

Custo de educação continuada para equipe de enfermagem de um hospital universitário público

The cost of continuing education for the nursing team of a public university hospital

Costo de capacitación permanente para equipo de enfermería de un hospital universitario público

Daniele Bernardi da Costa¹, Marli Terezinha Oliveira Vannuchi², Maria do Carmo Fernandez Lourenço Haddad³, Magali Godoy Pereira Cardoso⁴, Larissa Gutierrez da Silva⁵, Simone Domingues Garcia⁶

RESUMO

O presente estudo propôs-se a determinar o custo direto e indireto dos treinamentos de educação continuada realizados para a equipe de enfermagem. Trata-se de estudo transversal, de abordagem quantitativa. Os dados foram coletados a partir dos registros da Divisão de Educação e Pesquisa em Enfermagem de um hospital universitário público, no período de junho de 2009 a maio de 2010. Os dados obtidos foram processados eletronicamente no programa Microsoft Excel 2003. Observou-se que durante o período do estudo foram realizados 22 programas de educação continuada, totalizando um custo de 10.256,56 reais; deste valor, 86,42% foram custos diretos e 13,58%, custos indiretos. Houve uma média de 35 participantes e dez horas de duração por treinamento. Este estudo aponta a necessidade dos serviços de saúde conhecerem os custos dos programas de treinamento e a importância do investimento na formação e aprimoramento de recursos humanos.

Descritores: Educação Continuada; Custos e Análise de Custo; Enfermagem.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the direct and indirect costs of continuing education training programs offered to the nursing team. This is a cross-sectional study using a quantitative approach. Data collection was performed by reviewing the records of the Nursing Education and Research Division of a public university hospital, in the period between June of 2009 and May of 2010. The data were processed using Microsoft Excel 2003. It was observed that during the study period, 22 continuing education programs were offered at a total cost of 10,256.56 Brazilian Reais; with direct costs accounting for 86.42% and indirect costs for 13.58%. The mean number of participants was 35, and each program lasted a mean of ten hours. This study points to the need for health services to understand the costs associated with education programs and the importance of these programs in training and improving their human resources.

Descriptors: Education, Continuing; Costs and Cost Analysis; Nursing.

RESUMEN

El estudio se propuso determinar los costos directos e indirectos del entrenamiento en capacitación permanente realizados para el equipo de enfermería. Estudio transversal, de abordaje cuantitativo. Datos recolectados a partir de registros de la División de Educación e Investigación en Enfermería de un hospital universitario público, entre junio 2009 y mayo 2010. Los datos obtenidos fueron procesados con Microsoft Excel 2003. Se observó que durante el período del estudio se realizaron 22 programas de capacitación permanente, totalizando un costo de 10.256,56 reales; de éste valor, 86,42% correspondió a costos directos y 13,58% a costos indirectos. Hubo un promedio de 35 participantes y 10 horas de carga por cada entrenamiento. Este estudio expresa la necesidad de que los servicios de salud conozcan los costos de los programas de entrenamiento y la importancia de la inversión en la formación y mejora de recursos humanos.

Descriptores: Educación Continua; Costos y Análisis de Costo; Enfermería.

¹ Enfermeira. Residente de Gerência de Serviços de Enfermagem da Universidade Estadual de Londrina (UEL). Londrina, PR, Brasil. E-mail:

danielebernardi@hotmail.com.

² Enfermeira, Doutora em Saúde Pública. Professor Associado, Centro de Ciências da Saúde, Departamento de Enfermagem, UEL. Londrina, PR, Brasil. E-mail:

vannuchi@sercomtel.com.br.

³ Enfermeira, Doutora em Enfermagem. Professor Associado, Centro de Ciências da Saúde, Departamento de Enfermagem, UEL. Londrina, PR, Brasil. E-mail:

haddad@sercomtel.com.br.

⁴ Enfermeira, Mestre em Enfermagem. Enfermeira do Hospital Universitário do Norte do Paraná, UEL. Londrina, PR, Brasil. E-mail:

magaligodoycardoso@hotmail.com.

⁵ Enfermeira, Doutora em Saúde Pública. Docente, Centro de Ciências da Saúde, Departamento de Enfermagem, UEL. Londrina, PR, Brasil. E-mail:

larissagutierrez@yahoo.com.br.

⁶ Enfermeira. Residente de Gerência de Serviços de Enfermagem da UEL. Londrina, PR, Brasil. E-mail: sidomingues@yahoo.com.br.

INTRODUÇÃO

As pessoas dentro de uma organização tornam-se o capital mais importante, considerando por um lado o que neles é investido e por outro o retorno que esse investimento educativo representa como resultados⁽¹⁾.

As empresas, ao facilitarem a aquisição de conhecimento, estão buscando novos modelos de gerenciamento e também estão procurando aliar a busca de conhecimento à busca de resultados, ou seja, ser revertido em produtividade, qualidade e soluções inovadoras⁽²⁾.

No entanto, somente o montante financeiro investido em capacitação de recursos humanos não é suficiente para garantir o bom desempenho dos trabalhadores. Deve se levar em consideração outros fatores que também interferem na qualidade e excelência dos programas de educação continuada como a motivação e preparo da equipe de enfermagem, a cultura organizacional que reconheça e valorize o setor, recursos materiais disponíveis e estrutura física apropriada⁽³⁾.

A Educação Continuada é um processo educativo contínuo, de capacitação e motivação pessoal e profissional, que objetiva construir indivíduos críticos, reflexivos e criadores, com postura e ética profissional⁽⁴⁾.

A finalidade das capacitações é desenvolver nos profissionais de enfermagem novos conhecimentos, habilidades e atitudes. Com estas três competências, espera-se que os profissionais tenham um desempenho qualificado nos processos de trabalho e conseqüentemente colaborem na realização dos objetivos e metas organizacionais⁽⁵⁾.

Portanto, é imprescindível que as organizações de saúde realizem seus programas de treinamento de forma contínua a fim de preparar os recursos humanos, otimizar a qualidade da assistência prestada e controlar ou reduzir os gastos hospitalares⁽⁶⁾.

A equipe de enfermagem chega a atingir 60% dos funcionários nas instituições hospitalares, representando assim o contingente mais significativo no quadro de recursos humanos. Devido a este número elevado, muitas instituições de saúde possuem um setor de educação continuada e treinamento, responsável pela atualização e capacitação de tais funcionários⁽⁷⁾.

Segundo recomendações da Organização Pan-americana de Saúde – OPAS, o profissional enfermeiro deve ser o responsável por este setor, pois mantém

contato direto com a equipe de enfermagem, possibilitando assim a percepção de necessidades através da realidade⁽⁷⁻⁸⁾.

Atualmente muitos enfermeiros responsáveis pelos centros de educação continuada, ao perceberem a importância do conhecimento sobre custo, e da sua relevância para a tomada de decisões importantes nas instituições de saúde, estão buscando conhecimento sobre o tema⁽³⁾.

Por conhecer o custo do trabalho realizado os enfermeiros contribuem para a qualidade da assistência de enfermagem prestada aos clientes das instituições de saúde ao ponto em que possuem argumentos pertinentes sobre a necessidade da obtenção de recursos humanos, manutenção e qualificação de tais recursos para a assistência de enfermagem⁽⁹⁾.

A gerência de custos hospitalares é uma ferramenta importante na prática gerencial dos enfermeiros, pois é uma competência necessária para um cuidado eficiente e qualificado. Pode ser realizada de diversas maneiras como a prescrição e observação direta dos cuidados prestados pela equipe de enfermagem, utilização de planilhas ou outros meios para controle de material, análise de planilhas de custos fornecidas pela gerência de enfermagem⁽¹⁰⁾.

O profissional enfermeiro, que atua nos estabelecimentos de saúde, tanto na área de gerenciamento dos serviços de enfermagem quanto na chefia de Unidades, necessitam mais do que nunca, buscar conhecimentos a respeito de custos e produção de seu serviço, reconhecendo seu papel como agente de mudanças, no alcance de resultados positivos, bem como buscando o equilíbrio entre qualidade, quantidade e custos⁽¹¹⁾.

O grande desafio lançado atualmente aos gestores responsáveis pelos setores de educação continuada, é alcançar o máximo de resultados positivos após a realização dos treinamentos utilizando-se de mínimos recursos financeiros. Pois as despesas na área da saúde são crescentes, mas os recursos financeiros disponibilizados não acompanham tais despesas, ou seja, não aumentam na mesma proporção.

Ao realizar uma revisão de literatura sobre o tema em questão observou-se que embora muitos profissionais identifiquem a sua importância e busquem aumentar o conhecimento sobre o assunto, poucos estudos apontam os custos dos programas de educação

continuada realizados nas instituições de saúde, o que nos instigou a realizar tal estudo.

A vivência das atividades realizadas em um setor de treinamento e capacitação de um hospital universitário público como residente de gerência de serviços de enfermagem, e o conhecimento sobre a importância do investimento em recursos humanos e sua qualificação para aumento da qualidade da assistência prestada também nos estimularam a pesquisar esse tema.

Sendo assim, o objetivo do estudo foi analisar os custos diretos e indiretos dos programas de educação continuada para a equipe de enfermagem de um hospital universitário público.

MÉTODO

Trata-se de um estudo transversal, de abordagem quantitativa, realizado em um hospital universitário público, localizado no norte do Paraná. Este hospital possui 316 leitos e é centro de referência regional para o Sistema Único de Saúde (SUS), atuando na prestação de serviço de assistência à saúde em praticamente todas as especialidades médicas, na formação de recursos humanos, na educação continuada, na pesquisa e desenvolvimento tecnológico, na cooperação técnica e científica com a rede de serviços de saúde. A equipe de enfermagem conta com 720 funcionários entre enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem.

Os dados referentes aos treinamentos foram coletados durante o mês de maio de 2010 por meio dos registros do Setor de Orientação e Treinamento, inserido na Divisão de Educação e Pesquisa em Enfermagem (DEPE) do hospital. Consideraram-se os programas de educação continuada realizados de junho de 2009 a maio de 2010.

O custo médio dos programas realizados pelo DEPE foi levantado com apoio da Seção de Custo Hospitalar da Diretoria Administrativa, sendo analisados os seguintes aspectos: pagamento do instrutor, depreciação dos equipamentos utilizados, material didático, local e estrutura organizacional do evento.

Os instrutores dos programas de educação continuada são funcionários do hospital. Desta forma, para o cálculo da sua remuneração, considera-se o salário deste funcionário, dividido pela carga horária do programa e multiplicado pelo tempo dedicado ao evento. Em relação aos equipamentos e suporte operacional, estima-se o valor do bem no mercado

dividido pelo tempo de vida útil (ano, mês, dia, hora), gerando assim o custo de depreciação. Para calcular o material, observou-se os registros do DEPE, considerando os programas que disponibilizaram material impresso para os participantes. A quantidade de folhas é multiplicada pelo número de participantes e pelo valor das cópias reprográficas na instituição. Quanto ao local do evento, o custo é calculado com base nos valores de mercado de aluguéis de sala, as instalações do hospital e por meio de rateios. A estrutura organizacional é calculada levando-se em consideração as horas de trabalho disponibilizadas pelos funcionários para organização dos programas de educação continuada.

Os custos foram calculados utilizando-se a unidade monetária brasileira, o real. Os dados foram processados no programa Microsoft Excel 2003, aplicativos Excel e Word.

O estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética de Pesquisa (CEP) da Universidade Estadual de Londrina-PR registrado no Sistema Nacional de Informação Sobre Ética e Pesquisa Envolvendo Seres Humanos (CISNEP), com CAAE Nº 0121.0.268.000-10 e Parecer Nº 137/10.

RESULTADOS

Durante o período em estudo, conforme a tabela 1 foram realizados 22 programas de educação continuada para a equipe de enfermagem da instituição. A carga horária variou entre 4 a 52 horas, obtendo a média de 10 horas por treinamento. Em relação à frequência aos programas, houve em média 35 participantes. Apenas 27,27%, ou seja, seis programas foram realizados nas unidades do hospital, não gerando assim custo com aluguel de sala; o restante foi realizado em uma sala locada especificamente para capacitações.

Tabela 1: Distribuição do custo referente aos programas de educação continuada para a equipe de enfermagem, realizados pela Divisão de Ensino e Pesquisa de um Hospital Universitário Público no período de junho de 2009 a maio de 2010. Londrina, PR, 2010.

Eventos	Carga horária	Participante	Local	Especificação do Evento	Instrutores	Equipamentos/Suporte Operacional	Material Didático	Local do Evento	Estrutura Organizacional	Total
1	30	14	CC	At. em as. de enfermagem em CC	1764,58	18,21	----	-----	26,22	1809,01
2	52	36	Sala 529	At. em Enfermagem Obstétrica e Neonatal	1798,6	18,21	140,4	260	26,22	2243,43
3	4	39	Sala 529	Avaliação, Classificação da Dor	165,41	18,21	5,85	20	26,22	235,69
4	4	60	Sala 529	Atendimento de PCR a Criança	354,48	-----	-----	20	26,22	400,7
5	3	29	Sala 529	Acolhimento com avaliação e classificação de risco I	67,5	18,21	13,05	15	26,22	139,98
6	4	54	Sala 529	At. em uso de incubadoras	90	18,21	40,5	20	26,22	194,93
7	6	27	CC	Qualidade de vida no trabalho	227,87	18,21	----	-----	26,22	272,3
8	6	11	CC	As. de Enfermagem ao paciente submetido à anestesia durante o período trans-operatório	217,62	18,21	-----	-----	26,22	262,05
9	4	20	Sala 529	Acolhimento com Avaliação e Classificação de Risco II	90	18,21	9	20	26,22	163,43
10	28	61	Sala 529	At. em Enfermagem Médico Cirúrgica	968,48	18,21	109,8	140	26,22	1262,71
11	8	71	Sala 529	Cuidados voltados para o desenvolvimento do neonato I	320	18,21	31,95	40	26,22	436,38
12	4	31	Sala 529	Cuidados voltados para o desenvolvimento do neonato II	160	18,21	13,95	20	26,22	238,38
13	2	26	UCI neo	Prevenção e Controle de Infecção hospitalar em neonatologia	67,91	18,21	11,7	-----	26,22	124,04
14	28	33	Sala 529	II At. em Terapia Medicamentosa	968,48	18,21	9,9	140	26,22	1162,81
15	4	16	Sala 529	At. em insulino terapia e elaboração de protocolos	-----	18,21	4,8	20	26,22	69,23
16	4	9	Sala 529	Primeiros Socorros	90	18,21	2,7	20	26,22	157,13
17	4	32	Sala 529	Boas práticas na as. de Enfermagem: da organização ao cuidado individualizado	90	18,21	9,6	20	26,22	164,03

Eventos	Carga horária	Participante	Local	Especificação do Evento	Instrutores	Equipamentos/Suporte Operacional	Material Didático	Local do Evento	Estrutura Organizacional	Total
18	4	41	Un. Masc	At. na administração e descarte de quimioterápicos	125,05	18,21	12,3	-----	26,22	181,78
19	4	49	Sala 529	Manejo do Paciente Criticamente Enfermo	90	18,21	14,7	20	26,22	169,13
20	4	25	Sala 529	Interpretação de Exames Laboratoriais	180	18,21	7,5	20	26,22	251,93
21	4	39	Un. Masc	Boas Práticas na As. de Enfermagem	41,68	18,21	11,7	-----	26,22	97,82
22	4	44	Sala 529	At. em Acesso Venoso	142,04	18,21	13,2	20	26,22	219,68
Total	215	767			8019,68	382,41	462,6	815	576,91	10256,56

Fonte: HU/DA/DFO - Seção de Custo Hospitalar, 2010.

Legenda: At (Atualização); As (Assistência); PCR (Parada Cardiorrespiratória)

Os resultados mostram que 78,19% do total de investimento é referente à remuneração dos instrutores; 7,95% foi o custo de locação da estrutura física onde os eventos foram realizados; 5,63% foi gasto com estrutura organizacional; 4,51% equivale ao material disponibilizado aos participantes; e 3,72% corresponde ao equipamento e suporte operacional, totalizando R\$ 10.256,56.

Para fins deste estudo, é necessário classificar custos de acordo com a apropriação aos objetos de custo, gerando assim o custo direto e indireto.

Custos diretos são os gastos consumidos diretamente na execução do treinamento, como instrutores, materiais, recursos de apoio e despesas gerais do treinamento, os quais não necessitam de rateio. Já o custo indireto requer processo de rateio, pois não há possibilidade de mensuração individualizada; trata-se da estrutura física, energia elétrica, água, luz, depreciação⁽³⁾.

O custo direto e indireto de cada programa realizado para a equipe de enfermagem é apresentado na Tabela 2.

Tabela 2: Custo direto e indireto dos programas de educação continuada voltados para a equipe de enfermagem realizados pela Divisão de Ensino e Pesquisa de um Hospital Universitário Público, no período de junho de 2009 a maio de 2010. Londrina, PR, 2010.

TREINAMENTOS	Custo Direto	%	Custo Indireto	%	TOTAL	%
At. em Assistência de Enfermagem em Centro Cirúrgico	1782,79	20,10	26,22	1,88	1808,43	17,63
At. em Enfermagem Obstétrica e Neonatal	1957,21	22,08	286,22	20,56	2243,43	21,87
Avaliação, Classificação da Dor	189,47	2,14	46,22	3,32	235,69	2,30
Atendimento de PCR a Criança	354,48	4,00	46,22	3,32	400,7	3,91
Acolhimento com Avaliação e Classificação de Risco I	98,76	1,11	41,22	2,96	139,98	1,36
At. em Uso de Incubadoras	148,71	1,68	46,22	3,32	194,93	1,90
Qualidade de vida no trabalho	246,08	2,78	26,22	1,88	272,3	2,66
As. de Enfermagem ao paciente submetido à anestesia durante o período trans-operatório	235,83	2,66	26,22	1,88	262,05	2,56
At. em Enfermagem Médico Cirúrgica	1096,49	12,37	166,22	11,94	1262,71	12,31
Cuidados voltados para o desenvolvimento do neonato I	370,16	4,18	66,22	4,76	436,38	4,25
Prevenção e Controle de Infecção hospitalar em neonatologia	97,82	1,10	26,22	1,88	124,04	1,21
II At. em Terapia Medicamentosa	996,59	11,24	166,22	11,94	1162,81	11,34
At. em insulino terapia e elaboração de protocolos	23,01	0,26	46,22	3,32	69,23	0,68
Primeiros Socorros	110,91	1,25	46,22	3,32	157,13	1,53
Boas práticas na as. de Enfermagem: da organização ao cuidado individualizado	117,81	1,33	46,22	3,32	164,03	1,60
At. na administração e descarte de quimioterápicos	155,56	1,75	26,22	1,88	181,78	1,77
Manejo do Paciente Criticamente Enfermo	122,91	1,39	46,22	3,32	169,13	1,65
Interpretação de Exames Laboratoriais	205,71	2,32	46,22	3,32	251,93	2,46
Atualização em Acesso Venoso	173,45	1,96	46,22	3,32	219,67	2,14
Acolhimento com Avaliação e Classificação de Risco II	117,21	1,32	46,22	3,32	163,43	1,59
Cuidados voltados para o desenvolvimento do neonato II	192,16	2,17	46,22	3,32	238,38	2,32
Boas Práticas na As. de Enfermagem	71,59	0,81	26,22	1,88	97,81	0,95
TOTAL	8864,72	100	1391,84	100	10.256,56	100

Fonte: HU/DA/DFO - Seção de Custo Hospitalar, 2010.

Legenda: At (Atualização); As (Assistência); PCR (Parada Cardiorrespiratória)

Em relação aos gastos com programas de educação continuada, 86,42% equivalem a custo direto e os 13,57% restantes a custo indireto. Pode-se verificar que o maior investimento deu-se no treinamento de

Atualização em Enfermagem Obstétrica e Neonatal (21,87%), seguido da Atualização em Assistência de Enfermagem em Centro Cirúrgico (17,63%). Cabe ressaltar que neste último treinamento não foi constatado custo referente ao material didático e ao local de evento, porque a atualização ocorreu dentro do próprio centro cirúrgico da instituição. Em contrapartida o custo com instrutores neste treinamento foi elevado.

DISCUSSÃO

Dentre as variáveis analisadas neste estudo, o menor custo foi com equipamento e suporte operacional conforme aponta a Tabela 1, pois toda a tecnologia dura utilizada para a realização dos treinamentos pertence ao DEPE.

As tecnologias devem ser visualizadas como um conjunto de ações que possuem como finalidade o cuidado⁽¹²⁾. Elas podem ser classificadas como leve quando se baseiam em relações, no modo com que cada profissional concretiza o cuidado; em leve-dura representada pelo conhecimento técnico, e dura representada por instrumentos, máquinas⁽¹³⁾.

Em relação aos locais onde os programas foram realizados, todos fazem parte da estrutura física da instituição. Alguns programas devido ao fato de serem realizados nas unidades da instituição não geraram custo pela impossibilidade de cálculo. A maioria dos eventos (72,73%) realizou-se em uma sala pertencente à instituição o que ocasionou baixo valor de locação, representando R\$ 815,00 como mostra a Tabela 1.

Através da Tabela 1 pode-se constatar que o custo dos 22 programas de educação continuada totalizou R\$ 10.256,56. Este valor é 21 vezes menor que um estudo realizado no Centro de Educação Continuada (CEC) de uma organização de ensino de grande porte, localizada na região Noroeste do Estado de São Paulo, que durante um ano realizou 307 treinamentos, perfazendo R\$ 225.493,84⁽³⁾.

Em contrapartida, o hospital onde se realizou este estudo disponibilizou de um montante financeiro menor para capacitações quando comparado à instituição citada anteriormente⁽³⁾, que obteve um custo elevado, mas somente ofertou 15 diferentes treinamentos, os quais foram repetidos diversas vezes ao longo do ano. Sendo assim, constata-se que muitos foram os temas de abrangência dos programas de educação continuada ofertados para a equipe de enfermagem no local do

estudo, porém com baixo custo, otimizando os recursos financeiros da instituição. Nota-se também que houve a continuidade dos programas de educação continuada desenvolvidos na instituição, pois ao dividirmos o total de treinamentos, pelos meses em que foram realizados, observamos que no período de 12 meses foram realizados 22 treinamentos, alcançando a média de 1,8 treinamentos realizados durante um mês.

O investimento na capacitação de profissionais de enfermagem é essencial para a manutenção da assistência com qualidade e eficiência. Entretanto, em uma visão gerencial, é necessário incorporar o baixo custo na oferta significativa de treinamentos na instituição, propiciando maiores possibilidades de investimentos em mais capacitações.

Os temas dos programas de educação continuada foram baseados no planejamento estratégico de 2009 e 2010 e de acordo com as diretrizes da Diretoria de Enfermagem da instituição em estudo. Para que houvesse a participação dos funcionários quanto à escolha dos temas, a cada início de ano é realizada uma oficina onde eles expõem as suas necessidades. A presença dos enfermeiros supervisores é fundamental, pois estes por meio da identificação de problemas de suas unidades solicitam as capacitações. Como podemos analisar pela Tabela 1, os temas são amplos e abrangem as diversas áreas de atuação da equipe de enfermagem.

A Educação Continuada proporciona aprendizado à equipe de enfermagem, porém os conteúdos devem levar em consideração a realidade, o dia-a-dia de trabalho, as necessidades dos profissionais de cada unidade da instituição e a evolução tecnológica. O levantamento das necessidades é fundamental para organizar a programação dos treinamentos, partindo das dificuldades reais do local de trabalho do profissional e favorecendo o envolvimento dos sujeitos no desenvolvimento da programação⁽¹⁴⁾.

Quanto à participação dos funcionários nas capacitações, obteve-se a média de 35 pessoas.

A chefia do DEPE, ao avaliar as capacitações efetuadas no período em estudo e a baixa frequência dos participantes, detectou alguns problemas relacionados a não participação dos servidores nas atividades de capacitações, ocasionando inclusive o cancelamento de treinamentos e eventos, devido a pouca adesão dos mesmos. Os motivos para a situação descrita acima se fundamentam na falta de recursos

humanos nas unidades, na sobrecarga de trabalho e na falta de motivação das chefias. Esta constatação corrobora com a literatura, a qual evidencia que muitos enfermeiros no cotidiano de trabalho participam pouco dos programas de educação continuada devido à falta de funcionários, múltiplas atividades da área, sobrecarga e dupla jornada de trabalho⁽⁷⁾.

Em busca de soluções, a chefia do DEPE procurou estabelecer comunicação direta e frequente com as chefias das unidades em busca do apoio aos eventos, para que o enfermeiro de campo também veja a capacitação como uma necessidade de aprendizado do funcionário e o motive a participar. Outra ferramenta utilizada em busca do aumento da participação nos treinamentos foi a realização de capacitações no local de trabalho, propiciando desta forma maior facilidade ao funcionário e diminuição do tempo gasto para o deslocamento ao local do treinamento.

A educação continuada tem como objetivo capacitar o trabalhador por meio de novos conhecimentos para que ele gere mudanças no processo de trabalho. Para isto, é importante que os treinamentos sejam realizados no local do trabalho ou em um contexto similar, para que o funcionário identifique os problemas vivenciados em sua prática, execute coletivamente as propostas de intervenção para a mudança daquele contexto, e avalie o trabalho realizado em busca da melhoria da qualidade da assistência de enfermagem⁽¹⁵⁾.

O trabalhador sente-se mais seguro em um ambiente que lhe é familiar, como o seu local de trabalho; tal segurança interfere diretamente na diminuição dos níveis de ansiedade facilitando assim o processo de aprendizagem.

No entanto, outro autor aponta que a educação continuada deve ser realizada fora do ambiente de trabalho proporcionando assim ao trabalhador a oportunidade de ir a um espaço diferente, comunicar-se com outros funcionários, conhecer distintas realidades e assim visualizar outros contextos e incorporar o conhecimento adquirido ao seu dia-a-dia⁽¹⁶⁾.

É necessário lembrar que a realização dos programas de educação continuada gera um custo para as instituições de saúde. O custo é uma ferramenta gerencial para o enfermeiro coordenador do setor de educação continuada, pois dá suporte para a análise de viabilidade econômica de um projeto, auxilia no processo

decisório em relação à alocação de recursos e à redução de custos, sem que isso traga prejuízos à qualidade⁽³⁾.

Analisando a Tabela 2, o maior investimento direto foi destinado ao curso de Enfermagem Obstétrica e Neonatal (22,08%). Devido a sua alta carga horária, houve elevado gasto com instrutores, equivalendo a R\$ 1798,60. Embora o valor seja superior quando comparado com os outros programas realizados pela instituição, tal custo aproxima-se do estudo realizado em um CEC de um hospital de ensino de grande porte, na cidade de São José do Rio Preto, cujo custo das horas disponibilizadas de recursos humanos para a aprendizagem no CEC, multiplicado pelo salário da categoria por hora de trabalho, totalizou R\$ 1448,29⁽⁶⁾.

Já o menor investimento deu-se na atualização em insulino terapia e na elaboração de protocolos (0,68%), pois não houve custo relacionado a instrutor. O ministrante da atualização em insulino terapia foi um representante de uma empresa que mantém contrato de compra de produtos com o hospital. Já o curso de elaboração de protocolos foi ministrado por um médico, que concluiu sua graduação há alguns anos na instituição e não obteve retorno financeiro ao ministrar o treinamento.

Conforme exposto acima, observa-se que uma das alternativas encontradas pelo setor de educação e treinamento para a redução de recursos financeiros alocados para a realização de educação continuada, foi o estabelecimento de parcerias com empresas e profissionais, o que não gera gastos com remuneração de instrutores.

Em relação ao investimento indireto, observa-se que o curso referente à atualização em enfermagem obstétrica e neonatal recebeu 20,56% do total de investimentos, equivalendo ao maior percentual, com carga horária extensa de 52 horas, o que ocasiona um valor acima da média dos outros programas de custo com local do evento.

Referente ao resultado acima é constatado pela pesquisadora que a carga horária extensa pode interferir diretamente no processo de aprendizagem, pois após algumas horas observa-se queda no aproveitamento do curso devido à diminuição da capacidade de concentração. Uma alternativa encontrada para a otimização do tempo e capacidade de aprendizagem durante a realização da atualização em enfermagem obstétrica e neonatal foi realizá-la em diversos

encontros, a fim de obter o melhor desempenho possível do educando e ainda criar a oportunidade de esclarecimento de dúvidas no próximo encontro.

É importante que em momento anterior a execução dos programas de educação continuada, haja um planejamento. Na instituição pesquisada, o planejamento passa por avaliação do setor de recursos humanos, que autorizará a disposição do orçamento se este seguir o Plano de Capacitação Técnica da Carreira Técnica Universitária (Lei Estadual n. 15.050/2006) e abranger as seguintes linhas de desenvolvimento:

- **Formação Gerencial:** visa à preparação do trabalhador para o desempenho de atividades de gestão e para o exercício de funções de direção, gerenciamento, chefia, coordenação e assessoramento.
- **Formação Comportamental:** visa ao desenvolvimento de habilidades de autoconhecimento, de escuta, de comunicação de ideias, de relacionamento pessoal, de modo a contribuir para o equilíbrio relacional dos funcionários na sua prática profissional e proporcionar ambiência saudável e melhores condições de convivência.
- **Formação Técnica:** visa à capacitação do trabalhador para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente organizacional, aos métodos e processos de trabalho que executa.
- **Formação Complementar:** visa a oportunizar a aquisição de novos conhecimentos em áreas diferentes da função exercida pelo profissional.
- **Formação Técnico-científica:** visa à capacitação do funcionário para o desempenho da função e para a realização de atividades de ensino, pesquisa e extensão, além de oportunizar a publicação de artigos científicos relacionados à sua área de atuação.
- **Informática:** visa à capacitação do trabalhador na utilização da tecnologia da informação como ferramenta de trabalho⁽¹⁷⁾.

Dos 22 programas de educação continuada realizados no período em estudo, 77% são de formação técnica e comportamental, 18% são exclusivamente de formação técnica e o restante, de formação comportamental. Observa-se através dos dados que as

capacitações realizadas abrangem apenas formação comportamental e técnica.

Cabe ressaltar que o setor de recursos humanos da instituição vinculado à diretoria administrativa organiza capacitações relacionadas às cinco linhas de desenvolvimento, as quais são direcionadas a toda comunidade interna, incluindo os profissionais de enfermagem. Este estudo, porém, limita-se aos treinamentos voltados somente à equipe de enfermagem.

É de extrema importância que a educação continuada contemple todos os tipos de formações, citadas anteriormente, visto que se busca o desenvolvimento integral do indivíduo, considerando o contexto socioeconômico, político, ideológico e cultural dos trabalhadores.

CONCLUSÃO

A proposta deste trabalho foi identificar o custo direto e indireto dos 22 programas de educação continuada para a equipe de enfermagem, realizados de junho de 2009 a maio de 2010. Constatou-se que o custo direto foi de R\$ 8864,72 e o custo indireto foi de R\$ 1391,84, totalizando R\$ 10256,56.

Devido às dificuldades encontradas para a coleta de dados e a realização dos cálculos, constatamos que o DEPE por ser um setor que realiza os eventos, capacitações, dentre outras atividades, tem condições ideais para ser um centro de custo, onde todo o gasto gerado pelo setor será calculado e acrescentado ao relatório mensal de custo da instituição, o que seria uma ferramenta gerencial importante para o setor.

Desenvolver este estudo foi um desafio devido à ausência de parâmetros nacionais e estudos similares, dificultando assim a análise e comparação dos dados. Entretanto, acredita-se que a pesquisa contribui com informações sobre custos, pois com o crescimento dos serviços de saúde há necessidade imperiosa de se gerenciar os recursos financeiros.

É necessário que o profissional enfermeiro, que é supervisor da equipe de enfermagem, tenha visão dos problemas e necessidades da equipe de enfermagem, e faça com que estes profissionais estejam devidamente capacitados para desenvolver a tarefa que lhes cabe.

Conclui-se que o gerenciamento de custos precisa ser conhecido e incorporado nas práticas dos

enfermeiros, com foco na qualidade, eficácia e eficiência da assistência de enfermagem.

REFERÊNCIAS

- Bezerra ALQ. O contexto da educação continuada em enfermagem na visão dos gerentes de enfermagem e dos enfermeiros de educação continuada. Rev. Eletr. Enf. [Internet]. 2002 [cited 2012 jun 30];4(1):66. Available from: http://www.fen.ufg.br/revista/revista4_1/contexto.html.
- Castilho V. Educação continuada em enfermagem: a pesquisa como possibilidade de desenvolvimento de pessoal. Mundo saúde (Impr.) (1995). 2000; 24(5):357-60.
- Jericó MC, Castilho V. O investimento financeiro em recursos humanos: uma experiência em hospital. Rev Lat Am Enfermagem [Internet]. 2004 [cited 2012 jun 30];12(5):707-12. Available from: <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-11692004000500002>.
- Backes VM, Nietzsche EA, Camponogara S, Fraga RS, Cerezer RC. Continuing education of graduate students: a commitment of the university?. Rev Bras Enferm. 2002;55(2):200-4.
- Follador NN, Castilho V. O custo direto do programa de treinamento em ressuscitação cardiopulmonar em um hospital universitário. Rev Esc Enferm USP [Internet]. 2007 [cited 2012 jun 30];41(1):90-6. Available from: <http://dx.doi.org/10.1590/S0080-62342007000100012>.
- Jericó MC, Castilho V, Perroca MG. Programa de treinamento sobre método de coleta de material para exame microbiológico em um hospital de ensino: investimento e avaliação dos resultados. Rev Lat Am Enfermagem [Internet]. 2006 [cited 2012 jun 30];14(5):749-54. Available from: <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-11692006000500017>.
- Silva GM, Seiffert OMLB. Educação continuada em enfermagem: uma proposta metodológica. Rev Bras Enferm [Internet]. 2009 [cited 2012 jun 30];62(3):362-6. Available from: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-71672009000300005>.
- Organización Panamericana de La Salud. Educación Continua. Guía para la organización de programas de educación continua para personal de salud. Whashington: Organización Panamericana de la Salud; 1979. 113 p.
- Margarido ES, Castilho V. Aferição do tempo e do custo médio do trabalho da enfermeira na consulta de enfermagem. Rev Esc Enferm USP [Internet]. 2006 [cited 2012 jun 30];40(3):427-33. Available from: <http://dx.doi.org/10.1590/S0080-62342006000300016>.
- Campos CV, Santos LGS. A percepção do enfermeiro sobre o seu papel no gerenciamento de custos hospitalares. Reme: Rev. Min. Enferm. [Internet]. 2008 [cited 2012 jun 30];12(2):249-56. Available from: <http://www.revenf.bvs.br/pdf/remev12n2/v12n2a16.pdf>.
- Dagostim VS. Custos e produtividade: limites do gerenciamento em enfermagem [monography]. Criciúma: UNESC; 2008.
- Rocha PK, Prado ML, Wal ML, Carraro TE. Cuidado e tecnologia: aproximações através do Modelo de Cuidado. Rev Bras Enferm [Internet]. 2008 [cited 2012 jun 30];61(1):113-6. Available from: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-71672008000100018>.
- Merhy EE, Franco TB. Por uma composição técnica do trabalho em saúde centrada no campo relacional e nas tecnologias leves: apontando mudanças para os modelos tecno-assistenciais. Saúde Debate. 2003;27(65):316-23.
- Castro LC, Takahashi RT. Percepção dos enfermeiros sobre a avaliação da aprendizagem nos treinamentos desenvolvidos em um hospital de São Paulo. Rev Esc Enferm USP [Internet]. 2008 [cited 2012 jun 30];42(2):305-11. Available from: <http://dx.doi.org/10.1590/S0080-62342008000200014>.
- Haddad MCL. Qualidade da Assistência de Enfermagem – o processo de avaliação em hospital universitário público [dissertation]. Ribeirão Preto: Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto/USP; 2004. 201 p.
- Murback SESL. Educação continuada em saúde coletiva: desafios e possibilidades [thesis]. Campinas: Faculdade de Educação/UNICAMP; 2008. 281 p.
- Resolução CA Nº 0085/2009 (BR). Implanta o Plano de Capacitação dos Agentes Universitários vinculados à Carreira Técnica Universitária. Universidade Estadual de Londrina [Internet].

13 may 2009 [cited 2012 jun 30]. Available from: http://www.uel.br/prorh/legislacao/resolucao_085_2009.pdf.

Artigo recebido em 31/05/2011.
Aprovado para publicação em 29/03/2012.
Artigo publicado em 30/06/2012.