

Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro



# Revista de Pesquisa Cuidado é Fundamental Online

ISSN 2175-5361  
DOI: 10.9789/2175-5361

## PESQUISA

Percepção de enfermeiros em relação ao treinamento em serviço oferecido pelo serviço de educação permanente

Perception of nurses in relation to training services offered through the service of continuous education

Percepción de enfermeras en relación a los servicios de capacitación ofrecidos a través del servicio de educación continua

Letycia Sardinha Peixoto<sup>1</sup>, Ana Cristina Silva Pinto<sup>2</sup>, Marina Izu<sup>3</sup>, Cláudia Mara de Melo Tavares<sup>4</sup>, Ann Mary Machado Tinoco Feitosa Rosas<sup>5</sup>

### ABSTRACT

**Objectives:** To understand the perception of nurses on the learning process of in-service training program and review the training program in service sector of Continuing Education. **Method:** A quantitative and qualitative descriptive study and Field, through a semi-structured interviews analyzed using Bardin content analysis's. **Results:** Three categories emerged: Discontinuity of the training process, Time as a determinant of the teaching-learning process and working as a decisive factor in the organization of in-service training. **Conclusion:** It must suit the needs of service in terms of presentation of training, taking into account the reality of the labor process, seeking to align the effectiveness of professional development training, minimizing differences between trained professionals and its resistance to actions of Continuing Education meetings. **Descriptors:** Continuing education in nursing, Professional training, Training service.

### RESUMO

**Objetivos:** Conhecer a percepção de enfermeiros sobre o processo de aprendizagem do programa de treinamento em serviço e analisar o programa de treinamento em serviço do setor de Educação Permanente. **Método:** Estudo descritivo, quanti-qualitativo e de Campo, através de uma entrevista semi-estruturada analisada segundo a Análise de Conteúdo de Bardin. **Resultados:** Emergiram três categorias: Descontinuidade do processo de treinamento, O Tempo como um determinante do processo ensino-aprendizagem e O processo de trabalho como fator decisivo na organização dos treinamentos em serviço. **Conclusão:** É preciso adequar as necessidades de serviço à forma de apresentação dos treinamentos, levando em consideração a realidade do processo de trabalho, buscando alinhar a efetividade dos treinamentos ao desenvolvimento profissional, minimizando confrontos existentes entre os profissionais treinados e sua resistência às ações de Educação Permanente. **Descritores:** Educação continuada em enfermagem, Capacitação profissional, Treinamento em serviço.

### RESUMEN

**Objetivos:** Conocer la percepción de las enfermeras en el proceso de aprendizaje del programa de capacitación en el servicio y revisar el programa de los sector de Educación Continua. **Método:** Estudio cuantitativo y cualitativo y descriptivo, a través de una entrevista semi-estructurada mediante análisis de contenido de Bardin. **Resultados:** Surgieron tres categorías: la discontinuidad del proceso de formación, el tiempo como un factor determinante del proceso de enseñanza-aprendizaje y de trabajo como un factor decisivo en la organización de la capacitación en servicio. **Conclusión:** Debe adaptarse a las necesidades de servicio en cuanto a la presentación de la formación, teniendo en cuenta la realidad del proceso de trabajo, buscando alinear la eficacia de la capacitación para el desarrollo profesional, lo que minimiza las diferencias entre los profesionales capacitados y su resistencia a la acción de las reuniones de educación continua. **Descriptor:** Educación continua en enfermería, Formación profesional, Servicio de capacitación.

1 Enfermeira. Mestre em Ciências do Cuidado em Saúde da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa UFF, Brasil. Endereço: Rua Mário Luiz Vieira, 28, Jockey Clube, Campos dos Goytacazes-RJ, Brasil. CEP 28010000. E-mail: letyciasardinha@gmail.com. 2 Enfermeira. Doutoranda da Escola de Enfermagem Anna Nery UFRJ, Brasil. Professora Assistente nível IV do Departamento de Médico- Cirúrgica da Escola de Enfermagem Alfredo Pinto UNIRIO. Orientadora da Pesquisa original. 3 Enfermeira. Mestre em Enfermagem pela Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa UFF, Brasil. Coorientadora da pesquisa original. 4 Enfermeira. Doutora em Enfermagem. Professora Titular do Departamento de Materno- Infantil e Psiquiatria da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa UFF, Brasil. Orientadora do artigo apresentado. 5 Enfermeira. Doutora em Enfermagem. Professora Adjunta do Departamento de Metodologia da Enfermagem da Escola de Enfermagem Anna Nery UFRJ, Brasil. Coorientadora do artigo apresentado.

## INTRODUÇÃO

A globalização e a inserção de novas tecnologias no mercado de trabalho trouxeram a necessidade de desenvolvimento profissional de todas as ciências e áreas afins, e na saúde não é diferente. Ao analisar o enfermeiro e o mercado de trabalho percebe-se que a capacitação profissional torna-se requisito básico para o desenvolvimento de habilidades e competências, uma vez que se vive a era da informação e do conhecimento almejando-se excelência nos serviços.<sup>1</sup>

Desse modo, o aprimoramento do profissional enfermeiro já inserido no mercado visa à qualificação do seu processo de trabalho a partir de organização de suas atividades e desenvolvimento de competências para trazer eficácia em suas ações, contribuindo para sua formação profissional, otimizando os processos de saber-fazer e de ensino-aprendizagem.

Procura-se evidenciar a necessidade de formação e qualificação do processo de trabalho de profissionais que estão sendo inseridos num ambiente hospitalar sem prévio contato com a instituição, o que nos remete um desafio na capacitação desses, ao pensar em tempo hábil para treinamentos, interesse da equipe assim como satisfação, e planejamento eficaz que contemplem estratégias de treinamento e métodos didáticos diferenciados.<sup>2</sup>

Propostas educativas devem procurar proporcionar o desenvolvimento integral e a potencialização do sujeito envolvido, partindo da concepção educativa do aprender a aprender, onde os sujeitos possam construir conhecimentos e promover sua autonomia e também a do grupo, e ainda compreender a dimensão social do processo educativo proposto, e o compromisso da educação no trabalho.<sup>3</sup>

É necessário então planejar detalhadamente as propostas de capacitação profissional, pensando no enfermeiro como um profissional que alberga dimensões técnico-científica, ético-política e sócio-educativa.<sup>1</sup> O treinamento em serviço consiste na capacitação que possibilita o desenvolvimento de senso crítico, preparando esse profissional para os desafios da profissão.

E a educação, como condição permanente para tornar o profissional de saúde apto na realização de suas funções, traz o trabalho como princípio educativo, de cidadania e de humanização, o ser humano na superação de si mesmo, responsável e consciente para ser ator e agente.<sup>4</sup> O trabalho e a educação constituem atividades do ser humano, e envolve um processo crítico de desenvolvimento social, ético, político e econômico.

Dessa maneira torna-se explícita a necessidade de valorização do trabalho e também do trabalhador, e de ferramentas capazes de transformar o sujeito em um ser crítico, reflexivo e ativo, permitindo o diálogo e participação dos envolvidos no processo educativo, de forma a alcançar o desenvolvimento de habilidades e competências através da dissipação de conhecimento.

No ambiente hospitalar a Educação Permanente (EP) se desenvolve a partir de atividades de cunho educacional que funcionam como estratégia de capacitação de pessoal.

Visando a formação de seus trabalhadores uma instituição de saúde deve elaborar um serviço de educação permanente para que se possibilite o desenvolvimento técnico-prático profissional.

Em 2004, o Ministério da Saúde institui a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde por meio da Portaria nº 198/GM e ainda define esta como uma estratégia do SUS na formação e desenvolvimento profissional. Conceitua a EP como “aprendizagem no trabalho, onde o aprender e o ensinar se incorporam ao cotidiano das organizações e ao trabalho”.<sup>5</sup> Ou seja, a EP trabalha com aprendizagem significativa em serviço, e considera os variados aspectos do processo de trabalho do enfermeiro, onde este como educando ao receber capacitação dissemina conteúdos na prática ao tornar-se um educador em sua equipe.

A EP possibilita caminhos para o processo de formação a partir das necessidades de conhecimento e a organização de demandas educativas que surgem pelo processo de trabalho, vem a ser uma “estratégia fundamental às transformações do trabalho no setor para que venha a ser lugar de atuação crítica, reflexiva, propositiva, compromissada e tecnicamente competente”.<sup>6-7</sup>

Essa estratégia vem sendo abordada em vários estudos, o que oportuniza aos profissionais uma aproximação do conhecimento sobre seu conceito, filosofia e relevância para o setor saúde. Assim, faz-se necessário difundir essa estratégia educacional devido ao pouco envolvimento dos profissionais da saúde na relação ensino-serviço.<sup>8:65</sup>

E ainda, a EP constitui uma proposta metodológica capaz de atingir os trabalhadores em serviço, e possibilitar mudanças em seus processos de trabalho, sendo o enfermeiro gerente da equipe de enfermagem, o foco é atingir a equipe iniciando pela formação qualificada do seu gestor.

Além da EP, a própria educação em serviço utilizada em setores da saúde e da enfermagem trata das necessidades que surgem pelos desafios da profissão, considerando o usuário e a instituição, e incentiva a uma relação de reciprocidade e apreensão de carências.<sup>9</sup>

Quando se fala em mudanças de atitude e valores, essas que são propostas da educação permanente, discutimos a mudança no foco da formação dos trabalhadores e na consolidação de conceitos a cerca da profissão, tornar este profissional melhor preparado para o desempenho de suas funções, a partir do ganho de aptidão técnica e desenvolvimento pessoal, fazendo com eles se tornem os protagonistas do processo educativo a partir da realidade cotidiana é um caminho que o serviço de educação permanente no ambiente hospitalar possibilita.<sup>10</sup>

Sendo assim, nossa problemática fundamenta-se na necessidade de desenvolver treinamentos em serviço eficazes dentro de uma instituição hospitalar, para que se possam desenvolver estratégias de capacitação profissional que sejam eficientes para a qualificação profissional, possibilitando o desenvolvimento do profissional no seu local de trabalho, e incentivando a promoção da educação através de treinamentos, criando meios de interação entre os profissionais, para que não só o desenvolvimento profissional, mas as necessidades pessoais e as experiências prévias sejam consideradas.

Diante desse contexto, nossos objetivos foram: conhecer a percepção dos enfermeiros treinados sobre o processo de aprendizagem do programa de treinamento em serviço e analisar o programa de treinamento em serviço do setor de Educação Permanente do hospital estudado.

## MÉTODO

O estudo foi descritivo, com abordagem quanti-qualitativa e delineamento do tipo Estudo de Campo. Foi desenvolvida a pesquisa de campo através de uma entrevista semi-estruturada, para assim oferecer flexibilidade, de modo que o respondente desenvolva suas respostas de modo natural e narrativo.<sup>11</sup>

O Cenário da pesquisa constituiu-se do Serviço de Educação Permanente de um Hospital Federal da cidade do Rio de Janeiro. Os sujeitos do estudo constituíram-se dos enfermeiros vinculados por meio de concurso público à instituição a ser pesquisada. E como critérios de inclusão determinou-se: Ser profissional de enfermagem de nível superior (enfermeiro), ter sido admitido no período de outubro a dezembro de 2009 mediante vínculo empregatício estatutário, ter participado dos treinamentos realizados no período de outubro de 2009 à janeiro de 2010, e estar em pleno exercício de suas funções. E como critério de não inclusão adotou-se: estar de licença, férias e/ou afastado de suas funções na data da realização da pesquisa. Todos os enfermeiros que participaram destes treinamentos selecionados nos critérios de inclusão foram convidados a participar da pesquisa de forma voluntária. Esses treinamentos foram selecionados devido a abrangência que tivera com os enfermeiros deste hospital, aumentando o possível número de participantes da pesquisa.

Os sujeitos foram identificados numericamente, e em nenhum momento o nome foi identificado na pesquisa.

A entrevista conta com três partes:

Parte 1: Dados de Identificação do sujeito, como idade, sexo, mês de admissão na unidade, setor de trabalho (este foi classificado por área de concentração), ano de término da graduação, tempo de experiência de trabalho, se possui especialização, e se sim, em qual (quais) área (s).

Parte 2: perguntas abertas e fechadas, com ênfase em respostas objetivas, que abordaram aspectos relacionados aos treinamentos que os sujeitos participaram, como: organização, conteúdo apresentado, tempo disponibilizado e método de apresentação. Além de perguntas sobre a aplicabilidade dos conteúdos no processo de trabalho desses sujeitos e a contribuição dos treinamentos para o processo de aprendizagem.

Parte 3: pergunta aberta de resposta subjetiva sobre a percepção dos sujeitos em relação aos treinamentos em serviço oferecidos.

Após a coleta de dados, as entrevistas foram transcritas e lidas exaustivamente, onde as respostas das perguntas da Parte 1, foram utilizadas para traçar o perfil de nossos sujeitos, na parte 2 foi para conhecer quais foram os treinamentos que cada um participou, e ainda analisar segundo a leitura das entrevistas transcritas, a opinião e parte da

percepção dos sujeitos em relação aos treinamentos, e na parte 3, as respostas foram analisadas fundamentando-se segundo a Análise de Conteúdo de Bardin, a fim de categorizar os dados e obter melhor compreensão da percepção dos sujeitos em relação aos treinamentos em serviço selecionados pela pesquisa, através da definição de características comuns nas falas dos sujeitos.<sup>12</sup> A análise da parte quantitativa, em relação a dados estatísticos da participação nos treinamentos foi apresentada em tabelas com dados descritivos e posteriormente discutidos.

Foram respeitados todos os limites e compromissos do pesquisador segundo a resolução 196/96 do Conselho nacional de Saúde,<sup>13</sup> sendo a pesquisa aprovada no Comitê de ética e Pesquisa solicitado, cujo número do parecer substanciado (CAAE) foi: 0051.0313.00-11, onde este CEP manifestou-se pela aprovação do protocolo de pesquisa proposto em 20 de dezembro de 2011. Os sujeitos do estudo que atenderam a todos os critérios de inclusão foram selecionados e após lerem e concordarem, assinarem o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

A coleta de dados se deu no período de janeiro a fevereiro de 2012, onde os enfermeiros inicialmente eram abordados para participar da entrevista e antes de iniciar a gravação foi pedido a ciência do Termo de Consentimento, e após concordarem e assinarem que se iniciou as perguntas.

Os participantes do estudo constituíram-se de 18 enfermeiros, entrevistados no local de trabalho, no setor onde desempenham suas funções. Para o momento da entrevista optou-se por um local reservado no posto de enfermagem para que o entrevistado pudesse ficar mais a vontade ao discursar sobre as perguntas.

Inicialmente foi feita as perguntas objetivas, para traçar o perfil dos entrevistados, onde identificamos:

- 17 participantes de sexo feminino e apenas 1 participante do sexo masculino.
- O período de formação está entre o ano de 1992 a 2007, sendo a maioria formada a partir do ano de 2002 (13 participantes).
- O tempo de experiência são de 2 a 18 anos, onde apenas 3 entrevistados não tinham experiência ao serem admitidos nesta unidade campo da pesquisa.
- Dos 18 participantes da pesquisa, 15 enfermeiros possuem especialização, sendo 5 desses em modalidade Residência, e desses 8 possuem mais de uma pós-graduação e 2 enfermeiros possuem Mestrado.
- Apenas 5 enfermeiros atuam em áreas que se correlacionam com a especialização realizada.

Após identificarmos o perfil dos entrevistados, progredimos a entrevista confirmando a participação dos sujeitos em cada treinamento admissional, sendo que todos os sujeitos participaram de pelo menos um dos treinamentos, com os seguintes resultados:

**TABELA 1. Distribuição da participação dos sujeitos nos treinamentos admissionais**

NÚMERO DE TREINAMENTOS	NÚMERO DE PARTICIPANTES	TIPO DE TREINAMENTO/ N° ENFERMEIROS PARTICIPANTES
1 TREINAMENTO	4 ENFERMEIROS	PCR / 2 EXAME FÍSICO / 1 ADMINISTRAÇÃO DE MEDICAMENTOS/ 1
2 TREINAMENTOS	2 ENFERMEIROS	PCR E EXAME FÍSICO / 1 PCR E ADMINISTRAÇÃO DE MEDICAMENTOS / 1
3 TREINAMENTOS	12 ENFERMEIROS	PCR, ADMINISTRAÇÃO DE MEDICAMENTOS E EXAME FÍSICO / 12

Observou-se então que o treinamento “PCR- Parada Cardiorrespiratória” foi o que concentrou o maior número de profissionais.

Ainda na segunda parte da entrevista, foram apresentados 3 critérios para que os treinamentos admissionais em serviço fossem avaliados pelo entrevistado, sendo que foi colocado notas pré-estabelecidas. Avaliou-se os seguintes critérios: Organização, Tempo Disponibilizado e Conteúdo apresentado, considerando as notas de 0 a 5 e seus significados:

As notas foram divididas nesses limites com o significado de cada uma delas explicado, para que o entrevistado soubesse o quanto valia cada nota a ser atribuída. A nota 0 significou “Sem condição de responder”, devido ao tempo que o treinamento foi realizado, consideramos que nem todos os profissionais entrevistados lembrariam dos treinamentos oferecidos e teriam condição de avaliá-los. A nota 1 atribuiu-se o significado “Fraco”, a nota 2 significou “Regular”, a nota 3 “Bom”, a nota 4 significou “Muito Bom”, e a nota 5 atribuímos o significado “Excelente”.

**TABELA 2. Avaliação dos treinamentos em relação a critérios pré- estabelecidos**

NOTA / CRITÉRIOS:	0- SEM CONDIÇÃO DE RESPONDER	1- FRACO	2- REGULAR	3- BOM	4- MUITO BOM	5-EXCELENTE
ORGANIZAÇÃO	1 ENFERMEIRO	1 ENFERMEIRO	4 ENFERMEIROS	4 ENFERMEIROS	8 ENFERMEIROS	-
TEMPO DISPONIBILIZADO	1 ENFERMEIRO	1 ENFERMEIRO	3 ENFERMEIROS	9 ENFERMEIROS	4 ENFERMEIROS	-
CONTEÚDO APRESENTADO	1 ENFERMEIRO	-	1 ENFERMEIRO	4 ENFERMEIROS	11 ENFERMEIROS	1 ENFERMEIRO

Como pode ser observado na tabela acima, a maioria dos enfermeiros avaliou os treinamentos em relação aos critérios de organização e conteúdo como “Muito Bom”, sendo que a nota 2 que significava “Bom” recebeu um número significativo de avaliações. E no critério “Tempo Disponibilizado” a maioria das avaliações se concentraram na nota 2, que como visto significa “Bom”. O que demonstra que os enfermeiros em parte pareciam estar

satisfeitos com a forma que os treinamentos foram oferecidos. A análise mais detalhada dos dados da tabela atrelados as falas dos sujeitos estão descritas na discussão.

A terceira parte da entrevista contou com perguntas abertas, de respostas discursivas. Na pergunta 4 da entrevista, onde questionamos se os treinamentos em serviço tiveram aplicabilidade no processo de trabalho desses enfermeiros, dos 18 entrevistados apenas 5 responderam que “Não tiveram aplicabilidade”, cujo motivos citados foram que a maioria dos treinamentos não se adequavam a realidade do setor, devido a falta de recursos humanos, a rotina atarefada do enfermeiro no setor, a falta de profundidade nos assuntos abordados, sendo apenas para informar/conhecer o tema e não para capacitar o profissional, e a falta de correlação dos treinamentos com os recursos tecnológicos do setor.

Já os enfermeiros que responderam “Sim, tiveram aplicabilidade”, dentre as justificativas apresentadas estão a importância dos temas, a frequência com que determinadas situações acontecem nos setores e estes treinamentos trouxeram conhecimento acerca dessas situações do dia-a-dia de trabalho dos enfermeiros, o tipo de paciente atendido condiz com os treinamentos apresentados, visto que auxiliaram para a prestação de assistência.

O treinamento mais citado em relação a sua aplicabilidade foi o de “PCR”, onde os enfermeiros discursaram sobre a frequência dessa situação em quase todos os setores, sendo que este treinamento de acordo com as falas do sujeito foi muito exemplificado, e identificaram o treinamento como fonte de conhecimento e capacitação frente a essa situação emergencial da assistência.

Em relação à pergunta 5, onde abordamos o participante para falar sobre sua percepção em relação aos treinamentos administrados, os enfermeiros discursaram sobre a importância dos treinamentos serem realizados periodicamente, acreditam que a falta de continuidade nos treinamentos oferecidos atrapalham a fixação de conteúdo e o processo de ensino-aprendizagem que seria possibilitado. Outro ponto abordado foi o tempo disponibilizado, devido ao excesso de informação apresentada e os temas muitos extensos para serem trabalhados, onde o aprofundamento no assunto fica impossibilitado.

Ainda sobre a percepção dos enfermeiros, alguns enfermeiros relataram a “boa percepção” que têm em relação aos treinamentos admissionais devido ao incentivo que é feito no profissional, pois se tratando de uma instituição pública, não esperavam um preparo para os enfermeiros convocados assumirem o setor, porém se surpreenderam, visto que era uma preocupação da instituição, e também dos profissionais que estavam afastados das funções do cargo assumido nessa instituição hospitalar.

Na pergunta 6 da entrevista, foi pedido que os enfermeiros citassem eixos temáticos que eles acreditassem ter aplicabilidade no processo de trabalho, entretanto os temas giraram em torno da realidade de cada setor onde o enfermeiro atua, sendo assim temas bem diversificados foram citados, assim será listado os que mais apareceram: PCR, Administração de Medicamentos, Ética, Manuseio de Cateter Venoso Profundo e Ventilação Mecânica. Outros temas também surgiram, porém, foram específicos para a realidade da área de concentração de cada enfermeiro entrevistado.

Observa-se que dentre os eixos temáticos mais citados aparecem 2 treinamentos que foram oferecidos na admissão desses enfermeiros (PCR e Administração de Medicamentos), confirmando então a importância do assunto na capacitação dos profissionais para assim possibilitar sua aplicabilidade no processo de trabalho.

A formação do enfermeiro é entendida como um meio de aprendizado constante em relação às instituições de ensino, a saúde e a comunidade, que deve proporcionar a formação de profissionais críticos e preocupados com as reais necessidades da clientela.<sup>14:46</sup> E a continuidade do processo de formação pode estar atrelado aos mesmos objetivos da formação, onde o mundo do trabalho conte com um enfermeiro capaz de refletir sobre o contexto do processo de trabalho que envolve o cliente, a família, a instituição e os próprios colegas de trabalho.

Com a leitura das entrevistas transcritas e comparando a reflexões de outros autores sobre o treinamento admissional, destacamos o conceito que melhor se adequou aos resultados do estudo e principalmente as questões trazidas pelos enfermeiros, onde o treinamento admissional é um processo sistematizado, com o objetivo de desenvolver habilidades e competências por meio de execução prática orientada com preleção teórica dirigida e apreciação regular.<sup>15</sup>

Com as categorias encontradas e citadas a seguir será possível perceber que o treinamento é compreendido como um meio de aumentar o conhecimento teórico- prático que capacita o indivíduo para a realização eficiente de seu trabalho, o que corresponde à ampliação das competências profissionais e pessoais que instrumentalizam o indivíduo para a transformação da realidade.<sup>15</sup>

#### **Descontinuidade do processo de treinamento**

A Educação Permanente é vista como um espaço de contínuo aprendizado, onde a continuidade de suas ações é essencial para cumprir com a metodologia proposta. A EP tem periodicidade pré-estabelecida, visto que constitui uma prática institucionalizada e multiprofissional, onde as atividades realizadas nesse processo educativo se incorporam as necessidades da instituição e, portanto são sempre contínuas.

Ao trazer falas dos sujeitos, podemos identificar essa ausência na continuidade dos treinamentos, e como isso se torna um fator influenciador nos objetivos de um treinamento que faz parte do processo de Educação Permanente nessa instituição hospitalar:

*Tinha que ter continuidade, pelo menos 1 vez ao ano. (Enf 01)*  
*Falta de continuidade, houve informação e conhecimento e aprendizagem seria se tivessem outros encontros para fixar conteúdo. Primeiro agente conhece o assunto, pra fixar mesmo teria que ter tido outros treinamentos. (Enf 03)*  
*Devem ser realizados periodicamente. (Enf 13)*

Se a Educação Permanente se baseia no desenvolvimento profissional e pessoal do funcionário, e propõe mudança de paradigmas tanto para o trabalhador quanto para a instituição, é um processo de médio a longo prazo, afinal transformações sócio-culturais, além de profissionais são ações difíceis que necessitam de acompanhamento e reestruturação do processo de trabalho, para então possibilitar o desenvolvimento de habilidades em consonância com a postura mais dinâmica, crítica e reflexiva do funcionário.

A continuidade das atividades de Educação Permanente aliada a uma periodicidade conhecida pelo profissional participante auxilia na informação sobre o programa e cria condições favoráveis para a organização dos serviços e padronização de procedimentos de enfermagem, visto que o treinamento se incorpora ao cotidiano do processo de trabalho do enfermeiro e contribui para que as mudanças sejam facilitadas pela frequência com que são propostas.

A necessidade de fornecer informações sobre normas e rotinas específicas da unidade, bem como a leitura de manuais de procedimentos, oferecendo segurança aos elementos que integram numa organização, principalmente aos profissionais recém formados, é importante pois os auxiliam nas tomadas de decisões.<sup>16</sup>

Para o desenvolvimento da prática da enfermagem ser possibilitada através da Educação Permanente, o enfermeiro tem a necessidade de se qualificar, e estar preparado para desenvolver sua competência técnica, criativa e interativa, e assim adquirir a capacidade de aprender e ensinar. Para tanto desenvolver um programa de Educação Permanente que se preocupe com os resultados futuros quer dizer preparar ações que observem e acompanhem o profissional de forma a intervir no processo de ensino-aprendizagem proposto, e para isso a continuidade das atividades que irão embasar esse processo.

#### **O Tempo como um determinante do processo ensino-aprendizagem**

O tempo que foi disponibilizado para a realização desses treinamentos foi algo muito citado pelos enfermeiros entrevistados, onde puderam expor o inquietamento e insatisfação na pequena quantidade de tempo reservada para os treinamentos, ou seja, apesar de ser uma iniciativa de impacto, a forma com que foi passada para os participantes veio a ser muito relapsa. Isso pode ser confirmado pelas seguintes falas:

*Acho que o tempo disponibilizado para o treinamento é muito curto pois neste período são disponibilizados várias informações que não só treinamento. (Enf 18)*

*O conteúdo é bom, mas poderia ser disponibilizado mais tempo. (Enf 14)*

A concepção educativa que privilegia os treinamentos está relacionada a uma *práxis* reiterativa na qual o seu modo de transformar já é conhecido, porque já foi anteriormente concebido, assim, existe uma rotina no 'fazer', distanciando esse do improvável, do imprevisto e do inusitado.<sup>3</sup> Essa errônea impressão desses treinamentos pode ser percebida na seguinte fala:

*Que o processo de aprendizagem se baseia em uma teoria onde existe apenas a transmissão da informação, não sendo dinâmico, dificultando assim o real entendimento do profissional. (Enf 09)*

Um ponto importante na discussão, é que como os treinamentos não tiveram continuidade e o tempo disponibilizado para apresentá-los foi muito curto, trouxe conhecimento para ser partilhado, porém limitou o aprendizado pois não houve tempo para correlacionar todo conhecimento apresentado. Já outros enfermeiros concordam que houve processo de ensino-aprendizagem, porém outros fatores influenciaram esse processo visto que a organização relacionada aos diversos critérios apresentados na avaliação podem ser otimizados. A fala abaixo exemplifica nossa discussão:

*Teve conhecimento, aprendizagem não, foi suficiente para conhecer as coisas, para saber o que é, saber como faz, mas aprendizado mesmo deveria ter mais tempo, precisaria de maior treinamento, uma quantidade de tempo maior, depois que você iniciasse o seu trabalho dentro do setor tivesse o treinamento mais perto de você, principalmente por que no meu setor agente atua muito com o paciente...( Enf 02)*

A Educação Permanente promovida através de treinamentos em serviço busca também a formação de um profissional crítico, capaz de aprender a aprender, de trabalhar em equipe, de levar em conta a realidade social para prestar uma assistência humana e de qualidade.<sup>16</sup>

Assim, para se promover o treinamento em serviço em consonância com o que vem a ser a Educação Permanente, possibilitando a aprendizagem significativa, é preciso pensar em planejamento e organização, levando em consideração principalmente o tempo disponibilizado relacionando com o conteúdo a ser apresentado e extensão do tema.

Outro ponto que emergiu ao ler as entrevistas foi o fato do tempo comparado ao número de participantes em cada grupo a ser treinado, fator que pode dificultar a concentração no momento do treinamento. Além do espaço a ser utilizado que deve comportar todos os enfermeiros participantes. Destacamos partes desses discursos para confirmar tal fato:

*O tempo foi curto e o espaço disponibilizado pequeno, o que dificulta a concentração e fixação devido ao grande número de pessoas presentes.( Enf 05)*

Enfatizamos que o tempo disponibilizado é fator que influencia diretamente no desenvolvimento do processo de ensino- aprendizagem devido ao conteúdo poder ser trabalhado de uma maneira mais completa, de forma a atingir melhor os funcionários participantes, contribuindo para o ensinar e aprender, possibilitando que os treinamentos em serviço venham a ser valorizados e identificados pelos participantes como método de qualificação no trabalho.

#### **O processo de trabalho como fator decisivo na organização dos treinamentos em serviço**

Adequar o conteúdo do treinamento admissional da equipe de enfermagem às suas necessidades deve ser um objeto de análise, considerando os objetivos do treinamento, a duração, seus ministrantes, seu significado e formas de avaliação, para assim integrar, efetivamente, teoria e prática.<sup>16</sup>

O processo de trabalho do enfermeiro é complexo, e trabalhar Educação Permanente nessa profissão é um grande desafio, visto os problemas enfrentados pelo excesso de trabalho, carga horária excessiva, profissionais que acumulam vínculo de trabalho e se sobrecarregam, em fim todos esses fatores trazem consequências ao se pretender trabalhar educação.

A educação é um processo que tende a ser sistematizado, tem caráter formativo, trabalhar com metodologias diversas, como a Educação Permanente e os Treinamentos em serviço. Para tanto é preciso lidar com esse processo de trabalho da enfermagem assim como alcançar esses profissionais mesmo nas adversidades. Trazemos algumas falas para destacar esse anseio dos enfermeiros:

*Os treinamentos deveriam acontecer em horários mais tranquilos, como por exemplo à tarde. Também deveriam ser direcionados de acordo com a necessidade de cada equipe e do setor. (Enf 15)  
Devem ser direcionados para a realidade do setor. (Enf 10)*

No desenvolvimento do treinamento admissional, deve ser considerado a capacidade do enfermeiro em articular conhecimento e o exercício das funções diárias agrega a ele um contínuo aprendizado, produzido pela prestação da assistência aos pacientes e pelo relacionamento com a equipe multiprofissional.<sup>16</sup> Portanto, promover articulação do processo de trabalho com o conteúdo a ser apresentado deve ser um objetivo do treinamento.

Em relação ao tipo de treinamento, a maioria dos enfermeiros citou o “Exame Físico” como um treinamento que não se adequava a realidade do setor, isso sendo citado por enfermeiros de diferentes áreas de concentração, fortalecendo a ideia que apesar de alguns setores terem diferenças de rotinas e número de procedimentos não seria viável por em prática esse treinamento, alegando a falta de profissionais para desenvolver tal prática.

Essa é outra vertente que precisa ser discutida, o reduzido número de recursos humanos, que impede que esses treinamentos sejam aproveitados por toda equipe, ou seja, o treinamento é adequado, o conteúdo é relevante, porém não se aproxima da realidade do processo de trabalho dos enfermeiros. Então colocamos em discussão como o número de funcionários em quantidade suficiente é importante para que ações de Educação Permanente venham a ser proveitosas e realmente promovam mudanças no processo de trabalho e no profissional.

O termo “*Realidade do setor*” trouxe várias conotações para o estudo, visto que além de considerar o que já foi exposto acima, trazemos também que cada setor tem seu perfil, o tipo de paciente atendido, as rotinas próprias, e um fluxo diferente, então quando se promove treinamentos em serviço generalizados, como foi o caso dos treinamentos admissionais, é preciso pensar que cada funcionário e setor trarão suas realidades, e apesar de serem profissionais novos, que estão chegando a unidade, cada um será encaminhado para um setor diferente, assim é essencial considerar suas singularidades. Destacamos alguns desses discursos:

*Acho fundamental a realização de tais treinamentos visto que a diversidade de formação, experiência profissional era enorme no momento da admissão. Acredito que estes treinamentos ofereçam um padrão mínimo necessário de competência ao profissional recém chegado. (Enf 11)*

*Incentiva o profissional quanto à importância de treinamento permanente e da responsabilidade da instituição. (Enf 12)*

Por fim destacamos que esses treinamentos, segundo os próprios sujeitos da pesquisa, foram de grande valia também pelo fato de que muitos desses enfermeiros estavam afastados desse cargo, ou nunca trabalharam em outra instituição, e por ser o primeiro emprego na área, se sentiram mais confiantes para assumir suas funções. Trazemos essa fala para expor essa ideia:

*Acho de grande importância, uma vez que várias pessoas que passaram no concurso estavam afastadas de seu cargo, ocupando cargos diferentes. (Enf 04)*

As atividades de Educação Permanente devem ser expostas de acordo com a realidade de cada um, de forma que possa estimular a capacidade de pensar em novas práticas o que trará satisfação ao trabalho e melhora a questão do atendimento ao outro e da equipe e também se refletirá na qualidade do atendimento das necessidades dos usuários dos serviços.<sup>17-8</sup>

## CONCLUSÃO

Observamos que a percepção dos enfermeiros em relação aos treinamentos admissionais foi bem diversificada, trazendo profundidade nas informações acerca do processo de aprendizagem, da organização dos treinamentos e dos temas apresentados. O treinamento em serviço foi algo vivenciado que não havia sido questionado até o momento, por isso emergiu tantas informações e pontos para discussão.

A periodicidade dos treinamentos traz a essencialidade da continuação das ações de Educação Permanente para fortalecer seu caráter construtivo e formador na vida profissional desses enfermeiros, e assim proporcionar mudanças pelo acompanhamento e frequência das atividades propostas.

O tempo disponibilizado foi outro fator forte, citado como consequência de um aprendizagem fragmentada ou talvez não concluída, onde o processo de aprender leva tempo para se tornar realidade no momento desses treinamentos e é dependente de outros pontos como interação entre os participantes, a forma como o assunto é abordado e principalmente o tempo deve ser satisfatório para que tudo que foi proposto pelos treinamentos possam ser trabalhados.

É preciso adequar as necessidades de serviço à forma de apresentação dos treinamentos, levando em consideração a realidade do processo de trabalho, buscando alinhar a efetividade dos treinamentos ao desenvolvimento profissional, minimizando confrontos existentes entre os profissionais treinados e sua resistência à ações de Educação Permanente.

## REFERÊNCIAS

1. Ferreira JCOA, Kurcgant P. Capacitação profissional do enfermeiro de um complexo hospitalar de ensino na visão de seus gestores. *Acta paul enferm.* 2009; 22 (1): 31-6.
2. Siqueira ILCP de, Kurcgant P. Estratégia de capacitação de enfermeiros recém-admitidos em unidades de internação geral. *Rev Esc Enferm USP.* 2005; 39 (3): 251-257.
3. Silva AAS, Franco GP, Leite MT, Pinno C, Lima VML, Saraiva N. Concepções educativas que permeiam os planos regionais de educação permanente em saúde. *Texto & contexto enferm.* 2011; 20 (2): 340-348.
4. Lobo Neto FS. Educação à distância - regulamentação. Brasília (DF): Plano; 2000.

5. Ministério da Saúde (BR). Portaria n° 198/GM/MS, de 13 de fevereiro de 2004. Institui a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde como estratégia do Sistema Único de Saúde para a formação e o desenvolvimento de trabalhadores para o setor e dá outras providências. Brasília (DF): Ministério da Saúde; 2004.
6. Mancia JR, Cabral LC, Koerich MS. Educação permanente no contexto da enfermagem e na saúde. *Rev bras enferm.* 2004; 57 (5): 605-610.
7. Ceccim RB. Educação Permanente em Saúde: descentralização e disseminação de capacidade pedagógica na saúde. *Ciênc saúde coletiva.* 2005; 10 (4): 975-986.
8. Araújo, R., Moura, M., Nunes, B., Lago, E., Nery, I.. Permanent nursing education in family health strategy. *Rev pesqui cuid fundam (Online)*, América do Norte, 5, jan. 2014. Disponível em: <http://www.seer.unirio.br/index.php/cuidadofundamental/article/view/3441>. Acesso em: 15 Fev. 2014.
9. Montanha D, Peduzzi M. Educação permanente em enfermagem: levantamento de necessidades e resultados esperados segundo a concepção dos trabalhadores. *Rev Esc Enferm USP.* 2010; 44 (3): 597-604.
10. Ceccim RB. Educação Permanente em Saúde: desafio ambicioso e necessário. *Interface comun saúde educ.* 2005; 9 (16): 161-168.
11. Polit DF, Beck CT, Hungler BP. *Fundamentos de Pesquisa em Enfermagem.* 5 ed. Porto Alegre (RS): Artmed, 2004.
12. Bardin L. *Análise de Conteúdo.* Lisboa: Edições 70, 1977.
13. Conselho Nacional de Saúde (BR). Resolução n. 196/96: dispõe sobre pesquisa envolvendo seres humanos. Brasília (DF). 1996. Out; (4):15-25.
14. SANTOS, M., MOURA, M., NERY, I., LAGO, E., NUNES, B.. Training of nurses in primary health of women. *Rev pesqui cuid fundam (Online)*, América do Norte, 5, jan. 2014. Disponível em: <http://www.seer.unirio.br/index.php/cuidadofundamental/article/view/3455>. Acesso em: 15 Fev. 2014.
15. Bucchi SM, Mira VL. Reelaboração do treinamento admissional de enfermeiros de Unidade de Terapia Intensiva. *Rev Esc Enferm USP.* 2010; 44 (4): 1003- 10.
16. Coan TCM, Gonçalves VLM, Leite MMJ, Castilho V. A opinião de enfermeiros recém admitidos sobre o programa de treinamento para a sua integração em um hospital de ensino. *Rev Esc Enferm USP.* 1996; 30 (2): 187-203.
17. Rodrigues ACS, Vieira GLC, Torres HC. A proposta da educação permanente em saúde na atualização da equipe de saúde em diabetes mellitus. *Rev Esc Enferm USP.* 2010; 44 (2): 531-537.
18. Andrade CSGC. Agentes comunitários de saúde e os desafios da educação permanente: reflexões sobre a experiência do Programa Telessaúde Brasil - Núcleo Rio de Janeiro. [Dissertação] Rio de Janeiro (RJ): Faculdade de Enfermagem da Universidade do Estado do Rio de Janeiro - UERJ; 2011.

Recebido em: 27/02/2014  
Revisões requeridas: Não  
Aprovado em: 29/10/2014  
Publicado em: 01/04/2000

Endereço de contato dos autores:  
Letycia Sardinha Peixoto  
Rua Mário Luiz Vieira, 28, Jockey Clube, Campos dos Goytacazes-RJ,  
Brasil. CEP 28010000. E-mail: letyciasardinha@gmail.com.