



ARTIGO DE PESQUISA

EDUCAÇÃO PARA O TRABALHO EM SALA DE VACINA: PERCEPÇÃO DOS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM

EDUCATION FOR WORK IN VACCINE ROOM: PERCEPTION OF NURSING PROFESSIONALS

EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO EN SALA DE VACUNA: PERCEPCIÓN DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA

Valéria Conceição de Oliveira¹, Heloíza Maria Siqueira Rennó¹, Yasmin Reis dos Santos², Ana Flávia Grastiquini Rabelo³, Maria del Pilar Serrano Gallardo⁴, Ione Carvalho Pinto⁵

RESUMO

Objetivo: trata-se de estudo descritivo, com abordagem qualitativa, visando identificar como se dá o processo de educação para o trabalho em sala de vacina na concepção dos enfermeiros, técnicos de enfermagem e referência técnica em imunização. **Métodos:** os dados foram coletados por meio de entrevista semiestruturada, analisados por meio da análise de conteúdo temática e organizados em duas categorias: “A realidade da educação de trabalhadores para o cuidado em sala de vacina” e “A necessidade da capacitação de recursos humanos para a gestão do trabalho em sala de vacina”. **Resultados:** os resultados demonstraram ausência de um processo educativo efetivo para os profissionais que atuam em sala de vacina. A educação dos profissionais é realizada predominantemente por meio da concepção educativa tradicional, distanciada da proposta de Educação Permanente em Saúde. São prioritariamente direcionadas para os enfermeiros, sem a participação dos técnicos/auxiliares de enfermagem, que são os responsáveis pela execução das atividades em sala de vacina. **Conclusão:** esses achados apontam a necessidade de repensar as formas de educação desses profissionais para que ocorram melhorias no processo de trabalho em sala de vacina.

Descritores: Vacinas; Equipe de enfermagem; Educação em enfermagem; Atenção primária à saúde.

ABSTRACT

Objective: A descriptive qualitative study aimed to identify how the process of education about the work in vaccine room is. Taking in consideration the nurse, nursing technical and technical conception about the immunization technique. **Methods:** Data collection happened through semi-structured interviews, analyzed through thematic content analysis, organized into two categories: "The reality of workers of education for care in vaccine room" and "The need for training of human resources for work management in the vaccination room." **Results:** The results showed the absence of an effective educational process for professionals working in vaccine room. The education of professionals happen mainly through the traditional educational concept, distanced from the proposed Permanent Health Education. This education process happens primarily directed to nurses, without the participation of technical / nursing assistants, who are responsible for implementing the room activities vaccine. **Conclusion:** These findings indicate the need to rethink the forms of education of these professionals to occur improvements in the work process in vaccine room.

Descriptors: Vaccines; Nursing team; Education, Nursing; primary health care.

RESUMEN

Objetivo: Se trata de estudio descriptivo con abordaje cualitativo con el objetivo de identificar como acontece el proceso de educación para el trabajo en sala de vacuna, en la concepción de los enfermero, el técnico/auxiliar de enfermería y el profesional referencia técnica en inmunización. **Métodos:** Los datos fueron recogidos por medio de entrevista semiestruturada, analizados por medio del análisis de contenido temática y organizados en dos categorías: “la realidad de la educación de los trabajadores para el cuidado en sala de vacuna” e “la necesidad de capacitación de los recursos humanos para la gestión del trabajo en sala de vacuna”. **Resultados:** Los resultados demostraron ausencia de un proceso educativo efectivo para los profesionales que actúan en sala de vacuna. La educación de los trabajadores es realizada predominantemente por medio de la concepción educativa tradicional, distanciada de la propuesta de Educación Permanente en Salud. Son prioritariamente orientadas para los enfermeros, sin la participación de los técnicos/auxiliares de enfermería, que son los responsables por la ejecución de las actividades en sala de vacuna. **Conclusión:** Esos resultados apuntan la necesidad de repensar las formas de educación de esos profesionales, para que ocurran mejorías en el proceso de trabajo en sala de vacuna.

Descriptores: Vacunas; Grupo de enfermería; Educación en enfermería; Atención primaria de salud.

¹Graduada em Enfermagem. Doutora em Ciências. Professora da Universidade Federal de São João del-Rei. Divinópolis, Minas Gerais/Brasil. ²Graduada em Enfermagem. Doutora em Enfermagem. Professora da Universidade Federal de São João del-Rei. Divinópolis, Minas Gerais/Brasil. ³Graduada em Enfermagem. ⁴Graduada em Enfermagem. Doutora em Saúde Pública. Professora Doutora, da Faculdade de Medicina da Universidade Autónoma de Madrid. Madrid, Espanha. ⁵Graduada em Enfermagem. Doutora em Enfermagem. Professora da EERP/USP. Ribeirão Preto, São Paulo/Brasil.

INTRODUÇÃO

O Programa Nacional de Imunização (PNI) tem se destacado no cenário internacional devido aos seus notáveis avanços na prevenção, controle e eliminação de

doenças imunopreveníveis, além do acelerado processo de introdução de novas vacinas no calendário⁽¹⁾. Esses avanços requerem uma atualização contínua dos trabalhadores, tornando-os sempre aptos a atuarem de maneira a garantir a integralidade do cuidado,

a segurança dos trabalhadores e usuários e a resolubilidade do sistema⁽²⁾.

A equipe de vacinação, das unidades básicas de saúde, é formada pelo enfermeiro e pelo técnico ou auxiliar de enfermagem, que são responsáveis pelas atividades de manuseio, conservação, preparo e administração, monitoramento dos eventos adversos, registro e descarte dos resíduos resultantes das ações de vacinação. O enfermeiro é responsável pela supervisão da sala de vacina e pelo processo de educação permanente da equipe⁽¹⁾. Os municípios têm, além da equipe de vacinação das unidades básicas de saúde, uma referência técnica em imunização, normalmente o enfermeiro, com o objetivo de supervisionar e acompanhar as ações de imunizações em salas de vacina sob sua responsabilidade.

Tendo em vista a complexidade e quantidade de procedimentos ligados ao trabalho em sala de vacina, compreende-se a importância da educação permanente para a equipe de enfermagem. Nesta direção, a educação permanente é uma ferramenta para a qualidade do cuidado em sala de vacina, pois tem por objetivo mudanças nas práticas de gestão e de atenção, com o aumento da responsabilidade de profissionais e gestores do sistema de saúde. Assim, torna-se necessária a atualização dos profissionais por meio do desenvolvimento de recursos tecnológicos do trabalho, norteados pela noção de aprender a aprender, de trabalhar em equipe e de construir cotidianos como objeto de aprendizagem⁽³⁾.

Para que isso se efetive, a educação desses profissionais deve incorporar os aportes da sociologia das organizações, a análise institucional e a perspectiva da educação de adultos, particularmente em situações de trabalho⁽⁴⁾. Existe uma diversidade de processos de educação em saúde que permite a aplicação dos métodos de ensino-aprendizagem para o reconhecimento das necessidades de atualização de

conhecimentos, como educação continuada, educação em serviço e educação permanente⁽⁵⁾.

A Educação permanente é uma estratégia que incorpora o ensino e o aprendizado à vida cotidiana das organizações e às práticas sociais e laborais no contexto real em que ocorrem, pois se baseia na aprendizagem significativa e na possibilidade de transformar as práticas profissionais^(4,6). Apesar de existir uma Política Nacional de Educação Permanente⁽⁴⁾, observa-se ainda que existem inúmeras deficiências na capacitação do pessoal em sala de vacina.

No cotidiano dos serviços de saúde, as ações educativas dirigidas aos técnicos/auxiliares de enfermagem, normalmente os executores do cuidado em sala de vacina, não vêm sendo inseridas no planejamento de atividades do enfermeiro. Alguns estudos brasileiros que abordam o cuidado em sala de vacina apontam para uma ausência de capacitação aos profissionais de nível médio e, conseqüentemente, muitos procedimentos normatizados não estão sendo executados nas instâncias locais, colocando em risco o controle das doenças imunopreveníveis⁽⁷⁻¹¹⁾.

Assim, o cuidado em sala de vacina, que perpassa por uma série de atividades presentes na práxis da enfermagem, aponta para a necessidade de atualização técnico-científica dos recursos humanos, visto que o conhecimento é dinâmico e a cada dia surgem novas informações que o profissional precisa buscar e acompanhar, despertando nele a capacidade de ser sujeito do processo de mudança⁽¹²⁾.

Tendo em vista a importância da capacitação da equipe de enfermagem para a efetividade do cuidado, a seguinte inquietação norteou este estudo: Como os profissionais de enfermagem veem o processo de educação para o trabalho em sala de vacina?

Assim, o objetivo do estudo foi identificar como se dá o processo de educação para o trabalho em sala de vacina na concepção dos enfermeiros, técnicos de enfermagem e referência técnica em imunização.

MÉTODOS

Trata-se de pesquisa com abordagem qualitativa, que faz parte de um estudo maior, desenvolvida na região ampliada Oeste de Minas Gerais, em 2012. A região conta com 54 municípios que, juntos, totalizam uma população estimada de 1,2 milhões de habitantes. Esses municípios estão organizados em seis microrregiões de saúde, segundo o Plano Diretor de Regionalização (PDR) de Minas Gerais: Bom Despacho (7); Divinópolis/Santo Antônio do Monte (13); Itaúna (4); Formiga (9); Pará de Minas (8); e Santo Antônio do Amparo/Campo Belo (13)⁽¹³⁾.

A região possui 261 salas de vacina - 221 (84,7%) salas distribuídas em Unidades Estratégia de Saúde da Família (ESF) e 40 (15,3%) das salas, em Unidades Básicas de Saúde (UBS). Estas são as unidades tradicionais, conhecidas como centros ou postos de saúde que estão em funcionamento antes da implantação da ESF. Neste estudo, as unidades participantes foram denominadas Unidade de Atenção Primária à Saúde (UAPS), ou seja, o conjunto das unidades de ESF e das UBS tradicionais.

A seleção das salas de vacina, que compuseram esta pesquisa, deu-se a partir deste estudo preliminar, com abordagem quantitativa, realizado nas 261 salas de vacina, que objetivou avaliar a qualidade da conservação de vacinas nas UAPS. Foram definidos critérios estruturais de qualidade a fim de selecionar as melhores salas de vacina da região. Os critérios estruturais foram a capacitação dos profissionais em sala de vacina, além da exclusividade do refrigerador, a existência de termômetro de máxima e mínima de temperatura, a presença de

bobinas de gelo reciclável no congelador, a bandeja coletora de água, parte inferior do refrigerador com garrafas de água, a ausência de objetos no painel interno e a existência de programa de manutenção corretiva/preventiva do refrigerador⁽¹⁴⁾. Após análise dos dados, foram selecionadas as salas de vacina que obtiveram 100% dos critérios estruturais selecionados para a pesquisa, totalizando 12 salas, distribuídas em nove municípios da região.

Visando à melhor investigação sobre a educação para o trabalho da equipe de enfermagem em sala de vacina, foi entrevistado, em cada município, pelo menos um responsável pela sala de vacina selecionada. Dessa maneira, foram entrevistados seis enfermeiros, seis técnicos/auxiliares de enfermagem e duas referências técnicas em imunização (enfermeiros). Todos os municípios selecionados foram contemplados e, em alguns, entrevistou-se mais de um trabalhador em sala de vacina. Todos os trabalhadores convidados aceitaram participar e foram suficientes para responder às perguntas da pesquisa e alcançar o objetivo do estudo.

Para a coleta dos dados foi enviada carta, via Diretoria Regional de Saúde, solicitando anuência aos Secretários de Saúde de cada município das respectivas salas de vacinas selecionadas para a realização do estudo. Após a autorização oficial, foi realizado contato telefônico com o setor técnico em imunização de cada Secretaria Municipal de Saúde para o agendamento prévio das entrevistas. Nos municípios onde não existia a referência técnica em imunização da Secretaria Municipal de Saúde, os contatos foram feitos diretamente com o enfermeiro da UAPS.

As entrevistas foram realizadas por uma única pesquisadora, gravadas em arquivo digital, após anuência dos participantes por meio da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, em local

que garantia a privacidade do entrevistado. As entrevistas foram realizadas nas UAPS, local de trabalho dos sujeitos.

As entrevistas foram guiadas por um roteiro norteador e gravadas em gravador digital, após assinatura de Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, TLCE. Posteriormente, transcritas literalmente, preservando-se ao máximo a fidedignidade das informações. O roteiro semiestruturado abordou questões referentes à educação do trabalhador em sala de vacina.

Para a análise dos dados, utilizou-se a modalidade temática do método de análise de conteúdo proposta por Bardin⁽¹⁵⁾. Inicialmente foi realizada a leitura “flutuante” com o objetivo de analisar e conhecer o texto, deixando-se surgir impressões. Após essa etapa, foi feita a separação dos recortes de acordo com as convergências e divergências e classificação e agregação dos dados. A terceira etapa foi o tratamento dos resultados e a interpretação dos dados processados conforme o objetivo previsto e a discussão com a literatura existente⁽¹⁵⁾.

Os discursos foram identificados com a letra E de entrevista, seguida dos números de 1 a 14, sequencialmente, de acordo com realização das entrevistas.

Todos os procedimentos para execução do estudo obedeceram às normas éticas exigidas pela Resolução nº 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde e foram realizados com a aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa do Hospital São João de Deus em Divinópolis, MG, através do Parecer nº 38/2011.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os seguintes temas surgiram desta investigação: a realidade da educação de trabalhadores para o cuidado em sala de vacina; a necessidade da capacitação de recursos humanos para a gestão do trabalho em sala de vacina.

A realidade da educação de trabalhadores para o cuidado em sala de vacina

É possível identificar no discurso dos técnicos/auxiliares de enfermagem, trabalhadores em sala de vacina, as diversas formas de atualização do conhecimento sobre vacinas às quais recorrem, como internet, televisão, bulas de vacina e a busca de informações com enfermeiros. “Quando eu tenho uma dúvida eu entro naquele *google*, aquilo ali me ajuda. Verdade, não é? Então tira muito as dúvidas da gente. Ainda bem que existe computador” (E11). “Lendo, perguntando, vendo na televisão, eu entro na internet e tenho ajuda da enfermeira também, eu pergunto muito a ela, eu pergunto a ela demais. Ela vai falando comigo, eu vou anotando nos caderninhos aqui, assim depois eu passo para o cadernão” (E2). “Então assim a gente tenta ficar... as bulas eu fico lendo, sabe, Risos... eu leio para ver se tem alguma coisa diferente, porque às vezes a pessoa pode esquecer de mandar o comunicado, sei lá...” (E3).

Percebe-se que a educação para o trabalho em sala de vacina, em geral, destina-se à atualização técnico-científica e quase sempre é realizada pelo nível central das Secretarias Municipais de Saúde ou pela própria Regional de Saúde. Foi possível apreender, por meio dos discursos, que os enfermeiros integrantes das equipes das UAPS não têm realizado as atividades educativas para os trabalhadores de nível médio. Observa-se que as atividades de educação para o trabalho da equipe ficam sob a responsabilidade das equipes de nível central das Secretarias Municipais ou Estaduais de Saúde, como apresentado na fala de uma referência técnica em imunização:

“Parte da Secretaria de Saúde, a própria unidade não se capacita. Até então não aconteceu ainda não. Dela mesma se organizar... porque ela poderia, por exemplo, os agentes de saúde, ela mesma mobilizar ali.

Não tem essa pro atividade não, sempre fica a cargo da referência para organizar” (E7). “[...] Uma técnica de enfermagem revela que só se atualiza quando a referência técnica em imunização oferece algum tipo de capacitação. “Então eu tento ficar atualizada conforme eles permitem, porque aqui não tem muito curso. Então assim que ele oferece, ele como coordenador da imunização aqui do município, quando ele oferece, estou à disposição” (E3).

Em algumas falas, observa-se que os enfermeiros referem-se ao processo de educação para o trabalho do técnico de enfermagem como algo estático. A educação dos técnicos de enfermagem é realizada somente quando os mesmos ingressam no serviço e, uma vez realizada essa educação inicial, considera-se que o profissional não precisa mais de cursos, ou seja, tem-se uma ideia equivocada de que o conhecimento é algo acabado. “Eu cheguei aqui e ela já era capacitada. Então sinceramente eu não sei te contar como foi, mas ela já sabia de tudo. Então ela é muito tranquila, ela já tinha sido capacitada quando cheguei” (E11).

Um técnico de enfermagem ressalta que a capacitação é realizada pelo enfermeiro da Diretoria Regional de Saúde, e não pelo enfermeiro responsável pela sala de vacina. “No caso, as enfermeiras do PSF entram em contato com o pessoal da Regional para poder estar levando até lá ou o funcionário da regional estar vindo até aqui para poder estar capacitando. Mais fácil o profissional ir até lá na Regional” (E1).

Outra forma de aprender em sala de vacina, descrita pelo técnico de enfermagem, é aquela por meio do apoio de outros colegas. “Aí eu cheguei o E5 me passou e não tive problema não. Eu vim, ele me passou e eu faço. Porque assim não mudou tanta coisa. Ainda são as mesmas coisas” (E10).

Algumas enfermeiras, entretanto, retratam utilizar educação para o trabalho com os técnicos/auxiliares de enfermagem em

sua unidade de saúde. “Aqui, toda a vacinação que chega nova, eu sento com a técnica e é repassado para ela” (E4). “Geralmente eu sento com as funcionárias da tarde e estou repassando todas as modificações, orientações que nós recebemos. E a enfermeira de manhã passa para as meninas da manhã. Porque é difícil a gente reunir todo mundo no mesmo horário” (E12).

Outra enfermeira utiliza o termo reciclagem para nomear a forma de educação para o trabalho em sala de vacina realizada com a equipe de nível médio. “Eu e a outra enfermeira, a gente faz um programa anual de capacitações. Geralmente é uma reciclagem, sabe que a gente faz [...] um mês eu falo de ética, a gente fala até de arquivo, como arquivar. Então, como sendo uma vez por mês, dá doze temas, e a sala de vacina entra em um desses temas” (E8).

A necessidade da capacitação de recursos humanos para a gestão do trabalho em sala de vacina

É importante identificar nos discursos dos enfermeiros a importância do ensino de imunização durante a graduação. “Minha capacitação foi a da faculdade, a bagagem foi a da faculdade. Já tinha uma experiência de estágio” (E14). “Eu só fui administrar vacina depois de formada. Então, assim, até hoje a gente tem um pouco de receio, porque dependendo da vacina como a gente sabe as reações, a gente fica com um pouco de receio” (E13).

Os enfermeiros também reconhecem a necessidade de se manterem atualizados em função do desenvolvimento do PNI. “Quando eu terminei a faculdade, já mudou as vacinas, é uma coisa que muda constantemente. Então é uma mudança contínua que a gente tem que estar sempre adaptada” (E11). “Mas eu tenho vontade de fazer uma capacitação de geladeira de vacina, porque tem muitas vacinas novas, tem muita vacina, igual nós

temos a meningite, tem a pneumonia, aí eu fui aprendendo” (E2).

Um dos entrevistados, enfermeiro referência técnica em imunização do município, expõe a necessidade de educação para o trabalho como uma estratégia de evitar a automatização do cuidado. “A capacitação, acho que precisa muito. Porque a gente pensa que está fazendo certo e vai ver, não está” (E14).

Podemos observar pelos discursos dos entrevistados de nível médio que a educação para o cuidado em sala de vacina não acontece de uma forma efetiva. As falas de dois técnicos de enfermagem reforçam isso. “Porque eu não tive um treinamento especial para falar assim: você está sendo capacitada para entrar na sala de vacina. Não, de um dia para outro eles falaram: Você a partir de hoje vai ficar na sala de vacina. Então, assim, as dúvidas foram muitas, mas graças a Deus, agora a gente sempre tem, porque a gente nunca sabe tudo, mas agora graças a Deus eu estou mais *light*, depois de tanto tempo” (E3). “Não, eu aprendi foi no dia a dia, lendo, perguntando e o prazer de gostar, um dom também que Deus dá para gente” (E2).

Essa falta de educação para o trabalho para a equipe de nível médio foi evidenciada nas falas dos técnicos de enfermagem que revelaram que não são convidados para as atividades de capacitação. “Quando tem capacitação, na verdade, eu não participo. Às vezes eu até reclamo muito sobre isso. Mas ir pessoalmente mesmo, a gente não costuma não, eles não costumam convidar não” (E5). “Às vezes, deve ser inclusive por elas receberam essa capacitação, de ser direcionado mais para as enfermeiras” (E9).

Outra enfermeira reforça a importância da participação dos técnicos nas educações para o trabalho organizadas pelo nível central da Secretaria Municipal de Saúde porque são eles que muitas vezes assumem a sala de vacina. “Eu queria muito que ela participasse de todas. Até a última eu fiquei

muito triste de ela não ter sido chamada. Eu acho isso, até porque eles ficam muito na sala de vacina” (E6).

Para que se possa exercer as funções profissionais com eficiência e efetividade, faz-se necessário buscar, adquirir, atualizar e usar novos conhecimentos. Entretanto, nos resultados, é notória a necessidade de um processo educativo efetivo, voltado para os profissionais que atuam em sala de vacina. Observa-se, nas falas dos entrevistados, a busca do conhecimento em espaços comuns, como bulas de vacina, televisão, cadernos e internet, o que nem sempre favorece a problematização e as mudanças nas práticas de saúde.

A educação para o trabalho é uma das estratégias necessárias para o enfrentamento dos problemas ligados às práticas de saúde. No entanto, grande parte dessa educação consiste na transmissão de conhecimentos dentro da lógica do “modelo escolar”, com o intuito de atualizar novos enfoques, novas informações ou tecnologias⁽⁴⁾. Esta estratégia pressupõe a reunião de pessoas em um espaço, quase sempre uma sala de aula, e normalmente fora do contexto real do trabalho. Vários *experts* no assunto transmitem conhecimentos com a expectativa de que as informações e conhecimentos assimilados sejam incorporados às práticas de trabalho⁽⁴⁾.

Compreende-se que esta abordagem de capacitação organizada a partir da concepção pedagógica tradicional é realizada de forma descendente, fragmentada e pontual. O objetivo é quase sempre o repasse de mudanças de calendário vacinal ou introdução de novas vacinas e, quando acontece, é direcionada exclusivamente aos enfermeiros, como apresentado nos resultados deste estudo. Dessa maneira, a capacitação não privilegia a educação baseada em problemas do cotidiano e quase sempre é centrada na intervenção e baseada no modelo biomédico⁽¹⁶⁾, o que dificulta a implantação de

ações motivadoras de mudança na práxis. Esse resultado corrobora o apresentado em outros estudos⁽¹⁷⁾, que aponta o predomínio de atividades educativas realizadas a partir da identificação de problemas nos procedimentos técnicos ou na introdução de novos equipamentos, sendo a maioria delas descontextualizada e externa ao serviço.

É consenso que a equipe de nível médio realiza a maior parte das atividades em sala de vacina e que a formação desta afeta a qualidade da assistência prestada. Fica evidente neste estudo que quem executa a assistência não participa dos processos de educação para o trabalho, o que pode comprometer o cuidado em sala de vacina. Realmente, são observadas poucas iniciativas de cursos de atualização, podendo representar um importante entrave para a modificação de práticas e rotinas instituídas, além de prejudicar a qualidade da assistência prestada à clientela, já que os auxiliares são os responsáveis diretos pela prestação de serviço em sala de vacina⁽⁸⁾.

Estudo realizado com o objetivo de analisar conhecimentos e práticas do auxiliar de enfermagem em sala de imunização identificou que, dos dez auxiliares de enfermagem entrevistados, apenas duas informantes disseram já terem participado de atualizações na área de imunização. Em pesquisa realizada em 2012, em Petrolina/PE, para avaliar a conservação de vacinas, detectou-se que a última capacitação realizada no município ocorreu em 1996. Os 16,2% profissionais que relataram capacitação em sala de vacina fizeram-na há mais de três anos⁽⁹⁾.

Outro fator que compromete a transformação nas práticas de imunização é a lógica de atualização do conhecimento, que normalmente acontece fora do cotidiano das salas de vacina, de forma descontextualizada e sem o envolvimento integral da equipe multiprofissional. Isso resulta na descontinuidade do processo educativo e deve

ser superado pela criação de espaços pedagógicos de educação, interativo de reunião de equipe e coletivo de reflexão das práticas⁽¹⁸⁾.

Neste estudo foi possível perceber que o enfermeiro da UAPS não se sente responsável pela educação da equipe de nível médio, delegando a função a outro enfermeiro, neste caso da Diretoria Regional de Saúde ou ao enfermeiro responsável técnico pela imunização do município. É preciso salientar que, segundo a Portaria Nacional da Atenção Básica, compete ao enfermeiro das UAPS contribuir, participar e realizar atividades de educação permanente da equipe de enfermagem⁽¹⁹⁾.

Sabe-se que a educação para o trabalho, envolvendo todos os profissionais de enfermagem, é, muitas vezes, inviabilizada pela logística necessária devido ao grande quantitativo de pessoal e às constantes evoluções do conhecimento na área da saúde. Assim, a sala de vacina precisa ser transformada em espaço de educação no cotidiano do trabalho de enfermagem, de forma que os profissionais de saúde possam discutir, problematizar e atualizar, no intuito de oferecer um serviço de imunização de qualidade para a população.

Na presente pesquisa, uma entrevistada relata que aprendeu boa parte dos procedimentos de rotina com o técnico de enfermagem, quando começou a trabalhar no serviço de saúde e que, desde então, quase nada mudou. Levando em consideração que essa entrevistada possui 23 anos de atenção primária em saúde, sabe-se que várias mudanças aconteceram durante esses anos. O PNI/Brasil tem se diferenciado positivamente em relação à maioria dos países em desenvolvimento, oferecendo um grande número de vacinas e alcançando diferentes coortes em seus programas de vacinação, de modo mais abrangente do que aquelas de países com semelhante grau de desenvolvimento e porte econômico.

Atualmente, o programa disponibiliza 44 tipos diferentes de imunobiológicos e institui calendários diferenciados de vacinação para crianças, adolescentes, adultos e idosos⁽¹⁾.

Diante disso, faz-se necessário um processo de educação para o trabalho de forma contínua, realizado no próprio local de trabalho, priorizando metodologias ativas, enfocando a prática e a experiência dos trabalhadores, evitando formas tradicionais baseadas na simples transferência de conhecimentos, habilidades e destrezas⁽¹⁾. É importante destacar que os processos educativos devem ser contínuos, pois o caráter permanente dessas ações é estratégico para que o profissional não crie vícios na execução do seu trabalho, ou seja, automatize as ações de cuidado⁽¹⁶⁾.

Assim sendo, a educação permanente supera as formas tradicionais de educação profissional e é uma estratégia que precisa ser aplicada na prática rotineira dos serviços de saúde a fim de melhorar o desempenho técnico, minimizar a ocorrência de falhas nos procedimentos e, conseqüentemente, acarretar melhoria na qualidade da assistência.

Nessa direção, percebe-se em algumas falas que os enfermeiros das UAPS procuram realizar atividades de educação em espaços formais e informais que possibilitam discutir as práticas de saúde, sua organização e finalidades. Reconhecendo as inúmeras particularidades de cada serviço, é fundamental que cada enfermeiro e cada unidade de saúde proponham e desenvolvam atividades de educação para o trabalho em sala de vacina, tentando articular necessidades e possibilidades.

Observa-se que algumas ações educativas que já se estabelecem no cotidiano do trabalho de enfermeiro devem ser problematizadas e só serão relevantes se despertarem na equipe a reflexão sobre seus valores e condutas e provocar mudanças no cotidiano⁽¹²⁾. No entanto, é possível observar

que os cursos, as “reciclagens” e as aulas, na maioria das vezes, distanciam da concepção de educação preconizada pela educação permanente. Segundo a Portaria 2.488 de 21 de outubro de 2011⁽¹⁹⁾, “é importante sintonizar e mediar as ofertas de educação permanente pré-formatadas (cursos, por exemplo) com o momento e contexto das equipes para que façam mais sentido e tenham, por isso, maior valor de uso e efetividade (p. 50)”.

O pressuposto da educação permanente é o planejamento/programação educativa ascendente, em que, a partir da análise coletiva dos processos de trabalho, identificam-se os nós críticos a serem enfrentados, possibilitando, assim, a construção de estratégias contextualizadas que promovam o diálogo entre os sujeitos a fim de estimular experiências inovadoras na gestão do cuidado e dos serviços de saúde⁽¹⁹⁾.

Propostas de educação para o trabalho em sala de vacina devem ser orientadas principalmente pela evolução tecnológica. Os novos conhecimentos demandam rápidas mudanças no contexto do cuidado à saúde, devendo também ser organizado de forma a trabalhar as necessidades educativas do serviço e do trabalhador, buscando ações direcionadas para a qualificação dos processos de trabalho, com vistas à qualidade e resolutividade na prestação do serviço de saúde^(2,20).

Assim, a educação permanente em saúde apresenta-se como ferramenta auxiliar no processo de qualificação, na medida em que transforma o próprio espaço de trabalho em cenário, no qual o pensar e o fazer são insumos fundamentais do aprender e do trabalhar⁽⁵⁾. A implementação da Política Nacional de Educação Permanente precisa ser priorizada pela gestão municipal visando melhorar e transformar as práticas de atenção e concretizar a educação permanente nos serviços de saúde⁽¹⁷⁾.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A equipe de enfermagem, em especial os técnicos de enfermagem, realizam um trabalho complexo, sujeito a mudanças constantes no trabalho em sala de vacina. Isso requer a mobilização de saberes, sempre atualizados para o cuidado profissional efetivo. Dessa forma, a educação para o trabalho em sala de vacina deve ser priorizada e realizada permanentemente.

Constatou-se que a educação dos profissionais em sala de vacina precisa ser repensada porque, quando acontece, muitas vezes é realizada de forma assistemática e descendente, revelando o predomínio de concepções educativas tradicionais, distanciada dos pressupostos da Política Nacional de Educação Permanente em Saúde. Portanto, a educação dos profissionais em sala de vacina deve ser realizada a partir desses pressupostos, pois os mesmos podem contribuir com mudanças e melhorias nas práticas de cuidado em sala de vacina, na medida em que proporcionam a construção de conhecimentos no cotidiano do processo de trabalho.

Observa-se que, apesar dos avanços do PNI, são poucas as produções científicas referentes à educação para o trabalho dos profissionais de enfermagem em sala de vacina. O estudo pode estimular a reflexão e subsidiar a discussão sobre o tema, tendo em vista a necessidade e complexidade do Programa Nacional de Imunização e suas repercussões para o cuidado em saúde. Faz-se necessária, também, a ampliação de realização de pesquisas em enfermagem para compreender o significado da educação permanente em sala de vacina para os profissionais envolvidos, uma vez que estes são responsáveis pela produção do cuidado.

Esta pesquisa foi desenvolvida em salas de vacina que obtiveram 100% dos critérios de qualidade na estrutura, o que aponta uma limitação do estudo. Diante da relevância do

tema, destaca-se a necessidade de se ampliar essa discussão e buscar a compreensão de outros profissionais de enfermagem que trabalhavam em salas de vacina com deficiência na estrutura. Apesar das limitações aqui expostas, o estudo permite uma reflexão sobre a educação para o trabalho da equipe de enfermagem em sala de vacina, ao mesmo tempo em que reforça a necessidade da implementação da educação permanente no cotidiano do serviço de imunização.

Esses achados apontam a necessidade de repensar as formas de educação dos profissionais de enfermagem que atuam em sala de vacina a fim de que ocorram melhorias no processo de trabalho e uma maior motivação e valorização desses trabalhadores. Deve-se priorizar a educação para o trabalho dos técnicos de enfermagem, que são os responsáveis pela execução das atividades em sala de vacina, visto que, atualmente, essa educação é prioritariamente direcionada para os enfermeiros e referências técnicas em imunização.

REFERÊNCIAS

1. Ministério da Saúde (BR). Manual de normas e procedimentos para vacinação. Brasília: Ministério da Saúde; 2014. Disponível em: http://bvsm.sau.gov.br/bvs/publicacoes/manual_procedimentos_vacinacao.pdf
2. Falkenberg MB, Mendes TPL, Moraes EP, Souza EM. Educação em saúde e educação na saúde: conceitos e implicações para a saúde coletiva. Ciênc. saúde coletiva. 2014;19(3):847-52. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/csc/v19n3/1413-8123-csc-19-03-00847.pdf>
3. Ceccim RB. Educação permanente em saúde: desafio ambicioso e necessário. Interface - Comum Saúde Educ.

2005;9(16):161-68. Disponível em:

<http://www.escoladesaude.pr.gov.br/arquivo/5/File/textos%20eps/educacaopermanente.pdf>

4. Ministério da Saúde (BR). Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. Departamento de Gestão da Educação na Saúde. Política Nacional de Educação Permanente em Saúde. Série B. Textos Básicos de Saúde. Série Pactos pela Saúde 2006, v. 9. Brasília: Ministério da Saúde; 2009. Disponível em:

http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica_nacional_educacao_permanente_saude.pdf

5. Oliveira FMCSN, Ferreira EC, Rufino NA, Santos MSS. Educação permanente e qualidade da assistência à saúde: aprendizagem significativa no trabalho da enfermagem. Aquichan. 2011;11(1):48-65. Disponível em:

<http://www.scielo.org.co/pdf/aqui/v11n1/v11n1a05.pdf>

6. Brasil. Ministério da Saúde. Portaria GM/MS no 198/2004, de 13 de fevereiro de 2004. Institui a política nacional de educação permanente em saúde como estratégia do Sistema Único de Saúde para a formação e o desenvolvimento de trabalhadores para o setor e dá outras providências. Diário Oficial da União. 2004 fev. 16; Seção 1. p. 37-41. Disponível em:

<https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/imagem/1832.pdf>

7. Araújo ACM, Guimarães MJB, Frias PG, Correia JB. Avaliação das salas de vacinação do Estado de Pernambuco no ano de 2011. Epidemiol. serv. saúde. 2013;22(2):255-64. Disponível em:

<http://scielo.iec.pa.gov.br/pdf/ess/v22n2/v22n2a07.pdf>

8. Feitosa LR, Feitosa JA, Coriolano MWL. Conhecimentos e práticas do auxiliar de enfermagem em sala de imunização. Cogitare

enferm. 2010;15(4):695-701. Disponível em:

<http://www.revenf.bvs.br/pdf/ce/v15n4/15.pdf>

9. Brandão RMS, Castro IO, Lins JMM, Campos MEL, Andrade MS, Guimarães MSA. Fatores relacionados à conservação de vacinas nas unidades básicas de saúde. Rev. enferm. UFPE on line. [internet]. 2012 [citado 2012 abr. 12];6(2):332-8. Disponível em:

http://www.revista.ufpe.br/revistaenfermagem/index.php/revista/article/viewFile/2169/pdf_805

10. Oliveira VC, Guimarães EAA. Cavalcante RB, Gallardo PS, Pinto IC. Conservação de vacinas em unidades públicas de saúde: uma revisão integrativa. Rev. Referência. 2013;3(9):45-54. Disponível em:

<http://www.scielo.mec.pt/pdf/ref/vserlIn9/serlIn9a05.pdf>

11. Oliveira VC, Guimarães EAA, Silva SS, Pinto IC. Conservação de vacinas em unidades básicas de saúde: análise diagnóstica em municípios mineiros. Rev RENE. 2012;13(3):531-41. Disponível em:

<http://www.redalyc.org/pdf/3240/324027982006.pdf>

12. Paulino VCP, Bezerra ALQ, Branquinho NCSS, Paranaguá TTB. Ações de educação permanente no contexto da estratégia saúde da família. Rev. enferm. UERJ. 2012;20(3):312-6. Disponível em:

<http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/enfermagemuerj/article/view/687/2885>

13. Secretaria de Estado de Saúde de Minas Gerais (MG). Adscrição e população dos municípios por macrorregiões e microrregiões de saúde. Belo Horizonte: Secretaria de Estado de Saúde de Minas Gerais; 2014. Disponível em:

<http://www.saude.mg.gov.br/images/anexos/PDR/Adscricao-munici-micro-macro-pdr-2014.pdf>

14. Oliveira VC, Gallardo MPS, Arcêncio RA, Gontijo TL, Pinto IC. Avaliação da qualidade de conservação de vacinas na Atenção Primária à Saúde. *Ciênc. saúde coletiva*. 2014;19(9):3889-3898. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/csc/v19n9/1413-8123-csc-19-09-3889.pdf>

15. Bardin L. *Análise de conteúdo*. Lisboa (PT): Edições 70; 2011.

16. Montanha D, Peduzzi M. Permanent education in nursing: survey to identify the necessities and the expected results based on the workers conception. *Rev Esc Enferm USP* [internet]. 2010 [cited 2011 dez. 13];44(3):597-64. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v44n3/07.pdf>

17. Viana DM, Araújo RS, Vieira RM, Nogueira CA, Oliveira VC, Rennó HMS. A educação permanente em saúde na perspectiva do enfermeiro na estratégia de saúde da família. *Rev. enferm. Cent.-Oeste Min.* 2015;5(2):1658-1668. Disponível em: <http://www.seer.ufsj.edu.br/index.php/recom/article/view/470/868>

18. Cubas MR. Challenges for nursing at the reach of Primary health Care goals. *Ver. Esc. Enferm. USP* [internet]. 2011 [cited 2012 ago. 24];45(Esp.2):1758-62. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v45nspe2/21.pdf>

19. Brasil. Ministério da Saúde. Portaria nº 2.488/GM/MS, de 21 de outubro de 2011. Aprova a Política Nacional de Atenção Básica, estabelecendo a revisão de diretrizes e normas para a organização da Atenção Básica, para a Estratégia Saúde da Família (ESF) e o Programa de Agentes Comunitários de Saúde (PACS). *Diário Oficial da União*. 2011 out.24. Seção 1. p. 48-55. Disponível em: http://bvsmis.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2011/prt2488_21_10_2011.html

20. Weigelt D, Weigelt LD, Rezende MS, Schilling AZ, Krug SBF. A comunicação, a educação no processo de trabalho e o cuidado na rede pública de saúde do Rio Grande do Sul: cenários e desafios. *Ver. Eletron. de Comum. Inf. Inov. Saúde* [internet]. 2015 [citado 2016 abr. 11]; 9(3): Disponível em: <http://www.reciis.icict.fiocruz.br/index.php/reciis/article/view/983/pdf983>

Nota: Este artigo é oriundo da tese “Avaliação da qualidade da conservação de vacina nas Unidades de Atenção Primária à Saúde da Região Centro-Oeste de Minas Gerais” apresentada à Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo. Financiada pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal do Nível Superior - CAPES.

Recebido em: 30/10/2015

Versão final reapresentada em: 28/06/2016

Aprovado em: 30/06/2016

Endereço de correspondência

Valéria Conceição de Oliveira

Av. Sebastião Gonçalves Coelho, 400, Chanadour

CEP: 35504-296 Divinópolis/MG. Brasil

Email: valeriaoliveira@ufsj.edu.br