

Análise da educação continuada de dois hospitais públicos e um privado na região de Campinas-São Paulo

Analysis of the continuing education of two public hospitals and a private in the Campinas region in São Paulo

Análisis de la educación continuada de los dos hospitales públicos y privados en la región de Campinas-São Paulo

Raquel Aparecida Gonçalves¹
Katia Stancato²

Resumo

Objetivo: Comparar as ações e os resultados obtidos pela Educação Continuada de um hospital particular e dois hospitais públicos da região de Campinas, localizada no interior do estado de São Paulo. **Método:** Estudo exploratório descritivo retrospectivo. Nas instituições do estudo os enfermeiros responsáveis pela educação continuada de cada local prestaram esclarecimentos com relação à organização, ao funcionamento e ao planejamento desta área de atuação, juntamente com a disponibilização de materiais para consulta dos registros referentes à educação continuada nos anos de 2011 e 2012. **Conclusão:** Existe a necessidade de as instituições investirem na Educação Continuada e aumentarem o número de funcionários responsáveis pela mesma, de modo que permita uma avaliação do desempenho dos colaboradores após os treinamentos. O projeto foi submetido à aprovação do Comitê de ética em pesquisa FCM-Unicamp, conforme Resolução CNS/MS 196/96, parecer 134.345.

Palavras-chave: Educação Continuada, educação, enfermagem.

Abstract

Objective: To compare the actions and the results achieved by continuing education at a private hospital and two public hospitals in the region of Campinas, located in the state of São Paulo. **Methods:** Retrospective descriptive exploratory study. In the study of institutions nurses responsible for Continuing Education each site provided clarifications regarding the organization, operation and planning of this area, along with the provision of materials for inspection of records for Continuing Education in the years 2011 and 2012. **Conclusion :** There is a need for institutions to invest in continuing education and increase the number of officials responsible for it, so that allows them to evaluate the performance of employees after training. The project was submitted to the Ethics Committee at FCM-Unicamp research, according to Resolution CNS / MS 196/96, Opinion 134,345.

Keywords: Continuing education, education, nursing.

¹ Graduanda em Enfermagem pela Faculdade de Ciências Médicas (FCM) da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). E-mail: [goncalvesraquel10@gmail.com.br](mailto:gonalvesraquel10@gmail.com.br)

² Professora Adjunta da Faculdade de Ciências Médicas (FCM) da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). E-mail: katiast@unicamp.br

Resumen

Objetivo: Comparar las acciones y los resultados alcanzados por la educación continua en un hospital privado y dos hospitales públicos en la región de Campinas, ubicada en el estado de São Paulo. **Métodos:** Estudio exploratorio descriptivo retrospectivo. En el estudio de las instituciones de enfermero responsable de Educación Continua cada sitio proporciona aclaraciones con respecto a la organización, funcionamiento y planificación de esta área, junto con el suministro de materiales para la inspección de los registros de Educación Continua en los años 2011 y 2012. **Conclusión:** Hay una necesidad de que las instituciones inviertan en educación continua y aumentar el número de funcionarios responsables de la misma, por lo que les permite evaluar el desempeño de los empleados después del entrenamiento. El proyecto fue presentado a la Comisión de Ética en la investigación FCM-Unicamp, de acuerdo con la Resolución CNS / MS 196/96, Opinión 134.345.

Palabras clave: Educación continua, educación, enfermería.

INTRODUÇÃO

A educação continuada envolve ações de uma instituição com o objetivo de treinar, atualizar e esclarecer a respeito de atividades profissionais com o intuito de melhorar de seu no desempenho dentro de sua área de atuação específica (GARANHANI et al., 2009).

Na área da saúde, especificamente na Enfermagem, a Educação Continuada se faz constantemente presente no treinamento, na atualização e na fiscalização das ações dos profissionais, devido às necessidades impostas pelos avanços tecnológicos, pela presença de riscos ocupacionais, pela prevenção de possíveis erros seguidos de importantes prejuízos para o cliente, pela prevenção de infecção hospitalar, por melhorias na segurança do paciente e pela qualidade da assistência, pelo aprimoramento acerca da importância do registro das ações de enfermagem, dentre outros fatores (JULIANI e KURCGANT, 2010).

A Educação Continuada atua esclarecendo e treinando a equipe quanto às técnicas corretas, além de cobrar e fiscalizar a atuação dos enfermeiros, sendo da mesma forma importante esclarecer o profissional quanto aos motivos científicos que indicam como determinado procedimento deve ser realizado (CUNHA et al., 2009; RIBEIRO e SHIMIZU, 2007).

Atua também nos registros de enfermagem, pois estes muitas vezes são menosprezados, quando na verdade trata-se da descrição dos cuidados prestados a determinado cliente enquanto usuário do serviço de saúde, sendo de fundamental importância para esclarecimentos terapêuticos e judiciais. No entanto, observa-se em diversas ocasiões que as anotações são pouco claras, subjetivas, com erros ortográficos, sem preocupação com a estética e a organização, desencadeando interpretações errôneas, e não registrando a realização de procedimentos e cuidados importantes (RIBEIRO e SHIMIZU, 2007).

Visando à qualidade do serviço prestado, o Ministério da Saúde (MS) propõe que as instituições de saúde, públicas ou privadas, participem voluntariamente do processo de Acreditação Hospitalar (AH). Trata-se de uma organização com normas, métodos, atribuições, processos de trabalho e responsabilidades que indicam padrões de desempenho dentro da instituição, os quais são avaliados e, segundo essa análise, é dado ao hospital um selo que indica seu padrão de qualidade. No Brasil, esse processo é viabilizado segundo o Manual Brasileiro de Acreditação Hospitalar (MBAH) e conforme diretrizes da Organização Nacional de Acreditação (ONA) (LIMA e ERDMANN, 2006).

Percebemos que cada instituição, seja ela pública ou privada, desenvolve um método de Educação Continuada, realizando as ações que julga necessárias para melhorar da assistência em seu ambiente hospitalar (GARANHANI et al., 2009). Neste estudo, foram analisados as ações e os resultados de dois hospitais públicos e um privado da região de Campinas no Estado de São Paulo.

É importante conhecer e comparar as ações e os resultados da Educação Continuada em hospitais públicos e privados para compreender os melhores exemplos e identificar os pontos positivos e negativos nos dois tipos de instituição para que, dessa forma, seja possível contribuir para criação de intervenções de Educação Continuada efetivas que atendam às necessidades específicas de cada hospital.

A comparação de três instituições de perfis diferentes (um hospital universitário, um hospital geral público com nível máximo de excelência em atendimento acreditado pela ONA e um hospital privado também acreditado pela ONA em nível máximo de excelência em atendimento), permitiu provocar discussões a respeito do tema em busca de apontar alternativas para melhorar este segmento da enfermagem.

Este trabalho tem como objetivo principal comparar as ações e os resultados obtidos pela Educação Continuada de um hospital particular e dois hospitais públicos da região de Campinas, localizada no interior do estado de São Paulo. Objetivos específicos: Identificar as ações de Educação Continuada realizadas em dois hospitais públicos e um privado da região de Campinas; descrever e analisar os resultados das ações da Educação Continuada em dois hospitais públicos e um privado da região de Campinas.

MATERIAIS E MÉTODOS

Este estudo é do tipo exploratório descritivo retrospectivo, realizado em dois hospitais públicos e um privado na região de Campinas, estado de São Paulo.

Os dados foram inicialmente coletados por meio de uma análise documental dos registros da educação continuada de todas as instituições, nos quais constavam as ações deste grupo de trabalho, ao longo dos anos de 2011 e 2012. Além disso, foram coletados

dados de esclarecimentos sobre a organização, o funcionamento e o planejamento de atividades, verbalizados pelos enfermeiros responsáveis. Nos locais do estudo foram disponibilizadas as seguintes informações:

- Hospital 1: registros dos treinamentos oferecidos no ano de 2012, disponibilizados somente para consulta visual dentro da instituição, sem autorização para reprodução de cópias.
- Hospital 2: registros dos treinamentos e auditorias realizados em 2012, disponibilizados para consulta visual, dentro da própria instituição.
- Hospital 3: registros dos treinamentos oferecidos nos anos de 2011 e 2012, via e-mail.

O projeto foi submetido inicialmente para aprovação do Comitê de Ética e Pesquisa da Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), parecer de número 134.345.

Quadro1: Dados comuns entre as instituições.

	Número de Enfermeiros responsáveis pela Educação Continuada	Auditorias, reuniões e levantamento de necessidades	Registros dos resultados da Educação Continuada
Hospital 1	2	Anual	Somente a partir de 2012, anual.
Hospital 2	2	Mensal	Anual
Hospital 3	5	Anual	Anual

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Hospital 1 (Instituição privada)

Em fevereiro de 2012, a Educação Continuada teve o seu nome alterado para Desenvolvimento Organizacional, por se tratar de um setor que lida com vários treinamentos e proveniente de diversas áreas de atuação dentro do hospital.

Na instituição, é realizada uma avaliação de impacto anual em todos os setores com suas chefias e supervisões, onde são apontadas as necessidades dos

setores. Através deste levantamento é realizada a intervenção do Desenvolvimento Organizacional com treinamentos e palestras. O departamento desenvolve as atividades em conjunto com os departamentos de Recursos Humanos, Gestão de Risco e Qualidade.

Todas as atividades e todos os resultados são apresentados em organogramas, fluxogramas e gráficos. Infelizmente este hospital não autorizou a reprodução de tais documentos neste trabalho, somente a sua consulta visual dentro do hospital.

Há, em todos os setores da instituição, o Manual de Procedimento Operacional Padrão, onde consta a descrição e forma de execução de técnicas realizadas pela enfermagem, bem como a especificação de qual categoria profissional tem permissão legal e capacitação para desempenhá-la, sendo revisado anualmente.

A instituição utiliza o sistema informatizado, que permite realizar anotações, prescrições, evoluções de enfermagem, anotação de sinais vitais, ordens de serviço, e outros, os quais são armazenados em um banco de dados.

Em todos os treinamentos e orientações realizados, os funcionários assinam um Registro de Orientação, para que haja controle do conteúdo já transmitido aos colaboradores.

O setor de Desenvolvimento Organizacional também é responsável pela elaboração de uma prova escrita, elaboração e aplicação de provas práticas nos processos seletivos, juntamente com o apoio dos departamentos de Qualidade e Recursos Humanos. Esse apoio tem participação fundamental na integração, período após a contratação que antecede a inserção do novo colaborador em seu respectivo setor, com o objetivo de incorporá-lo às diversas áreas da instituição e familiarizá-lo com ela.

Hospital 2 (Instituição pública)

A Educação Continuada é composta de duas enfermeiras, e quando necessário contam com o auxílio dos multiplicadores, que são enfermeiros de diversos setores do hospital convidados para colaborar com os treinamentos e palestras, especialmente no horário noturno.

Os treinamentos podem ser solicitados informalmente pela gerência do setor, que observa alguma necessidade de orientação, ou através da avaliação das ocorrências de plantão. As ocorrências de plantão são registros de situações irregulares avaliadas mensalmente, e que auxiliam o setor e afirmam a necessidade de treinamento. Posteriormente, observa-se se as ocorrências diminuíram. Também é realizado o aprimoramento das equipes com relação à mudança e atualização de técnicas e procedimentos, protocolos e/ou materiais novos. Fica disponível, nos setores responsáveis, o Manual de Técnicas, que é atualizado a cada dois anos.

Além disso, há a avaliação por competência, realizada a cada dois anos, em que o colaborador recebe uma nota de 0 a 4. Caso ele receba os valores 1 e 2, considerados insuficientes, é encaminhado para novos treinamentos.

Nessa instituição, são realizadas auditorias mensais em todos os setores, sendo composta por uma auditoria qualitativa, no primeiro mês, e uma auditoria quantitativa, no mês seguinte, de forma alternada.

Na auditoria qualitativa são avaliados 3% dos prontuários do setor, em que são analisadas a qualidade e a coerência dos registros elaborados pelos profissionais. Por outro lado, na auditoria quantitativa são avaliados 10% dos prontuários do setor, e analisado o emprego de escalas, dando preferência na escolha de prontuários de pacientes mais graves hospitalizados no momento. São realizadas avaliações retroativas em setores como Centro Cirúrgico, uma vez que nesse setor a permanência do paciente é curta, de apenas algumas horas em alguns casos. Nesse sentido, a auditoria é realizada em prontuários arquivados de pacientes que já foram direcionados para outra área do hospital.

Durante a auditoria, a enfermeira responsável realiza orientações diretamente ao funcionário, que é observado realizando uma tarefa e avaliado segundo seu desempenho (adequado ou inadequado).

No que se refere às atividades de auditoria, são elaborados relatórios mensais. Existe a proposta de premiar os funcionários que se destacam por realizarem as tarefas e registros adequadamente durante a auditoria.

O segmento participa do processo seletivo elaborando a prova escrita para a área da enfermagem. A aplicação da prova é feita pelo departamento de Recursos Humanos, e sua correção é executada pela equipe de Educação Continuada. A nota mínima de aprovação é 6 pontos. A área de Educação Continuada também realiza as entrevistas após a aprovação na prova escrita.

Após a contratação, a equipe de Educação Continuada participa efetivamente da integração do novo membro da equipe, período que antecede a sua inserção no seu respectivo setor e tem o propósito de apresentar as diversas áreas da instituição para que ele possa se familiarizar com o local e com a equipe e possa conhecer o trabalho realizado como um todo.

O novo funcionário recebe uma ficha de acompanhamento, onde consta uma lista de técnicas que deve realizar durante o período de experiência, de três meses. Até o final desse período, o funcionário deve preencher a ficha e o enfermeiro que o acompanhou deve assinar cada procedimento. Ao final do período de experiência, o funcionário recebe uma nota e é decidido se ele será dispensado, aprovado ou

se necessita de aprimoramento para ser definitivamente contratado.

O setor também realiza cursos e eventos, sendo o “Encontro de Urgência e Emergência” e o “Encontro de Estomaterapia” eventos fixos realizados todo ano.

Hospital 3 (Instituição pública)

O grupo de Educação Continuada é constituído por quatro enfermeiras e uma enfermeira supervisora. A equipe realiza treinamentos de aperfeiçoamento conforme a necessidade de cada setor, percebida pelo supervisor da unidade, que solicita ao Serviço de Enfermagem em Educação Continuada (SEEC) o treinamento específico para cada caso. As campanhas também são realizadas conforme solicitação dos supervisores, por exemplo, a “campanha de lavagem das mãos” foi solicitada por diversos supervisores e, portanto, o SEEC realizou a atividade em todo o hospital.

As auditorias dos prontuários são realizadas pela Associação Brasileira de Enfermagem (ABEn) de forma aleatória e sem aviso prévio, para avaliação do Processo de Enfermagem.

A cada inserção de um produto novo o SEEC acompanha o treinamento dos colaboradores, em todos os turnos e equipes, em conjunto com o fabricante. Essa mesma equipe organiza eventos anuais, como a “Semana da Enfermagem”, o “Dia Mundial da Saúde” e oficinas de atualização para gerentes de enfermagem, dentre outros.

O hospital disponibiliza a descrição das técnicas de enfermagem, e suas competências, de forma informatizada na intranet. Esse material é revisado conforme necessidade e validado pela Faculdade de Ciências Médicas da Unicamp.

A equipe de Educação Continuada é responsável também pela organização dos estágios de enfermagem em nível técnico e superior. São realizadas reuniões com escolas externas, em média seis escolas, para verificar disponibilidade. Os estágios são organizados de forma semestral.

O SEEC é responsável por elaborar e corrigir as provas dos concursos públicos para auxiliares, técnicos e enfermeiros, sendo 6 a nota mínima para aprovação. Além disso, o setor também realiza as entrevistas de contratação.

A integração do novo colaborador também é organizada e aplicada pelo SEEC, realizada num período de dez dias, que podem ser intercalados com a

prática profissional dependendo da necessidade do setor em que será inserido o colaborador.

Embora haja semelhanças entre as três instituições supracitadas neste tipo de atividade, como os treinamentos específicos, conforme solicitação dos supervisores, o processo em si é diferente entre as três instituições.

Mesmo com a nomenclatura diferenciada no caso do Hospital 1 – Desenvolvimento Operacional –, trata-se de uma atividade com aplicações de Educação Continuada quando nos deparamos com o fato de o funcionário ser acompanhado em suas atividades por meio da avaliação de impacto anual, além de acompanhar e treinar todas as áreas de atuação em relação a comportamento e liderança, visando à qualidade do atendimento ao usuário. A mesma preocupação é vista no Hospital 2 com relação à qualidade no atendimento, através de auditorias mensais em prontuários e avaliação do colaborador a cada dois anos.

Em todos as instituições as equipes de Educação Continuada são reduzidas e contam com grupos pequenos de profissionais responsáveis. Isso prejudica o processo, pois muitas vezes existe a necessidade de foco em algumas áreas deixando outras com menor atenção, de modo que se a equipe fosse maior a abrangência também poderia ser mais ampla, facilitando as auditorias e treinamentos em todas as áreas do hospital.

É notável também, em todos os casos, a rotatividade de funcionários nos setores de assistência de enfermagem, fato apontado em todas as visitas pelas enfermeiras responsáveis como uma grande dificuldade para a realização de uma educação consistente, pois o colaborador não cria vínculo com a instituição e com a equipe de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A avaliação quantitativa foi impossibilitada devido à falta de registros do ano de 2011 no Hospital 1 e a forma como são registrados os dados de 2012, sendo que foi autorizado apenas o acesso visual a gráficos de número de treinamentos, por exemplo, e descrição das atividades fornecidas pela enfermeira da Educação Continuada. No Hospital 3, também não há registros satisfatórios. São disponíveis a quantidade de processos seletivos, treinamentos e palestras oferecidos, mas não há avaliação posterior.

Assim sendo, existe a necessidade de as instituições investirem na Educação Continuada e aumentar o número de funcionários responsáveis por ela, de modo

que estes avaliem o desempenho dos colaboradores após os treinamentos.

A auditoria mensal realizada no Hospital 2, alternada entre quantitativa e qualitativa, possibilita uma visão do que acontece nos setores, ainda que limitada, pois tem seu foco somete em erros nos registros de prontuários. Desse modo, questões como causas de acidentes com elementos perfurocortantes, por exemplo, não são destacados.

A importância da Educação Continuada é evidente para aprimoramento e atualização dos profissionais de enfermagem, sendo responsável por treinamentos, capacitação, palestras, cursos, auditorias, com a finalidade de promover boa qualidade na assistência, bem como prevenir erros e acidentes.

REFERÊNCIAS

1. AMESTOY SC, MIBRATH VM, CESTARI ME et al. Educação Permanente e sua inserção no trabalho da enfermagem. *Cienc Cuid Saúde* 2008 Jan/Mar; 7(1): 083-088.
2. BARILARI APS, BORDALLO FR. Erros na medicação e o cliente da terapia intensiva. *Revista Científica do HCE*, ano II, n 02 p. 28-31.
3. CASTRO LC, TAKAHASHI RT. Percepção dos enfermeiros sobre avaliação da aprendizagem nos treinamentos desenvolvidos em um hospital de São Paulo. *Rev Esc Enferm USP* 2008; 42(2): 305-11.
4. CUNHA AC, QUEIROZ AC, TAVARES CMM. Educação continuada na prevenção dos riscos biológicos da equipe de enfermagem na instituição hospitalar. *Cienc Cuid Jul/Set*: 8(3); 469-476.
5. GARANHANI ML, KIKUCHI EM, GARCIA SM et al. As práticas educativas realizadas por enfermeiros da área hospitalar publicadas em periódicos nacionais. *Cienc Cuid Saúde* 2009 Abr/Jun; 8(2): 205-212.
6. GIMENES FRE, TEIXEIRA TCA, SILVA AEBC et al. Influência da redação da prescrição medica na administração de medicamentos em horários diferentes do prescrito. *Acta Paul Enferm*. 2009; 22(2): 380-4.
7. JULIANI CCM, KURCGANT P. Educação continuada e gerencia participativa: indicadores de qualidade da gestão de recursos humanos em enfermagem. *Cienc Cuid Saúde* 2010 Jul/Set; 9(3); 456-463.
8. LIMA SBS, ERDMANN AL. A enfermagem no processo de acreditação hospitalar em um serviço de urgência e emergência. *Acta Paul Enferm* 2006: 19(3): 271-8.
9. MATSUDA LM, SILVA DMPP, ÉVORA YDM et al. Anotações/registros de enfermagem: instrumento de comunicação para a qualidade do cuidado? *Revista Eletrônica de Enfermagem*, v.08, n. 03, p. 415-421, 2006. Disponível em http://www.fen.ufg.br/revista/revista8_3/v8n3a12htm
10. MOURA ECC, MOREIRA MFS, FONSECA SM. Atuação de auxiliares e técnicos de enfermagem no manejo de perfuro cortantes: um estudo necessário. *Rev Latino-am Enfermagem* 2009 maio-junho; 17(3) www.eerp.usp.br/rlae
11. MOURA JP, GIR E. Conhecimento dos profissionais de enfermagem referente à resistência bacteriana a múltiplas drogas. *Acta Paul Enferm* 2007; 20(3); 351-6.
12. 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.
13. RIBEIRO EJG, SHIMIZU HE. Acidentes de trabalho com trabalhadores de enfermagem. *Rev Bras Enferm*, Brasília 2007 set - out: 60(5): 535-40. 535.
14. SETZ VG, INNOCENZO MD'. Avaliação da qualidade dos registros de enfermagem no prontuário por meio de auditoria. *Acta Paul Enferm.São Paulo* 2009;22(3):313-7.
15. SILVA AEBC, MIASSO SAI, CASSIANI HB et al. O processo de preparo e administração de medicamentos: identificação de problemas para propor melhorias e prevenir erros de medicação. *Rev Latino-am Enfermagem* 2006 maio-junho; 14(3); 354-63. www.eerp.usp.br/rlae
16. SILVA BK, SILVA JS, GOBBO AFF et al. Erros de medicação: condutas e propostas de prevenção na perspectiva da equipe de enfermagem. *Revista Eletrônica de Enfermagem*, v. 09, n. 03, p. 712-723, 2007. Disponível em <http://www.fen.ufg.br/revista/v9/n3/v9n3a11.htm>
17. SILVA BT, BARLEM ELD, LUNARDI VL, et al. Educação permanente: instrumento de trabalho do enfermeiro na instituição de longa permanência. *Cienc Cuid Saúde* 2008 Abr/Jun; 7(2): 256-261.
18. SILVA LMG, GUTIÉRREZ MGR, DOMENICO EBLD. Ambiente virtual de aprendizagem na educação continuada em enfermagem. *Acta Paul Enferm* 2010; 23(5): 701-4.
19. SILVA MF, CONCEIÇÃO FA, LEITE MMJ. Educação continuada: um levantamento de necessidades da equipe de enfermagem. *O Mundo da Saúde São Paulo*: 2008: jan/mar 32(1): 47-55 47.
20. VITURI DW, MATSUDA LM. Validação de conteúdo de indicadores de qualidade para avaliação do cuidado de enfermagem. *Rev Esc Enferm USP* 2009; 43(2): 429-37. www.ee.usp.br/reeusp/
21. ZANINI J, NASCIMENTO ERP, BARRA DCC. Parada e reanimação cardiorrespiratória: conhecimentos da equipe de enfermagem em Unidade de Terapia Intensiva. *Revista Brasileira de Terapia Intensiva*. Vol. 18 N° 2, Abril-Junho, 2006.

Recebido em: 08/2015

Aceito em: 09/2015