

# SERVIÇO DE EDUCAÇÃO PERMANENTE NAS INSTITUIÇÕES DE SAÚDE: POSSIBILIDADES PARA SUA IMPLANTAÇÃO

DIANA CECAGNO\*  
DEISI CARDOSO SOARES\*\*  
VIVIANE MARTEN MILBRATH\*\*\*  
NAIANA ALVES OLIVEIRA\*\*\*\*  
LICELMA AMANDA CAVADA FEHN\*\*\*\*\*  
HEDI CRECÊNCIA SIQUEIRA\*\*\*\*\*

## RESUMO

Este estudo teve por objetivo conhecer as principais dificuldades e facilidades que as instituições de saúde enfrentam para a implantação de um Serviço de Educação Permanente. A abordagem adotada foi qualitativa e exploratória-descritiva, sendo realizada nas três instituições de saúde existentes num município ao sul do Rio Grande do Sul. Os resultados evidenciaram que há conscientização quanto à importância desse serviço, porém constatou-se que existem mais dificuldades do que facilidades para sua implantação. O fator que merece destaque é o escasso apoio da administração das instituições em relação às necessidades de capacitação, qualificação e reconhecimento da equipe de enfermagem. Esse fator foi verificado na pouca valorização atribuída ao serviço da enfermagem, pois, além de não receber a devida atenção, não é beneficiado com dotação orçamentária, conseqüentemente prejudicando a previsão de recursos humanos e materiais.

**PALAVRAS CHAVES:** Enfermagem, educação permanente, implantação.

## ABSTRACT

### Possibilities of implantation of permanent education service in health institutions

This objective of this study is to know the good and bad circumstances that Health Institutions face for the implementation of a Permanent Education Service. The approach is qualitative and exploratory-descriptive, conducted in three health institutions in a city in the south of Rio Grande do Sul State, Brazil. The results evidence the consciousness of the importance of this service, however there are more difficulties than good condition for its implementation. A factor that deserved prominence was the scarce support of institutional administrator to the necessity of staff improvement, and recognition of the nursing group. This factor was verified in the low valuation attributed to nursing service, since it does not receive the due

---

\* Enfermeira – FEO/UFPe; Mestre em Enfermagem – FURG; vice-líder do Grupo de Pesquisa Gerenciamento Ecossistêmico em Enfermagem/Saúde (GEES). E-mail: [cecagnod@yahoo.com.br](mailto:cecagnod@yahoo.com.br)

\*\* Enfermeira – FEO/UFPe; mestranda do Programa de Pós-Graduação em Enfermagem – FURG; membro do GEES.

\*\*\* Enfermeira; docente do curso técnico de Enfermagem da Escola Dimensão; membro do GEES.

\*\*\*\* Acadêmica do curso de Enfermagem e Obstetrícia – FEO/UFPe; membro do GEES.

\*\*\*\*\* Enfermeira; professora convidada do Programa de Pós-Graduação em Enfermagem – FURG; Doutora em Enfermagem; líder do GEES.

attention, and budget inputs, thus harming the provision of human and material resources.

**KEY WORDS:** Nursing, permanent education, implementation.

## 1 – INTRODUÇÃO

A condição de existir no mundo atual é caracterizada por estar em constantes transformações e mudanças, que englobam, entre outros fatores, a adaptação à realidade tecnológica, cultural, religiosa, e às políticas sociais e educacionais.

Assim, a evolução do mundo globalizado exige do indivíduo um “novo aprender a ser”, que envolve a aquisição de conhecimentos e uma constante mudança de comportamento, frente à realidade a ser vivenciada. Para conseguir acompanhar essas constantes transformações que ocorrem no contexto global em que o ser humano está inserido, é indispensável proporcionar-lhe uma educação que possibilite a sua ascensão pessoal e profissional. Assim, a educação precisa estar a serviço da construção do próprio sujeito.

Neste trabalho, a educação permanente vislumbra a capacitação e o desenvolvimento pessoal e profissional do trabalhador de enfermagem no próprio local de trabalho, provocando, assim, uma modificação constante na forma de aprender. Ela é capaz de firmar o trabalhador no mercado de trabalho altamente competitivo, porque as instituições de saúde, ao implementá-la, devem desenvolver estratégias para a ascensão própria e de seus agentes do cuidado. Entre estas, destaca-se o planejamento estratégico, que deve ser articulado entre os diversos serviços da instituição e as inovações tecnológicas para acompanhar a evolução dos tempos e negócios, adequando-se este às novas realidades. O planejamento estratégico deve envolver os trabalhadores e lhes dar ênfase, principalmente, porque que são capazes de desenvolver suas potencialidades, competências, habilidades, e agregar valor ao seu conhecimento/saber e fazer, quando prestigiados e valorizados.

Nesse sentido, as instituições só podem implementar estratégias de crescimento e sobrevivência se fizerem do aprendizado um modo de ser permanente e em sintonia com o seu tempo<sup>(1)</sup>.

O aprendizado é um processo que ocorre tanto na esfera do comportamento observável quanto na condição interior de sentimentos, atitudes e idéias. Aprender é um processo contínuo e dinâmico, no qual o indivíduo enfrenta a realidade de maneira criativa, constituindo-se como um movimento em direção a determinado propósito, em que são

geradas novas formas de perceber o ambiente que o cerca. A aprendizagem deve ser vista como um processo de mudança consciente, porque o ser humano nunca está satisfeito consigo e busca conquistar novos caminhos<sup>(1)</sup>.

Assim, a aprendizagem é capaz de proporcionar ao ser humano uma inserção mais adequada no mundo, pois aprender significa expandir a capacidade de produzir os resultados que realmente queremos na vida<sup>(2)</sup>.

O aprendizado contínuo oportuniza a conscientização de que, quanto mais a pessoa evolui dentro do processo, mais poderá perceber que muito ainda deverá aprender<sup>(3)</sup>. Da mesma forma, a demanda em matéria de educação aumenta com a própria educação<sup>(4)</sup>.

Justificamos essas afirmações com a percepção de que, ao explorar os conhecimentos adquiridos durante a vida profissional, foi possível perceber o quanto é difícil para o profissional de enfermagem refletir e pensar sua realidade. A jornada de trabalho, muitas vezes dupla ou tripla, dificulta o acesso à informação e qualificação. É incomum encontrar instituições de saúde que propiciem essa condição, e quando a oferecem, ela é vista como um treinamento. Ensinar/educar não é transferir conhecimento, mas criar possibilidades para a construção do saber<sup>(5)</sup>. Assim, na verdadeira aprendizagem, segundo Minayo<sup>(6)</sup>, os educandos são vistos como sujeitos da (re)construção do saber ensinado, ao lado do educador, igualmente sujeito do processo. Quando o educando se torna sujeito do processo educacional/aprendizagem, ele se encontra inserido no seu mundo, isto é, envolvido **na e com a realidade** em que está vivendo.

Um processo de mudança na forma de aprender/ensinar da equipe de enfermagem deve envolver aspectos políticos educacionais interligados à saúde, em que as lutas pela democratização da sociedade em seus aspectos mais amplos envolvam a participação de todos para (re)pensar, refletir e agir com a realidade na busca da transformação, sendo, com isso, um agente de mudança. Para tal, faz-se necessário que a estrutura de trabalho onde a equipe desempenha suas atividades possibilite e incentive o desenvolvimento de suas potencialidades. As maiores dificuldades institucionais, geralmente envolvem fatores financeiros, de horário, de escala, de liberação, reduzido número de trabalhadores, não oportunizando uma adequada e constante atualização do conhecimento. Além disso, muitas vezes os trabalhadores que conseguem, com esforço próprio, superar essas dificuldades e buscam avançar no conhecimento, por questões administrativas e/ou burocráticas, geralmente, não conseguem colocar em prática, na própria instituição de trabalho, os conhecimentos que adquiriram, contribuindo na

descharacterização de oportunidades do aprendizado e, portanto, não colaborando na transformação da realidade vivenciada.

Esta pesquisa teve como propósito investigar as facilidades e dificuldades que as instituições de saúde de um município do extremo sul do Rio Grande do Sul enfrentam na implantação de um Serviço de Educação Permanente.

## **2 – METODOLOGIA**

O estudo foi realizado a partir de uma abordagem qualitativa, exploratório-descritiva. A coleta de dados foi realizada em três instituições de saúde de um município do sul do estado, contemplando a rede básica de saúde e os dois hospitais do município: um público e um privado (filantrópico).

Os sujeitos do estudo foram os três administradores, as três enfermeiras que são chefias do serviço de enfermagem das três instituições e doze enfermeiras que prestam assistência direta ao cliente. As enfermeiras assistenciais foram selecionadas, por sorteio aleatório, num total de quatro enfermeiras para cada instituição, o que representou aproximadamente 10% do total dessas profissionais em cada uma das instituições.

De posse do aceite e autorização para a realização da pesquisa nas três instituições de saúde, foi contatado cada sujeito, sendo convidado para participar do estudo, momento em que foi agendada uma entrevista. Todos aceitaram e se colocaram à disposição para colaborar com o trabalho. Ao expor a proposta, foi solicitado, conforme a Resolução n.º 196/96 do Conselho Nacional de Saúde (Ministério da Saúde, 1996), o consentimento livre e esclarecido dos participantes, assinado em duas vias. Foram enfatizados os aspectos legais e éticos envolvidos e a liberdade de desistência em qualquer momento, se assim desejassem. Foi garantido o anonimato e o sigilo.

Os dados foram coletados por meio de entrevista semi-estruturada, e todos os sujeitos permitiram que fosse gravada.

Após a realização da entrevista, os dados foram transcritos e analisados pelo método de análise de conteúdo, que permite agrupar idéias, palavras e elementos em torno de conceitos, constituindo categorias<sup>(6)</sup>.

## **3 – RESULTADOS**

Seguindo o proposto pelo método escolhido para análise dos resultados, pode-se perceber com clareza as idéias contempladas, pelos entrevistados, acerca da questão sobre as facilidades e

dificuldades que a instituição onde trabalham apresenta para que seja possível a implantação de um serviço de educação permanente.

Nas três instituições pesquisadas não existe um Serviço de Educação Permanente implantado, embora tenha sido considerado importante. Ao avaliar os depoimentos dos entrevistados, percebe-se que existem mais dificuldades do que facilidades. Quando algo é fácil, consegue-se fazer sem muito esforço, ou seja, é acessível, simples. Ao contrário, difícil é sinônimo de complicado, algo penoso de ser feito, árduo, trabalhoso, que exige um esforço maior<sup>(7)</sup>. As facilidades vistas pelos entrevistados foram poucas, como pode ser observado nas seguintes falas:

*“Que difícil! Fica complicado... Não vejo facilidade... Eles querem qualificar a equipe para que tudo funcione, mas não facilitam”* (Água-Marinha).

*“As dificuldades se instalaram mais pelo tempo de exercício profissional, de desmotivação, acomodação para investirem em si próprios”* (Ágata).

*“Facilidades, não vejo muitas. Não vejo como uma coisa que pudesse ser facilmente implantada lá, porque só visam produtividade”* (Turmalina).

Pode-se notar que, na maioria das vezes, quando comentaram sobre esta questão, os entrevistados se mostraram angustiados por não perceber, claramente, algo que pudessem falar.

Entre o que foi citado como facilidade, encontra-se a vontade e o conhecimento a respeito da necessidade de fazer algo para sua implantação. Ao serem questionados em relação ao horário da realização das atividades da educação permanente, há uma preocupação, por parte dos entrevistados, conforme pode ser visto nas falas:

*“Dentro do horário permite desligar do serviço... mas pro funcionário, seria complicado”* (Marfim).

*“O adequado seria fora, mas não tem como. A maioria trabalha em outros lugares”* (Rubi).

*“Seria interessante que fosse fora do horário, mas o pessoal tem mais empregos”* (Selenita).

*“Pra quem ganha... de salário, nem tem o que discutir, tem que ser no horário de trabalho. Facilitaria que todos participassem”* (Quartzo Verde).

Essa controvérsia ocorre porque a grande maioria dos funcionários da equipe de enfermagem das três instituições pesquisadas tem outros vínculos empregatícios, o que tornaria difícil participarem das atividades fora de seu turno de trabalho. Parece, então, que a questão do horário assume características de dificuldade, mais do que de facilidade.

Entre as dificuldades salientadas estão a desmotivação, o descomprometimento, tanto do profissional como da instituição, a falta de conscientização da importância da busca pelo crescimento, a rotina diária e a falta de investimento em si próprio, como pode ser visto a seguir:

*“Falta, às vezes, boa vontade”* (Ágata).

*“Falta as pessoas que estão lá em cima se conscientizarem da importância desse serviço, criarem um projeto e ter pessoas que trabalhem nisso”* (Pérola).

*“Quando as dificuldades forem superadas, o resto vai atrás”* (Ametista).

*“Existe desmotivação, falta de incentivo, insatisfação salarial...”* (Quartzo Rosa).

*“Se houvesse motivação, conscientização, seria fácil”* (Topázio).

Pode-se observar que os fatores que envolvem recursos humanos se fundamentam nas dificuldades econômico-financeiras e estão relacionados à escassez de funcionários, ao fato de estes terem mais de um vínculo empregatício, à falta de incentivo e motivação, à baixa auto-estima, à falta de reconhecimento e valorização profissional, à insatisfação no trabalho, bem como com a incompatibilidade dos horários das possíveis atividades de Educação Permanente.

Ficou evidenciado que, para os administradores, os recursos financeiros representam a maior dificuldade para implantar um serviço de Educação Permanente, embora salientem a acomodação e desmotivação da equipe de enfermagem conforme as falas a seguir:

*“Há falhas na cobrança, por parte das chefias, elas tem muitos afazeres... e ainda falta de comprometimento”* (Fluorita).

*“Os recursos são escassos... existe acomodação”* (Ônix).

*“Qualquer recurso é escasso”* (Selenita).

A administração hospitalar exerce tarefa indispensável à complementação de sua função na instituição, que é a de mobilizar recursos materiais e humanos para facilitar o acesso de profissionais a programas de capacitação e qualificação, incentivando a criatividade e

responsabilidade<sup>(8)</sup>.

Um investimento em educação em serviço requer, por parte da empresa, a disponibilização de recursos humanos e financeiros, e isso exige cuidadosa programação<sup>(1)</sup>. Corroboramos o que diz Carvalho, pois, para promover o crescimento e melhorar a satisfação profissional dos trabalhadores de enfermagem, é necessário apostar na educação como passaporte para o sucesso profissional e institucional, e para isso é preciso aportar recursos financeiros, de acordo com o volume de retorno que se espera obter.

No que diz respeito aos trabalhadores, é necessário desenvolver habilidades e competências pessoais e coletivas, enfatizando o crescimento pessoal, profissional e institucional, sem descuidar da importância de se implementar, nas instituições, estratégias que maximizem o valor humano, proporcionando-lhes condições para criar, inovar, atualizar-se e tomar decisões frente aos conflitos do cotidiano<sup>(9)</sup>.

De maneira geral, pode-se constatar que as chefias do serviço de enfermagem percebem que, se conseguissem o apoio dos administradores e das enfermeiras das instituições, a educação permanente poderia deixar de ser um sonho e se transformar em realidade, servindo também como apoio para suas atividades cotidianas, conforme se constata nas falas:

*“Tem um trabalho, um projeto. A nossa atual dificuldade é fazer com que tudo isso crie corpo e que se harmonize, vá em frente e... uma pessoa que possa assumir, coordenar... Falta... aceitarem”* (Ágata).

*“Existe um sonho, vontade de colocar em prática... faltam verbas”* (Cristal).

*“Então, a gente tem que economizar, os recursos são escassos. Falta incentivo, interesse... alguém específico para esta função”* (Safira).

Elas também apostam na educação como uma aliada da qualificação e satisfação profissional, da motivação, do comprometimento e do aumento da auto-estima.

De certo modo, pode-se inferir, também, que o modelo administrativo adotado pelas instituições, ajustado, na maioria das vezes, para a produtividade, representa o maior obstáculo encontrado pela chefia de enfermagem para que esse serviço seja implantado.

As doze enfermeiras entrevistadas concordam entre si que existem recursos nas instituições que poderiam ser disponibilizados para a efetivação do Serviço de Educação Permanente, embora nem todas tenham expressado claramente quais seriam. A acomodação profissional e a vontade de investir em si próprio também pode ser

percebida como importante dificuldade, conforme as falas:

*“Falta de conhecimento sobre o que é Educação Continuada em Serviço pelos funcionários, pelas enfermeiras e pela própria administração, pois eles acham que é perda de tempo”* (Esmeralda).

*“Se as chefias resolvessem que é importante e quisessem levar isso adiante, se elas se empenhassem, conseguiriam trazer isso”* (Quartzo Verde).

*“Falta valorização profissional”* (Turmalina).

*“Ocorre desvio de função... há sobrecarga de tarefas”* (Rubi).

*“Deveriam ser redistribuídas as funções... existe uma vontade de ver esse trabalho na prática”* (Cristal).

Outra questão apontada pelas enfermeiras é que deve haver empenho de todos os envolvidos, para que a “vontade” destes deixe de ser um sonho e se torne real. Por outro lado, os enfermeiros precisam acreditar que este serviço poderia auxiliar seus afazeres cotidianos e deveriam ser os primeiros a se mobilizar para que fosse implantado.

Fica evidenciado que essas atividades são enfrentadas como um desafio, até para a reaproximação com as reais funções que a elas competem, pois muitas vezes são desviadas de suas atividades, tendo que assumir as dos demais integrantes da equipe de saúde. Acreditam, também, que devem direcionar seus esforços com vistas a conquistar seu sonho de ver na prática esse serviço atuante, promovendo o bem-estar do funcionário na instituição.

Quando os enfermeiros encontram diferença entre sua função e as expectativas de outros profissionais, ou mesmo de um grupo de pessoas com que convivem, eles têm por responsabilidade defender a profissão. Isso significa que opinar e defender a implantação do Serviço de Educação Permanente implica proteger os interesses da profissão, junto à administração<sup>(10)</sup>. Essa posição vem confirmar a necessidade de se repensar os objetivos do trabalho da equipe de enfermagem, quanto às questões de aprendizado, capacitação e qualificação profissional, foco deste estudo.

#### **4 – CONCLUSÃO**

Ao se buscar compreender por que as questões relacionadas com a educação permanente da equipe de enfermagem não são, na grande



maioria das vezes, vistas como prioritárias nas instituições de saúde, foi possível verificar que, embora isso seja considerado importante para a Instituição, não existe um Serviço de Educação Permanente implantado nas instituições estudadas. A não-disponibilização de recursos humanos, materiais e financeiros necessários para a implantação, a nosso ver, ocorre porque isso não está previsto formalmente na estrutura organizacional.

As características do modelo administrativo adotado pelas instituições exercem influência significativa na forma como os recursos humanos são vistos, reconhecidos e valorizados dentro da instituição, uma vez que esse modelo se embasa na filosofia, missão, valores e cultura organizacional. Esta, por sua vez, determina a forma de tratamento a ser observado, quanto ao investimento em relação à gestão de recursos humanos.

O escasso apoio da administração das instituições em relação às necessidades de capacitação, qualificação e reconhecimento da equipe de enfermagem foi identificado como fator de pouca valorização do trabalhador da enfermagem, pois, além de o serviço não receber a devida atenção, não é beneficiado com dotação orçamentária, prejudicando, conseqüentemente, a previsão de recursos humanos e materiais.

É necessário criar um ambiente motivador no trabalho, para que se alcancem as metas da organização<sup>(11,12,13)</sup>. Dessa maneira, um Serviço de Educação Permanente, que é visto como capaz de fornecer possibilidades para o alcance das metas organizacionais, deve estar comprometido com a qualificação, valorização e reconhecimento profissional que é considerado, neste novo milênio, como a mola propulsora da qualidade e produtividade no trabalho, além de incentivar a busca pela cidadania e satisfação profissional para o trabalhador.

A concepção de produzir mais, com menos custos, menos tempo e, se possível, com menos pessoal, leva a administração ao descompromisso com a formação e qualificação profissional. O pouco incentivo, por parte das chefias de enfermagem e da própria administração, torna o cotidiano árduo, estressante, cansativo e, conseqüentemente, pouco produtivo, afastando o trabalhador de sua função colaborativa no local onde atua.

## REFERÊNCIAS

1 – Carvalho AV. Aprendizagem organizacional em tempos de mudança. São Paulo: Pioneira; 1999.

- 2 – Senge PM. A quinta disciplina: arte e prática da organização que aprende. São Paulo: Best Seller; 2002.
- 3 – Vaill PB. Aprendendo sempre: estratégias para sobreviver num mundo em permanente mutação. Tradução Nivaldo Montigelli Junior. São Paulo: Futura; 1997.
- 4 – Gadotti M. A Educação contra a educação. 5. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra; 1992.
- 5 – Freire P. Pedagogia da autonomia. 15. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra; 1996.
- 6 – Minayo MCS. Desafio do conhecimento 5. ed. São Paulo: Hucitec; Rio de Janeiro: Abrasco; 1998.
- 7 – Ferreira ABH. Novo Aurélio Século XXI: o dicionário da língua portuguesa. 3a ed., Língua Portuguesa. Rio de Janeiro: Nova Fronteira; 1999.
- 8 – Campos JQ. O hospital e sua organização administrativa. São Paulo: LTR; 1978.
- 9 – Cecagno D; Cecagno S; Siqueira HCH. Estratégias que podem ser utilizadas pelas instituições de saúde na promoção e capacitação do trabalhador de enfermagem, sob a ótica do enfermeiro. In: XII Congresso de Iniciação Científica – Encontro de Pós-Graduação – Pelotas/RS, 2003.
- 10 – Marquis BL; HUSTON CJ. Administração e liderança em enfermagem: teoria e aplicação. Tradução de Regina Machado Garcez e Eduardo Schan. 2. ed. Porto Alegre: Artes Médicas; 1999.
- 11 – Figueiredo JC. O ativo humano na era da globalização. São Paulo: Negócio; 1999.
- 12 – Schermerhorn Jr, JR; Hunt JG; Osborn RN. Fundamentos de comportamento organizacional. 2. ed. Porto Alegre: Bookman; 1999.
- 13 – Siqueira HCH. As interconexões dos serviços no trabalho hospitalar – um novo modo de pensar e agir. Tese [Doutorado em Enfermagem]. Florianópolis: UFSC; 2001.