

---

**EDUCAÇÃO CONTINUADA EM ENFERMAGEM:  
CONHECIMENTOS, ATIVIDADES E BARREIRAS ENCONTRADAS EM UMA MATERNIDADE-ESCOLA**

***CONTINUUM EDUCATION IN NURSING:  
KNOWLEDGE, ACTIVITIES AND BARRIER FOUND IN A SCHOOL MATERNITY***

REJANE MARIE BARBOSA DAVIM<sup>1</sup>  
GILSON DE VASCONCELOS TORRES<sup>2</sup>  
SÉRGIO RIBEIRO DOS SANTOS<sup>3</sup>

---

*Este trabalho teve como objetivo, verificar os conhecimentos, as atividades e as principais barreiras encontradas em Educação Continuada por um grupo de 16 enfermeiros que trabalham em uma Maternidade-Escola. Como principais resultados, verificou-se que são desenvolvidas atividades significativas em Educação Continuada tais como palestras, treinamentos, cursos, dentre outros, e que as principais dificuldades e barreiras encontradas para o desenvolvimento da Educação Continuada na instituição pesquisada foram a falta de recursos materiais e humanos, como também, a falta de motivação e reconhecimento da profissão.*

UNITERMOS: Educação contínua em enfermagem.

---

*This study intends to identify the knowledge and activities from a group of 16 nurses who participated in the Continuing Training Program in the School Maternity Hospital. The main findings showed that the Training Program used important strategies such as open-discussion and lectures. Also, there were barriers for the continuity of this Program for instance, limited human and material resources, and low acknowledge of the nurse's career.*

KEY WORDS: Nursing education continuing.

---

<sup>1</sup> Profa. Adjunta do Depto. de Enfermagem/UFRN – Mestre em Enfermagem de Saúde Pública/UFPB.

<sup>2</sup> Prof. Assistente do Depto. de Enfermagem/UFRN – Mestre em Enfermagem de Saúde Pública/UFPB – Doutoranda de Enfermagem Fundamental/EERP/USP.

<sup>3</sup> Enfermeiro – Prof. Mestre no Mestrado de Enfermagem de Saúde Pública/UFPB.

## INTRODUÇÃO

O propósito em realizarmos um estudo sobre a educação continuada com um grupo de enfermeiros que trabalham em uma Maternidade-Escola, surgiu diante de nossa experiência prática como docentes assistenciais. Verificamos durante essa prática, um certo distanciamento dos enfermeiros em relação às ações educativas, como também uma restrita visão no que se refere aos problemas e necessidades educacionais da equipe de enfermagem como um todo.

Como a enfermagem é exercida por um grupo heterogêneo, começando pelo próprio nível de formação que varia do elementar ao universitário, é fundamental que se desenvolvam programas educacionais que contribuam para a melhoria da qualidade dos cuidados de enfermagem, preparando, dessa forma, profissionais capacitados para darem suas contribuições à sociedade. Nesse sentido, torna-se imprescindível que o enfermeiro assuma a responsabilidade pela educação contínua de sua equipe, ajudando a melhorar o padrão de assistência prestada no hospital e comunidade, promovendo a valorização dos recursos humanos em saúde.

É importante ainda salientar que este estudo constitui uma primeira aproximação do tema em questão, sendo de relevância no campo da enfermagem, na medida que representa uma possibilidade de contribuição ao serviço de educação continuada na instituição.

Diante do que foi exposto, este estudo tem como objetivos:

- Identificar os conhecimentos que os enfermeiros do estudo possuem sobre educação continuada;
- Relacionar as atividades de educação continuada realizadas por esses enfermeiros;
- Detectar as principais barreiras encontradas por esses profissionais com relação à educação continuada; e
- Contribuir na melhoria da educação continuada de enfermagem na instituição pesquisada.

## REVISÃO DE LITERATURA

A influência que o desenvolvimento sócio-econômico exerce sobre todos os setores produtivos e a necessidade de se efetuar mudanças em procedimentos, normas e rotinas institucionais, entende-se, que o grau de qualificação e a satisfação do pessoal em serviço irá elevar a qualidade da assistência. Essa qualificação poderá ser adquirida através da sistematização do aprendizado nos serviços de enfermagem, a qual tem sido reforçada pelos avanços tecnológicos e pelas mudanças sócio-econômicas e culturais. Essas mudanças podem ser alcançadas através de estratégias realizadas com a educação do funcionário, intra-muros ou extra-muros, favo-

recendo dessa maneira o seu autodesenvolvimento, levando-o a adquirir maior satisfação como profissional, melhorando assim sua produtividade.

Dilly & Jesus (1995), enfatizam que a educação do funcionário intra-muros deve ser um processo que propicie conhecimentos, capacitando-o para a execução adequada do trabalho e que prepare esse funcionário para futuras oportunidades de ascensão profissional, objetivando tanto seu crescimento pessoal quanto o profissional. Para os autores, é a educação continuada que permite ao profissional, o acompanhamento das mudanças que ocorrem na profissão, visando mantê-lo atualizado, aceitar essas mudanças e aplicá-las no seu trabalho.

Corroborando com as afirmações anteriores, Leite & Pereira (1991) afirmam que essa estratégia facilita a transformação do potencial do empregado em comportamentos objetivos, favorece seu autodesenvolvimento, levando-o a uma maior satisfação no trabalho, por conseguinte, melhorando sua produtividade. Referem ainda, que as organizações deveriam ser responsáveis pela educação de seus funcionários, treinando-os e oferecendo-lhes um corpo sistematizado de conhecimentos que respondessem às exigências de seus cargos.

Em resumo, o fator mais influente na aprendizagem e nas mudanças, é a prática constante e o conhecimento atualizado, acrescido da especialização clínica, criando no indivíduo-funcionário, necessidades de adaptação e reorientação em suas atividades.

Para garantir o desenvolvimento da prática e do conhecimento, Leite & Pereira (1991) referem que os serviços de enfermagem deveriam ter um setor ou serviços que agrupem, organizem e coordenem as atividades educacionais de seu pessoal, articulando os demais setores da enfermagem na formulação de programas que envolvam o desenvolvimento do pessoal de enfermagem.

Denota-se, segundo Wichowisk & Kubsch apud Kiozumi et al. (1998), que a necessidade de se proporcionar programas de educação continuada que atendam adequadamente as carências do enfermeiro, bem como o uso eficiente de tecnologia avançada, tem se tornado um desafio tanto para os enfermeiros dessa área, como para os de educação em serviço.

Nos estudos desenvolvidos por D. L. Waddell apud Kiozumi et al. (1998), a orientação motivacional foi o mais importante fator na decisão dos enfermeiros em participarem de programas de educação continuada, enquanto que outros fatores como os demográficos, a situação de vida e as oportunidades educacionais, aparecem como influenciadores na decisão da participação desses programas.

Para a Organización Mundial de la Salud (1982, p. 130), a educação continuada é:

*[...] o processo que inclui as experiências posteriores ao adestramento inicial que ajudam o pessoal*



*de assistência à saúde a aprender competências importantes para o seu trabalho; [...] e que adequada, deveria refletir as necessidades e conduzir a melhoria planejada de saúde da comunidade.*

Para Kiozumi et al. (1998, p. 34) a educação continuada planejada é vista como:

*[...] o meio mais efetivo para aprender a tecnologia não familiar; que a educação em serviço no hospital é o meio mais utilizado pelas enfermeiras hospitalares; que a educação informal é também um meio usado para se inteirar das mudanças e tendências tecnológicas; que o material publicado e as informações dos colegas são usados para tomar conhecimento dos avanços.*

O'Connor (1979), refere que a profissão da enfermagem reconhece a necessidade de seus membros atualizarem seus conhecimentos e habilidades através da participação na educação continuada, com a finalidade de promoverem a qualidade do serviço de cuidados médicos que a sociedade requer.

Diante dessas afirmações, entende-se que as atividades efetivamente desenvolvidas em uma educação continuada, constituem uma das formas de assegurar a manutenção da competência da equipe de enfermagem em relação à assistência.

Em qualquer serviço, a educação continuada deveria ser constante, com troca de experiências, envolvendo toda a equipe e a organização em que ela está inserida, observando-se, inclusive, com frequência, a mudança de papéis. Na enfermagem, a educação continuada deveria frisar sempre a melhoria da assistência ao paciente/cliente, a qual é assim conceituada por M. C. Davini apud Ribeiro & Motta (1996, p. 40):

*[...] como o conjunto de experiências que se seguem à formação inicial e que permitem ao trabalhador, manter, aumentar ou melhorar sua competência, para que ela seja compatível com o desenvolvimento de suas responsabilidades.*

Complementam ainda Kiozumi et al. (1998), que a educação continuada concilia as necessidades sentidas pelos enfermeiros com as normas institucionais, mantém formas de avaliação, visando a promoção e o desenvolvimento, favorece condições materiais e de tempo para o cumprimento da mesma, que é um direito do cidadão e ao mesmo tempo, uma responsabilidade profissional.

Para a OMS, segundo Rodrigues (1984), a educação continuada é vista como uma parte do sistema ou do processo administrativo. Uma administração inclui a educação continuada para recursos humanos e, sob o ponto de vista administrativo, isto é importante por duas razões: primeiro, como forma de

manter os modelos de prestação da assistência à saúde, e segundo, como uma parte essencial do processo de introduzir qualquer mudança nos métodos de trabalho, onde os meios pelos quais o pessoal dessa área aprende novas técnicas, abordagens e atitudes. Portanto, para a OMS, a educação continuada constitui preocupações não somente para as instituições educacionais e programadas de formação, como também, para aqueles que empregam os profissionais de saúde.

Silva et al. (1986, p. 72) afirmam também, que 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.*

Dessa forma, é importante a educação continuada com mudanças e estratégias para o desenvolvimento do pessoal, pela necessidade das instituições manterem seus conhecimentos atualizados, principalmente com a sociedade estruturada no atual sistema econômico competitivo e capitalista, reforçando as equipes no processo social e técnico da divisão do trabalho.

Estudos realizados sobre educação continuada, por Dilly & Jesus, Ribeiro & Motta e Kiozumi et al., assentam-se em princípios metodológicos compatíveis. Dilly & Jesus (1995) consideram a educação continuada como um conjunto de práticas educacionais que visem melhorar e atualizar a capacidade do indivíduo, oportunizando o desenvolvimento do funcionário e sua participação eficaz na vida institucional. Ribeiro & Motta (1996) apresentam a opinião quanto as demandas oriundas das esferas de gestão dos serviços e das necessidades sentidas pelos profissionais e Kiozumi et al. (1998) assentam seus estudos na manutenção da competência da equipe de enfermagem através de programas de educação continuada, que atendam adequadamente as necessidades do enfermeiro.

Uma experiência vivenciada por Silva et al. (1986) no serviço de educação continuada da divisão de enfermagem do Hospital-Universitário de Salvador/BA compreendido entre 1983 e 1985, tinha como objetivo melhorar o padrão da assistência de enfermagem prestada no hospital, buscando obter melhor qualificação e satisfação no trabalho. Como resultados, encontraram 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 de educação continuada. Os autores da experiência entendem que investir em educação, ou seja na educação continuada em serviço, é a forma de atingir com maior profundidade os objetivos da instituição e a melhoria das condições de vida da clientela.



Em resumo, as necessidades de implementação de novas práticas e ações de saúde nos serviços para a atualização dos profissionais, têm a mesma resposta segundo os autores anteriormente citados, pela concepção de que as mudanças desejadas para as instituições se alcançam basicamente desde a acumulação e difusão das informações.

É interessante também notar que Silva citado por Leite & Pereira (1991, p. 149), define a educação continuada à partir de uma experiência prática que teve em um Hospital-Escola, como:

*[...] o conjunto de práticas educacionais planejadas no sentido de promover oportunidades de desenvolvimento ao funcionário, com a finalidade de ajudá-lo a atuar mais efetiva e eficazmente na sua vida institucional.*

De comum acordo, Dilly & Jesus (1995, p. 92) referem que:

*Educação continuada é considerada como um processo que se confunde com a própria vida, sendo que na área da enfermagem tem de ser reservado o uso do termo para designar o conjunto de práticas educacionais que visem a melhorar e a atualizar a capacidade do indivíduo, oportunizando o desenvolvimento do funcionário e sua participação eficaz na vida institucional.*

Concordando com os estudiosos já citados, os autores deste trabalho entendem que a educação continuada para a enfermagem é constituída de uma aquisição progressiva de conhecimentos e competências, e que só poderá ser reconhecida à medida que a qualidade do cuidado prestado ao cliente/paciente seja demonstrada através de uma assistência sistematizada e planejada. É um processo que inclui experiências posteriores ao ensino inicial, ajudando o profissional de saúde a aprender com facilidade, de forma contínua e sistematizada, atualizando-o e capacitando-o frente às necessidades técnicas, éticas e morais com o propósito de reforçar e possibilitar conhecimentos que supram suas carências, representando um dos grandes critérios para a qualidade da assistência. Sua finalidade é a de assegurar a boa qualidade a assistência a ser prestada ao cliente/paciente, através de ações qualificadas e sistematizadas, fazendo dessa maneira com que o pessoal se sinta valorizado e motivado, capaz de apresentar um bom desempenho através de suas qualidades profissionais.

Sendo assim, para que a educação continuada possa ser realizada de forma eficiente, são necessários recursos humanos, materiais, financeiros, físicos, e que a instituição ofereça as mínimas condições de trabalho para que os profissionais desenvolvam suas atividades de maneira eficiente e contínua.

## PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Trata-se de um estudo do tipo descritivo com uma abordagem qualitativa e quantitativa, desenvolvido na Maternidade-Escola Januário Cicco (MEJC) da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), localizada na cidade de Natal, capital do Estado do Rio Grande do Norte. A escolha dessa instituição deveu-se ao fato de ser um Hospital-Escola, campo de estágio da UFRN especializado na assistência ginecológica e obstétrica nos ambulatórios e emergência, tanto no âmbito curativo quanto preventivo, por atender uma grande demanda e por ser referência do Estado do Rio Grande do Norte.

A MEJC/UFRN oferece assistência à mulher e à criança, contando atualmente com 124 leitos, 103 auxiliares de enfermagem, 19 técnicos de enfermagem e 25 enfermeiros (**Fonte:** Estatística de abril/1998 do Depto. de Pessoal da MEJC/UFRN).

Nessa instituição, funciona residência médica em ginecologia obstétrica e pediátrica; recebe alunos de medicina, enfermagem, farmácia, nutrição e psicologia, nas áreas de pesquisa e extensão. É credenciada pelo Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF) como Hospital Amigo da Criança, e desde 1997, participa do Projeto Iniciativa Internacional para uma Maternidade.

Segura, em relação à integração das habilidades de assistência de enfermagem Midwifery (entendido pela OMS como cuidados maternos básicos), à prática do enfermeiro no Rio Grande do Norte, sendo este, um projeto que é desenvolvido nos termos de uma educação permanente. Em se falando de educação continuada, a instituição possui atualmente um serviço que é coordenado por um enfermeiro mestre em Ciências Sociais e especialista em Enfermagem Obstétrica. Estão sendo desenvolvidos nesse setor, dois cursos para técnicos e auxiliares de enfermagem, intitulados *Registro e documentação do paciente* e *Assistência de enfermagem materno-infantil*. Estes cursos são realizados com a educação do funcionário intra-muros, com a finalidade de melhorar a qualidade e produtividade dos mesmos.

Como Hospital Amigo da Criança, a MEJC/UFRN também desenvolve um trabalho específico em educação continuada sobre aleitamento materno, onde são vistos a importância dos dez passos para a atuação e o incentivo desse tema. O incentivo ao aleitamento materno é um trabalho realizado na instituição sob a coordenação de uma enfermeira obstetra, a qual ministra cursos sobre essa temática, intra e extra-muros, tanto a nível local quanto regional e nacional.

A população para o estudo foi composta por todos os enfermeiros da instituição (25), sendo que a amostra foi constituída por 16 destes, representando 65% e que foram selecionados por acessibilidade, utilizando-se como único critério a aceitação do pesquisado em participar do estudo.

O instrumento utilizado para a coleta de dados foi um questionário com perguntas abertas e fechadas. A coleta foi realizada no próprio local de trabalho dos enfermeiros, tornando



evidente aos participantes do estudo, que lhes seriam assegurados o anonimato e a privacidade de cada um, resguardando-lhes o direito, inclusive, de não concluir o questionário, se assim o desejassem. Antes de iniciada a pesquisa, foi feito um contato com a direção da instituição, objetivando-se a autorização para a realização do trabalho.

A análise dos dados foi realizada de forma quali-quantitativa com base nos objetivos propostos, e na literatura estudada.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

Diante dos resultados, verificamos que os enfermeiros pesquisados têm em média de 3 a 20 anos de serviço na instituição. Ao investigarmos que tipos de educação continuada formal extra-muros são por eles procurados, observamos predomínio nos cursos de pós-graduação *sensu lato*. Dos 16 enfermeiros do estudo, 14 (87,5%) assinalaram terem feito cursos de pós-graduação *sensu lato*, ou seja, especialização em obstetrícia (9) e atualizações em infecção hospitalar, aleitamento materno, alojamento conjunto, qualidade total, acidente do trabalho e UTI (4). Somente dois assinalaram terem realizado pós-graduação *stricto sensu*, sendo um mestrado em Ciências da Enfermagem e o outro em Ciências Sociais.

Conforme estes resultados, e identificada a totalidade de enfermeiros deste estudo (n=16), podemos observar que a proporção de enfermeiros especialistas na área da obstetrícia é considerada satisfatória, tendo em vista as características da instituição em questão. Por conseguinte, a qualificação profissional dos enfermeiros pesquisados, teoricamente, é um fator que pode interferir positivamente no exercício e na qualidade da assistência prestada à clientela da instituição em estudo, como também na administração dos vários setores de atuação do hospital, entre elas a educação continuada. Este fator eleva por conseguinte, a qualidade da assistência prestada ao usuário da instituição, como também a administração nos diversos setores de atuação do hospital.

Verificamos ainda, que os enfermeiros definem educação continuada como aquela relacionada a cursos, treinamentos, renovação e participação de todos os profissionais, para uma melhor qualidade de assistência oferecida à clientela, como podemos constatar diante de suas falas:

*São cursos e treinamentos oferecidos à equipe a fim de capacitá-los melhor e atualizá-los.*

*É a continuidade do aprendizado, fazendo cursos, especializações e treinamentos.*

*É a educação contínua onde se renovam os conhecimentos.*

*É aquela que deve ser feita continuamente, contando com a participação de todos os profissionais de forma sistemática.*

Corroborando estas afirmações, Leite & Pereira (1991) afirmam que a educação continuada é um processo que propicia novos conhecimentos, capacita o funcionário para a execução adequada do trabalho, preparando-o para futuras oportunidades de ascensão profissional, objetivando tanto o crescimento profissional como o pessoal.

Os enfermeiros referiram também, que esse trabalho contínuo deve ser oferecido da mesma forma aos pacientes e à comunidade, apesar desse entendimento não ter sido encontrado no referencial teórico do estudo, os quais são expressos da seguinte forma:

*São treinamentos, cursos e palestras, realizados juntos ao paciente e funcionários, com o objetivo de haver melhoria na qualidade da assistência.*

*É o trabalho contínuo para os pacientes, profissionais e a população.*

Observamos no Quadro I que tanto as palestras quanto os treinamentos em grupo foram os mais citados (11 vezes). O que chama a atenção aqui, é o número significativo de enfermeiros treinando individualmente seus funcionários (9). Segundo Kiozumi et al. (1998), os treinamentos realizados pelas enfermeiras do estudo estão dentro do sistema de educação continuada descentralizado, o qual é realizado pela própria enfermeira da unidade.

QUADRO I

NÚMERO DE ENFERMEIROS SEGUNDO AS ATIVIDADES DE EDUCAÇÃO CONTINUADA REALIZADAS EM UMA MATERNIDADE-ESCOLA – NATAL/RN – 1996.

ATIVIDADES REALIZADAS	NÚMERO DE ENFERMEIROS
• Palestras	11
• Treinamentos em grupo	11
• Treinamentos individuais	9
• Cursos para atualizações	7
• Demonstrações de técnicas	7
• Cursos para desenvolver habilidades técnicas	3

Cavaleiros & Coli (1993) também enfatizam que a participação de enfermeiros de unidades é essencial nesse tipo de treinamento, tendo em vista o contato permanente dos mesmos com os membros da equipe, como também, por terem as melhores condições de identificar a realidade de situações, e avaliar as necessidades sentidas por eles.

Diante da listagem de atividades do Quadro II entre as principais barreiras e dificuldades enfrentadas pelos enfermeiros para o desenvolvimento da educação continuada destacam-se a falta de recursos materiais, humanos e didáticos; a falta de motivação e reconhecimento por parte dos profissionais de enfermagem, o acúmulo de trabalho como também a falta de cons-



ciência de dirigentes em promover condições aos profissionais na realização desses cursos; a falta de integração entre as equipes, como também, a grande demanda no serviço.

QUADRO II

DISTRIBUIÇÃO DOS ENFERMEIROS SEGUNDO AS PRINCIPAIS BARREIRAS E DIFICULDADES ENCONTRADAS NO DESENVOLVIMENTO DA EDUCAÇÃO CONTINUADA EM UMA MATERNIDADE-ESCOLA – NATAL/RN – 1996

PRINCIPAIS BARREIRAS/DIFICULDADES	NÚMERO DE ENFERMEIROS
• Falta de recursos materiais e humanos	10
• Falta de material didático	4
• Falta de motivação dos profissionais e acúmulo de trabalho sem tempo para o estudo	3
• Falta de consciência das direções de enfermagem e da instituição em promover condições aos profissionais	3
• Falta de integração entre as equipes	3
• Grande demanda no serviço e dificuldade em afastar os profissionais do trabalho para os cursos	2
• Falta de oferta da educação continuada e falta de reconhecimento da nossa profissão	1

Silva et al. (1986), em experiência vivenciada no serviço de educação continuada da divisão de enfermagem do Hospital-Universitário de Salvador/BA, enfrentaram dificuldades semelhantes nessa experiência, no que se refere a falta de salas de aulas, material audiovisual, recursos para requisição de periódicos específicos, entre outros. Observaram também, a incompreensão dos próprios enfermeiros do serviço quanto à valorização da educação continuada, como um meio para se chegar à satisfação no trabalho e alcançar o objetivo de uma boa assistência.

Constatamos portanto, que a maioria das dificuldades/barreiras encontradas pelos enfermeiros no desenvolvimento de suas atividades em educação continuada, é de ordem administrativa, financeira e organizacional da instituição, dificultando assim, a operacionalização de cursos direcionada ao pessoal de enfermagem.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante dos resultados obtidos, constatamos que os enfermeiros da instituição investigada têm um nível significativo de cursos e qualificação profissional, o que provavelmente vem contribuindo para o desempenho de suas atividades, entre elas, a educação continuada.

Quanto ao entendimento sobre a educação continuada, conceitos diversificados foram expressos, alguns aproximando-se do referencial teórico, demonstrando dessa forma que os enfermeiros possuem entendimento restrito do que seja a educação continuada.

No que se refere às atividades de educação continuada desenvolvidas pelos enfermeiros, as mais citadas foram as palestras, treinamentos em grupos e individuais, curso para atualizações e demonstrações de técnicas, evidenciado assim, que são desenvolvidas atividades significativas na instituição pesquisada, enfatizando a qualidade da assistência prestada pela equipe de enfermagem. Esse processo de educação do funcionário no local de trabalho propicia conhecimentos, capacita o trabalhador para uma execução adequada, preparando-o para futuras oportunidades de ascensão profissional.

Identificamos que as dificuldades e barreiras vivenciadas pelos enfermeiros da instituição em questão para o desenvolvimento da educação continuada, são também enfrentadas por outras instituições, como é o caso do Hospital-Universitário de Salvador/BA (Silva et al., 1986), o que nos leva a lamentar, contudo, que nem sempre os serviços de educação continuada são valorizados pelas equipes de saúde, como também pelas autoridades competentes.

À medida que a educação continuada torna-se importante, é necessário para o desenvolvimento de suas atividades, recursos humanos, financeiros e físicos, e que todos os recursos dependam dos objetivos propostos e das condições financeiras da instituição.

Sendo assim, torna-se necessário que tanto a direção como a chefia de enfermagem dessa instituição ofereçam condições básicas indispensáveis para o desenvolvimento dessas atividades, como também, disponibilidade e compatibilidade de horários para a execução das mesmas, já que a instituição possui um serviço que organiza e coordena as atividades educacionais. É imprescindível também, a adoção de mecanismos estratégicos que incentivem a participação dos profissionais envolvidos com a educação continuada, fazendo com que os mesmos desenvolvam suas atividades de maneira eficiente, planejada e contínua, através de programas de educação continuada adequados às reais necessidades de sua clientela.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CAVALEIROS, E.R.A., COLI, R.C.P. Treinamentos em enfermagem. *Rev. Paul. Enfermagem*, São Paulo, v. 12, n. 2, p. 57-59, 1993.
- DAVINI, M.C. apud RIBEIRO, E.O.C., MOTTA, J.I.J. Educação permanente como estratégia na reorganização dos serviços de saúde. *Divulgação*, n. 12, p. 39-44, jul. 1996.
- DILLY, C.M.L., JESUS, M.C.P. *Processo educativo em enfermagem: das concepções pedagógicas à prática profissional*

- nal. São Paulo: Robe, 1995. cap.2: Situações de ensino em enfermagem, p. 51-122.
- KOIZUMI, M.S. et al. Educação continuada da equipe de enfermagem nas UTIs do município de São Paulo. **Rev. Latinoam. Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 6, n. 3, p. 33-41, jul. 1998.
- LEITE, M.M.J., PEREIRA, L.L. Educação continuada em enfermagem. In: KURCGANT, P. **Administração em enfermagem**. São Paulo: EPU, 1991. cap.12, p.147-163.
- O'CONNOR, A.B. Reasons nurses participate in continuing education. **Nursing Res.**, New York, v. 28, n. 6, p. 354-359, Nov/Dec. 1979.
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS). **Continuando la educación de los trabajadores de salud: principios e guías para el desarrollo de un sistema**. Ginebra, 1982.
- RIBEIRO, E.O.C., MOTTA, J.I.J. Educação permanente como estratégia na reorganização dos serviços de saúde. **Divulgação**, n. 12, p. 39-44, jul. 1996.
- RODRIGUES, M.A. Educação continuada em enfermagem de saúde pública. **Rev. Esc. Enfermagem USP**, São Paulo, v. 18, n. 2, p. 129-140, ago. 1984.
- SILVA, A.L.C. et al. Reativação do serviço de educação continuada da divisão de enfermagem do Hospital Prof. Edgard Santos: relato de experiência. **Rev. Bras. Enfermagem**, Brasília, n. 39, v. 1, p. 71-78, jan./mar. 1986.
- WADDELL, D.L. apud KOIZUMI, M. et al. Educação continuada da equipe de enfermagem nas UTIs do Município de São Paulo. **Rev. Latinoam. Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 6, n. 3, p. 33-41, jul. 1998.
- WICHOWISK, H.C., KUBSCH, S. apud KOIZUMI, M.S. et al. Educação continuada da equipe de enfermagem nas UTIs do município de São Paulo. **Rev. Latinoam. Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 6, n. 3, p. 33-41, jul. 1998.