a reflexão do trabalhadores de Enfermagem, assim como gestores de saúde.

Nesse sentido, objetivou-se verificar a qualificação da equipe de Enfermagem e descrever o seu conhecimento sobre o processo de Acreditação Hospitalar na perspectiva de analisar se a Educação Permanente foi influenciada por este processo.

MÉTODO

Estudo de caso descritivo, de abordagem quantitativa, extraído de uma dissertação.

O estudo de caso tem como característica a preservação dos eventos reais, sendo utilizado em estudos organizacionais e gerenciais onde o seu desenvolvimento é visto nas mais diversas áreas de conhecimento.¹⁷

A pesquisa, do tipo descritivo, apresenta a técnica padronizada de coleta de dados como uma característica marcante¹⁷, possibilitando a descrição e interpretação dos fatos e fenômenos, sem a intenção de intervir no sentido de modificar a realidade, mas descrever o objeto da pesquisa com a finalidade de identificar a frequência em que ocorre, características, causas e relações.¹⁸

Trata-se de uma instituição hospitalar privada, localizada no Estado de Minas Gerais, Acreditada nível 1, em fevereiro de 2013. Classifica-se como um hospital de médio

porte, comportando 60 leitos distribuídos em unidades clínica e cirúrgica. Conta ainda com quatro salas cirúrgicas, pronto atendimento 24 horas, UTI adulto e neonatal.

O estudo foi conduzido de acordo com a Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde, sendo obedecidos os princípios éticos de Pesquisa com Seres Humanos¹⁹, aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Federal de Alfenas sob Nº 38738214.3.0000.514.

Aos participantes do estudo foi solicitada a concordância por meio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), sendo garantido o anonimato e o direito de desistência em qualquer fase da pesquisa.

A população da pesquisa foi composta por enfermeiros assistenciais/gerenciais e técnicos/auxiliares de Enfermagem da referida instituição hospitalar, totalizando 46 profissionais da Enfermagem. Destes, 41 participaram da pesquisa e assinaram o TCLE, sendo sete enfermeiros, 33 técnicos de Enfermagem e um auxiliar de Enfermagem.

Os critérios de inclusão foram estar presente no período da coleta de dados e com tempo disponível para responder ao questionário. Do total, quatro profissionais da Enfermagem estavam ausentes por motivo de férias ou licença e um técnico de Enfermagem não assinou o TCLE, sendo assim, o questionário foi excluído da análise de dados da pesquisa.

A coleta de dados foi realizada por uma das autoras no mês de junho de 2015, em horários pré-agendados com a gerente de Enfermagem, abrangendo os plantões diurno e noturno, norteados por um questionário composto em duas partes.

O primeiro instrumento permitiu a caracterização sociodemográfica e de formação profissional dos sujeitos do estudo, sendo composto por: iniciais do nome, sendo esta identificação opcional; idade; sexo; tempo de formação profissional/tempo de atuação na instituição hospitalar e a qualificação profissional. O segundo instrumento foi composto por 16 questões, sendo 15 de múltipla escolha e uma questão aberta, distribuído à equipe de Enfermagem durante o turno de trabalho e recolhido no mesmo dia, ao final do plantão.

Os dados foram organizados em uma figura e tabelas, com análise descritiva, por meio de frequências absolutas, seguida da discussão em frequência relativa percentual para a exploração. Na questão semiestruturada, os dados foram codificados por meio de siglas,

Domingues AL, Martinez MR.

Educação permanente e acreditação hospitalar...

sendo a sigla TAE para técnicos e auxiliares de Enfermagem, E para enfermeiros seguida de números (TAE 1 até TAE 14), (E 1 até E 5), sendo transcritas as respostas na íntegra, com análise descritiva e quantitativa.

RESULTADOS

Em relação às características dos sujeitos, constatou-se que a equipe de Enfermagem foi composta de sete (17%) de enfermeiros e 34 (83%) de técnicos/auxiliares de Enfermagem, sendo 82,9% do sexo feminino. Quanto à idade, verificou-se que 80,5% possuem mais de 30 anos. A maioria dos profissionais da Enfermagem, 83%, respondeu ter mais de quatro anos de formação e, quanto ao tempo de atuação na instituição pesquisada, evidenciou-se que 68,3% dos profissionais da Enfermagem participaram do processo de acreditação na referida instituição.

É evidente ressaltar que os profissionais atuantes com tempo superior a quatro anos envolveram-se desde o início do processo de acreditação. Contudo, os profissionais com

tempo de atuação na instituição entre os dois aos quatro anos podem ser considerados relevantes, já que este período foi marcado pelo processo que antecedeu a certificação, assim como, durante o período de reavaliação realizada pela instituição credenciada pela ONA.

Em relação à qualificação profissional, sete (100%) enfermeiros possuem especializações, todavia, nenhum apresentou titularidade de mestre ou doutor. Já para os técnicos/auxiliares de Enfermagem, 53% realizaram cursos de curta duração, entretanto, não descreveram quais foram estes cursos; 35,2% não realizaram cursos e os demais não responderam à questão, correspondendo a 11,8%.

O segundo instrumento, o questionário semiestruturado aplicado à equipe de Enfermagem, foi descritos na Figura 1, com dados absolutos, e nas tabelas 1, 2 e 3, com dados quantitativos absolutos e porcentagem.

Questões	Sim	Não	Parcialmente	Não responderam
1-Tem algum conhecimento sobre o processo de Acreditação Hospitalar?	23	4	14	0
2-Já realizou a leitura do Manual da ONA?	12	21	8	0
3-O processo de Acreditação favoreceu, de forma geral, para a melhoria desta instituição?	25	5	10	1
4-A proposta do processo de acreditação é compartilhada com toda a equipe de saúde?	22	5	14	0
5-A educação permanente favoreceu para a aquisição de conhecimentos relacionados ao processo de acreditação?	28	2	11	0
6-As atividades educativas correspondem com as necessidades do serviço, dos trabalhadores de Enfermagem e dos pacientes?	29	3	9	0
7-As ações educativas são aplicadas a toda equipe de saúde, como: Enfermagem, médico, nutricionista, farmacêutico e fisioterapeuta?	19	8	14	0
8-A quantidade de educações permanentes e treinamentos aplicados anualmente é suficiente?	20	4	17	0
9- O tempo despendido nas ações educativas é apropriado?	22	8	11	0
10- O conteúdo da educação permanente é suficiente para a melhoria da assistência de Enfermagem?	27	4	9	1
11- É aplicado algum instrumento para avaliar a efetividade da educação permanente ou treinamentos?	15	9	16	1
12- Na prática, os resultados das atividades educativas correspondem às expectativas do serviço?	23	3	15	0
13- Os treinamentos e educação permanente influenciaram no processo de Acreditação? Justifique a resposta.	26	4	9	2

Figura 1. Questionário aplicado à equipe de Enfermagem em junho de 2015, N=41. Alfenas (MG), Brasil, 2015.

Constatou-se que 90,24% da equipe de Enfermagem possuem algum conhecimento sobre o processo de acreditação. Dos quatro profissionais que responderam não possuir conhecimento, há um enfermeiro com atuação de três meses na instituição e três técnicos de

Enfermagem que atuam há seis meses, sete meses e 21 anos, respectivamente, demonstrando que 75% destes profissionais não tiveram participação durante processo de acreditação.

Domingues AL, Martinez MR.

Educação permanente e acreditação hospitalar...

Com relação à leitura do manual da ONA, os resultados apontaram que todos os enfermeiros que participaram do processo de Acreditação, cinco (71,42%), leram o manual, um (14,29%) leu parcialmente e um (14,29%) não leu, sendo este profissional recém-admitido na instituição. Quanto aos técnicos/auxiliares de Enfermagem, 21 (61,76%) não realizaram a leitura do manual.

O processo de acreditação favoreceu, de forma geral, para melhorias da instituição na qual 60,97% afirmaram que sim e 24,39%, parcialmente. Entende-se que este processo, para ter resultados positivos, faz-se necessário o envolvimento de todos os colaboradores da instituição e 53,65% dos profissionais da Enfermagem afirmaram que esta proposta é compartilhada com a equipe de saúde e 34,14% responderam parcialmente.

Sabe-se que a proposta da ONA em avaliar as melhorias da assistência aos pacientes relacionadas à qualidade e segurança nas instituições hospitalares se faz por meio de ações educativas. Diante deste fato, verificou-se que 68,29% dos profissionais da Enfermagem consideram que a EP favoreceu para a aquisição de conhecimentos relacionados ao processo de acreditação e 26,82% responderam parcialmente.

Acrescenta-se que estas ações educativas corresponderam com as necessidades do serviço, dos trabalhadores de Enfermagem e dos pacientes, onde 70,73% foram afirmados pelos pesquisados e apenas 7,31% desconsideraram. Contudo, na questão que abordou se as ações educativas são aplicadas a toda a equipe de saúde, 46,34% responderam que sim e 19,51% responderam que não.

Na perspectiva da quantidade das EPs e treinamentos aplicados anualmente, 80,48% consideram que o tempo despendido é suficiente total ou parcialmente. Adicionalmente, percebe-se que conteúdo da EP foi suficiente para a melhoria da assistência de Enfermagem, respondido por 65,85% dos pesquisados. A EP, para proporcionar benefícios à equipe de saúde, resultando em melhorias para a instituição hospitalar e para os pacientes. Acredita-se que esta ação poderia ser avaliada e, assim, evidenciar se foi eficaz. Diante dessa reflexão, foi verificado que 36,58% dos pesquisados afirmaram que se aplica algum instrumento para tal avaliação e 39,02% responderam que parcialmente.

Na questão abordada, se na prática os resultados das atividades educativas correspondem às expectativas do serviço, a

maioria dos pesquisados considera que sim ou parcialmente, totalizando 92,68%.

A última pergunta da Figura 1, considerada pelas pesquisadoras como a mais relevante, foi verificar se a equipe de Enfermagem considera que os treinamentos e EP influenciaram no processo de acreditação, assim como a justificativa da resposta. Dos 41 profissionais da Enfermagem, 39 (95,12%) responderam à questão, entretanto, 19 (46,34%) justificaram a resposta, sendo cinco (71,42%) enfermeiros e 14 (42,17%) técnicos/auxiliares de Enfermagem.

Das justificativas analisadas, os resultados apontaram que todos os enfermeiros responderam positivamente que o processo de acreditação foi influenciado por meio da EP, justificando a resposta. Dos 14 técnicos/auxiliares de Enfermagem que justificaram a resposta, oito (57,14%) responderam sim, quatro (28,57%) responderam que parcialmente e dois (14,29%) responderam que não, justificando que já tinham EP antes da busca pela certificação.

Durante a análise das justificativas das respostas, foram encontradas duas categorias empíricas: qualidade da assistência/segurança do paciente e capacitação profissional, sendo transcritas na íntegra.

♦ Qualidade da assistência e segurança do paciente

A equipe treinada oferece atendimento com qualidade e segurança. (E2)

Pois é através do aprimoramento diário que se consegue uma assistência com qualidade. (E3)

Com o conhecimento ocorre melhora na qualidade da assistência. (E4)

São parte primordial para oferecer assistência de qualidade. (E5)

Influenciaram em melhorias e qualidade do serviço. (TAE 5)

Qualidade e segurança. (TAE 6)

Melhorando a qualidade da assistência prestada. (TAE 7)

É necessário receber treinamento contínuo para que haja sempre qualidade nos serviços prestados. (TAE 8)

Melhoria contínua dos processos de trabalho, garantindo a segurança dos paciente (conscientizar), melhorar o nível de acreditação. (TAE 9)

♦ Capacitação profissional

Melhor qualificação e todos os profissionais falam a mesma língua. (E1)

Na maioria, são temas de reciclagem. (TAE 1)

Porque isso foi uma coisa nova e não sabíamos como ocorreria a insegurança em fazer algum erro. (TAE 2)

Às vezes, precisa de mais. (TAE 3)

Pois de alguma forma traz melhoria ao conhecimento.(TAE 4)

Para melhoria dos profissionais. (TAE 10)

Pois nos orienta como devemos proceder nosso trabalho. (TAE 11)

Embora houveram poucas educações nos ajudou. (TAE 12)

Já temos treinamentos sempre (educação permanente). (TAE 13)

Já tínhamos treinamentos antes da acreditação. (TAE 14)

Compreende-se que os profissionais da Enfermagem responderam que, por meio das ações educativas, são desenvolvidas melhorias para a instituição hospitalar, resultando em qualidade da assistência e segurança para o paciente, sendo afirmados por quatro (80%) enfermeiros e cinco (35,71%) técnicos de Enfermagem e os demais, um (20%) enfermeiro considera que as estas ações melhoram a capacitação profissional e nove (64,28%) técnicos de Enfermagem corroboraram com as justificativas dos enfermeiros.

Tabela 1. O que apresentou maior influência no processo de acreditação. Alfenas (MG), Brasil, 2015.

Ocorrência	n=41	%
Desenvolvimento de pessoas (Treinamentos e Educação Permanente)	7	17,07
Assistência ao paciente (Qualidade e Segurança)	29	70,73
Outros fatores	5	12,20

Os resultados da questão abordada na tabela 1 evidenciou que 70,73% dos profissionais da Enfermagem consideram que, durante o processo de acreditação, a assistência ao paciente relacionada com a qualidade e segurança teve maior influência e

17,07% afirmaram serem os treinamentos e EP. Estes resultados corroboram com a proposta da ONA onde as ações educativas podem resultar em melhoria da qualidade da assistência e segurança dos pacientes.

Tabela 2. Assuntos mais abordados na educação permanente. Alfenas (MG), Brasil, 2015.

Ocorrência	n=41	%
Qualidade e segurança	24	58,54
Problemas do cotidiano	9	21,95
Treinamentos de equipamentos e materiais	8	19,51

Na perspectiva sobre os temas mais abordados durante as ações educativas, a maioria dos pesquisados respondeu ser a qualidade e segurança, 21,95% afirmaram ser problemas do cotidiano e 19,51% responderam

treinamentos de equipamentos e materiais, demonstrando que os profissionais mediadores destas ações se preocupam com assuntos que são propostos com o objetivo da Acreditação nível I.

Tabela 3. Profissionais que mais aplicam treinamentos e educação permanente. Alfenas (MG), Brasil, 2015.

Ocorrência	n=41	%
Enfermeiros	32	78,0
Outros profissionais da saúde	5	12,2
Terceiros	4	9,75

Os resultados apontaram que a minoria das ações educativas é mediada por terceiros, 12,20% por outros profissionais e a maioria por enfermeiros, visto que a equipe de Enfermagem, como um todo, constitui uma expressiva quantidade nas instituições hospitalares. Dessa forma, verificou-se que estes profissionais vêm atuando ativamente como educadores.

DISCUSSÃO

Na abordagem do primeiro instrumento aplicado à equipe de Enfermagem, os resultados relacionados à idade e sexo corroboraram com resultados de pesquisas

científicas nas quais, até 2010, no Brasil, a maioria dos profissionais da Enfermagem se encontrava na faixa etária dos 26 aos 35 anos, sendo 87,24% do sexo feminino.²⁰

Teve-se a preocupação de analisar a quantidade destes profissionais que participaram do processo de acreditação da instituição hospitalar pesquisada, considerando o período de dois anos antes e após este processo, analisando também o seu conhecimento e qualificação profissional, resultando em uma consolidação com o segundo instrumento.

Nessa perspectiva, o enfermeiro é o profissional que possui diversas funções,

Domingues AL, Martinez MR.

dentre elas, a de educar a sua equipe e, para tanto, faz-se necessário ter conhecimento técnico e científico, ou seja, ser qualificado para que possa compartilhar a prática cotidiana com sua equipe, e foi verificado que 100% dos enfermeiros possuem especializações, sendo os que mais atuaram como mediadores das EPS.

Visto que a equipe de Enfermagem constitui a maior força de trabalho nas instituições hospitalares, verificou-se que os enfermeiros vêm atuando como educadores e os técnicos/auxiliares de Enfermagem, como receptores das EPs, corroborando com o Código de Ética dos Profissionais da Enfermagem, na Resolução 311/2007, Capítulo III, do Ensino, da Pesquisa e da Produção Técnico-Científica no Art. 87 - Ter conhecimento acerca do ensino e da pesquisa a serem desenvolvidos com as pessoas sob sua responsabilidade profissional ou em seu local de trabalho.²¹

O manual da ONA é um instrumento de extrema importância que serve de guia para os profissionais da saúde que estão envolvidos na busca da acreditação, assim como para os avaliadores da ONA²², sendo imprescindível que ao menos os enfermeiros tenham conhecimento. Os resultados foram bastante positivos, considerando que aqueles que participaram do processo de acreditação realizaram a leitura deste instrumento.

Na visão da equipe de Enfermagem, de forma geral, 85,36% afirmaram que a busca pela certificação de qualidade favoreceu para melhorias da instituição, sendo este processo compartilhado com toda a equipe de saúde, afirmado por 87,79% dos pesquisados.

Em relação às ações educativas, verificou-se que, por meio da EP, a equipe de Enfermagem pôde compreender a importância do processo de acreditação, sendo fundamental este entendimento para a conscientização dos profissionais para atuarem não somente na adesão a este processo, inserindo neste contexto ações corretivas durante o cotidiano do trabalho, com mesmo objetivo, de alcançar a segurança do paciente, conforme requisito do nível 1 da Acreditação e, assim, correspondendo às expectativas da equipe, usuários de saúde e da instituição.

Acrescenta-se que a maioria dos pesquisados considerou que a quantidade e o tempo despendidos das EPs e treinamentos aplicados anualmente foram suficientes, sugestivo de que os trabalhadores da instituição têm realizado estas ações continuamente.

Educação permanente e acreditação hospitalar...

Os temas mais abordados nas EPs foram sobre qualidade e segurança do paciente, favorecendo que a equipe de Enfermagem tenha conhecimento sobre o processo de acreditação, correspondendo com suas expectativas e corroborando com a proposta da ONA.

CONCLUSÃO

A busca pela acreditação no Brasil vem aumentando nos últimos anos, especialmente, nas instituições hospitalares privadas, pois, por meio da certificação de qualidade, demonstra o seu diferencial competitivo mercado da saúde.

Durante o processo de acreditação, as instituições credenciadas da ONA avaliam todos os setores da instituição hospitalar onde a equipe de Enfermagem é a que mais interage com os demais profissionais da saúde e áreas de apoio. Dessa forma, o enfermeiro como líder, por meio de ações gerenciais e assistenciais, tem a função de promover uma assistência segura e de qualidade, assim como capacitar sua equipe no sentido de fornecer melhorias para a instituição, pacientes e sua equipe.

Em face às discussões apresentadas, a partir da busca pela acreditação, os profissionais da Enfermagem consideraram que as ações educativas foram influenciadas em relação aos temas com foco na segurança e qualidade da assistência, assim como na qualificação profissional.

As conclusões deste estudo contribuem, portanto, para uma reflexão e conscientização dos profissionais da saúde de que condutas seguras envolvendo a equipe multiprofissional podem ser conquistadas por meio de ações educativas e não por meio de punições, conforme descrito no Manual da ONA.

Neste estudo, persistem algumas limitações, refletindo que o desenvolvimento da pesquisa tenha sido realizado em apenas uma instituição hospitalar, bem como o fato de terem sido aplicados questionários apenas para os profissionais da Enfermagem, visto que o processo de acreditação envolve todos os trabalhadores de forma geral.

Embora se reconheçam as limitações do estudo de caso, considera-se relevante que, a partir dos resultados obtidos, se possa refletir sobre a importância de ações educativas no alcance da acreditação.

REFERENCIAS

1. Merhy EE, Feuerwerker LCM, Ceccim RB. Educación permanente en salud: una

Domingues AL, Martinez MR.

Educação permanente e acreditação hospitalar...

estrategia para intervenir en la micropolítica del trabajo en salud. Salud Colectiva [Internet]. 2006 May/Aug [cited 2015 July 17];2(2):147-60. Available from: <http://www.scielo.org.ar/pdf/sc/v2n2/v2n2a04.pdf>

2. Ministério da Saúde (BR), Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde Departamento de Gestão da Educação em Saúde. Portaria N° 198/GM/MS. Institui a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde como estratégia do Sistema Único de Saúde para a formação e o desenvolvimento de trabalhadores para o setor e dá outras providências [Internet]. Brasília: Ministério da Saúde; 2004 [cited 2015 July 17]. Available from:

<https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/imagem/1832.pdf>

3. Fuzissaki MA, Clapis MJ, Bastos MAR. Consolidação da Política Nacional de Educação Permanente: revisão integrativa. Rev Enferm UFPE on line [Internet]. 2014 Apr [cited 2015 July 17]; 8(4):1011-20. Available from: <http://www.revista.ufpe.br/revistaenfermagem/index.php/revista/article/viewArticle/3785>

4. Ricaldoni CAC, Sena RR. Educação permanente: uma ferramenta para pensar e agir no trabalho de enfermagem. Rev Latino-Am Enfermagem [Internet]. 2006 Nov/Dec [cited 2015 July 17];14(6):1-7. Available from: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v14n6/pt_v14n6a02.pdf

5. Jorge MJ, Carvalho FA, Medeiros RO. Esforços de inovação organizacional e qualidade do serviço: um estudo empírico sobre unidades hospitalares. Rev Adm Pública [Internet]. 2013 Mar/Apr [cited 2015 July 17];47(2):327-56. Available from: <http://www.scielo.br/pdf/rap/v47n2/v47n2a03.pdf>

6. Silva GG, Meneses PPM. Necessidades de treinamento organizacional e motivação para trabalhar. REAd [Internet]. 2012 Jan/Apr [cited 2015 July 17];71(1) 27-62. Available from: <http://www.scielo.br/pdf/read/v18n1/v18n1a02.pdf>

7. Andrade FM, Bretas TCS, Freire MAF, Andrade JMO, Bastos AMF, Bakonyi S. Acreditação e a busca pela qualidade assistencial: uma revisão integrativa. Revista digital [Internet]. 2012 Mar [cited 2015 Sept 10];15(166). Available from: <http://www.efdeportes.com/efd166/acredita-cao-e-a-busca-pela-qualidade-assistencial.htm>

8. Ministério da Saúde (BR), Agência Nacional de Vigilância Sanitária, Organização Nacional

de Acreditação. Manual de Acreditação das Organizações Prestadoras de Serviços Hospitalares [Internet]. 4th ed. Brasília: ONA; 2003 [cited 2015 July 17]. Available from: http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/MH_completo.pdf

9. Manzo BF, Brito MJM, Corrêa AR. Acreditação hospitalar: aspectos dificultadores na perspectiva de profissionais da saúde de um hospital privado. REME rev min enferm [Internet]. 2011 Apr/June [cited 2015 July 17];15(2):259-66. Available from: <http://bases.bireme.br/cgi-bin/wxislind.exe/iah/online/?IscScript=iah/iah.xis&src=google&base=BDENF&lang=p&nextAction=lnk&exprSearch=20331&indexSearch=ID>

10. Ministério da Saúde (BR), Gabinete do Ministro. Portaria GM/MS no 1.970, de 25 de outubro de 2001 [Internet]. Brasília: Ministério da Saúde; 2001 [cited 2015 July 17]. Available from:

http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2001/prt1970_25_10_2001.html

11. Serapioni M. Avaliação da qualidade em saúde. Reflexões teórico-metodológicas para uma abordagem multidimensional. Rev Crít Ciênc Sociais [Internet]. 2009 June [cited 2015 Sept 10];85:65-82. Available from: <http://rccs.revues.org/343>

12. Souza LPS, Souza ACA, Silva CSO, Nascimento FA, Oliveira IP, Figueiredo MFS et al. Percepção do enfermeiro sobre a eficácia da educação permanente em saúde. Revista digital [Internet]. 2011 Sept [cited 2015 July 15];16(160). Available from: <http://www.efdeportes.com/efd160/percepcao-do-enfermeiro-sobre-a-educacao-permanente.htm>

13. Góes FSN, Camargo RAA, Fonseca LMM, Oliveira GF, Hara CYN, Felipe HR, Caldas NB. Avaliação de tecnologia digital educacional sinais vitais e anatomia por estudantes da educação profissionalizante em enfermagem. REME rev min enferm [Internet]. 2015 Apr/June [cited 2016 July 13];19(2):37-43. Available from: <http://www.reme.org.br/artigo/detalhes/1004>

14. Conselho Regional de Enfermagem de Minas Gerais. Enfermagem em dados: inscrições ativas [Internet]. Belo Horizonte: COREN; 2015 [cited 2016 Aug 24]. Available from: <http://www.corenmg.gov.br>

15. Dias JD, Mekaro KS, Tibes CMS, Zem-Mascarenhas SH. Compreensão de Enfermeiros sobre segurança do paciente e erros de medicação. REME rev min enferm [Internet]. 2014 Oct/Dec [cited 2015 July 17];18(4):866-

73. Available from: <http://www.reme.org.br/artigo/detalhes/969>
16. Gabriel CS, Gabriel AB, Bernardes A, Rocha FLR, Miasso AI. Qualidade na assistência de enfermagem hospitalar: visão de alunos de graduação. Rev Gaúcha Enferm [Internet]. 2010 Sept [cited 2015 July 18];31(3):529-35. Available from: <http://www.scielo.br/pdf/rgenf/v31n3/v31n3a17.pdf>
17. Andrade MM. Introdução à metodologia do trabalho científico. 10th ed. São Paulo: Atlas; 2010.
18. Barros AJP, Lehfeld NAS. Fundamentos de Metodologia Científica. 3rd ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall; 2007.
19. Ministério da Saúde (BR), Conselho Nacional de Saúde. Resolução nº 466 do Conselho Nacional de Saúde de 12 de dezembro de 2012 (BR). Aprova as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos [Internet]. Brasília: Ministério da Saúde; 2012[cited 2015 Dec 14]. Available from: http://conselho.saude.gov.br/ultimas_noticias/2013/06_jun_14_publicada_resolucao.html
20. Conselho Federal de Enfermagem. Análise de dados dos profissionais da enfermagem existentes nos Conselhos Regionais [Internet]. Brasília: COFEN; 2011 [cited 2015 Aug 24]. Available from: <http://www.cofen.gov.br/wp-content/uploads/2012/03/pesquisaprofissionais.pdf>
21. Conselho Federal de Enfermagem. Resolução nº 311/2007. Aprova a Reformulação do Código de Ética dos profissionais da enfermagem [Internet]. Brasília: COFEN; 2015 [cited 2015 Jan 15]. Available from: <http://se.corens.portalcofen.gov.br/codigo-de-etica-resolucao-cofen-3112007>
22. Manzo BF, Ribeiro HCTC, Brito MJM, Alves M. A enfermagem no processo de acreditação hospitalar: atuação e implicações no cotidiano de trabalho. Rev Latino-Am Enfermagem. [Internet]. 2012 Jan/Feb [cited 2015 July 17];20(1):[8 screens]. Available from: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v20n1/pt_20.pdf

Submissão: 09/02/2016

Aceito: 11/04/2017

Publicado: 15/05/2017

Correspondência

Adriana Lopes Domingues
Avenida Monsenhor Alderige, 900, Ap. 403,
bloco 9
Bairro Country Club
CEP: 37704-284 – Poços de Caldas (MG), Brasil