

PARTICIPAÇÃO EM ATIVIDADES DE EDUCAÇÃO PERMANENTE E MUDANÇAS NAS PRÁTICAS ASSISTENCIAIS DE ENFERMAGEM

PARTICIPATION IN CONTINUING EDUCATION ACTIVITIES AND CHANGES IN NURSING CARE PRACTICES

PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES DE EDUCACIÓN CONTINUA Y CAMBIOS EN LAS PRÁCTICAS ASISTENCIALES DE ENFERMERÍA

Rosana Santos Mota¹
Valdenir Almeida da Silva¹
Juliana Cana Brazil Costa²
Ângela Barros³
Bruno Pereira Gomes⁴
Renata Pereira Alves Araújo⁴

Como citar este artigo: Mota RS, Silva VA, Costa JCB, Barros A, Gomes BP, Araújo RPA. Participação em atividades de educação permanente e mudanças nas práticas assistenciais de enfermagem. Rev baiana enferm. 2018;32:e26485.

Objetivo: identificar fatores associados à motivação e às mudanças nas práticas assistenciais entre profissionais de enfermagem participantes de atividades de educação permanente. **Metodologia:** pesquisa quantitativa, com 283 profissionais de enfermagem. Os dados foram analisados no programa STATA versão 13. Realizou-se análise descritiva e inferencial. **Resultados:** 90,46% dos participantes sentem-se motivados a participar das atividades de educação permanente; para 90,81% dos participantes, houve mudança na prática assistencial. A motivação em participar das atividades foi associada positivamente ao sexo feminino, preferir religião, trabalhar no campo da pesquisa por até oito anos e pertencer ao vínculo empregatício celetista. Já as repercussões na prática profissional foram associadas estatisticamente a ser técnico/auxiliar de enfermagem, ser formado há até dez anos e trabalhar no campo da pesquisa por até oito anos. **Conclusão:** a motivação para participar das atividades de educação permanente entre profissionais de enfermagem caracterizou-se como propulsora de mudanças nas práticas assistenciais da enfermagem.

Descritores: Educação Permanente. Capacitação em Serviço. Equipe de Enfermagem.

Objective: to identify factors associated with the motivation and changes in care practices among nursing professionals participating in continuing education activities. Method: quantitative study carried out with 283 nursing professionals. Descriptive and inferential analysis of the data was carried out with the use of the STATA 13 software. Results: 90.46% of the participants felt motivated to participate in continuing education activities; for 90.81% of the participants, there were changes in care practice. Motivation to participate in the activities was positively associated with the female

¹ Enfermeira(o). Doutor(a) em Enfermagem. Salvador, Bahia, Brasil. rosana17santos@yahoo.com.br

² Enfermeira. Chefe da Divisão de Enfermagem do Hospital das Clínicas, Universidade Federal da Bahia. Salvador, Bahia, Brasil.

³ Enfermeira do Hospital das Clínicas da Universidade Federal da Bahia. Salvador, Bahia, Brasil.

⁴ Técnico(a) de Enfermagem do Hospital das Clínicas da Universidade Federal da Bahia. Salvador, Bahia, Brasil.

gender, belonging to some religion, length of time working at the studied institution for up to eight years, and being subject to the Consolidation of Labor Laws. Regarding repercussions on professional practice, they were statistically associated with being nursing technicians/aides, having graduated up to ten years ago, and working for up to eight years at the studied institution. Conclusion: motivation to participate in continuing education activities among nursing professionals was characterized as a driving force for changes in nursing care practices.

Descriptors: Continuing Education. Inservice Training. Nursing Team.

Objetivo: identificar factores asociados a motivación y cambios en las prácticas asistenciales entre profesionales de enfermería participantes de actividades de educación continua. Metodología: investigación cuantitativa, con 283 profesionales de enfermería. Datos analizados en el programa STATA versión 13. Se realizó análisis descriptivo e inferencial. Resultados: 90,46% de los participantes se sienten motivados a participar de las actividades de educación continua; para 90,81%, hubo cambio en la práctica asistencial. Motivación en participar de las actividades asociada positivamente al sexo femenino, preferir religión, trabajar en campo de investigación por hasta ocho años y pertenecer al vínculo laboral contratado. Repercusiones en la práctica profesional se asociaron estadísticamente a ser técnico/auxiliar de enfermería, formado hace hasta diez años y trabajar en campo de investigación por hasta ocho años. Conclusión: la motivación para participar de las actividades de educación continua entre profesionales de enfermería fue propulsora de cambios en las prácticas de atención de enfermería.

Descriptores: Educación Continua. Capacitación en Servicio. Grupo de Enfermería.

Introdução

É histórico o investimento na formação de profissionais de saúde, mediante o emprego de modelos pautados pela ciência positivista, com a utilização de metodologias conservadoras, as quais têm como foco principal a busca pela eficiência técnica. Tais metodologias tornam o saber reduzido pela fragmentação⁽¹⁻²⁾. Todavia, é válido lembrar que o Sistema Único de Saúde (SUS) preza pela formação de profissionais em uma perspectiva humanista, dotados de competências éticas, políticas e técnicas, capacidade crítica e sensibilidade para pensar as questões relacionadas ao trabalho⁽²⁾.

No ano de 2004 foi instituída a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde (PNEPS), sendo atualizada no ano de 2007. A PNEPS tem como objetivos, dentre outros, estimular e propiciar uma melhora na formação dos trabalhadores da saúde, bem como estimular a continuidade do processo de aprendizagem durante toda a carreira profissional⁽³⁾. Desde então, mudanças significativas foram propostas na formação e no desenvolvimento contínuo e permanente de pessoal, representando um marco diferencial no processo de trabalho em saúde⁽⁴⁾.

A Organização Mundial de Saúde (OMS), em documento publicado em 2013, enfatizou

a importância da formação continuada para os trabalhadores da área da saúde. De acordo com tais recomendações, é necessário que a formação seja planejada em consonância com a realidade e a necessidade dos serviços, valorize a formação de profissionais educadores e o emprego de metodologias de ensino-aprendizagem eficazes⁽¹⁻⁵⁾.

A Educação Permanente em Saúde (EPS) propõe mudanças nas ações educativas (ainda focadas no modelo escolar), nos processos de trabalho, nas organizações de saúde e, principalmente, no desenvolvimento de estratégias que possam redundar na qualificação da atenção⁽⁴⁻⁶⁾. Dentro do ambiente assistencial hospitalar, a educação permanente proporciona a contínua capacitação profissional. No bojo desse conceito, os trabalhadores são fundamentais para os serviços, e a formação contextualizada é uma ferramenta indispensável para construção e transformação da realidade, uma vez que favorece a problematização sobre o processo de trabalho⁽⁷⁾.

Os reflexos positivos da educação permanente vão desde a melhoria do cuidado prestado, melhoria de indicadores de qualidade até a segurança do paciente, pois propiciam a

identificação de problemas e a adoção de medidas preventivas⁽¹⁻⁷⁾.

Tem-se como ponto de partida para a realização do presente estudo a necessidade de conhecer as repercussões para as práticas assistenciais da enfermagem e das atividades de educação permanente que vêm sendo implementadas em um Hospital Universitário (HU) desde o ano de 2015. Sendo assim, tem-se como objetivo identificar fatores associados à motivação e às mudanças nas práticas assistenciais entre profissionais de enfermagem participantes de atividades de educação permanente.

Método

Trata-se de uma pesquisa quantitativa vinculada ao projeto intitulado: “Repercussões de Capacitações da Enfermagem nas Práticas Assistenciais de um Hospital Universitário”, financiada pelo Programa Permanecer da Universidade Federal da Bahia, Edital 02/2017. A pesquisa foi realizada em um HU de grande porte, localizado no município de Salvador, Bahia, Brasil. A referida instituição tem como missão prestar assistência à saúde da população; formar recursos humanos voltados para as práticas de ensino, pesquisa e assistência; e produzir conhecimentos em benefício da coletividade, dentro de padrões éticos de excelência e de qualidade. O HU é referência em média e alta complexidade, atende 27 especialidades para a população de adultos e 12 para o público infantil.

Os participantes do estudo foram 283 profissionais de enfermagem do HU que atenderam aos seguintes critérios de inclusão: ter participado de pelo menos duas capacitações promovidas pela Comissão de Educação Permanente em Enfermagem (CEPE) entre agosto de 2015 e março de 2017; e possuir, no mínimo, seis meses completos de exercício profissional no HU. Foram excluídos do estudo os profissionais que se encontravam de licença médica ou maternidade, aposentados ou desligados da instituição e os que participavam da CEPE na qualidade de membro ou instrutor. Após aplicação dos critérios de inclusão e exclusão, 286 profissionais

foram elegíveis para participar da pesquisa e 3 recusaram-se.

Semestralmente é divulgada pela CEPE uma tabela com as atividades de educação permanente programadas. As temáticas trabalhadas no período da pesquisa tinham enfoque para as atividades assistenciais e segurança do paciente, sendo as principais: administração de quimioterápicos, alimentação parenteral e enteral, administração segura de medicamentos, curativos, cirurgia segura, cuidado com drenos e sondas, eletrocardiograma, identificação do paciente, higiene das mãos, prevenção de infecções, morte encefálica e doação de órgãos, punção venosa, prevenção de quedas, sangue e hemoderivados. Para participar dos encontros, os profissionais eram escalados pelas chefias. Cada atividade educativa ocorria em seis horas.

A coleta de dados foi realizada entre os meses de junho e setembro de 2017, por profissionais de enfermagem da instituição membros da CEPE e por bolsistas de iniciação científica vinculadas ao projeto. Todos foram devidamente treinados pelo pesquisador responsável. A técnica de coleta dos dados foi a da entrevista, a qual ocorreu em local privativo. Utilizou-se um questionário estruturado, elaborado e previamente testado para atender ao objetivo do estudo. Para isso, o questionário contemplou, como variáveis dependentes, a participação em atividades de educação permanente e mudanças referidas nas práticas assistenciais. Essas variáveis foram dicotomizadas em sim, não e indiferente. As variáveis independentes foram as sociodemográficas (idade, sexo, raça, religião, estado civil e renda); profissionais (categoria profissional, tempo de formação, tempo de trabalho no HU, vínculo empregatício e quantidade de capacitações que participou).

Os dados foram organizados no programa Microsoft Excel 2013, posteriormente transportados para o programa *Stata* versão 13, o qual foi utilizado para o processamento dos dados. Inicialmente, realizou-se análise descritiva, por meio de distribuição de frequências com vista à caracterização dos sujeitos. Para a análise bivariada, com fins de investigar diferenciais entre

proporções ($p < 0,05$), foram utilizadas tabelas de contingência com X^2 (qui-quadrado).

A pesquisa respeitou os princípios éticos contidos na Resolução n. 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde, tendo sido apreciada pelo Comitê de Ética do HU mediante CAAE 66018217.8.0000.0049. Os profissionais de enfermagem assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), após receberem informações quanto aos objetivos da pesquisa e aos aspectos éticos e legais que envolvem o estudo com seres humanos.

Resultados

A caracterização dos 283 profissionais que participaram da pesquisa, quanto às variáveis sociodemográficas, exercício profissional e participação nas atividades de educação permanente estão apresentados na Tabela 1. Pode-se observar que 86,57% ($n=245$) da amostra era do sexo feminino; cerca de 70% ($n=191$) tinham

até 40 anos; 88,65% ($n=250$) autodeclararam-se como negros; 90,46% ($n=256$) proferiam alguma religião; 51,06% ($n=144$) eram casados ou conviviam em união estável; e a maioria (73,67%), possuía renda mensal superior a 3 salários mínimos. Quanto às variáveis relacionadas ao exercício profissional, 75,97% ($n=215$) desempenhavam a função de técnicos e/ou auxiliares de enfermagem; 54,77% ($n=155$) referiram tempo de formação de até 10 anos; 89,61% ($n=250$) trabalhavam por até 8 anos na instituição; e a maioria, 89,96% ($n=251$), possuía vínculo empregatício pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). No tocante às variáveis relacionadas à participação nas atividades de educação permanente promovidas pela CEPE, 69,26% ($n=196$) participaram de três ou mais treinamentos; 90,46% ($n=256$) sentiam-se motivados a participar das capacitações; e 90,81% ($n=257$) referiram mudança na prática profissional após participação nos treinamentos.

Tabela 1 – Caracterização dos profissionais de enfermagem quanto às variáveis sociodemográficas e participação nas atividades de educação permanente. Salvador, Bahia, Brasil – 2017 ($n=283$) (continua)

Variáveis	n	%
Sexo		
Mulher	245	86,57
Homem	38	13,43
Idade		
Até 40	191	69,20
Maior que 41 anos	85	30,80
Raça		
Negra	250	88,65
Não-negra	32	11,35
Religião		
Sim	256	90,46
Não	27	9,54
Estado civil		
Casado/união estável	144	51,06
Outros	138	48,94
Renda mensal		
Até 3 salários mínimos*	74	26,33
Mais que 3 salários mínimos	207	73,67
Categoria profissional		
Enfermeiros	68	24,03
Técnicos/Auxiliares de enfermagem	215	75,97
Tempo de formação		
Até 10 anos	155	54,77
11 ou mais anos	128	45,23

Tabela 1 – Caracterização dos profissionais de enfermagem quanto às variáveis sociodemográficas e participação nas atividades de educação permanente. Salvador, Bahia, Brasil – 2017 (n=283) (conclusão)

Variáveis	n	%
Tempo de trabalho no Hospital Universitário		
Até 8 anos	250	89,61
Mais de 9 anos	29	10,39
Vínculo		
Estatutário	28	10,04
CLT	251	89,96
Quantidade de capacitações que participou		
2	87	30,74
3 ou mais	196	69,26
Sinto-me motivado a participar das capacitações da Comissão de Educação Permanente em Enfermagem		
Sim	256	90,46
Não/indiferente	27	9,54
Minha prática mudou após a participação nas capacitações da Comissão de Educação Permanente em Enfermagem		
Sim	257	90,81
Não/indiferente	26	9,19

Fonte: Elaboração própria.

* Valor do salário mínimo em 2017: R\$ 937,00.

Dentre as repercussões da participação nas atividades de educação permanente identificadas, obteve-se associação estatisticamente significativa entre sentir-se motivado em participar das atividades e as variáveis: sexo feminino

(p-valor=0,04), preferir religião (p-valor=0,01), trabalhar no HU por um período de até 8 anos (p-valor=0,00) e pertencer ao vínculo empregatício CLT (p-valor=0,02) (Tabela 2).

Tabela 2 – Associação entre a motivação para participar das atividades de educação permanente promovidas pela Comissão de Educação Permanente em Enfermagem e variáveis sociodemográficas dos profissionais de enfermagem. Salvador, Bahia, Brasil – 2017 (n=283) (continua)

Variáveis	Sinto-me motivado a participar das capacitações promovidas pela Comissão de Educação Permanente em Enfermagem		p-valor
	Não n=27(%)	Sim n=256(%)	
Sexo			
Mulher	20(74,07)	225(87,89)	0,04
Homem	7(25,93)	31(12,11)	
Idade			
Até 40	18(66,67)	173(69,48)	0,76
Maior que 41 anos	9(33,33)	76(30,52)	
Raça			
Negra	24(88,89)	226(88,63)	0,96
Não-negra	3(11,11)	29(11,37)	
Religião			
Sim	21(77,78)	235(91,80)	0,01
Não	6(22,22)	21(8,20)	

Tabela 2 – Associação entre a motivação para participar das atividades de educação permanente promovidas pela Comissão de Educação Permanente em Enfermagem e variáveis sociodemográficas dos profissionais de enfermagem. Salvador, Bahia, Brasil – 2017 (n=283) (conclusão)

Variáveis	Sinto-me motivado a participar das capacitações promovidas pela Comissão de Educação Permanente em Enfermagem		p-valor
	Não n=27(%)	Sim n=256(%)	
Estado civil			
Casado/união estável	16(59,26)	128(50,20)	0,37
Outros	11(40,74)	127(49,80)	
Renda mensal			
Até 3 salários	4(14,81)	70(27,56)	0,15
Mais que 3 salários	23(85,19)	184(72,44)	
Categoria profissional			
Enfermeiros	7(25,93)	61(23,83)	0,80
Técnicos/Auxiliares de enfermagem	20(74,07)	195(76,17)	
Tempo de formação			
Até 10 anos	12(44,44)	143(55,86)	0,25
11 ou mais anos	15(55,56)	113(44,14)	
Tempo de trabalho no Hospital Universitário			
Até 8 anos	20(74,07)	230(91,27)	0,00
Mais de 9 anos	7(25,93)	22(8,73)	
Vínculo			
CLT	20(76,92)	231(91,30)	0,02
Estatutário	6(26,08)	22(8,70)	
Quantidade de capacitações que participou			
2	7(25,93)	80(31,25)	0,56
3 ou mais	20(74,07)	176(68,75)	

Fonte: Elaboração própria.

As repercussões na prática profissional (Tabela 3) após participação nas atividades de educação permanente foram associadas com significância estatística às variáveis: exercer

a função de técnico/auxiliar de enfermagem (p-valor=0,00), ser formado há no máximo 10 anos (p-valor=0,00) e trabalhar no HU por um período de até 8 anos (p-valor=0,02).

Tabela 3 – Associação entre repercussões na prática profissional após participação nas atividades de educação permanente de Comissão de Educação Permanente em Enfermagem e aspectos sociodemográficos e profissionais. Salvador, Bahia, Brasil – 2017 (n=283) (continua)

Variáveis	Minha prática mudou após a participação nas capacitações de CEPE		p-valor
	Não n=27(%)	Sim n=256(%)	
Sexo			
Mulher	22(84,62)	223(86,77)	0,75
Homem	4(15,38)	34(13,23)	
Idade			
Até 40	16(64,00)	175(69,72)	0,55
Maior que 41 anos	9(36,00)	76(30,28)	
Raça			
Negra	21(80,77)	229(89,45)	0,18
Não-negra	5(19,23)	27(10,55)	

Tabela 3 – Associação entre repercussões na prática profissional após participação nas atividades de educação permanente de Comissão de Educação Permanente em Enfermagem e aspectos sociodemográficos e profissionais. Salvador, Bahia, Brasil – 2017 (n=283) (conclusão)

Variáveis	Minha prática mudou após a participação nas capacitações de CEPE		p-valor
	Não n=27(%)	Sim n=256(%)	
Religião			
Sim	25(96,15)	231(89,88)	0,30
Não	1(3,85)	26(10,12)	
Estado civil			
Casado/união estável	11(42,31)	133(51,59)	0,34
Outros	15(57,69)	123(48,05)	
Renda mensal			
Até 3 salários mínimos	6(23,08)	68(26,67)	0,69
Mais que 3 salários mínimos	20(76,92)	187(73,33)	
Categoria profissional			
Técnicos/Auxiliares de enfermagem	14(53,85)	201(78,21)	0,00
Enfermeiros	12(46,15)	56(21,79)	
Tempo de formação			
Até 10 anos	7(26,92)	148(57,59)	0,00
11 ou mais anos	19(73,08)	109(42,41)	
Tempo de trabalho no Hospital Universitário			
Até 8 anos	20(76,92)	230(90,91)	0,02
Mais de 9 anos	6(23,08)	23(9,09)	
Vínculo			
CLT	20(80,00)	231(90,94)	0,08
Estatutário	5(20,00)	23(9,06)	
Quantidade de capacitações que participou			
2	12(46,15)	75(29,18)	0,07
3 ou mais	14(53,85)	182(70,82)	

Fonte: Elaboração própria.

Discussão

A predominância do sexo feminino entre os profissionais de enfermagem do HU vai ao encontro do perfil da enfermagem no Brasil, com maioria de mulheres em todas as categorias desse campo profissional⁽⁸⁾. Outra pesquisa nacional, realizada em Recife (PE), aponta predominância de participantes do sexo feminino (93,4%) e na faixa etária entre 22 e 43 anos (71%)⁽⁷⁾. Estudo internacional desenvolvido na Espanha também identificou elevado percentual de mulheres (93,5%) entre os profissionais de enfermagem, com predominância da faixa etária entre 31 e 40 anos e com tempo de trabalho inferior a 20 anos⁽⁹⁾. Esse perfil eminentemente

feminino também pode guardar relação com a gênese da profissão, na qual as mulheres têm protagonismo⁽¹⁰⁾.

Quanto ao estado civil, os resultados demonstraram uma distribuição percentual próxima entre os participantes casados ou em união estável e os solteiros. Dados nacionais e internacionais sinalizam resultados semelhantes aos encontrados nesta pesquisa⁽⁸⁻¹¹⁾.

Embora a maioria dos profissionais (88,65%) tenha afirmado pertencer à raça negra, essa variável não esteve associada com a motivação em participar das atividades educativas e nem com a mudança na prática profissional. Esses resultados distanciam-se da realidade do perfil da enfermagem brasileira, pois apenas 53%

declararam-se pertencentes à raça negra⁽⁸⁾. Entretanto, aproximam-se do perfil da população baiana, a qual é composta por cerca de 76% de afrodescendentes⁽¹²⁾.

No tocante à renda mensal, identificou-se que 73,6% dos participantes ganhavam mais do que três salários mínimos. Desta forma, esse resultado revela divergência da realidade brasileira, pois 62,5% dos profissionais da enfermagem ganham menos do que R\$ 3.000,00 mensalmente⁽⁸⁾. Pesquisa de revisão da literatura também discute a baixa remuneração dos profissionais da área da enfermagem, fator que influencia na precarização do trabalho em saúde⁽¹³⁾. A realidade diferenciada em relação à remuneração dos profissionais do HU pode guardar relação com sua vinculação ao serviço público federal⁽¹⁴⁾.

Outro aspecto a ser destacado é o tipo de vínculo com a organização onde a pesquisa foi realizada, na qual 89,9% são contratados pela CLT. Esse resultado contrapõe-se à realidade dos hospitais públicos brasileiros, nos quais o tipo de vínculo empregatício predominante é o estatutário⁽⁸⁾. O perfil identificado na pesquisa, quanto ao tipo de vínculo empregatício, pode ser explicado pela recente mudança de forma de gestão do hospital que, desde 2013, passou a ser gerido por uma empresa pública de direito privado, na qual a forma de contratação dos funcionários é via CLT. Os funcionários contratados iniciaram suas atividades no ano de 2014, e isso justifica também a predominância dos participantes com tempo de trabalho inferior a 8 anos. Os resultados do estudo também se aproximam de pesquisa brasileira que destaca o pouco tempo de atuação de enfermeiros em um hospital público de Pernambuco⁽⁷⁾.

Dentre os participantes da pesquisa, 69,26% realizaram três ou mais treinamentos. Destaca-se que um percentual elevado da amostra (90,46%) afirmou sentir-se motivada em participar das atividades. Pesquisa desenvolvida em um hospital público de Belo Horizonte acrescenta que a motivação em participar dos treinamentos pode estar relacionada com a satisfação pelas temáticas escolhidas⁽¹⁵⁾. Outra pesquisa realizada no país apontou que 88,8% dos participantes

aprovaram as atividades de educação permanente oferecidas pela instituição⁽⁷⁾, o que pode guardar relação com a motivação para participar das atividades.

Elevada proporção (90,81%) também declarou que suas práticas assistenciais melhoraram após a participação nas atividades promovidas pela CEPE. Neste sentido, destaca-se o papel da educação permanente como um importante instrumento para impulsionar mudanças, fortalecer a enfermagem e como uma aliada para a implementação de políticas institucionais. Estudo realizado na Espanha sobre o impacto da educação continuada identificou a melhor avaliação dos pacientes feita pelos enfermeiros, contribuindo para a agilidade e qualidade do trabalho⁽⁹⁾.

Em Minas Gerais, pesquisa sobre a construção da educação permanente no processo de trabalho em saúde encontrou o reconhecimento das repercussões positivas das ações de educação permanente no trabalho da equipe, além da indicação de mudanças na prática dos trabalhadores. A educação permanente foi destacada por favorecer a construção e reconstrução de espaços de troca entre os trabalhadores e contribuir para a qualificação do trabalho e do cuidado prestado⁽¹⁾. No mesmo estudo, os profissionais destacaram a confiança adquirida na prestação de cuidados, por sentirem-se mais seguros, o que teve um reflexo positivo na assistência, pois os usuários passaram a depositar mais confiança neles.

Para o planejamento do modelo de capacitação, houve a motivação da gestão, com a proposta de melhoria do processo de trabalho e qualificação da assistência de enfermagem. No seguimento do trabalho a ser desenvolvido, foi elaborado um projeto e organizados cronogramas de treinamentos com fixação de dias e temas, com aulas presenciais. Torna-se necessário o entendimento, por parte de quem faz o planejamento das atividades, de que a educação permanente deve utilizar metodologias ativas, em que o profissional participa ativamente da problematização, com uma construção dialógica, na busca de uma prática de trabalho diferenciada e qualificada. Entende-se que metodologias com palestras e aulas puramente expositivas

já não constroem e não atendem à necessidade do indivíduo que está na busca de seu aprimoramento profissional⁽¹⁶⁻¹⁸⁾.

A motivação em participar das capacitações promovidas pela CEPE apresentou associação estatisticamente significativa ao sexo feminino, ao período de trabalho inferior a oito anos, ao vínculo empregatício CLT e ao pertencimento a alguma religião. Já a mudança na prática profissional, associou-se ao menor tempo de formação e de trabalho no HU e também à categoria auxiliar/técnico de enfermagem.

É importante referir que a motivação é considerada como um processo intrínseco; as pessoas já trazem dentro de si expectativas pessoais que ativam determinado tipo de busca de objetivos⁽¹⁹⁾. Embora a motivação seja algo individual, pode-se incentivar o comportamento motivado, termo que se refere à utilização de estímulos para reforçar ou mudar o comportamento⁽¹⁹⁾. Desse modo, o direcionamento para participar de atividades educativas pode permitir a transformação das práticas desenvolvidas pelos profissionais de saúde.

No tocante à associação com o tempo de trabalho no HU, esses resultados podem levar à interpretação de que o menor tempo de serviço e de formação são fatores que predispõem os trabalhadores à busca de atualização do conhecimento, de acordo com a realidade do mundo do trabalho. Nesse sentido, pesquisa realizada em Goiás, cujo objetivo foi avaliar a inserção de novos egressos no mercado de trabalho, ratifica a maior receptividade para qualificação por profissionais com menor tempo de formação⁽²⁰⁾. Desse modo, o investimento em atividades de educação permanente para profissionais com menor tempo de formação e de trabalho pode ser um aliado para a qualidade e a segurança dos serviços de saúde.

A associação com alguma religião é um dado que se destaca como novo, levando-se a supor que existem características subjetivas entre os participantes, que foram modificadas ou aprimoradas pela religiosidade e os tornaram mais receptivos às atividades de educação permanente. As pessoas são mais do que simples organismos

vivos. Evidências mostram que o desenvolvimento da religiosidade/espiritualidade leva a uma transformação pessoal, com repercussões na sociedade, nas organizações e instituições. As crenças, valores, percepções, opiniões e medos são influenciados pela religiosidade e isso, por sua vez, influencia nas atitudes e nos comportamentos⁽²¹⁾.

Os dados também sugerem que as mudanças nas práticas assistenciais foram menores entre os enfermeiros. Isso poderia ser justificado pela formação mais ampla dessa categoria profissional e à provável sensação de que já dominam os tópicos abordados nas atividades promovidas. Assim, esse dado revela uma realidade crítica e delicada, tanto quanto o fato de que os profissionais com mais tempo de serviço e de formação são pouco motivados para participar de atividades de educação permanente.

Ambos os grupos, enfermeiros e auxiliares/técnicos em enfermagem, merecem atenção, uma vez que o provável excesso de confiança gerado pela experiência profissional ou mesmo pela formação pode conduzir a situações de risco no serviço. A área da saúde e a enfermagem são dinâmicas quanto ao surgimento de conhecimentos novos e à atualização de conhecimentos existentes. Além disso, os serviços de assistência à saúde têm investido na formulação de políticas internas, protocolos e rotinas. Para tanto, é indispensável a colaboração de todos os trabalhadores, independentemente do nível da formação e do tempo de serviço. Nesse sentido, recomenda-se que as atividades de educação permanente sejam realizadas com o emprego de metodologias ativas, com a valorização de experiências vividas, resgatando a motivação e favorecendo a autonomia dos profissionais. A junção desses fatores constitui-se terreno fértil para o processo de ensino-aprendizagem⁽⁷⁾.

A educação permanente, ao oferecer uma aprendizagem baseada na problematização, contextualizada com a realidade prática, traz como diferencial a possibilidade de transformação das práticas nos locais onde são realizadas. Nesse sentido, envolve a participação de todos os atores e tem como eixo central o trabalho

cotidiano, visto que é nesse espaço que se consolidam as atuações individuais e coletivas⁽⁷⁾.

Assim, a educação permanente destaca-se por ser dialética e por conduzir a uma nova forma de pensar em saúde, em que os profissionais migram da posição de receptores para uma postura de protagonismo no processo de ensino-aprendizagem. Isto leva a crer que a valorização da formação contextualizada com a realidade do trabalho é um processo importante de produção de mudanças na educação e no cuidado. Dessa forma, não é restrita aos momentos das atividades, uma vez que seus desdobramentos reverberam nas relações e na forma como o cuidado é prestado^(1,22).

Os resultados desta pesquisa reforçam a importância da manutenção das práticas de educação permanente em enfermagem. Aliado à motivação, pode ter um impacto positivo no cuidado, como destacado por outros autores⁽¹⁾. O entendimento de como as ações são percebidas pelos trabalhadores é importante para a compreensão do processo de ensino-aprendizagem e para o ajuste necessário no planejamento. Enfatiza-se também que um modelo de gestão da enfermagem aberto e comprometido com práticas inovadoras pode ser fundamental para o avanço na qualidade da assistência e da segurança nos serviços de saúde.

Este estudo apresenta como limitações o fato de ter sido realizado em apenas um serviço. Um estudo em mais de um campo poderia permitir o estabelecimento de comparações quanto à motivação para participar de atividades de educação permanente e suas repercussões na assistência. Além disso, a amostra foi composta predominantemente por pessoas com pouco tempo no serviço e, por isso, ainda não é possível afirmar que as mudanças referidas continuarão promovendo reflexos positivos ao longo do tempo, sobretudo entre os enfermeiros e aqueles trabalhadores com mais tempo de serviço. Diante disso, defende-se que é crucial a manutenção e ampliação das atividades de educação permanente sem perder de vista a motivação dos trabalhadores e sua clara vinculação com o contexto do serviço.

Conclusão

Os resultados desta pesquisa permitem afirmar que a categoria profissional, o tempo de formação e o tempo de serviço na instituição são fatores associados à motivação declarada para participar das atividades educativas e para mudança na prática assistencial. Foram os técnicos/auxiliares de enfermagem, o tempo de formação até dez anos e o tempo de atuação na instituição até oito anos que tiveram o maior percentual de respostas positivas para a motivação e para mudanças na prática profissional.

Destaca-se também como fatores associados à motivação para participar das atividades educativas e para imprimir mudanças na prática: preferir religião e ter vínculo trabalhista regulamentado pela CLT.

Espera-se que os achados da pesquisa contribuam para a tomada de decisão de gestores e para a manutenção e ampliação das atividades de educação permanente, tendo em vista o potencial de impacto dessas atividades na melhoria da qualidade da assistência de enfermagem.

Destaca-se, ainda, a necessidade de um modelo de planejamento das atividades educativas aberto a críticas e sugestões e que considere o contexto local como favorecedor de comportamentos motivados.

Colaborações:

1. concepção, projeto, análise e interpretação dos dados: Rosana Santos Mota, Valdenir Almeida da Silva, Juliana Cana Brazil Costa, Ângela Barros, Bruno Pereira Gomes e Renata Pereira Alves Araújo;
2. redação do artigo e revisão crítica relevante do conteúdo intelectual: Rosana Santos Mota e Valdenir Almeida da Silva;
3. aprovação final da versão a ser publicada: Rosana Santos Mota e Valdenir Almeida da Silva.

Referências

1. Silva KL, Mato JAV, França BD. A construção da educação permanente no processo de

- trabalho em saúde no estado de Minas Gerais, Brasil. Esc Anna Nery [Internet]. 2017 [cited 2018 Feb 18];21(4):e20170060. Available from: DOI: 10.1590/2177-9465-EAN-2017-0060
2. Figueiredo MD. A construção de práticas ampliadas e compartilhadas em saúde: apoio Paideia e formação [tese]. Campinas (SP): Universidade Estadual de Campinas; 2012.
 3. Brasil. Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão no Trabalho e da Educação na Saúde. Departamento de Gestão da Educação em Saúde. Política Nacional de Educação Permanente em Saúde. Brasília (DF); 2009.
 4. Silva LAA, Schmidt SMS, Noal HC, Signor E, Gomes IEM. Avaliação da educação permanente no processo de trabalho em saúde. Trabalho, Educação e Saúde [Internet]. 2016 [cited 2018 Jan 15];14(3):765-81. Available from: <https://dx.doi.org/10.1590/1981-7746-sol00015>
 5. World Health Organization. Transforming and scaling up health professionals' education and training. Geneva; 2013 [cited 2018 Mar 3]. Available from: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/93635/1/9789241506502_eng.pdf?ua=1
 6. França T, Medeiros KR, Belisario SA, Garcia AC, Pinto ICM, Castro JL, et al. A Política de Educação Permanente em Saúde no Brasil: a contribuição das Comissões Permanentes de Integração Ensino-Serviço. Ciênc saúde coletiva [Internet]. 2017 [cited 2018 Apr 4];22(6):1817-28. Available from: <http://dx.doi.org/10.1590/1413-81232017226.30272016>
 7. Neves GBC, Andreto LM, Oliveira CR, Figueira MCS. Opinion of nurses on permanent education in a public hospital. J of Nurs UFPE online. 2016 [cited 2018 Jan 15];10(5):1625-34. Available from: <https://doi.org/10.5205/1981-8963-v10i5a11158p1625-1634-2016>
 8. Machado MH, Wermelinger M, Vieira M, Oliveira E, Lemos W, Aguiar Filho W, et al. Aspectos gerais da formação da enfermagem: o perfil da formação dos enfermeiros técnicos e auxiliares. Enferm Foco [Internet]. 2016 [cited 2018 Feb 25];6(2/4):15-34. Available from: DOI: <https://doi.org/10.21675/2357-707X.2016.v7.nESP.687>
 9. Peña García I, López Vallecillo M, Barrios Díez E, Sánchez Sánchez C, Moreno Cea L, Jiménez Mayoral A. Evaluación del impacto de la formación continuada de enfermería a través de un video tutorial sobre el registro de valoración del paciente. Tesela [Rev Tesela] [Internet]. 2017 [cited 2018 Mar 28];21. Available from: <http://www.index-f.com/tesela/ts21/ts10441.php>
 10. Cunha YFF, Sousa RR. Gênero e enfermagem: um ensaio sobre a inserção do homem no exercício da enfermagem. RAHIS [Internet]. 2016 [cited 2018 Feb 22];13(3):140-9. Available from: DOI: <http://dx.doi.org/10.21450/rahis.v13i3.4264>
 11. Alazzam M, Abualrub RF, Nazzal AH. The relationship between work-family conflict and job satisfaction among hospital nurses. Nurs Forum [Internet]. 2017 [cited 2018 Apr 21];52(4):278-88. Available from: DOI: 10.1111/nuf.12199
 12. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Distribuição da população por raça e cor – 2013. Rio de Janeiro; 2013 [cited 2018 Mar 14]. Available from: https://atlascolar.ibge.gov.br/images/atlas/mapas_brasil/brasil_populacao_cor_e_raca.pdf
 13. Moraes Filho IM, Almeida RJ. Estresse ocupacional no trabalho em enfermagem no Brasil: uma revisão integrativa. Rev Bras Promo Saúde. 2016;29(3):447-54.
 14. Santos FBP, Stampa I. Medidas recessivas sobre os direitos dos trabalhadores no Brasil: breve esboço histórico sobre ofensivas e resistências. Rev Libertas [online]. 2017 [cited 2018 Mar 29];17(1):45-64. Available from: <https://libertas.ujf.emnuvens.com.br/libertas/article/view/3103>
 15. Sá ACMGN, Ferreira ERO, Xavier JC, Alves CM. Contribuições da educação permanente para qualificação da assistência de enfermagem em um hospital público. Rev Bras Ciênc Saúde. 2018;22 (1):91-8.
 16. Lima LPS, Ribeiro MR. A competência para Educação Permanente em Saúde: percepções de coordenadores de graduações da saúde. Physis: Rev Saúde Coletiva. 2016;26(2):483-501.
 17. Koerich C, Erdmann AL. Gerenciando práticas educativas para o cuidado de enfermagem qualificado em cardiologia. Rev Bras Enferm [Internet]. 2016 out [cited 2018 Apr 26];69(5):872-80. Available from: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2015-0032>
 18. Peres C, Silva RF, Barba PCSD. Desafios e potencialidades do processo de educação permanente em saúde. Trab Educ Saúde. 2016;14(3):783-801.
 19. Martinez MEM. Motivação no trabalho: estudo comparado em duas cerâmicas artísticas de Porto Ferreira (SP). Rev Tecnol Fatec Am. 2017 mar;5(1):14-25.

20. Andrade EL, Barbosa NB. Políticas públicas de educação profissional e a inserção de egressos no mercado de trabalho. *Trabalho Educ.* 2017;26(2):171-87.
21. Vasconcelos AF. The scope and implications of spirituality: a dual approach. *Organ Soc* [online]. 2017 [cited 2018 Jan 26];24(83):600-17. Available from: <http://dx.doi.org/10.1590/1984-9240833>
22. Campos KFC, Sena RR, Silva KL. Educação permanente nos serviços de saúde. *Esc Anna Nery* [Internet]. 2017 [cited 2018 Apr 15];21(4):e20160317. Available from: DOI: 10.1590/2177-9465-EAN-2016-0317
- Recebido: 14 de maio de 2018
Aprovado: 18 de outubro de 2018
Publicado: 13 de dezembro de 2018



A *Revista Baiana de Enfermagem* utiliza a Licença Creative Commons - Atribuição-NãoComercial 4.0 Internacional.

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

Este artigo é de acesso aberto distribuído sob os termos da Licença Creative Commons (CC BY-NC).

Esta licença permite que outros remixem, adaptem e criem a partir do seu trabalho para fins não comerciais. Embora os novos trabalhos tenham de lhe atribuir o devido crédito e não possam ser usados para fins comerciais, os usuários não têm de licenciar esses trabalhos derivados sob os mesmos termos.