

Relato de experiência

Aplicação de estratégias para a promoção do conhecimento da equipe de enfermagem

Thaís Vasconcelos Amorim*, Anna Maria de Oliveira Salimena, D.Sc.**

**Enfermeira, Responsável Técnica pelo Departamento de Enfermagem do Hospital Dr. João Felício, Mestranda do Programa de Pós-graduação da Faculdade de Enfermagem da Universidade Federal de Juiz de Fora, **Professora e Coordenadora do Programa de Pós-graduação da Faculdade de Enfermagem da Universidade Federal de Juiz de Fora*

Resumo

Relato de experiência que tem por objetivo descrever a aplicação de estratégias para a promoção do conhecimento da equipe de enfermagem em uma Instituição Hospitalar de médio porte da Zona da Mata Mineira, implementado pela Gerência de Enfermagem no biênio 2009-2011. Utilizou-se de estudo junto aos prontuários (manual e eletrônico) a fim de determinar motivos e intercorrências prevalentes das internações hospitalares no último ano e Educação Permanente direcionada a Equipe de Enfermagem. As atividades foram registradas pelo Serviço de Educação Permanente junto ao Escritório da Qualidade Institucional. Consideramos que descrever esta experiência significa externar práticas bem sucedidas de uma gestão de enfermagem que compreendeu o seu papel de promotora do conhecimento e desenvolvimento sustentáveis em uma organização hospitalar com a garantia da qualidade que deve permear todas as atividades assistenciais.

Palavras-chave: Enfermagem, gestão de pessoal, educação continuada em Enfermagem.

Abstract

Strategies implementation to promote nursing team knowledge

This is an experience report which aims at describing strategies application to promote nursing team knowledge in one medium-sized hospital at "Zona da Mata Mineira" in Minas Gerais, implemented at the Department of Nursing in the biennium 2009-2011. Medical records (manual and electronic) were used in order to determine causes and interoccurrence of hospitalization in the last year and continuing education for nursing team. The Continuing Education department recorded the activities at the Institutional Quality department. We consider that to describe this experience means to express a successful process of nursing management that understand its role in promoting knowledge and sustainable development in a hospital organization with quality assurance that should permeate all welfare activities.

Key-words: nursing, personnel management, continuing education in nursing.

Artigo recebido em 13 de janeiro de 2012; aceito em 20 de julho de 2012.

Endereço para correspondência: Anna Maria de Oliveira Salimena, Rua Marechal Cordeiro de Faria, 172, 36081330 Juiz de Fora MG, E-mail: annasalimena@terra.com.br

Resumen

Implementación de estrategias para la promoción del conocimiento del equipo de enfermería

Relato de experiencia que tiene por objetivo describir la aplicación de estrategias para la promoción del conocimiento del equipo de enfermería de una institución hospitalaria de mediano porte de la “Zona da Mata Mineira” en Minas Gerais, a cargo del departamento de Enfermería en el bienio 2009-2011. Se utilizó el registro hospitalario (manual y electrónico) para determinar los motivos y las complicaciones más frecuentes de hospitalización en el último año y la educación continua de enfermería. Las actividades fueron registradas por la Oficina de Educación Continua junto a la Oficina de la Calidad Institucional. Consideramos que describir esta experiencia significa externar las prácticas bien sucedidas de una gestión de enfermería que comprendió su papel de promotora de conocimiento y desarrollo sustentables en una organización hospitalaria con garantía de calidad que debe permear todas las actividades asistenciales.

Palabras-clave: Enfermería, administración de personal, educación continua en enfermería.

Introdução

O mundo globalizado exige constante atualização de saberes e práticas. Torna-se imperativa a ampliação e revisão de paradigmas uma vez que as grandes conquistas da humanidade firmam-se em espaço e tempo cada vez menores. A Educação é a mola mestra de uma sociedade proativa e em evolução, influenciada por diferentes modos de aquisição, produção e transmissão de conhecimentos.

O notório educador Paulo Freire afirma que “não é no silêncio que os homens se fazem, mas na palavra, no trabalho, na ação-reflexão” [1:78]. Por isso, a Educação compreende a interface da almejada práxis e permeia todas as profissões e disciplinas acadêmicas.

No processo educacional dos profissionais da saúde, as iniciativas de capacitação contínua têm sido caracterizadas pela relação com o processo de trabalho institucional, objetivando a transformação da prática [2].

A Equipe de Enfermagem representa quantitativo expressivo de profissionais contratados na atenção terciária e, por isso, influencia sobremaneira o alcance de resultados satisfatórios neste segmento. Os profissionais são destaques na era do conhecimento, necessitando de políticas institucionais que valorizem os recursos humanos e promovam discussões, ouvindo suas opiniões e encorajando sua participação ativa nos processos educacionais [3]. O papel do Gerente de Enfermagem é profícuo neste contexto, por ser este o profissional responsável no direcionamento de ações que promovam o desenvolvimento de enfermeiros e técnicos/auxiliares de enfermagem.

Na sessão 1, artigo 14, do Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem, o aprimoramento técnico, científico, ético e cultural, em benefício da pessoa, família e coletividade, consta como responsabilidades e deveres a serem exercidos pelos que se dispõem a exercer a arte do cuidar [4].

A busca por uma política de educação e formação profissional em enfermagem foi um processo historicamente protagonizado pela Associação Brasileira de Enfermagem (ABEn-Nacional), nos diferentes períodos da institucionalização da profissão no Brasil [5]. O I Seminário de Educação Continuada em Enfermagem promovido por essa Sociedade em 1980 enfatiza a importância da educação continuada, constituindo-a como estratégia progressiva de aquisição de competências que conferem visibilidade ao exercício assistencial da enfermagem [6].

Comumente os conceitos de Educação Permanente, Continuada e em Serviço são referidos na literatura de maneira diferente quanto ao aspecto conceitual, apesar de complementares quanto aos objetivos [7]. A proposta do Ministério da Saúde, revista em agosto de 2007, estabelece a Educação Permanente como política estratégica que visa o fortalecimento do Sistema Único de Saúde, trabalhando, transformando e qualificando as práticas de saúde no quadrilátero composto por gestores, acadêmicos, profissionais e representantes sociais [8].

Com o propósito de aprimorar o *quantum* profissional na assistência de enfermagem, realizou-se investigação que evidenciou aumento relevante no conhecimento da equipe de enfermagem após intervenções educativas sobre hipertensão arterial [9].

Estudo de coorte contemporâneo demonstrou que o conhecimento da equipe de enfermagem

acerca da parada cardiorrespiratória (PCR), avaliado por meio de teste teórico, foi mais baixo antes do treinamento oferecido por profissionais com habilitação pelo *Advance Cardiologic Life Support* (ACLS), configurando, após a realização da capacitação, maior confiança no atendimento à PCR, segundo relato das enfermeiras [10].

Buscando a atualização da equipe de saúde em diabetes mellitus por meio de oficinas educativas, constatou-se a contribuição do método educacional para melhorar a qualificação dos profissionais, uniformizar e sistematizar um atendimento ao usuário com diabetes em termos de integralidade, educação em saúde e desenvolvimento do autogerenciamento [11].

As organizações hospitalares, voltadas ao exercício da Gestão da Qualidade, empenham-se por imprimir segurança ao exercício do cuidado. Para isso, utilizam-se do domínio das ações assistenciais em âmbito multiprofissional, a fim de minimizar eventos adversos e sentinelas em uma abordagem denominada gerenciamento de risco. Nesse, o olhar atento da equipe de Enfermagem faz-se imprescindível para o sucesso dos procedimentos e ações assistenciais.

O capital humano presente em maior número nas Instituições Terciárias é representado por esta classe profissional, entendendo por isso, que a soma de investimento na educação permanente desses trabalhadores configurará retorno satisfatório aos clientes internos e externos da organização.

Face à relevância da temática apresentada, justifica-se a divulgação dos resultados de experiências capazes de otimizar a assistência de enfermagem através de ações educativas. Assim, é objetivo deste estudo descrever a aplicação de estratégias para a promoção do conhecimento da equipe de enfermagem em uma Instituição Hospitalar de médio porte da Zona da Mata Mineira.

Material e métodos

Trata-se de relato de experiência implementada no biênio 2009-2011 pela Responsável Técnica (RT) de um hospital de médio porte da Zona da Mata Mineira, aprovado pelo Comitê de Ética da Universidade Federal de Juiz de Fora segundo Parecer nº 338/2011 [12], tendo como sujeitos 21 enfermeiros lotados no Departamento de Enfermagem e 92 profissionais de nível médio. Os profissionais de nível superior contavam em sua maioria com

especializações em áreas assistenciais, destacando-se dois enfermeiros com pós-graduação *lato sensu* em Gestão Hospitalar. Os profissionais de enfermagem de nível médio estavam lotados nos diversos setores da organização. O tempo médio de atuação na instituição era de cinco anos para técnicos/auxiliares em enfermagem e quatro anos para enfermeiros.

As etapas constituintes da experiência foram: Nomeação do Enfermeiro Coordenador do Serviço de Educação Permanente e da respectiva Comissão de Educação; Estudo dos prontuários (manual e eletrônico) a fim de determinar motivos e intercorrências prevalentes das internações hospitalares no último ano; Consideração dos temas propostos pela Equipe Técnica; Educação Permanente mensal direcionada ao grupo técnico e ao grupo de nível superior; Realização de Jornadas de Enfermagem divulgando o saber-fazer para a comunidade.

Resultados

A perspectiva que uma nova gerência de enfermagem provoca nos clientes internos de uma instituição hospitalar, especialmente os que laboram na equipe de enfermagem, gira em torno das possíveis melhorias decorrentes do pensamento gestor. A nova Responsável Técnica estabeleceu como meta a implementação do Serviço de Educação Institucional, agregando valor à ferramenta do saber imprescindível no século XXI, em que é exigido pelas organizações alto desempenho técnico aliado ao comprometimento atitudinal do profissional contratado. Sendo assim, o Departamento de Enfermagem iniciou o desenvolvimento de Estratégias Educacionais que contemplassem as necessidades do grupo de trabalho e as expectativas do hospital em questão.

Atualmente, tem-se adotado diversas formas de captação da necessidade de capacitação da equipe de enfermagem. Uma delas constituiu-se no levantamento de sugestões/reclamações dos usuários de um hospital público federal junto ao setor de Ouvidoria. Todas as questões pertinentes ao Serviço de Enfermagem constituíram-se como possibilidades de temáticas a serem desenvolvidas por meio da educação permanente [13].

Apoiada no pensamento de Paulo Freire foi designada uma rede descentralizada de profissionais que atuariam de forma direta nos processos educacionais sob a coordenação de um enfermeiro responsável pelo Serviço de Educação Permanente

(SEP).

Em reunião realizada no primeiro mês de atuação da nova gestão, o grupo de enfermagem de nível superior foi envolvido nas propostas gerenciais, a saber: nomeação do enfermeiro coordenador do serviço de educação permanente, considerando seu preparo técnico e experiência na área educacional; formação de quatro subcoordenadores com envolvimento nos setores de emergência e ambulatório de quimioterapia, enfermarias clínico-cirúrgicas, centro cirúrgico/CME e UTI que aceitaram constituir a Comissão de Educação Permanente (CEP); integração dos demais enfermeiros da rede hospitalar tendo-os como partícipes indiretos em relação ao SEP e diretos no relacionamento com seus liderados. Na ocasião deste primeiro encontro ficou acordado que as estratégias educacionais deveriam ser pensadas e refletidas pelo grupo nomeado tendo como parâmetro a realidade da organização hospitalar, bem como a caracterização política da instituição, sua missão, visão e valores.

Pesquisa desenvolvida em instituição hospitalar da rede pública, apontou que as propostas de educação permanente giraram em torno dos problemas identificados na parte técnica do cuidado de enfermagem, no treinamento dos profissionais diante de novas tecnologias e nos relatos dos enfermeiros supervisores a partir de suas percepções, sobre as necessidades da equipe de nível médio [7].

Após 30 dias, novo encontro foi proporcionado pela RT desta vez sob a égide do enfermeiro coordenador do SEP. Um estudo de campo foi realizado pela comissão de Educação Permanente que considerou os motivos de internação no último ano (2008-2009), através da busca manual em prontuários e no sistema de informações (Prontuário Eletrônico) parcialmente implantado na organização. Atenção especial foi direcionada às complicações durante as internações, fato que a comissão considerou relevante pelo exercício de um cuidado seguro, atributo tão desejado no cuidado de enfermagem. Concomitantemente, os profissionais técnicos foram ouvidos pela CEP quanto às defasagens educacionais que observavam em si mesmos e no dia a dia da equipe. Os resultados foram compilados pelo enfermeiro coordenador do serviço e apresentados na ocasião deste segundo encontro, ficando definidos assim os primeiros temas a serem abordados mensalmente.

Sabe-se que diante de dupla jornada profissional da maioria dos trabalhadores de enfermagem, muitas vezes, torna-se inviável o encontro para

promoção do conhecimento fora do horário laboral. Pensando neste aspecto e na realidade que era peculiar a este hospital, a gerente de enfermagem formulou a primeira escala do SEP contando com o auxílio da comissão diretamente envolvida com a Educação Permanente. Nesta escala, o profissional de nível médio em horário específico, em número de no máximo três profissionais, era liberado por uma hora para encontro com o enfermeiro responsável por direcionar o tema em questão.

De maneira dinâmica, colaborativa e com ampla participação do grupo técnico, um tema era explanado utilizando-se recursos diversos, tais como mídia, cartazes, bonecos simuladores, entre outros. Importante ressaltar que esses eram adquiridos pelos próprios enfermeiros da Comissão de Educação através de contatos com instituições promotoras de ensino. Os encontros educativos aconteciam no Centro de Estudos do hospital e dentro dos próprios setores, dada a pertinência temática. Como exemplo, tem-se o treinamento de parada cardiorrespiratória, que ocorreu no setor de emergência. Mensalmente, os participantes respondiam à breve questionário sobre a educação ministrada no mês anterior, e apontavam suas críticas e sugestões, considerando seu reflexo positivo ou não no desenvolvimento de suas atividades diárias.

As reuniões com a Comissão Permanente de Educação aconteciam durante as reuniões de departamento a cada trinta dias. Nessas ocasiões, o enfermeiro coordenador do SEP expunha as avaliações dos profissionais técnicos e colhia informações dos líderes acerca dos processos de trabalho e de novas sugestões para o Serviço. Os relatos verbais dos profissionais eram registrados pelo secretário da reunião em livro ata. Todas as anotações pertinentes também endossavam o conteúdo de cada atividade educacional no Livro de Registros do SEP.

Após seis meses, a gerente de enfermagem convocou nova participação do grupo de enfermeiros a fim de expor suas considerações e observações para ampliação das atividades educacionais com base na visão gerencial sistêmica. Foi proposta a articulação de mais frentes educacionais, considerando: necessidade de educação para o profissional de nível superior, sua maior participação nos processos da comissão e responsabilidade social junto àqueles que ingressavam na profissão.

O marco inicial de maior envolvimento dos enfermeiros (em número de 21) junto à promoção e desenvolvimento do conhecimento ocorreu a

partir da I Jornada de Enfermagem do hospital, quando diversas experiências puderam ser discutidas com os palestrantes convidados e os próprios enfermeiros da instituição. Os temas diversificados e abrangentes atraíram a atenção da comunidade científica. O público em sua maioria constituiu-se de profissionais de nível médio, de nível superior em fase final de formação e alguns colaboradores de enfermagem da instituição. Decorridos trinta dias o primeiro curso direcionado aos enfermeiros do hospital contemplou a temática Sistematização da Assistência de Enfermagem. Decidiu-se em reunião que a cada dois meses teriam temas intercalados, ora abrangendo aspectos gerenciais ora assistenciais. Os expositores de tais temáticas eram aqueles da CEP uma vez que se dispunham para tal e possuíam conhecimento especializado nos temas de abrangência.

Estudo realizado em um hospital universitário evidenciou que a valorização dos aspectos científicos que sustentam a prática de enfermagem pôde ser notada na medida em que os profissionais foram capacitados. Os enfermeiros dessa Instituição compreenderam que, como líderes da equipe técnica, deveriam responsabilizar-se pela ação educativa dessa [14].

Uma vez contemplada a EP de todos os profissionais de enfermagem pensou-se na necessidade de problematizar no grupo de enfermeiros as ações sistematizadas por estes, surgindo então o *Nursing Cases* constituindo-se em Relatos de Experiência que os próprios enfermeiros escalados por duplas deveriam escolher e apresentar para os demais colegas nos dias de reuniões de departamento, sendo também convidados para estas ocasiões os técnicos de enfermagem que desejassem participar. Os Casos Clínicos e os Relatos de Casos constituíram-se de momentos reflexivos sobre a prática clínica, e expressaram uma forma útil de autoaprendizagem. Assim, seguindo normativas próprias do departamento, os casos eram relatados e os momentos de discussão faziam-se proveitosos para ampliação da bagagem teórico-prática do grupo.

Três vertentes de ação educacional prosseguiram na instituição através da educação mensal direcionada aos técnicos de enfermagem, aos enfermeiros e os relatos de casos proferidos por estes.

Cerca de dezoito meses após o exercício da gestão em enfermagem, a II Jornada de Enfermagem foi realizada repetindo o sucesso de público da primeira com a singular diferença de, que nesse encontro, vários enfermeiros lotados no departamento expuseram palestras e reportaram em público

os *Nursing Cases*.

Sentia-se a necessidade diária de promover o conhecimento na equipe de enfermagem, sabendo que o dinamismo requerido pelo processo de aprendizado e fixação de novas tecnologias seja leve, leve-dura ou dura ocorre no cotidiano profissional. Então, foi proposto o desenvolvimento da Educação Mensal Setorial, descentralizando ainda mais o Serviço de Educação Permanente e obedecendo à lógica ascendente e transdisciplinar. O tema a ser trabalhado com a equipe técnica a cada mês era realizado pelo enfermeiro responsável de cada equipe em seu turno de trabalho. Ao final de toda abordagem educacional, ocorria o registro em planilha própria da temática proposta pela comissão, bem como todo e qualquer momento educacional vivenciado pelo enfermeiro líder junto aos liderados durante o mês.

Após os sucessos alcançados pelas Jornadas de Enfermagem promoveram-se as Oficinas de Enfermagem Bimestrais abertas à comunidade, nas quais compareciam estudantes e profissionais da cidade e região.

Entendendo que a promoção do conhecimento deve fazer parte do programa de aperfeiçoamento pessoal, buscamos disseminar a necessidade do auto-desenvolvimento com estímulos que contemplavam desde o exemplo do líder, até os elogios pela performance melhorada após as atividades ministradas.

Conclusão

Neste sentido, promovemos várias estratégias educacionais acreditando no valor da soma dos saberes em direção ao aperfeiçoamento da prática, sensibilizados com a condição humana daqueles que cuidam e que esperam por algo motivador quando se inserem no mercado de trabalho.

Descrever esta experiência significa cumprir com a responsabilidade e dever em externar práticas bem sucedidas de uma gestão de enfermagem que compreende seu papel de promotora do conhecimento e desenvolvimento sustentáveis em uma organização hospitalar, visto que essa se dispõe à recuperação da vida útil em menor tempo possível com a garantia da qualidade que deve permear todas as atividades assistenciais.

Referências

1. Freire, P. *Pedagogia do Oprimido*. Rio de Janeiro: Paz e Terra; 1987.

2. Guimarães EMP, Martin SH, Rabelo FCP. Educação permanente em saúde: reflexões e desafios. *Ciencia y Enfermería* 2010;16(2):25-33.
3. Benito GAV, Zamprogno AC, Nascimento RC, Santos LGB, Ana Paula Costa Velten APC. Gerenciamento de impressão: a subjetividade na entrevista de seleção. *Enfermagem Brasil* 2011;10(5):314-8.
4. Resolução Cofen 240/2000. Código de ética dos profissionais de enfermagem. [citado 2011 Ago 28]. Disponível em URL: <http://www.soleis.adv.br/codigoeticaenfermagem.htm>.
5. Moura A, Liberalino FN, Silva FV, Germano RM, Timóteo RPS. SENADEn: Expressão Política da Educação em Enfermagem. *Rev Bras Enferm* 2006;59 (Suppl):442-53.
6. Seminário de Educação Continuada em Enfermagem. *Rev Bras Enferm* 1980;33(1):98-101.
7. 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.
8. Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. Departamento de Gestão da Educação na Saúde. A educação permanente entra na roda: pólos de educação permanente em saúde: conceitos e caminhos a percorrer / Ministérios da Saúde, Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. Brasília: MS; 2005.
9. Silva SSBE, Colósimo FC, Pierin AMG. O efeito de intervenções educativas no conhecimento da equipe de enfermagem sobre hipertensão arterial. *Rev Esc Enferm USP* 2010;44(2):488-96.
10. Brião RC, Souza EN, Castro RA, Rabelo ER. Estudo de coorte para avaliar o desempenho da equipe de enfermagem em teste teórico, após treinamento em parada cardiorrespiratória. *Rev Latinoam Enferm* 2009;17(1):40-5.
11. Rodrigues ACS, Vieira GLC, Torres HC. Proposta da educação permanente em saúde na atualização da equipe de saúde em diabetes mellitus. *Rev Esc Enferm USP* 2010;44(2):531-7.
12. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. Resolução nº 196/96. Diretrizes e Normas Regulamentadoras de Pesquisas Envolvendo Seres Humanos. Brasília: MS; 1996.
13. Souza RCR, Soares E, Souza IAG, Oliveira JC, Salles RS, Cordeiro CEM. Educação Permanente em Enfermagem e a interface com Ouvidoria Hospitalar. *Rev Rene* 2010;11(4):85-94.
14. Jesus MCP, Figueiredo MAG, Santos SMR, Amaral AMM, Rocha LO, Thiollent MJM. Educação Permanente em Enfermagem em um Hospital Universitário. *Rev Esc Enferm USP* 2011;45(5):1229-36.