



ORIGINAL / ARTICLE ORIGINAL / ORIGINALE

Corporative university in the hospital - the nurse diagnosis

Universidade corporativa no hospital - um diagnóstico de enfermagem
Universidad corporativa en un hospital - un diagnóstico de enfermería

Andrea Maria de Sousa Lopes¹, Leonardo Sales², Elza Mayara Antunes de Macedo³, Lidianne Mayra Lopes Campelo⁴, Raquel Vilanova Araújo⁵, Ariany Antunes de Macedo⁶

ABSTRACT

Objective: Identify the design of nurses on corporate university and discuss its relevance, and relate it to lifelong learning. **Methods:** We conducted a descriptive qualitative in nature, developed in a charity hospital in Teresina-PI, the study subjects were nurses working in patient care. Data were collected through semi-structured interviews until saturation of speech. **Results:** It was observed that the respondents knew little about corporate university, they confuse with training and continuing education promoted by the only institution quoted by them, which has corporate university was his workplace. **Conclusion:** It was noted the contribution of these universities in the improvement of nursing care, highlighting the need for further studies, interest of professionals on the subject and more incentive for managers. **Keywords:** Corporate University, continuing education and nursing.

RESUMO

Objetivo: Identificar a concepção dos enfermeiros sobre universidade corporativa e discutir sua relevância, além de relacioná-la com educação permanente. **Métodos:** Realizou-se uma pesquisa descritiva de natureza qualitativa, desenvolvida em um hospital filantrópico de Teresina-PI, os sujeitos do estudo foram os enfermeiros que atuam na assistência ao paciente. Os dados foram coletados por meio de entrevista semi-estruturada até a saturação das falas. **Resultados:** Observou-se que os entrevistados pouco conheciam sobre universidade corporativa, estes confundem com capacitação promovida pela educação permanente e, a única instituição, citada por eles, que possui universidade corporativa foi seu local de trabalho. **Conclusão:** Notou-se a contribuição destas universidades na melhoria da assistência de enfermagem, ressaltando a necessidade de mais estudos, interesse dos profissionais sobre o tema e mais incentivo dos gestores. **Descritores:** Universidade corporativa, educação permanente e enfermagem.

RESUMEN

Objetivo: Identificar el diseño de las enfermeras en la universidad corporativa y discutir su pertinencia, y relacionarla con el aprendizaje permanente. **Métodos:** Se realizó un análisis cualitativo de carácter descriptivo, desarrollado en un hospital de caridad en Teresina-PI, los sujetos del estudio eran enfermeras que trabajan en la atención al paciente. Los datos fueron recolectados a través de entrevistas semi-estructuradas hasta la saturación de la palabra. **Resultados:** Se observó que los encuestados sabían muy poco acerca de la universidad corporativa, confunden con la capacitación y la formación continua promovidos por la única institución citada por ellos, que tiene la Universidad Corporativa fue su lugar de trabajo. **Conclusión:** Se observó la contribución de estas universidades en la mejora de la atención de enfermería, destacando la necesidad de realizar más estudios, el interés de los profesionales en la materia y más incentivos para los directivos. **Palabras clave:** Universidad Corporativa, la educación permanente y la enfermería.

¹ Enfermeira, Especialista em Gerenciamento de Serviço de Saúde em Enfermagem pela UNIFESP, em Terapia Intensiva pelo Albert Einstein e em Docência do Ensino Superior pela NOVAFAP. Teresina, PI, Brasil. Email: amslopess@hotmail.com

² Psicólogo. Mestre em Ciências e Saúde pela Universidade Federal do Piauí, Especialista em Saúde Pública, Saúde da Família, Saúde do Trabalhador, Ecologia Humana e Educação. Teresina, PI, Brasil. Email: theopix@yahoo.com.br

³ Enfermeira graduada pela Universidade Federal do Piauí. Coordenadora da Educação Permanente e Vice-presidenta da Comitê de Ética em Pesquisa do Hospital São Marcos, Teresina, PI, Brasil. Email: elza.mayara@hotmail.com

⁴ Enfermeira. Mestre em Ciências Farmacêuticas pela Universidade Federal do Piauí, Presidente do Comitê de Ética em Pesquisa do Hospital São Marcos. Teresina, PI, Brasil. Email: lidianmayra@hotmail.com

⁵ Enfermeira. Especialista em Urgência e Emergência e Saúde Pública pelo IBPEX. Enfermeira do Hospital São Marcos. Teresina, PI, Brasil. Email: vilanovabb@gmail.com

⁶ Enfermeira graduada pela Universidade Federal do Piauí. Enfermeira assistencial do Hospital São Marcos. Teresina, PI, Brasil. Email: arianymacedo@hotmail.com

INTRODUÇÃO

Este estudo tem como base o contexto educativo e o enfoque na capacitação de profissionais de uma instituição filantrópica de saúde. A educação é o processo pelo qual a sociedade atua constantemente sobre o desenvolvimento do indivíduo, no intuito de integrá-lo ao modo de ser vivente. É um processo político situado no tempo e no espaço. Um verdadeiro processo de educação não pode ser estabelecido se não através de uma análise das necessidades reais de determinada população⁽¹⁾.

A educação no campo da saúde possui firme propósito de tornar os profissionais de saúde e a população atendida atores das mudanças sociais e epidemiológicas numa determinada área. A educação em saúde constitui um conjunto de saberes e práticas orientados para a prevenção de doenças e promoção da saúde. Sendo assim, um recurso que faz o conhecimento cientificamente produzido no campo da saúde, intermediado pelos profissionais, atingir o cotidiano das pessoas, uma vez que a compreensão dos condicionantes do processo saúde-doença oferece subsídios para a adoção de novos hábitos e condutas de saúde⁽²⁾.

Já a educação permanente é um processo dinâmico de ensino-aprendizagem, ativo e permanente, destinado a atualizar e melhorar a capacidade de pessoas, ou grupos, face à evolução científico-tecnológica, às necessidades sociais e aos objetivos e metas institucionais⁽³⁾.

De acordo com o Ministério da Saúde, a Educação Permanente em Saúde é uma nova estratégia para a formação e desenvolvimento das práticas educativas, devendo ser tomada como um recurso inovador para a gestão do trabalho, entendendo que o aprender e ensinar se incorporam ao cotidiano das organizações e ao trabalho. Na proposta da Educação Permanente, a mudança das estratégias de organização e do exercício da atenção terá que ser construída na prática concreta das equipes. As demandas para capacitação não se definem somente a partir de uma lista de necessidades individuais de atualização, nem das orientações dos níveis centrais, mas prioritariamente a partir dos problemas que acontecem no dia-a-dia do trabalho referentes à atenção à saúde e à organização do trabalho, considerando a necessidade de prestar ações e serviços relevantes e de qualidade⁽⁴⁾.

A capacitação de profissionais é de suma importância em qualquer instituição de saúde, não sendo diferente nos hospitais, em que se espera uma melhoria significativa na assistência. Com a evidente necessidade de promoção da capacitação de recursos humanos criaram-se as Universidades corporativas. A expressão “Universidade Corporativa” (UC) foi criada na década de 1980, nos Estados Unidos, com o aparecimento das primeiras instituições de ensino desenvolvidas por empresas privadas, para complementar a formação profissional de seus funcionários⁽⁵⁾. As UC são atividades de ensino vinculadas aos objetivos organizacionais pelas empresas, que promovem um programa de capacitação orientado aos objetivos da organização, garantindo uma mensagem unificada e uma linguagem comum⁽⁶⁾.

Corporate university in the hospital - the nurse diagnosis

O líder da equipe de enfermagem possui o papel de educador dentro de uma instituição, tanto dos liderados quanto dos clientes, sem descartar os conhecimentos prévios de ambos. Considerando a centralidade da ação educativa na prática profissional do enfermeiro, parte-se do pressuposto que a prática educativa faz parte do cuidado em Enfermagem⁽⁷⁾.

Espera-se que este estudo sirva de subsídio para que haja um aperfeiçoamento do cuidado de enfermagem a partir da concepção dos profissionais enfermeiros sobre educação ou reeducação dos funcionários, oferecendo-lhes um corpo sistematizado de conhecimentos que responda às exigências de seus cargos.

Este trabalho objetivou avaliar a concepção dos enfermeiros sobre universidade corporativa; discutir a relevância da universidade corporativa numa instituição de saúde a partir da visão do profissional de enfermagem e relacionar universidade corporativa e educação permanente.

METODOLOGIA

Este estudo é descritivo, pois realizou-se um levantamento das características conhecidas ou componentes do fenômeno⁽⁸⁾; de natureza qualitativa, visto que está ligada a questões muito particulares e envolve um nível de realidade que não pode ser quantificado por instrumentos de medidas precisos⁽⁹⁾.

Esta pesquisa foi realizada entre os meses de outubro e novembro/2009 e teve como cenário um hospital filantrópico de Teresina-PI. Foram entrevistados 10 enfermeiros, entre os 32 que atuam nas unidades de internação nos três turnos. Os critérios de inclusão foram: ter mais de um ano de exercício profissional na instituição, trabalhar nos turnos manhã e aceitar participar da pesquisa, assinando o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) de acordo com Resolução do Conselho Nacional de Saúde 196/96 que trata da Ética em Pesquisa com Seres Humanos. O estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da faculdade NOVAFAP sob CAEE nº 0301.0.043.000-09.

Para a coleta de dados foi utilizado um roteiro de perguntas, em que os dados foram obtidos por meio de entrevista semi-estruturada, que foi gravada em MP3 *player* e, em seguida, transcrita. A entrevista semi-estruturada é construída a partir de uma ordem preestabelecida pelo entrevistador e busca-se saber o como e o porquê de uma ocorrência por meio de informações, conversações e descrições⁽¹⁰⁾.

Na análise dos dados não se teve necessidade de estabelecer a quantidade de enfermeiros que compuseram o estudo, uma vez que as respostas foram obtidas até a saturação das falas. As falas foram agrupadas por similaridade em categorias analíticas. O trabalho com categorias consiste no agrupamento de elementos e idéias em torno de um conceito⁽⁹⁾. Nesse estudo, obteve-se três categorias: Universidade corporativa e seus múltiplos conceitos; Universidade Corporativa é vista como Educação Permanente? e Universidade Corporativa e assistência de enfermagem.

RESULTADOS

Caracterização dos sujeitos

Foram entrevistados dez enfermeiros que trabalham no hospital filantrópico de Teresina-PI, na faixa etária de 23 a 38 anos. A média aritmética do tempo de graduação (em anos completos) desses enfermeiros foi de 4,5 anos e, o tempo de atuação na instituição foi de 3,7 anos.

Dentre as especializações citadas pelos enfermeiros, tem-se: terapia intensiva, urgência e emergência, saúde pública, oncologia, formação pedagógica na área da saúde, administração dos serviços de saúde e docência em ensino superior. Ressalta-se que nenhum enfermeiro que atua na assistência possui curso de capacitação na área da educação em saúde.

Universidade corporativa e seus múltiplos conceitos

Ao serem questionados sobre a definição de universidade corporativa, os entrevistados 01 e 10 evidenciaram a correlação entre as empresas e a educação.

É uma instituição que se reúne através de uma equipe multiprofissional pra discutir, pra fazer um treinamento, pra fazer capacitação em uma determinada área especificamente... É como se fosse a parte de educação dentro de uma instituição de saúde. (Sujeito 01).

Sei que está relacionado com empresas que investem na área da educação, na área de treinamento, na área da capacitação. (Sujeito 10).

Observou-se a falta de informação sobre universidade corporativa, nas falas dos sujeitos a seguir:

Acho que até um tempo atrás eu não entendia nada, eu nunca tinha ouvido falar esse termo, a primeira vez que eu ouvi foi aqui nesta instituição. universidade corporativa é uma parceria entre a instituição e um determinado grupo pra ser implantada no sentido de aprimorar conhecimento, as técnicas, de melhorar a prática de determinados grupos de funcionários dentro daquela instituição. (Sujeito 03).

Olha, a universidade corporativa eu tive contato, conheci agora, a primeira vez na instituição na qual eu trabalho. (Sujeito 08).

Eu entendo mais ou menos isso, porque sinceramente eu nunca tive contato. (Sujeito 09).

Eu confesso que eu não tenho muito conhecimento acerca da temática... (Sujeito 10).

Nas seguintes falas dos entrevistados ficou evidente a correlação de universidade corporativa e educação permanente, pois eles citam as palavras “atualizações” e “treinamentos constantes”.

Uma prática educacional que tem o objetivo de melhorar as atualizações dos profissionais, de atualização de conhecimentos, de práticas, de técnicas. (Sujeito 06).

Corporate university in the hospital - the nurse diagnosis
É uma parceria de qualquer empresa com os colaboradores. A empresa faz constantemente treinamentos com os profissionais... (Sujeito 07)

Universidade Corporativa é vista como Educação Permanente?

Como pôde ser observado no discurso a seguir, a educação permanente e universidade corporativa devem acontecer ao mesmo tempo:

A universidade corporativa e a educação permanente tem que acontecer em paralelo pra fazer com que aquele conhecimento adquirido durante a universidade se perpetue durante o curso de trabalho na instituição (educação permanente). (Sujeito 01).

Existe uma diferença no foco da educação permanente e da universidade corporativa como pode ser corroborado pelos discursos abaixo:

É uma relação direta e totalmente dependente uma da outra. Eu acho que a educação permanente tem que estar inserida no projeto e nos objetivos da universidade corporativa. (Sujeito 03).

Educação permanente e universidade corporativa se baseiam no mesmo princípio: o de proporcionar o desenvolvimento do funcionário, no sentido de práticas educacionais, de aprendizado. Melhoria de técnicas. (Sujeito 06).

[...] tanto a universidade corporativa quanto a educação permanente o foco é o mesmo, que é a qualificação, o treinamento, capacitação. Acho que a associação é bem útil, porque as duas têm o mesmo objetivo. (Sujeito 10).

Universidade Corporativa e assistência de enfermagem

O relato do indivíduo abaixo indica que os conhecimentos adquiridos pela universidade corporativa proporcionam mais embasamento no intuito de melhorar a prática.

Vejo a universidade corporativa no intuito de melhorar a assistência, porque isso pode proporcionar mais embasamento, uma teoria mais específica dependendo de onde o profissional de enfermagem vai atuar e isso sendo associado à prática, já que, a universidade corporativa é essa proposta de montar uma rede onde vários profissionais possam estudar e estarem transmitindo esses conhecimentos. (Sujeito 01).

Observou-se que na enfermagem o conhecimento é algo fundamental para atuação dos indivíduos, pois relatam que as atividades da universidade corporativa contribuem para a melhoria da assistência de enfermagem.

...a partir do momento que você atualiza e capacita esses profissionais a assistência de enfermagem melhora. Se você tem profissionais capacitados que sabem o que estão fazendo e porque estão fazendo, então a assistência de enfermagem melhora sim. (Sujeito 06).

...a gente pode observar a quantidade de informações que todo tempo vai chegando com

palestras, com técnicas novas, com avanços, com trabalhos que são realizados a todos os momentos e isso contribui para a melhoria da assistência de enfermagem. (sujeito 09).

É possível observar a importância da universidade corporativa no desenvolvimento técnico-científico do enfermeiro, como pode ser verificar no relato abaixo:

Universidade corporativa tem contribuído e muito em relação ao conhecimento técnico- científico, a questão de postura, de como tratar o cliente..., O perfil do profissional na Instituição está mudando. (Sujeito 08).

DISCUSSÃO

Como foi percebido nas falas dos entrevistados, existem vários conceitos sobre universidade corporativa e correlações, assim como a falta de conhecimento dos enfermeiros sobre o tema estudado. Pois universidade corporativa é um espaço educacional dentro de uma empresa e por ela gerenciado, com o objetivo de institucionalizar uma cultura de aprendizagem contínua, que vise proporcionar a aquisição de novas competências vinculadas às estratégias empresariais, com o propósito de assegurar vantagens competitivas permanentes às empresas. A mesma autora ainda tece uma crítica, afirmando que essas universidades são instituições idealizadas no meio empresarial, que não leva em consideração as relações sociais mediadoras existentes entre ela e o mundo do trabalho. É regida por princípios pragmáticos e tecnicistas, tipicamente pertencentes às perspectivas empresariais, orientadas, portanto, segundo racionalidades coesas aos processos econômicos de valorização do capital⁽¹¹⁾.

As universidades corporativas são criadas e vinculadas a empresas, voltadas para a formação de competências essenciais à organização que, cumulativamente, apresentem as seguintes características: estendam seus serviços educacionais, conforme o caso, a fornecedores, clientes, franqueados, outras empresas e a comunidade externa, não restringindo-os a seus empregados; estabeleçam parcerias com instituições de ensino superior, culminando com a validação dos créditos cursados e possibilidade de outorga de diplomas, ou que desfrutem da possibilidade de outorga de diplomas de forma independente⁽⁶⁾.

A educação permanente é baseada no aprendizado contínuo, condição necessária para o desenvolvimento do sujeito, no que tange ao seu auto-aprimoramento, direcionado-o à busca da competência pessoal, profissional e social, como uma meta a ser seguida por toda a sua vida. A diversidade de informações, bem como a ampla gama de necessidades de conhecimento nas mais diversas áreas, leva à constatação de que seria tarefa quase impossível para a educação formal garantir uma adequada formação ao sujeito⁽¹²⁾.

No estudo, notou-se que os sujeitos não distinguem educação permanente e universidade corporativa. Sendo que a educação é permanente na razão, porque o ser humano, ao longo da história, incorporou à sua natureza não apenas saber que vivia

Corporative university in the hospital - the nurse diagnosis mas saber que sabia e, assim, saber que podia saber mais⁽¹³⁾. A educação e a formação permanente se fundam aí. A grande lição a aprender é que o mundo nunca mais será como antes. E deve-se compreender que as pessoas precisam mudar, e que essa mudança poderá tornar-se a maior aventura da vida. Um mundo em constante transformação exige treinamento constante, daí a necessidade do processo de educação permanente e Universidade Corporativa estarem sempre em sintonia e em unicidade⁽¹⁴⁾.

A educação permanente consiste no desenvolvimento pessoal que deve ser potencializado, a fim de promover, além da capacitação técnica específica dos sujeitos, a aquisição de novos conhecimentos, conceitos e atitudes⁽¹²⁾. É, portanto, intrínseca, uma capacidade e competência a ser desenvolvida, é o aprender constante em todas as relações do sujeito. Já a universidade corporativa possui atividades de ensino que dirigidas pelas empresas e promovem um programa de capacitação orientado aos objetivos da organização, garantindo uma mensagem unificada e uma linguagem comum. Além da vinculação aos objetivos organizacionais⁽⁶⁾.

Nota-se que existe uma diferença entre a finalidade da educação permanente e da universidade corporativa, pois esta última direciona a capacitação dos profissionais aos objetivos da empresa. Porém, observou-se que os enfermeiros consideram que universidade corporativa e educação permanente possuem a mesma finalidade que é a de treinar, capacitar e qualificar os profissionais, como pôde ser observado nos discursos anteriores.

Ficou evidente, nas falas dos sujeitos, que as atividades educativas contribuem para a melhoria da assistência de enfermagem. Em um estudo realizado⁽¹⁵⁾ foi possível perceber que o conhecimento científico confere, aos enfermeiros, segurança na tomada de decisões, tanto com relação ao paciente quanto com sua equipe ou, ainda, em relação às atividades administrativas da própria unidade. Parece ser a condição necessária para que tenham iniciativa para assumir condutas e atitudes. O conhecimento traz para esses profissionais a certeza de que a forma como estão agindo, é a correta e mais adequada. Ele embasa suas habilidades e confere-lhes domínio para agirem de forma cientificamente consensual.

Houve uma época em que era preciso buscar, adquirir e desenvolver tecnologias tangíveis para concorrer no mercado, hoje em dia o diferencial passou a ser o recurso humano, intelectual, que ao contrário das máquinas não são fabricados em série e são passíveis de um tratamento diferenciado. Estes precisam ser motivados e potencializados para garantir competitividade. As empresas ao perceberem essa necessidade, começam a criar mecanismos para treinar e desenvolver seus colaboradores, no sentido de torná-los mais críticos em relação ao seu trabalho, pró-ativos, auto-geridos e mais responsáveis pela sua própria qualificação. O conhecimento tornou-se o recurso econômico proeminente, mais importante do que matéria-prima e muitas vezes mais importante do que dinheiro. E o conhecimento está no ser humano, que diante dessa

nova visão competitiva, começa a ser encarado como parceiro na organização⁽¹⁴⁾.

O conceito de universidade corporativa na prática surgiu da necessidade das empresas de implantar sistemas educacionais que foquem o desenvolvimento de atitudes, postura e habilidades específicas para seu negócio. À medida que as organizações incentivam o aprendizado individual passam a desenvolver competências individuais; ao mesmo tempo em que as pessoas partilham seus modelos mentais vão agregando valor à organização, que por sua vez é repassado diretamente ao cliente⁽¹⁴⁾.

O desenvolvimento dessas competências individuais é resultado, também, das universidades corporativas, sendo mencionado pelos sujeitos, que o conhecimento modifica a postura profissional e o tratamento com o cliente.

CONCLUSÃO

Este trabalho sobre Universidade Corporativa (UC) no hospital filantrópico, na cidade de Teresina-PI, proporcionou, a partir dos questionamentos, momentos de reflexão sobre conhecimento e participação dos enfermeiros no processo de educação em saúde no cenário deste estudo.

Quando questionados sobre o conceito de UC, os enfermeiros demonstraram pouco conhecimento sobre o tema. Alguns fizeram relação com educação em saúde, outros correlacionaram com educação permanente e a maioria relatou a falta de informação.

Os entrevistados, ao discutirem sobre UC e educação permanente, relataram que ambas possuem a mesma finalidade: qualificar os profissionais. Um dos sujeitos ainda acrescentou que devem acontecer em paralelo. Ressalta-se que existem características da UC que a diferencia da educação permanente, pois a capacitação dos profissionais é direcionada aos objetivos da instituição e, a mesma fornece certificado aos alunos.

Os profissionais entrevistados evidenciam a contribuição da UC na melhoria da assistência de enfermagem. Pois a estratégia da UC promove o embasamento teórico-científico voltado para as práticas realizadas na instituição de saúde. Além de abordar a postura profissional e o tratamento com o cliente.

O estudo demonstra a grande necessidade de mais informações sobre o tema abordado. Assim como, mais interesse por parte dos profissionais pela educação em saúde, já que todos os entrevistados afirmaram que a capacitação da equipe de enfermagem melhora a qualidade da assistência direta ao cliente. No entanto, ficou subentendido também a falta de motivação dos sujeitos para participarem das atividades educativas das UCs. Por isso se faz necessário mais incentivo financeiros e informativos, demonstrando a importância da educação em saúde, por parte dos gestores.

REFERENCIAS

1. Tavares CMM. A educação permanente da equipe de enfermagem para o cuidado nos serviços de saúde mental. Texto contexto - enferm. [periódico na Internet] v. 15, n. 2, Florianópolis, abr/jun 2006 [Acesso em: 05 jun 2008]. Disponível em:

Corporative university in the hospital - the nurse diagnosis http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-07072006000200013&lng=pt&nrm=iso

2. Alves VS. Um modelo para educação em saúde para o Programa saúde da família: pela integralidade da atenção e reorientação do modelo assistencial. Interface - Comunicação, Saúde, Educação. 2005; 9(16).

3. Oguisso T. A educação continuada como fator de mudanças: visão mundial. Nursing. Edição Brasileira, 2000.

4. Brasil. Ministério da Saúde. Política de educação e desenvolvimento para o SUS: caminhos para a educação permanente em saúde: pólos de educação permanente em saúde. Série C. Projetos, Programas e Relatórios. Brasília; 2004. 68p.

5. Silva MW, Balzan NC. Universidade Corporativa: (Pré-) tendência do Ensino Superior ou ameaça? Revista de Avaliação da Educação Superior [periódico na Internet], Campinas, out. 2006 [Acesso em: 15 out 2009]. Disponível em:

<http://www.scielo.br/pdf/aval/v12n2/a04v12n2.pdf>

6. Alperstedt C. Universidades Corporativas: discussão e proposta de uma definição. Rev. adm. contemp[periódico na Internet]. set/dez 2001 [Acesso em: 01 fev 2012]; 5(3). Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-6552001000300008&script=sci_arttext

7. Acioli S. A prática educativa como expressão do cuidado em Saúde Pública. Rev. bras. enferm [periódico na Internet]. jan/fev 2008 [Acesso em: 09 jun 2008]; 61 (1). Disponível em:

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71672008000100019&lng=en&nrm=iso

8. Santos R. Metodologia científica: a construção do conhecimento. Rio de Janeiro: DP&L, 1999.

9. Minayo MCS. (org.). Pesquisa social: teoria, método e criatividade. 23 ed. Petrópolis: Editora Vozes, 2004.

10. Tavares CMM, Teixeira ER. Trabalhando com representações sociais na Enfermagem. In Gauthier JHM, Cabral IE, Santos I, Tavares CMM. Pesquisa em Enfermagem: novas metodologias aplicadas. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 1998.

11. Otranto, CR. Universidades corporativas: Subsídios para o debate. Universidade e Sociedade, publicação semestral do ANDES-SN: Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior - Ano XVII, n. 41, jan/2008 [Acesso em: 17 fev 2010]. Disponível em: <http://www.celia-na-web.net/pasta1/trabalho18.htm>

12. Paschoal AS, Mantovani MF, Méier MJ. Percepção da educação permanente, continuada e em serviço para enfermeiros de um hospital de ensino. Rev Esc Enferm USP [periódico na Internet], São Paulo, v.41, n. 3, set. 2007 [Acesso em: 24 fev 2010]. Disponível em:

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342007000300019

13. Freire P. Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa. 28 ed. São Paulo: Paz e Terra; 1996.

14. Santos RA, Calvosa MV. Educação Corporativa: as Vantagens da Implantação de um Projeto de Universidade Corporativa. In: Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, III, Rio de Janeiro, 16 a 18 out. 2008 [Acesso em: 17 fev 2010]. Disponível em: http://www.aedb.br/seget/artigos06/867_SEget%20Corpo.doc.pdf

15. Domingues TAM, Chaves EC. O conhecimento científico como valor no agir do enfermeiro. Rev Esc Enferm. USP [periódico na Internet], São Paulo, v. 39, n.spe, dez. 2005. [Acesso em: 18 fev 2010]. Disponível em:

http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0080-62342005000500011&script=sci_arttext&lng=pt

Sources of funding: No
Conflict of interest: No
Date of first submission: 2012/17/08
Accepted: 2012/24/10
Publishing: 2012/31/12

Corresponding Address

Elza Mayara Antunes de Macedo.
Rua Olavo Bilac, nº 2300, Centro;
(86) 9919-3987
Email: elza.mayara@hotmail.com;
Hospital São Marcos, Teresina-PI.