

RECURSOS HUMANOS DE ENFERMAGEM: FORMAÇÃO E ATUALIZAÇÃO NA ÁREA DO ENVELHECIMENTO*

NURSING STAFF: TRAINING AND UPDATING IN THE FIELD OF AGING

RECURSOS HUMANOS DE ENFERMERIA: FORMACIÓN Y ACTUALIZACIÓN EN EL ÁREA DE ENVEJECIMIENTO HUMANO

Marinês Tambara Leite¹, Lucia Hisako Takase Gonçalves², Iara Denise Endruweit Battisti³, Leila Mariza Hildebrandt⁴

Este estudo teve por objetivo descrever e analisar os recursos humanos de enfermagem, que atuam na rede hospitalar da região da 17ª Coordenadoria Regional de Saúde do Rio Grande do Sul/Brasil, nos aspectos relativos à formação e atualização na área do envelhecimento humano. Investigação realizada com 74 profissionais da equipe de enfermagem de 14 hospitais. Os dados foram coletados por meio de entrevista. Os resultados mostram associação significativa ($p=0,014$) entre realização de atualização e tempo de formação do profissional. Também entre categoria profissional e procura por curso de atualização, ($p=0,003$). Somente 2 (2,7%) fizeram atualização na área de geriatria, gerontologia ou envelhecimento. Entende-se que as instituições formadoras de recursos humanos, em especial de enfermagem, devem preocupar-se com as questões do envelhecimento e, de alguma forma, inserir em suas grades curriculares componentes que versem sobre o assunto e oferecer espaços de discussão aos profissionais interessados em qualificar-se nesta área do conhecimento.

Descritores: Idoso; Recursos Humanos de Enfermagem; Envelhecimento.

This study has the objective of describing and analyzing the nursing staff that act in the hospitals of 17th *Coordenadoria Regional de Saúde* in the state of Rio Grande do Sul/Brazil, in the aspects that refer to training and updating in the field of human aging. The research was carried out with 74 professionals of nursing teams, from 14 different hospitals. Data were collected by interview. Results show a significant association ($p=0.012$) between accomplishment of updating and time of formation. There is also association between the occupational group and the search for an updating course ($p=0.003$). Only 2 (2.7%) of the professionals had updated themselves in the areas of geriatrics, gerontology or aging. Thus, it is possible to understand that the training institutions for human resources, in especial the nursing ones, must concern with the questions related to aging and, somehow, insert in their programs components that refer to the subject matter and offer forums for discussion to the professionals who are interested in qualification in this area of knowledge.

Descriptors: Aged; Nursing Staff; Aging.

Este estudio planteó como objetivo describir y analizar los recursos humanos de enfermería, que actúan en la red hospitalaria referente a la 17ª Coordinación Regional de Salud de Rio Grande do Sul/Brasil, en los aspectos relativos a la formación y actualización en el área de envejecimiento humano. Investigación efectuada con 74 profesionales del equipo de enfermería de 14 hospitales. La recolecta de los datos se hizo a través de entrevista. Los resultados muestran asociación significativa ($p=0,014$) entre la realización de la actualización y el tiempo de formación del profesional. También entre la categoría profesional y la búsqueda por un curso de actualización, ($p=0,003$). Solamente 2 (2.7%) hicieron la actualización en el área de geriatría, gerontología o envejecimiento. Se entiende que las instituciones de formación de recursos humanos, sobre todo de enfermería, deben preocuparse con las cuestiones del envejecimiento y, de cierta forma, insertar en sus planes de estudio componentes que tengan que ver con el tema y ofrecer foros de discusión a los profesionales interesados en calificarse en esta área del conocimiento.

Descriptores: Anciano; Personal de Enfermería; Envejecimiento.

* Texto elaborado a partir da tese de doutorado, defendida no Programa de Pós-Graduação em Gerontologia Biomédica da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul — PUCRS, 2007. Título: A equipe de enfermagem e sua interação com idosos internados em hospitais gerais.

¹ Enfermeira, Doutora em Gerontologia Biomédica. Docente da Universidade Federal de Santa Maria/Centro de Educação Superior do Norte do Rio Grande do Sul (UFSM/CESNORS). Brasil. E-mail: tambaraleite@yahoo.com.br

² Enfermeira, Dra em Enfermagem. Docente da Universidade Federal de Santa Catarina. Brasil. E-mail: lucia@nfr.ufsc.br

³ Bacharel em Informática. Doutora em Epidemiologia. Docente da Universidade Federal da Fronteira Sul, Brasil. E-mail: iarabattisti@hotmail.com

⁴ Enfermeira, Mestre em Enfermagem Psiquiátrica. Docente da Universidade Federal de Santa Maria/Centro de Educação Superior do Norte do Rio Grande do Sul (UFSM/CESNORS), Brasil. E-mail: leilahildebrandt@yahoo.com.br

INTRODUÇÃO

Os recursos humanos inseridos no processo de produção de serviços de saúde constituem-se em elementos fundamentais, uma vez que sua força de trabalho condiciona os resultados auferidos. Além disso, a constante interação necessária e existente entre o indivíduo que produz e o sujeito que usufrui o serviço torna o trabalho um componente embrionário na eficiência e eficácia da organização prestadora de serviços de saúde. Salienta-se que, em se tratando de recursos humanos da área de saúde, esses são, também, os detentores do conhecimento necessário para o desenvolvimento das ações e responsáveis por assegurar assistência qualificada, no que diz respeito a aspectos técnicos e interacionais.

A equipe de enfermagem constitui a maior parte dos profissionais que atuam nas instituições de saúde, em especial, na rede hospitalar. Estudo⁽¹⁾ sobre a distribuição dos recursos humanos em hospitais gerais no Estado de São Paulo mostrou que a equipe de enfermagem representa, em média, 39% do total dos recursos humanos do hospital, com variação de 31,4% a 54,5%.

Vale lembrar que os parâmetros utilizados para dimensionar o quantitativo mínimo de profissionais de enfermagem, para cobertura assistencial nas instituições de saúde, seguem o preconizado na Resolução nº 293/04 do Conselho Federal de Enfermagem, e tem como finalidade garantir a segurança, a qualidade da assistência e a continuidade da atenção ao paciente⁽²⁾. A referida resolução aponta que o dimensionamento e a adequação quantitativa do quadro de profissionais de enfermagem devem basear-se em características relativas à instituição, ao serviço de enfermagem, à clientela, e na realidade sociocultural e econômica⁽³⁾. Vale destacar, que a própria resolução ressalta que esses critérios podem ter variações e necessitar de ajustes regionais conforme a realidade epidemiológica e econômica⁽²⁾.

Ao focar especificamente para o estrato populacional formado por idosos, entende-se que para atender esta clientela há a necessidade de novos conhecimentos, uma vez que existe uma diversidade de situações, que são próprias dessa população. O modo de lidar com elas, com o trabalho multiprofissional e as intercorrências sociais que interferem no processo de envelhecimento humano constituem um novo aprendizado e uma nova prática⁽⁴⁾.

Nesse aspecto, as particularidades relativas ao processo de envelhecimento humano requerem atenção em suas diversas dimensões, que contemplam os aspectos sociais, políticos, culturais, econômicos entre outros. A multiplicidade de situações e a capacidade de abarcar profissionais de diversas áreas favorecem a ação interdisciplinar, integração da atuação direcionada a população idosa e contribuem para superar a fragmentação do conhecimento⁽⁵⁾.

Para que os profissionais possam prestar assistência de qualidade e resolutiva necessitam de conhecimentos próprios da gerontologia e da geriatria. Nesse sentido, na Segunda Assembléia Mundial sobre o Envelhecimento, houve debates de que o ensino da geriatria e gerontologia está pouco presente na formação em nível de graduação, estando com maior frequência nos cursos de extensão universitária e de pós-graduação⁽⁶⁾. Dentre as estratégias do Sistema Único de Saúde, para qualificar a assistência à saúde da pessoa idosa, esta a formação de recursos humanos, entre eles os trabalhadores da equipe de enfermagem. Além disso, preconiza que os administradores das instituições de saúde proporcionem educação permanente aos profissionais que nelas atuam, permitindo participação em cursos, seminários e oficinas que retratem o cuidado à pessoa idosa⁽⁷⁾.

Contudo, identifica-se que os aspectos referentes ao envelhecimento humano, ainda, se constitui em um tema com abordagem tímida nos currículos dos cursos, tanto de graduação em enfermagem como do técnico em enfermagem. A inclusão de conteúdos relativos ao envelhecimento humano, de modo especial nos currículos dos cursos de graduação da área da saúde poderá colaborar na qualificação dos profissionais para assistirem com competência a população de idosos e, também, promover maior conscientização dos estudantes em relação ao seu próprio processo de envelhecer⁽⁸⁾. Entende-se que a partir da formação específica, os profissionais de enfermagem possam contribuir para modificar o modelo de cuidado, na perspectiva do sujeito em sua singularidade, o que pode ensinar a lidar com as próprias fraquezas e dificuldades no adoecer, amadurecer e envelhecer.

Desse modo, este estudo teve o objetivo de descrever e analisar os recursos humanos de enfermagem, que atuam nas instituições hospitalares localizadas na região da 17ª Coordenadoria Regional de Saúde do Rio

Grande do Sul/Brasil (17ª CRS/SES/RS), nos aspectos relativos à formação e atualização na área do envelhecimento humano.

METODOLOGIA

Em face da temática e de seu contexto, esse estudo constitui-se em pesquisa descritiva e analítica. Os participantes do estudo representam a equipe de enfermagem formada por enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem que atuam em 14 hospitais de abrangência da 17ª CRS/SES/RS, dos quais sete são classificados pelo Ministério da Saúde como locais, seis microrregionais e um, regional. A área dessa coordenadoria abrange 20 municípios com um total de 224.168 habitantes sendo 11,5% com 60 anos ou mais de idade, com índice de três pontos percentuais a mais em relação ao do País⁽⁹⁾.

A amostra selecionada incluiu pelo menos um enfermeiro de cada hospital. Assim, dos hospitais locais que possuíam somente um enfermeiro, este fez parte do estudo; nos hospitais microrregionais com mais de um enfermeiro, foi escolhido um deles; e na instituição hospitalar classificada como regional, foram incluídos enfermeiros responsáveis pelas unidades de internação clínica. A adoção deste último critério deu-se em função de que essas unidades concentram maior número de internação de idosos. Já os técnicos e auxiliares de enfermagem foram selecionados considerando a representatividade de ambas as categorias e atuação em diferentes turnos de trabalho. A seleção, por conveniência, dos participantes ocorreu conforme sua presença no local, no momento da visita da pesquisadora aos hospitais.

A amostra se constituiu de 74 profissionais: 15 enfermeiros, 39 técnicos e 20 auxiliares, que atenderam os seguintes critérios de inclusão: estar em exercício de suas atividades; pertencer a uma das categorias da equipe de enfermagem e aceitar participar do estudo. Convém salientar que foram incluídos todos os hospitais e categorias de enfermagem dos diferentes turnos de trabalho (matutino, vespertino e noturno).

A coleta dos dados foi por meio de entrevista, com auxílio de instrumento próprio, previamente elaborado e testado. Com a anuência dos participantes, as entrevistas realizaram-se no próprio hospital e durante o expediente, pois os funcionários que aceitaram participar foram autorizados por suas chefias, sem prejuízo do tra-

balho, a interromper momentaneamente suas atividades laborais.

Os dados foram analisados por meio da estatística descritiva, contemplando tabelas de frequência univariadas e bivariadas, medidas descritivas e gráficos. Na análise bivariada foi utilizado o teste de qui-quadrado, com correção de continuidade e o teste exato de Fisher nas tabelas 2x2 e, ainda, o teste de qui-quadrado nas tabelas 3x2, considerando nível de 5% de significância. A medida de magnitude utilizada nas tabelas 2x2 foi razão de prevalência com intervalo de 95% de confiança.

O projeto de pesquisa foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, sob parecer nº 605/05. Os entrevistados e pesquisadora assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, conforme prevê a Resolução nº 196/96 do Conselho Nacional de Saúde.

RESULTADOS

Caracterização sociodemográfica da amostra estudada

Ao analisar o quadro funcional das instituições hospitalares existentes nos municípios de abrangência da 17ª CRS/SES/RS, verifica-se que o percentual de profissionais de enfermagem é de 42,1%, e oscila de 40,2% a 56,3% em relação ao total de funcionários.

A caracterização sociodemográfica dos participantes do estudo mostra que, em relação ao gênero 86,5% são do sexo feminino e 13,5% do sexo masculino. Quanto ao estado civil, identifica-se a predominância de casados, com 68,9%; seguidos dos solteiros, 21,6%; separados/divorciados, 6,8%; e de viúvos, 2,7%. Os profissionais afirmam seguir um credo religioso e a maior parte professa a religião católica (82,4%), acompanhada, em menor proporção, da evangélica (15,6%). Ao serem questionados se possuíam descendentes diretos, 75,7% deles responderam que sim, e em média, tem dois filhos, conforme pode ser observado na Tabela 1.

Também pode ser visualizado que a maior parte dos profissionais de enfermagem está na faixa etária compreendida entre 30 e 39 anos de idade (41,9%); na sequência, na de 20 a 29 anos (29,7%); e, com menor presença, estão os que possuem idade superior a 40 anos (28,4%).

Tabela 1 — Distribuição da amostra do estudo quanto a: gênero, idade, estado civil, religião e descendentes. Ijuí, RS, Brasil, 2007

Variável	n (74)	%
Gênero		
Masculino	10	13,5
Feminino	64	86,5
Idade		
20 — 29 anos	22	29,7
30 — 39 anos	31	41,9
40 — 49 anos	10	13,5
≥ 50 anos	11	14,9
Estado Civil		
Casado	51	68,9
Solteiro	16	21,6
Desquitado/divorciado	05	6,8
Viúvo	02	2,7
Religião		
Católica	61	82,4
Evangélica	13	15,6
Possui filhos		
Sim	56	75,7
Não	18	24,3

Formação e atualização dos profissionais de enfermagem

Quanto à categoria, os participantes deste estudo estão distribuídos da seguinte forma: 15(20,3%) são enfermeiros; 39(52,7%) são técnicos de enfermagem e 20(27%) são auxiliares de enfermagem.

Em relação ao campo de atuação, verifica-se que 45(60,8%) deles atuam somente na área hospitalar, enquanto que 29(39,2%) mencionaram estar desenvolvendo ou já ter atuado em atividades também na rede básica de saúde.

Em relação à atualização, identifica-se na Tabela 2, que entre os profissionais de enfermagem com atuação inferior a um ano, não houve procura por cursos, seminários ou encontros de atualização profissional nesse período. Já à medida que o tempo passa, percebe-se que a busca por qualificação aumenta gradativamente, em que é maior entre os que possuem mais tempo de formação 25 (59,5%). Pelo teste qui-quadrado, verifica-se que existe associação significativa ($p = 0,014$) entre a realização de atualização e o tempo de formação do profissional (< que 04 anos e 4 anos ou +), sendo duas (RP=2,12; IC95%: 1,15-3,89) vezes mais prevalente entre os que estão formados há quatro anos ou mais em relação aos que possuem tempo de formação inferior a esse.

Tabela 2 — Distribuição da amostra do estudo quanto ao tempo de formação e realização de cursos de atualização. Ijuí, RS, Brasil, 2007

Tempo de formação	Realizou atualização		Total
	sim (%)	não (%)	
< 1	0 (0,0)	9 (100,0)	9 (100,0)
1 --- 2			
2 --- 3	2 (33,3)	4 (66,7)	6 (100,0)
3 --- 4	3 (37,5)	5 (62,5)	8 (100,0)
4 ou +	4 (44,4)	5 (55,6)	9 (100,0)
	25(59,5)	17 (40,5)	42 (100,0)
Total	34 (45,9)	40 (54,1)	74 (100,0)

Assim, verifica-se que 54,1% dos profissionais, independente da categoria, não buscaram curso, evento ou encontro algum, com vistas à atualização e qualificação de suas atividades práticas. Ao analisar por categoria profissional, identifica-se que 29(72,5%) dos técnicos em enfermagem, 05(33,3%) dos enfermeiros e 06(31,6%) dos auxiliares de enfermagem não o fizeram (Tabela 3). No teste qui-quadrado, averigua-se a existência de associação altamente significativa ($p=0,003$) entre categoria profissional e procura por curso de atualização ou qualificação.

Tabela 3 — Distribuição da amostra do estudo quanto a categoria profissional e realização de atualização. Ijuí, RS, Brasil, 2007

Categoria Profissional	Realizou atualização		Total
	sim (%)	não (%)	
Enfermeiro	10 (66,7)	5 (33,3)	15 (100,0)
Técnico de enfermagem			
Auxiliar de enfermagem	11 (27,5)	29 (72,5)	40 (100,0)
	13 (68,4)	6 (31,6)	19 (100,0)
Total	34 (45,9)	40 (54,1)	74 (100,0)

Profissionais de enfermagem e formação na área gerontogeriatrica

Ao serem questionados sobre o conhecimento específico na área do envelhecimento humano, 18(24,3%) entrevistados mencionaram que cursaram disciplinas do campo da geriatria e/ou gerontologia. Isto é, tinham como objetivo discutir conteúdos próprios desta área do

saber, no curso que realizaram com vistas à sua formação, enquanto que 56(75,7%) informaram não ter este componente na grade curricular no curso realizado.

Destaca-se, ainda, que 8(10,8%) dos profissionais entrevistados mencionaram que receberam conteúdos relativos à geriatria, gerontologia ou envelhecimento em disciplinas que não possuíam o objetivo único de tratar desses temas, como em saúde coletiva, saúde do adulto, saúde da comunidade e enfermagem clínica-cirúrgica.

Ao cruzar os dados entre a variável categoria profissional e a presença de disciplinas com abordagem da área do envelhecimento na grade curricular do curso que realizou, constata-se que a maior parte dos cursos de nível médio não as apresentava 50(84,7%), enquanto que nos cursos de nível superior 9(60,0%) dos entrevistados contou com esse componente curricular, conforme pode ser observado na Tabela 4. Pelo teste exato de Fisher, verifica-se a existência de associação altamente significativa ($p=0,001$) entre a categoria profissional e a presença de disciplinas na grade curricular do curso de formação.

Tabela 4 — Distribuição da amostra do estudo quanto à categoria profissional e presença de disciplina com abordagem gerontológica, geriátrica ou sobre envelhecimento na grade curricular do curso que realizou. Ijuí, RS, Brasil, 2007

Categoria Profissional	Presença de disciplina no curso		Total
	sim (%)	não (%)	n (%)
Enfermeiro	9 (60,0)	6 (40,0)	15 (100,0)
Técnico/Auxiliar	9 (15,3)	50 (84,7)	59 (100,0)
Total	18 (24,3)	56 (75,7)	74 (100,0)

Quando questionados sobre a realização de curso de atualização, 40(54,1%) expressaram não ter participado de nenhuma atividade. Enquanto que 32(43,2%) participaram de qualificação ou atualização em outra área da saúde e, dos profissionais que participaram de algum aperfeiçoamento, somente 2(2,7%) o fizeram na área de geriatria, gerontologia ou envelhecimento.

DISCUSSÃO

Neste estudo evidencia-se expressivo percentual de trabalhadores de enfermagem no quadro de profissionais das instituições hospitalares. Quanto a este cenário,

os resultados de uma pesquisa realizada sobre recursos humanos de enfermagem mostram que esta categoria profissional representa parcela significativa do pessoal alocado nos serviços de saúde, em que a área hospitalar constitui-se em importante mercado de trabalho para esses profissionais⁽¹⁰⁾.

Outro dado diz respeito à predominância de profissionais na faixa etária compreendida entre 30 e 39 anos de idade. Dados estes que estão em conformidade com resultados encontrados em outro estudo que, entre outros temas, buscou caracterizar o perfil sociodemográfico da população integrante da equipe de enfermagem⁽¹¹⁾.

Ainda em relação aos aspectos sociodemográficos, chama atenção a acentuada prevalência de mulheres (86,5%) na equipe de enfermagem, o que se constitui em uma característica desta profissão. A principal particularidade na *força de trabalho em enfermagem é a feminização*. Mesmo antes da década de 1970, quando a participação feminina no mercado de trabalho brasileiro era reduzida, a enfermagem estava entre as profissões que detinham o maior número de mulheres empregadas nas instituições de saúde, exercendo especialmente ações de cuidar⁽¹²⁾. O cuidar do ser humano, como um dos condicionantes da manutenção da vida, sempre foi atribuição feminina, desde as eras pré-patriarcais até o presente⁽¹³⁾.

Em estudo⁽¹⁴⁾ realizado no final da década de 1980 acerca da feminização persistente na qualificação profissional da enfermagem brasileira, constatou-se a predominância feminina em todas as categorias da equipe de enfermagem, em que entre os enfermeiros, os índices chegam a 94,1%; entre os técnicos de enfermagem, esse indicador cai para 89%, e, entre os auxiliares de enfermagem, os percentuais registram 91,5% de feminização. Atualmente, o aumento de homens na profissão é gradual e estável, o que se deve, sobretudo, à segurança, estabilidade e garantias de postos de trabalho que a área oferece. Esse argumento encontra sua maior expressão entre auxiliares e técnicos de enfermagem, parcela da população de profissionais que é advinda de extratos socioeconômicos mais baixos.

Quanto à formação e atualização dos profissionais de enfermagem, verifica-se que a proporcionalidade da distribuição entre enfermeiros, técnicos e auxiliares é similar à existente entre os profissionais atualmente registrados e em atividade no Conselho Regional de Enfermagem do Rio Grande do Sul, no qual há um total de 130.005

profissionais inscritos. Destes, 19.953(15,35%) são enfermeiros, 69.876(53,75%) são técnicos de enfermagem e 39.996(30,76%) são auxiliares de enfermagem, evidenciando uma progressiva substituição do auxiliar pelo técnico de enfermagem, como prevê a atual legislação profissional⁽¹⁵⁾. Ressalva-se que há, ainda, 180(0,14%) atendentes de enfermagem.

No que tange à atuação dos profissionais de enfermagem, estudo sobre o mercado de trabalho e regulação das profissões de saúde, para o qual foram utilizadas informações contidas na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) dos anos de 1995 e de 2000, verificou que, respectivamente, 35,4% e 35% dos enfermeiros e 54,1% e 52,2% dos auxiliares de enfermagem encontravam-se empregados em instituições hospitalares⁽¹⁶⁾.

Essas informações evidenciam que há um equilíbrio na oferta de vagas de trabalho para o pessoal de enfermagem de nível médio nos serviços hospitalares e na rede básica de saúde. Contudo, para os profissionais de enfermagem de nível superior não há a mesma equidade, uma vez que somente um terço dos enfermeiros desempenha suas atividades em instituições hospitalares.

Ao cruzar as informações entre o tempo de conclusão do curso com o tempo de trabalho, identificam-se algumas discordâncias. Em relação ao tempo que os profissionais estão formados, a maior parte 42(56,8%) concluiu seu curso há mais de quatro anos e este representa também o maior contingente de pessoas 48(64,9%) que está no mercado de trabalho há mais tempo. Neste mesmo grupo, observa-se que cerca de 9% dos profissionais exerciam suas atividades mesmo antes de ter concluído sua formação, não necessariamente na enfermagem. Ao tratar-se desse campo, isso se deve, em parte, ao número de vagas de trabalho existente nas instituições de saúde e a carência desses profissionais. Essa situação provavelmente contribuiu para que esses sujeitos buscassem a qualificação necessária para ingressar na equipe de enfermagem.

Embora, entre os formados de dois a quatro anos, houve demora de alguns em inserir-se no mercado de trabalho, o que pode ser interpretado como um excesso de profissionais em relação ao número de vagas existentes nos serviços de saúde, percebe-se que no último ano há um equilíbrio entre a disponibilidade de profissionais e o número de vagas. Isto ocorre, possivelmente, devido à elevação na oferta de cursos da área de enfermagem, nesta região, tanto de nível médio como superior.

Os dados mostram que há uma associação significativa entre categoria profissional e busca por curso de atualização. Isto aponta para a necessidade de aumentar o foco de atenção nos profissionais de nível médio, estimulá-los para que frequentem cursos, seminários, encontros de qualificação, uma vez que os avanços tecnológicos na área de saúde ocorrem continuamente e de forma muito rápida. Afinal ao não acompanhar esses avanços por parte dos profissionais, a qualidade do cuidado a ser ofertado pode ficar comprometida.

Ainda em relação a essa questão, parece haver um pacto tácito entre profissionais da equipe de enfermagem e as direções dos hospitais. Os profissionais não aspiram e nem se sentem motivados a participar de tarefas que lhes possibilitem ampliar e atualizar seus conhecimentos; por sua vez as direções executivas dos hospitais não cobram e nem estimulam seus funcionários a participarem de atividades de atualização e/ou capacitação, visando à qualificação de seu quadro de pessoal.

Nesse sentido, identifica-se que diversas instituições de saúde não possuem uma política de investimentos formalizada, com previsão orçamentária, para a qualificação continuada de seu quadro funcional. Salienta-se que o retorno do investimento fica explícito na melhora do rendimento pessoal, pois o profissional bem preparado tem condições de lidar com os rápidos avanços da tecnologia, com a alta complexidade dos diagnósticos e, conseqüentemente, pode garantir uma assistência de enfermagem de qualidade e atender as necessidades do paciente e das organizações de saúde⁽¹⁷⁾.

A ideia de qualificação é a de oferecer ao profissional uma atualização, seja relativa às inovações tecnológicas em sua área de atuação, seja pela necessidade de incorporar uma nova atividade entre aquelas desenvolvidas na organização ou, ainda, pela constatação de que há um desempenho insatisfatório do trabalhador técnico⁽¹⁸⁾. Entendida desta forma, a qualificação visa o desenvolvimento dos recursos humanos e considera o que ocorre na instituição, isto é, a avaliação do desempenho dos funcionários e as inovações introduzidas nesse espaço.

Vale enfatizar que, além do conhecimento e habilidades técnicas, os profissionais da saúde devem ter uma visão geral do contexto em que eles estão inseridos e um forte compromisso social. Igualmente, há necessidade de as organizações de saúde (tanto públicas como privadas) adaptar-se a um mercado que vem se tornando mais competitivo e às necessidades de um país em transforma-

ção, em que a noção de cidadania se amplia dia a dia⁽¹⁹⁾. Destaca-se que as transformações que ocorrem no país são, também, de cunho demográfico em que há um progressivo aumento da população idosa, o que modifica o perfil da clientela que acessa os serviços de saúde.

Mesmo que o trabalho de enfermagem tenha como núcleo central de ação o conjunto de técnicas que possibilita o cuidar e o cuidado, entende-se que esses profissionais se utilizam, também, da comunicação e da interação para executar os procedimentos técnicos. Igualmente, considera-se que o cuidado qualificado é resultante do entrelaçamento entre o saber técnico e a relação interpessoal do profissional de enfermagem com o paciente e seus familiares.

Há, também, de se considerar os aspectos relativos à profissão em si e o ambiente laboral como determinantes no bom desempenho em campo de trabalho e na interação com os usuários dos serviços. O desempenho dos recursos humanos nos serviços de saúde é influenciado pela competência, gerenciamento e forma como estão distribuídos os profissionais. Salienta-se que esses aspectos são determinados conforme a política, sistema de regulação, disponibilidade de recursos e relações hierárquicas entre os atores envolvidos⁽¹⁹⁾. Portanto, a atuação profissional não depende somente de cada trabalhador, mas da forma como ocorrem as relações mútuas entre usuário, recursos humanos e as políticas do estabelecimento de saúde. Desse modo, a atividade profissional contempla a execução de técnicas e procedimentos e a interação dos atores inseridos em um dado contexto de trabalho.

Talvez o baixo percentual de cursos que possuem disciplinas relacionadas à geriatria, gerontologia ou envelhecimento, seja por esta ser uma área emergente no campo da saúde e, também, na enfermagem. Ou seja, uma área de preocupação pontual de algumas instituições de ensino na formação de profissionais de enfermagem, tanto de nível médio como de superior.

No entanto, o contexto social sofre contínuas transformações e, dessa forma, o sistema de saúde também se modifica ininterruptamente, para dar conta das demandas que emergem. Nesta direção, a enfermagem como uma profissão inserida neste cenário, vivencia continuamente tal processo de mudanças e sua formação constitui instrumento fundamental para fazer frente às transformações decorrentes da própria sociedade.

Contudo, tradicionalmente, a formação dos profissionais de enfermagem tem se guiado pelo modelo bio-

médico, que já demonstrou não se adaptar à situação dos idosos, na medida em que se corre o risco de compreender as manifestações do envelhecimento, como condição patológica⁽²⁰⁾. Por outro lado, o direcionamento central da cura preconizado por esse modelo provoca insatisfação nos profissionais, nas instituições prestadoras de cuidados e nos próprios usuários.

Em relação às disciplinas existentes nos cursos realizados pelos sujeitos da pesquisa, identifica-se uma variabilidade em sua denominação. Todavia, observa-se uma tendência com enfoque nos aspectos da geriatria e gerontologia vinculados ao campo de atuação da enfermagem. Nesse caso, os conteúdos abordados nas disciplinas, independente da nomenclatura adotada, versam sobre o processo de envelhecimento, legislação e cuidados de enfermagem. A relevância do estudo acerca do envelhecimento humano na formação dos profissionais da enfermagem esta centrada, particularmente, na atenção ao idoso, em que poderá favorecer a aptidão dos mesmos para realizar medidas de promoção da saúde e prevenção de doenças, assim como prestar a assistência a este contingente populacional. Os conteúdos que abordem aspectos da enfermagem gerontogeriatrica nos currículos dos cursos de graduação, permitem o entendimento do processo de envelhecimento, suas particularidades e contribuem para a qualificação da assistência de enfermagem⁽²¹⁾.

Constata-se que, no contexto da evolução das políticas de proteção social à velhice, estas visam dar conta do *continuum* da existência dos indivíduos. A formação de recursos humanos em enfermagem constitui um fator estratégico das políticas de atenção à população idosa ao contribuir para a construção do conhecimento no campo do envelhecimento e orientar-se para uma intervenção compreensiva, centrada na pessoa que envelhece, no seu contexto e, em especial, quando necessita de cuidado. Assuntos como envelhecimento e sociedade, políticas de atenção, intervenções e cuidados gerontológicos, aspectos relativos à prevenção de morbidades e de promoção da saúde devem estar entre os conteúdos a serem desenvolvidos no decorrer do curso.

Aspectos próprios do envelhecimento humano contemplam o conhecimento acerca das morbidades prevalentes, abandono, maus-tratos, transtornos do humor e as questões da sexualidade. Também a utilização de métodos de avaliação da capacidade funcional e cognitiva, a avaliação geriátrica ampla, a qualificação da equipe e a rede de serviços e de apoio social devem estar contem-

plados no currículo. A transição epidemiológica e demográfica gera uma demanda diferenciada no mercado de trabalho em que a prestação de serviços a população idosa, tanto no setor público como no privado. Além disso, provoca discussão acerca da formação e distribuição de recursos humanos na saúde⁽²²⁾.

Os dados dão a entender que a área do envelhecimento é pouco procurada e parece, ainda, não ter despertado o interesse dos profissionais de enfermagem ou se constitui em um campo que não possui oferta suficiente de cursos, seminários, encontros, entre outros, nesta região do Estado do Rio Grande do Sul, para que os profissionais possam ter acesso, quando da busca por qualificação. Salienta-se que a maior parte dos hospitais esta localizada em pequenos municípios, os quais geralmente não oferecem cursos ou eventos. Quando alguém deseja frequentar um curso, há necessidade de deslocamento para centros maiores, o que pode dificultar sua participação.

Em relação a essa situação, considera-se que a educação permanente em saúde é necessária. Problemas como a reduzida disponibilidade de profissionais, a distribuição irregular, com concentração em centros urbanos e regiões mais desenvolvidas, aliados ao avanço tecnológico e ao reforço à formação especializada requerem iniciativas das instituições de saúde e de ensino no sentido de atender a demanda do mercado de trabalho e da sociedade⁽²³⁾. No sentido de reforçar, a equipe de saúde deve direcionar suas práticas para a preservação da saúde e qualidade de vida da população em geral, orientando para a adoção de hábitos saudáveis o que pode contribuir para que os indivíduos tenham um viver saudável⁽²⁴⁾.

O conhecimento dos aspectos biopsicológico, socioeconômico e ambiental do processo de envelhecimento humano permite a formação de profissionais com domínio dos limites e das particularidades da velhice⁽²⁵⁾. Nessa mesma direção, é relevante o trabalho do enfermeiro na atenção básica de saúde, na tarefa de promoção da saúde e na prevenção de agravos, com vistas a retardar as enfermidades crônicas, comuns entre a população idosa.

CONCLUSÕES

Os resultados mostram associação significativa ($p=0,014$) entre a realização de atualização e o tempo de formação do profissional (menos que 04 anos e 4 anos ou mais), sendo duas vezes mais prevalente entre os que estão formados há quatro anos ou mais. Também, verifi-

cou-se associação significativa ($p=0,003$) entre categoria profissional (enfermeiro e técnico/auxiliar) e procura por curso de atualização ou qualificação. Somente 18(24,3%) entrevistados mencionaram que cursaram disciplinas do campo da geriatria e/ou gerontologia na grade curricular no curso realizado e 8(10,8%) dos profissionais entrevistados mencionaram que receberam conteúdos relativos à geriatria, gerontologia ou envelhecimento em disciplinas que não possuíam o objetivo único de tratar desses temas. Ainda, verificou-se associação significativa ($p=0,001$) entre a categoria profissional (enfermeiro e técnico/auxiliar) e a presença de disciplinas na grade curricular do curso de formação, sendo quase quatro vezes mais prevalente na formação de enfermeiro. Somente 2(2,7%) fizeram atualização na área de geriatria, gerontologia ou envelhecimento.

A maior parte dos profissionais de enfermagem é do gênero feminino, com proporcionalidade maior de técnicos e auxiliares de enfermagem em relação aos enfermeiros. Como a maioria exerce suas atividades em instituições hospitalares de pequeno porte, em municípios pequenos, provavelmente esta situação favorece para que estes profissionais participem pouco em cursos de qualificação e aperfeiçoamento. Assim, há uma lacuna e existe a necessidade de intervir no sentido de motivar esses profissionais para que busquem manter-se atualizados, uma vez que, no campo da saúde, há avanços tecnológicos significativos em um curto período de tempo e, igualmente, ocorrem alterações demográficas e epidemiológicas com muita frequência.

Em relação à área da gerontogeriatrics, um número restrito de profissionais realizou cursos de aperfeiçoamento, talvez pela pequena oferta dos mesmos e/ou por ser uma área emergente que desperta pouco interesse. Isso ratifica que as instituições formadoras de recursos humanos devem preocupar-se com as questões do envelhecimento e, de alguma forma, oferecer espaços para discuti-las, até porque há profissionais interessados em qualificar-se nesta área do conhecimento.

REFERÊNCIAS

1. Bittar OJNV. Distribuição dos recursos humanos em oito hospitais gerais de São Paulo. *Rev Panam Salud Publica*. 1997; 2(1):37-43.
2. Conselho Federal de Enfermagem — COFEN. Resolução 263, de 21 de setembro de 2004. Fixa e estabelece parâmetros para o dimensionamento do quadro

- de profissionais de enfermagem nas unidades assistenciais das instituições de saúde e assemelhados. Brasília: Conselho Federal de Enfermagem; 2004.
3. Perroca MG, Gaidzinski RR. Sistema de classificação de pacientes: construção e validação de um instrumento. *Rev Esc Enferm USP*. 1998; 32(2):153-68.
 4. Motta LB, Aguiar AC. Novas competências profissionais em saúde e o envelhecimento populacional brasileiro: integralidade, interdisciplinaridade e intersetorialidade. *Ciênc Saúde Coletiva*. 2007;12(2):363-72.
 5. Camacho ACLF. A gerontologia e a interdisciplinaridade: aspectos relevantes para a enfermagem. *Rev Latino-am Enferm*. 2002;10(2):229-33.
 6. World Health Organization (WHO). The Second World Assembly on Ageing, 2002 (Espanha). The Third Meeting of the Technical Committee [Internet]. [cited 2010 nov 28]. Available from: <http://www.un.org/swaa2002/aconf197inf1.pdf>.
 7. Silva BT, Santos SSC, Silva MRS, Sousa LD. Percepção das pessoas idosas sobre a institucionalização: reflexão acerca do cuidado de enfermagem. *Rev Rene*. 2009; 10(4):118-25.
 8. Tavares DMS, Ribeiro KB, Silva CC, Montanholi LL. Ensino de gerontologia e geriatria: uma necessidade para os acadêmicos da área de saúde da Universidade Federal do Triângulo Mineiro? *Ciênc Cuid Saúde*. 2008; 7(4):537-45.
 9. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística- IBGE. Anuário estatístico do Brasil. Perfil dos idosos responsáveis pelos domicílios [Internet]. [citado 2010 nov 14]. Disponível em: www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/25072002/idoso.
 10. Iwamoto HH. Recursos humanos em enfermagem na rede hospitalar do município de Uberaba — Minas Gerais [tese]. Ribeirão Preto (SP): Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo; 2005.
 11. Schmidt DRC, Dantas RAS. Qualidade de vida no trabalho de profissionais de enfermagem, atuantes em unidades do bloco cirúrgico, sob a ótica da satisfação. *Rev Latino-am Enferm*. 2006;14(1):54-60.
 12. Monticelli M. A força de trabalho em enfermagem e sua inserção no sistema de alojamento conjunto. *Rev Bras Enferm*. 2000; 53(1):47-62.
 13. Pereira WR, Bellato R. O Trabalho da enfermeira — uma abordagem sob a perspectiva da teoria feminista. *Texto & Contexto Enferm*. 1995; 4(1):66-82.
 14. Lopes MJM, Leal SMC. A feminização persistente na qualificação profissional da enfermagem brasileira. *Cad PAGU*. 2005; 24(1):105-25.
 15. Conselho Regional de Enfermagem do Rio Grande do Sul. Registro profissional, 2011. [Internet]. [citado 2010 nov 28]. Disponível em: www.portalcoren-rs.gov.br/
 16. Girardi SN, Carvalho CL. Mercado de trabalho e regulação das profissões de saúde. In: Negri B, Faria R, Viana ALD, organizadores. Recursos humanos em saúde: política, desenvolvimento e mercado de trabalho. Campinas: Unicamp; 2002.
 17. Jericó MC, Castilho V. O investimento financeiro em recursos humanos: uma experiência em hospital. *Rev Latino-am Enferm*. 2004; 12(5):707-12.
 18. Malik AM. Gestão de recursos humanos. São Paulo (SP): Instituto para o Desenvolvimento da Saúde, Universidade de São Paulo; 1998.
 19. Peduzzi M, Anselmi ML. Avaliação do impacto do PROFAE na qualidade dos serviços de saúde. Relatório final de pesquisa. São Paulo: Ministério da Saúde /Universidade de São Paulo. Escola de Enfermagem de São Paulo, Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto; 2004.
 20. Berger L, Mailloux-Poirier DM. Pessoas idosas: uma abordagem global. Lisboa: Lusodidata; 1995.
 21. Oliveira GR, Tavares DMS, Montanholi LL, Simões ALA. Ensino de enfermagem gerontológica na graduação das instituições públicas do Estado de Minas Gerais. *Rev Min Enferm*. 2007; 11(1):26-31.
 22. Motta LB, Aguiar AC. Novas competências profissionais em saúde e o envelhecimento populacional brasileiro: integralidade, interdisciplinaridade e intersetorialidade. *Ciênc Saúde Coletiva*. 2007; 12(2):363-72.
 23. Ceccim RB. Educação permanente em saúde: desafio ambicioso e necessário. *Interface Comum Saúde Educ*. 2004/2005; 9(16):161-8.
 24. Barros E JL, Santos SSC, Erdmann AL. O cuidado de enfermagem à pessoa idosa estomizada na perspectiva da complexidade. *Rev Rene*. 2008; 9(2):28-37.
 25. Tavares DMS, Ribeiro KB, Silva CC, Montanholi LL. Ensino de gerontologia e geriatria: uma necessidade para os acadêmicos da área de saúde da Universidade Federal do Triângulo Mineiro? *Ciênc Cuid Saude*. 2008; 7(4):537-45.

Recebido: 07/10/2010

Aceito: 16/03/2011