PARTICIPAÇÃO DA ENFERMEIRA NOS PROGRAMAS DE CENTRO DE TREINAMENTO DO INPS EM SÃO PAULO — 1968 a 1972

Victória Secaf (*)

Taka Oguisso (*)

INTRODUÇÃO

A valorização do trabalho do ser humano é o real aproveitamento das potencialidades e qualificações do indivíduo. Isto é obtido através do treinamento e deve constituir a meta primordial da administração de empresas e instituições.

A criação do Instituto Nacional de Previdência Social, por força do Decreto Lei 72/66, trouxe consigo a unificação dos serviços assistenciais e englobou, também, os problemas, as deficiências e as características próprias de cada um dos ex-Institutos.

Publicação da Revista Brasileira de Enfermagem, de 1964, de autoria da saudosa Marina de Andrade Rezende(7), já fazia referências aos "defeitos de organização e aministração" encontrados ambulatórios e hospitais próprios e contratados dos antigos Institutos.

A mesma articulista lançava a pergunta: "Como atribuir à enfermagem funções próprias, utilizando plenamente as habilitações de cada categoria profisisonal?"

Em resposta a esta indagação, oferecemos programas de treinamento para pessoal de enfermagem, como uma tentativa de solução para o problema.

(*) Enfermeiras do INPS — Superintendência Regional em São Paulo.

Assim, a atuação das enfermeiras do INPS em São Paulo, se fez sentir, não só nas suas atribuições típicas de enfermagem, como também contribuindo efetivamente nos programas educacionais dos demais servidores organizados pelo Centro de Treinamento.

Pela categoria, volume e demanda das unidades médico-assistenciais, da Superintendência Regional de São Paulo, a atuação das enfermeiras nas atividades, demonstradas através deste estudo, permitirá talvez que enfermeiras de outros Estados, desenvolvam cada vez mais,programações de treinamento.

Apresentamos este trabalho a fim de receber subsídios e sugestões para as futuras atividades de treinamento das enfermeiras em São Paulo.

1. *Centro de Treinamento*

A Norma de Serviço N.º 7.30 do Departamento Nacional de Previdência Social, datada de 1966, com fundamento no Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União (Lei 1711/52), estabelece que "treinamento é o conjunto de processos mediante os quais a Administração auxilia seus servidores a criar ou aperfeiçoar hábitos de pensamento ou ação, pela aquisição ou desenvolvimento de conhecimentos e atitudes adequadas ao trabalho".

Os objetivos implícitos nessa Norma incluem, evidentemente, o aperfeiçoamento cultural e técnico do servidor. Para a consecução desses objetivos serão desenvolvidas atividades através de Centros de Treinamento, setores da Coordenação de Pessoal, com subordinação técnica à Direção Superior.

As atribuições desses Centros, entre outras, abrangem a programação, promoção e controle de treinamento em atividades comuns a todos os servidores ou em atividades de cargos ou grupos de cargos determinados e também o treinamento para os recém-admitidos.

O Centro de Treinamento tem competência legal para retirar servidores para as aulas, no horário normal de trabalho, e fornecer certificado de frequência com validade para a ficha funcional. É de se salientar, ainda, que o Centro de Treinamento oferece condições de área física e recursos materiais para as programações.

Em São Paulo, após a unificação no período de 1968 até 1972 o Centro de Treinamento desenvolveu 277 cursos tendo como participantes servidores das mais variadas categorias, da Capital e do Interior do Estado (8).

QUADRO I — NÚMERO DE CURSOS DE TREINAMENTO — INPS — SP

Ano	Para Pessoal de enfermagem	Para outros servidores	TOTAL
1968	10	76	86
1969	1	31	32
1970	1	47	48
1971	21	30	51
1972	11	29	40
TOTAL	44	233	277

Nesses programas estão incluídos com o "outros servidores" todos os que não exercem, diretamente, atividades de enfermagem, incluindo os médicos, responsáveis por chefias diversas e outros elementos da Coordenação de Assistência Médica bem como todo o pessoal de outras Coordenações em suas atividades mais variadas e, ainda, os Agentes e servidores do Interior.

Os dados retro citados pelo Centro de Treinamento oferecem oportunidade para uma avaliação das atividades desenvolvidas, porém, é objeto de nosso estudo demonstrar a participação da enfermeira como treinanda e o número de cursos e aulas bem diversificadas em que atuou como treinadora.

2. *Atividades de Treinamento de Enfermeiras*

2.1 — *Alguns dados históricos*

É sabido que algumas enfermeiras dos ex-Institutos desenvolveram programas incidentais de educação em seviço nos seus locais de trabalho. Temos conhecimento por vivência pessoal, assim como por tradição verbal, de alguns programas sistemáticos de treinamentos ministrados nos hospitais próprios da Capital. Estas programações foram desenvolvidas sem vínculo com o Centro de Treinamento, o que dificulta a coleta de dados sobre as mesmas. Como exemplificação, poderia ser citado o Hospital Ipiranga (do ex-IAPETC) que desde a sua abertura, em 1959, manteve treinamento específico para o pessoal de enfermagem com curtos períodos de descontinuidade.

O Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Industriários (ex-IAPI) em sua organização contava com um órgão de treinamento, porém só em 1963 houve integração para o pessoal de enfermagem (3) com atividades de treinamento de iniciação.

No período posterior à unificação, todos os programas para o pessoal de enfermagem dos hospitais e ambulatórios, apesar de seu vínculo com o Centro de Treinamento, foram planejados por enfermeiras da Asessoria de Enfermagem, após levantamento das necessiades nos respectivos locais de trabalho. A esse levantamento de necessidades eram agregadas sugestões colhidas após o término de cada curso, ministrado pelas enfermeiras.

2.2 — *Delimitação do estudo*

Este trabalho abrangerá apenas os programas promovidos pelo Centro de Treinamento em que haja participação da enfermeira como treinanda e treinadora em período posterior à unificação, de 1968 a dezembro de 1972, inclusive.

Os programas do Centro de Treinamento, nesse período, abrangeram servidores da Capital e de algumas cidades do Interior do Estado. Para o pessoal de enfermagem da Capital, há programas específicos para os que trabalham nos hospitais próprios e programas para o pessoal de ambulatórios, incluindo postos de urgência e serviços de primeiro atendimento. Apenas duas cidades do Interior (Santos e Campinas) realizaram programas para o pessoal de enfermagem dos ambulatórios, nesse período.

A orientação incidental e sistemática desenvolvida pelas enfermeiras para o pessoal de enfermagem dos hospitais próprios e ambulatórios, apesar de existente, escapa à finalidade desse trabalho pela desvinculação ao Centro de Treinamento e descontinuidade de registros dos programas em alguns locais de trabalho.

2.3. — *A enfermeira como treinanda*

Pela sua atuação dentro da equipe de trabalho, era natural que a maioria dos programas de treinamento para pessoal de enfermagem se iniciasse tendo as enfermeiras como treinandas. Todo profissional tem necessidade de aperfeiçoar-se para obter o desenvolvimento técnico-científico, humanístico e realização pessoal. Como para muitos profissionais essa necessidade só pode ser atingida nos locais e horários de trabalho, é mister que os programas de treinamento visassem esses servidores. Tais programas foram ministrados não somente por algumas enfermeiras do próprio INPS e outras especialmente convidadas, como também por outros profissionais.

Assim, no período já citado tivemos 244 enfermeiras como treinandas. A diversidade de conteúdo dos programas permitiu muitas vezes que a mesma enfermeira participasse de mais de um curso. A grande maioria desses cursos foi rejeitada varias vezes até que todos os profissionais daquela área (hospitais e ambulatórios) tivessem sido atingidos. Isto porque, a média de participantes era de vinte enfermeiras para cada grupo, visando-se o aprendizado e o maior entrosamento entre elas.

Para as enfermeiras dos hospitais e ambulatórios, alguns dos temas mais focalizados nesses programas foram: aspectos de administração e saúde pública, supervisão e liderança e associação de classe.

Particularmente, nos ambulatórios, além dos temas acima, foram abordados aspectos de enfermagem materno-infantil, enfermagem tisiológica e centro de material e esterilização.

Nos hospitais, por solicitação das enfermeiras, os temas também visaram aspectos de enfermagem a pacientes cirúrgicos, cardíacos, terapia intensiva e outros.

Em outro tópico deste trabalho, serão analisados aspectos dos temas ministrados.

2.4 — *A enfermeira como treinadora*
— Curso de Auxiliar de Enfermagem

Apesar do Centro de Treinamento ter como finalidade apenas cursos de aperfeiçoamento ou atualização para servidores, em 1968 com término em 1969, foi promovido e realizado por um grupo de enfermeiras, com apoio da Coordenação de Assistência Médica, um programa de formação: o Curso de Auxiliar de Enfermagem.

O Curso de Auxiliar de Enfermagem para funcionários do INPS em São Paulo (5), foi uma experiência pioneira que beneficiou quarenta e seis servidores que assim puderam conquistar um certificado de habilitação profissional, pois de outra forma, a grande maioria deles jamais teria atingido semelhante posição.

A realização desse curso foi possível através de convênio firmado com a Escola de Enfermagem Santa Catarina, com a devida autorização do Ministério de Educação e Cultura, para ser ministrado quase totalmente nas dependências do hospital Ipiranga. Apenas os estágios de Enfermagem Psiquiátrica e Doenças Transmissíveis foram realizados em hospitais especializados.

Quatro enfermeiras dedicaram-se exclusivamente ao prelecionamento do curso, ministrando aulas, supervisionando estágios, promovendo reuniões com professores das disciplinas não profissionais, tratando enfim, da resolução de todos os problemas internos concernentes ao curso. Além dessas, outras oito enfermeiras participa-

ram nas várias disciplinas do curso. A Assessora de Enfermagem e sua assistente receberam da Diretoria da Escola de Enfermagem Santa Catarina competência para traçar as diretrizes do curso, de acordo com a filosofia da Escola e orientar a realização dos programas estabelecidos.

A particiipação da enfermeira na organização e desenvolvimento de um curso de auxiliar de enfermagem para servidores, por si só bastaria para valorizar a atuação dessas profissionais do INPS, pela envergadura da tarefa e pela possibilidade que ofereceu a um grupo de servidores de ascender à categoria profissional de auxiliar de enfermagem.

— Programações para o pessoal de enfermagem

Nos diversos programas para pessoal de enfermagem quarenta e nove enfermeiras atuaram como treinadoras. No Quadro Demonstrativo n.º II, pode-se verificar o número de aulas ministradas por esse grupo de enfermeiras.

QUADRO II — NÚMERO DE AULAS MINISTRADAS POR ENFERMEIRAS

Número de enfermeiras	N.º de aulas ministradas
25	1 a 6
14	7 a 12
4	13 a 18
3	19 a 24
1	25 a 30
2	acima de 30
TOTAL 49	

A grande maioria das enfermeiras aproveitadas como treinadoras possuia curso de pós graduação ou especialização e experiência de ensino. Outras apenas traziam vivência de educação em serviço em hospitais ou ensino em Escolas de Auxiliar de Enfermagem.

É digno de nota que, além dessas enfermeiras foram convidadas para participar dos programas para pessoal de enfermagem, ministrando pelo menos uma aula, enfermeiras sem as experiências acima citadas, constituindo este grupo, aproximadamente, um terço do to-

tal. Este fato, além de ter servido de motivação para as mesmas, integrou melhor os elementos ou seja, educador-chefe e educando-servidor, no processo de treinamento.

Foram ministrados por essas enfermeiras, quarenta e quatro programas para o pessoal de enfermagem com um total de 791 participantes, conforme Quadro Demonstrativo n.º III:

QUADRO III — N.º DE PROGRAMAS E PARTICIPANTES (PESSOAL DE ENFERMAGEM) DO CENTRO DE TREINAMENTO DO INPS EM SÃO PAULO

Ano	Programas	Participantes
1968	10	180
1969	1	14
1970	1	11
1971	21	377
1972	11	209
TOTAL	44	791

— Programações para outros servidores

Embora esporadicamente, houve participação da enfermeira como treinadora nos programas do Centro de Treinamento para os demais servidores.

Em divesos programas para médicos e administradores de Postos de Assistência, ela ministrou aulas sobre trabalho em equipe, áreas de atuação da enfermeira e categorias profissionais de enfermagem.

Visa-se a formação de equipe nos Postos de Assistência e Urgência e o necessário entrosamento entre os membros.

Teve também oportunidade constante de ministrar aulas sobre higiene e saúde para funcionários de outras linhas das várias Coordenações e para todos os servidores admitidos pelo CIAM (Centro de Integração de Atividades Médicas) a partir de 1971, para os serviços médico assistenciais.

2.5. — *Objetivos e temas dos programas para o pessoal de enfermagem*

Para os programas desenvolvidos, após a criação do Instituto Nacional de Previdência Social, a finalidade primordial mesmo quando não expressa, era de reunir não só fisicamente os elementos dos antigos Institutos mas cooperar para a unificação de fato.

Além disso, o treinamento para o pessoal de enfermagem oferecia oportunidade aos servidores de modificar e atualizar seus conhecimentos, habilidades e atitudes, visando a racionalização do trabalho e padronização dos procedimentos de enfermagem. Como consequência, teríamos a melhoria de atendimento de enfermagem nas unidades médico-assistênciais da Coordenação de Assistência Médica.

Nos programas desenvolvidos houve grande diversidade nos temas, dependendo da categoria profissional dos participantes (enfermeiras, obstetrizes, auxiliares de enfermagem e auxiliares de serviços médicos) e também do local de trabalho dos mesmos (hospital ou ambulatório).

Inicialmente, os programas para enfermeiras visavam o necessário entrosamento entre os serviços, pois em 1968, quando a unificação se encontrava em pleno auge de operação, era natural que houvesse desencontros de rotinas, normas e procedimentos. Cada Instituto trazia através de seus funcionários uma sistemática de trabalho e interpretações diferentes das normas, o que levou a Assessoria de Enfermagem a sentir a urgência do treinamento como medida preliminar para a adequação das atividades à nova situação. Todos os programas de treinamento para enfermeiras eram compostos de temas gerais sobre unificação, relações públicas. benefícios, acidentes do trabalho e temas específicos abordando aspectos de administração, supervisão, liderança e princípios gerais de saúde pública.

Para os servidores dos ambulatórios, a grande maioria dos cursos abrangeu aspectos de enfermagem materno-infantil, enfermagem tisiológica e centro de material e esterilização.

Por ser a enfermagem materno-infantil uma das áreas prioritárias de assistência médica, conforme dispunha o próprio Regulamento Geral da Previdência Social, foi o primeiro setor a ser reformulado, convocando-se as enfermeiras, auxiliares de enfermagem e atendentes em exercício nessas Unidades para um treinamento específico.

O programa para Pediatria constava de três partes distintas: a teoria específica, integrada aos aspectos de saúde pública; a organização a Unidade, com as atribuições de cada categoria profissional e a rotina de trabalho. Após a conclusão do curso, sob orientação da Assessoria de Enfermagem, era feita a implantação "in loco" das rotinas no ambulatório pelas enfermeiras que houvessem participado do curso. Somente as enfermeiras participavam de todo

o programa, pois as auxiliares de enfermagem e atendentes eram convidadas a participar apenas das aulas sobre organização da Unidade, atribuições e rotinas.

Para a melhoria do atendimento obstétrico nos ambulatórios, foram ministrados cursos para enfermeiras, incluindo-se fundamentação teórica de obstetricia e prática de exercícios físicos para gestantes, para que fossem instituídos cursos regulares de "preparação para o parto". Devido a essa programação, em diversas Unidades de Obstetricia dos ambulatórios foram implantado anexos para gestantes beneficiárias. Foram também convocados outros membros da equipe de enfermagem lotados nessas Unidades, para que recebessem o treinamento necessário quanto à organização, atribuições específicas e rotina de trabalho.

Após os cursos eram implantados as novas rotinas, para que as gestantes recebessem atendimento prioritário nos ambulatórios, com orientação pós consulta, vacinação antitetânica e cursos de preparação para o parto.

A elaboração de programas de enfemagem tisiológica foi baseada numa Orientação de Serviço. Porém, o conteúdo dos programas transcendeu à própria norma, visto terem sido abordados aspectos como aplicação de PPD e orientação pós consulta.

Com o objetivo de melhorar o cuidado com o instrumental em uso e os sistemas de esterilização existentes, outro curso específico realizado teve a finalidade de implantar uma nova rotina e procedimentos para o setor, criando-se nos ambulatórios, assim como existem nos hospitais, um Centro de Material e Esterilização. Os materiais encontravam-se descentralizados em cada Unidade, e o seu controle e cuidados especiais deveriam ser padronizados e racionalizados. Muitos ambulatórios possuiam autoclave ou estufa, mas não eram aproveitadas, ou não havia plena utilização de sua capacidade.

Com este panorama à frente, verificado pela Assessoria de Enfermagem, foi elaborado um programa de treinamento sobre Centro de Material e Esterilização, dirigido mais especificamente para o auxiliar de enfermagem, pois não havia enfermeiras suficientes nos ambulatórios. As enfermeiras chefes eram convidadas a participar das aulas, pelo menos aquelas referentes à organização do setor e rotinas de trabalho, a fim de que pudessem colaborar efetivamente na implantação da sistemática de trabalho, apoiando e incentivando a auxiliar de enfermagem responsável.

A criação e reorganização de determinadas clínicas nos hospitais e a existência de pessoal de enfermagem, com muitos anos de atividades e sem condições de outra forma de atualização, foram as razões determinantes das programações de treinamento hospitalar.

Os programas abrangeram principalmente aspectos de cuidado ao paciente cirurgico, de terapia intensiva e de ensino de técnicas ele-

mentares de enfermagem para os auxiliares de serviços médicos, recém admitidos.

Através dos temas levantados pelas enfermeiras hospitalares e pela necessidade dos serviços procurou-se padronizar procedimentos técnicos, atualizar conhecimentos e favorecer o desenvolvimento de habilidades e atitudes corretas.

3. Considerações finais e sugestões

Como dissemos no início este trabalho, os programas de treinamento representam uma tentativa para minorar os "defeitos de organização e administração" citados por Marina Rezende. Apesar de conhecermos que a sistemática de qualquer programação inclui: planejamento, execução e avaliação, a terceira fase não pode ser verificada de modo objetivo, nos programas referidos neste trabalho.

Desta forma, a melhoria de atendimento de enfermagem nos serviços médicos assistenciais não pôde ser avaliada pela ausencia de dados coletados sistematicamente e pela descontinuidade de supervisão. Entretanto, foi possível sentir os efeitos do treinamento através de mudanças sutís de comportamento como também pela cooperatividade demonstrada pelos servidores das Unidades de trabalho.

Assim é que esses programas, além de concorrerem para a atualização de conhecimentos dos servidores de enfermagem, representaram uma oportunidade para que grande número de enfermeiras, atuando como treinadoras, pudesse desenvolver-se também na área educativa.

Nos programas para os demais servidores, a atuação da enfermeira ofereceu a oportunidade para que os mesmos conhecessem e valorizassem a profisisonal, favorecendo o entrosamento dos setores de trabalho.

Parece-nos pois, ser de grande importância que as Assessorias de Enfermagem das Coordenações de Assistência Médica de outras Superintendências, a exemplo de São Paulo, incentivem o entrosamento cada vez maior com os Centros de Treinamento para as suas programações.

É essencial ainda que as enfermeiras da Coordenação de Assistência Médica participem sempre do planejamento e execução dos programas do Centro de Treinamento para o pessoal de enfermagem.

Para concluir, diríamos que, se as enfemeiras colaborarem nas programações do Centro de Treinamento para os demais servidores, em todos os temas a que estão afetas, dando sua contribuição para o desenvolvimento do indivíduo, da organização e da comunidade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

2. FERNANDES, C. A. F. — Papel da enfermeira nos ambulatórios da Previdencia Social — in *Revista Brasileira de Enfermagem,* 15 (4): 313-324, agosto de 1962.

3. MOREIRA, E. D. — Atualização do pessoal de enfermagem na Previdência Social — in *Revista Brasileira de Enfermagem,* 20 (4): 364-372, agosto de 1967.

5. OGUISSO, T. e PEREIRA, L. B. — O curso de auxiliar de enfermagem para funcionários do INPS em São Paulo — in *Revista Brasileira de Enfermagem,* 21 (6): 490-500, dezembro de 1968.

7. RESENDE, M. A. — Da necessidade da Previdência Social contribuir para a melhoria da assistência de enfermagem — in *Revista Brasileira de Enfermagem,* 17 (5) 346-351, outubro de 1964.

1. CAMARGO, C. A. — Uma experiência de treinamento em serviço — in *Revista Brasileira de Enfermagem,* 24 (3 e 4): 170-177, abril e junho de 1971.

6. PIVA, N. e CASTRO, B. T. — Treinamento em serviço, in *Revista Brasileira de Enfermagem,* 21 (1, 2, 3): 50-54, janeiro a junho de 1968.

4. NORMA DE SERVIÇO, n.º 7.30 — do Departamento Nacional de Previdência Social, Anexo I, BS n.º 225 de 5/12/66.

8. Relatórios do Centro Regional de Treinamento da Superintendência Regional em São Paulo, relativos aos anos de 1968 a 1972.