

<https://doi.org/10.51234/aben.23.e25.c12>

TREINAMENTO ADMISSIONAL E A EDUCAÇÃO PERMANENTE

Amanda Gleice Fernandes Carvalho¹

ORCID: 0000-0002-3576-4663

¹Universidade do Vale do Paraíba.
São José dos Campos, São Paulo, Brasil.

Autora Correspondente:

Amanda Gleice Fernandes Carvalho
E-mail: amandagleice2013@gmail.com



Como citar:

Carvalho AGF. Treinamento admissional e a educação permanente. In: Melaragno ALP, Fonseca AS, Assoni MAS, Mandelbaum MHS, organizadoras. Educação Permanente em Saúde. Brasília, DF: Editora ABEn; 2023. p 97-103. <https://doi.org/10.51234/aben.23.e25.c12>

INTRODUÇÃO

O mundo se transformou após a pandemia. Muitos setores hospitalares se perceberam perdidos com tantas informações e necessidade de atualizações constantes. Assim também aconteceu com o Serviço de Educação Permanente dos Hospitais. As informações encontravam-se desconstruídas, muitas vezes necessitavam ser atualizadas constantemente para assegurar que a equipe estivesse segura para prestar atendimento e o paciente estivesse sendo cuidado. Os profissionais de Educação Permanente não mediram esforços para tornar o processo de treinamento possível e também para que o conhecimento pudesse chegar a todos os profissionais e prepará-los para o enfrentamento da pandemia.

Outro setor que sofreu impacto foram as faculdades da área da saúde, que por necessidade da população e em atendimento às necessidades de formação dos acadêmicos em que houve a proposição do retorno das aulas de forma remota. A área da saúde/enfermagem necessitou de uma readequação diferente da exigida pelo ensino superior presencial, o que ocasionou um certo comprometimento na formação acadêmica, no que se refere à integração ensino/pesquisa/extensão, assim como as atividades práticas e de estágio, dos formandos na época da pandemia de COVID -19⁽¹⁾.

A Educação Permanente, dentro desse contexto se destaca por seu papel estratégico e por ter como preocupação principal o trabalho como o ponto de partida para o conhecimento, estando vinculado ao dia a dia do trabalhador e do processo ensino-aprendizagem, com perspectivas para o desenvolvimento e integração do trabalho de forma



inter e multiprofissional através de ações orientadas e integradas e como ganhou regulamento na Política Nacional dos Trabalhadores do SUS fortaleceu-se muito mais como uma função necessária^(2;3).

A Educação Permanente nessa época foi fundamental, e é até os dias de hoje; mas sobretudo na pandemia, pois os recém-formados da área da saúde, foram absorvidos em seus processos de trabalho com uma formação deficitária, devido ao fato do mundo atravessar a pandemia e a dificuldade das instituições acadêmica em oferecer estágio prático. O treinamento admissional foi um dos marcos importantes para a preparação desses profissionais e os treinamentos para o desenvolvimento de desempenho profissional. As capacitações também se fizeram importantes para elevar o desempenho profissional e melhorar a retenção de talentos de profissional com alta performance.

Um de seus processos de trabalho que é o treinamento profissional referente aos procedimentos e normas de paramentação e desparamentação corretos e tantos outros procedimentos que fizeram parte e que se apresentavam como conhecimentos novos e que necessitavam de serem aprendidos de forma rápida devido a demanda o trabalhador da Educação Permanente estava presente nos processos de organização, planejamento e execução das capacitações. A Educação Permanente em Saúde (EPS) é entendida como aquela que procura manter o vínculo entre formação e exercício profissional, por meio da adoção de novos métodos de ensino/aprendizagem, em especial, a problematização e a aprendizagem significativa sendo uma estratégia de transformação na formação/ensino e de gestão dos serviços de saúde, promovendo mudanças na atenção, na formulação de políticas e de controle social⁽⁴⁾.

A Educação Permanente em Saúde (EPS) se apoia no método do ensino problematizador, capaz de produzir conhecimento que responda as angústias, e desafios que o trabalhador enfrenta em seu cotidiano, por meio da reflexão de suas vivências e experiências, incentivando a reflexão crítica da realidade por meio da aprendizagem significativa de modo a gerar novas perguntas e transformar a realidade onde o trabalhador atua⁽⁵⁾. Pode-se compreender a grande importância desses profissionais no âmbito da pandemia que tanto atuaram e ajudaram os trabalhadores a se adaptarem às constantes mudanças nos cenários da Epidemia COVID-19.

A reflexão crítica dos problemas vivenciados no cotidiano de trabalhador, intermediados pela EPS repercute positivamente na assistência prestada, visto que contribuem para a criação de novas possibilidades. A gestão dos problemas unidos à reflexão crítica do trabalho vivenciados na prática do indivíduo (intermediado pela EPS) permite a ampliação da capacidade de autoavaliação pelos profissionais com relação às lacunas existentes entre o cenário ideal e o vivenciado no contexto dos serviços de saúde e os impulsiona a ser vistos como protagonistas da mudança que esperam que aconteçam⁽⁶⁾.

Faz-se importante a distinção de termos relacionados ao Ensino na saúde, para melhor compreendermos a dimensão e a diferença existente entre esses termos. É relevante destacar que Educação Permanente, Educação Corporativa e Educação Continuada como sendo processos que se configuram pela continuidade das ações educativas, ainda possuem métodos diferenciados, e quando implementados em parcerias possibilitam a transformação profissional através do desenvolvimento de habilidades, competências e atitudes fortalecendo as práticas de serviço⁽⁷⁾.

A Educação Continuada tem como significado principal “um conjunto de práticas usuais que objetivam mudanças pontuais nos modelos hegemônicos de formação e atenção à saúde”⁽⁸⁾. A Educação Continuada considera a realidade institucional e social e também busca proporcionar ao trabalhador a aquisição de conhecimentos, para o alcance de sua capacidade profissional e desenvolvimento pessoal.

Para que seja estabelecida essas reflexões sobre sua realidade faz-se necessária a diversificação metodológica centrada em uma aprendizagem problematizadora que incentiva o protagonismo do profissional na descoberta de caminhos e soluções para a resolução de seus problemas cotidianos. Esses métodos dentro do contexto hospitalar podem ser considerados ações referentes à prática, orientações, treinamentos, capacitações, *gameificação* e tantas outras formas de contribuir e desenvolver os recursos humanos institucionais⁽⁹⁾.

A Educação Permanente permeia os espaços do desenvolvimento do trabalhador em saúde. Algumas frentes que os profissionais da Educação Permanente podem se integrar: Integração Institucional e Treinamento e Desenvolvimento de pessoas. Esses são os espaços que o Profissional de Educação promoverá a reflexão do trabalhador.

Para que ocorram as transformações no trabalho, a literatura traz a necessidade de criação de espaços destinados à reflexão com a utilização de estratégias formativas que levem em consideração as experiências e práticas vivenciadas pelos profissionais para que seja facilitado o processo de ensino-aprendizagem dos trabalhadores para que seja efetiva atuação de profissionais de EPS⁽¹⁰⁾.

O Treinamento Admissional (TA) tem o objetivo de preparar o profissional recém admitido para o exercício de sua função baseada na missão, visão, valores e filosofia da instituição. O TA amplia o conhecimento referente às normas e procedimentos executados na instituição e diminui as variações e vícios trazidos das experiências dos profissionais tornando ao molde da organização esculpando ao 'seguimento de diretrizes assistenciais, visando, portanto, a prestação de assistência de qualidade em quaisquer setores que se propuserem a contribuir"⁽¹¹⁾.

Geralmente o treinamento admissional é uma preleção teórica/prática dirigida direcionada a atividade que o colaborador irá desempenhar, pois como bem sabido as atividades dos demais setores visam atender as demandas das atividades fim. Há variações de quantidade de dias para adaptação do profissional, de acordo com a necessidade de cada instituição. A organização do Treinamento e os profissionais que compõem o compartilhar das rotinas é organizado pelo Profissional de Educação Permanente bem como o cronograma dos treinamentos, se serão presenciais, virtuais, in loco... etc.

Por ser de conhecimento da gestão, sendo o grande contingente de Recursos Humanos dos ambientes hospitalares corresponder à equipe de Enfermagem, cerca de 70% de todo o pessoal, preferencialmente um dos membros da equipe (ou o membro) de Educação Permanente seja um profissional que tenha formação em Enfermagem, porém, não obrigatório, pois, treinamentos a esse grande contingente de pessoal pode ser ministrado pelo próprio profissional Enfermeiro no setor em que atuam⁽¹²⁾. Caso haja necessidade de outro treinamento ser aplicado que não seja de competência técnica, o profissional pode exercer o papel de co-gestão dos gestores que necessitam aplicar um treinamento mais direcionado.

Segundo a o Decreto 94.406/1987 que regulamenta a Lei do Exercício Profissional de Enfermagem, estabelece sobre o papel do Enfermeiro:

[...]

Art. 8º – Ao enfermeiro incumbe:

[...]

II – como integrante da equipe de saúde:

[...]

m) participação em programas e atividades de educação sanitária, visando à melhoria de saúde do indivíduo, da família e da população em geral;

n) participação nos programas de treinamento e aprimoramento de pessoal de saúde, particularmente nos programas de educação continuada [...]

(BRASIL, 1987).

O Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem, em que a Resolução Cofen nº 564/2017, ressalta como um direito:

[...]

Art. 4º Participar da prática multiprofissional, interdisciplinar e transdisciplinar com responsabilidade, autonomia e liberdade, observando os preceitos éticos e legais da profissão.

[...]

Art. 17 Realizar e participar de atividades de ensino, pesquisa e extensão, respeitando a legislação vigente.

[...]

Art. 19 Utilizar-se de veículos de comunicação, mídias sociais e meios eletrônicos para conceder entrevistas, ministrar cursos, palestras, conferências, sobre assuntos de sua competência e/ou divulgar eventos com finalidade educativa e de interesse social [...] (COFEN, 2017).

A legislação acima fundamenta as competências e habilidades do enfermeiro em assumir o papel de educador em uma instituição de saúde. O profissional da Educação Permanente é o especialista que predominantemente de forma instituída é o facilitador dos processos educativos e tem o poder de estimular a autonomia e o protagonismo do indivíduo, além de favorecer os processos de análise e reflexão coletiva, tornando um meio indispensável para os trabalhadores, usuários e líder/gestor devido a sua atuação. É o profissional que possibilita a mobilidade dos trabalhadores da saúde quanto a necessidade de mudança e tornar o campo de trabalho fértil para o aprendizado por meio de estratégias para potencializar as capacidades dos indivíduos⁽¹⁵⁾.

O trabalho da Educação Permanente, em âmbito hospitalar, deve ser articulado principalmente com ações conjuntas com os setores de Qualidade, Serviço de Controle de Infecção Hospitalar, comissões hospitalares e demais setores. As ações devem subsistir de forma articulada com esses setores a fim de serem expressivas e que culminem em consequente resultados. Sem essa articulação será muito difícil perceber a intervenção pelos demais colaboradores e pela alta gestão do hospital. Outro apoio importante que deve ocorrer em ambiente hospitalar é o apoio da alta administração, Diretoria Clínica e Técnica, Líderes em geral. Esses setores devem apoiar a autonomia do setor, sempre aliada à missão, visão e valores institucionais, abrindo espaços para a comunicação intersetorial para que trabalhem em um bem comum. Essa autonomia é muito importante também para obtenção de maior adesão dos colaboradores aos treinamentos e propostas da Educação Permanente em Saúde.

A seguir será demonstrado de forma a oferecer ao leitor um exemplo de cronograma de temas para dois dias de treinamento admissional que podem ser utilizados em ambiente hospitalar e como enfermeira de Educação Permanente pode ajudar a construir o início de carreira de vários profissionais que passaram por meus cuidados em educação.

Quadro 1 - Sugestão de Cronograma de para o primeiro dia de Treinamento Admissional, São José dos Campos, SP, 2023.

DIA 1			
HORÁRIO	OBJETIVO	ASSUNTOS	MINISTRANTES
08:00 – 09:00	Recepção dos novos componentes da empresa	Missão visão e valores	Educação Permanente
09:00- 10:00	Instruir os colaboradores sobre as questões trabalhistas e entrega do manual do colaborador	Trabalhador e os Recursos Humanos	Recursos Humanos
10:00 -10:15	Coffee Break	Coffee Break	Coffee Break
10:15- 11:00	Reforçar medidas de prevenção de infecção cabíveis a todos os setores	Prevenção de infecção	Serviço de Controle de Infecção
11:00-12:00	Abordagem sobre a LGPD dentro da instituição	LGPD e a Instituição Hospitalar	Marketing Hospitalar
12:00- 13:00	Almoço	Almoço	Almoço
13:00- 14:30	Abordagem sobre Acreditação Hospitalar, Seis metas de segurança do paciente, Gestão de risco	Qualidade Hospitalar	Qualidade Hospitalar

Continua

Continuação do Quadro 1

DIA 1			
HORÁRIO	OBJETIVO	ASSUNTOS	MINISTRANTES
14:30-15:30	Abordagem em relação a Segurança do trabalhador	Segurança do trabalho em Ambiente Hospitalar	Técnico ou Enfermeiro Segurança do Trabalho
15:30- 15:45	Coffee Break	Coffee Break	Coffee Break
15:45- 16:30	Abordagem sobre o funcionamento do sistema Operacional de informática	Sistema de Informação Hospitalar	Responsável pelo serviço de Tecnologia de informação
16:30- 17:00	Encerramento	Encerramento	Encerramento

Quadro 2 - Sugestão de cronograma para o segundo dia de Treinamento Admissional, São José dos Campos, SP, 2023

DIA 2			
HORÁRIO	OBJETIVO	ASSUNTOS	MINISTRANTES
08:00 – 09:30	Recepção dos Novos componentes	Boas vindas ao 2º dia	Educação Permanente
09:00- 10:00	Abordagem sobre a importância da adesão aos treinamentos sistema de avaliação de desempenho etc	Treinamento e avaliação de desempenho	
10:00-10:15	Coffee Break	Coffee Break	Coffee Break
10:15- 11:00	Realizar uma visita aos setores do Hospital	Apresentação do hospital	Educação Permanente
11:00-12:00	Apresentar o Setor Comercial da instituição	Agendamentos cirúrgicos, convênios e parcerias	Responsável do Setor Comercial
12:00- 13:00	Almoço	Almoço	Almoço
13:00- 14:30	Treinamento de RCP	Treinamento de RCP	Educação Permanente
14:30-15:00	Abordagem com coordenador	Funcionamento da Farmácia	Coordenador da Farmácia
15:30- 16:00	Abordagem com coordenador	Funcionamento da Fisioterapia	Coordenador da Fisioterapia
15:30- 15:45	Coffee Break	Coffee Break	Coffee Break
15:45- 16:15	Abordagem com coordenador	Funcionamento da Nutrição	Coordenador da Nutrição
16:15- 17:00	Entrega dos Colaboradores aos Setores	Entrega dos Colaboradores aos Setores	Entrega dos Colaboradores aos Setores

É importante adequar o conteúdo do treinamento admissional da equipe de enfermagem às suas necessidades e as necessidades institucionais que de tempos em tempos vão se modificando. O TA deve ser um objeto de análise, reflexão, deve estar aberto às necessidades das comissões hospitalares e também dos coordenadores. Deve ser uma construção em conjunto com todos bem como considerando os objetivos do treinamento, a duração, seus ministrantes, seu significado. O mais importante é que os treinamentos e as abordagens é que estas aproximem a teoria da prática profissional⁽¹⁶⁾.

Outra questão que o profissional deve se preocupar é a reserva do local em que será ministrado os treinamentos, os recursos audiovisuais que serão utilizados no dia: flipchart, lousa, canetas, impressos, datashow. É importante encaminhar um e.mail com alguma antecedência para os ministrantes informando e reforçando o horário de suas palestras. É interessante utilizar algumas métricas de retenção utilizando o pré-teste e pós teste dos treinamentos se caso for necessário e também a avaliação de reação.

Quadro 3- Sugestão de cronograma de Treinamento Admissional de enfermeiros, São José dos Campos, SP, 2023.

Enfermeiros			
HORÁRIO	OBJETIVO	ASSUNTOS	MINISTRANTES
08:00 – 09:30	Boas vindas	Boas vindas	Educação Permanente
09:00- 10:00	Apresentação Filosofia do Serviço de Enfermagem, organograma e coordenadores	Filosofia do Serviço de Enfermagem	Liderança da Enfermagem

Continua

Continuação do Quadro 3

Enfermeiros			
HORÁRIO	OBJETIVO	ASSUNTOS	MINISTRANTES
10:00-10:15	Coffee Break	Coffee Break	Coffee Break
10:15- 12:00	Abordagem da Técnica de Sondagens: Sonda Vesical de Demora Sonda Nasogástrica	Sondagens	Enfermeiro que atua nos cuidados de pacientes com sondas
12:00-13:00	Almoço	Almoço	Almoço
13:00- 14:30	Abordagem do Sistema Operacional específico da Enfermagem e seus módulos	Treinamento do Sistema Operacional	Responsável do TI
14:30-15:00	Abordar sobre os Protocolos institucionais	Protocolo de Sepsis	Departamento de Qualidade e segurança do paciente
15:30- 16:00	Abordagem sobre Times de resposta rápida	Time de resposta Rápida	Membro do time de resposta rápida
15:30- 15:45	Coffee Break	Coffee Break	Coffee Break
15:45- 17:00	Abordagem sobre Sistematização da Assistência de Enfermagem	Sistematização da Assistência de Enfermagem	Enfermeiro participante da comissão da SAE.

Quadro 4 - Sugestão de cronograma de Treinamento Admissional de técnicos e Auxiliares de Enfermagem, São José dos Campos, SP, 2023.

Técnicos de Enfermagem e Auxiliares de Enfermagem			
HORÁRIO	OBJETIVO	ASSUNTOS	MINISTRANTES
08:00 – 09:30	Boas vindas	Boas vindas	Educação Permanente
09:00- 10:00	Apresentação Filosofia do Serviço de Enfermagem, organograma e coordenadores	Filosofia do Serviço de Enfermagem	Liderança da Enfermagem
10:00-10:15	Coffee Break	Coffee Break	Coffee Break
10:15- 12:00	Abordagem da Técnica de preparo Administração de medicação Segura e cálculo de Medicação	Medicação Segura	Enfermeiro.
12:00-13:00	Almoço	Almoço	Almoço
13:00- 14:30	Abordagem do Sistema Operacional específico da Enfermagem e seus módulos e anotação de Enfermagem	Treinamento do Sistema Operacional e Anotação de Enfermagem	Responsável do TI e Enfermeiro.
14:30-15:00	Abordar sobre os Coleta de Exames laboratoriais	Coleta de Exames laboratoriais	Responsável do Laboratório
15:00-15:30	Abordagem sobre Prevenção de Lesão por pressão (LPP)	Protocolo de prevenção de LPP	Enfermeiro membro da Comissão de Curativos.
15:30- 15:45	Coffee Break	Coffee Break	Coffee Break
15:45- 17:00	Abordagem sobre Curativos	Curativos	Enfermeiro membro da comissão de curativos.

É bem importante que o profissional de Educação Permanente apoie as integrações, fornecendo o olhar para o melhor método, objetivos sendo cumpridos, estratégias de aplicabilidade da atividade, que seja flexível e use de sua criatividade para manter o seu espaço e demonstrar a eficiência de seu trabalho no ambiente hospitalar.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ser profissional de Educação Permanente existem diversas dimensões, mas a que se reserva ao treinamento admissional deve-se ter um olhar crítico e reflexivo com a finalidade de melhorar a qualidade e performance dos profissionais recém-admitidos no ambiente hospitalar e integrar suas diversas funções transformando a realidade do trabalho.

REFERÊNCIAS

1. Geremia DS, Vendruscolo C, Celuppi IC, Souza JB, Schopf K, Maestri E. Pandemia Covid-2019: formação e atuação da enfermagem para o sistema único de saúde. *Enferm Foco*. 2020;40(7):1140-7. <https://doi.org/10.21675/2357-707X.2020.v11.n1.ESP.3956>
2. Montanha M, Peduzzi M. Educação Permanente em Enfermagem: levantamento de necessidades e resultados esperados segundo a concepção dos trabalhadores. *Rev Esc Enferm USP*. 2010;44(3):597-604. <https://doi.org/10.1590/S0080-62342010000300007>
3. Ministério da Saúde (BR). Política Nacional de Educação Permanente em Saúde: o que se tem produzido para o seu fortalecimento? [Internet]. 2018[cited 2020 Mar 07]. Available from: https://bvsm.sau.gov.br/bvs/publicacoes/politica_nacional_educacao_permanente_sau_ fortalecimento.pdf
4. Ministério da Saúde (BR). Política Nacional de Educação Permanente [Internet]. 2020[cited 2020 Mar 07]. Available from: <https://www.sau.gov.br/trabalho-educacao-e-qualificacao/gestao-da-educacao/qualificacao-profissional/40695-politica-nacional-de-educacao-permanente-pneps>
5. Cecim RB, Ferla AA. Educação Permanente em Saúde [Internet]. 2009[cited 2020 Mar 07]. Available from: <http://www.sites.epsjv.fiocruz.br/dicionario/verbetes/edupersau.html>
6. Massuda A, Hone T, Leles FAG. Brazilian health system at crossroads: progress, crisis and resilience. *BMJ Global Health*. 2018;3:e000829. <https://doi.org/10.1136/bmjgh-2018-000829>
7. Organização Panamericana da Saúde. Educación Continúa: guía para la organización de programas de educación continua para personal de salud. Washington: División de Recursos Humanos e Investigación; 1979.
8. Bezerra AL. O contexto da educação continuada em enfermagem. São Paulo: Lemar e Martinari; 2003.
9. Ferraz L, Vendruscolo C, Marmett S. Permanent education in nursing: an integrative review. *Rev Baiana Enferm*[Internet]. 2014[cited 2020 Mar 07];28(2):196-207. Available from: <https://periodicos.ufba.br/index.php/enfermagem/article/download/8366/8871/37659>
10. Lago LPM. A análise de implicação profissional como um dispositivo de educação permanente em saúde. *Interface: comunicação, saúde e educação*, 2018;22. <https://doi.org/10.1590/1807-57622017.0687>
11. Buchi SM, Mira VL. Reelaboração do treinamento admissional de enfermeiros de Unidade de Terapia Intensiva. *Rev Esc Enferm* [Internet]. 2010[cited 2020 Mar 07];44(4):1003-10. Available from: <https://www.scielo.br/j/reusp/a/nrf8VxSVgPQ7x67yJF5vwtw/?lang=pt&format=pdf>
12. Moura GMSS, Magalhães AMM, Chaves MHB. O serviço de Enfermagem Hospitalar: esse gigante silencioso. *Rev Bras Enferm*. 2001;54(3):482-93. <https://doi.org/10.1590/S0034-71672001000300011>
13. Presidência da República (BR). Decreto 94.406/1987. Lei do exercício profissional da Enfermagem [Internet]. 1987[cited 2020 Mar 07]. Available from: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1980-1989/d94406.htm
14. Conselho Federal de Enfermagem (Cofen). Resolução Cofen nº 564/2017. Aprova o novo Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem [Internet]. 2017[cited 2020 Mar 07]. Available from: http://www.cofen.gov.br/resolucao-cofen-no-5642017_59145.html
15. Fortuna, C.M. et al. Movimentos da educação permanente em saúde desencadeados a partir da formação de facilitadores. *Rev Latino-Am Enfermagem* [Internet]. 2011[cited 2020 Mar 07];19(2). Available from: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/JSvWxcMP6skSWbQcvWDLcMg/?format=pdf&lang=pt>
16. Peixoto LS, Pinto ACS, Tavares CMM. Percepção de enfermeiros em relação ao treinamento em serviço oferecido pelo serviço de educação permanente. *Rev Pesqui: Cuid Fundam* [Internet]. 2015[cited 2020 Mar 07];7(2):2323-35. Available from: <https://www.redalyc.org/pdf/5057/505750946012.pdf>