

# Inserção Acadêmica em Núcleo de Educação Permanente de Hospital Público

Anna Karla Viera<sup>1</sup>, Regiane Bezerra Campos<sup>2</sup>, Adriana Zilly<sup>3</sup>, Jossiana Wilke Faller<sup>4</sup>, Reinaldo Antonio Silva-Sobrinho<sup>5</sup> e Maria de Lourdes de Almeida<sup>6</sup>

1. Acadêmica do curso de Enfermagem da Unioeste. 2. Enfermeira. Mestranda do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Ensino da Unioeste. 3. Doutora em Ciências Biológicas. Docente do curso de Enfermagem e do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Ensino da Unioeste. 4. Mestre em Enfermagem. Docente do curso de Enfermagem da Unioeste. 5. Doutor em Ciências. Docente do Curso de Enfermagem e do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Ensino da Unioeste. 6. Doutoranda em Enfermagem. Docente do curso de Enfermagem da Unioeste.

*reisobrinho@yahoo.com.br*

## Palavras-chave

Educação Continuada  
Educação em Enfermagem  
Enfermagem  
Prática Profissional  
Serviço Hospitalar de Educação

## Resumo:

Educação permanente define-se como aprendizagem no trabalho, onde o aprender e o ensinar se incorporam ao cotidiano das organizações. Esse processo, na área da saúde, tem como objetivo a transformação das práticas profissionais e da própria organização do trabalho. Este estudo teve como objetivo relatar a experiência de acadêmicos de enfermagem em atividades de extensão universitária desenvolvidas no setor Núcleo de Educação Permanente, de um hospital público no oeste do Paraná. As atividades desenvolvidas incluíram acompanhamento e auxílio nas ações de educação em saúde, atividades educativas voltadas para o corpo clínico de enfermagem e avaliação da adesão desses profissionais nas atividades oferecidas, que ocorreram de julho de 2011 a dezembro de 2013. O projeto possibilitou novos conhecimentos e práticas aos acadêmicos e atuou como elo entre a universidade/acadêmico e instituição de saúde, além de contribuir para a formação curricular e acadêmica.

Artigo recebido em: 03.10.2014.

Aprovado para publicação em: 16.04.2015.

## INTRODUÇÃO

A busca pela competência, conhecimento e atualização na enfermagem é essencial para garantir a sobrevivência do profissional e da profissão. A contribuição da educação permanente neste contexto é evidenciada no desenvolvimento do autoconhecimento, do aperfeiçoamento e atualização, demonstrados por meio de atitudes que o profissional desenvolve durante o cuidado, dentre estas o compromisso firmado consigo mesmo (JESUS et al., 2011).

Nos serviços de saúde, os processos educativos visam o desenvolvimento dos profissionais por uma série de atividades genericamente denominadas de capacitações, treinamentos e cursos emergenciais ou pontuais, estruturados e contínuos (SILVA; SEIFFERT, 2009), considerando o capital humano o elemento mais importante no funcionamento de qualquer instituição, devendo ser objeto de análises permanentes e adequações de funções para a melhoria da eficiência no trabalho, a competência profissional e a satisfação pessoal (SILVA; CONCEIÇÃO; LEITE, 2008).

A educação continuada tem por concepção ser majoritariamente orientada para o preparo de determinada função e melhor desempenho do trabalhador com ênfase em treinamentos, palestras e cursos, tendo em vista a evolução científica e tecnológica, a proposição de aquisição de conhecimento, habilidades e mudanças de

atitude (MONTANHA; PEDUZZI, 2010), sendo reconhecida pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como um serviço essencial para a qualidade da assistência prestada (BRASIL, 1990).

A educação permanente é definida como aprendizagem no trabalho, onde o aprender e o ensinar se incorporam ao cotidiano das organizações. É baseado na aprendizagem significativa e na possibilidade de transformar as práticas profissionais, ocorrendo de maneira cotidiana. Já o processo de educação permanente em saúde tem como objetivo a transformação das práticas profissionais e da própria organização do trabalho (BRASIL, 2009).

Essas ferramentas utilizadas para a qualificação e preparo do profissional, prezam pela qualidade da assistência na instituição e, principalmente, na qualificação da enfermagem, sendo um processo de modernização e atualização constante que propicia ao profissional a reflexão sobre a profissão, suas práticas e metas, além de promover o seu desenvolvimento pessoal, elevando a autoestima, além de permitir-lhe autonomia no desempenho profissional (SILVA; CONCEIÇÃO; LEITE, 2008).

Diante da importância deste tema para os profissionais de saúde e da enfermagem, o presente estudo tem como objetivo relatar a experiência de atividades de extensão universitária desenvolvidas em um Núcleo de Educação Permanente (NEP) em um hospital público num município do extremo oeste do Paraná, que favoreceu a atuação do acadêmico em três âmbitos neste setor: acompanhamento e contribuição com as ações de educação permanente, desenvolvimento de atividades educativas voltadas para o corpo clínico de enfermagem e análise da adesão desses profissionais nas atividades de educação permanente desenvolvidas.

## **METODOLOGIA**

Este estudo relata a experiência de acadêmicos de Enfermagem em um projeto de extensão realizado no Núcleo de Educação Permanente do Hospital Municipal Padre Germano Lauck (HMPGL), no período de julho de 2011 a dezembro de 2013. O projeto tinha como objetivo colaborar com o desenvolvimento dos recursos humanos na Enfermagem e melhoria da qualidade da assistência prestada, como também, proporcionar oportunidade para o acadêmico vivenciar essa dimensão do processo de trabalho do enfermeiro, uma área de pouco contato durante as práticas de estágios em ambiente hospitalar no decorrer da graduação.

O HMPGL consiste em uma instituição de caráter público, considerado estratégico para a rede assistencial do Sistema Único de Saúde (SUS) no município e referência na região de Foz do Iguaçu, PR. Um fato peculiar é ser um hospital de uma região de tríplex fronteira (Brasil, Paraguai e Argentina), atendendo muitas vezes à pacientes destes países vizinhos. Oferece assistência à saúde nos três níveis de complexidade assistencial, por meio de 164 leitos distribuídos entre: Clínica Médica, Clínica Médica Cirúrgica, Centro Cirúrgico, Pediatria, Ortopedia, Ambulatório, UTI Geral, UTI Pediátrica, Pronto Socorro e Psiquiatria. Conta com 354 colaboradores da enfermagem, sendo 59 Enfermeiros, 120 Técnicos de Enfermagem e 166 Auxiliares de Enfermagem.

O NEP desta instituição conta com duas colaboradoras, sendo uma enfermeira e uma auxiliar administrativa responsáveis por determinar quais cursos e/ou treinamentos a serem realizados, controlar as listas de presença e organizar o material utilizado para o treinamento.

Os temas eram definidos a partir do levantamento de dados para um diagnóstico situacional da equipe de enfermagem de cada setor, elegendo-se as prioridades, que posteriormente alimentavam uma planilha contendo estes dados e a elaboração de um cronograma com distribuição dos temas e setores. A partir destes dados, ocorria o planejamento das atividades, conteúdos, preparo dos materiais, estratégias e tipo de

abordagem segundo cada tema e setor. Para a efetivação dos encontros entre colaboradores e a equipe do NEP, era necessário a elaboração de uma escala, a fim de obter o alcance de 100% dos funcionários daquele setor, o que despendia muitas vezes mais que um encontro por setor “in loco”. O método utilizado era uma abordagem expositiva e dialogada, utilizando-se do conhecimento prévio dos profissionais, além de recursos audiovisuais quando os encontros aconteciam em uma sala de reuniões.

Semestralmente, o NEP juntamente com os acadêmicos, divulgava relatórios da participação dos colaboradores na educação permanente, além de construir indicadores para avaliação da qualidade da assistência, por meio de dados que eram coletados em cada unidade.

## RESULTADOS

Mediante cronograma pré-estabelecido, os acadêmicos frequentavam o NEP, ao menos uma vez por semana, por um período de 4 horas, os quais acompanhavam e auxiliavam em todas as atividades desenvolvidas no setor, que envolviam a organização da sala de treinamentos ou do laboratório, distribuição de fichas de avaliação dos treinamentos, tabulação, análise e discussão de dados, organização geral do setor, arquivamento de documentos, e listas de presenças, entrega do cronograma mensal dos treinamentos aos coordenadores de cada unidade, sempre com acompanhamento da enfermeira do setor.

As ações extensionistas realizadas por meio desse projeto envolveram atividades variadas, principalmente no que tange aos treinamentos realizados. Os temas eram definidos para cada setor levando em consideração as características da assistência, ou seja, o nível de complexidade do cuidado e a clientela atendida. Os setores eram divididos em Administrativo-financeiro, Corpo Clínico de Enfermagem, Corpo Clínico Médico, Corpo Clínico de Suporte (fisioterapeutas, assistentes sociais, psicólogos hospitalares, farmacêuticos), Corpo Diretivo, Corpo Gestor (líderes de equipe, supervisores, coordenadores e gerentes), Hotelaria (Higiene, Manutenção e Nutrição) e Atendimento (receptivo e portaria).

Os profissionais de enfermagem constituíram o grupo que recebeu o maior número de treinamentos em relação aos demais. Isso se deve ao maior número de colaboradores nesta área (345), de um total de 739 colaboradores.

Os treinamentos eram desenvolvidos de acordo com pesquisas, chamadas de levantamento das necessidades, o que muitas vezes era efetuado pelo acadêmico do projeto, principalmente com os coordenadores de cada setor. Após os treinamentos, baseado no que foi exposto aos colaboradores era realizado uma avaliação, denominada Avaliação de Eficácia, no intuito de identificar os resultados obtidos por meio do treinamento específico.

De acordo com Montanha e Peduzzi (2010), a análise das práticas educativas dos colaboradores é realizada por dois aspectos: o levantamento das necessidades, ponderando a tríade usuário, trabalhador e serviço, e os resultados obtidos a partir das ações educativas inseridas para os trabalhadores.

Alguns treinamentos eram específicos para determinadas áreas, como o Treinamento de Suporte Básico de Vida, destinado apenas ao Corpo Clínico de Enfermagem e outros eram destinados a todos os colaboradores, independente do setor de atuação, como o treinamento Rota de Fuga, o qual ocorre para informar os colaboradores em casos de emergência qual a providência deve ser tomada e o caminho a seguir.

No decorrer das atividades, podem-se observar dificuldades na interação e participação dos colaboradores nos treinamentos realizados, pois o Corpo Clínico de Enfermagem demonstrou o menor número de participação embora seja em maior número de colaboradores. Este fato pode ser justificado pelo

número inadequado de funcionários por setor. A ausência dos mesmos em horário de trabalho para as capacitações prejudicaria a assistência e aumentaria a sobrecarga de trabalho dos demais colegas, ou ainda atrasar ou modificar o planejamento de trabalho do profissional. Um estudo de Jesus et al. (2011), revelou semelhanças quanto ao déficit de adesão, incluindo a gestão das práticas e a política institucional que orientam os processos de trabalho de enfermagem no hospital pesquisado os quais interferiam nas ações de capacitação.

Do mesmo modo ainda, percebe-se que a equipe se torna um reflexo de seu líder, neste caso, o Enfermeiro, de modo que a motivação quanto a participação é fundamental, incentivando seus colaboradores. Esta prática deve ser inserida durante a formação profissional do enfermeiro, por meio de um ensino mais crítico e reflexivo das ações de cuidado, de modo a ser contínuo durante toda a vida profissional.

Alguns dos treinamentos direcionados aos colaboradores foram: Humanização no Atendimento ao Paciente; Ciclo de Debates: Doação de Órgãos Pós Parada Cardiorrespiratória; Capacitação para Hemotransfusão; Parada Cardiorrespiratória (PCR); Organização e cuidados com Carrinho de Emergência; Atualizações em Terapia Intensiva, entre outros.

Os acadêmicos inseridos no NEP com o propósito de estreitar a relação com o tipo de atividade desenvolvida no setor e aprimorar conhecimentos nesta área que se torna pouco disseminada entre os acadêmicos, acabaram por contribuir para o crescimento do setor e agilidade das atividades, tais como a contribuição em pesquisas com colaboradores; realização de treinamentos; análise dos dados e confecção de tabelas; além da distribuição do cronograma mensal de treinamentos aos coordenadores de cada setor.

Além da participação efetiva nos treinamentos, obteve-se a oportunidade de, como ouvinte, fazer parte de inúmeros treinamentos e palestras disponíveis aos colaboradores, incluindo um curso de “Coaching de líderes”, disponibilizado pelo NEP. Sem dúvidas, a experiência adquirida revelou-se ímpar no que se refere ao conhecimento específico do trabalho da educação permanente dentro de um Hospital público, com pouca ênfase na grade curricular da graduação em Enfermagem.

Percebe-se que a prática da educação permanente ocorre como uma estratégia para os colaboradores atualizarem ou obterem novos conhecimentos sobre a assistência ao qual está habituado a realizar. Nesse sentido, Oliveira et al., (2012) acredita que as atividades extensionistas são essenciais para a formação acadêmica pois incluem o discente no público a ser atendido, o que o auxilia a ter contato com uma das realidades de sua futura profissão.

As práticas educativas desenvolvidas pelo NEP foram, em sua maioria, destinadas à prática do cuidado, ou seja, voltada para técnica e/ou recuperação da saúde. Em geral, o tema das atividades educativas que predominam nas instituições é o assistencial, com ênfase nas dimensões técnica e de recuperação à saúde (TRONCHIN et al., 2009).

Ao estarmos inseridos no NEP é que entendemos o quão importante é esse ciclo de educação permanente dentro da instituição hospitalar, principalmente na área assistencial, bem como a importância dos projetos de extensão oferecidos pela instituição de ensino que nos trazem um nível muito grande de aprendizado e crescimento profissional.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este projeto possibilitou novos conhecimentos e práticas aos acadêmicos, além de ser uma estratégia de inserção em setores pouco explorados durante a graduação. A universidade tem como objetivo criar espaços

de produção do conhecimento que devem ter como uma das suas importantes particularidades, a diversidade de pensamentos e ideias, que se constroem cotidianamente no ensino, na pesquisa e nos projetos de extensão, envolvendo docentes e discentes na prática diária de diferentes ordens.

A participação no NEP proporcionou diretrizes para a reflexão e atuação enquanto profissionais em aprendizado, por permitir um contato próximo de todos os setores no ambiente hospitalar, o que possibilitou conhecer, observar e atuar em diferentes áreas da Enfermagem. Revela-se como experiência única, pois trouxe conhecimentos indispensáveis ao futuro enfermeiro sobre conceitos e atividades da educação permanente, papel fundamental de competência do mesmo.

Os projetos de extensão inseridos dentro de uma instituição ocorrem de forma a considerar os princípios e necessidades referentes ao estabelecimento, além de ser algo importante e que agrega a formação curricular e acadêmica dos envolvidos.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. Departamento de Gestão da Educação em Saúde. **Política Nacional de Educação Permanente em Saúde**. Brasília: Ministério da Saúde, 2009.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Modernização Administrativa e Recursos Humanos. **A educação continuada de enfermeiros do SUS**. Brasília: Centro de Documentação; 1990.

JESUS, Maria Cristina Pinto; FIGUEIREDO, Mariangela Aparecida Gonçalves; SANTOS, Sueli Maria dos Reis; AMARAL, Arlete Maria Moreira; ROCHA, Leticia de Oliveira; THIOLENT, Michel Jean Marie. Educação permanente em enfermagem em um hospital universitário. **Revista Escola de Enfermagem da USP**, n. 45, v. 5, p. 1229-1236, 2011.

MONTANHA, Dionize; PEDUZZI, Marina. Educação permanente em enfermagem: levantamento de necessidades e resultados esperados segundo a concepção dos trabalhadores. **Revista Escola de Enfermagem USP**, n. 44, v. 3, p. 597-604, 2010.

OLIVEIRA, Andresa Mendonça; POZER, Marcela Zanardo; SILVA, Tauana Arcadepani; PARREIRA, Bibiane Dias Miranda; SILVA, Sueli Riul. Ações extensionistas voltadas para a prevenção e o tratamento do câncer ginecológico e de mama: relato de experiência. **Revista Escola de Enfermagem USP**, v. 46, n. 1, 2012.

SILVA, Giselda Monteiro; SEIFFERT, Otília Maria L. B. Educação continuada em enfermagem: uma proposta metodológica. **Revista Brasileira de Enfermagem**, n. 6, v. 3, p. 362-366, 2009.

SILVA, Milena Froes da; CONCEIÇÃO, Fabiana Alves da; LEITE, Maria Madalena Januário. Educação continuada: um levantamento de necessidades da equipe de enfermagem. **O Mundo da Saúde São Paulo**, n. 32, v. 1, p. 47-55, 2008.

TRONCHIN, Daisy Maria Rizatto; MIRA, Vera Lucia; PEDUZZI, Marina; CIAMPONE, Maria Helena Trench; MELLEIRO, Marta Maria; SILVA, Jaqueline Alcântara Marcelino da; SILVA, Adriana Marques da; SOARES, Jaqueline Maria de Sousa. Educação permanente de profissionais de saúde em instituições públicas hospitalares. **Revista Escola de Enfermagem USP**, n. 43, v. 2, p. 1210-1215. 2009.

