



ARTIGO ORIGINAL

**EDUCAÇÃO CONTINUADA EM UNIDADE DE TERAPIA INTENSIVA NA PERCEPÇÃO DE ENFERMEIRAS**

**CONTINUING EDUCATION IN INTENSIVE CARE UNIT IN PERCEPTION OF NURSES**

**EDUCACIÓN CONTINUADA EN UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA EN LA PERCEPCIÓN DE LAS ENFERMERAS**

Daniele Delacanal Lazzari<sup>1</sup>  
Natália Schmidt<sup>2</sup>  
Walnice Jung<sup>3</sup>

**RESUMO: Objetivo:** compreender, na percepção de enfermeiros, como ocorre a educação continuada em unidades de terapia intensiva. **Método:** estudo exploratório de abordagem qualitativa, realizado com cinco enfermeiras de unidades de tratamento intensivo (UTI) em um hospital da região metropolitana de Porto Alegre/RS. Os dados foram coletados em abril de 2010 por meio de entrevista com roteiro semi-estruturado. **Resultados:** na instituição pesquisada o processo educativo é do tipo teórico-prático, generalista, abrange profissionais de diferentes áreas de atuação, sem preocupação específica com as necessidades do trabalho em terapia intensiva. As capacitações acontecem conforme necessidade momentânea ou identificação de deficiências no trabalho da equipe, sem avaliação do desempenho individual. **Considerações finais:** apesar da unidade de terapia intensiva ser um ambiente complexo e altamente especializado, na instituição pesquisada, não há uma política de educação com o propósito de fomentar o cuidado com foco nesta especialidade. Mas há valorização dos processos educativos de uma forma geral.

**Descritores:** Enfermagem; Educação continuada; Unidade de terapia intensiva.

**ABSTRACT: Objective:** to understand the perception of nurses, as is continuing education in intensive care units. **Method:** an exploratory study of qualitative approach, carried out with five nurses in intensive care units (ICU) in a hospital in the metropolitan area of Porto Alegre/RS. Data were collected in April 2010 through interviews with semi-structured. **Results:** the institution studied the educational process is theoretic-practical, general, comprises professionals from different areas, without regard to the specific needs of the work in intensive care. The courses take place as needed momentary or identification of deficiencies in team work, without any assessment of individual performance. **Conclusion:** despite the intensive care unit is a complex and highly specialized in the institution studied, there is an education policy for the purpose of promoting the care with focus on this speciality. But no appreciation of the educational processes in general.

**Descriptors:** Nursing; Education continuing; Intensive care units.

**RESUMEN: Objetivo:** comprender, en la percepción de los enfermeros, como ocurre la educación continuada en unidades de cuidados intensivos. **Método:** un estudio exploratorio de abordaje cualitativo, realizado con cinco enfermeras en las unidades de cuidados intensivos

<sup>1</sup>Enfermeira, Mestre em Educação, Professora do Curso de Enfermagem da Faculdade Estácio de Santa Catarina/SC. Doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da UFSC. Membro do Grupo de Pesquisa em Educação em Enfermagem e Saúde - EDEN/UFSC. danielelazzza@gmail.com

<sup>2</sup>Enfermeira, Especialista em Saúde da Família. Enfermeira da Prefeitura de Linha Nova/RS. natyfeliz@yahoo.com.br

<sup>3</sup>Enfermeira, Especialista em Educação, Professora do Curso Técnico de Enfermagem do SENAC - Porto Alegre/RS. walnicejung@gmail.com



(UCI) en un hospital en el área metropolitana de Porto Alegre / RS. Los datos fueron recolectados en abril de 2010 a través de entrevistas semiestructuradas. **Resultados:** en la institución estudiada en el proceso educativo es teórico-práctico, en general, está formado por profesionales de diferentes áreas, sin tener en cuenta las necesidades específicas del trabajo en cuidados intensivos. Los cursos tienen lugar cuando sea necesario momentánea o la identificación de deficiencias en el trabajo en equipo, sin ningún tipo de evaluación del desempeño individual. **Conclusión:** a pesar de la unidad de cuidados intensivos es un proceso complejo y altamente especializado en la institución estudiada, existe una política educativa con el propósito de promover el cuidado con el foco en esta especialidad. Sin embargo, hay una apreciación de los procesos educativos en general.

**Descriptor:** Enfermería; Educación continuada; Unidad de terapia intensiva.

## INTRODUÇÃO

O desenvolvimento das equipes de enfermagem é uma necessidade premente dentro de um contexto de mudanças recorrentes em função das tecnologias e das novas descobertas da ciência, que pode favorecer a qualidade da assistência prestada aos pacientes. A atualização técnico-científica é o meio contumaz de apropriação de novas demandas e a forma através da qual os profissionais podem manter-se atualizados.<sup>1</sup> A fim de garantir a sobrevivência das instituições neste cenário, a Educação Continuada (EC) é um dos elementos indispensáveis dos programas de formação e desenvolvimento das equipes de enfermagem e das instituições de saúde.

Compreende-se que a qualificação dos profissionais e a produção de conhecimento devem fazer parte de um processo contínuo, de disseminação de informações e avaliação dos recursos humanos.<sup>1</sup> Em função da alta tecnologia e cuidados de maior complexidade técnica, a Educação Continuada em Unidades de Terapia Intensiva (UTI), se configura num desafio para os enfermeiros.<sup>2</sup>

UTIs são unidades destinadas aos cuidados com pacientes em situações críticas de saúde e cujos processos de trabalho exigem qualificação permanente das equipes a fim de dinamizar os processos educativos, estimulando a reflexão constante sobre a prática e a construção conjunta do conhecimento, não apenas no âmbito da utilização de materiais, mas também de equipamentos especializados e competência técnica, científica e emocional.<sup>3</sup>

O desafio da educação continuada é estimular a consciência crítica, favorecendo espaços para que os indivíduos questionem, argumentem e continuem aprendendo a desenvolver o cuidado, proporcionando novos saberes que levem à execução adequada do trabalho permeando a maneira de agir, de compreender e de organizar as condutas no cotidiano. Para tal, os programas educativos podem incluir estratégias de auto-aprendizagem ou experiências sobre desempenhos pessoais, além de outros meios que possibilitem a existência de modelos que levem o indivíduo a repensar sua condição de trabalho.<sup>3</sup>

A EC é considerada um meio de complementação da formação dos profissionais da enfermagem através de palestras, congressos, eventos e pesquisas de cunho científico, intranet (ensino à distância) e pelo emprego de outras estratégias de incentivo e mecanismos que facilitem a difusão e a disseminação de informações. Visa deliberadamente à aquisição de conhecimentos e habilidades que ampliem o capital intelectual, além da transformação da realidade pessoal e/ou institucional, com vistas à satisfação pessoal/coletiva e qualificação profissional.<sup>4</sup>

O processo educativo é necessário para garantir a qualidade da assistência nas instituições de saúde, principalmente nas ações de natureza complexa requerendo difusão de conhecimentos e informações que serão utilizados para a melhoria constante do atendimento em saúde e na manutenção da qualidade da assistência aos pacientes.<sup>5</sup>



A EC pode ser definida de diferentes maneiras, mas possui como propósito a construção do conhecimento<sup>6</sup>, o desenvolvimento de habilidades e a possibilidade de transformação de atitudes.<sup>7</sup> Esta realidade compreende o desenvolvimento integral do indivíduo, não limitando a aprendizagem a treinamentos técnicos, tornando-se um meio necessário para complementar a formação dos profissionais.<sup>8</sup> A EC envolve as atividades de ensino após o curso inicial de formação, possui duração definida e utiliza metodologia tradicional<sup>9</sup> e seu primeiro passo é o levantamento das necessidades da equipe de trabalho (definidas através de avaliações de desempenho, observação, entrevistas, reuniões ou solicitações diretas) a partir de um diagnóstico situacional.<sup>10</sup>

A etapa seguinte é o planejamento dos programas, que consiste em definir, e coordenar as ações apontadas como prioridade. Após a definição das necessidades e o planejamento das atividades, o programa de EC entra na fase da execução. É essencial definir uma forma de avaliação do processo, objetivando a verificação dos resultados da aprendizagem, de acordo com o que foi planejado<sup>11</sup>, podendo ser realizada durante ou ao término do programa (avaliação de curto prazo).

O objetivo deste estudo foi compreender, na percepção de enfermeiros, como ocorre a educação continuada em unidades de terapia intensiva.

## MATERIAL E MÉTODO

Estudo qualitativo de natureza exploratório-descritiva, desenvolvido com cinco enfermeiras da UTI (adulto) de uma instituição da região metropolitana de Porto Alegre, no Estado do Rio Grande do Sul. A referida unidade possui seis enfermeiros em seu quadro de pessoal.

A seleção dos participantes ocorreu com base nos seguintes critérios de inclusão: ser enfermeiro (a) da UTI do hospital em estudo e estar graduado há pelo menos um ano. Foram excluídos os sujeitos que se encontravam em férias, licença-maternidade, folga ou atestado no momento da realização das entrevistas. As informações foram coletadas de maneira individual, por meio de uma entrevista seguindo um roteiro composto por 06 questões previamente elaboradas e aplicadas pelas pesquisadoras. Os depoimentos foram gravados em aparelho digital (MP3) e posteriormente transcritos para análise.

Os aspectos éticos obedeceram aos pressupostos da Resolução 196/96 do Conselho Nacional de Saúde, que regulamenta a pesquisa com seres humanos. O estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Feevale, sob o protocolo nº 4.04.03.09.1622 e autorizado pela coordenação do hospital.

A participação dos sujeitos foi espontânea e declarada mediante assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, em duas vias, de igual teor, permanecendo uma com a participante e outra com os pesquisadores. As entrevistas ocorreram em horários escolhidos pelas próprias participantes, em local reservado.

As informações foram analisadas por meio da Análise de Conteúdo<sup>12</sup> e logo após foram discutidos à luz do referencial teórico.<sup>13</sup>

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

Participaram desta pesquisa cinco enfermeiras, com idades entre 28 e 40 anos, com tempo de graduação entre três e 13 anos e com tempo de atuação em UTI, entre dois e seis anos.

O programa de EC no hospital em estudo é planejado ano a ano, através de uma escala de assuntos oriundos das necessidades apontadas pela equipe de enfermagem ou definidas pelas enfermeiras através da observação. As atividades são divididas em vários turnos e dias de maneira a contemplar o maior número possível de funcionários. Dos depoimentos das



participantes desta pesquisa, após leitura e interpretação, emergiram duas categorias distintas: Concepções sobre EC: reflexões das enfermeiras e Organização e desenvolvimento da EC.

### **Concepções sobre EC: reflexões das enfermeiras**

A EC é fundamental para uma tomada de consciência sobre a necessidade de formação profissional e pessoal, oferecendo a todos a oportunidade para a aquisição de competências.<sup>14</sup> No entanto, foca programas educativos que propiciem aos participantes oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento de habilidades na realização de suas ações profissionais.

Quando solicitadas a refletir sobre as concepções pertinentes à EC, as enfermeiras afirmam que:

*Penso que a EC significa ensinar as técnicas de cuidado utilizadas pela equipe, tais como: aspiração, cuidados com o cateter central [...]. (S1)*

*[...] contempla o ensino daquelas técnicas que nós habitualmente fazemos, mas por um motivo e outro, pela correria diária, vamos deixando alguns passos para trás [...]. (S3)*

O conceito elaborado pelas participantes sobre o processo educativo, denominado de Educação Continuada pela instituição, não comporta, de maneira abrangente, a formação dos sujeitos para transformação do conhecimento no trabalho, pois está centrada no fazer e não numa preocupação formal com a atualização técnico-científica.

Ao serem questionadas sobre a compreensão acerca da EC, notou-se que as enfermeiras possuíam um conhecimento hermético, intrincado em suas concepções, relacionando-as quase que exclusivamente a cursos e treinamentos técnicos oferecidos à equipe.

Comparativamente, a Educação Continuada se estabelece através de conceitos transmitidos (pedagogia de transmissão), enquanto que, a Educação Permanente, se desenvolve através do problema identificado (pedagogia de problematização). Ambas envolvem o processo de trabalho na saúde, porém, não é difícil os propósitos confundirem-se, privilegiando as capacitações com foco na resolução de problemas detectados na assistência.<sup>15</sup>

Os conceitos e padrões para o desenvolvimento da EC na enfermagem surgiram em 1974, através da instituição de um Conselho de EC, que estabeleceu um sistema de acreditação para esses programas.<sup>16</sup> A EC também é compreendida como forma de valorização do trabalho, principalmente no que compete a uma relação de troca entre o conhecimento e o uso deste nas atividades do dia a dia:

*É uma forma de valorizar o trabalho do funcionário. O hospital entende dessa forma e propõe uma troca: oferece educação continuada e espera que isto reverta em melhorias na assistência. (S4)*

Acredita-se que o enfermeiro necessite compreender os propósitos de cada modelo de educação, a fim de contribuir na busca contínua pelo conhecimento, oferecendo melhores condições de aprendizagem para a equipe de enfermagem, com consequentes melhorias para os serviços de saúde.

### **Organização e desenvolvimento da EC**

Quando questionadas sobre como identificam as necessidades de educação da equipe de enfermagem, as participantes deste estudo relataram a necessidade de desenvolver ações



pertinentes ao conhecimento técnico, com foco basicamente no *fazer*, muitas vezes evidenciado pela própria equipe de enfermagem e então, adotado como uma necessidade de todos:

*Nós temos diariamente o funcionário junto conosco, então conseguimos observar as dificuldades, conseguimos ver isso no próprio cotidiano de trabalho e eles também nos trazem as necessidades, aquilo com o qual ainda não se sentem seguros para atuar [...]. (S4)*

*A identificação se dá de várias maneiras, pela nossa observação no momento que alguém da equipe está desenvolvendo alguma técnica, se percebermos que algo não está correto, então orientamos aquele funcionário e, se for um problema recorrente, nos organizamos para que o assunto entre numa próxima capacitação [...]. (S2)*

Observa-se, então, que o processo educativo adotado pelas participantes possui métodos ainda bastante restritos ao aprendizado técnico, pois os indivíduos aprendem a "fazer", e não há, necessariamente, a preocupação com o "saber", indicando, inclusive, a possibilidade de, mesmo com orientação da enfermeira, algum problema existir de maneira recorrente. Percebe-se ainda que não existe uma preocupação formal com os aspectos inerentes à terapia intensiva ou preocupação com a condição crítica dos pacientes

A construção do conhecimento não deveria ser restrita apenas ao enfoque operacional, mas também estar vinculada à compreensão do conjunto de conhecimentos que formam as competências socioculturais e técnico-científicas.<sup>17</sup>

Quando abordadas sobre como organizam e desenvolvem o programa de EC na instituição, as enfermeiras relataram que há uma diretriz traçada geralmente no início de cada ano, com base nas necessidades já identificadas, além de outras, que porventura, forem surgindo:

*Lançamos anualmente uma matriz, que servirá para os próximos 12 meses e que contém assuntos por blocos já definidos por nós. Temos que dar conta dessa matriz durante o ano e ainda comportar as necessidades que surgirem. (S5)*

O planejamento nesta instituição é estruturado de maneira diferente daquela encontrada na literatura, pois, as capacitações acontecem conforme a necessidade momentânea ou conforme os erros constatados ou deficiências apontadas pela própria equipe, de forma não sistematizada.

Um programa de EC demanda planejamento para ser eficaz, com promoção de flexibilidade para adaptação à realidade local. Assim, planejar envolve levantar as necessidades, estabelecer metas e objetivos, estudar a viabilidade de recursos e determinar os programas, além de realizar avaliação periódica dos resultados.<sup>18</sup>

Quando levadas a apontar os métodos que utilizam para sistematizar as atividades relativas à EC, as enfermeiras mostram que a metodologia está baseada quase que unicamente na resolução de problemas ou então concentradas em atividades relativas ao manuseio de novos materiais e equipamentos, como podemos perceber abaixo:

*Eles recebem vários treinamentos com os equipamentos que precisam manusear, além das medicações, dos curativos*



*industrializados, entre outros. Se for necessário, repetiremos o treinamento no próximo ano ou mesmo antes. (S4)*

Para a aprendizagem ocorrer, é necessário valer-se do uso de metodologias diversificadas. Para tanto, é necessário estimular a troca de saberes, o diálogo horizontal e em grupo, a integração de conhecimentos, a criatividade, a flexibilidade e, acima de tudo, o respeito à singularidade e ao pensamento crítico.<sup>19</sup>

Com relação à forma como os conteúdos são ministrados, as enfermeiras afirmam que utilizam, geralmente, recursos como multimídia, mas que, em função da necessidade de prenderem a atenção dos participantes, já pensam em outras metodologias, a fim de tornar o momento mais atrativo e impactante, como podemos observar nas falas que se seguem:

*O treinamento de parada cardiorrespiratória é feito em forma de teatro. Além de palestras onde, quem dá o treinamento, demonstra na prática como fazer. Todos da equipe participam e o retorno é bastante positivo. (S4)*

*Geralmente utilizamos data-show, fazemos em forma de conversa, mas sempre com algumas imagens auxiliando. (S2)*

*[...] os funcionários costumam falar que são muitos slides, todo o conteúdo com leitura de lâminas em PowerPoint, então fica cansativo e, que bom que eles falam, eu preciso saber disto [...]. (S5)*

Ao mencionar-se a metodologia utilizada para a realização dos programas de EC, está se fazendo referência também à didática, à linguagem utilizada e à relação teoria/prática. Os métodos utilizados pelas entrevistadas para as atividades são teatro, palestras e conversas no local de trabalho ou no auditório da instituição.

Além disto, é certo que, para garantir a eficiência dos programas de EC, são necessários recursos humanos, materiais e financeiros. Este investimento comporta também a participação dos profissionais em programas externos, divulgados e apoiados pela instituição onde trabalham, prática esta que tem se mostrado efetiva, segundo os relatos das entrevistadas:

*A instituição nos ajuda em todos os eventos externos, inclusive em auxílio para cursar pós-graduação, nos incentivam a estudar, a trabalhar, a ir em busca de novos conhecimentos [...]. (S1)*

Quando indagadas sobre a forma de avaliação do programa de EC da instituição, as enfermeiras apontam um processo contínuo de avaliação, atrelado não necessariamente ao momento em que as atividades estão sendo desenvolvidas, mas pensadas, muitas vezes, como uma avaliação de desempenho do funcionário como um todo, observando a sua prática, como podemos observar nas falas que seguem:

*Temos apenas a avaliação de desempenho, feita a cada data de aniversário do funcionário na instituição. (S5)*

A avaliação das atividades da EC, conforme o exposto parece não denotar um processo sistemático, formal e abrangente, mas sim outra atividade, a ser realizada cotidianamente e formalizada através do acompanhamento da melhora do profissional em suas rotinas.

Evidencia-se também que não há a determinação de um foco da avaliação e nem modelos para realizá-la, uma vez que não há instrumentos elaborados para a sua realização. Assim, o educando, o educador e o programa não recebem uma avaliação do seu processo, do seu resultado ou de seu impacto. A avaliação deveria fornecer evidências baseadas na prática destas enfermeiras, utilizando-se um instrumento sistematizado, de forma a apoiar a continuidade ou a revisão de uma intervenção educativa.

A avaliação de desempenho é uma alternativa para o enfermeiro identificar as necessidades da equipe, pois se constitui em um instrumento gerencial importante para propor metas de desenvolvimento.<sup>20</sup> Trata-se de um instrumento formal que deve estar em conformidade com a política e a filosofia institucional, mas que pode não avaliar, de maneira eficaz, o programa denominado de educação continuada.

Apesar das enfermeiras entrevistadas se mostrarem preocupadas com o desempenho e o rendimento das atividades executadas pela equipe de enfermagem, são os demais profissionais da equipe que, por vezes, não demonstram interesse imediato em adquirir novas habilidades e conhecimentos como se pode observar a seguir:

*Tem aqueles indivíduos que não querem capacitação, realizamos as atividades e eles não participam. Ao serem questionados sobre a não participação afirmam: 'estou aqui há 11 anos, tenho a escola da vida'. (S3)*

*Não temos nada que seja, aparentemente, recompensador. Então, algumas vezes, isso faz com que os funcionários não participem, porque não estão ganhando nada e ainda precisarão ficar aqui em aulas, com sono e cansados. (S2)*

Percebe-se que há uma resistência por parte daqueles que acreditam possuir nível de conhecimento suficiente para exercer as atividades para qual foram designados. O indivíduo, muitas vezes, possui dificuldade em perceber a necessidade do próprio crescimento, passando a questionar a sua participação em determinado processo de capacitação.<sup>21</sup>

Embora a EC seja uma estratégia incorporada à gestão da instituição onde se deu a pesquisa, pode-se observar algumas formas de resistência à participação, utilizando-se a experiência profissional como justificativa para não tomar parte das atividades propostas:

*Alguns da equipe costumam dizer: 'Por que eu vou querer saber mais do que eu já sei? Diluir medicação eu já sei; Eu sei que tem que registrar, evoluir, dar banho, fazer curativo [...]'. (S2)*

As mudanças nas organizações, nas tecnologias e nas práticas diárias são inevitáveis. Assim, necessita-se um adequado e prévio conhecimento, para que sejam tomadas as melhores condutas frente aos impactos dessa mudança, que é um momento de ruptura, de transformação e de criação.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio deste estudo, procurou-se compreender como ocorre o programa de EC para a equipe de enfermagem em uma unidade de terapia intensiva, sob a ótica dos enfermeiros. Ao pensar a unidade de terapia intensiva como um ambiente complexo e especializado, na instituição pesquisada, não há uma preocupação formal concernente a esta realidade. O programa de EC da instituição é elaborado de maneira a abarcar todos os



profissionais dos mais variados setores e as diferentes áreas de atuação, mas sem revelar uma preocupação específica com a natureza do trabalho na terapia intensiva.

Ao definir, que a Educação Continuada deve estar presente como um meio necessário para complementar a formação dos profissionais, através de palestras, congressos e eventos, percebe-se que a preocupação com a revisão dos procedimentos técnicos numa tentativa de qualificar a assistência está presente de forma marcante e definidora na fala das entrevistadas. Em contrapartida, constata-se, que as enfermeiras reconhecem a importância e os benefícios dos processos educativos, pois relataram que estes são meios para que os indivíduos se atualizem e busquem aprimoramento.

Com base nas informações que se apresentaram nesta pesquisa, conclui-se que o foco da EC é o aprimoramento que os sujeitos da enfermagem buscam por si mesmos, através de seus interesses pessoais, estimulados ou não por uma política institucional, sendo possível observá-la parcialmente na instituição pesquisada, salientando-se a necessidade de novos estudos para o campo da terapia intensiva na enfermagem, no que compete à EC.

Com relação à Educação Continuada especificamente para as unidades de terapia intensiva, poucos foram os depoimentos das enfermeiras participantes da pesquisa, pois as mesmas apontaram as capacitações como parte integrante de um processo desenvolvido em toda instituição, sem contemplar especificidades. Por isso, sugere-se que haja maior atenção às unidades de cuidados complexos quando se trata de qualificar a equipe de enfermagem e prepará-la para o cotidiano de trabalho, uma vez que esses ambientes são caracterizados por contínuas transformações, principalmente na área técnico-científica.

Em relação ao planejamento do programa de EC, observou-se, nos diálogos, que o planejamento não é estruturado como sugere a literatura, pois as capacitações acontecem, na maioria das vezes, conforme a necessidade ou os erros, problemas e deficiências da equipe, de forma não sistematizada.

A atividade educativa é um instrumento essencial e importante do trabalho gerencial exercido pelo enfermeiro, que deve ter como referência o modo de organização da assistência; acredita-se que quanto maior for o aprimoramento profissional, melhor será a qualificação da equipe para uma enfermagem de excelência.

## REFERÊNCIAS

1. Paschoal AS, Mantovani MF, Lacerda MR. A educação permanente em enfermagem: subsídios para a prática profissional. *Rev gaúch enferm.* 2006;27(3):336-43.
2. Vargas D, Braga ALO. Enfermeiro de Unidade de Tratamento Intensivo: refletindo sobre seu papel. *Rev FAFIBE Online [periódico na internet]*. 2006 [acesso em 2010 fev 20];2(2):1-5. Disponível em: <http://www.unifafibe.com.br/revistasonline/arquivos/revistafafibeonline/sumario/10/19042010093459.pdf>
3. Silva MF, Conceição FA, Leite MMJ. Educação continuada: um levantamento de necessidades da equipe de enfermagem. *Mundo saúde.* 2008;39(1):47-55.
4. Montanha D. Análise das atividades educativas de trabalhadores de enfermagem de um hospital de ensino: público participante, levantamento de necessidades e resultados esperados. São Paulo: [s.n.]; 2008. 166p. Dissertação (Mestrado) - Universidade de São Paulo. Escola de Enfermagem, 2008.
5. Kobayashi BRM, Leite MMJ. Desenvolvendo competências profissionais dos enfermeiros em serviço. *Rev bras enferm.* 2010;63(2):243-9.
6. Paschoal AS, Mantovani MF, Méier MJ. Percepção da educação permanente, continuada e em serviço para enfermeiros de um hospital de ensino. *Rev Esc Enferm USP.* 2007;41(3):478-84.





7. Souza MGG, Cruz EMTN, Stefanelli MC. Educação continuada e enfermeiros de um hospital psiquiátrico. *Rev enferm UERJ*. 2007;15(2):190-6.
8. Girade MG, Cruz EMNT, Stefanelli MC. Educação continuada em enfermagem psiquiátrica: reflexão sobre conceitos. *Rev Esc Enferm USP*. 2006;40(1):105-10.
9. David HMSL, Acioli S. Mudanças na formação e no trabalho de enfermagem: uma perspectiva da educação popular e de saúde. *Rev bras enferm*. 2010;63(1):127-31.
10. Sudan LCP, Correa AK. Práticas educativas de trabalhadores de saúde: vivência de graduandos de enfermagem. *Rev bras enferm*. 2008;61(5):576-82.
11. Marras JP. Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico. São Paulo: Futura; 2007.
12. Polit D, Beck CT, Hungler BP. Fundamentos de pesquisa em enfermagem: métodos avaliação e utilização. Porto Alegre: Artmed; 2004.
13. Bardin L. Análise de conteúdo. Lisboa: Edições 70; 2004.
14. Ferreira JCOA, Kurcgant P. Capacitação profissional do enfermeiro de um complexo hospitalar de ensino na visão de seus gestores. *Acta paul enferm*. 2009; 22(1):31-6.
15. Mancia J, Cabral L, Koerich M. Educação permanente no contexto da enfermagem e da saúde. *Rev bras enferm*. 2004;57(5):605-10.
16. Gentil RC, Sanna MC. Processos de acreditação para o enfermeiro: um recorte histórico. *Rev bras enferm*. 2009;62(1):125-31.
17. Salum NC, Prado ML. Educação continuada no trabalho: uma perspectiva de transformação da prática e valorização do trabalhador(a) de enfermagem. *Texto & Contexto Enferm*. 2000;9(2):298-31
18. Silva GM, Seiffert OMLB. Educação continuada em enfermagem: uma proposta metodológica. *Rev bras enferm*. 2009;62(3):362-6.
19. 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*. 2008;42(2):305-11.
20. Peres HHC, Leite MMJ, Gonçalves VLM. Educação continuada: recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento e avaliação de desempenho profissional. In: Kurcgant P, coordenadora. *Gerenciamento em enfermagem*. São Paulo: Guanabara Koogan; 2005.
21. Ribeiro, Ricardo. O trabalho como princípio educativo: algumas reflexões. *Saúde soc*. 2009;18 Supl 2:131-5.

Data de recebimento: 10/01/2012

Data de aceite: 15/03/2012

Contato com autor responsável: Daniele Delacanal Lazzari

Endereço postal: Rua Deputado Antônio Edu Vieira 147/303. Pantanal. CEP: 88040-001  
Florianópolis. SC

E-mail: daniel-elazza@gmail.com