

**REATIVAÇÃO DO SERVIÇO DE EDUCAÇÃO CONTINUADA  
DA DIVISÃO DE ENFERMAGEM DO HOSPITAL PROF. EDGARD SANTOS  
– RELATO DE EXPERIÊNCIA –**

Ana Lúgia Cumming e Silva<sup>1</sup>, Darci Santa Rosa de Oliva<sup>2</sup>, Vera Márcia Leal Costa<sup>3</sup>,  
Lialva da S. R. Lustosa<sup>4</sup>

---

SILVA, A. L. C. et alii. Reativação do serviço de educação continuada da divisão de enfermagem do Hospital Prof. Edgard Santos: relato de experiência. *Rev. Bras. Enf.*, Brasília, 39 (1): 71-78, jan./mar., 1986.

---

---

**RESUMO.** O trabalho tem por objetivo registrar o esforço da diretoria da Divisão de Enfermagem do Hospital Prof. Edgard Santos e dos Enfermeiros responsáveis pelo Serviço de Educação Continuada na sua reestruturação.

**ABSTRACT.** The main objective of this work is to record the effort of the Division Management of Teacher Edgard Santos Hospital and of the nurses accountables by the Continued Education Service restructuration.

---

### **CONSIDERAÇÕES GERAIS**

Relatar uma experiência vivida é uma das maneiras que se pode utilizar para estimular o crescimento do indivíduo ou do grupo. Acreditando nisto, relataremos a nossa experiência no Serviço de Educação Continuada da Divisão de Enfermagem do Hospital Universitário de Salvador-Bahia.

Um serviço de educação continuada atuante pode conduzir à melhoria da assistência de enfermagem, promover melhores condições de trabalho e, conseqüentemente, maior satisfação no serviço.

A educação é um processo dinâmico, devendo haver sempre a interação entre o educador e o edu-

cando, na busca de um objetivo comum. MILLS<sup>4</sup> afirma que “a educação tem por objetivo fazer do indivíduo um instrumento de felicidade para si e para os seus semelhantes”.

HANSON & BREMBECK<sup>3</sup> dizem que “a educação é um processo enraizado na vida dos seres humanos, nas sociedades que herdaram” e “nos anseios e expectativas” da criação para si e para seus filhos. Dentro deste contexto, “a educação pode ser julgada por estar recebendo pouco ou muito incentivo”.

A educação formal ou informal exerce influência sobre o educando, promovendo sua realização como ser humano.

- 
- 1 Chefe da Divisão de Enfermagem do HPES. Prof. Adjunto do Departamento de Enfermagem Médico-Cirúrgica e Administração em Enfermagem.
  - 2 Chefe do Serviço de Educação Continuada da Divisão de Enfermagem do HPES. Prof. Assistente do Departamento de Enfermagem Médico-Cirúrgica e Administração em Enfermagem.
  - 3 Vice-Chefe do Serviço de Educação Continuada da Divisão de Enfermagem do HPES. Membro da Comissão de Integração Docente Assistencial – Escola de Enfermagem – HPES.
  - 4 Enfermeira do Serviço de Educação Continuada do HPES. Prof. do Curso de Auxiliar de Enfermagem (convênio UFBA/SEC – Secretaria de Saúde do Estado da Bahia).

Na educação continuada, em qualquer serviço, deve ser uma constante a troca de experiências entre educando e educador, observando-se, inclusive, com frequência, a mudança de papéis.

Tal processo educativo deve ser contínuo e permanente, envolvendo toda a equipe e a organização em que está inserida. Na enfermagem, deve visar sempre a melhoria da assistência ao paciente, além da satisfação no trabalho.

Todo serviço de educação continuada deve atender aos objetivos e filosofia da instituição e ter em mente a educação formal e informal, devendo portanto envolver todo o seu pessoal no desenvolvimento de suas fases, seja na educação em serviço no seu dia a dia ou na promoção de atividades formais.

Entendemos que o processo educativo é dinâmico e deve envolver a educação institucionalizada e a experiência do dia a dia profissional, efetuadas através da identificação de problemas, insatisfações, necessidades e a utilização de meios e métodos para saná-los.

Sabemos da influência que o desenvolvimento sócio-econômico exerce sobre todos os setores produtivos, assim como conhecemos a necessidade de se efetuar mudanças em procedimentos, normas e rotinas institucionais, contando com uma maior quantidade de força de trabalho, e elevando conseqüentemente o grau de qualificação e satisfação do pessoal.

Este trabalho objetiva principalmente relatar a nossa experiência na reorganização do setor de Educação Continuada do Hospital-Escola da Universidade Federal da Bahia, atendendo ao principal objetivo da administração atual da Divisão de Enfermagem que é a orientação, acompanhamento e avaliação dos seus funcionários. Entendemos que investir em educação é a forma de atingir com maior profundidade os objetivos da instituição e, no nosso caso, a melhoria das condições de vida da nossa clientela.

Esperamos, assim, oferecer alguns subsídios aos enfermeiros de hospitais de ensino, presentes a esta reunião.

## **HISTÓRICO DO SERVIÇO DE EDUCAÇÃO CONTINUADA DA DIVISÃO DE ENFERMAGEM DO HOSPITAL PROF. EDGARD SANTOS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA.**

O Serviço de Educação Continuada da Divisão de Enfermagem consta do Regimento do Hospital

desde maio de 1971. No que compete à Divisão de Enfermagem, está referido na Seção IV do referido Regimento, no seu Artigo 34, § VI e denominado de Treinamento em Serviço, tendo sido modificada sua nomenclatura para Serviço de Educação Continuada por proposta aprovada pelo Conselho Deliberativo do Hospital.

A Escola de Enfermagem da Universidade Federal da Bahia, na busca de uma crescente integração docente assistencial com o hospital universitário, mantém sob sua responsabilidade 50% das coordenações de Serviço e a Chefia da Divisão de Enfermagem.

Desde o início do seu funcionamento, em 1972, a chefia do então Serviço de Treinamento em Serviço vem sendo ocupada por um docente da Escola de Enfermagem, indicado à Chefia da Divisão de Enfermagem pelo Departamento da Escola e designado em conformidade com o Regimento do Hospital.

Na oportunidade, o Serviço foi implantado tendo como objetivo imediato o preparo de pessoal para prestar assistência a pacientes graves e/ou submetidos a grandes cirurgias. Mesmo contando com a colaboração da Chefia da Divisão de Enfermagem, a Chefe do Serviço encontrou dificuldades em desenvolver seu programa de trabalho por falta de salas de aula, inexistência de material didático e acúmulo de funções. Naquela época, acumulava a coordenação de Serviço de Assistência Intensiva, em fase de implantação.

De 1973 a 1975, não foi encontrado registro de atividades, o que nos levou a crer que o Serviço em pauta passou esse período desativado.

Sentindo a necessidade de melhorar o padrão da assistência de enfermagem prestada no hospital e buscando obter melhor qualificação e satisfação no trabalho, a Divisão de Enfermagem, por volta de 1976, definiu, como um dos seus objetivos, a reestruturação do Serviço de Treinamento em Serviço. **Surge, então, uma nova filosofia dentro da Divisão de Enfermagem, passando a denominar-se Serviço de Educação Continuada.** Foram então definidos: área física, material e pessoal necessário para seu funcionamento.

Em 1977, prosseguiu suas atividades, tendo realizado, entre outras, a conclusão, aprovação e colocação em uso dos Manuais de Procedimentos e Rotinas de Enfermagem, gerais e especializados. Foi também iniciada a organização de um fichário de enfermeiros e de auxiliares de enfermagem, no qual havia registro de dados pessoais e cursos realizados.

De 1978 a 1980, o Serviço de Educação Continuada, dando continuidade aos objetivos propostos, modificou a metodologia da assistência de enfermagem (implantação do processo de enfermagem) e efetuou avaliação quantitativa das atividades de enfermagem nas Unidades do Hospital.

Nesse período, foi designada pela Chefe da Divisão de Enfermagem uma enfermeira, lotada no hospital, para assumir o cargo de assessora da coordenação do Serviço.

De 1980 a 1983, não foi encontrado nenhum registro de atuação do Serviço. Nesse período, o local onde se encontrava instalado foi requisitado pela Direção do Hospital, sendo colocado o material em uma sala livre de uma das alas do Hospital.

Em 1983, a Chefia da Divisão de Enfermagem, tendo como uma de suas metas prioritárias a Educação Continuada, promoveu meios para reativação do Serviço. Sua participação nesse processo vai desde a estruturação da equipe de trabalho, da conquista de uma área física adequada, ao apoio na operacionalização dos trabalhos.

## DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO

- Reestruturação do Serviço de Educação Continuada.
  - Conhecimento do Plano de Trabalho da Divisão de Enfermagem.

Após o estabelecimento da equipe de trabalho, foram traçadas, pela Chefia de Enfermagem, linhas gerais para o plano de atividades a ser desenvolvido no biênio 83/85, aprovado em plenário da Divisão de Enfermagem.

O plano tem como objetivos:

- Gerais:
  - Desenvolver trabalho em grupo, dividindo responsabilidades na implementação das decisões tomadas;
  - Promover o crescimento profissional do pessoal de enfermagem com vistas à assistência ao paciente, em alto nível.
- Específicos:
  - Estabelecer diretrizes do processo administrativo para dois anos;
  - Definir atribuições;
  - Organizar comissões específicas: inicialmente, a de Integração Político-Social e a de Avaliação da Assistência de Enfermagem;
  - Incrementar o programa de Integração Docente Assistencial;

- Melhorar o padrão de assistência ao paciente;
- Promover desenvolvimento sócio-cultural.

Com vistas a esses objetivos, a Chefia da Divisão de Enfermagem entendeu ser necessário um Serviço de Educação Continuada, estruturado e atuante.

Ao lado do esforço para manter a Divisão de Enfermagem com as prerrogativas que tal *status* lhe confere, a referida Chefia iniciou a estruturação desse Serviço, definindo equipe de trabalho e, em seguida, o programa a ser desenvolvido, além de empreender esforços para definição da área física a ser ocupada.

## EQUIPE DE TRABALHO

A equipe se constitui de três enfermeiras: duas, indicadas pela Chefia da Divisão de Enfermagem e designadas por Portaria do Diretor do Hospital Prof. Edgard Santos, sendo uma professora da Escola de Enfermagem da UFBA, na qualidade de Chefe do Serviço, e a outra, uma enfermeira do próprio Hospital, como Vice-Chefe; a terceira componente uma enfermeira com experiência em preparo de pessoal auxiliar de enfermagem, pertencente aos quadros do Hospital e lotada no Serviço pela Chefia da Divisão de Enfermagem.

Durante o período de um ano, a equipe funcionou sem pessoal de apoio, contando apenas com a colaboração das secretárias da Divisão de Enfermagem. Posteriormente, foi designada uma funcionária para desenvolver atividades de secretaria e, no momento, conta-se com o auxílio de duas funcionárias no Serviço de Apoio.

## ÁREA FÍSICA

No início das atividades, houve dificuldades de instalação por falta de espaço físico, sendo solucionado esse problema através da cessão de uma sala pela Chefia da Divisão de Enfermagem junto ao Diretor do Hospital. A sala cedida está localizada no hall do 3º andar. Tem boas dimensões, é bem arejada e conta com boa iluminação natural. Pela sua localização (próxima ao laboratório central), o trabalho é constantemente interrompido para informações, o que é prejudicial, dado o caráter eminentemente intelectual do trabalho desenvolvido num setor dessa natureza.

O ideal seria que se contasse com pelo menos três salas: uma para secretaria, outra para atividade

des dos responsáveis pelo setor e uma terceira para reuniões e/ou aulas teóricas.

Com alguma dificuldade, principalmente quanto ao espaço para reuniões e aulas, conseguiu-se desenvolver a maioria das atividades programadas.

## **PLANO DE TRABALHO**

Foi iniciado pelo levantamento das necessidades e, para se traçar o plano de trabalho para o biênio 83/85, serviram de orientação os objetivos estabelecidos no plano da Divisão de Enfermagem.

O plano foi bastante discutido em reuniões de Coordenadores da área e depois apresentado em reunião plenária da Divisão de Enfermagem.

Na sua elaboração, foram consideradas cinco áreas correlatas, o que facilitaria sua operacionalização em termos do objetivo final estabelecido: “aprimorar o padrão de qualidade da assistência prestada ao paciente nas unidades do hospital Prof. Edgard Santos e elevar o grau de satisfação no Serviço”.

As áreas foram assim consideradas.

Área 1 – destina-se ao estudo das atribuições dos componentes da equipe de enfermagem;

Área 2 – refere-se à elaboração, revisão e atualização dos Manuais e Normas, Rotinas e de Procedimentos Técnicos de Enfermagem, gerais e especializados;

Área 3 – relaciona-se com o pessoal auxiliar, no sentido de identificação de necessidades, seleção e treinamento em serviço e avaliação do desempenho;

Área 4 – refere-se aos enfermeiros no sentido de identificar necessidades de atualização, aprimoramento e avaliação do desempenho;

Área 5 – refere-se aos estágios: regulamentação de estágios para enfermeiros da comunidade e controle da ocupação do espaço físico do Hospital pelos estágios curriculares.

## **ATIVIDADES DESENVOLVIDAS PELO SERVIÇO DE ACORDO COM O PLANO TRAÇADO.**

### **ÁREA 1**

Após levantamento e análise de todo o material existente sobre atribuições e atividades das diversas categorias de enfermagem, foi iniciado o trabalho de redefinição, tomando como base o modelo de definição pelos cargos ocupados pelas

enfermeiras, e as atividades a serem desenvolvidas pelas demais categorias funcionais.

As atribuições da Chefia da Divisão estão contidas no Regimento do Hospital, sendo observadas na íntegra.

Após estudos realizados pelas próprias Coordenadoras da área e depois discutidos em reunião, foram, entretanto, revistas as atribuições de diversos setores:

- Vice-Chefe da Divisão de Enfermagem, coordenadora dos períodos da tarde e noite;
- Coordenadora de Enfermagem das Unidades de Cuidado Intermediário;
- Coordenadora da Unidade de Pacientes Externos;
- Coordenadora e Chefe da Unidade de Cuidado Intensivo;
- Coordenadora e Chefe do Centro Cirúrgico e Centro de Material Esterilizado.

Considerando a maior diversificação de atribuição das Enfermeiras-Chefes de Unidade e das Enfermeiras de rodízio, foi designada pela Chefia da Divisão de Enfermagem uma Comissão para estudo e definição dessas atividades.

Esses trabalhos serviram de subsídios para a elaboração do Regulamento da Divisão de Enfermagem, o qual encontra-se em fase final de aprovação pelo Conselho Deliberativo do Hospital Prof. Edgard Santos.

Quanto ao estudo das atividades do pessoal auxiliar de enfermagem, foi consultada a Procuradoria Jurídica, uma vez que elas são definidas pelo DASP, a qual aconselhou a sua manutenção. Foram desdobradas, então, para melhor operacionalização, estando atualmente citadas no Regulamento do Serviço.

Foram determinadas também as atividades do pessoal de apoio administrativo que integra a equipe.

### **ÁREA 2**

Encontram-se revistos e atualizados os Manuais de Enfermagem: da Unidade de Oftalmologia, da Unidade de Doenças Infectocontagiosas, do Centro Cirúrgico e Centro de Material Esterilizado. Em fase de revisão e elaboração, estão os Manuais de Enfermagem: da Unidade de Pediatria, da Unidade de Tratamento Intensivo e o de Normas e Rotinas Gerais. Já elaborado encontra-se o Manual da Unidade de Psiquiatria e, em fase de elaboração, estão os Manuais de Enfermagem: o da Unidade

de Pacientes Externos e o de Orientação para Assistência de Enfermagem a Pacientes com Problemas Específicos.

Nesta área, sentiu-se de perto a interferência da crise econômica, representada pela falta de recursos humanos e materiais que tornassem possível o teste de rotinas e procedimentos de enfermagem, além da datilografia e encadernação dos Manuais.

### ÁREA 3

Constituiu-se em permanente preocupação do nosso Serviço a identificação das necessidades do pessoal auxiliar de enfermagem. Objetivou-se a execução de um trabalho de recepção ao pessoal recém-admitido e de acompanhamento e reciclagem de todos os funcionários ligados à Divisão de Enfermagem, conforme se descreve a seguir:

#### 1 – Atividade de Recepção de Funcionários.

Pode ser assim caracterizada pelos três tipos de funcionários vinculados ao Serviço:

a) Pessoal recém-admitido após concurso público realizado pelo DASP.

Até a presente data, foram recebidas 24 (vinte e quatro) auxiliares de enfermagem. Todas foram entrevistadas no Serviço, receberam orientação quanto às normas do serviço, direitos e deveres do funcionário e foram submetidas a teste para verificação de conhecimento e informação sobre experiências anteriores de trabalho e acúmulo e emprego.

b) Pessoal admitido no Hospital.

Considerando-se a necessidade de pessoal de enfermagem para o Hospital, sua direção autorizou a admissão de auxiliares de enfermagem, sob a forma de prestação de serviço, sem vínculo empregatício e com tempo determinado de três meses de permanência. Posteriormente, após grande esforço da direção da Divisão de Enfermagem, foi suspensa a condição de permanência por três meses, permanecendo o funcionário no serviço enquanto convinha a ambos, tendo direito a férias. Foram mantidos os três meses como tempo de observação inicial, ainda que se saiba não ser esta a melhor solução para o problema, uma vez que a falta de vínculo traduz-se em descompromisso com a instituição.

Os funcionários são recrutados e selecionados pelo Serviço de Educação Continuada, sendo também as demissões feitas pelo Serviço, após avaliação da enfermeira da Unidade. Considerando ser muito grande a demanda, adotou-se, como medida,

entrevistar cada candidato e submetê-lo a teste de conhecimento, verificação da experiência de serviço, acumulação do emprego e número de inscrição no COREn. De posse desses dados e de acordo com nota obtida (número mínimo de pontos 5), era organizada uma ficha com retrato que, além desses dados pessoais, continha outros que fossem considerados importantes.

Foram realizados:

- 179 testes de conhecimento teórico-práticos com entrevistas;
- 50 admissões;
- 53 demissões (já se encontravam 15 auxiliares de enfermagem atuando no hospital).
- 02 processos de avaliação com prova teórica, prática e entrevista. Baseado nos resultados dessas avaliações, algumas auxiliares foram admitidas na tabela especial, em decorrência de vagas surgidas.

c) Pessoal do quadro.

Foram realizadas entrevistas individuais, atualização de *Curriculum Vitae*, e promoveu-se a adaptação ao trabalho, visando integrá-lo de forma humanizada à equipe. Promoveu-se, também, a atualização de conhecimentos técnicos-científicos através de: esclarecimentos, cursos, avaliação direta pela observação no local de atividade através da colaboração da enfermeira chefe da Unidade, e indireta, por meio de informação e da qualidade de assistência prestada aos pacientes.

Estes números não foram quantificados.

Foi realizado um total de 400 entrevistas durante este período.

2 – Atividade de Acompanhamento e Avaliação do Pessoal.

Esta atividade desenvolveu-se através de entrevistas e de avaliação do trabalho realizado pelas enfermeiras das Unidades e do Serviço de Educação Continuada.

Uma avaliação mais sistematizada vinha sendo realizada pelo Serviço, porém foi observada grande dificuldade para se fazer a avaliação do pessoal através da ficha existente. Procurou-se, então, elaborar um modelo que fosse mais operacional. No momento, este se encontra em fase de aplicação a todos os funcionários de enfermagem e, posteriormente, serão submetidos ao processo de computação e análise dos dados obtidos.

Além das atividades individuais, foram realizadas quatro reuniões para discussão de problemas e levantamentos de necessidades dos funcionários, os quais eram levados à chefia da Divisão de Enfermagem sempre que necessário.

– Reciclagem

Todo o pessoal é reciclado através de cursos teórico-práticos, de pequena duração, com a finalidade de atualização e treinamento em serviço. Além desses cursos periódicos, realizam-se também ciclos de palestras com assuntos de interesse do grupo, para o qual se conta com a colaboração das enfermeiras do Hospital e professores da Escola de Enfermagem.

Nesse período, foram realizados dois cursos de Atualização, sendo um deles simultaneamente em dois períodos, para atingir um maior número de funcionários, fora dois ciclos de palestras sobre assuntos de enfermagem.

Realizou-se um curso para Auxiliares Operacionais de Serviços Diversos que seriam submetidos à prova de ascensão funcional, na qual foi obtido bom índice de aproveitamento.

Algumas dificuldades detectadas na realização dessas tarefas podem ser destacadas:

- Disponibilidade de apenas uma sala para atendimento aos funcionários e realização de todas as tarefas do serviço;
- Dificuldades no horário dos funcionários para comparecerem aos cursos;
- Falta de previsão de uma sala de aula para atividades desta natureza, por ocasião da programação da utilização do espaço físico do Hospital;
- Falta de recursos para material audiovisual, o qual é providenciado pelo professor, o que é bastante oneroso.

#### ÁREA 4

Foi solicitado ao grupo de enfermeiros a apresentação de seus *Curriculum Vitae*. Ainda referente a este aspecto, foi levantada a formação profissional de cada um, em forma de mapa, o que já se encontra pronto. Também foram pedidas sugestões para cursos e palestras.

Considerando a necessidade do aprimoramento de enfermeiros, o Serviço colaborou para a realização do I Seminário de Enfermagem do Hospital Prof. Edgard Santos, realizado no período de 05 a 07 de julho, com a participação dos enfermeiros do Hospital.

O Seminário foi realizado por solicitação do grupo de enfermeiros, que sentia a necessidade de refletir sobre a assistência prestada aos pacientes.

Daí surgiram outras recomendações, muitas das quais já constavam do plano de atividades, procurando-se, então, operacionalizá-las.

Atendendo à recomendação de “incrementar o programa de Educação Continuada, a partir de cursos, seminários, discussões de casos”, ocorreram: apresentação de trabalhos, conferências, participação no I Seminário de Integração Docente Assistencial, organizado pela comissão mista da Escola de Enfermagem e Hospital Prof. Edgard Santos.

A Divisão de Enfermagem procurou incentivar o seu pessoal a participar de cursos (alguns fora do Estado), a comparecer a congressos, encontros e jornadas, como participante ou como conferencista.

PARTICIPAÇÃO DOS ENFERMEIROS DO HOSPITAL PROF. EDGARD SANTOS  
EM ATIVIDADES SÓCIO-CULTURAIS E EDUCATIVAS

ATIVIDADES CULTURAIS E EDUCATIVAS	COMO PARTICIPANTE	COMO CONFERENCISTA	COMO DOCENTE	COMO DISCENTE
Ciclo de Palestras	–	09	–	–
Congressos; Seminários e Jornadas	78	04	–	–
Cursos de Curta Duração	–	–	01	03
Cursos de Longa Duração	–	–	–	04
Realização do I Seminário de Enf. do HPES	54	–	–	–
Seminário de Integração Docente Assistencial	53	–	–	–

Dados obtidos no relatório da Chefia da Divisão de Enfermagem Biênio 83/84.

O pessoal do Serviço de Educação Continuada participou desta atividade junto à chefia da Divisão de Enfermagem, na divulgação dos eventos e na tomada de decisões, quando solicitado.

Quanto ao atendimento de “que a Divisão de Enfermagem promova meios para o desenvolvimento de pesquisas entre enfermeiras”, as enfermeiras do Serviço de Educação Continuada e mais duas enfermeiras do Hospital estão desenvolvendo um projeto de pesquisa sobre critérios de avaliação da assistência de enfermagem no HPES. O objetivo desse trabalho atende também a outra recomendação do mesmo seminário: “que se estabeleça um sistema de avaliação contínua da assistência prestada ao paciente”.

Ainda sobre o incentivo à pesquisa, o Serviço tem orientado algumas enfermeiras sobre o assunto. É ainda uma produção pequena tendo em vista o potencial das enfermeiras do Hospital. Isto, contudo, pode estar retratando o fato da pesquisa não vir se constituindo numa atividade sistemática das enfermeiras.

Está sendo realizado, também, com ajuda de outras colegas, um trabalho sobre “Critérios de Avaliação do Desempenho do Pessoal de Enfermagem do HPES”.

Foi também preocupação da equipe a criação de um acervo bibliográfico para consulta do pessoal de enfermagem, realizado, em parte, com alguns volumes de teses, revistas e trabalhos mimeografados.

## ÁREA 5

Quanto à regulamentação de estágios para enfermeiros, foram elaboradas normas, baseadas naquelas já existentes no Hospital, para estágios de profissionais em geral.

Em relação ao controle da ocupação do espaço físico pelos alunos do curso de graduação em enfermagem e de pós-graduação, bem como os de cursos de Auxiliares e Técnico de Enfermagem, foi elaborado um mapa sempre consultado assim que as solicitações de estágio eram dirigidas à Divisão de Enfermagem, visando evitar o acúmulo de alunos numa mesma área.

## ELABORAÇÃO DAS NORMAS DE FUNCIONAMENTO DO SERVIÇO DE EDUCAÇÃO CONTINUADA

A falta de normas escritas de funcionamento do Serviço dificultou, de início, o desenvolvimento das atividades.

Aprovadas, essas normas, em 28 de novembro de 1984, com cinco capítulos e onze artigos.

Capítulo I – Das Finalidades

Capítulo II – Da Estrutura

Capítulo III – Das Competências

Capítulo IV – Das Atribuições

Capítulo V – Das Disposições Finais

Estão estruturadas em dois setores:

– Setor de Treinamento e Atualização de Pessoal.

– Setor de Elaboração, Revisão e Atualização de Procedimentos e Rotinas Operacionais.

A proposta recomenda um número mínimo de 03 enfermeiras para desenvolvimento das atividades.

## CONCLUSÃO

No desenrolar deste trabalho, pôde-se verificar que a experiência vivenciada pelo Serviço de Educação Continuada do Hospital Prof. Edgard Santos é significativa na execução dos objetivos da gestão que ora se finda.

Efetuiu-se reestruturação do serviço em apreço, o qual já pode apresentar expressivas atividades desenvolvidas e sua regulamentação resultou em ganho de espaço, refletido através da ampliação e delimitação de áreas de atuação.

A experiência de trabalho no período compreendido entre 1983 e 1985 foi muito proveitosa, ressaltando-se o relacionamento interdisciplinar e a aprendizagem, tanto para os componentes do Serviço, como para os demais elementos da equipe de saúde, observando-se o interesse de outros setores do Hospital nas ações do Serviço de Educação Continuada.

Com a análise do desempenho de nossos funcionários e de suas ações conjugadas na equipe de saúde, estamos favorecendo o crescimento profissional.

Necessário se torna destacar que o diálogo crítico, analítico e construtivo, baseado na observação da nossa realidade, objetiva a receptividade às reflexões dos componentes da equipe de enfermagem.

Lamentamos, contudo, que nem sempre os Serviços de Educação Continuada tenham o seu valor reconhecido até mesmo pelas autoridades competentes.

Enfrentamos dificuldades como falta de salas de aulas, material audiovisual, recursos

para aquisição de periódicos específicos e material.

Algumas vezes encontramos incompreensão dos próprios enfermeiros na valorização da educação em serviço, como um meio por excelência para se chegar à satisfação no trabalho e alcançar o objetivo de uma boa assistência.

Concluimos que muito ainda resta a fazer para dar continuidade ao plano elaborado, mas temos certeza de que a idéia fica lançada e que as enfermeiras que assumirem as atividades desse Serviço saberão valorizar o trabalho realizado e que darão continuidade ao mesmo, enriquecendo-o com novas sugestões e realizações.

---

SILVA, A. L. C. et alii. Continued education service reactivation of the nursing division of Teacher Edgard Santos. Hospital: experience report. *Rev. Bras. Enf.*, Brasília, 39 (1): 71-78, Jan./Mar. 1986.

---

#### REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. CETEBA, *Curso para professores e supervisores de alunas auxiliares de enfermagem - a educação material*. Salvador - 1975. mimeografado.
2. FERNANDES, J. D. *Relatório - 1984*. Salvador, UFBA, Escola de Enfermagem.
3. HANSON, J. W. & BREMBECK, C. Sa. A tarefa de educação. In: *Educação e desenvolvimento*. São Paulo, IBRASA, 1969. Cap. 1, p.36-37.
4. MILLS, C. W. Educação e classe social. In: PEREIRA, Z. & FORACCHI, M. M. *Educação e Sociedade*. 6 ed. São Paulo, Nacional, 1974. p. 268-86. (Biblioteca Universitária. Série 2. Ciências Sociais, 16).
5. NOGUEIRA, M. R. B. *Relatório anual da Escola de Enfermagem - 1980*. Salvador, UFBA, Escola de Enfermagem, 1981.
6. OLIVA, D. S. R. et alii. *Relatório de atividades desenvolvidas pelo serviço de educação continuada no período de maio de 1983 a março de 1984*. Salvador, UFBA, Hospital Prof. Edgard Santos, 1984.
7. SEMINÁRIO DE ENFERMAGEM DO HOSPITAL PROF. EDGARD SANTOS, 1, Salvador, 5 a 7 de julho de 1983. *Recomendações*.
8. SILVA, A. L. C. Caracterização das formas de progresso para competência continuada em enfermagem. *Rev. Bras. Enf.*, Brasília, 33(4): 453-61, out./dez. 1980.
9. UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA. Hospital Prof. Edgard Santos. *Regimento*. Salvador, s.d. mimeografado.
10. \_\_\_\_\_. Divisão de Enfermagem. *Regulamento*. Salvador, s.d. 12p. mimeografado.
11. URQUIDI, V. L. Aspectos sociais do desenvolvimento: a educação. In: PEREIRA, L. & FORACCHI, M. M. *Educação e Sociedade*, 6.ed. São Paulo, Nacional, 1974. p.377-87. (Biblioteca Universitária. Série 2. Ciências Sociais, 16).
12. VIEIRA, T. T. et alii. A competência continuada e a assistência de enfermagem. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE ENFERMAGEM, 32. Brasília, 01 a 07 de junho, 1980. *Anais*. . . Brasília, ABEn, 1980. p.47-56.