

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
ESCOLA DE ENFERMAGEM
ESPECIALIZAÇÃO EM FORMAÇÃO PEDAGÓGICA PARA PROFISSIONAIS
DE SAÚDE

**EDUCAÇÃO PERMANENTE PARA EQUIPE DE ENFERMAGEM: UMA
REVISÃO INTEGRATIVA DA LITERATURA**

ZULEIKA BARBOSA DAMASCENO

Campos Gerais

2014

ZULEIKA BARBOSA DAMASCENO

**EDUCAÇÃO PERMANENTE PARA EQUIPE DE ENFERMAGEM: UMA
REVISÃO INTEGRATIVA DA LITERATURA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Especialização em Formação Pedagógica para Profissionais de Saúde da Universidade Federal de Minas Gerais, como pré-requisito para obtenção de grau de Especialista.

Orientador: Professor Ms. Walter
Batista Cicarini

Campos Gerais

2014

ZULEIKA BARBOSA DAMASCENO

**EDUCAÇÃO PERMANENTE PARA EQUIPE DE ENFERMAGEM: UMA
REVISÃO INTEGRATIVA DA LITERATURA**

A Banca examinadora, abaixo-assinada, aprova o Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como parte dos requisitos para obtenção do título Especialista em Formação Pedagógica para Profissionais de Saúde, pela Faculdade de Enfermagem da Universidade Federal de Minas Gerais.

Aprovada em: _____/_____/_____

Professor: _____

Assinatura: _____

Professor: _____

Assinatura: _____

Professor: _____

Assinatura: _____

Dedico este trabalho a minha mãe, por seus exemplos, persistência e constante incentivo educacional. Aos meus colegas de curso, tutores e orientador que muito me ajudaram na conclusão de mais esta etapa.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus pelo dom da enfermagem, da docência e por todas as conquistas e oportunidades; agradeço a minha mãe pelo apoio incondicional, às amigas pela ajuda e disposição, aos meus tutores e orientador pelo suporte, paciência e, especialmente, pela atenção.

RESUMO

Introdução: O presente estudo ressalta a importância da Educação Permanente em serviços de saúde para equipe de Enfermagem, visto que é um processo educativo que almeja a transformação e atualização dos profissionais e, conseqüentemente, levando à melhoria da qualidade da assistência prestada ao paciente. **Objetivo:** Analisar os métodos e estratégias para o desenvolvimento da Educação Permanente para equipe de Enfermagem. **Metodologia:** Trata-se de uma revisão integrativa da literatura, por meio dos Descritores Controlados (DeCs/Mesh) “Educação Continuada”, “Educação em Enfermagem”, “ Métodos”, nos bancos de dados da Biblioteca Virtual em Saúde (BVS). **Resultados:** Na primeira busca foram identificados 36 artigos e, após leitura previa, foram selecionados 15 deles. Após aplicação dos critérios de inclusão e exclusão, 13 artigos foram selecionados e, na última etapa sistemática da busca, em nove artigos foi aplicado o instrumento de coleta de dados bibliográficos. **Conclusão:** Os métodos e estratégias que fundamentam as ações de Educação Permanente em Saúde são tradicionalistas, configurando palestras, treinamentos e capacitações. São, ainda baseados na transmissão de conhecimentos técnicos e de caráter estritamente biológico. Conclui-se que a Educação Permanente não é vista como prioridade nos serviços e, por isso, encontra várias limitações para sua implementação.

Descritores: Educação Continuada. Educação em Enfermagem. Métodos.

ABSTRACT

Introduction: The present study highlights the importance of Continuing Education in health services to nursing staff, as it is an educational process that aims at the transformation and upgrading of professionals , thus leading to improved quality of care provided to patients. **Objective:** To evaluate the methods and strategies for the development of Continuing Education for Nursing team. **Methods:** This is an integrative literature review , through Managed Descriptors (DeCs / Mesh) " Continuing Education" , " Education in Nursing" , "Methods" , the databases of the Virtual Health Library (VHL). **Results:** In the first search 36 articles were identified and after reading provided 15 of them were selected. After applying the inclusion and exclusion factors, 13 articles were selected and, in the last step systematic search, in nine articles the instrument to collect bibliographic data was applied. **Conclusion:** the methods and strategies that underlie the actions of Continuing Education in Health are traditionalists, configuring lectures, training and capacity building; are also based on the transmission of technical knowledge and strictly biological character. We conclude that the Continuing Education is not seen as a priority in services and therefore finds several limitations to their implementation.

Keywords: Continuing Education. Nursing Education. Methods.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 OBJETIVOS	10
2.1 OBJETIVO GERAL	10
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
3 MÉTODO	11
3.1 ETAPAS DA REVISÃO INTEGRATIVA DE LITERATURA ...	11
3.2 CRITÉRIOS DE INCLUSÃO E EXCLUSÃO.....	12
3.3 ANÁLISE DE DADOS.....	12
4 REFERENCIAL TEÓRICO	13
4.1 EDUCAÇÃO PERMANENTE E A EQUIPE DE ENFERMAGEM.....	13
4.2 POLÍTICA NACIONAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE EM SAÚDE	14
5 RESULTADOS	17
6 DISCUSSÃO	20
6.1 CONCEITOS E CARACTERÍSTICAS DA EDUCAÇÃO PERMANENTE	20
6.2 ESTRATÉGIAS PARA O DESENVOLVIMENTO DA EDUCAÇÃO PERMANENTE	22
6.3 DESAFIOS PARA IMPLEMENTAÇÃO DA EDUCAÇÃO PERMANENTE NO PROCESSO DE TRABALHO DA EQUIPE DE ENFERMAGEM	23
7 CONCLUSÃO	26
REFERÊNCIAS	28
APÊNDICE A	32

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo ressalta a importância da Educação Permanente em serviços de saúde para equipe de Enfermagem, visto que é um processo educativo que almeja a transformação e atualização dos profissionais e, conseqüentemente, levando à melhoria da qualidade da assistência prestada ao paciente (RICALDONI; SENA, 2006).

A equipe de Enfermagem representa alto percentual de atuação nos serviços de saúde pública hospitalar, chegando a atingir 60% do número de funcionários de uma unidade de saúde (SILVA; SEIFFERTI, 2009 apud LUZ, 2000), o que ressalta a necessidade da qualificação dos profissionais atuantes.

Nesse sentido, foi criada uma legislação que apoia e incentiva a Educação Permanente. Cita-se aqui a decisão da reunião da CIT (Comissão Intergestores Tripartite) de 21 de junho de 2007, que resolve: “Art. 1º Definir novas diretrizes e estratégias para a implementação da Política Nacional de Educação Permanente em Saúde, adequando as diretrizes operacionais, por meio do regulamento do Pacto pela Saúde” (BRASIL, 2009).

Desta maneira, a Educação Permanente pode representar significativa mudança na concepção e nas práticas de capacitação dos trabalhadores da saúde, por meio da inserção do ensino e do aprendizado em seu cotidiano, vivenciando, assim, a prática educacional baseada nos problemas vivenciados pelas equipes (BRASIL, 2009).

Neste cenário, a Educação Permanente pode facilitar o processo de trabalho, bem como minimizar erros e riscos para os trabalhadores da equipe de saúde, otimizando o atendimento por meio da capacitação constante dos profissionais (NIETSCHE et al, 2009).

Para Nietzsche et al (2009) os métodos e estratégias de Educação Permanente em saúde vêm se tornando uma preocupação mundial, já que contribuem para a transformação das práticas de saúde através da qualificação, por meio da discussão dos problemas encontrados nas rotinas de trabalho e da busca pela melhor solução para eles. Ademais, é perceptível a melhoria da qualidade do serviço prestado pela instituição de saúde ao cliente e seus familiares (NIETSCHE et al, 2009).

Ricaldoni, Sena (2006) afirmam que é fundamental a implementação de um serviço de Educação Permanente, quando objetiva-se a qualidade do cuidado prestado pelos profissionais de Enfermagem já que este, além de propiciar capacitação técnica, promove satisfação e crescimento pessoal e profissional.

Sendo assim, por meio da Educação Permanente, é possível promover a transformação do comportamento dos profissionais, levando a uma atuação mais consciente, crítica, reflexiva, compromissada e eficiente, que por sua vez favorecerá o controle social. É necessário, pois, a disseminação das práticas de educação dentro dos serviços de saúde (CECCIM, 2005).

Este estudo tem por objetivo analisar os principais métodos e estratégias para o desenvolvimento da Educação Permanente, para a equipe de Enfermagem, por meio do levantamento de produções científicas. Sua realização justifica-se pela relevância do tema, visto que os métodos empregados para a implementação de ações educativas devem direcionar-se aos diferentes perfis profissionais, bem como serem proveitosos e inovadores, sendo indispensável à busca por alternativas que atendam as demandas e necessidades, não apenas da população que busca os serviços de saúde, mas também dos profissionais que busca cada vez mais a oportunidade de melhor desenvolverem seu trabalho.

Finalmente, e com base nos conceitos levantados, chega-se a um questionamento importante: quais métodos e estratégias têm sido empregados para o desenvolvimento da Educação Permanente para a equipe de Enfermagem?

2 OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GERAL

Analisar as estratégias implementadas para o desenvolvimento da Educação Permanente para equipe de Enfermagem.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar, na literatura disponível, as estratégias de Educação Permanente no processo de trabalho da equipe de Enfermagem;
- Refletir sobre as características que compõe as práticas de Educação Permanente e sua real eficiência para a equipe de Enfermagem.

3 MÉTODO

Foi realizada uma Revisão Integrativa de Literatura. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica que permite reunir e sintetizar resultados de estudos encontrados a cerca de um determinado tema. A pesquisa é dividida em cinco etapas (POMPEO; ROSSI; GALVÃO, 2009).

3.1 ETAPAS DA REVISÃO INTEGRATIVA DA LITERATURA

- **Primeira Etapa:** Identificação do tema e seleção do questionamento da revisão integrativa, que consiste na elaboração da questão norteadora da pesquisa: quais métodos e estratégias têm sido empregados para o desenvolvimento da Educação Permanente, para a equipe de Enfermagem?
- **Segunda Etapa:** Busca na literatura, que consiste na busca de artigos publicados nas bases de dados eletrônicas como Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS), Base de Dados Brasileiras de Enfermagem (BDEnf), Índice Bibliográfico Espanhol de Ciências da Saúde (IBINCS), Medical Literature Analysis and Retrieval System Online (MEDLINE), Scientific Electronic Library Online(SCIELO);
- **Terceira Etapa:** Avaliação crítica dos estudos incluídos na revisão integrativa, onde foi realizada leitura crítica dos artigos selecionados, com extração dos principais dados com aplicação de instrumento adaptado, a partir de Ursi (2006);
- **Quarta Etapa:** Interpretação dos resultados encontrados, análise e categorização;
- **Quinta fase:** Apresentação da síntese dos resultados, por meio da construção da revisão integrativa.

3.2 CRITÉRIOS DE INCLUSÃO E EXCLUSÃO

Serão incluídos trabalhos que atendam aos seguintes critérios: publicações científicas encontradas nos bancos de dados da BVS, disponíveis na íntegra, manuais e protocolos do Ministério da saúde, em um recorte temporal de 2003 a 2013, apenas no idioma português.

Serão excluídas publicações que não atendam aos critérios de inclusão, que não aborde a temática selecionada, bem como cartas, teses, monografias e textos disponíveis em língua estrangeira.

3.3 ANÁLISE DE DADOS

A análise de dados constitui uma crítica reflexiva sobre os dados coletados na literatura disponível referente à veracidade do conteúdo, os autores e o local da composição, bem como ao sentido exato do texto. A análise e interpretação dos dados objetiva primordialmente a comprovação ou refutação de hipóteses geradas pelo pesquisador (MARCONI; LAKATOS, 2003).

A análise de dados bibliográficos, nesta revisão integrativa, acontecerá de acordo com a perspectiva de Minayo (2013), referente à análise de conteúdo.

4 REFERENCIAL TEÓRICO

4.1 EDUCAÇÃO PERMANENTE E A EQUIPE DE ENFERMAGEM

A equipe de Enfermagem soma o maior quantitativo de pessoal dentro das instituições de saúde e, depara-se constantemente com mudanças sociais, tecnológicas e culturais. Nesse sentido, merece atenção no que se refere à capacitação contínua, objetivando desenvolver uma assistência qualificada aos sujeitos que buscam os serviços de saúde. Para tanto, estratégias de Educação Permanente são indispensáveis para o desenvolvimento não apenas de habilidades práticas, mas também para o desenvolvimento do pensamento reflexivo e transformador.

A Educação Permanente em Saúde é uma valiosa estratégia para a implementação de práticas educativas no *lócus* do trabalho e, deve ser percebida como um recurso inovador para a gestão, entendendo que o aprender e ensinar se incorporam ao cotidiano das organizações de trabalho e ao cuidado de Enfermagem (SILVA; CONCEIÇÃO; LEITE, 2008).

Ademais, pode ser compreendida como uma constante busca pelo aprender, bem como uma das ações que possibilitam mudança, visando à qualificação profissional da Enfermagem e, conseqüentemente, à realização da prática profissional competente, consciente e responsável (PASCHOAL; MONTOVANI; LACERDA, 2006).

Desta maneira, a Educação Permanente parte do pressuposto da aprendizagem significativa e, propõe, a transformação das práticas, por meio da reflexão crítica sobre as rotinas reais do serviço de saúde. Propõe-se portanto, que os processos de capacitação sejam estruturados a partir da problematização das suas vivências e, que tenham como objetivo, a transformação das práticas profissionais e da própria organização do trabalho, considerando prioritariamente as necessidades de saúde dos indivíduos e das comunidades, bem como da gestão setorial e do controle social em saúde (ALMEIDA; FERRAZ, 2007).

Cabe ressaltar que a implementação de ações e programas de Educação Permanente deve considerar aspectos que incluam a descentralização e transdisciplinaridade, bem como propicie a democratização

institucional, o desenvolvimento da capacidade de aprendizagem, a melhora permanente da qualidade do cuidado à saúde e a constituição de práticas críticas, éticas e humanísticas. Desse modo, transformar a formação e gestão da educação não deve ser compreendida como questão simplesmente técnica, visto que envolve mudanças nas relações, nos processos e, principalmente, nos sujeitos envolvidos (SILVA; CONCEIÇÃO; LEITE, 2008).

A equipe de Enfermagem, dada sua importância impar nos serviços de saúde, deve ser contemplada com um programa de Educação Permanente que considere as realidades profissionais, bem como as diferentes perspectivas e experiências dos indivíduos. Para tanto, cabe empregar a escuta ativa das necessidades apresentadas por esses profissionais.

Para Ferraz et al (2006) o emprego de práticas educativas no trabalho, planejadas e vivenciadas dentro de uma perspectiva que valoriza a subjetividade do ser humano, contribui para a transformação da práxis do cuidado e para o desenvolvimento do profissional de Enfermagem .

Finalmente, a Educação Permanente em Saúde sofreu intensas transformações no que se refere ao seu modelo conceitual, passando de simples capacitações técnicas nos locais de trabalho à busca ordenada e intencional de desenvolvimento profissional, prático, intelectual e científico. Surge, assim, a Política Nacional de Educação Permanente por meio da portaria 198, de 2004, que objetiva organizar estratégias de Educação Permanente em Saúde na rede de atenção do SUS (BRASIL, 2007).

4.2 POLÍTICA NACIONAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE EM SAÚDE

As transformações sociais que atingiram os processos de trabalho da saúde, e da Enfermagem, levaram à necessidade de transformação das práticas educativas que aconteciam nos setores.

Nesse sentido, a Portaria de número 198, de 13 de fevereiro de 2004, instituiu a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde e, a elegeu como estratégia do SUS para a formação e o desenvolvimento de trabalhadores para o setor (BRASIL, 2004).

A educação e saúde são bens públicos com traços em comum, constituindo-se em elementos fundamentais para a criação de condições

favoráveis para a promoção da vida, o que ressalta a necessidade de capacitação para o desenvolvimento profissional dessa função (ALMEIDA; FERRAZ, 2007).

Para tanto, os processos de qualificação dos trabalhadores devem ter como referência as necessidades de saúde das pessoas e das comunidades, bem como da gestão setorial e do controle social, com o objetivo de transformar as práticas profissionais e a própria organização do trabalho, a partir da problematização em saúde (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2004).

A Política Nacional de Educação Permanente tem como funções identificar as necessidades de formação e de desenvolvimento dos trabalhadores e construir estratégias e processos que qualifiquem a atenção e a gestão em saúde, fortaleçam o controle social no setor objetivando produzir impacto positivo sobre a saúde individual e coletiva; mobilizar a formação de gestores de sistemas, ações e serviços para a integração da rede de atenção como cadeia de cuidados progressivos à saúde; propor políticas e estabelecer negociações interinstitucionais e intersetoriais orientadas pelas necessidades de formação e de desenvolvimento e pelos princípios e diretrizes do SUS; articular e estimular a transformação das práticas de saúde e de educação na saúde no conjunto do SUS e das instituições de ensino; formular políticas de formação e desenvolvimento de formadores e de formuladores de políticas, fortalecendo a capacidade docente e a capacidade de gestão; estabelecer a pactuação e a negociação permanentes entre os atores das ações e serviços do SUS, docentes e estudantes da área da saúde; estabelecer relações cooperativas com as outras articulações locoregionais nos estados e no País (BRASIL, 2004).

Com o propósito de alcançar o objetivo proposto por esta política foram criados pólos de Educação Permanente, os quais se comprometem socialmente nos níveis locorregional e interinstitucional, empregando a dinâmica da roda de gestão. Cada pólo de é responsável por um determinado território, não podendo haver nenhum município sem referência a um polo (AMESTOY et al, 2008).

Os pólos de Educação Permanente conceituam-se em instâncias de articulação interinstitucional e espaços para o estabelecimento do diálogo e da negociação entre os atores das ações e serviços do SUS, ou seja, os

trabalhadores e das instituições formadoras, como universidades e escolas diversas. São ainda lócus para a identificação de necessidades e para a construção de estratégias e de políticas no campo da formação e desenvolvimento, a fim de ampliar a qualidade da gestão, e o aperfeiçoamento da atenção integral à saúde, bem como o fortalecimento do controle social no SUS (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2004).

Cabe ressaltar que estratégias inovadoras que considerem as subjetividades e saberes dos indivíduos, são capazes de motivar a participação, a reflexão e a tomada de decisão.

Para Silva ET AL (2010) ultrapassar o paradigma da ideologia, requer que os sujeitos-trabalhadores das diferentes áreas da saúde despertem para a reflexividade e crítica, a qual os prepare para atuarem efetivamente a partir dos princípios da integralidade, da interdisciplinaridade e, por conseguinte, lhes proporcione melhor qualidade de trabalho e, de ações em saúde aos sujeitos do cuidado transformando, assim, a prática assistencial.

Finalmente surge a Portaria 1996, em 2007, com objetivo de fortalecer a Política Nacional de Educação Permanente, por meio da proposição de diretrizes operacionais e a criação dos Colegiados de Gestão Regional, com a participação das Comissões Permanentes de Integração Ensino-Serviço (CIES) (BRASIL, 2007).

Os Colegiados de Gestão Regional são as instâncias de pactuação permanente e cogestão solidária, formadas pelos gestores municipais de saúde do conjunto de municípios de uma determinada região de saúde e por representantes do(s) gestor(es) estadual(ais) (BRASIL, 2006).

Finalmente, compreende-se que a Educação Permanente em Saúde, regida pela portaria 198 de 2004, surge como estratégia transformadora das práticas educativas no âmbito do SUS, a fim de proporcionar qualificação profissional por meio de metodologias inovadoras, capazes de superar as ideologias reducionistas que regem processos tradicionalistas, na saúde e na educação brasileira.

5 RESULTADOS

A busca dos artigos aconteceu nos meses de outubro e novembro, do ano de 2013, por meio dos Descritores Controlados (DeCs/Mesh) “Educação Continuada”, “Educação em Enfermagem”, “ Métodos”, nos bancos de dados da Biblioteca Virtual em Saúde (BVS).

Na primeira busca foram identificados 36 artigos e, após leitura previa, foram selecionados 15 deles. Após aplicação dos critérios de inclusão e exclusão, 13 artigos foram selecionados e, na última etapa sistemática da busca, em nove artigos foi aplicado o instrumento de coleta de dados bibliográficos.

No recorte temporal de 2003 a 2013, 02 (22%) artigos foram publicados no ano de 2004; 01 (11%) artigo foi publicado nos anos de 2005, 2006, 2007 e 2008; em 2009 concentrou-se a maior quantidade de publicações, totalizando 03 (34%) artigos. A maioria dos artigos selecionados foram realizados na região Sul do Brasil totalizando 05 (56%), seguido pela região Sudeste com 02 (22%) e das regiões Nordeste e Centro-Oeste. Não foram encontrados artigos contemplados na região Norte.

Considerando a temática abordada, torna-se pertinente a busca por trabalhos que apresentem conceitos específicos. Nesse sentido, 07 (78%) dos artigos selecionados apresentaram o conceito de Educação Permanente e, ainda, 09 (100%) a consideraram como prática importante a ser desenvolvida no processo de trabalho da Equipe de Enfermagem. Quanto aos métodos e estratégias, em 07 (78%) dos artigos foi possível identificar exemplos implementados e, 08 (89%) deles apresentaram limitações referentes ao desenvolvimento da Educação Permanente.

Os dados bibliográficos dos artigos (sequenciados de A1 a A9) são apresentados no quadro abaixo, objetivando melhor organização das informações.

Quadro 1: síntese dos artigos selecionados.

Artigo	Autor	Região	Ano	Tipo de Estudo	Objetivo
A1	Mancia JR; Cabral LC; Koerich MS.	Sul	2004	Reflexão Teórica	Discutir a proposta atual de Educação Permanente do Ministério da Saúde
A2	Ceccim RB.	Sul	2004	Reflexão Teórica	Refletir a Educação Permanente e suas principais características.
A3	Ceccim RB.	Sul	2005	Reflexão Teórica	Discutir a relevância e viabilidade de disseminar a capacidade pedagógica por toda rede do SUS.
A4	Ricaldoni CAC; Sena RR.	Sudeste	2006	Qualitativo	Analisar os efeitos das ações de educação permanente na qualidade da assistência de Enfermagem em um hospital privado de Belo Horizonte, MG.
A5	Lima SG, et al.	Sudeste	2007	Qualitativo	Avaliar o impacto de um programa de treinamento em SBV e SAV no conhecimentos dos profissionais de enfermagem.
A6	Lopes EFS.	Sul	2007	Relato de Experiência	Apresentar a trajetória de implementação de um proposta de Educação Permanente para enfermagem, em um Hospital de Porto Alegre

A7	Nietsche EA.	Sul	2009	Qualitativo	Analisar o processo de construção de uma Política de Educação Continuada Institucional, em um hospital no Sul do Brasil.
A8	Silva GM; Seiffert OMLB.	Sudeste	2009	Quanti-qualitativo	Apresentar um estudo sobre o Programa de Educação Continuada de um Hospital de Apoio ao Ensino de São Paulo.
A9	Paulino VCP, et al.	Centro-oeste	2012	Qualitativo	Verificar o significado e as contribuições da Educação Permanente sob a ótica dos Enfermeiros da ESF.

6 DISCUSSÃO

Para a discussão, optou-se em categorizar as abordagens de acordo com as temáticas mais relevantes encontradas nos artigos selecionados. Para tanto, dividiu-se essa discussão em “Conceitos e características da Educação Permanente”, “Principais estratégias para implementadas para o desenvolvimento da Educação Permanente” e, “Desafios para implementação da Educação Permanente no Processo de Trabalho da equipe de Enfermagem”.

6.1 Conceitos e características da Educação Permanente

Apoiando-se na ideia de transformação das práticas educativas, foi promulgada a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde, regulamentada pela Portaria GM/MS nº 1.996, de 20 de agosto de 2007. A legislação define novas diretrizes e estratégias para a implementação da Educação Permanente em Saúde, adequando às diretrizes operacionais e ao regulamento do Pacto pela Saúde. A política preconiza, ainda, que as ações educativas devem considerar as especificidades regionais, a superação das desigualdades, as necessidades de formação e desenvolvimento para o trabalho em saúde e, a capacidade já instalada de oferta institucional de ações formais de educação na saúde (BRASIL, 2007).

Nesse sentido, os conceitos atribuídos à Educação Permanente, permeiam a formação contínua dos indivíduos em seus ambientes de trabalho, o que promove constante aprimoramento e, conseqüentemente, oferece maiores subsídios para oferta de uma assistência qualificada em Enfermagem.

Para Haddad, Roschke, Davini (1994), Educação Permanente é um contínuo de ações de trabalho-aprendizagem, que ocorre em um ambiente de trabalho/produção/educação, que parte de uma situação problema e, o objetivo primordial, é tentar superá-la. Ceccim (2004) apoia essa ideia e, define a Educação Permanente como um processo que coloca o cotidiano de trabalho em análise e, que se ampara pelas relações concretas que atuam em realidades distintas possibilitando, assim, a construção de espaços coletivos para a reflexão e avaliação dos atos produzidos no cotidiano de trabalho.

Ademais, a Educação Permanente envolve aspectos do desenvolvimento integral, não se limitando a treinamentos formais e, assim, deixa de ser uma responsabilidade exclusiva dos serviços e passa ser uma busca principalmente do próprio trabalhador, cuja motivação propicia o uso das experiências vividas no trabalho, na família, na sociedade para educar continuamente (PAULINO et al, 2012).

Destaca-se, então, a importância impar de desenvolver processos de Educação Permanente nos serviços de saúde, com maior ênfase para a equipe de Enfermagem já que reúne o maior número de profissionais nos setores e serviços devendo, portanto, tornar-se alvo essencial dos processos educativos. Para Nietzsche et al (2009) a Educação Permanente contribui para a transformação da práxis dos trabalhadores da Enfermagem, já que provoca debates e propostas acerca do movimento rico em possibilidades de melhorar a qualidade dos serviços e de desenvolvimento pessoal e institucional.

Sendo assim, a Educação Permanente deve constituir parte do pensar e fazer dos trabalhadores da equipe de Enfermagem, com a finalidade de propiciar o crescimento pessoal e profissional dos mesmos, bem como contribuir para organização do processo de trabalho, através de etapas que possam problematizar a realidade e produzir mudanças, constituindo finalmente um aprendizado contínuo que ofereça respaldo para a prática assistencial (RICALDONI; SENA, 2006).

Por fim, a Enfermagem constitui grande parte do corpo de trabalhadores das instituições de saúde, desenvolvendo intervenções assistenciais e gerenciais em um processo de trabalho articulado e, este deve ser constituído também de processos educativos realmente transformadores. Nesse sentido, a Educação Permanente é processo primordial para aperfeiçoamento contínuo e crescimento profissional/institucional e, portanto, é de grande importância a adequação e direcionamento dos métodos empregados para o seu desenvolvimento.

6.2 Estratégias implementadas para o desenvolvimento da Educação Permanente

As estratégias empregadas para o desenvolvimento da Educação Permanente, nos serviços de saúde, referem-se à como esta tem sido desenvolvida e aproveitada pelos profissionais. Nesse sentido, tais métodos devem promover a reflexão crítica quanto à atuação profissional, bem como a análise do cotidiano de trabalho.

Os artigos encontrados nesta revisão apontam para prevalência de métodos tradicionais de educação, como cursos de capacitação, palestras, treinamentos, aulas teóricas e práticas, caracterizados como metodologias de transmissão de conhecimento e, realizadas muitas vezes fora do local de trabalho.

Outro tipo de metodologia citada foi a criação de polos de Educação Permanente, direcionados aos trabalhadores do Sistema Único de Saúde. Esses pólos oferecem capacitação quanto aos diversos programas do sistema (Hiperdia, Saúde do Idoso, Saúde da Mulher, Protocolo de Manchester), treinamento para atuação prática e cursos de especialização (Formação Pedagógica, Saúde da Família) e, estão vinculados às instituições formadoras, como as universidades federais (BRASIL, 2007).

Um artigo selecionado citou a criação de espaços educativos, no lócus de trabalho, que sejam capazes de integrar o ambiente ao aprendizado, proporcionando reflexão dialógica no serviço de cada equipe de Enfermagem, sobre o que acontece na rotina e o que precisa ser transformado (LOPES et al, 2007). Uma iniciativa que une aprendizado diretamente relacionado aos problemas cotidianos, com abordagem dialógica e compartilhada, é bastante inovadora visto que proporciona voz ativa aos profissionais, reflexão crítica quanto aos problemas e tomada de decisão coerente.

Ricaldoni e Sena (2006) afirmam que o maior desafio da Educação Permanente é estimular o desenvolvimento da consciência nos profissionais sobre seu contexto de trabalho, por meio da responsabilização contínua de sua própria capacitação e, por isso, é necessário rever os métodos utilizados pelos serviços de saúde, objetivando que a Educação Permanente seja um processo sistematizado e participativo.

Mais do que a transmissão de métodos e técnicas corretas, os processos educativos devem considerar aspectos integrativos dentre eles destacam-se: serem descentralizados, ascendentes, multiprofissionais e transdisciplinares, já que envolvem mudanças nas relações interpessoais, nos processos de trabalho e, principalmente, no produto deste trabalho. Por fim, as transformações almejadas devem partir de ações no âmbito da formação, nos níveis de graduação e pós-graduação, na interação entre as redes de gestão e de serviços e, no controle social (MANCIA; CABRAL; KOERICH, 2004).

Para Ceccim (2004) é necessário mudar a concepção hegemônica (biologicista, mecanicista, centrada no professor/capacitador e na transmissão) para uma concepção construtivista (interacionista, de problematização das práticas e de saberes). Mudar, ainda, a concepção lógico-racionalista e especializada, cedendo espaço à produção de conhecimentos que sejam aplicáveis e direcionados aos problemas cotidianos de trabalho.

Enfim, métodos tradicionais de educação, baseados na transmissão de conhecimentos estritamente biológicos e tecnicistas, caracterizados por relações verticais e não dialógicas, serão insuficientes para alcançar a participação efetiva dos profissionais de Enfermagem, que trazem em seu bojo extensas cargas horárias de trabalho e atribuições burocráticas desmotivadoras. Nesse contexto, é necessário promover ações capazes de devolver a estes profissionais a reflexão, a criticidade, o controle de suas ações e a visão de transformação para sua prática assistencial.

6.3 Desafios para implementação da Educação Permanente no processo de trabalho da equipe de Enfermagem

As principais limitações, encontradas nesta revisão, referem-se à priorização de aspectos políticos e setoriais, em detrimento às ações educativas no ambiente de trabalho. Tal dificuldade mostra-se relacionada à formação tecnicista dos profissionais, centrada na doença e no modelo biomédico, o que postula a Educação Permanente como secundária aos objetivos institucionais (CECCIM, 2004).

Cita-se, ainda, as dificuldades operacionais para o desenvolvimento da prática educativa, como a não definição de objetivos, problemas relacionados à

infra-estrutura do setor, não cumprimento da programação, repetição dos conteúdos e número insuficiente dos programas, o que leva à desmotivação, por parte dos profissionais, para participarem das propostas de Educação Permanente (SILVA; OTÍLIA; SEIFFERT, 2009).

O modelo tradicional da sala de aula, onde os profissionais se reúnem em determinado local para serem sensibilizados a respeito de um novo conhecimento ou método, é frequente nas capacitações e treinamentos de saúde. Entretanto, é sabido que os processos de ensino-aprendizagem são individuais e particulares, o que torna diminuído o alcance das práticas educativas. Tal limitação exacerba-se quando as aprendizagens têm menos relação com habilidades técnicas individuais e mais a ver com mudanças dinâmicas, como o estilo de liderança ou a tomada de decisões, ou com mudanças culturais, visto que tais abordagens necessitam trocas de conhecimentos e vivências (BRASIL, 2007).

Deste modo, para Paulino et al (2012), a Educação Permanente deve ter um perfil transformador e motivador, capaz de levar o profissional a planejar, organizar, desenvolver e avaliar suas próprias intervenções e, para tanto, é preciso uma contínua relação de confiança e interação, por meio de ações problematizadoras, que despertem na equipe de Enfermagem a capacidade de reflexão crítica.

Outro fator limitante refere-se à elevada carga horária semanal de trabalho para Enfermagem (LIMA et al, 2009). Este é um problema bastante conhecido, no entanto, considerando a relevância ímpar das ações de Educação Permanente, torna-se imperativo a adequação dos horários, bem como do processo de trabalho, que deve direcionar-se à formação e qualificação profissional com vistas à melhoria da assistência oferecida.

Ademais, o desenvolvimento das práticas educativas limita-se à falta de estímulo financeiro, à falta de um plano de cargos e salários, à longa duração das intervenções, aos dias inadequados, à necessidade de custear o transporte de trabalhadores, à ocorrência de cursos fora do horário de trabalho e à deficiente infra-estrutura, bem como falta de materiais didáticos e tecnologias diversas, o que envolve diretamente a organização institucional (NIETSCHE et al, 2009).

Ainda que as limitações para o desenvolvimento da Educação Permanente sejam amplas, é indispensável que esta permaneça entre as prioridades institucionais e de gestores de saúde. Para tanto, torna-se pertinente a inclusão dessa perspectiva no âmbito de formação dos recursos humanos para saúde. A Política Nacional de Educação Permanente em Saúde prevê a articulação com escolas técnicas, a fim de proporcionar uma nova orientação para a formação de profissionais para o SUS, diversificando os campos de aprendizagem (BRASIL, 2007).

Lopes ET AL (2007) corroboram com esta ideia e, afirmam que a implementação eficaz da Educação Permanente requer integração entre os serviços de saúde, instituições formadoras, trabalhadores que atuam no sistema e usuários, promovendo a construção de novos pactos de convivência e prática. No entanto, para que esta realidade seja alcançada é preciso repensar os modelos educativos existentes e, priorizar modelos mais dinâmicos, interativos e dialógicos.

Superar limitações e desafios para a Educação Permanente torna-se uma tarefa complexa, visto que infere nas relações e percepções dos sujeitos que atuam na equipe de Enfermagem. Entretanto, não deve medir esforços para a transformação das práticas, por meio da formação profissional e conscientização de gestores e administradores de saúde. É necessário afirmar os preceitos e objetivos primordiais, elevando a necessidade de qualificar a assistência oferecida.

7 CONCLUSÃO

Após análise dos artigos selecionados, é possível afirmar que a temática sobre Educação Permanente em saúde é amplamente discutida na literatura, apresentando assim dados suficientes para subsidiar a efetiva implementação da Educação Permanente nos serviços de saúde.

O conceito de Educação Permanente sofreu modificações importantes ao longo tempo, passando de capacitações técnicas para realização de procedimentos à permanência contínua de uma educação em serviço, por meio de capacitações, cursos, especializações e outros, o que proporciona respaldo para a prática assistencial da equipe de Enfermagem.

Ricaldoni e Senna (2009) defendem que a Educação Permanente deve estimular o desenvolvimento profissional em um contexto de responsabilidades e necessidades de novos conhecimentos, tornando-se um processo reflexivo com ciclos de mudanças e transformações, no ambiente de trabalho integrado ao cuidado, à educação e à qualidade assistencial.

É necessário, portanto, buscar referenciais teóricos que tenham como base intervenções educativas mais integrais, que não se apoiem apenas nos modelos biomédicos e tecnicistas, mas que entendam o profissional enquanto um ser social e cultural que busca seus conhecimentos para melhor desenvolver suas práticas.

Os principais métodos e estratégias encontrados nesta revisão, para o desenvolvimento da Educação Permanente, incluem capacitações, palestras, cursos e treinamentos, no local de trabalho ou fora desse, caracterizados pelo modelo de sala de aula, onde o principal objetivo do educador é transmitir o conhecimento sobre algum procedimento técnico ou assunto relevante para o próprio educador, ou instituição.

No entanto, para Silva, Otilia e Seiffert (2009), a proposta educativa deve ter como eixo norteador a formação reflexiva para o trabalho, objetivando a transformação pela reconstrução da identidade profissional, por meio da articulação de saberes e práticas. Requer, portanto, um planejamento dinâmico e participativo que considere a realidade, o cotidiano, as necessidades do profissional, do setor, da instituição e das tecnologias empregadas.

Citou-se, ainda, a formação de polos de Educação Permanente para o trabalho, no SUS, configurando uma nova política de formação que traz em seu bojo as propostas e experiências já vividas por educadores e inovadores, que tiveram sucesso em suas atividades tornando, assim, a abrangência locoregional da Educação Permanente uma prioridade do trabalho em saúde (MACIA; CABRAL; KOERICH, 2004).

Ainda que os polos educativos sejam estratégias bastante inovadoras para o desenvolvimento da educação em serviço, no âmbito do SUS, é imperativo que tais práticas não se detenham aos conhecimentos especializados de educadores de elite. É imperativo que essa perspectiva cerque causas vivenciadas no cotidiano de trabalho da Enfermagem, que atua como linha de frente do cuidado e, portanto, aspira todos os problemas, limitações e entraves da assistência, necessitando aporte para melhor desenvolver ou reconstruir suas práticas.

A Educação Permanente, ainda que de importância ímpar para qualificação da assistência de Enfermagem, esbarra em desafios e limitações para sua implementação. A infra-estrutura deficiente, não cumprimento da programação prevista, repetição dos conteúdos, número insuficiente dos programas e falta de interesse dos profissionais são entraves vivenciados pelas instituições de saúde. Destaca-se ainda a priorização para assuntos políticos e setoriais em detrimento as intervenções educativas.

A Enfermagem caracteriza-se por uma extensa classe de trabalhadores, bem como cumpre cargas horárias rigorosas de trabalho, o que muitas vezes limita a participação destes profissionais nas intervenções educativas institucionais. No entanto, a participação deve ser uma das prioridades pontuadas no processo de trabalho da equipe e, para tanto é necessário que as intervenções sejam motivadoras e transformadoras, diferenciando-se de treinamentos que façam sempre mais do mesmo e, pouco contribuem para a assistência e cuidado.

As propostas que permeiam o desenvolvimento da Educação Permanente, nos serviços de saúde, baseiam-se prioritariamente na transmissão de conhecimentos biomédicos e técnicos, por meio de metodologias tradicionais em que o educador é o único detentor do saber sendo responsável, portanto, para conscientizar seus alunos quanto às

maneiras corretas para se desenvolver procedimentos (BRASIL, 2007). Tais propostas excluem saberes e vivências diárias, bem como limita a participação ativa dos trabalhadores no planejamento e direcionamento das ações.

Tal problemática emerge desde a formação inicial dos trabalhadores, pautadas nos mesmos princípios que regem a Educação Permanente. Para Ceccim (2004) torna-se necessário a reorganização das práticas de formação, bem como a reorganização da gestão, através da formulação de políticas públicas e fortalecimento do controle social no setor de saúde, por meio de ações intersetoriais com os setores da educação, o que deve ser capaz de nortear modificações nos programas de graduação, residências, pós-graduação e educação técnica em saúde.

Enfim, a Educação Permanente em saúde torna-se fundamental no processo de trabalho da equipe de Enfermagem e, portanto, deve apresentar-se como prioridade institucional e de gestão. Para tanto, é de suma importância a reorganização de métodos e estratégias, elegendo referenciais que priorizem a integralidade dos sujeitos e profissionais, objetivando a qualificação da assistência oferecida em saúde.

Destaca-se, por fim, a necessidade de reorganização dos currículos de formação, em nível superior ou técnico. A transformação deve basear-se na interlocução entre práticas e teorias mais condizentes com as futuras vivências, o que será capaz de preparar o futuro profissional bem como torná-lo agenciador de mudanças, por meio da Educação Permanente, no seu local de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Luciana Pavanelli Von Gal. FERRAZ, Clarice Aparecida. Políticas de formação de recursos humanos em saúde e enfermagem. **Rev Brasileira de Enferm**, São Paulo, v. 61, n.1, p.31-35, jan de 2008.

AMESTOY, Simone Coelho et al. Educação permanente e sua inserção no trabalho da enfermagem. **Ciênc Cuid Saúde**, Rio Grande do Sul, v. 7, n. 1, p.83-88, jan de 2008.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Política Nacional de Educação Permanente em Saúde**. Série B. Textos Básicos de Saúde, v. 9. Brasília: Ministério da Saúde, 2009. p. 07.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria Nº 198/GM Em 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. Disponível em: <http://dtr2001.saude.gov.br/sas/PORTARIAS/Port2004/GM/GM-198.htm>. Acesso em 30 de janeiro de 2014.

BRASIL. Ministério da Saúde. **PORTARIA Nº 399/GM DE 22 DE FEVEREIRO DE 2006**. Divulga o Pacto pela Saúde 2006 – Consolidação do SUS e aprova as Diretrizes Operacionais do Referido Pacto. Disponível em: <http://dtr2001.saude.gov.br/sas/PORTARIAS/Port2006/GM/GM-399.htm>. Acesso em: 30 de janeiro de 2014.

CECCIM, Ricardo Burg. Educação permanente em saúde: descentralização e disseminação de capacidade pedagógica na saúde. **Ciência e Saúde Coletiva**. Rio de Janeiro. v. 10, n. 4, p. 3-4. dez. 2005.

CECCIM, Ricardo Burg. Educação Permanente em Saúde: desafio ambicioso e necessário. **Interface, comunicação, saúde e educação**. Rio Grande do Sul, v.9; n.16, p.161-177, set 2004.

FERRAZ, Fabiane et al. Educação permanente no trabalho como um processo educativo e cuidativo do sujeito-cuidador. **Rev Gaúcha Enferm**, Porto Alegre, v. 27, n.3, p. 344-350, set de 2006.

LIMA, Sandro Gonçalves et al. Educação Permanente em SBV e SAV: impacto no conhecimento dos profissionais de Enfermagem. **Arq Bras Cardiol**, Recife, n.6, v. 93, p.630-636, 2009.

LOPES, Fátima da Silva et al. Educação em Saúde: um desafio para a transformação da práxis no cuidado em Enfermagem. **Rev HCPA**, Porto Alegre, n.2, v.27, p-25-27, 2007.

MANCIA, Joel Rolim; CABRAL, Leila Chaves; KOERICH, Magda Santos. Educação permanente no contexto da enfermagem na área da saúde. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v. 57, n. 5, p.605-607, out. 2004.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003. 310 p.

MENDES, Karina Dal Sassão, SILVEIRA, Renata Cristina de Campos, GALVÃO, Cristina Maria. Revisão integrativa: método de pesquisa para a incorporação de evidências na saúde e na enfermagem. **Rev Texto & Contexto Enfermagem**, n. 17, v. 4, 2008, p. 758-764.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 13. ed. São Paulo: Hucitec, 2013.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. Departamento de Gestão da Educação na Saúde. **Política de educação e desenvolvimento para o SUS: caminhos para a educação permanente em saúde: polos de educação permanente em saúde**. Brasília, 66p, 2004. Disponível em:
http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:hMFroqzqvq30J:bvsmss.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica2_vp.pdf+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br. Acesso em 30 de janeiro de 2014.

NIETSCHE, Elisabeta Albertina et al. Política de educação continuada institucional: Um desafio em construção. **Revista Eletrônica de Enfermagem**, v. 11, n. 2. 2009.

PAULINO, Valquíria Coelho Pina et al. Ações de Educação Permanente no contexto da Estratégia de Saúde da Família. **Rev Enferm UERJ**, Rio de Janeiro, n.3, v.23, p. 312-316, 2012.

PASCHOAL, Amarílis Schiavon. MANTOVANI, Maria de Fátima. LACERDA, Maria Ribeiro. A educação permanente em enfermagem: subsídios para a prática profissional. **Rev Gaúcha Enferm**, Porto Alegre, v. 27, n.3, p.336-343, set de 2007.

POMPEO, Daniele Acalá; ROSSI, Lilia Aparecida.; GALVÃO, Cristina Maria. Revisão integrativa: etapa inicial do processo de validação de diagnóstico de enfermagem. **Acta Paul Enferm**. 2009, n. 22, v. 4, p.434-438.

RICALDONI, Carlos Alberto Caciquinho; SENA, Roseni Rosangela de. Educação permanente: uma ferramenta para pensar e agir no trabalho de enfermagem. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**. Ribeirão Preto. v.14, n.6, nov./dez 2006.

SILVA, Luiz Anildo Anacleto et al. Educação permanente em saúde e no trabalho de enfermagem: perspectiva de uma práxis transformadora. **Rev Gaúcha Enferm.**, Porto Alegre, v. 31, n.3, p.557-561, set de 2010.

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

SILVA, Gizelda Monteiro; SEIFFERT, Otília Maria L. B. Educação Continuada em enfermagem: uma proposta metodológica. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v. 62, n.3, p. 362-366. Jun. 2009.

SOUZA, Raquel Costa Rodrigues et al. Educação permanente em enfermagem e a interface com a ouvidoria hospitalar. **Revista Rene**. Fortaleza. v. 11, n. 4, p. 93-94. Out/dez. 2010.

APÊNDICE A

INSTRUMENTO PARA COLETA DE DADOS BIBLIOGRÁFICOS

1 Identificação do Artigo

Título do Artigo: Autor (es) / Área de Formação :

Título do Periódico:

Volume, número, páginas e ano:

País e local do estudo:

Idioma do estudo: () português () inglês () espanhol

Palavras-chaves / descritores:

Objetivo (s) do estudo:

2 Características Metodológicas

Delineamento do estudo: () experimental () quase experimental () não experimental

Tipo de estudo: () Qualitativo: () Etnografia () Fenomenologia () Teoria fundamentada () Outra: Qual? Dialética

() Quantitativo: () epidemiológico () transversal () longitudinal () caso-controle

() Revisão: () Narrativa () Sistemática () Integrativa () Meta-análise

() Relato de Experiência

() Reflexão Teórica

2.1 Procedimento de coleta: () entrevista () observação () aplicação de instrumento () aplicação de intervenção () Grupo Focal. Tipo de instrumento ou intervenção:

2.2 Análise dos dados: () descritiva () inferencial () qualitativa

3 Resultados e/ou Conclusão:

4 Perguntas norteadoras

4.1 Conceito de Educação Permanente em Saúde.

4.2 A Educação Permanente é percebida enquanto prática importante para o processo de trabalho da equipe de enfermagem/saúde?

4.3 Quais métodos têm sido empregados para o seu desenvolvimento?

4.4 Facilidades e limitações para a prática.

4.5 Outras informações relevantes.