

# EDUCAÇÃO PERMANENTE EM SAÚDE: INSTRUMENTO DE TRANSFORMAÇÃO DO TRABALHO DE ENFERMEIROS

## *Permanent Education in Healthcare: instrument of transformation of nurses' work*

Cindi Costa Puggina<sup>1</sup>, Simone Coelho Amestoy<sup>2</sup>, Helen Nicoletti Fernandes<sup>3</sup>, Lisa Antunes  
Carvalho<sup>4</sup>, Ana Cristina Pretto Bão<sup>5</sup>, Franciane de Oliveira Alves<sup>6</sup>

1. Enfermeira. Egressa da Faculdade de Enfermagem da Universidade Federal de Pelotas. E-mail: cindipuggina@hotmail.com
2. Enfermeira. Doutora em Enfermagem. Professora Adjunta do Departamento e do Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Enfermagem da Universidade Federal de Pelotas, em exercício provisório na Escola de Enfermagem da Universidade Federal da Bahia. E-mail: simoneamestoy@hotmail.com
3. Enfermeira. Doutoranda do Programa de Pós-Graduação da Universidade Federal de Pelotas. E-mail: helyfern@hotmail.com
4. Enfermeira. Mestranda do Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Enfermagem da Universidade Federal de Pelotas. Professora do Curso de Enfermagem da Faculdade Anhanguera de Pelotas. E-mail: lisa.carvalho@aedu.com
5. Enfermeira. Mestranda do Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Enfermagem da Universidade Federal de Pelotas. E-mail: anacbao@yahoo.com.br
6. Enfermeira. Especialista em Saúde Mental e Coletiva. Mestranda do Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Enfermagem da Universidade Federal de Pelotas. E-mail: francianealves@yahoo.com.br

► **CONTATO:** Simone Coelho Amestoy | E-mail: simoneamestoy@hotmail.com | Av. Dr. Augusto Viana, S/N,  
Campus Universitário do Canela | Bairro Canela | CEP 40110-060 | Salvador | BA

### **Resumo**

Conhecer a visão de enfermeiros de um hospital escola sobre a educação permanente. Trata-se de um estudo descritivo e exploratório, com abordagem qualitativa, no qual participaram 11 enfermeiros de um hospital escola, localizado na Região Sul do Rio Grande do Sul. A coleta de dados foi realizada no mês de maio de 2014, por meio de entrevista semiestruturada e analisados conforme a Análise Temática. Os resultados evidenciaram que os enfermeiros entendem a educação permanente como um aprendizado contínuo, de reflexão, transformação da prática promovendo maior qualidade no cuidado. Destacam-se a dificuldade dos profissionais em participar das atividades por falta de pessoas para substituí-los, falta de otimização do tempo e de interesse pessoal. Quanto às estratégias está o planejamento das ações junto às equipes. Enfatiza-se que a Educação Permanente em Saúde precisa ser entendida como um instrumento capaz de promover o aprimoramento dos trabalhadores e mudanças construtivas no processo de trabalho.

**PALAVRAS-CHAVE:** enfermagem; educação, educação continuada; desenvolvimento de pessoal.

## Abstract

The aim of the study is to know the view nurses working in a teaching hospital have about permanent education. It is a descriptive and exploratory study with a qualitative approach, which had the participation of 11 nurses of a teaching hospital, located in southern region of Rio Grande do Sul. Data collection was performed in May 2014, through semi-structured interviews, and analyzed according to the Thematic Analysis. The results showed that nurses see permanent education as a continuing education, for reflection and practice transformation, that promotes higher quality care. The difficulty professionals have to participate in activities, due to lack of people to replace them, lack of optimization of time, and of personal interest, is highlighted. The strategy is one of action planning with the teams. The study highlights that Permanent Education in Healthcare must be understood as a tool to promote the workers' improvement, and constructive changes in the work process.

**KEYWORDS:** nursing; education; continuing education; staff development.

## Introdução

O conhecimento se constitui por meio de um processo contínuo, sendo a educação estabelecida de pensamento livre, crítico e reflexivo, podendo ser utilizada para transformar a prática vivenciada e fundamentar um compromisso pessoal e profissional<sup>1</sup>. Com isso, tornar-se um importante instrumento de mudança e, quando direcionada para a área da saúde, pode auxiliar na reflexão do fazer profissional.

Nesta perspectiva, a educação na enfermagem permeia o processo de trabalho, com a responsabilidade de atualizar e de capacitar os profissionais de enfermagem por meio da inserção de ações educativas, motivando o autoconhecimento, o aperfeiçoamento e atualização profissional. Por isso, vem se destacando como estratégia para promover a qualidade dos cuidados realizados, permitindo a atuação em serviço de forma segura e efetiva, proporcionando a aquisição de novos conhecimentos para que se atinja a capacidade profissional e desenvolvimento pessoal de acordo com a realidade social e institucional<sup>2</sup>.

A necessidade de aperfeiçoamento dos profissionais partiu do insucesso de modelos de assistência em saúde e formação hospitalocêntricos que possuíam como foco a educação continuada para rápida assimilação de conhecimentos. A educação permanente surge juntamente com a

necessidade de mudanças no modelo assistencial, com ampliação de ações assistenciais para uma visão integral dos usuários dos serviços de saúde. Isso fez com que nas décadas de 80 e 90, o conceito de educação permanente fosse trabalhado pela Organização Pan-Americana de Saúde (OPAS)<sup>3</sup>.

Após, o Ministério da Saúde (MS) instituiu a Portaria nº 198, de 13 de fevereiro de 2004, que constitui a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde (PNEPS), com a finalidade de formar e capacitar profissionais da saúde para atenderem às reais necessidades populacionais, oferecendo às instituições vinculadas ao Sistema Único de Saúde (SUS) financiamento para incentivo de ações que capacitem os funcionários, melhorando seu atendimento, com embasamento teórico-prático, a fim de melhorar o atendimento aos usuários<sup>4</sup>. A educação permanente é um conceito pedagógico, na área da saúde, para efetuar relações orgânicas entre o ensino e as ações e serviços, agregando aprendizado, reflexão crítica do trabalho, e resolutividade da clínica e da promoção da saúde coletiva<sup>3</sup>.

Atualmente, a educação permanente tem sido considerada um instrumento importante na construção da competência profissional, contribuindo para a organização do trabalho. As competências pessoais ou profissionais são ações que articulam

conhecimentos (o saber), habilidades (o fazer), valores (o ser) e atitudes (o conviver), construídos de forma articulada, voltadas para a contextualização dos serviços de saúde<sup>5</sup>. No entanto, mesmo com a criação da Política Nacional de Educação há mais de dez anos, ainda existem dificuldades para implementá-la nos serviços de saúde, aspecto que impulsionou o desenvolvimento desta investigação.

Conforme estudo realizado com profissionais da área da saúde, as maiores dificuldades estão sendo a falta de tempo para reunir a equipe e a falta de organização e planejamento para que ações de educação permanente sejam realizadas. Sendo assim, a educação permanente deve ser vista com prioridade, propiciando o aumento do conhecimento de cada profissional, além de proporcionar a socialização dos saberes, a fim de melhorar o atendimento ao usuário do sistema de saúde<sup>6</sup>.

Frente à temática apresentada, optou-se por desenvolver o trabalho em um Hospital de ensino, visto que estes cenários estão envolvidos com o processo de formação profissional e também constituem espaços de educação, formação de recursos humanos, pesquisa e avaliação de tecnologias em saúde para a rede de atenção à saúde (RAS)<sup>7</sup>. Frente ao exposto, objetivou-se com o desenvolvimento deste estudo conhecer a visão de enfermeiros de um hospital escola sobre a educação permanente.

## Metodologia

Trata-se de um trabalho descritivo e exploratório, com abordagem qualitativa. O estudo foi desenvolvido em um Hospital Escola de médio porte, localizado na região sul do Rio Grande do Sul. O referido hospital atua desde 1981 na região, sendo que suas internações são destinadas a atender usuário do Sistema Único de Saúde, e tem como objetivo prestar apoio na execução dos projetos e atividades de uma Universidade Federal e referência para 22 municípios da região.

Participaram do estudo 11 enfermeiros que trabalham no Hospital Escola. A definição do número

de participantes ocorreu por inclusão progressiva, sendo interrompida pelo critério de saturação dos dados. Os participantes foram selecionados de acordo com os seguintes critérios de inclusão: ser enfermeiro que atua no hospital escola há no mínimo seis meses.

A coleta dos dados ocorreu no mês de maio de 2014, por meio de entrevistas semiestruturadas, as quais foram realizadas no ambiente de trabalho, em local privativo, com data e hora previamente combinadas com os participantes da pesquisa. Os participantes foram identificados por E de enfermeiro e o número correspondente à ordem em que as entrevistas foram realizadas.

Para análise dos dados foi utilizada Proposta Operativa de Minayo<sup>8</sup> estruturando e organizando o conteúdo em dois momentos. O primeiro se refere à fase exploratória da investigação, constituindo o marco-teórico fundamental para a análise. O segundo momento é o interpretativo no qual são utilizados os relatos dos informantes para dar sentido, lógica e projeção; buscando compreensão e agregação das respostas, fazendo uma interligação aos objetivos da pesquisa.

Os preceitos éticos foram respeitados, conforme a Resolução 466/2012 do Ministério da Saúde<sup>9</sup>. A pesquisa possui aprovação do Comitê de Ética em Pesquisas com Seres Humanos, sob parecer número 43.165.

## Resultados e Discussão

Diante da análise de dados emergiram as seguintes categorias: Visão dos enfermeiros sobre educação permanente, Dificuldades relacionadas à educação permanente na prática dos enfermeiros e Estratégias utilizadas pelos enfermeiros para a prática da educação permanente.

### Visão dos enfermeiros sobre educação permanente

Os enfermeiros definiram conceitos sobre a educação permanente, conforme suas concepções:

Educação permanente é um conjunto de ações na prática cotidiana do serviço, que buscam a qualificação do profissional (E1).

Educação permanente, já diz, permanente, deve ser cíclica, e com rotinas bem fixas, pela necessidade da unidade em que tu trabalha, então educação permanente, tu vai sanar algum problema da tua unidade, de conhecimento, tanto teórico como prático, pra que toda equipe, não só o enfermeiro, mas toda a equipe possa participar (E7).

Deve ocorrer a partir das necessidades do cotidiano da prática (E9).

A partir dos depoimentos, pode-se afirmar que os participantes entendem que a educação permanente deve ser adotada de forma contínua no ambiente de trabalho para que o conhecimento seja utilizado e aplicado em sua prática profissional.

A educação permanente é definida como um processo de ensino- aprendizagem, no qual o objetivo é a transformação das práticas profissionais e a sistematização do trabalho a partir das necessidades populacionais e da problematização da saúde, e deve ocorrer no cotidiano das pessoas e organizações<sup>10</sup>.

O processo de educação permanente pode facilitar a interação de todos os profissionais da área da saúde e a multidisciplinaridade é uma estratégia importante na formação de profissionais atuantes na consolidação dos princípios do SUS<sup>11</sup>. Sendo assim, a qualificação profissional deve ser uma alternativa de transformação das práticas, tornando-se necessária a disseminação de conhecimento e atividades inerentes ao serviço de forma crítica, reflexiva, compromissada e eficiente<sup>12</sup>.

No entanto, também se evidenciou, nos relatos supracitados, que os entrevistados entendem que o objetivo da educação permanente é sanar problemas das unidades assistenciais e que deve ocorrer a partir das necessidades do cotidiano do trabalho, o que se aproxima do conceito de educação continuada, e que em alguns casos pode ser confundida com a educação permanente. Essa

equiparação conceitual se dá pelo fato de ambas implicarem na transmissão de conhecimentos, porém a educação permanente possibilita espaços de discussão e de reflexão sobre a prática, o que pode proporcionar maiores resultados qualitativos da assistência prestada pelos profissionais de saúde.

Tal fato também pode ser atribuído ao modelo de ensino-aprendizagem instituído desde a formação, em que há um condicionamento para receber informações previamente elaboradas, divididas em temáticas e segmentadas, sendo o pensamento crítico reflexivo pouco estimulado. Logo, ao deparar-se com um modelo de aprendizagem diferente, como é o da proposta da educação permanente, há um estranhamento por parte dos profissionais de saúde, sendo mais fácil a compreensão da educação continuada, pois é mais próximo do modelo aprendido durante o seu processo de formação, por estar centrado em atividades pontuais.

Portanto, a educação permanente estimula o pensamento crítico, a construção coletiva do planejamento da assistência em saúde que os profissionais planejam desenvolver e, principalmente, estímulo ao crescimento pessoal e da equipe de trabalho, não ficando apenas restrita à transmissão de conhecimentos. A educação continuada está relacionada com um aprendizado ativo que deve atualizar o indivíduo, voltado ao ambiente de trabalho, e uma forma de atualização relacionada às tecnologias<sup>13</sup>.

A importância da educação permanente para a formação pessoal e profissional tem com o objetivo fortalecer o trabalho em equipe e melhorar o cuidado prestado ao paciente e à comunidade. Alguns depoimentos refletem a visão dos enfermeiros sobre esta questão:

Por meio dessa educação permanente que os profissionais vão conseguir, além de se qualificarem, e aprenderem a trabalhar em grupo, é uma possibilidade de troca de experiência, possibilidade de ganho de conhecimento e é lógico que isso aqui vai facilitar pra nossa prática do cotidiano (E1).

A educação permanente ela vai te deixar mais atualizado, até pra melhorar teu desempenho dentro da tua unidade e de conhecimento também, tudo o que tiver de novo sempre agrega (E7).

Eu acho muito importante, e eu acho que muitas vezes os profissionais não dão o devido valor a isso. Tu só percebes a importância da coisa quando tu vai, porque tu vê que sempre naquilo que estão falando tem uma coisa que tu não sabe, e tu sempre aprende alguma coisa (E4).

Eu acho que é super importante, pois, na enfermagem, somos acomodados, eu estou dizendo a enfermagem em geral, fazem o curso, e não estudam. Às vezes o técnico te pergunta umas coisas que ele não precisa te perguntar, ele tinha que saber, e eles não estudam, eu acho que assim a gente tem que ter coisas básicas, não são capazes de ler um artigo, eles não se atualizam (E8).

Os enfermeiros expressaram a relevância da educação permanente, do aprimoramento e atualização constante envolvendo a promoção, prevenção e reabilitação da saúde contextualizada pelas políticas públicas.

A educação permanente tem o compromisso de possibilitar novas atitudes, soluções, ideias, conceitos que sejam capazes de transformar hábitos e comportamentos que torne seu trabalho o mais perfeito possível<sup>14</sup>.

Os profissionais acreditam que somente o aprendizado não tem seu devido valor se for de forma individualizada, devendo-se associá-lo à prática cotidiana para que seja totalmente aproveitado, conforme se identifica nos depoimentos:

Eu acredito que sim, pra qualificar a assistência, pra valorizar e qualificar a formação dos profissionais, eu acho que é indispensável, muito importante, mas eu acho que tem que ser, não pode ser só uma coisa no papel, tem que ser alguma coisa de qualidade que realmente promova o conhecimento e a formação, uma coisa mais democrática, pra construir o conhecimento e não só repassar,

não só palestra, não só repasse de conteúdos, mas que promova a formação mesmo, eu acho importante como discussão e reflexão (E11).

Sim, eu acho que além de oportunizar conhecimento, tem que se buscar mexer na estrutura do fazer, do processo do trabalho do fazer, o modo como está sendo feito, o modo como está sendo conduzido, o modo como as equipes se comunicam, as equipes transferem atividades, isso é um ponto bastante importante. Então, educação permanente é boa, mas não basta só conhecer, eu tenho que ter os meios pra prover essa assistência (E3).

Assim, da prática profissional emergem questões que influenciam significativamente no cotidiano dos profissionais de enfermagem, fazendo com que a educação permanente seja proveniente de uma relação da prática com a teoria. Ainda, os trabalhadores devem realizar suas atividades de maneira interdisciplinar, para um processo de trabalho ágil, veloz, de raciocínio rápido e desenvoltura profissional de acordo com o desenvolvimento técnico-científico da profissão<sup>15</sup>.

O programa de educação permanente em saúde deve ser oferecido aos profissionais de saúde, baseado no aprendizado em serviço, no qual o aprender e ensinar se incorporam ao cotidiano dos hospitais e das equipes<sup>7</sup>. Sua implementação na prática poderá contribuir para a qualificação do trabalho em saúde, além de fortalecer a valorização profissional.

### **Dificuldades relacionadas à educação permanente na prática dos enfermeiros**

Sabe-se que existe uma lacuna entre falar sobre a importância da educação permanente e efetivamente implementá-la na prática. Dessa forma, alguns relatos demonstram a dificuldade de alguns profissionais em saírem dos seus setores por falta de pessoas para substituí-los, falta de otimização do seu tempo e também por falta de interesse.

Porque eu vejo dificuldade, até pra mim mesma, dificuldade quando a gente precisa vir em um

horário fora do turno de trabalho e quando a gente precisa sair do setor, no meu caso que trabalho em setor fechado, em unidade fechada, só sou eu a enfermeira de tarde, não tem ninguém que possa me substituir, mesmo que seja no meu turno de trabalho, tem algum treinamento nesse horário, tenho dificuldade de conseguir sair, participar do treinamento, eu não consigo ficar duas horas, por exemplo, fora do meu setor, um setor de alta complexidade, um setor fechado, não tem quem me substitua no período (E2).

Eu nunca participei de nenhuma, porque primeiro nunca teve nenhuma focada pro ambiente no qual eu trabalho e também nunca foi liberado pra assistir nenhuma aula, mas eu acho que tem no hospital, eu já vi propagandas e coisas do tipo, informativos, mas nada relacionado a centro cirúrgico e tampouco a gente ser liberado. A gente não tem disponibilidade de sair, porque não tem como eu sair, como a maioria dos funcionários ou eu mesmo, sair e deixar as cirurgias rolando sem que tenha alguém aqui e sempre se tem cirurgia, então é complicado (E5).

Indo ao encontro dos relatos, um outro estudo que fala da multiplicação de atividades de educação permanente aponta as dificuldades dos profissionais em aderirem às ações disponibilizadas. Foram citadas: falta de tempo, dificuldade em parar as atividades cotidianas para a realização de abordagens educativas, falta de apoio de gestores, desinteresse de alguns profissionais, falta de recursos humanos, entre outros<sup>6</sup>.

Além das dificuldades em participar das ações de educação permanente apresentadas nos depoimentos, alguns enfermeiros também manifestaram obstáculos que impedem a disseminação de conhecimento entre os trabalhadores:

Não vou te mentir, nunca fiz porque eu trabalho num setor que tem uma rotatividade muito grande. Eu não tenho estrutura pra fazer isso, o que acontece, às vezes, a gente acha erros,

só que assim, são erros individuais, entendeu, aí eu chamo, eu converso, e eu digo o jeito certo de fazer (E4).

Não. É muito difícil trabalhar em um serviço público, é muito difícil. O pessoal se manda, a equipe se manda, não tem uma hierarquia no final, o enfermeiro teoricamente é que coordena o serviço, mas é só teoricamente, o enfermeiro só resolve quando tem problema, então eu acho muito difícil trabalhar em serviço público. Eu vejo assim, que eles não tem interesse, e eu vejo que não é só a instituição que deve dar de mão beijada, eu posso buscar também, mas aí o pessoal não busca, o pessoal da enfermagem é muito acomodado (E8).

Na visão dos participantes, a rotatividade dos profissionais e sua característica de ser um hospital público acabam dificultando a implementação da Educação Permanente em Saúde.

Resultado semelhante foi evidenciado em uma pesquisa realizada no município de Embu, no estado de São Paulo, em que foi citada a dificuldade dos trabalhadores em aplicar os conceitos na prática, rotina de trabalho intensa, desmotivação de alguns trabalhadores e ampliar a participação dos usuários<sup>16</sup>. Dessa forma, percebe-se que os obstáculos apresentados nos depoimentos e nos estudos apresentados são, na sua maioria, problemas de interesse pessoal, de falta de funcionários e de desorganização da equipe, esses que precisam de um olhar diferenciado da instituição de saúde.

### **Estratégias utilizadas pelos enfermeiros para a prática da educação permanente**

A educação permanente tem como foco a transformação das organizações dos serviços e do cotidiano do trabalho, pelo fato de possibilitar a construção de espaços coletivos, reflexão e avaliação dos problemas gerados no ambiente de trabalho, e construir ações de educação permanente para que ocorra a transformação da prática<sup>17</sup>. Porém, para que ela possa se desenvolver como uma prática consistente dentro das instituições de saúde é

preciso, após reconhecimento das dificuldades, apresentar alternativas efetivas de planejamento e implementação.

Evidencia-se nos depoimentos a seguir que a opinião dos entrevistados demonstra que a instituição deve ter o papel principal de incentivar os seus servidores, a participar e implementar ações de educação permanente no ambiente de trabalho.

[...] aqui a instituição permite isso e coloca o funcionário como parte integrante da educação permanente, isso é bem interessante aqui dentro (E1).

E a gente tem um contato e tem uma supervisora, aqui, direto da UTI, que também procura nos manter atualizados, trazer assuntos, e a gente, na medida do possível, se divide pra fazer educação permanente no setor. Tem um programa, de cada um fazer uma aula, uma dinâmica, fazer alguma coisa assim, trazer alguma coisa diferente aqui dentro da UTI (E2).

[...] praticamente diário, mais de uma vez por dia, surgiu uma situação ali, já lança, já se discute, já busca uma solução, por quê? Porque aproveita o momento pro aprendizado. Sempre se procura oportunizar isso, procura se discutir isso, que se aborde essa constante. Eu sou um enfermeiro prático, sou assistencialista e prático, meu negocio é cuidar, estar na cabeceira do paciente, planejar esse cuidado, planejar essa alta, planejar, isso eu sei fazer, conjuntamente com as intervenções necessárias pra melhorar a condição dele (E3).

A educação permanente deve ter o apoio da gestão institucional, dos enfermeiros e demais profissionais atuantes, deve-se incentivar a participação de todos que fazem parte do cuidado com o paciente, no planejamento e na realização das ações.

Alguns pontos significativos para a implementação da educação permanente foram apontados por uma pesquisa, abordando entre eles: comprometimento do gestor e realização de ações de educação a partir da problemática levantada pelas unidades de saúde<sup>16</sup>.

Os problemas levantados em cada setor servem como orientação para a realização das ações educativas, evidenciado no depoimento a seguir:

Eu já fui da educação permanente aqui, eu fiquei um ano, mas já faz alguns anos, logo que surgiu a política de educação permanente. Então eu trazia material, na época não tinha muitos artigos, eram mais livros, distribuía pro pessoal, eles liam e faziam como se fossem resenhas, resumo sobre aquilo ali, depois a gente discutia, porque eram diferentes literaturas, e a partir daquilo ali a gente via o que era mais adequado pra nossa realidade. A gente está montando esses protocolos de úlcera de pressão, a gente está padronizando o que vai usar, o grupo já está bem coeso com isso, assim que a gente conseguir terminar esses protocolos, a gente já vai socializar com os setores (E9).

A motivação dos profissionais para o planejamento e realização da educação permanente é um ponto principal, pois devem ser os sujeitos ativos tanto para o levantamento dos temas mais relevantes, quanto para a tomada de decisão da forma mais adequada de desenvolvimento das atividades de educação. O enfermeiro, por ser o líder da equipe de enfermagem, deve ser visto como peça chave de disparador dessa motivação dentro da equipe de enfermagem.

Do mesmo modo, o processo de ensino-aprendizagem deve formar profissionais com uma visão mais ampla, que refletem em atitudes crítico-reflexivas, e uma finalidade de enfrentar obstáculos de forma consciente e de maneira sistemática<sup>18</sup>.

Assim, pode-se observar nos depoimentos a seguir, que o enfermeiro consegue realizar o planejamento de suas ações de maneira eficaz, que contempla a todos os funcionários do seu setor.

Eu planejo as ações com a minha equipe, que é todo o bloco, manhã, tarde e noite, são todos os turnos, eu fico até 20, 21 horas, pra reunir todos eles. O que eu faço é aqui dentro com eles, que quando está calmo, não tem cirurgia a gente

se reúne, pra discutir alguma coisa, pra ver os materiais, alguma coisa assim (E5).

Normalmente eu trago material, assim, procuro pesquisar dúvidas mais frequentes, a gente conversa de tudo, no final do turno, sempre sobre isso, procuro imprimir, sempre trago pra eles, pra trocar ideia. Eu faço educação com os pacientes, sempre presto a educação pro paciente, não só pro profissional. Então a gente faz toda uma orientação nas primeiras quimioterapias deles, pelo menos nas três primeiras, até eles se adaptarem, verem como realmente é o tratamento, explica tudo, fala como é o tratamento, como que é a terapia, a medicação específica que ele está fazendo, o protocolo que ele vai fazer, é bom poder explicar, a gente tem o manualzinho de acolhimento ao paciente, numa linguagem bem simples, bem básica, o que é a quimioterapia, o que é o câncer, como a quimioterapia pode ser feita, tem umas orientações bem simples do dia a dia (E6).

Neste último relato, o enfermeiro planeja suas ações de maneira muito inteligente, incorporando o paciente como principal ator do seu cenário profissional, tornando-o importante, promovendo sua adesão ao tratamento e dando a ele autonomia para que seu processo de internação seja o mais esclarecido possível.

Além disso, estimular a participação efetiva do paciente neste processo, preparando-o para o retorno a sua rotina diária, levando em conta sua realidade, vai ao encontro da proposta e diretrizes da Política Nacional de Educação Permanente em saúde, que preconiza que as reflexões, assim como as ações, devem ser problematizadas e sistematizadas com todos envolvidos no cuidado.

Para que ocorra um bom desempenho profissional, é essencial que o trabalhador amplie sua capacidade de atuação, dessa forma se faz necessária uma atualização contínua que proporcione eficácia no planejamento, execução e avaliação situacional. É importante uma tomada de decisões no momento em que se torna necessária

uma intervenção rápida, para um desempenho responsável e eficaz de suas habilidades<sup>18</sup>.

Percebe-se nos relatos que os enfermeiros julgam o aprendizado muito importante para sua formação pessoal e profissional. Cabe salientar que eles consideram a busca pelo aperfeiçoamento qualquer forma que seja capaz de incorporar a educação no cotidiano. Assim, foram citados como forma de adquirir conhecimento: a participação em palestras, a elaboração de protocolos e aulas dentro dos setores, discussão de casos, leitura de livros e artigos, a proporcção de material para troca de experiências, sendo que deve ser realizado de forma permanente, diariamente.

A educação permanente compreende um processo político-pedagógico em que se torna importante o trabalho em equipe, a ampliação da cidadania e a autonomia dos usuários trabalhadores. Neste contexto, o levantamento das necessidades e a análise dos resultados esperados com as ações educativas aplicadas são relevantes para que o processo seja realizado como um todo<sup>19</sup>. A partir de sua implementação na prática, poderá ser criado um ambiente de construção e socialização do conhecimento, com vistas à qualificação profissional e assistencial.

## Considerações Finais

Por meio dos resultados desta pesquisa, constatou-se que os enfermeiros caracterizam a educação permanente como um aprendizado contínuo e que possibilita a reflexão e problematização da prática, além de aproximar os diversos sujeitos integrantes do cuidado e auxiliar na melhoria do cuidado.

As principais dificuldades enfrentadas pelos enfermeiros do estudo em relação à educação permanente estão relacionadas com a sua operacionalização. A falta de interesse dos profissionais, a falta de tempo e o pouco incentivo dos gestores das instituições podem contribuir para o fazer da educação permanente nas organizações de saúde hospitalares.

Percebe-se, na fala dos depoentes, que sua visão acerca da Educação Permanente no trabalho está voltada ainda para uma atualização constante do saber, sendo o ponto de partida os enfermeiros das equipes. Porém, o grande nó crítico da operacionalização da EPS se dá pelo fato não apenas da dificuldade de compreensão dos profissionais sobre os objetivos da EPS, mas principalmente por não compreenderem a proposta desta metodologia inovadora de ensino. O profissional enfermeiro, realidade da maioria das escolas de formação, ainda é condicionado, ao longo de sua graduação, a desenvolver instrumentos muito fechados, tais como: protocolos, manuais, normas e rotinas, e este tipo de metodologia não se aplica na EPS, pois a dinâmica é outra, como rodas de conversa, interconsultas, reuniões breves para discussões de casos.

Diante disso, o ponto de partida para sua efetivação são os trabalhadores da saúde, com suas necessidades e experiências, para mediar a possibilidade de formar um espaço coletivo saudável e democrático.

No que se refere às estratégias utilizadas pelos enfermeiros para implementar a educação permanente, evidencia-se como importante o planejamento de ações por parte do enfermeiro - líder, incentivando sua equipe na participação do processo de educação permanente. O fomento, por parte da instituição, também se mostrou relevante, visto que poderá estimular os colaboradores a realizarem sua atualização, favorecendo a qualificação da assistência em saúde. Assim, sabe-se que as estratégias apontadas no estudo colaboram para maior credibilidade e visibilidade dos profissionais em relação ao seu trabalho e para a organização de saúde, pois proporciona um trabalho qualificado, mais humanizado e seguro.

Conforme identificado no estudo, as equipes se reúnem com mais frequência e discutem a prática de trabalho, dessa forma, a operacionalização da educação permanente nos Hospitais de Ensino proporciona uma aproximação maior dos sujeitos envolvidos no cuidado, fazendo com que os

problemas e as necessidades sejam discutidos e amenizados através do diálogo em grupo.

Portanto, a Política de Educação Permanente em Saúde deve ser entendida pelos profissionais como um espaço de possibilidades de mudanças no processo de trabalho, no saber-fazer de cada um no seu cotidiano. A mesma auxilia a equipe de enfermagem quanto ao entendimento de sua importância no contexto das organizações de saúde, promovendo uma postura diferenciada e comprometida com as pessoas de quem cuidam.

Contudo, torna-se importante que se realizem outros estudos que aprofundem esta reflexão acerca da educação permanente, despertando um olhar crítico sobre como essas estratégias estão sendo colocadas em prática nos demais hospitais escolas do país, assim como o impacto que esta nova metodologia de ensino aprendizagem está produzindo nas práticas de cuidado.

## Referências

1. Paschoal AS, Mantovani M de F, Méier MJ. Percepção da educação permanente, continuada e em serviço para enfermeiros de um hospital de ensino. Ver Esc Enferm USP [Internet]. São Paulo, 2007 [acesso em 2015 Jul 02]; 41(3): 478-84. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v41n3/19.pdf>
2. Souza RC R de, Soares E, Souza IAG de, Oliveira JC, Sales RS de, Cordeiro CEM. Educação permanente em enfermagem e a interface com a ouvidoria hospitalar. Revista RENE [Internet]. 2010 [acesso em 2015 Jul 02]; 11(4): 85-94. Disponível em: <http://www.revistarene.ufc.br/revista/index.php/revista/article/view/427/pdf>
3. Brasil. Ministério da Saúde. Política Nacional de Educação Permanente em Saúde [Internet]. Brasília, 2009 [acesso em: 2014 Fev 12]. Disponível em: [http://www.saude.es.gov.br/download/PoliticaNacionalEducPermanenteSaude\\_V9.pdf](http://www.saude.es.gov.br/download/PoliticaNacionalEducPermanenteSaude_V9.pdf)

4. Brasil. Ministério da Saúde. Portaria n. 198/GM/MS, de 13 de fevereiro de 2004. Institui a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde como estratégia do Sistema Único de Saúde para a formação e desenvolvimento de trabalhadores para o setor e dá outras providências [Internet]. Brasília, 2004 [citado em 2009 dez. 15]. Disponível em: [http://www.unifesp.br/dmedprev/planejamento/pdf/port\\_GM198.pdf](http://www.unifesp.br/dmedprev/planejamento/pdf/port_GM198.pdf)
5. Salum NC, Prado ML. A educação permanente no desenvolvimento de competências dos profissionais de enfermagem. *Texto Contexto Enferm* [Internet]. Florianópolis, 2014 [acesso em: 2015 Jun 14]; 23(2): 301 – 8. Disponível em: [http://www.scielo.br/pdf/tce/v23n2/pt\\_0104-0707-tce-23-02-00301.pdf](http://www.scielo.br/pdf/tce/v23n2/pt_0104-0707-tce-23-02-00301.pdf).
6. Mendonça MK, Gouvea LAVN de. Análise dos resultados esperados de um projeto de educação permanente em saúde: efeito multiplicador e mudanças no processo de trabalho. *Revista Eletrônica Tempus Actas de Saúde Coletiva* [Internet]. Brasília, 2011 [acesso em: 2015 Jun 14]; 5(1):187 – 205. Disponível em: <http://www.tempus.unb.br/index.php/tempus/article/view/926>
7. Brasil. Ministério da Saúde. Portaria nº 3.390, de 30 de dezembro de 2013. Institui a Política Nacional de Atenção Hospitalar (PNHOSP) no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS), estabelecendo-se as diretrizes para a organização do componente hospitalar da Rede de Atenção à saúde (RAS) [Internet]. Brasília, 2013 [acesso em 2015 Jun 14]. Disponível em: [http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2013/prt3390\\_30\\_12\\_2013.html](http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2013/prt3390_30_12_2013.html).
8. Minayo MC de S. O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. 12ª ed. São Paulo: Editora Hucitec, Rio de Janeiro, ABRASCO; 2010.
9. Brasil. Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012. Dispõe sobre projetos de pesquisa envolvendo seres humanos [Internet]. Brasília, 2012 [acesso em: 2015 Jun 14]. Disponível em: <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>.
10. Brasil. Ministério da Saúde. Política Nacional de Educação Permanente em Saúde [Internet]. Brasília, 2007 [acesso em: 2013 Nov 13]. Disponível em: <http://dtr2001.saude.gov.br/sas/PORTARIAS/Port2007/GM/GM-1996.htm>
11. Silva CT da, Terra MG, Camponogara S, Kruse MHL, Roso CC, Xavier M da S. Educação permanente em saúde a partir de profissionais de uma residência multidisciplinar: estudo de caso. *Rev Gaúcha Enferm* [Internet]. Porto Alegre, 2014 [acesso em: 2015 Jul 02]; 35 (3): 49 - 54. Disponível em: <http://seer.ufrgs.br/index.php/RevistaGauchadeEnfermagem/article/view/44512/31504>
12. Amestoy SC, Schweitzer MC, Meirelles BHS, Backes VMS, Erdmann AL. Paralelo entre educação permanente em saúde e administração complexa. *Rev Gaúcha Enferm* [Internet]. Porto Alegre, 2010 [acesso em: 2015 Jun 14]; 31(2): 383-7. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_artext&pid=S1983-14472010000200025](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_artext&pid=S1983-14472010000200025).
13. Silva MF da, Conceição FA da, Leite MMJ. Educação continuada: um levantamento de necessidades da equipe de enfermagem. *O mundo da Saúde* [Internet]. São Paulo, 2008 [acesso em 2015 Jul 02]; 32(1): 47-55. Disponível em: [http://www.saocamilo-sp.br/pdf/mundo\\_saude/58/47a55.pdf](http://www.saocamilo-sp.br/pdf/mundo_saude/58/47a55.pdf)
14. Jesus MCP de, Figueiredo MAG, Santos SM dos R, Amaral AMM do, Rocha L de O, Thiollent MJM. Educação permanente em enfermagem em um hospital universitário. *Ver Esc Enferm USP* [Internet]. São Paulo, 2011 [acesso em 2015 Jun 14]; 45 (5): 1229-36. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/reusp/v45n5/v45n5a28.pdf>
15. Paschoal AS, Mantovani M de F, Lacerda MR. A educação permanente em enfermagem: subsídios para a prática profissional. *Rev Gaúcha Enferm* [Internet]. Porto Alegre, 2006 [acesso em: 2015 Jun 14]; 7(3): 336-43. Disponível em: <http://seer.ufrgs.br/index.php/RevistaGauchadeEnfermagem/article/view/4621/2633>

16. Carotta F, Kawamura D, Salazar RJ. Educação Permanente em Saúde: uma estratégia de gestão para pensar, refletir e construir práticas educativas e processos de trabalhos. Saúde e Sociedade [Internet]. São Paulo, 2009 [acesso em: 2015 Jun 14]; 18(1). Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-12902009000500008](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12902009000500008).

17. Lima SAV, Albuquerque PC, Wenceslau LD. Educação permanente em saúde segundo os profissionais da gestão de Recife, Pernambuco. Trabalho, educação e saúde [Internet]. Rio de Janeiro, 2014 [acesso em: 2015 Jun 14]; 12 (2). Disponível

em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1981-77462014000200012](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462014000200012)

18. Abreu RML de. Estratégias de ensino-aprendizagem no contexto do curso de graduação em enfermagem. Maceió- Alagoas; 2014.

19. Montanha D, Pedruzzi M. Educação permanente em enfermagem: levantamento de necessidades e resultados esperados segundo a concepção dos trabalhadores. Ver Esc Enferm USP [Internet]. São Paulo, 2010 [acesso em: 2015 Jun 14]; 44(3): 597-604. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0080-62342010000300007](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342010000300007)