

**UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA
FACULDADE DE MEDICINA DE BOTUCATU**

SIMONE BORGES DA SILVA

**A COMPREENSÃO DE EDUCAÇÃO NO TRABALHO
PARA A EQUIPE DE ENFERMAGEM DE UMA
INSTITUIÇÃO HOSPITALAR PRIVADA
NO INTERIOR DO ESTADO DE SÃO PAULO**

**BOTUCATU
2012**

SIMONE BORGES DA SILVA

**A COMPREENSÃO DE EDUCAÇÃO NO TRABALHO
PARA A EQUIPE DE ENFERMAGEM DE UMA
INSTITUIÇÃO HOSPITALAR PRIVADA
NO INTERIOR DO ESTADO DE SÃO PAULO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” Campus de Botucatu para a obtenção do título de Mestre.

Orientadora: Profa Dra. Wilza Carla Spiri

**BOTUCATU
2012**

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA SEÇÃO DE AQUIS. E TRAT. DA INFORMAÇÃO
DIVISÃO TÉCNICA DE BIBLIOTECA E DOCUMENTAÇÃO - CAMPUS DE BOTUCATU - UNESP
BIBLIOTECÁRIA RESPONSÁVEL: *ROSEMEIRE APARECIDA VICENTE*

Silva, Simone Borges da

A compreensão de educação no trabalho para a equipe de enfermagem de uma instituição hospitalar privada no interior do Estado de São Paulo / Simone Borges da Silva. – Botucatu : [s.n.], 2012

Dissertação (mestrado) – Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Medicina de Botucatu

Orientador: Wilza Carla Spiri

Capes: 4040000

1. Enfermagem. 2. Educação permanente. 3. Equipe de enfermagem - Hospitais. 4. Pesquisa Qualitativa.

Palavras-chave: Educação; Trabalho; Permanente; Continuada; Enfermagem

FOLHA DE APROVAÇÃO

Nome: Simone Borges da Silva

Título: A compreensão de educação no trabalho para a equipe de enfermagem de uma instituição hospitalar privada no interior do Estado de São Paulo.

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho" Campus de Botucatu – UNESP, para a obtenção do título de Mestre.

BANCA EXAMINADORA

Profº Dr.: ***Wilza Carla Spiri***

Julgamento: _____

Profº Dr.: ***Inahíá Pinhel***

Julgamento: _____

Profº Dr.: ***Silvana Andrea Molina Lima***

Julgamento: _____

Aprovado em: ____/____/____

DEDICATÓRIA

*Aos meus pais, Leonor e Ananias
por me ajudar em mais uma
conquista.*

*Ao meu esposo Alexandre que
com paciência e dedicação
esteve ao meu lado não
deixando que eu desistisse.*

*A minha filha Manuella, lindo
presente de Deus que me deu
novo fôlego de vida e fez mudar
em muitos aspectos a minha
vida.*

*A Deus por todas as bênçãos que
tenho recebido.*

AGRADECIMENTOS

À Prof. Dra. Wilza, minha orientadora, pela paciência, apoio, conhecimento e principalmente dedicação que teve comigo e com a realização deste trabalho. Muito obrigada.

Aos professores da Pós-Graduação em Enfermagem, por contribuírem com conhecimento e dedicação.

A equipe de enfermagem da instituição hospitalar do presente estudo que participaram desta pesquisa, pelo interesse, disposição em ajudar, sem os quais não teria sido possível a realização deste.

À Manuela e todos do Departamento de Enfermagem do Mestrado Profissional que contribuíram e auxiliaram nesta árdua tarefa.

À bibliotecária Meire e Rosemeire, que nos últimos momentos me ajudou a corrigir as referências e execução da ficha catalográfica.

A Prof. Mestre Márcia Máisa Pelachin por direcionar na correção da Língua Portuguesa.

As minhas amigas e companheiras de profissão, mestrado e vida Ana Maria, Laudicéia, Maria Rita e Priscila que juntas nos fortalecemos a cada dia para a realização de mais uma conquista em nossas vidas.

EPIGRAFE

*“Não temas porque eu sou contigo;
Não te assombres, porque eu sou o teu Deus;
Eu te fortaleço, e te ajudo, e te sustento com
a minha destra fiel.”*

Isaías 41:10

RESUMO

Silva SB. A compreensão de educação no trabalho para a equipe de enfermagem de uma instituição hospitalar privada no interior do Estado de São Paulo. [Dissertação de Mestrado]. Botucatu: Faculdade de Medicina da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”- UNESP; 2012.

O contexto de trabalho dos profissionais de enfermagem é bastante complexo e permeado por práticas que se fundamentam na história da profissão e pela constante necessidade de atualização em função dos avanços científicos e tecnológicos do mundo globalizado e do contexto social em que as práticas de saúde emergem. O objetivo deste estudo é: Compreender o significado do subprocesso educar/ensinar em enfermagem para a equipe de enfermagem de uma instituição hospitalar privada no interior do Estado de São Paulo. O estudo foi realizado no município de Bauru, Estado de São Paulo no ano de 2011. A abordagem utilizada foi qualitativa, na vertente da fenomenologia, buscando a essência da realidade vivenciada por treze profissionais da equipe de enfermagem, sendo sete enfermeiros, quatro técnicos de enfermagem e dois auxiliares de enfermagem de uma instituição hospitalar privada que por meio de entrevistas áudio gravadas revelaram o significado do processo educativo no cotidiano de seu trabalho. Os temas desvelados foram: O Significado de Educação no trabalho, A Atualização Profissional, A Educação no trabalho e os Custos, A Educação no Cotidiano de Trabalho, O Papel do Enfermeiro na Educação no trabalho e A Educação no trabalho e Trabalho em Equipe. Os trabalhadores de enfermagem participantes deste estudo referem à necessidade e a importância de se manterem atualizados na profissão garantindo assim uma assistência de qualidade e livre de iatrogenias. Ressaltam a importância do investimento na educação da equipe, sendo ela dentro ou fora da instituição hospitalar. Acreditamos que a educação no contexto do trabalho é um caminho fundamental para, além do conhecimento técnico e científico necessário para a realização de protocolos e procedimentos, a percepção de forma crítica, competente e autônoma nas discussões com os envolvidos. Constatamos que os conceitos de Educação Continuada e Permanente estão cada vez mais presentes no nosso cotidiano

hospitalar, mesmo sabendo que a equipe ainda não diferencia os termos apresentados e referem similaridade dos mesmos é importante compreendermos que o processo educativo é realizado em nosso contexto de trabalho. O fenômeno educação no trabalho é multifacetado e abrangente e diferentes perspectivas podem oferecer outros enfoques a ser considerados, ampliando assim o fenômeno do processo educacional vivenciado no cotidiano de trabalho dos profissionais de enfermagem e na compreensão da competência sócio educativa do enfermeiro no contexto de seu trabalho.

Descritores: Educação continuada em Enfermagem; Serviço hospitalar de Enfermagem; Pesquisa Qualitativa.

ABSTRACT

Silva SB. Understanding the work of education for nursing staff of a private hospital in the State of Sao Paulo. [Dissertation]. Botucatu: Faculty of Medicine, Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho" - UNESP, 2012.

The work context of nursing is quite complex and influenced by practices that are grounded in the history of the profession and the constant need of updating in the light of scientific and technological advances of the globalized world and the social context in which health practices emerge. The objective of this study is to: Understand the subprocess to educate / teach nursing for the nursing staff of a private hospital within the State of Sao Paulo. The study was conducted in the city of Bauru, São Paulo State in 2011. The approach used was qualitative, on phenomenology, seeking the essence of the reality experienced by thirteen professional nursing staff, seven nurses, four nursing technicians and two nursing assistants in a private hospital that through audio taped interviews revealed the significance of the educational process in their daily work. The themes were unveiled: The Meaning of Work in Education, Training Update, at work and Education Costs, Education in the Everyday Work, The Role of the Nurse Education Education at work and at work and teamwork. The nursing staff participating in this study relate to the need and importance of keeping up to date in the profession ensuring quality care and iatrogenic free. They emphasized the importance of investment in education of the team, she is inside or outside the hospital. We believe that education in the context of the work is a fundamental way, beyond the technical and scientific knowledge necessary for the performance of protocols and procedures, awareness of a critical, competent and autonomous in discussions with those involved. We note that the concepts of continuing education are increasingly present in our everyday hospital, even though the team still does not differentiate between the terms presented and refer the same similarity is important to understand that the educational process is performed in the context of our work. The phenomenon in education work is multifaceted and comprehensive and can offer different perspectives to be considered other approaches, thus extending

the phenomenon of the educational process experienced in the daily work of nurses and social competence in understanding the education of nurses in the context of their work. .

Keywords: Continuing Education in Nursing, Nursing Service, Hospital; Qualitative Research.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1- Processos de trabalho na Enfermagem.....	27
Quadro 2- Principais diferenças entre Educação Continuada (EC) e Educação Permanente (EP) segundo aspectos chaves.....	31
Quadro 3 - Caracterizações dos sujeitos.....	38
Quadro 4- Quadro Nomotético.....	42

LISTA DE ABREVIATURAS

ABEn	Associação Brasileira de Enfermagem
CEC	Centros de Educação Continuada
CIES	Comissão de Integração Ensino-Serviço
COFEN	Conselho Federal de Enfermagem
COREN	Conselho Regional de Enfermagem
EAD	Educação a Distância
EAN	Escola Ana Neri
EC	Educação Continuada
EP	Educação Permanente
EPS	Educação Permanente em Saúde
ES	Educação em Serviço
FSESP	Fundação de Serviços de Saúde Pública
GM	Governo Ministerial
MS	Ministério da Saúde
SUS	Sistema Único de Saúde

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	14
1.1 Motivação para o estudo.....	14
1.2 Discurso da literatura.....	16
1.2.1 Desenvolvimento das práticas de saúde durante os períodos históricos.....	16
1.2.2 Histórico das escolas de enfermagem.....	18
1.2.3 Desenvolvimento da educação em enfermagem no Brasil no Século XIX.....	19
1.2.4 Primeiras escolas de enfermagem no Brasil.....	21
1.2.5 As entidades de classe.....	23
1.3 Educação e Processo de Trabalho na Enfermagem.....	23
1.4 Educação e Educação em Serviço.....	27
1.5 Educação Continuada.....	28
1.6 Educação Permanente.....	30
2. REGIÃO DE INQUÉRITO DO ESTUDO	33
3. METODOLOGIA	34
3.1 Tipo de pesquisa.....	34
3.2 Cenário de pesquisa.....	34
3.3 Sujeitos da pesquisa.....	35
3.4 Procedimentos de coleta e análise dos dados.....	35
3.5 Procedimentos Éticos.....	36
3.6 Momentos de análise.....	36
3.6.1 Análise Idiográfica.....	37
3.6.2 Análise Nomotética.....	37
4. CONSTRUÇÃO DOS RESULTADOS	38
4.1 Caracterização dos sujeitos.....	38
4.2 Análise Idiográfica.....	39
4.3 Quadro Nomotético.....	42
4.4 Análise Nomotética.....	43
5. SÍNTESE	70
REFERÊNCIAS	75
ANEXO	81

1. INTRODUÇÃO

1.1 MOTIVAÇÃO PARA O ESTUDO

Consideramos que o contexto de trabalho dos profissionais de enfermagem é bastante complexo e permeado por práticas que se fundamentam na história da profissão e pela constante necessidade de atualização em função dos avanços científicos e tecnológicos do mundo globalizado e do contexto social em que as práticas de saúde emergem.

Assim, vivenciando o trabalho junto aos alunos e docentes de Enfermagem da universidade e equipe de Enfermagem do hospital do presente estudo, inquietou-nos as conversas relativas ao tema Educação, Educação Continuada. Alguns diziam Educação Permanente, outros acreditavam que o significado era o mesmo, mas não sabiam explicar a diferença entre os termos utilizados. Sabe-se, entretanto, que o tema suscita debates e reflexões dentro das instituições de saúde e consiste em uma terminologia com significados similares.

Paschoal, Mantovani, Méier também constataram, em estudo realizado com enfermeiros, a dificuldade de os mesmos distinguirem os termos educação permanente, continuada e em serviço. Contudo, após discussão e reflexão das terminologias puderam compreender as diferenças para definirem ações apropriadas e o mais importante, reconhecer a função educativa no exercício de processo do trabalho da enfermagem¹.

Como integrante da equipe de Enfermagem e docente, buscamos então apreender, no processo de trabalho, os constituintes do trabalho da enfermagem e o quanto esses interferem na busca de uma enfermagem atualizada e qualificada.

No cotidiano de trabalho junto à equipe de enfermagem do hospital e de algumas instituições de saúde pública e privada ministrando Estágio Curricular Supervisionado, observamos que há um enfermeiro responsável pelo Serviço de Educação Continuada, assim como é denominado dentro das instituições de saúde desse município de Bauru/SP.

Esses aspectos nos motivaram a buscar a temática do processo de trabalho ensinar/educar na enfermagem, por meio dos sujeitos que vivenciam essa prática.

Também pretendemos refletir se o processo de educação no trabalho que hoje temos sofre influência do nosso processo histórico de formação.

Todas as inquietações citadas nos levaram a buscar na literatura estudos sobre essa temática.

1.2 DISCURSO DA LITERATURA

1.2.1 Desenvolvimento das práticas de saúde durante os períodos históricos

A profissão de Enfermagem surgiu do desenvolvimento e evolução das práticas de saúde no decorrer da História, portanto torna-se importante retomarmos as origens da Enfermagem e relembrarmos aspectos históricos que foram fundamentais para a Enfermagem brasileira e sua evolução para compreender os dias atuais.

Como uma ciência, a Enfermagem está fundamentada em um conjunto de conhecimentos que está sempre mudando em virtude de novas descobertas e inovações. Ressaltam, ainda, que é de fundamental importância que os enfermeiros tenham conhecimento da história de sua profissão, já que esse entendimento esclarece a cada profissional as origens sociais e intelectuais da disciplina².

Considerar as práticas de saúde no decorrer da história nos subsidia na compreensão do processo educativo da enfermagem.

Portanto, na subdivisão dos períodos relacionados com a mudança das práticas de saúde destacam-se alguns momentos:

- As práticas de saúde instintivas - caracterizavam a prática do cuidar nos grupos nômades primitivos, tendo como pano-de-fundo as concepções evolucionista e teológica. As práticas de saúde nesse período eram associadas ao trabalho feminino. Observa-se que a Enfermagem está em sua natureza intimamente relacionada ao cuidar das sociedades primitivas. A História da Enfermagem confunde-se com a história das mulheres³.

- As práticas de saúde mágico-sacerdotais – este período corresponde à fase de empirismo, verificada antes do surgimento da especulação filosófica que ocorre por volta do século V a.C. Essa prática permanece por muitos séculos desenvolvidos nos templos que, a princípio, foram simultaneamente santuários e escolas, onde os conceitos primitivos de saúde eram ensinados.

Quanto à Enfermagem, as únicas referências concernentes à época em questão estão relacionadas com a prática domiciliar de partos e a atuação pouco clara de mulheres de classe social elevada que dividiam as atividades dos templos com os sacerdotes⁴.

- As práticas de saúde no alvorecer da ciência - inicia-se no século V a.C., estendendo-se até os primeiros séculos da Era Cristã. Relacionavam a evolução das práticas de saúde ao surgimento da filosofia e ao progresso da ciência, quando estas então se baseavam nas relações de causa e efeito.

Não há caracterização nítida da prática de Enfermagem nessa época⁴.

- As práticas de saúde monástico-medievais - compreendidas entre os séculos V e XIII, focalizam a influência dos fatores socioeconômicos e políticos do medievo e da sociedade feudal nas práticas de saúde e as relações destas com o cristianismo.

Essa época corresponde ao aparecimento da Enfermagem como prática leiga, desenvolvida por religiosos. Foi um período que deixou como legado uma série de valores que, com o passar dos tempos, foram aos poucos legitimados e aceitos pela sociedade como característica inerentes à Enfermagem. Dentre eles estão à abnegação, o espírito de serviço, a obediência e outros atributos que dão à Enfermagem, não uma conotação de prática profissional, mas de sacerdócio⁴.

Nesse período, destaca-se o papel das irmãs religiosas de St John's House, fundado em 1848. Essa ordem assumiu a responsabilidade pelo serviço de enfermagem do King's College Hospital em 1856 e Charing Cross Hospital em 1866. Sua atuação contribuiu para a reforma da enfermagem e introduziu um sistema de gerenciamento construído por meio da presença feminina coordenando a enfermagem nessas organizações^{5,6}.

- As práticas de saúde pós-monásticas- correspondem ao período que vai do final do século XIII ao início do século XVI. Evidenciam a evolução das práticas de saúde e, em especial, da prática de Enfermagem no contexto dos movimentos Renascentistas e da Reforma Protestante. A retomada da ciência, o progresso social e intelectual da Renascença e a evolução das universidades não constituíram fator de crescimento para a Enfermagem⁴.

Os movimentos de Reforma Religiosa e das conturbações da Santa Inquisição reforçaram uma fase tempestuosa, que significou uma grave crise para a Enfermagem, que permaneceu por muito tempo e foi superada apenas no limiar da revolução capitalista com alguns movimentos reformadores, que partiram principalmente de iniciativas religiosas e sociais, para tentar melhorar as condições do pessoal a serviço dos hospitais⁴.

- As práticas de saúde no mundo moderno - analisam as práticas de saúde e, em especial, a de Enfermagem, sob a ótica do sistema político-econômico da sociedade capitalista. Ressalta-se o surgimento da Enfermagem como prática profissional institucionalizada. Essa análise inicia-se com a Revolução Industrial no século XVI e culmina com o surgimento da Enfermagem moderna na Inglaterra, no século XIX^{6,7}.

A necessidade cada vez mais de pessoas para o trabalho da prática do cuidar na saúde e sua evolução, acarretou a necessidade de profissionais cada vez mais qualificados para a prática assistencial e gerencial, o que fez surgir escolas voltadas para o ensino profissional da Enfermagem, sendo ministradas por enfermeiras de acordo com a filosofia da Escola de Florence Nightingale e que mantêm alguns aspectos nos dias atuais. Dentre eles, destaca-se a noção de “completo poder” das mulheres, segundo a perspectiva da Escola de Florence Nightingale, que se constituiu em uma forma de manter a história da enfermagem sem a crítica necessária para essa finalidade.

1.2.2 O Histórico das Escolas de Enfermagem

Apesar das dificuldades que as pioneiras da Enfermagem tiveram que enfrentar, devido à incompreensão dos valores necessários ao desempenho da profissão, as escolas se espalharam pelo mundo, a partir da Inglaterra. Nos Estados Unidos a primeira Escola foi criada em 1873^{5,6}.

Em 1877 as primeiras enfermeiras diplomadas começam a prestar serviços a domicílio em New York. As escolas deveriam funcionar de acordo com a filosofia da Escola de Florence Nightingale, baseada em quatro idéias chave:

1. o treinamento de enfermeiras deveria ser considerado tão importante quanto qualquer outra forma de ensino e ser mantido pelo dinheiro público;
2. as escolas de treinamento deveriam ter uma estreita associação com os hospitais, mas manter sua independência financeira e administrativa;
3. enfermeiras profissionais deveriam ser responsáveis pelo ensino no lugar de pessoas não envolvidas em Enfermagem;
4. as estudantes deveriam, durante o período de treinamento, ter residência à disposição, que lhes oferecesse ambiente confortável e agradável, próximo ao hospital.

Sistema Nightingale de Ensino

As escolas conseguiram sobreviver graças aos pontos essenciais estabelecidos:

- 1º. direção da escola por uma enfermeira;
- 2º. ensino mais metódico que ocasional;
- 3º. seleção de candidatos do ponto de vista físico, moral, intelectual e aptidão profissional⁷.

1.2.3 Desenvolvimento da Educação em Enfermagem no Brasil no Século XIX

Ao final do século XIX, apesar de o Brasil ainda ser um imenso território com um contingente populacional pouco elevado e disperso, um processo de urbanização lento e progressivo já se fazia sentir nas cidades que possuíam áreas de mercado mais intensas, como São Paulo e Rio de Janeiro. As doenças infectocontagiosas, trazidas pelos europeus e pelos escravos africanos, começam a propagar-se rápida e progressivamente⁷.

A questão saúde passa a constituir um problema econômico-social. Para deter essa escalada que ameaçava a expansão comercial brasileira, o governo, sob pressões externas, assume a assistência à saúde através da criação de serviços públicos, da vigilância e do controle mais eficaz sobre os portos, inclusive estabelecendo quarentena.

Em 1904, revitaliza-se através da reforma Oswaldo Cruz, com a introdução da Diretoria-Geral de Saúde Pública, incorporando novos elementos à estrutura sanitária, como o Serviço de Profilaxia da Febre Amarela, a Inspeção de Isolamento e Desinfecção e o Instituto Soroterápico Federal, que posteriormente veio se transformar no Instituto Oswaldo Cruz⁶.

No ano de 1920, com a Reforma Carlos Chagas, numa tentativa de reorganização dos serviços de saúde, cria-se o Departamento Nacional de Saúde Pública, órgão que, durante anos, exerceu ação normativa e executiva das atividades de Saúde Pública no Brasil⁸.

Na data de 27 de setembro de 1890, foi criado pelo Decreto Federal nº 791 a Escola Profissional de Enfermeiros e Enfermeiras, no Rio de Janeiro, junto ao Hospital Nacional de Alienados do Ministério dos Negócios do Interior,

que hoje se denomina Escola de Enfermagem Alfredo Pinto, pertencendo à Universidade do Rio de Janeiro - UNI-RIO.

Cruz Vermelha Brasileira

A Cruz Vermelha Brasileira foi organizada e instalada no Brasil em fins de 1908, tendo como primeiro presidente Oswaldo Cruz.

Destacou-se a Cruz Vermelha Brasileira por sua atuação durante a I Guerra Mundial (1914-1918). Fundaram-se filiais nos Estados em especial durante a epidemia de gripe espanhola⁹.

Saúde Pública

No desenvolvimento das organizações sanitárias no Brasil, aparecem dois grandes médicos: Oswaldo Cruz, pela criação da medicina preventiva entre nós, e Carlos Chagas, pela sua contribuição à enfermagem em Saúde Pública.

Em 2 de janeiro de 1920, pelo Decreto 3.987, foi criado o Departamento Nacional de Saúde Pública. No setor de Profilaxia da Tuberculose, iniciou-se o serviço de visitantes. No ano seguinte, pensou-se em estender essa assistência ao setor de doenças venéreas e outras doenças transmissíveis. Por iniciativa de Carlos Chagas, então diretor do Departamento, e com a cooperação da Fundação Rockefeller, chegou ao Rio, em 1921, um grupo de enfermeiras visitantes que iniciou um curso intensivo¹⁰.

Fundada a Escola Ana Néri, as primeiras alunas foram logo contratadas pelo Departamento Nacional de Saúde Pública. Teve início então um trabalho de educação sanitária nos setores de profilaxia da tuberculose e higiene infantil, estendendo-se depois, à higiene pré-natal e visitação aos portadores de doenças transmissíveis⁸.

1.2.4 Primeiras Escolas de Enfermagem no Brasil

Escola de Enfermagem "Alfredo Pinto"

Esta escola é a mais antiga do Brasil, data de 1890, foi reformada por Decreto de 23 de maio de 1939. O curso passou a três anos de duração e era dirigida por enfermeiras diplomadas. Foi reorganizada por Maria Pamphiro, uma das pioneiras da Escola Ana Néri⁸.

Escola da Cruz Vermelha do Rio de Janeiro

Começou em 1916 com um curso de socorrista, para atender às necessidades prementes da 1ª Guerra Mundial. Logo foi evidenciada a necessidade de formar profissionais da área. Funcionavam dois cursos: um para profissionais (que se desenvolveu somente após a fundação da Escola Ana Néri) e o outro para voluntários. Apesar de que essa instituição se caracterizasse como um aglomerado de pavilhões, construídos de acordo com as necessidades de cada momento e da precariedade de suas condições de funcionamento, lá a EAN prestou relevantes serviços, durante 22 anos (1924-1946), envolvendo o cuidado dos doentes, a organização e a chefia de enfermagem de vários pavilhões¹¹.

Escola Ana Néri

A primeira diretora foi Miss Clara Louise Kienninger. Os cursos tiveram início em 19 de fevereiro de 1923, com 14 alunas. Instalou-se pequeno internato próximo ao Hospital São Francisco de Assis, onde seriam feitos os primeiros estágios. A primeira turma de Enfermeiras diplomou-se em 19 de julho de 1925.

Destacam-se dessa turma as Enfermeiras Laís Netto dos Reys, Olga Salinas Lacôrte, Maria de Castro Pamphiro e Zulema Castro, que obtiveram bolsa de estudos nos Estados Unidos.

A primeira diretora brasileira da Escola Ana Néri foi Raquel Haddock Lobo. Pioneira da Enfermagem moderna no Brasil realizou estudos de Administração, especializou-se em doenças transmissíveis. Em 1930, começou

a publicação da revista "Anais de Enfermagem". Em julho de 1931, assumiu a direção da escola, trabalho de muita relevância para a Enfermagem brasileira⁸.

Escola de Enfermagem Carlos Chagas

Por Decreto nº 10.925, de 7 de junho de 1933 e iniciativa de Dr. Ernani Agrícola, diretor da Saúde Pública de Minas Gerais, foi criada pelo Estado a Escola de Enfermagem "Carlos Chagas", a primeira a funcionar fora da Capital da República. A organização e a direção dessa Escola couberam a Laís Netto dos Reys, sendo inaugurada em 19 de julho do mesmo ano. A Escola "Carlos Chagas", além de pioneira entre as escolas estaduais, foi a primeira a diplomar religiosas no Brasil⁸.

Escola de Enfermagem "Luisa de Marillac"

Fundada e dirigida por Irmã Matilde Nina, Filha de Caridade, a Escola de Enfermagem Luisa de Marillac representou um avanço na Enfermagem Nacional, pois abria largamente suas portas, não só às jovens estudantes seculares, como também às religiosas de todas as Congregações. É a mais antiga escola de religiosas no Brasil e faz parte da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro¹².

Escola Paulista de Enfermagem

Fundada em 1939 pelas Franciscanas Missionárias de Maria, foi a pioneira da renovação da enfermagem na Capital paulista, acolhendo também religiosas de outras Congregações. Uma das importantes contribuições dessa escola foi o início dos Cursos de Pós-Graduação em Enfermagem Obstétrica. Esse curso deu origem a muitos outros, atualmente ministrados em várias escolas do país⁸.

Escola de Enfermagem da USP

Fundada com a colaboração da Fundação de Serviços de Saúde Pública (FSESP) em 1944, faz parte da Universidade de São Paulo. Sua primeira diretora foi Edith Franckel, que também prestara serviços como

Superintendente do Serviço de Enfermeiras do Departamento de Saúde. A primeira turma diplomou-se em 1946. A Escola ministrou cursos de formação de Professores e Administração de Enfermagem com a duração de um ano. Acrescentou ao seu currículo o Curso de Habilitação em Obstetrícia, e Enfermagem Médico-cirúrgica⁸.

As escolas de Enfermagem formando profissionais capacitados conforme legislação vigente e o número crescente de hospitais e trabalhadores da saúde cientes de seus direitos e deveres foram fatores determinantes do surgimento de órgãos disciplinadores do exercício da Profissão de Enfermagem.

1.2.5 As Entidades de Classe

Associação Brasileira de Enfermagem – ABEn

No ano de 1952, a Associação foi considerada de Utilidade Pública pelo Decreto nº 31.416/52.

Em 21 de agosto de 1964, foi mudada a denominação para Associação Brasileira de Enfermagem – ABEn. Com sede em Brasília, funciona através de Seções formadas nos Estados e no Distrito Federal⁸.

Sistema COFEN/COREN'S

Em 12 de julho de 1973, através da Lei 5.905, foram criados os Conselhos Federal e Regionais de Enfermagem, constituindo em seu conjunto Autarquias Federais, vinculadas ao Ministério do Trabalho e Previdência Social¹³.

1.3 Educação e processo de trabalho na enfermagem

A enfermagem compreende um componente próprio de conhecimentos científicos e técnicos, construído e reproduzido por um conjunto de práticas sociais, éticas e políticas que se processa pelo ensino, pesquisa e assistência. Realiza-se na prestação de serviços à pessoa, à família e à coletividade, no seu contexto e circunstâncias de vida¹³.

Considerando o processo educar/ensinar na enfermagem, ressaltamos alguns artigos da Resolução COFEN-311/2007:

CAPÍTULO I - Das relações profissionais - Direitos:

Art. 2º - Aprimorar seus conhecimentos técnicos, científicos e culturais que dão sustentação a sua prática profissional.

Art. 14 Aprimorar os conhecimentos técnicos, científicos, éticos e culturais, em benefício da pessoa, família e coletividade e do desenvolvimento da profissão.

SEÇÃO IV - Das relações com as organizações empregadoras - Direitos:

Art. 60 Participar de movimentos de defesa da dignidade profissional, do aprimoramento técnico-científico, do exercício da cidadania e das reivindicações por melhores condições de assistência, trabalho e remuneração.

Responsabilidades e deveres:

Art. 69 Estimular, promover e criar condições para o aperfeiçoamento técnico, científico e cultural dos profissionais de Enfermagem sob sua orientação e supervisão. Art. 70 Estimular, facilitar e promover o desenvolvimento das atividades de ensino, pesquisa e extensão, devidamente aprovadas nas instâncias deliberativas da instituição.

Capítulo III - Do ensino, da pesquisa e da produção técnico-científica – Direitos:

Art. 86 Realizar e participar de atividades de ensino e pesquisa, respeitadas às normas ético-legais.

Art. 87 Ter conhecimento acerca do ensino e da pesquisa a serem desenvolvidos com as pessoas sob sua responsabilidade profissional ou em seu local de trabalho.

Art. 88 Ter reconhecida sua autoria ou participação em produção técnico-científica.

Responsabilidades e deveres

Art. 89 Atender as normas vigentes para a pesquisa envolvendo seres humanos, segundo a especificidade da investigação.

Art. 90 Interromper a pesquisa na presença de qualquer perigo à vida e à integridade da pessoa.

Art. 91 Respeitar os princípios da honestidade e fidedignidade, bem como os direitos autorais no processo de pesquisa, especialmente na divulgação dos seus resultados.

Art. 92 Disponibilizar os resultados de pesquisa à comunidade científica e sociedade em geral.

Art. 93 Promover a defesa e o respeito aos princípios éticos e legais da profissão no ensino, na pesquisa e produções técnico-científicas¹³.

Do ponto de vista histórico do processo de trabalho entendimento do trabalho como processo é uma construção relativamente recente para a Enfermagem. Sua formulação é decorrente da teoria marxista, que vê o trabalho como transformação da matéria pela mão do ser humano, num *continuum* dinâmico no qual ambos sofrem alterações¹⁴.

O trabalho é sempre atitude transformadora, intencional e consciente, que combina com base nesta intenção, seus elementos internos constituintes, que são o objeto, os instrumentos materiais e os conhecimentos, que permitem a operacionalização dos instrumentos, uma transformação, com objetivo de produzir algum produto ou serviço que tenha valor para o próprio ser humano¹⁵.

Com base em Marx, os elementos do processo de trabalho podem ser descritos como: a atividade adequada a um fim, ou o próprio trabalho; os meios de trabalho ou instrumental de trabalho, e o objeto de trabalho ou matéria a que se aplica o trabalho. Instrumentos de trabalho ou meios de trabalho são considerados em sentido amplo, envolvendo tudo o que é colocado entre o

trabalhador e o objeto de trabalho neste caso, o “sujeito do cuidado”, permitindo sua transformação¹⁶.

O trabalho é decorrente das necessidades do ser humano. Além das necessidades relacionadas à reprodução e à sobrevivência do corpo biológico, esse ser humano, por se constituir num ser social, precisa atender a uma série de necessidades para viver. Essas necessidades se transformam ao longo do tempo e, estudando a História da Humanidade, pode-se perceber que uma infinidade de combinações diferentes de necessidades de naturezas diversas se apresentou em cada sociedade em momentos diferentes. Isso explica por que certos tipos de trabalho não são mais feitos a partir de uma época da história e por que outros tipos de trabalho surgem a todo o momento, sem contar que os trabalhos também se modificam para atender às mudanças demandadas por quem expressa as necessidades que os motivam¹⁷.

Pode-se definir processo de trabalho como a transformação de um objeto determinado em um produto determinado, por meio da intervenção do ser humano que, para fazê-lo, emprega instrumentos. Ou seja, o trabalho é algo que o ser humano faz intencionalmente e conscientemente, com o objetivo de produzir algum produto ou serviço que tenha valor para o próprio ser humano¹⁴.

No caso da enfermagem, a definição da formação e da utilização da força de trabalho está determinada por movimentos que produzem e reproduzem os modos de pensar e fazer saúde. O trabalho de enfermagem nas instituições hospitalares tem uma característica peculiar, por ser um serviço ininterrupto, desenvolvido nas 24 horas do dia e nos sete dias da semana. Ademais, tem elementos internos marcados pela divisão técnica do trabalho e envolve relações entre sujeitos o “sujeito cuidador” e o “sujeito do cuidado” que são da mesma natureza humana, por isso envolvendo aspectos subjetivos de difícil percepção¹⁸.

Não podemos deixar de citar que o trabalho de Enfermagem requer planejamento e organização na prática da assistência, ressaltando que durante a prestação dessa assistência podem ocorrer imprevistos, que muitas vezes demanda pessoal e material qualificado para obtenção de resultados positivos. Por isso devemos manter a equipe de enfermagem em processo contínuo de capacitação.

Para entender melhor o que é processo de trabalho é preciso considerar os seus componentes: objeto, agentes, instrumentos, finalidades, métodos e produtos¹⁴.

Podemos dizer que o processo de trabalho se realiza efetivamente mediante a interligação dos componentes citados acima, pois há uma interdependência entre eles para que seja efetivado.

O processo de trabalho em saúde tem, ao mesmo tempo, uma identidade de processo, na medida em que contém todos os elementos citados, mas também é composto de uma série de processos de trabalho, desempenhados por diversos agentes. Analogamente, na Enfermagem também há mais de um processo de trabalho, que pode ou não ser executado concomitantemente¹⁴.

São eles: o processo de trabalho Assistir, o processo de trabalho Administrar, o processo de trabalho Ensinar, o processo de trabalho Pesquisar e o processo de trabalho Participar Politicamente.

Quadro 1. Processos de trabalho na Enfermagem

Componentes Processos	objeto	agentes	instrumentos	finalidades	métodos	produtos
Assistir	cuidado de indivíduos, família e comunidades	enfermeiros, técnicos, auxiliares de enfermagem	conhecimentos, habilidades e atitudes que compõem o assistir em enfermagem, materiais, equipamentos, espaço físico, etc.	promover, manter e recuperar a saúde	sistematização da assistência e procedimentos de enfermagem	pessoa saudável ou morte com dignidade
Administrar	agentes do cuidado e recursos empregados no assistir em enfermagem	enfermeiro	bases ideológicas e teóricas de administração e prática de gerenciamento de recursos	coordenar o processo de trabalho assistir em enfermagem	planejamento, tomada de decisão, supervisão e auditoria	condições para o cuidado se efetivar com eficiência e eficácia.
Ensinar	indivíduo que quer tornar-se, desenvolver-se como profissional de enfermagem	aluno e professor de enfermagem	teorias, métodos e recursos de ensino-aprendizagem	formar, treinar e aperfeiçoar recursos humanos de enfermagem	ensino formal, supervisionado por órgãos de classe e da educação	enfermeiros, técnicos, auxiliares de enfermagem, especialistas, mestres, doutores, etc
Pesquisar	saber em enfermagem	enfermeiro	pensamento crítico e filosofia da ciência	descobrir novas e melhores formas de assistir, gerenciar, ensinar e pesquisar em enfermagem	métodos qualitativos e quantitativos de pesquisa	novos conhecimentos e novas dúvidas
Participar politicamente	força de trabalho em enfermagem e sua representatividade	profissionais de enfermagem e outros atores sociais com quem se relacionam	conhecimentos de Filosofia, Sociologia, Economia, História e Ciência Política; argumentação, diálogo, pressão política, manifestação pública e rompimento de contratos	conquistar melhores condições para operar os outros processos de trabalho	negociação e conflito	poder, reconhecimento social e conquista de condições favoráveis para operar os processos de trabalho

Fonte: Sanna MC. Os processos de trabalho na Enfermagem. Rev. Bras. Enf. 2007 mar - abr; 60(2): 221-4.

O processo de trabalho em Enfermagem realiza-se por meio da construção coletiva, sendo o enfermeiro fundamental neste processo por sua interação com os demais profissionais de saúde e seu papel em coordenar as ações para o cuidado¹⁹.

1.4 Educação e Educação em Serviço

Segundo Freire, a educação é o alicerce para que todo ser humano possa compreender o mundo à sua volta e transformá-lo, baseando-se em reflexão sobre seu ambiente concreto e, assim, tornando-se sujeito²⁰.

Educação é um conceito que vem sendo desenvolvido e discutido ao longo dos séculos pela sociedade, pois o homem, sempre buscou uma melhor forma para poder se relacionar com os outros.

A educação é um fenômeno social e universal, sendo uma atividade humana necessária à existência e ao funcionamento de toda a sociedade, portanto essa precisa cuidar da formação de seus indivíduos, auxiliando-os no

desenvolvimento de suas capacidades físicas e espirituais para prepará-los para a participação ativa e transformadora na várias instâncias da vida social²¹.

A educação não é apenas uma exigência da vida em sociedade, mas também é o processo para prover os sujeitos do conhecimento e das experiências culturais, científicas, morais e adaptativas que os tornam aptos a atuar no meio social, ou seja, ela depende da união dos saberes¹.

Ao relacionar essa concepção de educação com a profissão de enfermagem, considerada também como prática social, compreende-se que, em todas as ações de enfermagem, estão inseridas ações educativas. Assim sendo, há necessidade de promover efetivas oportunidades de ensino, fundamentadas na conscientização do valor da educação como meio de crescimento dos profissionais da enfermagem, bem como o reconhecimento deles pela função educativa no desenvolvimento do processo de trabalho, pois para eles o conhecimento é um valor necessário do agir cotidiano e embasa as suas ações²².

No cotidiano de trabalho, o desenvolvimento teórico-prático se faz necessário, pois a questão educativa não está inserida apenas no saber ou fazer e sim no saber fazer. O profissional de enfermagem deve ser estimulado a ter uma atitude reflexiva, crítica, para que permaneça na busca pelo desenvolvimento pessoal e profissional.

1.5 Educação Continuada

Diante da última reflexáo, podemos verificar por meio de alguns autores que a ação educativa pode ser percebida por vários conceitos utilizados sobre Educação Continuada (EC), Educação Permanente (EP) e Educação em Serviço (ES).

Assim, a Educação Continuada é um conjunto de práticas usuais que objetivam mudanças pontuais nos modelos hegemônicos de formação e atenção à saúde. É "um processo que busca proporcionar ao indivíduo a aquisição de conhecimentos, para que ele atinja sua capacidade profissional e desenvolvimento pessoal, considerando a realidade institucional e social"²³.

A educação continuada é componente essencial dos programas de formação e desenvolvimento de recursos humanos das instituições. Sendo o capital humano o elemento mais importante no funcionamento de qualquer

empresa, grande ou pequena, pública ou privada, ele deve ser objeto de análises permanentes e de adequação de funções para melhorar a eficiência do trabalho, a competência profissional e o nível de satisfação do pessoal²⁴.

Na modalidade de educação no trabalho, a Educação Continuada envolve as atividades de ensino após a graduação (atualização), possui duração definida e utiliza metodologia tradicional e conta com a iniciativa do próprio profissional. A inserção no mercado de trabalho dá-se pela prática autônoma, seu enfoque abrange temas voltados para especialidades, seu objetivo principal é a atualização técnica e científica e sua periodicidade dá-se esporadicamente, utiliza-se metodologicamente a pedagogia da transmissão e os resultados esperados são de apropriação²⁵.

Ceccim²⁶ ressalta a importância do envolvimento do profissional no processo ensino – aprendizagem, de inscrição de sentidos no trabalho, por meio do trabalho, para o trabalho. Desejam-se como efeito de aprendizagem a prevalência da sensibilidade, a destreza em habilidades (saber-fazer) e a fluência em ato das práticas. Para habitar um território será necessário explorá-lo, torná-lo seu, ser sensível às suas questões, ser capaz de movimentar-se por ele com ginga, alegria e descoberta, detectando as alterações de paisagem e colocando em relação fluxos diversos, não somente cognitivos, não somente técnicos e não somente racionais, mas políticos, comunicacionais, afetivos e interativos no sentido concreto, isto é detectável na realidade²⁶.

Na esfera da educação e da saúde as tecnologias (ações fundamentadas cientificamente) e os indicadores de qualidade do processo de trabalho geram a acumulação de conhecimentos, a qual se manifesta como serviço prestado, fazendo com que o profissional busque novas habilidades e um maior aperfeiçoamento de suas práticas. Em se tratando da área da saúde, e principalmente a enfermagem, a formação não deve apenas gerar profissionais que possam ser absorvidos pelos postos de trabalho do setor, como também desenvolver sua capacidade de interação com o usuário, pois o trabalho em saúde é um exercício diário de escuta, que será determinante na qualidade da resposta assistencial²⁷, uma vez que a enfermagem desenvolve atenção integral à saúde da população e deve dispor de uma assistência qualificada em nível de atenção primária, secundária e terciária²⁸.

Desse modo, faz-se necessário que esses profissionais tenham acesso a novos conhecimentos técnicos e habilidades interpessoais. É com esse

objetivo que a educação permanente e continuada deve ser vista pela direção e gestores, como uma forte aliada e um veículo de comunicação para o alcance da qualidade e objetivos organizacionais, partindo de todo referencial teórico e da experiência exercida durante as práticas de cuidado²⁹.

Concebe-se que a transformação é a curto, médio e longo prazo, levando em consideração o tempo de assimilação, a dificuldade de cada indivíduo e as próprias falhas do processo educativo, que pode sofrer reformulações de acordo com os experimentos e avaliações. Por isso a importância de ser contínua, pois a carência de aprender e transformar são inerentes à condição de ser humano. Ao relacionar a concepção de educação com a enfermagem, compreende-se que em todo o seu processo de trabalho estão inseridas ações educativas¹.

1.6 Educação Permanente

A Educação Permanente em Saúde constitui estratégia fundamental às transformações do trabalho no setor para que venha a ser lugar de atuação crítica, reflexiva, propositiva, compromissada e tecnicamente competente. Há necessidade, entretanto, de descentralizar e disseminar capacidade pedagógica por dentro do setor, isto é, entre seus trabalhadores; entre os gestores de ações, serviços e sistemas de saúde; entre trabalhadores e gestores com os formadores e entre trabalhadores, gestores e formadores com o controle social em saúde²⁶.

Quadro 2. Principais diferenças entre Educação Continuada (EC) e Educação Permanente (EP) segundo aspectos chaves.

Aspectos	Educação Continuada (EC)	Educação Permanente (EP)
Publico alvo	Uniprofissional	Multiprofissional
Inserção no mercado de trabalho	Prática autônoma	Prática institucionalizada
Enfoque	Temas de especialidades	Problemas de saúde
Objetivo principal	Atualização Técnico-Científica	Transformação das práticas técnicas e sociais
Periodicidade	Esporádica	Contínua
Metodologia	Pedagogia da transmissão	Pedagogia centrada na resolução de problemas
Resultados	Apropriação	Mudança

Fonte: Mancia JR; Cabral LC and Koerich MS. Educação permanente no contexto da enfermagem e na saúde. Rev. Bras. Infere. [online]. 2004, vol.57, n.5, pp. 605-610.

A identificação Educação Permanente em Saúde está carregando, então, a definição pedagógica para o processo educativo que coloca o cotidiano do trabalho – ou da formação – em saúde em análise, que se permeabiliza pelas relações concretas que operam realidades e que possibilita construir espaços coletivos para a reflexão e avaliação de sentido dos atos produzidos no cotidiano. A Educação Permanente em Saúde, ao mesmo tempo em que disputa pela atualização cotidiana das práticas segundo os mais recentes aportes teóricos, metodológicos, científicos e tecnológicos disponíveis, insere-se em uma necessária construção de relações e processos que vão do interior das equipes em atuação conjunta, implicando seus agentes, às práticas organizacionais, a instituição e/ou o setor da saúde, e às práticas interinstitucionais e/ou intersetoriais, implicando as políticas nas quais se inscrevem os atos de saúde²⁶.

Educação Permanente é apresentada, por representantes do Ministério da Saúde, como "estratégia de reestruturação dos serviços, a partir da análise

dos determinantes sociais e econômicos, mas, sobretudo, de valores e conceitos dos profissionais. Propõe transformar o profissional em sujeito, colocando-o no centro do processo ensino-aprendizagem”²³.

A definição da Portaria 198/GM/MS apresenta a Educação Permanente como aprendizagem no trabalho, onde o aprender e o ensinar se incorporam ao cotidiano das organizações e ao trabalho. Deve ter como referência as necessidades de saúde das pessoas e das populações, da gestão setorial e do controle social em saúde.

Em 2004, por meio da Portaria GM nº 198/2004, foi instituída a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde (EPS) como uma estratégia do Sistema Único de Saúde (SUS) para a formação e o desenvolvimento de trabalhadores para o setor. A política de EPS objetiva a transformação das práticas profissionais e da própria organização do trabalho, tomando, como referência, as necessidades de saúde das populações e a organização da gestão setorial^{30,31}.

Para a condução dessa política, foram implantados os Pólos de Educação Permanente em Saúde (educação no trabalho), instâncias de gestão com uma composição embasada no "quadrilátero" configurado por: gestores estaduais e municipais de saúde; formadores contemplando instituições com cursos para os trabalhadores da saúde; serviços de saúde representados pelos trabalhadores da área, e pelo controle social ou movimentos sociais de participação no sistema de saúde³⁰.

Desde o final de 2007, está em funcionamento a Comissão de Integração Ensino-Serviço (CIES), a partir da promulgação da Portaria GM/MS nº 1.996, de 20 de agosto de 2007, a qual dispõe sobre novas diretrizes e estratégias para a implementação da Política Nacional de Educação Permanente em Saúde e altera a portaria anterior (198/04), instituindo as CIES em nível Estadual e Regional. Passando por diversos entraves e desafios, incluindo modificações na área de abrangência, desde o início buscou desenvolver suas ações de forma compartilhada entre todos os municípios que envolvem a capital e região, além de ampliar e diversificar sua composição³⁰.

O processo educativo é, portanto, fundamental às práticas de saúde com qualidade e envolve trabalhadores, gestores, serviços e órgãos formadores.

2. REGIÃO DE INQUÉRITO DO ESTUDO

Os aspectos referidos pela literatura subsidiam o refletir sobre a educação no processo de trabalho. No entanto, ainda nos estimulam a conhecer como se dá o contexto da educação dos profissionais de enfermagem que desempenham esse trabalho, na instituição em que a pesquisadora vivenciou a prática profissional, na perspectiva dos próprios sujeitos.

Diante dessa situação, nossa interrogação é: como os trabalhadores da equipe de enfermagem de uma instituição hospitalar privada vivenciam e compreendem o processo educar/ensinar?

Portanto, o objetivo deste estudo é:

Compreender o significado do subprocesso educar/ensinar em enfermagem para a equipe de enfermagem de uma instituição hospitalar privada no interior do Estado de São Paulo.

3. METODOLOGIA

3.1 TIPO DE PESQUISA

Considerando o ser humano como objeto principal de investigação deste estudo, buscou-se uma metodologia que permitisse considerar os aspectos subjetivos de sua relação com o mundo e com o trabalho.

Assim, a escolha pela pesquisa qualitativa possibilitou o estudo da subjetividade das representações da vivência da equipe de enfermagem que trabalha em uma instituição hospitalar privada sobre o processo de trabalho ensinar/educar.

Para o desenvolvimento do estudo, a escolha foi o método fenomenológico, que consiste na busca da essência e compreensão da significação da vivência dos sujeitos do estudo³².

O estudo fenomenológico compreende três momentos: a descrição, a redução e a compreensão, que podem ser assim sintetizados:

- Descrição. A descrição possui três elementos: a percepção, a consciência e o sujeito. Neste momento, foram coletados depoimentos dos sujeitos do estudo, na busca de sua percepção do significado produzido pela consciência sobre o processo educar/ensinar.
- Redução. A partir dos depoimentos coletados e transcritos, foi realizada a reflexão sobre as falas e seleção das descrições consideradas essenciais.
- Compreensão. Revela a essência dos sujeitos. A interpretação dos depoimentos dos sujeitos do estudo revelou as unidades significativas para desvelar a essência dos sujeitos.

3.2 CENÁRIO DE PESQUISA

A pesquisa foi realizada em um Hospital Geral, de médio porte, privado, localizado na cidade de Bauru, interior de estado de São Paulo.

A pesquisa realizou-se durante o turno de trabalho nos períodos da manhã, tarde e noite, plantão par e ímpar, com Enfermeiros, Técnicos e Auxiliares de Enfermagem das diversas unidades de atendimento que atuavam naquele momento e conforme solicitação da gestora de Enfermagem devido à demanda de atendimento no período conforme a unidade.

As unidades que compõem esse hospital são: Pronto Atendimento (Adulto e Infantil) que contém dez leitos rotativos; Unidade de internação Médica (Adulto e Infantil), dezoito leitos; Unidade Cirúrgica, dezoito leitos; Unidade Materno Infantil, dezoito leitos; Berçário, seis leitos; Unidade de Terapia Intensiva Adulto, sete leitos; Unidade de Centro Cirúrgico, quatro salas para cirurgias e Central de Material, Ambulatório de Especialidades, Unidade de Diagnóstico, Serviço de Nutrição e Dietética e Quimioterapia, quatro leitos. Atualmente, encontram-se desativados dezenove leitos para reforma, Serviço de Controle de Infecção Hospitalar.

Na instituição hospitalar não há enfermeiro e setor responsável pelo serviço de Educação Permanente ou Continuada, sendo que os treinamentos, palestras e outras capacitações são planejadas, organizadas e algumas vezes executadas pela gestora de enfermagem.

Para a assistência aos pacientes, a instituição conta com o apoio de dezessete Enfermeiros entre os turnos manhã, tarde e noite, sessenta Técnicos de Enfermagem e sete auxiliares de enfermagem, executando atividades assistenciais diretas ao paciente.

Não houve definição da quantidade de participantes, uma vez que se trata de uma pesquisa qualitativa, a fim de obtermos uma saturação dos dados conforme objetivo do trabalho.

A saturação dos dados ocorreu com a participação de treze entrevistados das diversas unidades de atendimento hospitalar.

3.3 SUJEITOS DA PESQUISA

Os sujeitos do estudo foram sete enfermeiros, quatro técnicos e dois auxiliares de enfermagem, perfazendo treze entrevistados, que atuam na instituição hospitalar do presente estudo.

3.4 PROCEDIMENTO DE COLETA E ANÁLISE DOS DADOS

Foram realizadas entrevistas semiestruturadas individuais, após o esclarecimento do seu objetivo, solicitando que os participantes do estudo assinassem o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (ANEXO 1).

As entrevistas foram norteadas pelas seguintes questões:

- ✓ O que é para você a Educação no trabalho?
- ✓ Como ocorre em seu trabalho?
- ✓ Você procura se atualizar?

Para análise dos depoimentos, foi realizada a transcrição e as leituras das descrições buscando o significado da essência das unidades de significado, a experiência do sujeito no seu cotidiano, expressão dos significados, tematizando e interpretando as falas, buscando convergências e divergências e idiosincrasias das unidades e a síntese das unidades para chegar à estrutura dos fenômenos, visando a sua compreensão.

3.5 PROCEDIMENTOS ÉTICOS

O trabalho de campo foi iniciado após apreciação e aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto Lauro de Souza Lima (nºE-024/10 - Anexo 2).

Com o objetivo de garantir o anonimato dos sujeitos, os depoimentos foram numerados com algarismos romanos e seqüencialmente: I, II, e assim sucessivamente até o XIII.

3.6 MOMENTOS DE ANÁLISE

Para proceder à análise dos depoimentos, considerou-se a proposta de Martins; Bicudo³³ acerca de como conduzir uma análise sob o enfoque fenomenológico, que são:

- . Leitura das descrições do princípio ao fim;
- . Apreensão das unidades de significado;
- . Expressão dos significados;
- . Convergência das unidades;
- . Síntese das unidades para chegar à estrutura do fenômeno³³.

Os depoimentos foram transcritos e realizado leitura das descrições buscando o significado da essência das unidades de significado que foram vertidos na linguagem da pesquisadora e descritos os temas segundo a similaridade dos discursos.

3.6.1 ANÁLISE IDIOGRÁFICA

Os depoimentos foram numerados em algarismo romano de I a XIII e analisados individualmente. As unidades de significado foram identificadas, numeradas em algarismo arábico, para obter-se uma visão geral do depoimento e resgatar a essência por meio das unidades de significado.

Posteriormente, realizou-se a redução fenomenológica, demonstrada em um quadro composto por duas colunas. A primeira coluna, do lado esquerdo, com as unidades de significado, extraído dos depoimentos. Do lado direito, a coluna da redução fenomenológica correspondendo à linguagem da pesquisadora.

Agruparam-se as unidades de significado, já interpretadas, que possuíam um tema comum conforme a similaridade de seu conteúdo.

3.6.2 ANÁLISE NOMOTÉTICA

Após análise idiográfica, foi realizada a globalidade buscou-se um sentido global dos depoimentos para apreender os aspectos semelhantes.

O último passo consistiu de uma síntese com o objetivo de resgatar a essência do fenômeno investigado.

O referencial teórico para análise foi o processo educativo no trabalho da Enfermagem.

4. CONSTRUÇÃO DOS RESULTADOS

4.1 CARACTERIZAÇÕES DOS SUJEITOS

Categoria Profissional	Sexo	Idade	Estado Civil	Nº filhos	Carga horária de trabalho	Cursos	Área de Especialização	Tempo de formado
Enfermeira Assistencial	Fem	39	Casada	1	40 h semanais	Especialização	PROFAE	10 anos
Enfermeira Assistencial	Fem	25	Solteira	0	36 h semanais	Não possui	Não possui	1 ano
Enfermeira Assistencial	Fem	34	Separada	2	72 h semanais	Especialização	Obstetrícia	10 anos
Enfermeira Assistencial	Fem	32	Casada	2	36 h semanais	Não possui	Não possui	2 anos
Enfermeira Assistencial	Fem	27	Solteira	0	40 h semanais	Cursando	Urgência e Emergência	4 anos
Enfermeira Assistencial	Fem	25	Solteira	0	36 h semanais	Especialização	Obstetrícia	3 anos
Enfermeiro Assistencial	Mas	30	Casado	1	72 h semanais	Não possui	Não possui	4 meses

Categoria Profissional	Sexo	Idade	Estado Civil	Nº filhos	Carga horária de trabalho	Cursos	Área de Especialização	Tempo de formado
Auxiliar de Enfermagem	Fem	30	Divorciada	3	72 h semanais	Estudando	Técnico de Enfermagem	3 anos
Auxiliar de Enfermagem	Mas	32	Solteiro	2	72 h semanais	Estudando	Técnico de Enfermagem	10 anos

Categoria Profissional	Sexo	Idade	Estado Civil	Nº filhos	Carga horária de trabalho	Cursos	Área de Especialização	Tempo de formado
Técnico de Enfermagem	Mas	23	Solteiro	0	50 h semanais	Estudando	Ensino Superior Enfermagem	3 anos
Técnica de Enfermagem	Fem	43	Casada	2	72 h semanais			8 anos
Técnica de Enfermagem	Fem	31	Divorciada	1	72 h semanais			6 anos
Técnica de Enfermagem	Fem	32	Casada	1	36 h semanais			4 anos

4.2 ANÁLISE IDIOGRÁFICA

Consiste na análise individual dos discursos visando à compreensão do sujeito do estudo sobre o processo educar em enfermagem.

Para revelarmos os passos realizados conforme o referencial metodológico manteremos a seguir um depoimento na íntegra e o processo de análise.

Os demais depoimentos serão mantidos em anexo no CD.

DEPOIMENTO I

Pesquisador (P): - O que é pra você educação no trabalho? Entrevistado (E): (1) Treinamento e atualizações que a gente passa para os funcionários. P: (2) A instituição possibilita que exista educação no trabalho?E: (2) Sim. P: (2) É realizado como?E: (2) Durante o plantão às vezes surgem técnicas ou cirurgias que alguns funcionários desenvolvem e aí no momento a gente passa instruções para eles. P: (3) É... Eles valorizam isso?E: (3) Sim. P: (3) Eles solicitam que sejam oferecidos mais cursos, mais orientações ou não? E: (3) Não. P: (4) Você procura se atualizar constantemente?E: (4) Sim. P: (4) Você procura cursos fora ou a instituição oferece aqui dentro para você?E: Fora. P: Quanto aos cursos você tem gastos, você faz algum curso atualmente?E: Atualmente não, mas vou fazer na semana que vem fazer um curso. P: E você tem gastos?E: Alguns sim, né, alguns, não. P: Isso a instituição te oferece ou não?E: Não.

REDUÇÃO FENOMENOLÓGICA

Unidade de Significado	Redução
1-... Treinamento... atualização... passa para os funcionários...	De acordo com o profissional, educação no trabalho é o treinamento, atualização o que é transmitido para os trabalhadores. (1)
2-... [a instituição possibilita que exista educação no trabalho]... Sim... [e como é realizado]...durante o plantão...técnicas ou cirurgias...funcionários desenvolvem...no momento a gente passa instruções...[eles valorizam isso]...sim...	Informa que a instituição possibilita que exista educação no trabalho e explicita que é realizada durante o plantão, execução de técnicas e cirurgias que os trabalhadores desenvolvem e que nesse momento são passadas instruções. Isso é valorizado pelos trabalhadores. (2)
3-...[você procura se atualizar constantemente]... sim...[você procura cursos fora ou a instituição oferece aqui dentro, para você]...fora...[faz algum curso atualmente]...atualmente não...vou fazer na semana que vem...	O profissional expressa que procura atualizar-se constantemente por meio de cursos externos à Instituição e que no momento não está realizando cursos, no entanto participaria de um curso na semana seguinte. (3)
4-... [você tem gastos]... alguns sim... alguns não... [isso a instituição te oferece ou não]... não...	Refere-se ao fato de que alguns cursos têm custos e outros não e a Instituição não custeia os cursos. (4)

COMPREENSÃO FENOMENOLÓGICA

Redução	Tema
<p>O profissional de saúde refere que educação no trabalho é o treinamento, atualização o que é transmitido para os trabalhadores. (1)</p>	<p>O Significado de educação no trabalho</p> <p>Educação no trabalho é a transmissão de conhecimento através de treinamento e atualizações. (1,1)</p>
<p>Informa que a instituição possibilita que exista educação no trabalho e explicita que é realizada durante o plantão na execução de técnicas e cirurgias que os trabalhadores desenvolvem e que neste momento são passadas instruções. Isto é valorizado pelos trabalhadores. (2)</p>	<p>O Cotidiano da educação no trabalho</p> <p>A Educação Permanente em Saúde no cotidiano de trabalho na Instituição de estudo é realizada durante a execução de procedimentos, bem como outras informações e instruções. Há valorização de educação no trabalho pelos trabalhadores. (1,2)</p>
<p>O profissional expressa que procura atualizar-se constantemente por meio de cursos externos a instituição e que no momento não está realizando cursos, no entanto participara de um curso na semana seguinte. (3)</p>	<p>A Atualização Profissional</p> <p>O profissional de enfermagem deve buscar atualizar-se constantemente dentro ou fora da instituição em que atua. (1,3)</p>
<p>Refere que alguns cursos têm custos e outros não e a instituição não custeia os cursos. (4)</p>	<p>A educação no trabalho e os Custos</p> <p>A atualização profissional requer investimento fora da Instituição com custos para o trabalhador. (1,4)</p>

4.3 QUADRO NOMOTÉTICO

TEMAS	DEPOIMENTOS
O Significado de Educação no trabalho	I,II,III,IV,V,VI,VII,VIII,IX,X,XI,XII
A Atualização Profissional	I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X, XI, XII
A Educação no trabalho e os Custos	I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X, XI, XII, XIII
A Educação no Cotidiano de Trabalho	I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X, XI, XII, XIII
O Papel do Enfermeiro na Educação no trabalho	II
A Educação no trabalho e Trabalho a Equipe	VI, XI

4.4 ANÁLISE NOMOTÉTICA

O Significado de Educação no Trabalho

O tema “O Significado de educação no trabalho” revela a perspectiva dos sujeitos do estudo que enfocam aspectos sobre a transmissão de conhecimentos por meio de treinamentos, atualizações, orientações, aprendizagem, aprimoramento e esclarecimentos de dúvidas, conforme expressam as falas:

... Treinamento... atualização... passa para os funcionários... (I,1)

... treinamento dado aos técnicos e auxiliares de enfermagem... cuidados integrais... orientações... (IV,1)

... todo momento é tá aprendendo... se atualizando... (VII,1)

...ter bastante orientação sobre como tratar o paciente mesmo... (IX,1)

... atualizar-se na área que você trabalha... aprendendo novas técnicas... e com isso você acaba errando menos... (X,1)

... forma de atualização... equipe de Enfermagem... tem como objetivo incentivar o funcionário adquirir novos conhecimentos... reeducá-los... (XI,1)

... atualizar sempre a equipe de enfermagem... parte técnica... (XII,1)

... EPS é sempre estar se atualizando... reeducando... (XIII,1)

Verificamos que a equipe de enfermagem relata a necessidade de capacitação para o trabalho por meio de atualizações, treinamentos, novos conhecimentos, entretanto não conseguem distinguir e vivenciar no seu cotidiano o conceito de Educação no trabalho.

A experiência cotidiana junto à equipe de enfermagem desta instituição hospitalar revela desconhecimento de sua prática e a utilização de sua nomenclatura indistintamente. A equipe de enfermagem manifesta a necessidade de cursos ministrados de forma tradicional, quando coloca a pertinência dos conteúdos, instrumentos e recursos para a formação técnica e a certificação da realização do curso de capacitação.

Corroboramos que diversas vezes são realizadas orientações necessárias para a consecução de procedimentos que a equipe técnica de enfermagem apresenta aos seus superiores, não sendo esta muitas vezes

considerada como uma prática de atualização ou aperfeiçoamento no cotidiano de trabalho e sim uma simples informação.

Também sabemos da dificuldade que o Enfermeiro encontra no cotidiano de trabalho para a realização de processos educativos que sejam contínuos ou permanentes uma vez que o dia-a-dia hospitalar é exacerbado por atividades, escassez de profissionais e requer profissionais capacitados e treinados para uma assistência de qualidade. Essa realidade contribui para que a equipe de saúde, e em especial a equipe de enfermagem, procure capacitar-se em outras organizações, instituições e fora do seu horário de trabalho.

A literatura explicita que o acúmulo de conhecimentos após a formação é importante, mas não exige por parte dos trabalhadores um compromisso com o campo de atuação e com a equipe de trabalho o que difere, por exemplo, das necessidades de capacitação ou atualização profissional, levantadas a partir da reflexão de situações/problemas pelos atores do processo de trabalho, visando à resolução de possíveis lacunas curriculares, sendo essa uma característica da educação permanente³⁴.

A demanda e as pressões por respostas rápidas têm induzido a reprodução de modelos consolidados de educação no trabalho em que deixamos de explicitar o conceito que se está empregando na implantação de Programas ou Sistemas de Educação Permanente e Continuada, utilizando-os como se fossem sinônimos. No modelo convencional de educação continuada, geralmente, o trabalho é compreendido como aplicação do conhecimento teórico especializado e é possível encontrarmos elementos para avaliar que o grande investimento na capacitação de recursos humanos não tem se traduzido em mudanças na prestação de serviços de saúde. “Em outras palavras, a atualização é útil, mas não necessariamente tem o potencial de transformar as práticas nos serviços”²⁵.

A produção teórica sobre o campo da educação permanente, de acordo com Ribeiro e Motta, permite, a nosso juízo, que se faça uma distinção clara e inequívoca entre educação continuada e permanente. Apesar de ambas conferirem uma dimensão temporal de continuidade ao processo de educação correspondente às necessidades das pessoas durante toda a vida, assenta-se em princípios metodológicos diversos³⁵.

A educação permanente abrange a educação continuada e em serviço, portanto conhecer os diferentes princípios pode contribuir para que os enfermeiros utilizem estratégias adequadas no cotidiano do trabalho.

Estudo realizado por Paschoal, Mantovani, Méier discute que a diferenciação da terminologia é importante para definir o tipo de ação a ser desenvolvida diante da necessidade educativa apresentada, no entanto os autores consideram que o fundamental é a promoção de efetivas oportunidades de ensino, fundamentadas na conscientização do valor da educação como meio de crescimento dos profissionais da enfermagem e a aplicação no cotidiano do trabalho¹.

As autoras¹ ainda reforçam que o processo educativo deve estar inserido no desenvolvimento de todas as ações gerenciais, assistenciais e docentes, para que os profissionais sejam mais críticos, com maior envolvimento na comunidade que atuam, estando mais comprometidos com a transformação de seu contexto.

Este tema também desvela que a Educação no trabalho relaciona-se com o cuidado, a ética, a humanização dos trabalhadores, a troca de experiências e o compromisso com a integralidade da assistência, ocorrendo no contexto de trabalho. Os sujeitos explicitam:

...envolve os cuidados é... como se fala... a ética... o compromisso que você tem com o paciente... (II,1)

...humanização... novidades para o funcionário... (III,1)

...troca constante de informações... experiências... (VI,1)

... é o que a gente aprende... vem aprendendo... usando... ensinando... mostrando o certo... acompanhando... dia-a-dia... (V,1)

... é convivência com os colegas... (VII,1)

...é saber como tratar o paciente... (IX, 1)

É importante salientar que a percepção dos sujeitos quanto ao significado do processo educativo no trabalho tem abrangência e coerência quando o relacionam com a assistência, pois qualquer que seja o trabalho da enfermagem sua finalidade primeira precisa ser a garantia da assistência livre de riscos e danos para os usuários.

Além disso, a humanização é abordada na perspectiva da consolidação do cuidado resolutivo, da interação entre trabalhadores, gestores e usuários, segurança para o paciente e para o profissional, ela está imbricada no processo educativo que proporciona o desenvolvimento desses aspectos e busca a humanização para todos os envolvidos no cuidado.

A literatura é abrangente nesse aspecto e reforça a necessária preocupação da humanização no processo de trabalho em saúde³⁶.

A ética no processo educativo também foi citada pelos sujeitos do estudo e destacamos a essencialidade no exercício cotidiano das práticas em saúde e enfermagem. Muitas vezes a questão ética limita-se a um código de direitos e deveres sem que haja reflexão sobre o quanto poderia ser melhor abordada e compreendida no processo de trabalho.

Estudo realizado por Peter, Lunardi, Macfarlane traz considerações importantes, pois os autores consideram que quando consideramos a ética no cuidado da saúde e a ética em enfermagem é necessário compreendermos as múltiplas dimensões do poder envolvidas, particularmente com respeito ao poder que os profissionais de saúde têm sobre os pacientes e o que os gestores de saúde têm na distribuição dos recursos à saúde que afetam as decisões, implicando em tomada de atitudes que são primeiramente éticas³⁷.

O processo educativo no cotidiano do trabalho pode desencadear essa reflexão e contribuir com o processo de tomada de decisão mais consciente, coerente e menos ingênuo.

Na perspectiva de um dos sujeitos, a EPS refere-se a aspectos considerados burocráticos como a padronização dos procedimentos e a elaboração de protocolos. A fala revela:

...parte técnica... parte burocrática... assim preencher um prontuário... fazer os procedimentos certos... todo mundo tem que caminhar do mesmo jeito... (XII, 1)

A fala acima reflete a preocupação atual com processos de trabalho focados na qualidade da assistência e é importante considerarmos a finalidade das práticas com base nas evidências científicas para garantir o impacto positivo do cuidado.

Também explicita que é necessário levar em conta questões gerenciais que possibilitem a padronização das condutas e do registro adequado.

Acreditamos que a educação no contexto do trabalho é um caminho fundamental para garantir, além do conhecimento técnico e científico necessário para a realização de protocolos e procedimentos, a percepção de forma crítica, competente e autônoma nas discussões com os envolvidos.

A literatura refere-se a isso e reforça a questão, explicitando que o processo educativo possibilita ganhar confiança na rotina de trabalho sendo um aspecto fundamental no desenvolvimento das pessoas e no desejo de participarem de processos educativos formais³⁸.

Nessa perspectiva, o processo educativo pode contribuir com a emancipação e autonomia da equipe de enfermagem, uma vez que o uso de práticas educativas no trabalho, desenvolvidas de acordo com modelos pedagógicos que valorizem a singularidade do humano e a problematização das questões cotidianas, contribui para a transformação da realidade do cuidado prestado, assim como implica no estímulo à reflexão crítica, desenvolvimento da autoestima, retomada de projetos de vida, crescimento profissional e motivação por meio de novas lições e conquistas pessoais pelo significado da práxis criativa³⁹.

A Atualização Profissional

O tema abordado desvela a necessidade da capacitação profissional para uma assistência de qualidade. Segundo os sujeitos, a atualização profissional se faz necessária constantemente, o profissional de enfermagem deve buscar atualizar-se dentro ou fora da instituição. Os sujeitos declaram:

...[você procura se atualizar constantemente]... sim...[você procura cursos fora ou a instituição oferece aqui dentro, para você]...fora...[faz algum curso atualmente]...atualmente não...vou fazer na semana que vem...(I,3)

...[você procura se atualizar]... sim... cursando pós- graduação... (VI,3)

... [você procura se atualizar, fazer cursos]... procuro... Eu iniciei agora... então se tiver... procuro participar. (VII,3)

... [você procura se atualizar... sim... tenho por que sempre que você atualiza-se você tem gastos... sejam com inscrição de cursos... simpósios... congressos... pós-graduação... mestrados...(X,3)

... [você procura se atualizar]... sim...(XI,3)

A busca pela qualidade na assistência de enfermagem se faz necessária pela equipe de enfermagem. A atualização profissional pode ocorrer por meio de cursos, palestras, troca de informações e / ou orientações recebidas no cotidiano de trabalho, sendo que para a realização dos mesmos há a necessidade de tempo, condições financeiras, pois, muitos são realizados fora da instituição e implicam custos.

No contexto de assistência á saúde, os profissionais de enfermagem assistem a pacientes, o enfermeiro gestor deve avaliar se processos de cuidar são prestados de acordo com as necessidades do doente, para resultados com o mínimo de falhas. As tecnologias e os avanços em saúde requerem atualizações profissionais, para que os cuidados de enfermagem sejam holísticos e prestados com qualidade. Nesse cenário, onde existem falhas e dificuldades educacionais, torna-se evidente a necessidade de educação ativa em saúde para os profissionais.

A educação continuada em enfermagem é uma proposta de aprimoramento das práticas em saúde. Nos conceitos de educação continuada, existem pontos em comum: a finalidade de aquisição de conhecimentos, habilidades e mudanças de comportamentos para o aprimoramento profissional e assistência prestada⁴⁰.

Segundo Bezerra:

[...] no contexto da globalização, os mercados são cada vez mais competitivos, o compromisso com a qualidade, as transformações sociais e epidemiológicas, a conscientização da população em relação aos custos e benefícios como consumidores dos serviços de saúde alia-se a fatores internos como a consciência sobre as necessidades pessoais, a deficiência da formação inicial com a realidade e a utilização de hábitos e práticas pouco reflexivas. No ambiente de trabalho, esses fatores determinam a necessidade de desenvolvimento do pessoal, que o processo de capacitação seja mais rápido e contemple cada vez mais as dimensões éticas, reflexivas e criativas do indivíduo^{41:22}.

O tema proposto também desvela, na perspectiva do sujeito do estudo, que no cotidiano de trabalho o profissional não demonstra interesse pelos cursos e/ ou palestras oferecidas pela instituição hospitalar. As falas expressam:

... [procura estar se atualizando para cuidar do paciente] [Você faz cursos?] Não... às vezes quando dá eu participo, mas bem assim não é um curso é palestra. (II,2)

... [a instituição onde você trabalha atualmente oferece cursos para você se reciclar, se atualizar]... tá tendo curso... não me preocupei... por causa do tempo meu... colocam cartazes de palestras... sempre estão colocando...(IV,4)

A divulgação, pelos meios de comunicação, de temas relacionados aos erros cometidos pela enfermagem, deve aumentar a preocupação da gerência de enfermagem com a capacitação de sua equipe, e a participação efetiva de todos os membros da equipe a fim de que seja efetiva uma assistência de qualidade sem agravos à saúde da população.

Convivendo com a equipe da instituição hospitalar do presente estudo e participando de seu cotidiano, pudemos perceber a preocupação da gerência de enfermagem em estabelecer estratégias para que toda a equipe participasse das atividades de treinamentos e/ou capacitação. Alguns exemplos dessas estratégias são: premiação com uma folga complementar mensal para os trabalhadores que tivessem 100% de presença nas capacitações e entrega de brindes após o término da capacitação formal.

Também pudemos verificar que muitos trabalhadores, devido a outras atividades externas ao trabalho e especialmente outros vínculos empregatícios, não participavam do processo formal de capacitação.

A literatura reforça a importância em manter o processo permanente de capacitação, incluindo as formalmente estabelecidas, pois as orientações educativas como palestras, treinamentos e atualização dos conhecimentos devem ser adequadas ao local e às necessidades individuais da equipe, a fonte de informação são métodos técnico-científicos para a educação dos profissionais. Diante disso, a educação permanente proporcionará à equipe de enfermagem capacidade técnica obtida através de aprimoramento melhorando as condutas profissionais, refletindo em uma assistência de qualidade ao cliente⁴⁰.

Outros sujeitos manifestam que têm consciência sobre a importância da atualização profissional para processos de trabalhos mais efetivos para qualidade assistencial e que a busca por novos conhecimentos dá-se por meio de estudos e pesquisas. Assim, explicitam:

... [procura se atualizar]... procuro... com a faculdade... impossível não se atualizar... trabalho atrás do outro... (III,2)

... [você busca se atualizar]... tô fazendo técnico de enfermagem... só no que tô estudando... trabalhos... só na escola... curso que a gente tá fazendo... vai em algumas palestras...(IV,2)

Identificamos também que dos treze entrevistados uma enfermeira está realizando curso de especialização em Urgência e Emergência, dois auxiliares de enfermagem cursando Técnico de Enfermagem e um Técnico de enfermagem realizando o curso de nível superior em enfermagem.

Os entrevistados que estão estudando relataram que devido aos estudos é impossível não se atualizar, buscar novos conhecimentos na área de enfermagem através de pesquisas por meio eletrônico, o acervo da biblioteca, a troca de informações frente aos trabalhos apresentados em sala de aula e a participação em palestras e cursos gratuitos na área de enfermagem oferecidos pelas instituições de ensino. Acreditamos que devido a esses aspectos muitos não participam das atualizações oferecidas pela instituição do presente estudo.

Os processos educativos buscam a passagem do estado de desconhecimento relativo para um estado de conhecimento capaz de transformar a realidade. Na educação, é necessário considerar o contexto do indivíduo e do meio em que ele vive⁴¹.

Para Ceccim²⁶ o papel das práticas educativas deve ser crítico e incisivamente revisto para que configure a possibilidade de pertencer aos serviços/profissionais/estudantes a que se dirigem, de forma que os conhecimentos que veiculam alcancem significativo cruzamento entre os saberes formais previstos pelos estudiosos ou especialistas e os saberes operadores das realidades – detidos pelos profissionais em atuação – para que viabilizem autoanálise e principalmente autogestão. Os saberes formais devem estar implicados com movimentos de autoanálise e autogestão dos coletivos da realidade, pois são os atores do cotidiano que devem ser protagonistas da mudança de realidade desejada pelas práticas educativas²⁶.

A prática educativa se constitui como um "fazer educativo", e este promove mudanças, transformações de uma realidade atual para outra desejada.

Esse tema também desvelou que embora considerem importante a atualização profissional, conforme já referido, alguns membros da equipe não conseguem realizá-la no processo formal. Os sujeitos explicitam:

... [você procura se atualizar]... sim... quando possível...(V,2)

... [você participa]... Nem sempre... [você está fazendo algum curso atualmente]... Não. (IX,3)

É importante salientar que entre os entrevistados os que atualmente não estudam trabalham em dois empregos totalizando uma carga horária de trabalho de 72 horas semanais, acarretando cansaço físico e mental. Desse modo, inferimos que esses trabalhadores não têm condições de participar das atividades propostas pela instituição hospitalar.

Também consideramos que são fatores intervenientes para a participação nos processos formais de atualização o turno de trabalho, pois as atividades desenvolvidas no período diurno não são contempladas pelos profissionais do período noturno, bem como a demanda de trabalho nas unidades, que impedem a ausência e a falta de disponibilidade de horário fora do seu turno de trabalho.

Outros aspectos abordados na literatura referente aos aspectos financeiros e políticos refletem sobre o processo educativo no trabalho.

O mercado de trabalho atual é caracterizado pela competitividade e por incertezas, exigindo assim profissionais atuantes e capacitados, o que implica uma formação geral que deve incluir não apenas a habilidade técnica, mas também, e, sobretudo, a capacidade de aprender a aprender continuamente. O profissional deve ter facilidade de adaptação e flexibilidade, características as quais embasam a responsabilidade, a autonomia e a criatividade, posto que levam à reflexão acerca da importância das relações sociais e, assim, asseguram a qualidade dos serviços prestados⁴³.

A necessidade de reconstrução dos modelos de gestão estão surgindo novas abordagens gerenciais como a gerência participativa e os programas de qualidade que preconizam, dentre outras, a descentralização das decisões e aproximação de todos os integrantes da equipe de trabalho. Essa abordagem oferece oportunidades de participação do trabalhador na discussão, na tomada de decisões e no aperfeiçoamento constante do processo de trabalho, tendo como base norteadora a Educação Permanente em Saúde (EPS)⁴⁴.

Dessa forma, as organizações estão cada vez mais conscientes de que seu sucesso é determinado pela capacitação e qualificação de seus

trabalhadores e passaram a atribuir maior relevância à gestão participativa como estratégias de aprendizagem. Essa forma gerencial busca promover não somente a atualização e transmissão de novos conhecimentos, mas orienta a sua ação em direção à mobilização do potencial criativo dos sujeitos à busca de um fazer diferente, criativo e inovador/transformador, capaz de operar novos saberes/conhecimentos no cotidiano de trabalho elaborado no coletivo⁴⁴.

O excerto abaixo ressalta que a falta de tempo devido ao cotidiano de trabalho acarreta a ausência do profissional nos cursos de capacitação durante o expediente de trabalho.

... instituição... tem oferecido alguns cursos sim... não temos muito tempo... pra poder tá fazendo esses cursos... centro cirúrgico as cirurgias têm que acontecer... eles nos oferecem... mas nós não temos tempo pra poder tá cumprindo essa carga horária...(VIII,2)

Conforme já explicitado, o cenário atual, possivelmente pela desvalorização salarial da profissão, impele os trabalhadores a buscarem mais que um vínculo de trabalho na mesma profissão, o que dificulta a participação no processo formal de atualização.

No contexto geral, todos explicitaram que, na práxis da assistência, devido à demanda crescente de serviços e número reduzido de funcionários, não há tempo suficiente para que ocorra uma educação no trabalho.

No setor saúde, segundo Gonçalves¹⁸, ultimamente, a palavra de ordem é a racionalidade técnica e financeira, devido à constante carência de recursos financeiros para o setor. Por isso, os gestores pressionam as diretorias de enfermagem a realizarem o cálculo de pessoal com base no padrão mínimo, pois é a área que tem o maior contingente de pessoal na instituição. Isso acarreta sobrecarga de trabalho, riscos de acidentes e doenças relacionadas ao trabalhador, além do comprometimento da qualidade do cuidado¹⁸.

A Resolução nº 293/2004 do COFEN estabelece que o dimensionamento do pessoal de enfermagem deva basear-se nas características relacionadas à empresa (políticas institucionais, porte, tipo de serviço prestado), ao serviço de enfermagem (modelo assistencial) e à clientela (sistema de classificação de pacientes). A Resolução também coloca que o dimensionamento de pessoal deve acrescentar uma porcentagem de funcionários para cobrir as ausências previstas e não previstas⁴⁵.

Para Vieira e Kurcgant⁴⁵ estabelecer um adequado dimensionamento do quadro de enfermagem é fundamental para se garantir uma assistência de qualidade, pois estabelece o quantitativo de pessoal necessário para atender a demanda assistencial da clientela atendida.

Acrescentamos que a qualidade assistencial está relacionada à autonomia do profissional em tomar decisões assistenciais, ação que por sua vez está embasada no conhecimento que advém de um processo permanente de capacitação.

Um dos sujeitos revelou que atualmente os meios de comunicação eletrônicos (internet) nos fornecem subsídios para pesquisa, obtenção de informações e esclarecimentos de dúvidas:

... [você procura se atualizar]... procuro... eu entro na internet... vou começar a fazer uma pós agora... (XII,3)

Os meios de comunicação eletrônicos (internet) fazem com que os profissionais de enfermagem e outros profissionais busquem sanar suas dúvidas realizando pesquisas e troca de informações e até mesmo cursos em instituições escolares à distância (EAD).

O significado da educação enquanto processo social extrapola a educação formal, aqui considerada como educação escolar em todos os níveis, pois necessita de sistematização para instrumentalizar indivíduos capazes de gerar e realizar as mudanças desejadas. O ensino de enfermagem está inserido no atual momento educacional brasileiro em que as oportunidades para a construção do conhecimento devem somar-se à consciência crítica do aluno, considerando todos os aspectos de ensino, tanto formal como também o aprendizado adquirido e construído no contexto do indivíduo, pesquisa ou extensão para a aprendizagem⁴².

A atualização por parte da equipe de enfermagem e principalmente do enfermeiro deve ser constante e este deve manter a equipe motivada a participar de treinamentos, cursos, palestras e outros dentro e fora da instituição hospitalar.

No seu cotidiano de trabalho, manter a equipe atualizada, através de orientações, treinamentos, frente aos problemas de saúde ocorridos durante o turno de trabalho, buscando uma metodologia centrada na resolução de problemas, a isso chamamos de Educação Permanente em Saúde.

Essa definição de educação permanente leva ao entendimento de que o profissional de enfermagem deve ter no autoaprimoramento, direcionado à busca da competência pessoal e profissional, uma meta a ser seguida por toda a sua vida. A variedade de informações, bem como a ampla gama de necessidades de conhecimento nas mais diversas áreas, leva à constatação de que seria tarefa quase impossível para a educação formal garantir uma adequada formação do sujeito.

Com esse entendimento de que a educação permanente integra a educação continuada e em serviço, o profissional compreende que todas possuem caráter de continuidade de aprendizagem, entretanto desenvolvem-se em diferentes metodologias. Assim, o desenvolvimento da educação permanente leva o profissional à competência, ao conhecimento e à atualização, que são componentes necessários para garantir a sobrevivência, tanto do profissional quanto da própria profissão¹.

A Educação no Trabalho e os Custos

No mercado atual, a globalização, a acirrada concorrência e as parcerias têm exigido das empresas constante processo de renovação do capital intelectual de seu pessoal, um esforço de capacitar e atualizar o conhecimento profissional de seus funcionários. O capital financeiro empregado se faz necessário para obtermos profissionais capacitados para uma assistência de enfermagem segura e com qualidade. Os sujeitos explicitam:

... [você tem gastos]... alguns sim... alguns não... [isso a instituição te oferece ou não]... não...(I,4)

...[você tem gastos com estas atualizações]... não...fora da faculdade não... curso raramente faço...gasto com especialização... é difícil também... [a instituição ajuda a custear]...não...busco particular mesmo...por conta... (III,4,5)

...[a instituição custeia suas atualizações]... não... a instituição onde eu trabalho não custeou minha pós-graduação... foi tudo investimento próprio... (X,4)

... [a instituição ajuda a custear cursos, palestras]... Não (XI,4)

... [a instituição ajuda a custear]... ajudam em relação assim... quando eu quero empregar alguma coisa... falar alguma coisa sempre a gente é ouvido... em relação a custos não... gastos não... mas teórico sim...(XII,4)

O mercado de trabalho tem exigido profissionais capacitados para exercer suas funções, sendo cobrada experiência profissional com certificação da função solicitada.

Observamos que nossos entrevistados, como já citado, trabalham com uma carga horária elevada acarretando a não participação em cursos oferecidos fora e dentro da instituição hospitalar e alegam não ter renda suficiente para custeio dos mesmos.

Atualmente algumas instituições hospitalares mantêm convênios com escolas de nível profissionalizantes e / ou universidades particulares com o objetivo de custear parcialmente os estudos de seus trabalhadores através de créditos para estudos gratuitos. Sabemos que, para a realização de estágios e outros trabalhos relacionados à educação na saúde, algumas instituições hospitalares solicitam uma ajuda de custo para a realização dos mesmos, sendo ofertadas desde uma remuneração, como bens materiais segundo a necessidade do hospital.

Segundo as falas dos entrevistados acima, a instituição hospitalar não ajuda financeiramente seus colaboradores para realização de atualizações profissionais, assim muitos trocam suas folgas de trabalho a fim de realizarem cursos e ou treinamentos fora da instituição.

Jerico e Castilho afirmam:

Com a modernização da economia, o enfoque na redução de custos, os cortes em recursos humanos e o direcionamento dos investimentos para atividades diretas ao cliente, as empresas do setor saúde têm adotado o treinamento como estratégia competitiva para a sua sobrevivência.

Com isso, essas empresas, no seu orçamento, têm deslocado os desembolsos com educação e treinamento, de gastos para investimento, ou seja, a aplicação de recursos visando proporcionar benefícios futuros.

Dessa forma, na organização, o pessoal torna-se o capital mais importante, por um lado, em função do que neles é investido e, por outro, no retorno que esse investimento educativo representa como resultados^{46:708}.

O mercado de trabalho, diante da constante renovação de conhecimento do mundo atual, vem exigindo cada vez mais de seus profissionais a atualização permanente e renovação dos conhecimentos. Desse modo, cada dia crescem os investimentos das empresas em capacitações de seus funcionários. Entre esses, situam-se as instituições de saúde, que têm

procurado se adaptar ao contexto sóciopolítico e econômico de competitividade⁴⁷.

Nesse contexto, reconhece-se a necessidade constante de promover oportunidades de ensino visando à melhoria da assistência à saúde, ressaltando a equipe de enfermagem, que se constitui no grupo mais amplo e mais heterogêneo da saúde, e por isso considerado “a vitrina” da instituição⁴¹.

Relacionando as atividades de educação no trabalho e seus investimentos, verificamos que as atividades de atualizações também são oferecidas gratuitamente, segundo as falas dos sujeitos:

... [você tem gastos com cursos?].... não...(II,3)

...[você tem gastos]... não... [a instituição oferece gratuitamente]... gratuitamente... (XIII,3)

As atividades de atualizações desenvolvidas dentro da instituição hospitalar do presente estudo são oferecidas gratuitamente aos seus colaboradores, contando com a participação de patrocínios de representantes de produtos hospitalares e empresas que prestam serviços terceirizados.

Mensalmente e poucas vezes, conforme a necessidade são oferecidos cursos de capacitação realizados pelos próprios enfermeiros das diversas unidades a toda a equipe multiprofissional e há cursos voltados apenas para os enfermeiros. Os temas são abordados conforme a necessidade dos setores e a solicitação dos próprios colaboradores sobre um determinado tema.

Como integrante da equipe de enfermagem, vale ressaltar que essas atualizações eram planejadas e organizadas pela equipe de enfermeiros em reuniões mensais junto à gerência de enfermagem, como se disse acima, em função das necessidades dos setores mediante levantamento de problemas trazidos pelos enfermeiros supervisores a fim de que fossem levados ao conhecimento e à capacitação de toda a equipe de enfermagem.

Os Serviços de Enfermagem, por meio dos seus setores de educação continuada, vêm desenvolvendo inúmeros programas de treinamento, para que sua equipe adquira novos conhecimentos, habilidades e competências. Com isso, esperam que seus profissionais tenham um desempenho qualificado nos processos de trabalho e, conseqüentemente, colaborem na consecução dos objetivos e metas organizacionais. Nas instituições hospitalares, tanto os serviços como os programas propostos devem, necessariamente, conter a

qualidade que pode vir acompanhada de outras características, tais como: a alta produtividade e baixos custos⁴⁸.

Os programas de treinamento ocorrem dentro de uma programação estabelecida a priori, pelas necessidades sentidas pelos próprios funcionários ou chefias, frequência de iatrogenias ocorridas, dados de pesquisa com clientes, relatórios da comissão de controle de infecção hospitalar e de procedimentos e os dados evidenciados nas avaliações de desempenho dos funcionários⁴⁸.

Vale ressaltar que na instituição hospitalar não há o Serviço de Educação Continuada e enfermeiro responsável pela execução do mesmo.

Os sujeitos retrataram que no processo de atualização fora da instituição hospitalar os investimentos são mantidos por conta própria, como ressaltam as falas abaixo:

... [você tem gastos com estas atualizações]... não... fora da faculdade não... curso raramente faço... gasto com especialização... é difícil também... [a instituição ajuda a custear]... não... busco particular mesmo... por conta...(III,4,5)

... [você tem gastos com isso ou não]... não...(IV,3)

Os colaboradores julgam necessário o processo de atualização, porém quando ocorre fora da instituição há necessidade de investimentos próprios e conseqüente ausência do profissional de seu local de trabalho.

Na instituição do presente estudo, são oferecidos cursos gratuitos para gestantes com a participação de equipe multiprofissional da instituição hospitalar. Esses cursos são mantidos com recursos da própria instituição e observamos a procura, para o referido curso de gestantes, por várias usuárias de outros convênios de saúde e por profissionais de saúde de outras instituições para manterem-se atualizados e sem dispêndio financeiro.

Segundo Follador e Castilho⁴⁸, o processo de capacitação é complexo, envolve numerosos recursos, visto que o planejamento e a execução desses programas consomem muito tempo do pessoal envolvido, por isso, devem ser avaliados os resultados dos treinamentos e, também, os custos do processo⁴⁸.

Para Jericó e Castilho:

“uma das dificuldades dos enfermeiros desses serviços é não disporem de planilhas e registros que os auxiliem na aferição dos custos dos programas de treinamento e desenvolvimento de pessoal”^{46:327}.

O enfermeiro deve dispor de dados estatísticos de recursos humanos, material e financeiro para averiguação de seus resultados a fim de dispor de meios que comprovem à diretoria administrativa do hospital a necessidade ou não de maior investimento frente aos treinamentos oferecidos pela instituição aos seus colaboradores e usuários e que eles são de extrema importância para uma assistência de qualidade.

Cada vez mais as empresas se preocupam em capacitação da equipe de enfermagem para uma assistência de qualidade e eficácia e isso demanda recursos financeiros, materiais e de pessoal.

Ainda sobre esse tema foi desvelado desconhecimento sobre o apoio financeiro da instituição para o processo formal de atualização. Os sujeitos expressam:

... [a instituição ajuda a custear cursos, palestras fora]... não... nunca procurei saber... (VI,4)

... [você tem gastos com cursos]... não...

... [a instituição custeia cursos]... não é o meu caso... nunca procurei..., então não tem como te responder... não tenho uma base... mas creio que não também...(VIII,3,4)

Atualmente, os enfermeiros dos Centros de Educação Continuada (CEC), no cotidiano das atividades gerenciais, estão começando a se preocupar em dispor de informações sobre custos, uma vez que a maioria das decisões importantes dentro da instituição passa pela análise de custo-benefício. Assim, podem respaldar os argumentos referentes à necessidade de investimentos em treinamento, bem como as decisões sobre a alocação de recursos para essa atividade, junto à administração geral⁴⁹.

Vivenciando o cotidiano de trabalho de enfermagem junto à gerência de enfermagem, pudemos observar que a capacitação fora da instituição hospitalar privilegiava apenas alguns enfermeiros especializados com a finalidade de manter a equipe de enfermagem atuante nesse setor atualizada para o atendimento às gestantes e recém-nascidos.

Sabemos que a capacitação deveria ser realizada com todos os trabalhadores, pois na ocorrência de ausência do trabalhador especializado da unidade, muitas vezes não havia quem os substituísse, o que determinava assim a necessidade de buscar outros especialistas mesmo fora de seu horário de trabalho. Não foi incomum que isso acontecesse nos momentos mais difíceis como finais de semana e plantões noturnos nas altas horas da madrugada.

A partir de vários acontecimentos e reclamações por parte de outros membros da equipe multiprofissional, foram tomadas providências necessárias de manter, em cada plantão, o número de trabalhadores adequados para a realização da assistência especializada diminuindo assim o estresse nessa equipe.

Outro aspecto citado é a maior homogeneidade de condutas e padronização dos procedimentos, o que tem facilitado à condução dos treinamentos. Além disso, em razão do fato de os treinamentos, geralmente, serem realizados nas unidades de trabalho ou em ambientes que reproduzem sua realidade vivida, com o envolvimento dos enfermeiros, há maior adesão dos técnicos e auxiliares de enfermagem aos mesmos⁴⁸.

O retorno desse investimento fica explícito na melhora do rendimento do pessoal, pois somente o profissional bem preparado tem condições de lidar com os rápidos avanços da tecnologia, com a alta complexidade dos diagnósticos e, conseqüentemente, garantir uma assistência de enfermagem de qualidade, atendendo às necessidades do paciente/cliente nas organizações de saúde. Assim, a monitoração do desempenho pós-treinamento constitui responsabilidade do gestor do serviço de educação continuada, a fim de obter investimento contínuo para os demais programas⁴⁹.

A Educação no Cotidiano de Trabalho

O tema “A educação no cotidiano de trabalho” revela que as ações educativas efetuadas no contexto de trabalho devem ser vistas pela gerência e pelos profissionais de enfermagem como fundamentais para a realização de uma assistência de enfermagem com qualidade. Os sujeitos expressam:

... [a instituição possibilita que exista educação no trabalho]... Sim... [e como é realizado]... durante o plantão...técnicas ou cirurgias...funcionários desenvolvem...no momento a gente passa instruções...[eles valorizam isso]...sim...(I,2)

... [instituição ela possibilita educação no trabalho diariamente]... sim... (VII,2)

... nós que somos profissionais... deveria pra você ter um bom atendimento... primeiramente investir no seu funcionário... investir na educação pra que possa ocorrer... nossa enfermeira tem colaborado bastante com a gente... vemos os mapas... ela tá procurando saber se a gente tá com alguma dificuldade... se a gente tá precisando de alguma ajuda... alguma coisa assim... ela então tenta nos ajudar no nosso dia-a-dia... (VIII,1)

... [a instituição possibilita que exista educação no trabalho]... na medida do possível sim... [são dados orientações dentro do cotidiano do seu trabalho]... Às vezes... [quem realiza essas orientações]... os enfermeiros... [isso é feito rotineiramente ou não]... não... são feitos palestras às vezes... dependendo da semana ou que tem datas eles fazem. (IX,2)

Conforme as falas acima registram, a Educação no trabalho ocorre cotidiana e rotineiramente, sendo o enfermeiro o precursor dessa atividade.

Sabemos das dificuldades encontradas na rotina do trabalho devido à grande demanda de pacientes com elevada complexidade assistencial e o escasso contingente de profissionais de enfermagem, tornando imperativa a realização da educação no trabalho.

Devido à globalização e aos meios de comunicação cada vez mais abrangentes, novas tecnologias no mercado da saúde, mudanças na rotina institucional e inquietações presentes no nosso di-a-dia, necessitamos constantemente compartilhar informações e conhecimentos com a equipe multiprofissional.

Vivenciando o cotidiano junto à equipe de enfermagem vale ressaltar que nossa inquietação sobre o tema apresentado vem ao encontro de que na prática educativa a equipe de enfermagem realiza educação no trabalho, permanente e continuada, porém, não se preocupa com a definição dos termos apresentados.

A identificação Educação Permanente em Saúde está carregando, então, a definição pedagógica para o processo educativo que coloca o cotidiano do trabalho – ou da formação – em saúde em análise, que se permeabiliza pelas relações concretas que operam realidades e que possibilita

construir espaços coletivos para a reflexão e avaliação de sentido dos atos produzidos no cotidiano²⁶.

Vale salientar que necessitamos de mais investimentos na capacitação da equipe de enfermagem, conforme referido por um dos sujeitos do estudo.

As organizações/instituições, cada vez mais conscientes de que seu sucesso é determinado pela capacitação e qualificação de seus trabalhadores, passaram a atribuir maior relevância à gestão participativa como estratégias de aprendizagem. Essa forma gerencial busca promover não somente a atualização e transmissão de novos conhecimentos, mas orienta a sua ação em direção à mobilização do potencial criativo dos sujeitos à busca de um fazer diferente, criativo e inovador/transformador, capaz de operar novos saberes/conhecimentos no cotidiano de trabalho elaborado no coletivo⁴⁴.

No excerto de um dos sujeitos abaixo, os colaboradores da instituição do presente estudo valorizam a educação no trabalho:

...[eles valorizam isso]...sim...(1,2)

Verificamos na prática educativa da organização hospitalar que os colaboradores participam das atividades propostas, fora do turno de trabalho, quando são estimulados pelos colegas e durante o cotidiano na prática do cuidado. O enfermeiro da unidade realiza treinamentos, orientações para a equipe a fim de mantê-los atualizados. Na vivência do di-a-dia, a motivação do trabalhador para o processo educativo é essencial para que de fato seja atuante em sua equipe.

Consideramos fundamental para a efetivação do que foi proposto que a motivação seja apreciada como uma estratégia necessária e possível de ser implementada na realidade de trabalho vivenciada nas instituições de saúde, visando ao aprendizado e crescimento como pessoas e profissionais.

Acreditamos numa forma de aprendizado construída, efetivamente, em conjunto, levando-se em consideração as opiniões e as necessidades da equipe, e, principalmente na importância de motivação do profissional no que diz respeito ao envolvimento constante no processo de aprendizado⁵⁰.

Corroborando com Paschoal, Mantovani e Méier¹, a percepção sobre educação em serviço fundamenta-se no entendimento de que esta é caracterizada como processo educativo desenvolvido e aplicada nas inter-

relações do trabalho, visando ao aperfeiçoamento, à melhoria da competência e à valorização profissional e institucional¹.

O tema também desvelou que o processo de ensino/aprendizagem se faz necessário no cotidiano hospitalar com o objetivo de sanar dúvidas e levar o conhecimento de novos conceitos e atitudes a toda a equipe de enfermagem a fim de ser realizada uma assistência com qualidade e livre de iatrogenias. Os sujeitos explicitam:

... tá tendo curso... não me preocupei... por causa do tempo meu... colocam cartazes de palestras... sempre estão colocando... [você participa]... não... (IV4,5)

... [a instituição possibilita educação no trabalho]... oferece palestras... cursos... sim... (V,3)

... [a instituição possibilita educação no trabalho]... possibilita... tem treinamento... tanto é que vai ter um treinamento agora para assistência integral do paciente todos os enfermeiros vão fazer... é assim a gente tenta sanar as dúvidas... sempre tento me atualizar pra diluição de medicação e cuidados... procedimentos na prática...(XII,2)

Nas organizações, a educação continuada ocorre por meio das ações de treinamento e desenvolvimento, apontado como ferramentas essenciais de transformação e modernização⁴⁹.

Como membro da equipe de enfermagem e durante a realização das entrevistas, observamos que a gerência de enfermagem e a equipe de enfermeiros buscam manter toda a equipe atualizada por meio da educação continuada e permanente. Como já citado, rotineiramente, quinzenalmente ou mensalmente são realizados cursos, palestras, treinamentos para capacitação da equipe de enfermagem.

Verificamos que os enfermeiros buscam estar atualizados no cotidiano, conforme a fala citada acima, e que no momento apenas um enfermeiro está cursando especialização em urgência e emergência e os demais -- entre técnicos e auxiliares de enfermagem -- estão estudando para alcançar melhor qualificação no mercado de trabalho.

Os conceitos de Educação Continuada e Permanente estão cada vez mais presentes no nosso cotidiano hospitalar, mesmo sabendo que a equipe ainda não diferencia os termos apresentados e utilizam-no aleatoriamente e que o termo de Educação Permanente em Saúde para muitos ainda é desconhecido. Sabemos que praticamos a EPS rotineiramente.

Vale ressaltar que quando o emprego inadequado de termos (permanente ou continuada) resulte do fato de que eles geram dúvidas para a equipe de enfermagem.

Apesar da distinção entre os termos educação permanente, continuada e em serviço, todas têm caráter de continuidade do processo educativo, mas se fundamentam em diferentes princípios metodológicos. Entende-se também que a educação permanente é mais ampla, por fundamentar-se na formação do sujeito, enquanto a educação continuada e a em serviço estão contidas na permanente, num contexto de complementaridade¹.

Nesse sentido, entende-se que a educação origina-se em todas as experiências vivenciadas pelo sujeito nas diversas situações que se apresentam, portanto, a educação implica a busca constante do homem pela construção do seu conhecimento, procurando meios que o levem ao crescimento e aperfeiçoamento de seu saber¹.

No cotidiano de trabalho, verificamos que a equipe de enfermagem tem conhecimento do processo de atualização proposto pela instituição do presente estudo, entretanto devido à duplicidade de empregos muitos não participam, conforme expressam as falas dos entrevistados:

... [a instituição possibilita educação no trabalho]... sempre tem uma palestra... mensal... horários complicados... no horário de serviço corrido... uma duas palestras esta tendo... (III,3)

... tá tendo curso... não me preocupei... por causa do tempo meu... colocam cartazes de palestras... sempre estão colocando... [você participa]... não... (IV,4, 5)

... [a instituição possibilita educação no trabalho]... possibilita... em alguns aspectos... hoje eu participo bastante das palestras... a gente ta tendo a capacitação de alguns dos meus empregos... a capacitação de procedimentos... hoje tento participar de todos na medida do possível... pelo fato de ter dois empregos então fica difícil... mas procuro participar de todos... (XIII,2)

Nas atualizações propostas pela instituição hospitalar, verificamos na totalidade sempre a presença dos mesmos colaboradores, pois muitos exercem atividades em dois turnos de trabalho ou, como já citado, os que trabalham no período noturno não participam das atividades realizadas no período diurno e os do período diurno não participam no noturno, pois, exerce

outras atividades e há os que não apresentam interesse no processo de atualização.

Para Sudan e Correa:

“a visão de atividade educativa para os trabalhadores, se constitui em uma ação pouco significativa, que tenta passar idéias sobre um serviço idealizado, com promessas e possibilidades de se realizar. Todavia, esse indivíduo, repleto de informações que foram sendo armazenadas não tem modificado o processo de trabalho, não reinterpretando e refletindo sobre sua ação, culminando, muitas vezes, em desânimos, desmotivações e indiferenças com sua própria aprendizagem”^{51:579}.

Tal reflexão se expressa muitas vezes em frases simples como "vou ter que parar para escutar palestras". Trabalhar e aprender, conforme as experiências dos trabalhadores têm sido atividades desarticuladas⁵¹.

Alguns entrevistados expressam a negatividade quanto ao processo de atualização por parte da instituição hospitalar. Os sujeitos relatam:

... na outra instituição de trabalho do tempo que eu trabalho é dado sempre que aparece eles mostram, aqui eu nunca tive... (II,4)

...então não tá acontecendo educação no trabalho... se você investe no profissional você vai colher frutos..... saúde é uma coisa defasada no nosso país... (VIII,1)

... [a instituição possibilita educação no trabalho]... não... (X,2)

Como integrantes da equipe de enfermagem da instituição do presente estudo, percebemos que a perspectiva apresentada pelos sujeitos não está em consonância com a realidade da instituição.

No entanto, concordamos que há dificuldade em considerar o processo educativo no contexto das práticas cotidianas como educação no trabalho, pois muitas vezes apenas os processos formais e convencionais são considerados como atualização profissional, assim como a resolução de situações-problema vivenciadas na prática, por meio de ressignificação dessa prática, não são percebidas como processo de educação permanente.

Ressaltamos ainda que a gerência de enfermagem e a diretoria da instituição investem no processo de capacitação de seus colaboradores, com o objetivo de manter uma assistência de qualidade.

A análise do mercado de trabalho e das muitas possibilidades de atuação do enfermeiro a competência profissional é requisito fundamental, pois

atualmente vivenciamos a era da informação e do conhecimento, a busca de padrões de excelência, visando à melhores resultados organizacionais, aumentando assim a competitividade. Portanto, a noção de competência contribui para o desenvolvimento de enfermeiros críticos e reflexivos e sua atuação na prática profissional da enfermagem, nos diversos espaços sociais em que se realiza⁵².

Conforme se constata nos relatos abaixo, processos de capacitação, treinamentos, palestras e cursos são realizados pela instituição hospitalar do presente estudo, contradizendo o que foi expresso pelos outros sujeitos, corroborando com nossa percepção de que o processo educativo muitas vezes está relacionado apenas com propostas e programas.

... [a instituição possibilita educação no trabalho]... possibilita... tem treinamento... tanto é que vai ter um treinamento agora para assistência integral do paciente todos os enfermeiros vão fazer... é assim a gente tenta sanar as dúvidas... sempre tento me atualizar pra diluição de medicação e cuidados... procedimentos na prática...(XII,2)

... hoje eu participo bastante das palestras... a gente tá tendo a capacitação de alguns dos meus empregos... (XIII,2)

A Política Nacional de Educação Permanente em Saúde é uma estratégia destinada a construir um novo estilo de administração em que os pactos para reorganizar o trabalho na gestão, na atenção e no controle social são construídos coletivamente a partir do diálogo e da reflexão sobre a prática. Ao mesmo tempo, possibilita o desenvolvimento dos trabalhadores da saúde, das instituições e, conseqüentemente, da qualidade da assistência aos usuários²⁶.

Concordamos com Montanha e Peduzzi⁵³ quando se referem ao fato de que no levantamento das necessidades educacionais dos trabalhadores de enfermagem, a ênfase está nas falhas identificadas e nos problemas mais frequentes, desdobrando-se em ações educativas voltadas para os procedimentos técnicos de enfermagem e remetendo à reiteração do modelo de cuidado e de atenção à saúde hegemônica, biomédica e à concepção também dominante de EC⁵³.

Compreendemos assim que se torna necessário o planejamento detalhado das propostas de capacitação de pessoal que considerem o conhecimento nas dimensões técnico-científica, ético-política e socioeducativa

e ainda que haja envolvimento das dimensões humanas e que valorizem os aspectos sociais, políticos, religiosos e filosóficos que têm influência na percepção, raciocínio, julgamento e decisões do educando⁵².

O Papel do Enfermeiro na Educação no trabalho

Esse tema, abordado por um único sujeito, revela que o enfermeiro no cotidiano do trabalho não oferece atualização para os trabalhadores conforme expressa a fala:

...não... não... o enfermeiro da unidade não oferece...(II, 5)

A prática educativa em saúde engloba as atividades de educação em saúde sendo o profissional Enfermeiro responsável por criar condições para o aperfeiçoamento técnico, científico e cultural dos profissionais de Enfermagem sob sua orientação e supervisão.

A educação dos profissionais da saúde, especialmente da enfermagem, merece atenção redobrada, no sentido de prepará-los para viver no mundo contemporâneo de rápidas transformações, no qual precisam conciliar as necessidades de desenvolvimento pessoal com as do trabalho e as da sociedade. Nesse sentido, as mudanças resultantes da globalização e dos avanços tecnológicos requerem uma enfermagem com visão mais ampla do mundo, que estabeleça parcerias e relações dentro e fora da profissão, para possibilitar o desenvolvimento de profissionais comprometidos a transformar-se e a transformar o meio em que vivem⁴³.

Sendo o Enfermeiro responsável pelo aperfeiçoamento técnico e científico da equipe de enfermagem sob sua responsabilidade, constatamos que na práxis educativa encontramos dificuldades para tal realização durante o expediente devido à carga horária de trabalho (36 horas semanais), à complexidade do atendimento, ao número reduzido de funcionários para a assistência em relação ao número de leitos ocupados.

Verificamos que o enfermeiro muitas vezes realiza atividades em substituição a outros profissionais para garantir a assistência de enfermagem de maneira segura e sem problemas para o plantão, deixando muitas vezes suas funções de lado. Ressalto que faz parte de seu trabalho assistir e ajudar a

equipe sempre que necessário, porém, constatamos que na realidade da instituição do presente estudo o enfermeiro fica sobrecarregado em suas responsabilidades.

O envolvimento do enfermeiro no processo de educação permanente acontece com a aquisição contínua de habilidades e competências que estejam de acordo com o contexto epidemiológico e com as necessidades dos cenários de saúde, para que resultem em atitudes que gerem mudanças qualitativas no processo de trabalho da enfermagem.

A educação permanente como competência a ser adquirida pelos profissionais de saúde à mesma pode ser viável sob o enfoque de atualização contínua que busque inovar e suprir as necessidades de atualização do trabalho, desde que a instituição de saúde se comprometa juntamente com o profissional, facilitando ou participando do planejamento e desenvolvimento de ações de educação permanente⁵⁴.

A educação permanente dos profissionais deve constituir parte do pensar e do fazer dos trabalhadores com a finalidade de propiciar o crescimento pessoal e profissional dos mesmos e contribuir para a organização do processo de trabalho, através de etapas que possam problematizar a realidade e produzir mudanças⁵⁵.

Assim, o desenvolvimento da educação permanente leva o profissional enfermeiro à competência, ao conhecimento e à atualização, que são componentes necessários para garantir a sobrevivência, tanto do profissional quanto da própria profissão.

Autores ressaltam que para os enfermeiros assumirem a responsabilidade por sua educação permanente, eles devem ser motivados e incentivados durante a graduação, mediante um ensino mais problematizador, reconhecendo, contudo, que isso é apenas o início do aprendizado, que deverá desenvolver-se ao longo da vida¹.

Diante do enfoque da literatura e da fala expressa pelo sujeito, sugerimos que na política institucional possa estar expressa a preocupação com a educação no trabalho. Uma das formas seria a formalização de um espaço para reflexão e ensino de como realizá-la no contexto das práticas assistenciais com o envolvimento dos profissionais de enfermagem.

Consideramos também que no cotidiano de trabalho o enfermeiro desenvolve educação permanente, sem perceber que a realiza, isto é, ele promove educação através da resolução de problemas, junto à equipe multiprofissional, para a resolução dos problemas de saúde apresentados no cotidiano de trabalho, no entanto, não compreende ser parte de seu processo de trabalho.

A Educação no trabalho e o Trabalho em Equipe

Esse tema desvela que o envolvimento da equipe multiprofissional na Educação no trabalho se faz necessário para uma assistência de qualidade e aprimoramento profissional. O sujeito expressa:

... [a instituição possibilita educação no trabalho]... sim... orientações... troca de informações... experiências... equipe multiprofissional... (VI,2)

O Enfermeiro no cotidiano de trabalho em sua ação dinâmica de atuação implica compartilhamento e potencialização de ações e de compromissos junto aos usuários do sistema hospitalar e de saúde. A organização das equipes multiprofissionais deve levar em conta as realidades locais em que atuarão e a disponibilização, de maneira matricial (transdisciplinar), dos saberes e práticas organizadas em profissões da saúde⁵⁶.

Atuando junto à equipe hospitalar da instituição do presente estudo, pudemos vivenciar que a enfermagem é o elemento de ligação entre os demais profissionais atuantes presentes no cotidiano. Vimos que para a realização de capacitação dos profissionais da saúde, a gerente de enfermagem busca envolver toda a equipe atuante de diversas áreas do conhecimento para a obtenção de uma equipe qualificada para um atendimento de qualidade, objetivando a padronização da assistência prestada.

Ao estudar o trabalho em equipe, é importante conhecer como cada profissional conjuga seu trabalho no âmbito individual e coletivo e identificar evidências de articulação das ações desenvolvidas pelos diferentes profissionais. Em uma equipe multiprofissional, a articulação refere-se à recomposição de processos de trabalhos distintos e, portanto, à consideração de conexões e interfaces existentes entre as intervenções técnicas peculiares de cada área profissional⁵⁷.

É preciso observar, também, como os diversos profissionais interagem entre si e se essa interação possibilita a construção de um projeto que seja compartilhado por todos.

O tema também desvela que a equipe multiprofissional busca aprimoramento profissional dentro da instituição hospitalar. O sujeito explicita:

...sim... estudos em grupo... orientações... realizadas para a equipe multiprofissional... (XI,2)

As exigências do mercado de trabalho tornam cada vez mais obrigatória a qualificação dos trabalhadores e a generalizada implantação de modelos de formação e gestão da força de trabalho baseados em competências profissionais.

Nos dias atuais, mediante a globalização, ouvimos falar frequentemente de ocorrências iatrogênicas na assistência de enfermagem ao paciente hospitalizado. Contudo observam-se profissionais da área com sobrecarga de trabalho e o acúmulo de empregos para viabilizar uma melhor remuneração, dificultando o tempo para o processo educativo.

Vivenciando a prática hospitalar do presente estudo percebemos que erros no cotidiano do trabalho muitas vezes são cometidos devido aos fatores acima mencionados. Um aspecto positivo nesse contexto é o envolvimento da gerência de enfermagem que propicia algumas capacitações formais no período de trabalho, para que todos possam participar e compreender a importância de realizar esse processo em equipe, envolvimento esse que compactuamos.

A literatura reforça essa forma de pensar destaca, de um lado, a importância de ampliar a qualificação dos trabalhadores de saúde nas dimensões técnica especializada, ético-política, comunicacional e de inter-relações pessoais para a participação como sujeitos integrais no mundo do trabalho e, de outro, que esse é o grande desafio para a ocupação de espaços pela Enfermagem⁴².

5. SÍNTESE

Ao desvelar a essência do fenômeno da situação vivenciada pelos trabalhadores de enfermagem que atuam na instituição, cenário da pesquisa, percebemos que ocorreram convergências, divergências e idiosincrasias nos depoimentos, as quais possibilitaram compreender e perceber a essência do “eu” do “outro”, da organização do ambiente, até mesmo da instituição, ou seja, permitiram experienciar o mundo subjetivo dos sujeitos do estudo, sob sua própria ótica em relação ao fenômeno.

Assim, segundo as perspectivas dos sujeitos, emergiram os temas: ***O Significado de Educação no trabalho, A Atualização Profissional, A Educação no trabalho e os Custos, A Educação no Cotidiano de Trabalho, O Papel do Enfermeiro na Educação no trabalho e A Educação no trabalho e trabalho a Equipe.***

Os temas desvelaram que o processo educativo no trabalho apresenta-se como transmissão de conhecimentos, realizados por meio de palestras, cursos, treinamentos, orientações, informações, troca de experiência, capacitação da equipe de enfermagem. Envolve também a humanização, a ética, o cuidado, a integralidade da assistência e os aspectos considerados burocráticos como a padronização dos procedimentos e a elaboração de protocolos.

Experienciando o cotidiano junto à equipe de enfermagem dessa instituição hospitalar, sabemos que a capacitação para o trabalho ocorre nesse contexto, porém constatamos o desconhecimento de sua prática e a utilização de sua nomenclatura indistintamente.

Também foi revelado que os colaboradores participantes deste estudo referem-se à necessidade e à importância de se manterem atualizados na profissão garantindo assim uma assistência de qualidade e livre de iatrogenias. Os sujeitos ressaltam ainda a importância do investimento na educação dos trabalhadores, sendo ela dentro ou fora da instituição hospitalar.

Acreditamos que a educação no contexto do trabalho é um caminho fundamental para, além do conhecimento técnico e científico necessário para a realização de protocolos e procedimentos, determinar a percepção de forma crítica, competente e autônoma nas discussões com os envolvidos.

A educação na compreensão de Ricaldoni e Sena é:

“uma estratégia para que o indivíduo tenha maior capacitação e maior possibilidade de construir-se dentro do mundo do trabalho, como sujeito que constrói e desconstrói, em um movimento dinâmico e complexo mediado, por valores políticos, culturais e éticos”^{55:838}.

As atividades de educação no trabalho para a equipe de enfermagem é compreendida como atualização profissional, sendo realizados através de treinamentos, palestras, cursos e não consideram aquelas informações realizadas durante o processo de trabalho como educação no trabalho, interpretam como informações recebidas de seus superiores para a adequação da resolução de problemas.

No contexto de assistência à saúde, os profissionais de enfermagem assistem a pacientes, o enfermeiro gestor deve avaliar se processos de cuidar são prestados de acordo com as necessidades do cliente, para resultados com o mínimo de falhas. As tecnologias e avanços em saúde requerem atualizações profissionais, para que os cuidados de enfermagem sejam holísticos e prestados com qualidade. Nesse cenário, onde existem falhas e dificuldades educacionais, torna-se evidente a necessidade de educação ativa em saúde para os profissionais.

A atualização profissional se faz necessária constantemente sendo avaliada pela gestora de enfermagem e diretoria administrativa como atividade essencial para uma assistência de qualidade na obtenção de resultados positivos. Trata-se de um investimento essencial à equipe de enfermagem e multiprofissional a fim de se obter uma equipe qualificada e diferenciada no atendimento aos seus clientes.

No presente estudo, verificamos a existência de barreiras na busca por parte de alguns colaboradores para a realização de capacitação dentro ou fora da instituição hospitalar. Alguns aspectos foram levantados como dificuldade financeira, falta de tempo relacionada a dois vínculos empregatícios e às vezes treinamentos realizados durante o turno de trabalho não sendo possível a ausência do profissional da unidade naquele momento e também o desinteresse por parte de alguns trabalhadores.

Apreendemos também que muitos colaboradores utilizam outros meios para estarem se atualizando como: internet, e-mails, bibliotecas e outros.

Entre os treze entrevistados, um enfermeiro está realizando pós-graduação (especialização), um técnico de enfermagem está cursando nível superior em enfermagem e dois auxiliares de enfermagem estão realizando o curso de complementação para aquisição do título de técnico de enfermagem e acreditam ser impossível não estar se atualizando enquanto estudantes, pois realizam estudo em sala de aula, pesquisas, participam de palestras e outros.

No processo de atualização na área da saúde a prática educativa para Boller:

“... é de fundamental importância na enfermagem, tanto para o paciente como para o profissional, assim, a instituição tem responsabilidade em propor programas apropriados às necessidades de qualificação em novas situações, reciclar seus trabalhadores, qualificando-os para as novas exigências assistenciais ou para as mudanças necessárias frente à assistência e qualidade”^{58:344}.

Ressaltamos a importância da gerência de enfermagem no investimento quanto à capacitação de seus funcionários e o estabelecimento de uma planilha de gastos com cursos realizados para a averiguação junto ao setor financeiro de que não são gastos e sim ganhos para a realização de uma assistência de qualidade já que muitos gestores de enfermagem contam com a colaboração de serviços terceirizados para a realização de treinamentos e capacitações de seus colaboradores.

Sabemos que o investimento para a capacitação teórica e prática da equipe de enfermagem é de extrema importância, visto que nos dias atuais com a globalização e os meios de comunicação são constantes as denúncias de erros graves cometidos por profissionais.

Aprimorar a prática da enfermagem é questão que tem merecido muitas discussões e reflexões no nosso meio profissional, bem como participação, competência e qualificação dos enfermeiros em gerenciar informações de ordem econômico-financeira de suas atividades diárias, com vistas a encontrar caminhos que fortaleçam a função gerencial na apresentação de resultados. A fim de obtermos uma assistência com qualidade e sem erros^{46,49}.

Vivenciando o cotidiano junto à equipe de enfermagem, vale ressaltar que nossa inquietação sobre o tema apresentado vem ao encontro de que na prática educativa a equipe de enfermagem realiza educação no trabalho, permanente e continuada, porém, não se preocupa com a definição dos termos

apresentados e alguns desconhecem o termo Educação Permanente em Saúde, mesmo que a pratiquemos rotineiramente.

Educação Permanente em Saúde é uma prática institucionalizada, envolve a equipe multiprofissional, abrange os problemas de saúde no cotidiano do trabalho, com o objetivo de transformação das práticas técnicas e sociais, com metodologia centrada na resolução de problemas, para obtenção de mudança como resultado e Educação Continuada é uma prática autônoma, uniprofissional, com objetivo de desenvolvimento técnico e científico, centrada na metodologia da transmissão, com enfoque em especialidade, sendo executada esporadicamente, para obtenção de resultados de apropriação do saber.

No cotidiano de trabalho, estamos vivenciando ambos os tipos de educação, porém não sabemos diferenciá-las, devido à semelhança nos termos permanente e continuada. Devido a isso, tornou-se necessário e inquietante aprofundar-se no referido tema para ampliação do conhecimento, capacitação e divulgação dos termos para a equipe de enfermagem.

O presente estudo revela que alguns membros da equipe de enfermagem se mostraram desmotivados destacando que a instituição não oferece atualizações, no entanto em nosso entendimento o contexto do trabalho na instituição do estudo tem privilegiado o planejamento, organização e execução de treinamentos, palestras, cursos e outros eventos para a equipe de enfermagem e multiprofissional.

A prática educativa em saúde engloba as atividades de educação em saúde sendo o profissional Enfermeiro responsável por criar condições para o aperfeiçoamento técnico, científico e cultural dos profissionais de Enfermagem sob sua orientação e supervisão.

Considerando o processo educar/ensinar na enfermagem, ressaltamos que a Resolução COFEN-311/2007 preconiza que o enfermeiro tem o direito de aprimorar seus conhecimentos técnicos, científicos e culturais para si e em benefício da família, coletividade e desenvolvimento da profissão, bem como estimular, promover e criar condições para o aperfeiçoamento técnico, científico e cultural dos profissionais de Enfermagem sob sua orientação e supervisão, como também facilitar e promover o desenvolvimento das atividades de ensino, pesquisa e extensão, devidamente aprovadas nas instâncias deliberativas da instituição. Por fim, também cabe ao enfermeiro

realizar e participar de atividades de ensino e pesquisa, respeitando as normas ético-legais e ainda ter conhecimento acerca do ensino e da pesquisa a serem desenvolvidos com as pessoas sob sua responsabilidade profissional ou em seu local de trabalho¹³.

Conforme a Resolução COFEN-311/2007, diante de direitos e deveres da enfermagem, um deles é o trabalho em equipe, pois desenvolvemos atividades em conjunto com a equipe de enfermagem e multiprofissional. Atuando junto à equipe hospitalar da instituição do presente estudo, pudemos vivenciar que a enfermagem é o elemento de ligação entre os demais profissionais atuantes presentes no cotidiano.

O trabalho em equipe e a educação no trabalho em equipe devem ser vislumbrados por todos os profissionais com o objetivo de mantermos a padronização dos protocolos para uma assistência de e com qualidade livre de iatrogenias por parte de toda a equipe multiprofissional.

A atualização de toda a equipe é garantida de modo fundamental por meio do enfermeiro, que deve buscar e propor formas alternativas no cotidiano de trabalho para que ela se realize, pois sabemos que muitas vezes devido à demanda de trabalho e escassez de profissionais, enfermeiros e técnicos, isso pode não ocorrer.

As exigências do mercado de trabalho tornam cada vez mais obrigatória a qualificação dos trabalhadores e a generalizada implantação de modelos de formação e gestão da força de trabalho baseados em competências profissionais.

O fenômeno educação no trabalho é multifacetado e abrangente e diferentes perspectivas podem oferecer outros enfoques a ser considerados, ampliando assim o fenômeno do processo educacional vivenciado no cotidiano de trabalho dos profissionais de enfermagem e na compreensão da competência socioeducativa do enfermeiro no contexto de seu trabalho.

REFERÊNCIAS

1. Paschoal AS; Mantovani MF; Méier MJ. Percepção da educação permanente, continuada e em serviço para enfermeiros de um hospital de ensino. Rev Esc Enferm. USP. 2007; 41(3): 478-84.
2. Potter PA, Perry AG. Fundamentos de enfermagem. 6ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier; 2006. p. 1-5.
3. Padilha MICS, Borenstein MS. História da enfermagem: ensino, pesquisa e interdisciplinaridade. Esc. Anna Nery Rev. Enferm. 2006;10(3): 532- 8.
4. Geovanini T; Moreira AS, Machado WCA. História da Enfermagem: versões e interpretações. 2ª ed. Rio de Janeiro: Revinter; 2005.
5. Wildman S, Hewison A. Rediscovering a history of nursing management: From Nightingale to the modern matron. Int J Nurs Stud. 2009;46:1650-61.
6. Pires, D. Hegemonia Médica na Saúde e a Enfermagem - Brasil: 1500 a 1930. Brasil. São Paulo: Cortez Editora; 1989.
7. Silva, GB. Enfermagem Profissional: análise crítica. São Paulo: Cortez Editora; 1986.
8. Primeiras Escolas de Enfermagem no Brasil. Entidades de Classe (ABEN / Sistema COFEN/COREN's). Falando um pouco do COREN-SP. Bibliografia. Acesso em 12/06/2011. Disponível em: http://www.corensp.org.br/072005/ocorensp/historia/his_texto.php.
9. Sanna MC. Perspectivas históricas e tendências da formação de profissionais e do mercado de trabalho em enfermagem no Brasil. Nursing 2001; 4(36): 10-11
10. Moreira MCN. A Fundação Rockefeller e a construção da identidade profissional de enfermagem no Brasil na Primeira República. Hist Ciênc Saúde Manguinhos. 1998/1999; 5(3): 621-45.
11. Barreira IA. A reconfiguração da prática da enfermagem brasileira em meados do século 20. Texto contexto - enferm. [online]. 2005; 14(4): 480-487.

12. Padilha MICS, Mancian JR. Florence Nightingale e as irmãs de caridade: revisitando a história. *Rev. Bras. Enferm.* 2005; 58(6): 723-26.
13. Silva CRL; Silva RCL; Viana DL. *Compacto dicionário ilustrado de saúde*. 4ª ed. São Caetano do Sul, SP: Yendis Editora; 2009
14. Sanna MC. Os processos de trabalho na Enfermagem. *Rev. Bras. Enf.* 2007; 60(2): 221-4.
15. Nemes MIB. Prática programática em saúde. In: Schraiber LB, Nemes MIB, Mendes-Gonçalves RB, editores. *Saúde do adulto: programas e ações na Unidade Básica*. 2ª ed. São Paulo: HUCITEC; 2000.p.48-65.
16. Marx K. *O capital*. 14ª ed. São Paulo: Difel, 1994. v.1.
17. Mendes-Gonçalves RB. *Práticas de saúde: processo de trabalho e necessidades*. São Paulo (SP): Centro de formação dos trabalhadores em saúde da Secretaria Municipal de saúde; 1992 (cadernos CEFOR, 1 – Série textos).
18. Gonçalves L. *Processo de trabalho da enfermagem: bases qualitativas para o dimensionamento da força de trabalho de enfermagem nas unidades de internação*. Florianópolis: UFSC/PEN; 2007. 298p
19. Rodrigues FCP, Lima MADS. A multiplicidade de atividades realizadas pelo enfermeiro em unidades de internação. *Rev Gau Enferm.* 2004; 25 (3) :314-22
20. Freire P. *Pedagogia da Autonomia - Saberes necessários à prática educativa*. São Paulo: Paz e Terra (Coleção Leitura); 1997.
21. Morin E. *Os sete saberes necessários à educação do futuro*. São Paulo: Cortez/UNESCO; 2002
22. Domingues TAM, Chaves EC. O conhecimento científico como valor no agir do enfermeiro. *Rev. Esc. Enferm. USP.* 2005; 39 (n.esp): 580-8.
23. Silva GM, Seiffert OMLB. Educação continuada/permanente em enfermagem: uma proposta metodológica. *Rev Bras Enferm.* 2009;62(3):362-6.
24. Oguisso T. A educação continuada como fator de mudanças: visão mundial. *Nursing (São Paulo)*. 2000; 3(20):22-9.

25. Mancia JR, Cabral LC, Koerich MS. Educação permanente no contexto da enfermagem e na saúde. Rev. Bras. Enferm. 2004, 57(5): 605-610.
26. Ceccim RB. Educação Permanente em Saúde: descentralização e disseminação de capacidade pedagógica na saúde. Ciênc Saúde Colet. 2005;10(4):975-86.
27. Ceccim RB; Feuerwerker LCM. O Quadrilátero da Formação para a Área da Saúde: Ensino, Gestão, Atenção e Controle Social. PHYSIS: Rev. Saúde Coletiva, Rio de Janeiro. 2004; 14(1): 41- 65.
28. Servo MLS; Correia VSC. Supervisão e a educação permanente da força de trabalho em enfermagem. Diálogo & Ciência – Revista Eletrônica da Faculdade de Tecnologia e Ciências. 2006; IV(8). Acessado em 14/9/2010. Disponível em <http://www.ftc.br/revistafsa>.
29. Cesar ED; Souza LS, Holschuh RM; Borba GG; Kettenhuber J. Educação permanente e continuada: instrumento para a prática de enfermagem. Disponível em <http://www.abennacional.org.br/2SITE/Arquivos/N.048.pdf>. Acesso em 12/10/2010.
30. Nicoletto, SCS et al. Pólos de Educação Permanente em Saúde: uma análise da vivência dos atores sociais no norte do Paraná. Interface - Comunicação, Saúde, Educação (Botucatu). 2009; 13(30):209-219
31. Brasil. Ministério da Saúde. Gabinete do Ministro. Portaria nº 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 [Internet] Brasília; 2004 [citado 2011 Dez 12]. http://portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/DB_PNH.pdf
32. Merleau-Ponty M. Fenomenologia da percepção. São Paulo: Martins Fontes; 2006.
33. Martins J; Bicudo, MAV. A pesquisa qualitativa em psicologia: fundamentos e recursos básicos. São Paulo: Moraes; 1989.
34. Marandola TR; Marandola CMR; Melchior R; Baduy RS. Educação Permanente em Saúde: Conhecer para Compreender. Revista Espaço para a

Saúde; Londrina. 2009; 10(2): 53-60. Acesso em 29/11/2011. Disponível em <http://www.ccs.uel.br/espacoparasaude>

35. Ribeiro ECO, Motta JI. Educação Permanente como Estratégia de Reorganização dos Serviços de Saúde. *Divulg Saúde Debate*.1996; (12):24-30.

36. Ministério da Saúde (BR). Política Nacional de Humanização: humaniza SUS - Documento base para gestores e trabalhadores do SUS [Internet]. Brasília; 2006 [citado 2011 Dez 12]. [Serie B textos básicos de saúde. Disponível em: http://portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/DB_PNH.pdf)

37. Peter E; Lunardi VL; Macfarlane A. Nursing resistance as ethical action: literature review. *J Adv Nurs*; 2004;46(4):403-416.

38. Aiga H. Reasons for participation in and needs for continuing professional education among health workers in Ghana. *Health Policy*. 2006; 77; 290–303.

39. Backes V, Prado M, Erdmann A, Ferraz F. Continued Nursing Education in University Hospitals in Southern Brazil. *The J Cont Ed Nurs*. 2008; 39(8).

40. Santos DC, Ramalho LS. O perfil dos enfermeiros em relação à atualização profissional nos serviços de saúde público e privado do município de Ji-Paraná. *Rev Cie Fac Edu Mei Amb*.2011; 2(Sup-I):60-62.

41. Bezerra ALQ. O contexto da educação continuada em enfermagem. São Paulo: Leomar e Martinari, 2003.

42. Ito EE, Peres AM, Takahashi RT, Leite MMJ. O ensino de enfermagem e as diretrizes curriculares nacionais: utopia x realidade. *Rev Esc Enferm USP* 2006; 40(4): 570-5.

43. Paschoal AS. O discurso do enfermeiro sobre educação permanente no grupo focal. Curitiba, 2004. vii, 104 f.

44. Medeiros AC, Pereira QLC, Siqueira HCH, Cecagno D, Moraes CL. Gestão participativa na educação permanente em saúde: olhar das enfermeiras. *Rev Bras Enferm*. Brasília. 2010; 63(1): 38-42.

45. Vieira APM; Kurcgant P. Indicadores de qualidade no gerenciamento de recursos humanos em enfermagem: elementos constitutivos segundo percepção de enfermeiros. *Acta Paul. Enferm*. 2010; 23(1):11-5.

46. Jericó MC, Castilho V. O investimento financeiro em recursos humanos: uma experiência em hospital. *Rev Latino-Am Enferm.* 2004; 12(5): 707-12.
47. Peduzzi M, Guerra DAD, Braga CP, Lucena FS, Silva JAM. Atividades educativas de trabalhadores na atenção primária: concepções de educação permanente e de educação continuada em saúde presentes no cotidiano de Unidades Básicas de Saúde em São Paulo. *Interface.* 2009; 13 (30):121-34.
48. Follador NN, Castilho V. O custo direto do programa de treinamento em ressuscitação cardiopulmonar em um hospital universitário. *Rev. Esc. Enferm. USP.* 2007; 41(1): 90-96.
49. Jericó MCJ, Castilho V. Treinamento e desenvolvimento de pessoal de enfermagem: um modelo de planilha. *Rev. Esc. Enferm. USP.* 2004; 38(3): 326-31.
50. Cecagno D, Cecagno S, Siqueira HCH. Trabalhador de enfermagem: agente colaborador no cumprimento da missão institucional. *Rev Bras Enferm.* 2005; 58(1): 22-6.
51. Sudan LCP, Corrêa AK. Práticas educativas de trabalhadores de saúde: vivência de graduandos de enfermagem. *Rev Bras Enferm, Brasília.* 2008; 61(5): 576-82.
52. 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.
53. 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.
54. Peres AM, Ciampone MHT. Gerência e Competências Gerais do Enfermeiro. *Texto Contexto Enferm. Florianópolis.* 2006; 15(3): 492-9.
55. Ricaldoni CAC; Sena RR. Educação permanente: uma ferramenta para pensar e agir no trabalho de enfermagem. *Rev. Latino Am Enferm.* 2006; 14(6): 837-42.

56. Brasil. Ministério da Saúde. Secretaria-Executiva. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. Glossário temático: gestão do trabalho e da educação na saúde / Ministério da Saúde, Secretaria-Executiva, Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. – Brasília : Editora do Ministério da Saúde, 2009. 56 p. – (Série A. Normas e Manuais Técnicos)
57. Ciampone, MHT; Peduzzi M. Trabalho em equipe e trabalho em grupo no Programa de Saúde da Família. Rev. Bras. Enferm. 2000; 53 (n. esp.);143-7.
58. Boller E. O enfrentamento do estresse no trabalho da enfermagem em emergência possibilidades e limites na implementação de estratégias gerenciais [dissertação mestrado]. Florianópolis: UFSC; 2003.

ANEXO

ANEXO 1- TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO DE PARTICIPAÇÃO EM PESQUISA

Eu _____, domiciliado (a) na Rua _____ nº _____, na cidade de Bauru, fui convidado (a) a participar da pesquisa intitulada: **“O significado de Educação no trabalho para a equipe de enfermagem de uma instituição hospitalar privada no interior do estado de São Paulo”**, de autoria de Simone Borges da Silva, sob a orientação da Prof^a. Dra. Wilza Carla Spiri, docente junto ao Departamento de Enfermagem da Faculdade de Medicina – UNESP – Botucatu.

Declaro que fui esclarecido (a) e estou de acordo quanto ao(s):

1 – Objetivo do estudo é: Compreender o significado de Educação no trabalho para a equipe de enfermagem de uma instituição hospitalar privado no interior do estado de São Paulo.

2 – Conhecimentos obtidos por meio desta pesquisa poderão ajudar em futuros programas, voltados à Educação Permanente em Saúde;

3 – Esta pesquisa será realizada por meio de entrevista que será gravada e após as fitas de áudio serão guardadas por cinco anos sigilosamente;

4– As informações fornecidas serão tratadas em segredo, preservando a privacidade e o anonimato do participante desta pesquisa;

5– Tenho a liberdade de não participar desta pesquisa, bem como desistir da mesma a qualquer momento, sem nenhum prejuízo a minha pessoa ou familiares;

6 – Esta pesquisa não me prejudicará em momento algum;

7 – Qualquer informação adicional poderei entrar em contato com o Comitê de Ética em pesquisa, por meio do telefone Fone: 55 14 3103-5921.

8- As autoras se responsabilizam por entregar duas vias deste consentimento ao entrevistado, que após a devida orientação receberá uma cópia, sendo a segunda guardada pelas pesquisadoras.

Assim subscrevem as partes envolvidas nesta declaração.

Participante da pesquisa

Simone Borges da Silva*

Pesquisadora

Profa. Dra. Wilza Carla Spiri**

Orientadora

*Simone Borges da Silva. Endereço: Rua: Severino Martins da Cunha nº4-36-Bauru/SP Tel.: 32386852 e-mail: sbssiloe@iq.com.br

**Wilza Carla Spiri. Departamento de Enfermagem da Faculdade de Medicina de Botucatu. Distrito de Rubião Jr s/n. Botucatu – São Paulo – CEP: 18600-900. Fone: (14) 38116070. e-mail: wilza@fmb.unesp.br

ANEXO 2- APROVAÇÃO DO CEP



Comitê de Ética em Pesquisa

Instituto Lauro de Souza Lima
Caixa Postal 3021 - CEP: 17034-971 - Bauru/ SP- Brasil
Fone: 55 14 3103-5921
Fax: 55 14 3103-5914

CT: C.E.P. nº 001/2011

Bauru, 17 de fevereiro de 2011

Ilma. Sra.
Simone Borges da Silva
A/C Dra. Wilza Carla Spiri

Prezada Senhora

O projeto de pesquisa intitulado "O significado de Educação em Saúde (EPS) para a equipe de enfermagem de uma instituição hospitalar privada no interior do estado de São Paulo", protocolo E-024/10, foi apreciado neste Comitê de Ética em Pesquisa, e foi **APROVADO**.

Aproveitamos a oportunidade para reiterar nossos protestos do mais elevado apreço.

Atenciosamente


Dra. Ida Maria Foschiani Dias Baptista
Coordenadora do Comitê de Ética em Pesquisa
Instituto Lauro de Souza Lima

ANEXO 3- ANÁLISE IDIOGRÁFICA DOS DEPOIMENTOS DOS SUJEITOS*

DEPOIMENTO II

P: O que é pra você educação no trabalho? E: Eu não vou saber responder direito... Deixa ver... (pausa) Ah eu não sei explicar... P: O que você acha quando fala educação no trabalho? Dentro da área hospitalar o que você acha que é? O que envolve na área hospitalar? E: Acho que envolve ah os cuidados é... Como se fala... a ética ah tem várias coisas, mas... cuidados, a ética, o compromisso que você tem com o paciente né. P: E esse compromisso você procura estar de atualizando para cuidar do paciente? E: Sim. P: Você faz cursos? E: Não. P: A instituição aqui dentro ou onde outra instituição onde você trabalha oferece cursos? E: Sim. P: E você participa? E: Às vezes, quando dá eu participo, mas bem assim não é um curso é palestras. P: E você acha importante? E: Acho. P: Você tem gastos com estes cursos? E: Não. P: Você procura dentro da instituição ah no seu dia-a-dia, seu cotidiano, são passadas informações em relação a procedimentos, técnicas, é dado orientações para você? E: Na maternidade do tempo que eu trabalho é dado sempre que aparece eles mostram, aqui eu nunca tive. P: Durante o expediente de trabalho não? E: Não. P: O enfermeiro da unidade não oferece isso, não passa não te chama pra tá fazendo essa atualização? E: Não.

REDUÇÃO FENOMENOLÓGICA

Unidade de Significado	Redução
1- Eu não vou saber responder direito... Deixa ver... (pausa) Ah eu não sei explicar... Acho que envolve ah os cuidados é... Como se fala... a ética ah tem várias coisas, mas... cuidados, a ética, o compromisso que você tem com o paciente...	O sujeito refere que não sabe explicar o significado de educação no trabalho. No entanto, acredita que envolve cuidados, ética e o compromisso com o paciente. (1)
2-... [procura estar se atualizando para cuidar do paciente] [Você faz cursos?] Não... às vezes quando dá eu participo, mas bem assim não é um curso é palestra.	O profissional informa que busca atualizar-se para prestar cuidados aos pacientes. No entanto, não realiza cursos, embora a instituição ofereça. Quando possível assiste palestras. (2)
3-... [você tem gastos com cursos?]... não...	Explicita que não tem gastos com cursos. (3)
4-... na [outra instituição de trabalho] do tempo que eu trabalho é dado sempre que aparece eles mostram, aqui eu nunca tive...	O sujeito expressa que no cotidiano do trabalho de outra instituição são realizadas informações. Na instituição do estudo refere que não é efetuado orientações no cotidiano. (4)
5-... não [realiza capacitação no expediente de trabalho]... o enfermeiro da unidade não oferece...	O profissional informa que o enfermeiro da unidade não oferece atualização. (5)

COMPREENSÃO FENOMENOLÓGICA

Redução	Tema
O sujeito refere que não sabe explicar o significado de educação no trabalho. No entanto, acredita que envolve cuidados, ética e o compromisso com o paciente. (1)	O significado de educação no trabalho envolve o cuidado, a ética e o compromisso com o paciente. (II,1)
O profissional informa que busca atualizar-se para prestar cuidados aos pacientes. No entanto, não realiza cursos, embora a instituição ofereça. Quando possível assiste palestras. (2)	A Atualização Profissional A atualização refere-se a participar em palestras que constituem para a assistência ao paciente. (II,2)
Explicita que não tem gastos com cursos. (3)	A educação no trabalho e os Custos A educação no trabalho não apresenta custos. (II,3)
O sujeito expressa que no cotidiano do trabalho de outra instituição são realizadas informações. Na instituição do estudo refere que não é efetuado orientações no cotidiano. (4)	A educação no Cotidiano de Trabalho Na instituição do estudo não são oferecidas orientações sobre procedimentos e outras informações durante o trabalho. (II,4)
O profissional informa que o enfermeiro da unidade não oferece atualização. (5)	O Papel do Enfermeiro na educação no trabalho O enfermeiro no cotidiano não oferece atualização para os trabalhadores. (II,5)

DEPOIMENTO III

P: O que é pra você educação no trabalho? E: educação no trabalho pra mim eu acho que é um projeto, uma seqüência que tem que ter de atividades que buscam enfocar assim lembrar tudo o que a gente já aprendeu, dentro da área técnica, humanização, tudo quanto trazer novidades para o funcionário, tem que ser uma coisa permanente e continua né não só esporádico, como normalmente a gente tem visto por ai, em todas as empresas, hospitais. P: Você procura se atualizar? E: Procuo, ah com a faculdade é impossível não se atualizar e um trabalho atrás do outro, mesmo assim uma coisinha ou outra por fora eu procuro sim. P: A instituição oferece cursos, possibilidade de educação no trabalho? E: Sempre tem uma palestra, outra assim, normalmente mensal, mas ai os horários são complicados, por que os serviços da gente, normalmente é no horário de serviço ou à noite, e a noite to na faculdade não tem como eu vim. E no horário de serviço o serviço acaba sendo muito corrido não como você deixar para vim também, mas oferece mensalmente acho assim uma duas palestras acho que está tendo. P: E você tem gastos com estas atualizações? E: Não fora da faculdade não, essas vezes que eu faço não, um curso raramente assim eu faço ou outro no ano e daí eu tenho um gasto a mais com especialização, alguma coisa assim, mas é difícil também. P: Mas é... Você busca ou a instituição ajuda a custear isso? E: Não. Isso ai busco particular mesmo, por conta.

REDUÇÃO FENOMENOLÓGICA

Unidade de significado	Redução
(1)... um projeto uma seqüência... tem que ter atividades... buscam focar... Lembrar tudo o que já aprendeu... dentro da área técnica... humanização... novidades para o funcionário... têm que ser uma coisa permanente e contínua... não só esporádico... a gente tem visto por ai... empresas... hospitais	O profissional/estudante conceitua educação no trabalho como sendo um projeto, uma seqüência de atividades, buscando focar dentro das empresas e hospitais a humanização, novidades dentro da área técnica, devendo ser permanente e contínua. (1)
(2)... [procura se atualizar]... procuro... com a faculdade... impossível não se atualizar... trabalho atrás do outro...	O sujeito relata que atualmente esta cursando faculdade, sendo impossível não se atualizar, pois realiza pesquisas, trabalhos solicitados, com isso vem aprendendo, aperfeiçoando seu conhecimento. (2)
(3)... [a instituição possibilita educação no trabalho]... sempre tem uma palestra... mensal... horários complicados... no horário de serviço corrido... uma duas palestras esta tendo...	O profissional relata que a instituição hospitalar oferece cursos, possibilidade de educação no trabalho, sendo difícil participar devido ocorrerem nos horários de serviço e/ou aulas da faculdade que é corrido, acarretando com isso sua ausência. (3)
(4)... [você tem gastos com estas atualizações]... não... fora da faculdade não... curso raramente faço... gasto com especialização... é difícil também...	O profissional busca se atualizar quando pode, porém não tem gastos devido à faculdade oferecer durante o semestre, mas também é difícil de participar. (4)
5- [a instituição ajuda a custear]... não... busco particular mesmo... por conta...	O profissional busca se atualizar investindo em cursos, palestras fora da instituição. (5)

COMPREENSÃO FENOMENOLÓGICA

Redução	Tema
<p>O profissional/estudante conceitua educação no trabalho como sendo um projeto, uma seqüência de atividades, buscando focar dentro das empresas e hospitais a humanização, novidades dentro da área técnica, devendo ser permanente e contínua. (1)</p>	<p>O significado de educação no trabalho Educação no trabalho é um projeto, uma seqüência de atividades desenvolvidas dentro das empresas e hospitais. A educação no trabalho é a atualização dentro da área técnica, envolvendo a humanização entre os funcionários devendo ser permanente e contínua. (III,1)</p>
<p>O sujeito relata que atualmente esta cursando faculdade, sendo impossível não se atualizar, pois realiza pesquisas, trabalhos solicitados, com isso vem aprendendo, aperfeiçoando seu conhecimento. (2)</p>	<p>A Atualização Profissional A busca do conhecimento através da pesquisa traz novos saberes e aperfeiçoamento. (III,2)</p>
<p>O profissional relata que a instituição hospitalar oferece cursos, possibilidade de educação no trabalho, sendo difícil participar devido ocorrerem nos horários de serviço e/ou aulas da faculdade que é corrido, acarretando com isso sua ausência. (3)</p>	<p>A educação no Cotidiano de Trabalho A ausência do profissional nos cursos e orientações oferecidos pela instituição dá-se devido à falta de tempo, devido à correria do cotidiano de trabalho. (III,3)</p>
<p>O profissional busca se atualizar quando pode, porém não tem gastos devido à faculdade oferecer durante o semestre, mas também é difícil de participar. (4) O profissional busca se atualizar investindo em cursos, palestras fora da instituição. (5)</p>	<p>A educação no trabalho e os Custos A faculdade oferece cursos gratuitos durante o ano letivo. A falta de tempo acarreta a ausência no processo de atualização. A atualização profissional requer investimento fora da instituição. (III,4, 5)</p>

DEPOIMENTO IV

P: O que é pra você educação no trabalho? E: Então eu acho que é o treinamento que é dado aos técnicos e auxiliares de Enfermagem dentro de uma instituição do hospital NE, os cuidados integrais, nas orientações é isso que eu penso. P: E você busca se atualizar? E: Eu to fazendo-TE, então assim só no que to estudando, trabalhos, alguma coisa, mais só na escola, no curso que a gente ta fazendo, a gente vai em algumas palestras. P: E você tem gastos com isso ou não? E: Não. P: A instituição onde você está trabalhando atualmente oferece cursos para você se reciclar, estar se atualizando? E: Tá tendo curso né, mas eu não me preocupei na verdade de tá vendo, por causa do tempo meu né, eles sempre colocam um cartaz de palestras, cartazes onde tem palestras eles sempre estão colocando. P: E você participa? E: Não.

REDUÇÃO FENOMENOLÓGICA

Unidade de significado	Redução
1-... treinamento dado aos técnicos e auxiliares de enfermagem... cuidados integrais... orientações...	O profissional conceitua educação no trabalho como sendo treinamento oferecido aos técnicos e auxiliares de Enfermagem englobando orientações e cuidados integrais. (1)
2-... [você busca se atualizar]... to fazendo técnico de enfermagem... só no que to estudando... trabalhos... só na escola... curso que a gente ta fazendo... vai em algumas palestras...	O sujeito busca se atualizar no curso de técnico de enfermagem que está realizando atualmente. Participa de cursos e palestras oferecidos pela escola durante o período letivo e realiza pesquisa solicitada. (2)
3-... [você tem gastos com isso ou não]... não...	Declara que não tem gastos com cursos. (3)
4-... [a instituição onde você trabalha atualmente oferece cursos para você se reciclar, se atualizar]... tá tendo curso... não me preocupei... por causa do tempo meu... colocam cartazes de palestras... sempre estão colocando...	O sujeito expressa que a instituição informa através de Cartazes os cursos oferecidos por outra instituição. Devido à falta de tempo do cotidiano não se preocupa em participar de cursos. (4)
5-... [você participa]... não...	Expressa declaradamente que não participa de cursos oferecidos pela instituição. (5)

COMPREENSÃO FENOMENOLÓGICA

Redução	Tema
O profissional conceitua educação no trabalho como sendo treinamento oferecido aos técnicos e auxiliares de Enfermagem englobando orientações e cuidados integrais. (1)	O significado de educação no trabalho Educação no trabalho são treinamentos, orientações realizadas para os auxiliares e técnicos de Enfermagem, visando cuidados integrais. (IV,1)
O sujeito busca se atualizar no curso de técnico de enfermagem que está realizando atualmente. Participa de cursos e palestras oferecidos pela escola durante o período letivo e realiza pesquisa solicitada. (2)	A Atualização Profissional A atualização ocorre através de cursos e palestras oferecidos pela escola no período letivo. A pesquisa faz o aluno atualizar-se. (IV,2)
Declara que não tem gastos com cursos. (3)	A educação no trabalho e os Custos A escola oferece cursos gratuitamente. (IV,3)
O sujeito expressa que a instituição informa através de Cartazes os	A educação no Cotidiano de Trabalho

<p>cursos oferecidos por outra instituição. Devido à falta de tempo do cotidiano não se preocupa em participar de cursos. (4) Expressa declaradamente que não participa de cursos oferecidos pela instituição. (5)</p>	<p>As informações sobre orientações, cursos e ou palestras oferecidos dentro e fora da instituição são expostos em cartazes. A falta de tempo acarreta a ausência no processo de atualização. A instituição oferece cursos, orientações, palestras, porém observa-se a ausência do profissional. (IV,4, 5)</p>
--	--

DEPOIMENTO V

P: O que é pra você educação no trabalho? E: educação no trabalho é o que a gente aprende, vem aprendendo, vem usando no dia-a-dia, ensinando, mostrando o certo, acompanhando no emprego, em casa na comunidade. P: Você procura se atualizar faz cursos, assiste a palestras? E: Faço, quando possível faço sim. P: A instituição possibilita de educação no trabalho? E: Oferece palestras, cursos, oferece sim. P: Você tem gastos com isso? E: Não. P: A instituição ajuda a custear cursos, palestras? E: Ainda não sei, ainda não descobri.

REDUÇÃO FENOMENOLÓGICA

Unidade de significado	Redução
1-... é o que a gente aprende... vem aprendendo... usando... ensinando... mostrando o certo... acompanhando... di-a-dia...	O profissional explicita que educação no trabalho é o que a gente aprende e esta aprendendo, usando e ensinado no nosso cotidiano. (1)
2-... [você procura se atualizar]... sim... quando possível...	O sujeito busca atualizar-se quando, possível. (2)
3-... [a instituição possibilita educação no trabalho]... oferece palestras... cursos... sim...	O profissional relata que a instituição hospitalar possibilita a educação no trabalho por meio de cursos e palestras. (3)
4-... [você tem gastos]... não	Explicita que não tem gastos com cursos. (4)
5- [a instituição custeia cursos, palestras para que você se atualize]... não sei... não descobri...	O profissional não sabe informar se a instituição ajuda no custeio de aperfeiçoamento. (5)

COMPREENSÃO FENOMENOLÓGICA

Redução	Tema
O profissional explicita que educação no trabalho é o que a gente aprende e esta aprendendo, usando e ensinado no nosso cotidiano. (1)	O significado de educação no trabalho Educação no trabalho é o aprender a conhecer, a fazer e conviver no nosso cotidiano. (V,1)
O sujeito busca atualiza-se quando, possível. (2)	A Atualização Profissional A atualização profissional dá-se quando possível. (V,2)
O profissional relata que a instituição hospitalar possibilita a educação no trabalho por meio de cursos e palestras. (3)	A educação no Cotidiano de Trabalho Possibilidade educação no trabalho dentro da instituição hospitalar através de cursos e palestras. (V,3)
Explicita que não tem gastos com cursos. (4) O profissional não sabe informar se a instituição ajuda no custeio de aperfeiçoamento. (5)	A educação no trabalho e os Custos Participação de cursos gratuitamente. Falta de informações do profissional quanto à ajuda de custo para atualização profissional. (V,4, 5)

DEPOIMENTO VI

P: O que é pra você educação no trabalho? E: educação no trabalho é a troca constante de informações e experiências, orientações no dia-a-dia. P: A instituição possibilita educação no trabalho? E: Sim, com orientações e troca de informações e experiências coma equipe multiprofissional. P: Você procura se atualizar? E: Sim, sempre. No momento estou cursando pós em UTI e Urgência e Emergência. P: A instituição ajuda a custear cursos, palestras? E: Não, na verdade nunca procurei saber.

REDUÇÃO FENOMENOLÓGICA

Unidade de significado	Redução
1-... troca constante de informações... experiências... orientações... di-a-dia...	O sujeito expressa que educação no trabalho é a troca constante de informações, experiências, orientações entre os funcionários no cotidiano de trabalho. (1)
2-... [a instituição possibilita educação no trabalho... sim... orientações... troca de informações... experiências... equipe multiprofissional...	A instituição possibilita educação no trabalho envolvendo toda a equipe multiprofissional. (2)
3- [você procura se atualizar]... sim... cursando pós- graduação...	O profissional da enfermagem procura se atualizar para garantir uma melhor assistência. (3)
4-... [a instituição ajuda a custar cursos, palestras fora]... não... nunca procurei saber...	O desconhecimento sobre ajuda de custo para cursos e ou palestras fora da instituição dificulta o processo de atualização e troca de conhecimento. (4)

COMPREENSÃO FENOMENOLÓGICA

Redução	Tema
O sujeito expressa que educação no trabalho é a troca constante de informações, experiências, orientações entre os funcionários no cotidiano de trabalho. (1)	O significado de educação no trabalho Educação no trabalho é definida como experiência, orientações e troca de informações entre equipe multiprofissional no cotidiano de trabalho. (VI,1)
A instituição possibilita educação no trabalho envolvendo toda a equipe multiprofissional. (2)	A educação no trabalho e o Trabalho em Equipe o envolvimento da equipe multiprofissional na educação no trabalho. (VI,2)
O profissional da enfermagem procura se atualizar para garantir uma melhor assistência. (3)	A Atualização Profissional A atualização profissional se faz necessária para garantir uma melhor assistência. (VI,3)
O desconhecimento sobre ajuda de custo para cursos e ou palestras fora da instituição dificulta o processo de atualização e troca de conhecimento. (4)	A educação no trabalho e os Custos O desconhecimento sobre ajuda de custo. A dificuldade de atualizar-se se dá por falta de recursos. (VI,4)

DEPOIMENTO VII

P: O que é pra você educação no trabalho? E: Pausa... Ah é convivência com os colegas e a todo o momento é tá aprendendo, se atualizando. P: E você procura se atualizar, fazer cursos? E: Procuo. P: Dentro da instituição ela possibilita educação no trabalho diariamente? E: Sim. P: A instituição onde você está trabalhando atualmente oferece cursos para você se reciclar, estar se atualizando? E: Tem. P: E você participa? E: Eu iniciei agora né, então se tiver, eu procuro participar.

REDUÇÃO FENOMENOLÓGICA

Unidade de significado	Redução
1-... é convivência com os colegas... todo momento é tá aprendendo... se atualizando...	O profissional refere que educação no trabalho e estar se atualizando, aprendendo a todo o momento trocando informações com os colegas de trabalho. (1)
2-... [instituição ela possibilita educação no trabalho diariamente]... sim...	A instituição hospitalar possibilita educação no trabalho no cotidiano de trabalho. (2)
3-... [você procura se atualizar, fazer cursos]... procuro... Eu iniciei agora... então se tiver... procuro participar.	O profissional tendo iniciado suas atividades recentemente na instituição procura se atualizar. (3)

COMPREENSÃO FENOMENOLÓGICA

Redução	Tema
O profissional refere que educação no trabalho e estar se atualizando, aprendendo a todo o momento trocando informações com os colegas de trabalho. (1)	O significado de educação no trabalho O conceito de educação no trabalho é atualização, aprendizagem e troca de informações no cotidiano de trabalho. (VII,1)
A instituição hospitalar possibilita educação no trabalho no cotidiano de trabalho. (2)	A educação no Cotidiano de Trabalho educação no trabalho de faz no cotidiano do trabalho hospitalar. (VII,2)
O profissional tendo iniciado suas atividades recentemente na instituição procura se atualizar. (3)	A Atualização Profissional A atualização profissional faz necessária constantemente. (VII,3)

DEPOIMENTO VIII

P: O que é pra você educação no trabalho? E: educação no trabalho... Quando eu vejo educação, nós trabalhamos educação né, trabalho na enfermagem é dentro dos hospitais como respondi pra você. Educação creio que não está acontecendo, no meu caso como eu trabalho em UTI e Centro Cirúrgico eu não vejo cursos, eu não vejo investimentos, nós que somos profissionais né, eu acho que deveria pra você ter um bom atendimento, você deve primeiramente investir no seu funcionário né, você tem que investir na educação pra que possa ocorrer né, um... Pausa... pra que possa acontecer então não tá acontecendo educação permanente, conosco né. Investimento no profissional de saúde eu acho que não está tendo, investir no profissional, se você investe no profissional você vai colher frutos tá. Permanente aqui no setor onde eu trabalho no Centro Cirúrgico, a nossa enfermeira tem colaborado bastante com a gente, nos vemos os mapas né, ela tá procurando saber se a gente tá com alguma dificuldade, se a gente tá precisando de alguma ajuda alguma coisa assim. Ela então tenta nos ajudar no nosso dia-a-dia né, é... Quando eu vejo aqui em saúde, a saúde é uma coisa defasada no nosso país né, a saúde tá muito complicada, então assim, eu acho que primeiro a gente tem que investir no funcionário para poder colher frutos e vendo isso há 18 anos que estou nessa área eu não vejo isso. P: A instituição possibilita a fazer cursos a ter uma educação no trabalho? E: A instituição onde eu trabalho tem oferecido alguns cursos sim, mas nos não temos pra falar a verdade nos não temos muito tempo, pra poder tá fazendo esses cursos né, aqui é um Centro Cirúrgico e no centro cirúrgico as cirurgias têm que acontecer, eles nos oferecem, mas nos não temos tempo pra poder tá cumprindo essa carga horária. P: E você tem gastos com estes cursos? E: Não. P: A instituição custeia cursos fora? E: Comigo não é o meu caso, nunca procurei, então não tem como te responder, não tenho uma base, mas creio que não também.

REDUÇÃO FENOMENOLÓGICA

Unidade de significado	Redução
1-... educação... nós trabalhamos educação... trabalho da enfermagem é dentro dos hospitais... creio que não está acontecendo... trabalho em UTI e Centro Cirúrgico... não vejo cursos... não vejo investimentos... nós que somos profissionais... deveria pra você ter um bom atendimento... primeiramente investir no seu funcionário... investir na educação pra que possa ocorrer... pra que possa acontecer... então não tá acontecendo educação permanente... se você investe no profissional você vai colher frutos... Permanente no setor onde eu trabalho... Centro Cirúrgico... nossa enfermeira tem colaborado bastante com a gente... vemos os mapas... ela tá procurando saber se a gente tá com alguma	<p>O Profissional relata que educação no trabalho não está acontecendo, sabendo que a enfermagem deveria trabalhar educação dentro dos hospitais, pois trabalha em dois empregos e em duas unidades diferentes e não vê educação no trabalho acontecendo.</p> <p>Necessidade de investimento no profissional de enfermagem para uma melhor assistência ao paciente.</p> <p>O enfermeiro busca no cotidiano de trabalho estar atualizando a equipe de enfermagem frente aos obstáculos encontrados.</p> <p>A educação e a saúde estão defasadas em nosso país, pois não há investimento no profissional. (1)</p>

<p>dificuldade... se a gente tá precisando de alguma ajuda... alguma coisa assim... ela então tenta nos ajudar no nosso dia-a-dia... saúde é uma coisa defasada no nosso país... saúde tá muito complicada... primeiro a gente tem que investir no funcionário para poder colher frutos e vendo isso há 18 anos que estou nessa área eu não vejo isso...</p>	
<p>2-... instituição... tem oferecido alguns cursos sim... não temos muito tempo... pra poder tá fazendo esses cursos... centro cirúrgico as cirurgias têm que acontecer... eles nos oferecem... mas nos não temos tempo pra poder tá cumprindo essa carga horária...</p>	<p>A ausência do profissional nos cursos e orientações oferecidos pela instituição dá-se devido à falta de tempo, devido à correria do cotidiano de trabalho. (2)</p>
<p>3-... [você tem gastos com cursos]... não...</p>	<p>O profissional relata que não tem gastos com cursos. (3)</p>
<p>4-... [a instituição custeia cursos]... não é o meu caso... nunca procurei..., então não tem como te responder... não tenho uma base... mas creio que não também...</p>	<p>O sujeito relata que desconhece a ajuda de custo pela instituição hospitalar. (4)</p>

COMPREENSÃO FENOMENOLÓGICA

Redução	Tema
<p>(1) O Profissional relata que educação no trabalho não está acontecendo, sabendo que a enfermagem deveria trabalhar educação dentro dos hospitais, pois trabalha em dois empregos e em duas unidades diferentes e não vê educação no trabalho acontecendo. Necessidade de investimento no profissional de enfermagem para uma melhor assistência ao paciente. O enfermeiro busca no cotidiano de trabalho estar atualizando a equipe de enfermagem frente aos obstáculos encontrados. A educação e a saúde estão defasadas em nosso país, pois não há investimento no profissional.</p>	<p>A educação no Cotidiano de Trabalho Educação no trabalho não está acontecendo. Investimento no profissional de Enfermagem para uma melhor assistência ao paciente. A luta do enfermeiro no cotidiano de trabalho a execução de educação no trabalho. A falta de investimentos no profissional da saúde gera uma assistência a saúde defasada. (VIII,1)</p>
<p>A ausência do profissional nos cursos e orientações oferecidos pela instituição dá-se devido à falta de</p>	<p>A Atualização Profissional A ausência do profissional no processo de educação no trabalho.</p>

tempo, devido à correria do cotidiano de trabalho. (2)	Alta demanda de serviço no cotidiano de trabalho. Ociosidade devida falta de tempo no cotidiano de trabalho. (VIII,2)
O profissional relata que não tem gastos com cursos. (3) O sujeito relata que desconhece a ajuda de custo pela instituição hospitalar. (4)	A educação no trabalho e os Custos Participação de cursos e outros se dão gratuitamente. Há desconhecimento sobre a ajuda de custo. (VIII,3, 4)

DEPOIMENTO IX

P: O que é pra você educação no trabalho? E: Acho que é saber como tratar o paciente, saber se higienizar e manter a higienização do paciente, ter bastante orientação sobre como tratar o paciente mesmo. P: A instituição possibilita que você faça cursos, dentro ou fora da instituição? E: Na medida do possível sim. P: São dados orientações dentro do cotidiano do seu trabalho? E: Às vezes. P: E quem dá estas orientações, quem passa orientações para você? E: Os enfermeiros. P: Isso é feito rotineiramente ou não? E: Não, são feitos palestras às vezes NE, dependendo da semana ou que tem datas eles fazem. P: E você participa? E: Nem sempre. P: E você está fazendo algum curso atualmente? E: Não.

REDUÇÃO FENOMENOLÓGICA

Unidade de significado	Redução
...é saber como tratar o paciente... saber se higienizar... manter a higienização do paciente... ter bastante orientação sobre como tratar o paciente mesmo...	O profissional refere que educação no trabalho é saber como tratar o paciente, ter orientações de como se higienizar e manter a higienização do paciente, por exemplo. (1)
(2)... [a instituição possibilita que exista educação no trabalho]... na medida do possível sim... [são dados orientações dentro do cotidiano do seu trabalho]... Às vezes... [quem realiza essas orientações]... os enfermeiros... [isso é feito rotineiramente ou não]... não... são feitos palestras às vezes... dependendo da semana ou que tem datas eles fazem.	Segundo o sujeito a instituição possibilita educação no trabalho na medida do possível no cotidiano de trabalho, onde são realizadas orientações e palestras ministradas pelos enfermeiros. (2)
(3)... [você participa]... Nem sempre... [você está fazendo algum curso atualmente]... Não.	A participação do profissional não é freqüente nas orientações realizadas pela instituição e no momento não está buscando atualizar-se. (3)

COMPREENSÃO FENOMENOLÓGICA

Redução	Tema
O profissional refere que educação no trabalho é ter orientações de como tratar o paciente, como se higienizar e manter a higienização do paciente por exemplo. (1)	O significado de educação no trabalho Educação no trabalho é descrita como orientações recebidas para assistência ao paciente e o auto cuidado do profissional no cotidiano de trabalho. (IX,1)
Segundo o sujeito a instituição possibilita educação no trabalho na medida do possível no cotidiano de trabalho, onde são realizadas orientações e palestras ministradas pelos enfermeiros. (2)	A educação no Cotidiano de Trabalho educação no trabalho é realizada quando necessário no cotidiano de trabalho sendo ministradas pelos enfermeiros. (IX,2)
A participação do profissional não é freqüente nas orientações realizadas pela instituição e no momento não está buscando atualizar-se. (3)	A Atualização Profissional A presença do profissional no processo de educação no trabalho não se dá rotineiramente. (IX,3)

DEPOIMENTO X

P: O que é pra você educação no trabalho? E: educação no trabalho é você atualizar-se na área que você trabalha ou que você é especialista, tudo o que tem de novo ou moderno, inovador; até mesmo a educação continuada, não deixa de ser uma educação permanente, porque você acaba inovando, aprendendo novas técnicas e com isso você acaba errando menos. P: A instituição onde você trabalha possibilita educação no trabalho? E: Não. P: Você procura se atualizar? Tem gastos para se atualizar? E: Sim, tenho por que sempre que você atualiza-se você tem gastos sejam com inscrição de cursos, simpósios, congressos, etc. e/ ou até mesmo com pós-graduação, mestrados. P: A instituição custeia suas atualizações? E: Não a instituição onde eu trabalho não custeou minha pós-graduação, foi tudo investimento próprio.

REDUÇÃO FENOMENOLÓGICA

Unidade de significado	Redução
(1)... atualizar-se na área que você trabalha... ou que você é especialista... tudo o que tem de novo ou moderno... inovador... até mesmo a educação continuada, não deixa de ser uma educação permanente... porque você acaba inovando... aprendendo novas técnicas... e com isso você acaba errando menos...	O profissional refere que EPS e EC caminham juntas, na busca de novos conhecimentos na área da saúde, buscando o novo, o moderno e as inovações na área onde trabalha ou é especialista, a fim de aprimorar a assistência prestada ao paciente. (1)
(2)... [a instituição possibilita educação no trabalho]... não...	O sujeito refere que a instituição não possibilita educação no trabalho. (2)
(3)... [você procura se atualizar... tem gastos]... sim... tenho por que sempre que você atualiza-se você tem gastos... sejam com inscrição de cursos... simpósios... congressos... pós-graduação... mestrados...	Declara que busca atualizar-se e que a atualização do profissional requer investimento próprio. (3)
(4)... [a instituição custeia suas atualizações]... não... a instituição onde eu trabalho não custeou minha pós-graduação... foi tudo investimento próprio...	Explicita que usa recursos financeiros próprios para atualizar-se, pois a instituição não oferece ajuda de custo para atualizações fora da instituição hospitalar. (4)

COMPREENSÃO FENOMENOLÓGICA

Redução	Tema
O profissional refere que EPS e EC caminham juntas, na busca de novos conhecimentos na área da saúde, buscando o novo, o moderno e as inovações na área onde trabalha ou é especialista, a fim de aprimorar a assistência prestada ao paciente. (1)	O significado de educação no trabalho EPS e EC buscam o aprimoramento do profissional da saúde na assistência ao paciente. (X,1)
O sujeito refere que a instituição não possibilita educação no trabalho. (2)	A educação no Cotidiano de Trabalho A instituição hospitalar não possibilita educação no trabalho. (X,2)
Declara que busca atualizar-se e que a atualização do profissional requer investimento próprio. (3)	A Atualização Profissional A busca de novos conhecimentos requer investimento próprio. (X,3)
Explicita que usa recursos financeiros próprios para atualizar-se, pois a instituição não oferece ajuda de custo para atualizações fora da instituição hospitalar. (4)	A educação no trabalho e os Custos A instituição não oferece ajuda financeira para atualizações. (X,4)

DEPOIMENTO XI

P: O que é pra você educação no trabalho? E: educação no trabalho é uma forma de atualização para a equipe de Enfermagem, tem como objetivo incentivar o funcionário adquirir novos conhecimentos ou reeducá-los. P: A instituição possibilita educação no trabalho? E: Sim, estudos em grupo e orientações realizadas para a equipe multiprofissional. P: Você procura se atualizar? E: Sim. P: A instituição ajuda a custear cursos, palestras? E: Não.

REDUÇÃO FENOMENOLÓGICA

Unidade de significado	Redução
(1)... forma de atualização... equipe de Enfermagem... tem como objetivo incentivar o funcionário adquirir novos conhecimentos... reeducá-los...	Explicita que educação no trabalho é uma forma de atualização com o objetivo de incentivar a equipe de enfermagem a adquirir novos conhecimentos. (1)
(2)... [a instituição possibilita educação no trabalho]... Sim... estudos em grupo... orientações... realizadas para a equipe multiprofissional...	O profissional refere que a instituição hospitalar realiza orientações e estudos em grupo para a equipe multiprofissional. (2)
(3)... [você procura se atualizar]... sim...	O sujeito busca atualizar-se. (3)
(4)... [a instituição ajuda a custear cursos, palestras]... Não	Declara que a instituição não oferece ajuda de custo para atualizações internas ou externas. (4)

COMPREENSÃO FENOMENOLÓGICA

Redução	Tema
Explicita que educação no trabalho é uma forma de atualização com o objetivo de incentivar a equipe de enfermagem a adquirir novos conhecimentos. (1)	O significado de educação no trabalho educação no trabalho tem o objetivo de incentivar o aprimoramento da equipe de enfermagem. (XI,1)
O profissional refere que a instituição hospitalar realiza orientações e estudos em grupo para a equipe multiprofissional. (2)	A educação no trabalho e o Trabalho em Equipe A equipe multiprofissional busca o aprimoramento dentro da instituição hospitalar. (XI,2)
O sujeito busca atualizar-se. (3)	A Atualização Profissional A busca da atualização profissional. (XI,3)
Declara que a instituição não oferece ajuda de custo para atualizações internas ou externas. (4)	A educação no trabalho e os Custos A instituição não oferece ajuda financeira para atualizações. (XI,4)

DEPOIMENTO XII

P: O que é pra você educação no trabalho? E: educação no trabalho pra mim é atualizar sempre a equipe de enfermagem e assim na parte técnica na parte burocrática, assim preencher um prontuário fazer os procedimentos certos pra realizar para assistência aos pacientes. P: Assistência ao paciente? E: Assistência assim, por exemplo, passar uma sonda, tem que saber, um não é assim um faz de um jeito e outro de outro jeito, tem que ser igual, todo mundo tem que caminhar do mesmo jeito. P: Do mesmo jeito? E: Da mesma maneira. P: Você procura se atualizar? E: Procuo. P: A instituição possibilita educação no trabalho? E: Possibilita, tem treinamento, tanto é que vai ter um treinamento agora para assistência integral do paciente todos os enfermeiros vão fazer. E assim a gente tenta sanar as dúvidas, sempre tento me atualizar pra diluição de medicação e cuidados, procedimentos na pratica. P: Você tem gastos? Entrevistado: Não, eu entro na internet, vou começar fazer uma pós agora e assim, custo assim tem. P: A instituição ajuda a custear ou não? E: Ajuda assim, ajudam em relação assim , quando eu quero empregar alguma coisa falar alguma coisa sempre à gente é ouvido, em relação a custos não, gastos não, mas teórico sim.

REDUÇÃO FENOMENOLÓGICA

Unidade de significado	Redução
(1)... atualizar sempre a equipe de enfermagem... parte técnica... parte burocrática... assim preencher um prontuário... fazer os procedimentos certos... para realizar assistência aos pacientes... [assistência ao paciente]... assistência... por exemplo... passar uma sonda... tem que saber... um faz de um jeito e outro de outro jeito... tem que ser igual... todo mundo tem que caminhar do mesmo jeito... [do mesmo jeito]... da mesma maneira...	O profissional explicita que educação no trabalho é manter a equipe de enfermagem atualizada técnica e burocraticamente afim de que todos realizem os procedimentos conforme normas e rotinas pré-estabelecidas para uma assistência de qualidade ao paciente. (1)
(2)... [a instituição possibilita educação no trabalho]... possibilita... tem treinamento... tanto é que vai ter um treinamento agora para assistência integral do paciente todos os enfermeiros vão fazer... é assim a gente tenta sanar as dúvidas... sempre tento me atualizar pra diluição de medicação e cuidados... procedimentos na prática...	O sujeito relata que a instituição possibilita educação no trabalho com treinamentos eletivos, contando com a participação de todos os enfermeiros e procura estar se atualizando para manter a equipe de enfermagem atualizada. (2)
(3)... [você procura se atualizar]... procuro... [você tem gastos]... não... eu entro na internet... vou começar fazer uma pós agora... custo assim tem...	Explicita que busca se atualizar por meio eletrônico não gerando gastos, em contrapartida começará uma pós-graduação onde deverá ter gastos para realiza - lá. (3)
(4)... [a instituição ajuda a custear]... ajudam em relação assim... quando	Refere que a instituição não oferece ajuda financeira para cursos internos

eu quero empregar alguma coisa... falar alguma coisa sempre à gente é ouvido... em relação a custos não... gastos não... mas teórico sim...	e externos, porém quando necessita realizar alguma intervenção junto à equipe de enfermagem a gerência possibilita meios próprios para que o mesmo a realize. (4)
---	---

COMPREENSÃO FENOMENOLÓGICA

Redução	Tema
O profissional explicita que educação no trabalho é manter a equipe de enfermagem atualizada técnica e burocraticamente afim de que todos realizem os procedimentos conforme normas e rotinas pré-estabelecidas para uma assistência de qualidade ao paciente. (1)	O significado de educação no trabalho O significado de educação no trabalho envolve a atualização técnica e burocrática conforme protocolo pré-estabelecido. educação no trabalho é a padronização de procedimentos. educação no trabalho é manter a equipe de enfermagem atualizada. (XII,1)
O sujeito relata que a instituição possibilita educação no trabalho com treinamentos eletivos, contando com a participação de todos os enfermeiros e procura estar se atualizando para manter a equipe de enfermagem atualizada. (2)	A educação no Cotidiano de Trabalho A educação no trabalho na instituição de estudo é realizada com treinamentos eletivos. Participação de todos os enfermeiros. Atualização do profissional e equipe de enfermagem. (XII,2)
Explicita que busca se atualizar por meio eletrônico não gerando gastos, em contrapartida começará uma pós-graduação onde deverá ter gastos para realiza - lá. (3)	A Atualização Profissional A utilização de meio eletrônico na busca de novos conhecimentos. A realização de pós-graduação requer financiamento. (XII,3)
Refere que a instituição não oferece ajuda financeira para cursos internos e externos, porém quando necessita realizar alguma intervenção junto à equipe de enfermagem a gerência possibilita meios próprios para que o mesmo a realize. (4)	A educação no trabalho e os Custos A instituição não oferece ajuda financeira para atualizações internas e externas. As intervenções dentro da instituição são realizadas por meios próprios e com o apoio da gerência. (XII,4)

DEPOIMENTO XIII

P: O que é pra você educação no trabalho? E: educação no trabalho e sempre estar se atualizando assim se reeducando né. P: Reeducando? E: reeducando, estudando, se atualizando. P: Atualizando como? E: atualizando com pesquisa, lendo bastante, buscando conhecimento, buscando conhecimento através de leitura, pesquisa. P: Pesquisa?

E: Bom, pesquisa que eu digo assim é com relação a assuntos, por exemplo, como eu no dia-a-dia eu costumo fazer isso, se eu tenho alguma dúvida quando chego em casa pego um livro, o computador alguma coisa e procuro estar pesquisando e estar vendo para eu adquirir aquele conhecimento e amanhã depois saber o porquê daquilo como funciona fazer alguma coisa um procedimento que às vezes não vi na faculdade então procura estar me atualizando mesmo. P: A instituição possibilita educação no trabalho? E: É, possibilita em alguns aspectos, hoje eu participo bastante das palestras e, a gente ta tendo a capacitação de alguns dos meus empregos a capacitação de procedimentos e hoje tento participar de todos na medida do possível, pelo fato de ter dois empregos então fica difícil, mas procuro participar de todos. P: Você tem gastos? E: Não. P: A instituição oferece gratuitamente? E: Gratuitamente.

REDUÇÃO FENOMENOLÓGICA

Unidade de significado	Redução
(1)... educação no trabalho é sempre estar se atualizando... reeducando... [reeducando]... reeducando, estudando, atualizando... [atualizando]... atualizando com pesquisa... lendo bastante... buscando conhecimento através de leitura, pesquisa... [pesquisa]... pesquisa que eu digo assim... relação a assuntos... por exemplo... como eu no dia-a-dia... costumo fazer isso... se eu tenho alguma dúvida quando chego em casa pego um livro... o computador alguma coisa... procuro estar pesquisando... estar vendo para eu adquirir aquele conhecimento... e amanhã... depois... saber o porquê daquilo... como funciona... fazer alguma coisa... um procedimento que às vezes não vi na faculdade... então procuro estar me atualizando mesmo.	O profissional declara que educação no trabalho é a atualização, a reeducação, o estudo, a busca de conhecimento através da leitura, pesquisa, a fim de sanar dúvidas e manter-se atualizado. (1)
(2)... [a instituição possibilita educação no trabalho]... possibilita... em alguns aspectos... hoje eu participo bastante das palestras... a gente ta tendo a capacitação de alguns dos meus empregos... a capacitação de procedimentos... hoje tento participar de todos na medida do possível... pelo fato de ter dois	O sujeito expressa que no cotidiano do trabalho de outra instituição são realizadas cursos de capacitação no seu horário de trabalho. Na instituição do estudo refere que é efetuado educação no trabalho em alguns aspectos do cotidiano fora do seu horário de trabalho, acarretando com isso sua ausência, porém

empregos então fica difícil... mas procuro participar de todos...	quando possível participa. (2)
(3)... [você tem gastos]... não... [a instituição oferece gratuitamente]... gratuitamente...	A instituição hospitalar oferece cursos gratuitamente. (3)

COMPREENSÃO FENOMENOLÓGICA

Redução	Tema
O profissional declara que educação no trabalho é a atualização, a reeducação, o estudo, a busca de conhecimento através da leitura, pesquisa, a fim de sanar dúvidas e manter-se atualizado. (1)	O Significado de educação no trabalho Educação no trabalho engloba atualização, estudo e reeducação. A leitura traz conhecimento. Educação no trabalho envolve o esclarecimento de dúvidas. (XIII,1)
O sujeito expressa que no cotidiano do trabalho de outra instituição são realizadas cursos de capacitação no seu horário de trabalho. Na instituição do estudo refere que é efetuado educação no trabalho em alguns aspectos do cotidiano fora do seu horário de trabalho, acarretando com isso sua ausência, porém quando possível participa. (2)	A educação no trabalho no Cotidiano de Trabalho A capacitação do profissional no outro local de trabalho ocorre durante o período de trabalho e na instituição do estudo fora do horário de trabalho acarretando a ausência do profissional. (XIII,2)
A instituição hospitalar oferece cursos gratuitamente. (3)	A educação no trabalho e os Custos Oferta de cursos gratuitos pela instituição hospitalar. (XIII,3)