RIKA MIYAHARA KOBAYASHI

**CARACTERIZAÇÃO DA DISCIPLINA NOÇÕES DE ADMINISTRAÇÃO DE
ENFERMAGEM DOS CURSOS DE TÉCNICO DE ENFERMAGEM**

SÃO PAULO

2002

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

ESCOLA DE ENFERMAGEM

RIKA MIYAHARA KOBAYASHI

**CARACTERIZAÇÃO DA DISCIPLINA NOÇÕES DE ADMINISTRAÇÃO DE
ENFERMAGEM DOS CURSOS DE TÉCNICO DE ENFERMAGEM**

**Dissertação apresentada à Escola de
Enfermagem da Universidade de São Paulo
para obtenção do título de Mestre em
Enfermagem**

ORIENTADORA: Prof.^a Dr.^a MARIA MADALENA JANUÁRIO LEITE

SÃO PAULO

2002

**Ficha catalográfica preparada pelo Serviço
de Biblioteca e Documentação da EEUSP**

Kobayashi, Rika Miyahara

Caracterização da disciplina noções de administração de enfermagem dos cursos de técnicos de enfermagem. São Paulo: R.M. Kobayashi; 2002.

100 p.

Dissertação (Mestrado) - Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo.

I. Título. II. Educação em enfermagem. III. Técnicos de enfermagem. IV. Pesquisa em administração de enfermagem.

DEDICATÓRIA

- Às minhas filhas, **Juliana e Fernanda Rie**, que dão um sentido especial a minha vida, pelos momentos preciosos que deixaram de ser dedicados à vocês.
- Ao meu esposo, amigo e companheiro, **Sigueru**, agradecendo-te por toda paciência, compreensão e o compartilhar com cumplicidade de todos os momentos de dificuldades e alegrias, investindo e incentivando-me para que este projeto se tornasse possível.
- Aos meus pais, **Katsumi e Ikuko**, aos meus irmãos **Akira e Kumi**, que mesmo de longe sempre me acompanharam e me fortaleceram em momentos importantes de minha vida.

AGRADECIMENTOS

- À orientadora Prof.^a Dr.^a Maria Madalena Januário Leite, que com competência, amizade e incentivo iluminou-me os caminhos, conduziu-me e abriu-me novas portas para a vida, a minha admiração e o meu sincero e especial agradecimento.
- À Prof.^a Dr.^a Paulina Kurcgant por ensinar-me a aprender a aprender, aprender a ensinar, com prazer.
- À Prof.^a Dr.^a Regina Toshie Takahashi por compartilhar das alegrias e dificuldades na construção da trajetória profissional e pelas contribuições no Exame de Qualificação.
- Prof.^a Dr.^a Maria Romana Friedlander pelas importantes contribuições no Exame de Qualificação.
- À Fundação Antonio Prudente, por possibilitar o desenvolvimento de nossas propostas de trabalho na Escola de Enfermagem, formando profissionais de nível médio de enfermagem especializados em enfermagem oncológica.
- À Patrícia Gigliotti, Gerente de Enfermagem do Hospital do Câncer, por incentivar, acreditar na minha equipe, no nosso trabalho, por compartilhar das dificuldades e alegrias e valorizar nossos resultados.
- À Eliana Suemi Handa Okane, pela amizade, por compartilhar e tornar cada momento, um momento de reflexões, discussões e aprendizados contínuos.
- À Adriana de Souza Crespo, pela amizade e por ter-me ensinado a tornar a vida mais simples e autêntica.
- À Cleide Marques da Silva, pela amizade, pela sempre participação

competente, contribuição, paciência, cumplicidade, e principalmente por sua incansável perseverança.

- Ao Marcos Antonio da Eira Frias, pela amizade, confiança, incentivo, pelo iniciarmos caminhadas, batalharmos e alcançarmos os resultados.
- À Andréa C. Ayoub, pela confiança e pelos desafios que me proporcionou, por fazer-me acreditar nas possibilidades.
- Aos diretores, coordenadores e enfermeiros das escolas e cursos de nível médio de enfermagem que contribuíram para que este estudo pudesse ser concretizado.
- A todos os alunos, pelas aprendizagens e ensinamentos, dificuldades e alegrias, desafios e conquistas compartilhados, pelos dias vividos.
- Ao Prof. Dr. Sachio Hisanaga, (Japão) pelo incentivo à iniciação a pesquisa.
- À Prof.^a Dr.^a Victória Secaf, por ter-me possibilitado ingressar na área de ensino.
- Aos funcionários das secretarias do Departamento de Orientação Profissional, da Pós-Graduação e da Biblioteca, pela sempre simpatia, dedicação e competência.
- À Cecília Tsukamoto pela amizade, dedicação e pela sua imprescindível contribuição na revisão do inglês.
- À Nadir Aparecida Lopes pela revisão bibliográfica.
- À Joana D'Arc Silva Costa pela revisão de português.

- Às amigas Siomara dos Santos, Mirna Namie Okamura, Julia M. F. Toyota, Aparecida Elias do Nascimento, simplesmente pelos anos de uma sincera amizade.
- A todas as pessoas que de alguma forma contribuíram para que este projeto se tornasse concreto.

Finalmente, obrigada Senhor, pelas alegrias e desafios, pela saúde, paz, e amor, enfim, obrigada pela vida.

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	01
1.1	Reflexões sobre o Ensino do Técnico de Enfermagem	01
1.2	Trajetória da Educação Profissional no Brasil	08
1.3	História da Educação Profissional do Técnico de Enfermagem	15
1.4	A disciplina de Noções de Administração em Enfermagem na Formação do Técnico de Enfermagem	21
2.	OBJETIVOS	27
3.	METODOLOGIA	28
3.1	Universo e População	28
3.2	Instrumento de coleta de dados e Procedimento	29
4.	APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE RESULTADOS	31
4.1	Caracterização das escolas/cursos	31
4.2	Competências Gerais e Específicas	44
4.3	Enfoques Temáticos Gerais e Específicos	56
5.	CONSIDERAÇÕES FINAIS	67
6.	ANEXOS	70

6.1	ANEXO A	70
6.2	ANEXO B	71
6.3	ANEXO C	72
6.4	ANEXO D	73
6.5	ANEXO E	77
6.6	ANEXO F	82
6.7	ANEXO G	87
7.	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	93

GRÁFICOS

GRÁFICO 1	Caracterização das escolas/cursos de acordo com o tipo de entidade.	32
GRÁFICO 2	Distribuição das escolas/cursos conforme tempo (em anos) de atuação na formação do Técnico de Enfermagem.	33
GRÁFICO 3	Distribuição das escolas/cursos de acordo com o número de alunos por turma	34
GRÁFICO 4	Distribuição dos cursos conforme turno de funcionamento	35
GRÁFICO 5	Distribuição das escolas/cursos conforme tipo de cursos	36
GRÁFICO 5a	Distribuição dos cursos TE Supletivos conforme a carga horária	37
GRÁFICO 5b	Distribuição dos cursos TE de Aproveitamento de Estudos de acordo com a carga horária	38
GRÁFICO 6	Distribuição das escolas/cursos de acordo com o momento da abordagem da disciplina Noções de Administração em Enfermagem	39
GRÁFICO 7	Distribuição das escolas/cursos conforme o número	

	de docentes em teoria	41
GRÁFICO 8	Distribuição das escolas/cursos conforme o número de docentes em estágio.	41
GRÁFICO 9	Distribuição dos cursos conforme a carga horária teórica e de estágio supervisionado.	42
GRÁFICO 10	Distribuição das escolas/cursos de acordo com os locais de estágio	43
GRÁFICO 11	Distribuição de Competências Gerais	48
GRÁFICO 12	Distribuição das Competências Específicas	49
GRÁFICO 13	Distribuição dos Enfoques Temáticos Gerais por Competências Gerais	59
GRÁFICO 14	Distribuição dos Enfoques Temáticos Específicos por Competências Específicas	61

TABELAS

Tabela 1	Distribuição de Enfoques Temáticos Gerais por Competências Gerais.	58
Tabela 2	Distribuição de Enfoques Temáticos Específicos por Competências Específicas	60

RESUMO

Kobayashi RM. Caracterização da disciplina noções de administração de enfermagem dos cursos de técnico de enfermagem. [dissertação] São Paulo (SP): Escola de Enfermagem da USP; 2002

Este estudo, do tipo exploratório e documental, teve como propósitos identificar as competências e os enfoques temáticos descritos nos Planos de Ensino da disciplina Noções de Administração em Enfermagem dos cursos Técnico de Enfermagem. A população foi composta por 26 Planos de Ensino das escolas/cursos, em sua maioria, entidades particulares, que formam Técnicos de Enfermagem já há entre 1 a 5 anos, com turmas de 21 a 30 alunos, nos três turnos. A disciplina em questão era trabalhada em diferentes momentos do curso, com carga horária entre 25 e 50h, ministrada por 1(um) a 2 (dois) docentes nas aulas teóricas e no estágio supervisionado, sendo este último realizado em unidades de internação. Com relação às competências gerais e específicas descritas nos Planos de Ensino, obtivemos que a competência do saber fazer (59%, 54%) e do aprender a conhecer (34%, 45%) prevaleceram sobre a competência do saber ser (7%, 1%) mostrando que o saber fazer ainda é prevalente, mas também aponta que o aprender a conhecer é necessário à instrumentalização para o desenvolvimento do saber fazer. Dentre os resultados, relativos aos enfoques temáticos, foram encontrados os processos de trabalho voltados para a assistência de enfermagem e a estrutura organizacional. Assim, acreditamos que este estudo possa contribuir àqueles que trabalham com a educação profissional em enfermagem, permitindo o repensar as competências profissionais desejadas ao TE, conforme o perfil estabelecido bem como, estimulando a reflexão de como este pode atuar nos processos administrativos, sob supervisão do enfermeiro.

Descritores: Educação em enfermagem. Técnicos de enfermagem. Pesquisa em administração de enfermagem

ABSTRACT

Kobayashi RM. Characteristics of the Course “Basics of Nursing Administration” for Practical Nursing Programs [master’s degree thesis] São Paulo (SP) School of Nursing at University of São Paulo; 2002

This exploratory study was based on course descriptions and aimed at identifying the competences and the topics addressed, as reported in the course description of “Basics of Nursing Administration” for Practical Nursing programs. Twenty-six practical nursing programs were studied. Most programs have been offered by private schools/institutions for 1 to 5 years. Twenty-one to thirty students attended these courses, offered in the mornings, afternoons, and evenings. Basics of nursing administration was offered in the beginning, middle or end of the program, depending on the institution, and lasted 25-50 hours. One or two teachers were in charge of both theory and clinical practice, which took place in hospitals, mainly in inpatient units. When both general and specific competences described in the programs were analyzed, the “know to do” competence (59%, 54%) and the “learn to know” competence (34%, 45%) prevailed against the “know to be” competence (7%, 1%). This shows that the “know to do” competence prevails in practical nursing programs. It also shows that the “learn to know” competence is necessary as a tool for developing the “know to do” competence. Findings for topics addressed in the programs, as reported in the course description, show that working processes are aimed at nursing assistance and at organizational structure. Thus, we believe that this study can contribute to those working in the field of professional nursing education as a tool to rethink professional competences required for practical nurses, according to the profile established. The study also encourages us to consider how practical nurses can effectively participate in the administrative processes, under the supervision of a registered nurse.

Keywords: Nursing education, practical nursing, nursing management research

1. INTRODUÇÃO

1.1 Reflexões sobre o ensino do técnico de enfermagem

Iniciei minha trajetória profissional em 1987 como enfermeira assistencial em hospital privado, atuando com a equipe de Enfermagem que era constituída pelo enfermeiro, técnico de Enfermagem (TE) e auxiliar de Enfermagem (AE). Já nessa época, percebi que o TE exercia as mesmas atribuições do AE, sem nenhuma diferenciação e tinha dificuldades de inserir-se na organização institucional.

Ao ingressar na vida docente em 1988, lecionando em curso de nível médio de Enfermagem, minha prioridade, nos dois primeiros anos, girou em torno de dominar o conteúdo teórico a ser abordado, com a finalidade de ministrar aulas, utilizando estratégias que facilitassem a aprendizagem do aluno e ainda avaliassem o grau de satisfação em relação às aulas, a assimilação e a aplicabilidade daquilo que foi ensinado, sem contudo preocupar-me com as dimensões da educação e do significado da educação profissional em Enfermagem.

Assim, após esses anos de experiência, vim desenvolvendo, junto aos demais docentes, um trabalho de construção do conhecimento, de formação profissional diferenciada, com fundamentação científica do exercício profissional, de busca de espaço e participação no processo de pensar o

cuidado da saúde da população, além de efetivamente cuidar desta saúde. Vivendo esta fase, senti a falta de uma formação mais consistente em relação à educação, procurei, portanto, complementar meus estudos com o curso de Pedagogia, através do qual adquiri melhor compreensão da História e da Sociologia da Educação no Brasil, assim como acerca das questões ético-políticas que permeiam a Educação Profissional em Enfermagem.

Hoje, com a exigência de se desenvolver competências de gestão na formação do TE, conforme descrito nos Referenciais Curriculares Nacionais da Educação Profissional de Nível Técnico do Ministério da Educação e Cultura⁽¹⁾ de 2000, passamos a ter dificuldades em relação à abrangência e profundidade da abordagem de conteúdos relacionados a essa nova exigência. O mesmo ocorrendo na forma de conduzir a formação do TE para participar do processo administrativo junto ao enfermeiro, uma vez que, na realidade dos campos de estágio, o TE não possui autonomia para tal.

Atuando como diretora de escola de Enfermagem desde 2000, as discussões sobre o processo ensino-aprendizagem, voltado para educação profissional, continuaram e estão relacionadas ao perfil profissional de conclusão do TE e à construção de um currículo compatível com esse perfil. Repensamos sobre como desenvolver o processo educativo para a formação de competências no âmbito da legislação vigente, sem deixar de valorizar, trabalhar, aprimorar e aproveitar experiências, conhecimentos prévios, valores e atitudes dos alunos adultos trabalhadores. Discussões sobre a instrumentalização para o desenvolvimento de atribuições

administrativas pelo TE e sua absorção pelo mercado de trabalho também têm feito parte deste cotidiano.

Neste contexto, durante o levantamento de informações para construção do perfil da conclusão do TE, visando elaborar planos de cursos, percebemos ainda que muitos enfermeiros pouco conheciam sobre a diferenciação específica da formação e de atribuições ao TE ou ao AE, mesmo estas categorias fazendo parte da sua equipe de trabalho e constituindo a força de trabalho em Enfermagem.

Conforme dados estatísticos divulgados pelo Conselho Federal de Enfermagem⁽²⁾ (COFEn) em 1998, esta força de trabalho era predominantemente feminina, assalariada, constituída por 35,7% de enfermeiros, 11,7% de TE e 52,6% de AE.

Ainda, referindo-se às atribuições do TE, relatos foram encontrados de que esse profissional atuava na função de AE, sendo contratado como tal ou contratado como TE. Quanto às atribuições desenvolvidas sob seu ponto de vista e do enfermeiro eram essencialmente técnicas, desenvolvendo e executando procedimentos na assistência de Enfermagem^(3, 4).

Com as inquietações acima expostas, iniciei o curso de mestrado, sendo, portanto, possível aprofundar a literatura e discutir a minha prática profissional. Questões continuaram surgindo: Como encaminhar o processo de formação de TE? Qual o perfil desejado pelos educadores e pelo mercado de trabalho? Como ocorre a fundamentação teórica e o direcionamento para a atuação profissional nas questões de dimensão ético-política? Que competências e habilidades precisam ser desenvolvidas nesse

profissional?

Na tentativa de buscar respostas, iniciei trabalhos abordando o ensino do TE. O primeiro foi relacionado à caracterização das publicações sobre a Educação Profissional de Enfermagem no Brasil, cujos resultados mostraram que todas as publicações mencionavam a categoria do AE e nenhuma se referia ao do TE⁽⁵⁾.

Os conteúdos desses periódicos abordavam, na sua maioria, a legislação sobre qualificação profissional, exame de suplência, educação de adultos, força de trabalho em Enfermagem, currículo, dando menor ênfase ao processo ensino-aprendizagem⁽⁵⁾.

Outro estudo realizado mostrou que, apesar dos alunos do curso Técnico de Enfermagem com o Aproveitamento de Estudos já terem a formação de AE, havia a necessidade de reforçar os conteúdos de técnicas básicas relativas à anotação de Enfermagem, execução de curativos, técnicas assépticas, preparo de medicamentos, organização da unidade, controle de sinais vitais, manuseio de sondas e drenos. Este estudo, que objetivava identificar as dificuldades do TE no desenvolvimento das técnicas básicas de Enfermagem, de fato nos fez concluir que há a necessidade contínua de reavaliar o conteúdo programático das disciplinas para reestruturação do currículo⁽⁶⁾.

Mediante esta constatação, foram iniciados estudos relativos aos conteúdos programáticos das disciplinas que eram considerados essenciais e que contribuiriam para a determinação do perfil desejado de conclusão do TE. Uma das disciplinas estudadas foi a de Noções da Administração em

Enfermagem. Nela procurou-se identificar as dificuldades no estágio de Noções de Administração em Enfermagem sob a ótica dos alunos de nível técnico⁽⁷⁾.

Os resultados mostraram que as dificuldades apontadas eram relativas, essencialmente com as questões do relacionamento e comunicação. Percebemos, também, que apesar da existência destas dificuldades, os sujeitos da pesquisa relataram que as novas experiências vivenciadas na disciplina Noções de Administração em Enfermagem permitiram-lhes um crescimento profissional, conseguiram desenvolver uma visão e posicionamentos profissionais tomando para si a responsabilidade de iniciar um processo de mudança, seja para mudar a condição de seu local de trabalho, da sua assistência, seja de sua própria inserção no mercado enquanto profissional.

Estas percepções foram confirmadas quando os alunos descreveram:

"Preciso parar e pensar no que acredito enquanto profissional de saúde, iniciar o processo de mudança a partir do que vemos"; "Não adianta enxergar, temos que agir, respeitando hierarquia e motivando uns aos outros. Enquanto alguém não começar, não haverá mudanças"; "Quando cada um de nós tomarmos consciência de nosso papel e que a promoção da saúde no âmbito hospitalar vai além da assistência de Enfermagem ao paciente, caberá a nós que nos policiemos para as pequenas coisas do trabalho no dia-a-dia"; "Acordei para a realidade e quando acordamos, incomodamos o sono dos outros".

Após estes resultados, por ser professora da disciplina Noções de Administração em Enfermagem, nos cursos TE e diretora de escola de Enfermagem, percebi a necessidade de avaliar a contribuição dos conhecimentos desta disciplina para o exercício profissional de TE, sob ponto de vista do enfermeiro do mercado de trabalho que o absorve⁽⁸⁾.

Por isso, foi realizado um estudo subsequente no qual a população foi composta por enfermeiros supervisores ou assistenciais de um hospital de ensino que avaliaram a contribuição dos conteúdos da disciplina de Noções de Administração em Enfermagem para o exercício profissional dos 26 ex-alunos do curso TE, todos eles, funcionários da instituição. Os enfermeiros responderam a seguinte questão: Houve mudanças no seu funcionário no que se refere à dimensão ético-política e técnico-científica após a conclusão da disciplina de Noções de Administração em Enfermagem, ministrada no curso de Habilitação Profissional de Técnico de Enfermagem com Aproveitamento de Estudos? Se, sim, que mudanças você percebeu na dimensão ético-política e técnico-científica?

A partir deste trabalho, pode-se concluir que, de acordo com a avaliação dos enfermeiros, 53,8% dos funcionários apresentaram mudanças na dimensão técnico-científica que se caracterizaram por maior interesse e melhora relacionada a conhecimentos científico e específico do setor.

As mudanças de dimensão ético-política foram relatadas observando a melhora na postura e no relacionamento dos ex-alunos no seu setor de trabalho. Tornaram-se mais questionadores, refletindo em melhora na assistência de Enfermagem, decorrente de uma maior amplitude na visão

geral do processo de trabalho, da unidade, por prestação de cuidados com qualidade ao paciente e finalmente a melhora no relacionamento interpessoal.

No entanto, pela constatação de que em 46,2% dos avaliados não foram percebidas mudanças, destacou-se a necessidade de continuar esta pesquisa para elucidar o motivo destes resultados.

Diante do apresentado e não satisfeita com os dados obtidos, continuei em busca de respostas para as minhas inquietações, relativas ao ensino da disciplina de Noções de Administração em Enfermagem.

Em vista disso, propus iniciar uma reflexão para o enfrentamento do desafio de formar TE com competências para inseri-los no mercado de trabalho, participando e desenvolvendo efetivamente os processos de trabalho em Enfermagem, conforme determinado pela legislação da educação profissional de nível técnico vigente. Nesse sentido, considero essencial e imperativo, como uma etapa inicial, fazer a caracterização desta disciplina a partir dos Planos de Ensino dos cursos TE.

E, para melhor compreensão da dimensão educacional, da inserção do TE, será apresentado, a seguir, um breve histórico da educação profissional no Brasil, da educação profissional do TE e sobre a disciplina Noções de Administração em Enfermagem do curso de TE.

1.2 Trajetória da Educação Profissional no Brasil

Antes de iniciar o histórico da educação profissional do TE no Brasil, faz-se necessária uma rápida abordagem de como ocorreu e com que finalidade se desenvolveu a educação profissional desde os seus primórdios, tendo como referência o Parecer CNE/CEB n.º 16/99 ⁽⁹⁾.

A profissionalização teve origem em 1809, quando um Decreto do Príncipe Regente, futuro D. João VI, criou o “Colégio das Fábricas”, enfatizando o ensino voltado para os socialmente menos favorecidos. Posteriormente, outras escolas foram surgindo com o mesmo enfoque e em 1906, o ensino profissional passou a ser atribuição do Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio.

A formação profissional, desde as suas origens, sempre foi reservada às classes menos favorecidas, estabelecendo-se uma nítida distinção entre aqueles que detinham o saber e os que executavam as tarefas manuais. Ao trabalho, freqüentemente associado ao esforço manual e físico, acabou-se agregando, ainda, a idéia de sofrimento.

A educação profissional continuou sendo expandida com a implantação do ensino industrial e agrário. Na década de 20, educadores brasileiros, com idéias inovadoras em matéria de educação, criavam a Associação Brasileira de Educação (ABE) e na década de 30, o Conselho Nacional de Educação. O Decreto Federal n.º 20.158/31, que organizou o ensino profissional comercial foi o primeiro instrumento legal a estruturar cursos já incluindo a idéia de itinerários de profissionalização.

Em 1932, com o Manifesto dos Pioneiros da Educação Nova, buscou diagnosticar-se e sugerir-se políticas públicas em matéria de educação, preconizando a organização de uma escola democrática, que oferecesse oportunidades para todos e que, sobre a base de uma cultura geral comum, de forma flexível, possibilitasse especializações para as atividades de preferência intelectual ou de preponderância manual e mecânica.

A Constituição de 1934 possibilitou o início de uma nova política nacional de educação, estabelecendo como competências da União “traçar Diretrizes da Educação Nacional” e “fixar o Plano Nacional de Educação”.

Na Constituição de 1937, muito do que fora definido em matéria de educação em 1934 foi abandonado, mas, pela primeira vez, uma Constituição abordou as “escolas vocacionais e pré-vocacionais”, como um “dever do Estado” para com as “classes menos favorecidas”. Em decorrência, a partir de 1942, foram determinadas as “Leis Orgânicas da Educação Nacional”, por meio dos Decretos-Leis.

A determinação constitucional de que o ensino vocacional e pré-vocacional é dever do Estado, a ser cumprido com a colaboração das empresas e dos sindicatos econômicos, permitiu a definição das referidas Leis Orgânicas do Ensino Profissional e propiciou, ainda, a criação de entidades de ensino profissional que se consolidaram no Brasil, embora continuasse a ser considerado como uma educação de segunda categoria.

As Leis Orgânicas da Educação Nacional, objetivavam que por meio do ensino secundário e normal fossem formadas as elites condutoras do país e pelo ensino profissional fossem formados os “desvalidos da sorte”,

aqueles que necessitassem ingressar precocemente na força de trabalho, mantendo e explicitando a herança dualista.

Somente na década de 50 é que a equivalência entre os estudos acadêmicos e profissionalizantes foi possível, quebrando em parte a rigidez entre os dois ramos de ensino e entre os vários campos do próprio ensino profissional. A partir de 1961, a equivalência entre todos os cursos do mesmo nível, sem necessidade de exames e provas de conhecimentos, veio a ocorrer, com a promulgação da Lei Federal n.º 4.024/61⁽¹⁰⁾, a primeira Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, (LDB/61), classificada por Anísio Teixeira como “meia vitória, mas vitória”.

Essa LDB/61 equiparou o ensino profissional ao ensino acadêmico, acabando ao menos sob o ponto de vista formal, com a velha dualidade entre ensino para “elites condutoras do país” e ensino para “desvalidos da sorte”. Todos os ramos e modalidades de ensino passaram a ser equivalentes, para fins de continuidade de estudos em níveis subsequentes.

Na década de 70, foram implantados no território nacional, experimentos educacionais orientados para a profissionalização de jovens, tais como o GOT (Ginásios Orientados para o Trabalho) e o PREMEN (Programa de Expansão e Melhoria do Ensino), estimulados pelo disposto no artigo 100 da Lei Federal n.º 4.024/61.

Com a Lei Federal n.º 5.692/71⁽¹¹⁾, que reformulou a Lei Federal n.º 4.024/61, generalizando a profissionalização no ensino médio, houve o desmantelamento das redes públicas de ensino técnico então existentes e a descaracterização das redes do ensino secundário e normal mantidas por

estados e municípios. Criou-se a falsa imagem da formação profissional como solução para os problemas de emprego, possibilitando a criação de muitos cursos, mais por imposição legal e motivação político-eleitoral que por demandas reais da sociedade.

"A formação profissional limitava-se ao treinamento para a produção em série e padronizada, com a incorporação maciça de operários semi-qualificados, adaptados aos postos de trabalho, desempenhando tarefas simples, rotineiras e previamente especificadas e delimitadas. Apenas uma minoria de trabalhadores precisava contar com competência em níveis de maior complexibilidade, em virtude da rígida separação entre o planejamento e a execução. Havia pouca margem de autonomia para o trabalhador, uma vez que o monopólio do conhecimento técnico e organizacional cabia, quase sempre, apenas aos níveis gerenciais. A baixa escolaridade da massa trabalhadora não era considerada entrave significativo à expansão econômica" ⁽⁹⁾.

Nas décadas de 70 e 80 estudos relacionados aos impactos das novas tecnologias multiplicaram-se revelando a exigência de profissionais polivalentes, capazes de interagir em situações novas e em constante transformação. Como resposta a este desafio, para atender novas áreas e elevando os níveis de qualidade da oferta, as escolas e instituições de

educação profissional buscaram diversificar programas e cursos profissionais.

As empresas passaram a exigir trabalhadores cada vez mais qualificados: Profissionais com destreza manual agregada às competências de inovação, criatividade, trabalho em equipe e autonomia na tomada de decisões, mediadas por novas tecnologias da informação; profissionais com níveis de educação e qualificação cada vez mais elevados atendendo à estrutura rígida de ocupações e de avanços relativos a equipamentos e instalações complexas; enfim, profissionais com perfil de atender às mudanças aceleradas no sistema produtivo por meio de permanente atualização das qualificações e habilitações existentes.

A educação profissional passou a requerer, além do domínio operacional de um determinado fazer, a compreensão global do processo produtivo, com a apreensão do saber tecnológico, a valorização da cultura do trabalho e a mobilização dos valores necessários à tomada de decisões ⁽⁹⁾.

Atualmente, tanto a Constituição Federal quanto a nova LDB/96, situam a educação profissional na confluência dos direitos do cidadão à educação e ao trabalho.

A preparação para profissões técnicas, de acordo com o parágrafo 2.º do artigo 36 da LDB/96, poderá ocorrer, no nível do ensino médio, após “atendida a formação geral do educando”, em que o mesmo se aprimora

como pessoa humana, desenvolve autonomia intelectual e pensamento crítico, bem como compreende os fundamentos científicos e tecnológicos dos processos produtivos, dando nova dimensão à educação profissional, como direito do cidadão ao permanente desenvolvimento de aptidões para a vida social e produtiva. Essa concepção representa a superação dos enfoques assistencialista e economicista da educação profissional, bem como do preconceito social que a desvalorizava.

Está previsto um estatuto moderno e atual, para o desenvolvimento econômico e social, e para a sua articulação com os níveis da educação escolar através do Decreto Federal n.º 2.208/97 que estabeleceu a organização curricular das habilitações profissionais, por área profissional.

Na definição das diretrizes curriculares nacional para a educação profissional de nível técnico há que se enfatizar o que dispõe a LDB/96 em seus artigos 39 a 42, quando concebe “a educação profissional integrada às diferentes formas de educação, ao trabalho, à ciência e à tecnologia”, conduzindo “ao permanente desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva”, a ser “desenvolvida em articulação com o ensino regular ou por diferentes estratégias de educação continuada,” na perspectiva do exercício pleno da cidadania.

Para proporcionar maior flexibilidade às instituições de educação profissional e contribuir para a ampliação e agilização do atendimento das necessidades dos trabalhadores, das empresas e da sociedade possibilitou-se a modularização dos cursos. Programas e currículos, destes cursos, poderão ser permanentemente estruturados, renovados e atualizados,

segundo as emergentes e mutáveis demandas do mundo do trabalho. Dessa forma possibilitaria o atendimento das necessidades dos trabalhadores na construção de seus itinerários individuais, que os conduzam a níveis mais elevados de competência para o trabalho contando para isso com a participação de educadores, empregadores e trabalhadores.

Nessa construção, a escola deve conciliar as demandas identificadas, sua vocação institucional e sua capacidade de atendimento. Além disso, as diretrizes não devem se esgotar em si mesmas, mas conduzir ao contínuo aprimoramento do processo da formação de técnicos de nível médio, assegurando sempre a construção de currículos que, atendendo a princípios norteadores, propiciem a inserção e a reinserção profissional desses técnicos no mercado de trabalho atual e futuro, considerando as peculiaridades do desenvolvimento tecnológico com flexibilidade e a atender às demandas do cidadão, do mercado de trabalho e da sociedade.

1.3 História da Educação Profissional do Técnico de Enfermagem

Como já citado anteriormente, verificou-se que os cursos técnicos passaram a existir após a promulgação da LDB/61, que considerou a formação técnica de fundamental importância para o desenvolvimento do País.

O primeiro curso TE foi organizado em 1966, pela Escola Ana Neri, fundamentado no Parecer CFE n.º 171/66 e na Resolução CEE n.º45/66 que instituiu o curso TE, de nível médio, com duração mínima de 3 anos. Este profissional, entretanto, não existia segundo a Lei do Exercício Profissional de Enfermagem vigente, n.º 2.604/55, regulamentada pelo Decreto n.º 50.387/61, que previa no quadro de profissionais enfermeiros, obstetrizes, auxiliares de Enfermagem, parteiras, enfermeiros práticos ou prático de Enfermagem e parteiras práticas com respectiva descrição de suas atribuições.

Em 1973, foram criados os Conselhos Federal e Estadual de Enfermagem, dispostos na Lei n.º 5.905/73. Com a criação dos Conselhos, em São Paulo, o TE passou a existir enquanto categoria profissional através da circular COREn-SP n.º 2/76. Por esta circular o TE pertencia ao quadro II com certificação de escolaridade registrado no MEC.

Em 1977, instituiu-se a Habilitação Profissional do TE com base na Resolução CFE n.º 7/77 tendo como objetivos a formação de profissionais capazes de participar no planejamento e prestar cuidados integrais de Enfermagem ao indivíduo na saúde e doença, participar da equipe de saúde

e chefiar unidades de Enfermagem que não fossem centros de ensino, sob supervisão do enfermeiro⁽¹²⁾. Conforme Resolução CFE n.º 7/77 ⁽¹³⁾ foi instituída a Habilitação Profissional do TE e AE no âmbito do ensino de 2.º grau e especificamente em São Paulo, a Deliberação CEE n.º 25/77 estabeleceu normas para a formação do TE e do AE no Sistema de Ensino do Estado de São Paulo. A Habilitação Profissional para o TE poderia ser alcançada através de ensino regular de 2.º grau com conteúdo profissionalizante com carga horária de 2.900h (1.200h destinadas a Educação Geral e 1.700h, à formação especial tendo no mínimo 600h de Estágio Supervisionado); do Ensino Supletivo de formação profissional realizado após a conclusão do 2º grau, (1700h sendo 800h destinadas ao Estágio Supervisionado), e do Ensino Supletivo ou Aproveitamento de Estudos, oferecido ao AE que tivesse completado o 2.º grau (590h sendo 200h de Estágio Supervisionado).

Assim, o TE continuou sendo formado, porém, sem a regulamentação do exercício profissional que veio ocorrer efetivamente em 1986, com a Lei n.º 7.498/86 ⁽¹⁵⁾ regulamentada pelo Decreto-Lei n.º 94.406/87⁽¹⁶⁾.

A partir desta lei, o TE passou a ter direito ao exercício profissional, cabendo-lhe especialmente participar, sob supervisão do enfermeiro, de:

- Planejamento, da programação, orientação, supervisão das atividades de assistência de Enfermagem;
- Prestação de cuidados diretos de Enfermagem a pacientes em estado grave;
- Prevenção e controle sistemático das doenças transmissíveis em geral;

- Programas de vigilância epidemiológica;
- Prevenção e controle sistemático da infecção hospitalar e de danos físicos que possam ser causados a pacientes durante a assistência a saúde;
- Execução de programas e atividades de assistência integral à saúde individual, de grupos específicos , particularmente daqueles prioritários e de alto risco;
- Higiene e segurança do trabalho e de prevenção de acidentes e doenças profissionais e do trabalho.

A demora no estabelecimento da legislação do exercício profissional do TE gerou uma lacuna de cerca de 20 anos entre a formação e a legalização do exercício profissional. E este descompasso existente entre a formação e o direito ao exercício profissional pode ter sido uma das causas que o fez ser subaproveitado no mercado de trabalho quer atuando como AE, quer executando atividades pertinentes ao mesmo, o que possivelmente dificulta até hoje sua inserção e conquista do direito de desenvolver suas atribuições, inclusive administrativas, nas instituições de saúde.

Outra justificativa citada para o TE ser subaproveitado foi a inexistência deste cargo nos quadros funcionais na área de saúde e isto também contribuiu para o desestímulo na formação deste profissional na Enfermagem⁽¹⁷⁾.

Atualmente, os cursos técnicos são previstos no parágrafo 2.º do artigo 36 e os artigos 39 a 42 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, Lei n.º 9.394/96 ⁽¹⁸⁾ e pelo Decreto n.º 2.208/97 ⁽¹⁹⁾, sendo que a

especificidade dos vários cursos para Habilitação Profissional de Técnico de Nível Médio tem normatização própria.

Com relação às diretrizes curriculares, dos cursos de educação profissional, são regulamentadas pela Resolução CNE/CEB n.º 4/99 ⁽²⁰⁾ e Parecer CNE/CEB n.º 16/99 ⁽⁹⁾, que instituem as diretrizes curriculares nacionais para a educação profissional de nível técnico e pela Indicação CEE n.º 8/2000 ⁽²¹⁾ que as implementa no Sistema de Ensino do Estado de São Paulo, norteando a formação desses profissionais. E ainda, os Referenciais Curriculares elaborados pelo Ministério da Educação e Cultura possibilitam o direcionamento de todo currículo da Educação Profissional em Enfermagem.

Conforme estas legislações, a nova exigência é a do desenvolvimento de competências profissionais que permite ao cidadão trabalhador enfrentar e responder a desafios profissionais esperados e inesperados, previsíveis ou imprevisíveis, rotineiros ou inusitados, com criatividade, autonomia, ética e efetividade. Para tanto, é entendida por competência a capacidade de mobilizar, articular e colocar em ação conhecimentos, habilidades e valores necessários para o desempenho eficiente e eficaz de atividades requeridas pela natureza do trabalho ⁽⁹⁾.

E na educação profissional, destinada àqueles que necessitam se preparar para seu desempenho profissional, num sistema de produção de bens e de prestação de serviços, não basta somente o domínio da informação por mais atualizada que seja. Deve, no entanto, assentar-se em sólida educação básica, ferramenta essencial para que o cidadão

trabalhador tenha efetivo acesso às conquistas tecnológicas da sociedade pela apropriação do saber que alicerça a prática profissional, isto é, o domínio da inteligência do trabalho⁽¹⁷⁾.

Dessa forma, são princípios norteadores da educação profissional de nível técnico, os enunciados no artigo 3.º da LDB/96: igualdade de condições de acesso e permanência na escola, liberdade, pluralismo de idéias, coexistência entre o ensino público e privado, valorização do profissional da educação escolar, da experiência extra-escolar, gestão democrática, garantia da qualidade do ensino e articulação entre educação escolar, trabalho e práticas sociais.

Somando-se a estes princípios, a Resolução CNE/CEB 4/99 ainda descreve a independência e articulação com o ensino médio, o respeito aos valores estéticos, políticos e éticos, o desenvolvimento de competências para a laborabilidade; flexibilidade, interdisciplinaridade e contextualização, a identidade dos perfis profissionais de conclusão de curso, a atualização permanente dos cursos e currículos; autonomia da escola em seu projeto pedagógico.

De forma que, considerando-se as diversas atribuições do TE, determinadas pela Lei n.º 7.498/86, regulamentada pelo Decreto-Lei n.º 94.406/87 que preconiza ao TE exercer atividade de nível médio, incluindo as de cunho administrativo, torna-se necessário repensarmos a sua formação, principalmente sobre o que se refere à questão administrativa que o diferencia do AE.

É essencial, encontramos formas de instrumentalizar o TE para o

desenvolvimento da competência de participar dos processos administrativos junto ao enfermeiro. Esta instrumentalização deve ser fundamentada em sólida construção do conhecimento, habilidades na dimensão ético-política que permita transitar na diversidade das relações pessoais, sem perder de vista as determinantes econômicas que permeiam as relações sociais.

1.4 A disciplina de Noções de Administração em Enfermagem na Formação do Técnico de Enfermagem

Entre os profissionais de nível médio, a diferenciação do TE com o AE está na formação, nas atribuições determinadas pela lei do exercício profissional, e principalmente, quando o primeiro pode, junto ao enfermeiro, exercer atribuições administrativas, fundamentadas cientificamente.

Nesse sentido, o ensino da disciplina de Noções de Administração em Enfermagem é um dos fatores que contribui para a determinação do perfil deste profissional em busca da autonomia e do espaço de atuação, principalmente porque nos Referenciais Curriculares do MEC¹ está descrito como sendo competências do TE:

- Conhecer a história da Enfermagem e a sua evolução, interpretar os dispositivos legais que orientam a formação e o exercício dos profissionais da Enfermagem, identificando os direitos e os deveres inerentes à ação dos profissionais de Enfermagem no atendimento de indivíduos e comunidade e conhecer as entidades de classe e as organizações de interesse da área da saúde e de defesa da cidadania, assim como as finalidades das entidades de classe da Enfermagem.
- Conhecer os processos negociais e trabalhistas, identificar as diversas formas de trabalho e locais de atuação dos profissionais de Enfermagem.
- Reconhecer a estrutura, organização e funcionamento da Enfermagem dentro das instituições de Saúde, identificando os membros da equipe de Enfermagem e suas respectivas funções.

- Avaliar, junto com a equipe, a qualidade da assistência da Enfermagem, reconhecendo a importância dos registros relativos aos procedimentos de Enfermagem, identificar lesões e seqüelas decorrentes de processos patológicos, tratamentos e procedimentos realizados, avaliando os riscos de iatrogenias na realização dos procedimentos de Enfermagem.

Para que estas competências sejam alcançadas são sugeridas como bases tecnológicas, a serem abordadas:

- História da Enfermagem: legislação educacional, relativa à formação dos diferentes níveis profissionais da Enfermagem. Entidades da Enfermagem e suas finalidades: Associação Brasileira de Enfermagem, Conselho Federal de Enfermagem, Conselho Regional de Enfermagem, Sindicatos. Ética Profissional, Lei do Exercício Profissional da Enfermagem, Código de Ética de Enfermagem. Noções Gerais de Bioética: conduta humana, valores e significados, situações e dilemas éticos.
- Formas de trabalho: emprego formal, cooperativas, cuidado domiciliar, contrato temporário, trabalho autônomo, jornada de trabalho, leis trabalhistas, contratos e organizações de trabalho, negociações coletivas trabalhistas.
- Processo de trabalho em Enfermagem: divisão técnica do trabalho, planejamento e organização da assistência (plano de cuidados) Interação com a equipe de trabalho em prol da organização e eficácia dos serviços de saúde. Acidentes e seqüelas decorrentes do mau uso de materiais e equipamentos e de procedimentos de Enfermagem realizados incorretamente. Ação dos produtos, drogas, quimioterápicos de uso no indivíduo, suas vias corretas de aplicação, doses e possíveis efeitos, parâmetros para avaliação da qualidade da

assistência de Enfermagem: grau de satisfação do cliente/paciente, baixo índice de infecção nas unidades de Enfermagem.

- Organização, estrutura e funcionamento da Enfermagem dentro das Instituições de Saúde (Hospitais, Clínicas, Ambulatórios, Postos de Saúde, entre outras).
- Técnicas e princípios de anotações de ocorrências e serviços.
- Noções de pesquisa em Enfermagem.
- Informática aplicada à Enfermagem: softwares de pedido de medicamentos, controle de estoques, prontuário eletrônico.

Diante do exposto, a disciplina de Noções de Administração de Enfermagem deverá possibilitar a contextualização do TE em relação ao mercado de trabalho, a compreensão das relações de poder institucionalizadas, as dimensões ético-políticas permeando todo gerenciamento em enfermagem e o situar-se neste contexto para que desenvolva seu trabalho não só operacional, mas sim participando do processo intelectual.

No ensino superior vários autores já discutiram o ensino de Administração Aplicada à Enfermagem, nos diferentes aspectos que vão desde a revisão do contexto histórico até a descrição de sua importância.

Fez-se uma breve revisão do contexto histórico da disciplina Administração à Enfermagem nos currículos de Graduação de Enfermagem no Brasil ⁽²²⁾, a descrição da evolução da disciplina de Administração em Enfermagem na Escola de Enfermagem da USP no período de 1980 a 1995⁽²³⁾ e a apresentação da constituição histórico-social do conhecimento em administração em Enfermagem⁽²⁴⁾.

O ensino de Administração Aplicada à Enfermagem foi referendado por várias autoras como devendo ser voltado para a capacitação profissional pautada na reflexão sobre a natureza do processo de transformação social e de saúde, através do processo educativo dialético, influenciado por determinantes individuais, organizacionais e sociais em que se está inserido^(22, 25,26,27).

Para outros autores, esta disciplina forneceu subsídios para compreender relações de trabalho existentes entre os membros da equipe de Enfermagem e equipes multidisciplinares^(27, 29) e que esta possibilita ainda a compreensão dos processos de trabalho em Enfermagem, as relações de poder e cultura organizacional⁽³⁰⁾.

O reconhecimento de que a administração, principalmente a da assistência, tem como objeto de trabalho o homem e o ambiente, justificando por que se constitui um meio e instrumento para alcançar a adequada assistência desejada para o cliente, em sua realidade social também foi concreto^(27,30).

Nestes trabalhos acima referendados, percebeu-se que ocorreram mudanças decorrentes de inúmeros fatores que envolvem desde reposicionamentos políticos, questionamentos em relação aos modelos de administração e de ensino, divisão do trabalho, compromisso do enfermeiro com a sociedade, a reflexão coletiva sobre o ensino da disciplina. Como resultado recomendações para incorporar o referencial político, econômico e cultural, a reflexão sobre gerência participativa e a discussão do processo administrativo nos serviços de saúde, as alterações da grade curricular,

inclusive da disciplina de Administração Aplicada à Enfermagem na Escola de Enfermagem da USP, foram realizadas (concretizadas em 1993 e implementadas em 1994), assim como, as mudanças no processo administrativo voltado para a qualidade do produto, satisfação do cliente e gestão participativa.

Pesquisando a opinião, percepções, significados da administração em Enfermagem, sob o ponto de vista dos alunos dos cursos de graduação e de um grupo de enfermeiras egressas, as autoras enfatizaram a importância da compreensão da Administração Aplicada à Enfermagem como um instrumento de trabalho enquanto um dos momentos do processo de trabalho, e não como um fim em si. ^(27,28,32,33,34,35)

Foi citado também, que ao enfermeiro compete aliar os fins da administração aos fins da Enfermagem, utilizando a administração como instrumento e meio para o exercício da profissão. Os autores valorizaram ainda o processo educativo dialético, influenciado por determinantes individuais, organizacionais e sociais em que está inserido, de assumir responsabilidades em formar elementos críticos, capazes de promover mudanças e melhorar a prática da Enfermagem ⁽³¹⁾.

E ainda, que o ensino de Administração Aplicada à Enfermagem deva ser voltado para a capacitação profissional pautada na reflexão sobre a natureza do processo de transformação social e de saúde. Ressaltou-se o papel do profissional de Enfermagem de desempenhar a competência técnico-científica e o compromisso na intervenção crítica da realidade, tendo por base a assistência prestada ao homem inserido em seu contexto

histórico e em uma determinada classe social⁽²⁶⁾.

As dificuldades relativas ao ensino da disciplina Noções de Administração em Enfermagem ao TE são experimentadas, de forma similar as apresentadas em literatura do ensino superior, porém ainda não se encontra em literatura, publicações relacionadas ao nível técnico.

E ainda, atualmente, com o currículo estruturado em função de competências que se deseja desenvolver no futuro TE, há que se discutir sobre o que é competência, quais as habilidades e sob que bases tecnológicas estaremos trabalhando a formação do TE.

Portanto, justifica-se pelo exposto, realizar este trabalho com o objetivo de identificar as competências administrativas do TE a partir dos Planos de Ensino da disciplina de Noções de Administração em Enfermagem das escolas de nível médio de Enfermagem, visto que são elaborados por enfermeiros docentes que trazem consigo valores e significados em relação ao processo de gerenciamento, e são eixos determinantes no perfil de formação do futuro TE, exatamente pela sua ação pedagógica.

OBJETIVOS

- Identificar as competências descritas nos Planos de Ensino dos cursos TE referente à disciplina Noções de Administração em Enfermagem nos cursos TE.

- Identificar os enfoques temáticos da disciplina de Noções de Administração em Enfermagem nos cursos TE, apresentados nos Planos de Ensino.

3. METODOLOGIA

Trata-se de um estudo do tipo exploratório, documental, abrangendo o universo do ensino da disciplina de Noções de Administração em Enfermagem nos cursos TE, a partir da análise documental dos Planos de Ensino.

A opção pela análise documental foi por constituir-se de uma técnica valiosa de abordagem de dados qualitativos, buscando identificar informações fatuais nos documentos a partir de questões ou hipótese de interesse. Entende-se por documento, qualquer material escrito e que possa ser utilizado como fonte de informação sobre o comportamento humano⁽³⁶⁾.

3.1 Universo e População

O universo foi composto por Planos de Ensino da disciplina de Noções de Administração em Enfermagem dos cursos Técnicos de Enfermagem da cidade de São Paulo.

Os critérios adotados para a inclusão desses Planos de Ensino consistiram em:

1. A escola estar cadastrada em uma das entidades de classe representativas em Enfermagem: Associação Brasileira de Enfermagem

- seção São Paulo ou Conselho Regional de Enfermagem - seção São Paulo.
- 2. A escola estar situada na cidade de São Paulo.
- 3. A escola ter formado uma turma de Técnico de Enfermagem.

Para quantificar a população do estudo, foi solicitado o cadastro, em novembro de 2000, das escolas/cursos de Enfermagem do Estado de São Paulo de nível médio para a Associação Brasileira de Enfermagem - Seção São Paulo (ABEn-SP) e o Conselho Regional de Enfermagem - Seção São Paulo (COREn-SP), totalizando 400 escolas.

Destas, foram selecionadas aquelas que atenderam aos critérios de inclusão 1 e 2, restando um total de 87 escolas.

Para identificar quais as que mantinham o curso TE, tendo formado uma turma previamente ao período da coleta, foi feito um contato telefônico, obtendo um total de 38 escolas conforme os critérios acima descritos. Deste total, 26 escolas enviaram seus Planos de Ensino. Assim, a população deste estudo foi constituída por 26 Planos de Ensino de escolas ou cursos que trabalham com a formação de TE.

3.2 Instrumento de coleta de dados e Procedimento

A coleta de dados ocorreu no segundo semestre de 2001 e para a sua realização foi elaborado um questionário identificando a caracterização da instituição (ANEXO A), através de uma carta de solicitação do Plano de Ensino da disciplina Noções de Administração em Enfermagem, (ANEXO B). Respeitando-se os padrões éticos em pesquisa foi elaborado também o

termo de consentimento livre e esclarecido (ANEXO C), para que os diretores/coordenadores das escolas/cursos pudessem autorizar a utilização de um documento de sua instituição de ensino, para a realização desta pesquisa.

Previamente à coleta de dados o projeto de pesquisa foi encaminhado para o Comitê de Ética da Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo, tendo sido aprovado. Os instrumentos foram testados não tendo sido realizadas alterações significativas.

Posteriormente foi feito um contato com os diretores encaminhando-se o material postado em correio e com envelope selado para devolução num prazo de 60 dias para o retorno desse material.

Passado este prazo, devido ao baixo retorno de respostas (8 devoluções) foi feito novo contato com as diretorias e coordenadorias das escolas/cursos e foi realizada uma nova solicitação para a coleta de dados. Acrescentou-se, para tanto, a utilização de recursos alternativos como fax e e-mail.

A partir deste novo contato restaram 38 escolas e destas, 68,4%, equivalente a 26 escolas/cursos, responderam o questionário de caracterização e anexaram seus respectivos Planos de Ensino.

Para assegurar o anonimato da instituição de ensino, optou-se pela codificação numérica de 1 a 26, isto é, cada instituição passou a ser identificada por um número, garantindo-lhe, enfim, o sigilo das informações no momento da apresentação dos resultados.

4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

Os resultados foram apresentados em 03(três) etapas: na primeira etapa abordou-se a caracterização das escolas/cursos de Educação Profissional de Nível Técnico; na segunda, os resultados sobre as Competências Gerais e Específicas e na terceira, Enfoques Temáticos Gerais e Específicos contidos nos Planos de Ensino.

4.1 Caracterização das Escolas/Cursos

O número total de escolas/cursos que participaram respondendo o questionário e enviando o Plano de Ensino foram 26, as quais e constituíram a população deste estudo. Cabe salientar que nem todas as questões foram respondidas por todas as escolas/cursos o que exigiu a descrição do número da população para cada resultado apresentado nesta primeira etapa.

Nos GRÁFICOS de n.º 1 a 10, apresentamos a Caracterização das Escolas/Cursos.

GRÁFICO 1: Caracterização das escolas/cursos de acordo com o tipo de entidade. São Paulo, 2001

Em relação ao tipo de entidade, para a apresentação deste resultado, as entidades filantrópicas e particulares foram consideradas como sendo uma única categoria e a pública outra categoria.

O GRÁFICO 1 nos mostra que, do total de 25 escolas que responderam esta questão, 23 (89%) eram filantrópicas e particulares e 3 (11%) públicas.

O predomínio das escolas particulares e filantrópicas representa o interesse das escolas em investir na educação profissional de nível técnico, e no mercado de trabalho. Percebeu-se o reflexo conforme dados estatísticos do Conselho Regional de Enfermagem - São Paulo em 2001, o qual nos mostrou que enquanto o número de enfermeiros cresceu 1,52 vezes e do auxiliar 2,44, o do TE cresceu 2,51 vezes entre 1996 e 2001.

GRÁFICO 2. Distribuição das escolas/cursos conforme tempo (em anos) de atuação na formação do Técnico de Enfermagem. São Paulo, 2001

Pelos resultados do gráfico 2 tivemos que, das 23 (100%) escolas/cursos que responderam esta questão, 17 (78%) trabalhavam com a formação de TE entre 1 a 5 anos, refletindo a ênfase dada à Educação Profissional nestes últimos 5 anos

GRÁFICO 3. Distribuição das escolas/cursos de acordo com o número de alunos por turma. São Paulo, 2001

O GRÁFICO 3 mostrou que, do total de 26 (100%) escolas/cursos, a maioria trabalhava com turmas de 21 a 30 alunos (57%) .

Este dado permitiu afirmar que em relação ao número de alunos por turma, as escolas/cursos têm demonstrado uma preocupação em manter a relação quantitativa professor-aluno coerente com a prática educativa em sala de aula.

Gráfico 4. Distribuição dos cursos conforme turno de funcionamento.**São Paulo, 2001**

Pelos resultados obtidos percebeu-se que 29% das escolas trabalhavam com a formação profissional, nos três turnos, (manhã -M, tarde - T e noite -N) possivelmente para atender às necessidades do mercado, pois a maioria dos alunos dos cursos técnicos era pertencente a uma população adulta e trabalhadora, principalmente quando procurou cursos de Aproveitamento de Estudos para Habilitação Profissional de TE.

Constatou-se também que houve uma maior prevalência nos cursos do turno da manhã, entretanto observamos os cursos noturnos que poderiam não proporcionar as mesmas oportunidades de aprendizagem essenciais comparando-os com os demais turnos em relação ao campo de estágio. Sabemos que, pela própria dinâmica das instituições de saúde, a rotina hospitalar para a assistência é essencialmente no período diurno, portanto, o aluno trabalhador pode não ter possibilidade para estagiar em unidades básicas de saúde, ambulatorios e clínicas que não funcionam no período noturno.

GRÁFICO 5. Distribuição das escolas/cursos conforme tipo de cursos. São Paulo, 2001

Para a coleta de dados referente a esta questão, foram utilizados os termos comumente conhecidos como Cursos Regulares e Cursos de Complementação. Entenda-se aqui como Cursos de Complementação os que se referem a cursos de Aproveitamento de Estudos para Auxiliar de Enfermagem cujo profissional tenha concluído ou está cursando o ensino médio e que visem a Habilitação Profissional TE. E por Cursos Regulares, os Cursos Supletivos para Habilitação Profissional TE realizados após a conclusão ou concomitante ao ensino médio, conforme Deliberação CEE n.º 25/77⁽¹⁴⁾.

Os resultados mostraram que 53% das escolas/cursos trabalhavam com Cursos Supletivos e de Aproveitamento de Estudos, predominando este último (35%), possivelmente em decorrência da curta duração do curso pois tudo leva a crer que o aluno necessita de uma qualificação para se inserir no mercado de trabalho o mais rápido possível.

GRÁFICO 5a Distribuição dos cursos TE Supletivos conforme a carga horária. São Paulo, 2001

No GRÁFICO 5a, temos a distribuição da carga horária dos Cursos Supletivos. Pela legislação atual, Resolução CNE/CEB n.º 4/99, a carga horária mínima necessária é de 1.200h acrescidas de 50% de horas de estágio, totalizando 1.800h. Nesta fase de transição, encontramos currículos estruturados com a carga horária da legislação anterior, Resolução CFE n.º 7/77, que preconizava para a formação especial, o mínimo 1.660h, das quais 600h eram destinadas ao estágio supervisionado.

Pelos resultados tivemos que 69% estavam adaptados e em conformidade com a atual legislação.

Gráfico 5b Distribuição dos cursos TE de Aproveitamento de Estudos de acordo com a carga horária. São Paulo, 2001

Neste gráfico apresentou-se a carga horária dos cursos de Aproveitamento de Estudos. Pela Resolução CNE/CEB n.º 4/99 os cursos TE tem a carga horária de 1.800h (1.200h teóricas e 600 h de estágio supervisionado) e o curso de Auxiliar de Enfermagem comporta a carga horária de 900h (600h teóricas e 300h de estágio supervisionado). Desta forma o curso de Aproveitamento de Estudos tem a carga horária de 900 h (600h teóricas e 300h de estágio supervisionado).

Pela legislação anterior, Resolução CFE n.º 7/77, no que se refere a formação especial, o curso TE tinha 1.660h sendo 600h de estágio supervisionado e a do Auxiliar de Enfermagem, 1.100h das quais 400h de estágio supervisionado. Assim, os cursos de Aproveitamento de Estudos tinham a carga horária de 560h sendo 200h de estágio supervisionado.

Neste levantamento, ao contrário do resultado anterior, temos que 6% das escolas/cursos estavam de acordo com a atual legislação e 94% mantinham a carga horária pela legislação anterior.

GRÁFICO 6. Distribuição das escolas/cursos de acordo com o momento da abordagem da disciplina Noções de Administração em Enfermagem. São Paulo, 2001

Nesta questão obtivemos 29 respostas pois uma das escolas assinalou os três momentos, informando que não havia um momento específico para a abordagem da disciplina Noções de Administração em Enfermagem. O fato ocorria de acordo com o momento em que a turma iniciasse o curso, muitas vezes acompanhando o cronograma de outra turma em curso. Portanto, a abordagem era realizada no início, no meio ou no fim do curso, dependendo do momento de início da turma.

É interessante, entretanto, observarmos que a disciplina era de fato abordada nos cursos TE em vários momentos, tendendo discretamente para o fim, em 9 (31%) escolas.

Pela minha experiência, a abordagem da disciplina no meio do curso, trouxe os resultados esperados de equilíbrio entre o aprender a conhecer, aprender a fazer, aprender a conviver com os outros e a aprender a ser, pilares que sustentam a aprendizagem segundo **ANTUNES**⁽³⁷⁾. Estes pilares

foram desenvolvidos, de forma contextualizada e o processo ensino-aprendizagem foi conduzido com tranquilidade tanto para os alunos quanto para os docentes.

A continuidade e o aprimoramento, do ser profissional na dimensão política, puderam ser desenvolvidos ao longo do curso, permitindo também um trabalho integrado necessário para o desenvolvimento de competências.

As abordagens realizadas no início e no final do curso não foram tão eficientes, pois no início, tivemos dificuldades em fazer com que os alunos, principalmente os que não têm experiência profissional anterior, conhecessem, compreendessem e ainda aprendessem a pensar, como atuar mediante as relações de poder e cultura organizacional que permeiam este processo sem previamente terem se sentido seguros em relação à competência técnico-científica.

No final, apesar da vantagem no sentido de que o grupo em curso já havia desenvolvido uma competência técnico-científica e ética que lhe permitiam maior segurança em relação ao saber fazer fundamentado e de acordo com os princípios éticos e legais, quando acrescido de conhecimentos e instrumentalizados para desenvolverem competências e habilidades na dimensão política, tiveram somente o período de estágio como oportunidade para avaliar e replanejar, corrigir e reavaliar este processo de trabalho.

GRÁFICO 7. Distribuição das escolas/cursos conforme o número de docentes em teoria. São Paulo, 2001

GRÁFICO 8. Distribuição das escolas/cursos conforme o número de docentes em estágio. São Paulo, 2001

Os GRÁFICOS 7 e 8 mostraram que o número de docentes acompanhando a teoria e o estágio supervisionado era em sua maioria de 1 a 2 docentes. Correlacionando este resultado com o apresentado no GRÁFICO 3 sobre o número de alunos por turma onde prevaleciam turmas de 20 a 30 alunos, temos que o número de docente para a teoria era adequada quantitativamente, porém o número de docentes para estágio,

minimamente necessitaria ser dimensionada a partir da Deliberação 25/77 que preconiza atender à uma relação professor/aluno quantitativa de 1 docente para 10 alunos.

GRÁFICO 9. Distribuição dos cursos conforme a carga horária teórica e de estágio supervisionado. São Paulo, 2001

Do total de escolas que responderam sobre a carga teórica e de estágio supervisionado da disciplina, a maioria tinha carga horária entre 25 e 50 h. Esta carga horária, em nossa experiência, representa a média da carga horária de uma disciplina de área específica como por exemplo a Enfermagem obstétrica, pediátrica, em neuropsiquiatria, ou ainda oncológica, num curso de Aproveitamento de Estudos com 900h de carga horária total.

GRÁFICO 10. Distribuição das escolas/cursos de acordo com os locais de estágio. São Paulo, 2001

Com relação ao estágio supervisionado em Noções de Administração em Enfermagem, o total de 25 escolas/cursos (100%) desenvolveu seu estágio em unidades hospitalares, essencialmente em unidades de internação. Dentre estas, 58% realizaram o estágio somente em unidades hospitalares, 30% realizaram ainda, estágio em unidades hospitalares e setores específicos e 12%, também, o faziam em unidades hospitalares e Unidades Básicas de Saúde.

Estes resultados apontaram ainda a prevalência da formação de TE voltada para área curativa hospitalar, assistencial ou diagnóstica, enquanto a área preventiva continua muito defasada da real necessidade do mercado de trabalho, reforçando ainda mais o modelo de assistência à saúde médico-hegemônico, baseado numa organização "hospitalocêntrica" da assistência médica, na sofisticação tecnológica, na exacerbação da demanda espontânea e no privilégio do saber clínico, respaldado no subsistema privado, adotado pelo País ⁽¹⁾

4.2 Competências Gerais e Específicas

Neste trabalho, é importante salientar que os Planos de Ensino encaminhados pelas escolas encontravam-se em fase de transitoriedade e que neles, várias denominações foram encontradas como objetivos gerais e específicos, descrição de conteúdos programáticos ao invés de competências gerais, específicas, habilidades e bases tecnológicas, conforme preconizado na lei atual.

Mediante esta diversidade, foi feita uma adaptação considerando-se como competência geral dos Planos de Ensino ao que se encontrou denominado como objetivo geral. A mesma adaptação foi adotada utilizando-se competência específica onde foram encontrados os termos objetivos específicos.

Antes da apresentação dos resultados desta segunda etapa sobre competências, apresentaremos algumas definições encontradas sobre competência:

No dicionário Aurélio, competência foi definida como

"atribuição jurídica ou legal de desempenhar certos encargos ou de apreciar ou julgar determinados assuntos. Capacidade de decidir bem sobre um assunto, decorrente de um profundo conhecimento que alguém tem sobre este. Habilidade, aptidão, perito, qualificado, suficiente, idôneo, adequado, próprio".

Um dos autores que atualmente tem trabalhado bastante com a questão das competências em educação define a palavra em questão como

mobilização de recursos cognitivos que incluem saberes, informações, habilidades operatórias e principalmente as inteligências, para com eficácia e pertinência enfrentar e solucionar uma série de situações ou problemas ⁽³⁸⁾

Outros autores conceberam a competência como capacidade de conhecer e agir sobre determinadas situações, capacidade de uma pessoa para desenvolver atividades de maneira autônoma, planejando-as, implementando-as e avaliando-as; a habilidade de alguém utilizar seus conhecimentos para alcançar um propósito; capacidade de usar habilidades, conhecimentos, atitudes e experiências adquiridas para desempenhar bem os papéis sociais; capacidade para aplicar habilidades, conhecimentos e atitudes em tarefas ou combinações de tarefas operacionais. E a competência profissional como sendo a capacidade de utilizar os conhecimentos e as habilidades adquiridas para o exercício de uma situação profissional ⁽³⁹⁾.

Conforme Parecer CNE/CEB n.º 16/99, ser competente foi considerado ser capaz de mobilizar conhecimentos, informações e até mesmo hábitos para aplicá-los com capacidade de julgamento, em situações reais e concretas, individualmente e com sua equipe de trabalho. Não há competência sem a capacidade de julgar, considerar, discernir e prever os resultados de distintas alternativas, eleger e tomar decisões. E competência profissional como a articulação e mobilização de valores, conhecimentos e habilidades para resolução de problemas não só rotineiros mas também inusitados em seu campo de atuação profissional, superando a experiência acumulada já transformada em hábito e liberando o profissional para a

criatividade e atuação transformadora. O desenvolvimento de competências deve proporcionar mobilidade entre múltiplas atividades produtivas, imprescindível numa sociedade cada vez mais complexa e dinâmica em suas descobertas e transformações.

A noção de competência foi trabalhada também como um deslocamento conceitual do conceito de qualificação, sem significar a sua substituição plena. Para esta autora, a competência expressa uma das dimensões da qualificação que é a experimental que está relacionada ao conteúdo real do trabalho em que se inscrevem não somente os registros conceituais, mas o conjunto de saberes que são postos em jogo quando da realização do trabalho, e que estaria sendo perseguida como condição de eficiência produtiva⁽⁴⁰⁾.

Em comum temos que competência é uma capacidade de decidir, atuar, agir para solucionar problemas, exercer sua profissão em diferentes situações, desempenhar seu papel social a partir de conhecimentos, experiências, valores, atitudes.

Compreendida a questão da competências e competências profissionais apresentaremos a seguir os referenciais teóricos que subsidiaram a categorização das competências, realizada previamente, à apresentação de resultados.

Os referenciais adotados foram o de **MANFREDI**⁽⁴¹⁾ e **ANTUNES**⁽³⁷⁾ que trabalham com o desenvolvimento de competências em educação.

ANTUNES⁽³⁷⁾ descreveu que um dos quatro pilares da educação que traduzem as aprendizagens essenciais é o **APRENDER A CONHECER**

que é adquirir competência para a compreensão, o domínio dos próprios instrumentos do conhecimento, ou seja, desenvolver habilidades para construir conhecimentos exercitando os pensamentos, a atenção e a memória, selecionando as informações que efetivamente possam ser contextualizadas com a realidade que vive e ser capaz de se expressar através de diferentes linguagens

MANFREDI ⁽⁴¹⁾ determinou conceitos sobre os saberes necessários para a determinação do perfil profissional. Dentre os saberes temos o **SABER SER** que inclui traços de personalidade e caráter que ditam os comportamentos nas relações sociais de trabalho (produtividade, iniciativa, comunicação, disponibilidade para inovação e mudanças, assimilação de novos valores de qualidade, competitividade) e o **SABER FAZER** que é subjacente à exigência de intervenção ou decisão diante de situações (saber trabalhar em equipe, ser capaz de resolver problemas e realizar trabalhos novos diversificados).

Definidos os referenciais teóricos de competências, passaremos a apresentar os resultados obtidos.

GRÁFICO 11. Distribuição das Competências Gerais. São Paulo, 2001.

Conforme os resultados apresentados no GRÁFICO 11, as competências gerais encontradas foram que 59% dos Planos de Ensino enfatizam o saber fazer, 34% o aprender a conhecer e 7% o saber ser, enquanto nas competências específicas, de acordo com o GRÁFICO 12, 54% referiram-se ao saber fazer, 45% ao aprender a conhecer e 1% ao saber ser.

GRÁFICO 12. Distribuição das Competências Específicas. São Paulo, 2001

Pelos resultados apresentados, nos GRÁFICOS 11 e 12, correlacionando as competências gerais e específicas, temos que na educação profissional as competências convergem para o **saber fazer** e **aprender a conhecer** enquanto o **saber ser** é pouco trabalhado.

A competência **saber fazer** é expressa por um grupo de ações que se concretizam por executar, empregar, realizar, utilizar, aplicar, calcular, identificar, operar e exigem a execução de atividades de cunho técnico, fundamentado cientificamente.

O segundo grupo de ações foram caracterizadas por auxiliar, participar, colaborar, interagir, analisar, desenvolver, dimensionar que implicam em atuação técnico-científica, mas integrada ao enfermeiro e à equipe de Enfermagem, ou seja, o TE exerce suas atribuições com a orientação e supervisão do enfermeiro ou como membro participante de um grupo de trabalho, cuja autonomia é relativa.

A construção do trabalho em equipe requer a explicitação e o enfrentamento dialógico de conflitos, buscando uma dinâmica de

flexibilidade de regras, negociações e acordos entre os agentes e requer compartilhar decisões e responsabilidades. Esta construção se torna possível quando o líder adota uma postura de gestão democrática e participativa e quando os membros da mesma equipe se sentem confortavelmente preparados para compartilhar deste processo ⁽⁴²⁾.

Um terceiro grupo de resultados encontrado e preocupante foi o surgimento de ações que se concretizam pelo administrar, gerenciar, elaborar, implantar e avaliar o que exige conhecimento teórico que dê sustentação para atuação e intervenção frente a interpretações de seu contexto e que foram utilizadas para definir competências do TE, sem referenciar a participação ou supervisão do enfermeiro.

Quando consideramos o resultado obtido como preocupante justifica-se pelos fatos de que no contexto onde foi realizada a coleta de dados (cidade de São Paulo) o percentual de enfermeiros é de 13% e o de TE é de 11%, conforme dados do COREN-SP em 2001. As diretrizes curriculares do ensino superior determinam a administração e gerenciamento como competências a serem desenvolvidas nos cursos de graduação para a formação do enfermeiro⁽⁴³⁾ e além disso, essencialmente porque pela lei do exercício profissional vigente, o TE tem como atribuição participar deste processo de trabalho ou desenvolvê-lo, mas com a supervisão do enfermeiro.

Em relação à **competência aprender a conhecer**, tivemos ações como conhecer, reconhecer, enumerar, discorrer, conceituar, citar, definir, apresentar, relatar, descrever, identificar, entender, compreender, mostrando

que grande parte do aprender a conhecer refere-se a aquisição de informações.

Percebe-se também outras competências a serem desenvolvidas ao encontrarmos ações como distinguir, desenvolver, explicar, diferenciar, correlacionar e interpretar, apontando para a necessidade do desenvolvimento de habilidades para se iniciar a construção do conhecimento sobre um dos processos de trabalho que é o administrar e posteriormente, inserir uma ação de análise, julgamento, crítica, questionamento e por fim a intervenção.

As competências cognitivas guardam entre si uma relação hierárquica de complexidade crescente, em que cada categoria depende do domínio da competência anterior. Desta forma é desenvolvido passando por seis domínios: o conhecimento, a compreensão, aplicação, análise, síntese e avaliação ou julgamento, numa relação de complexidade crescente, sem queimar etapas ⁽⁴⁴⁾.

Esta competência pode ser desenvolvida e avaliada de várias formas requerendo desenvolver-se as habilidades para tal. A habilidade de observar inclui planejamento cuidadoso, clareza de objetivos, registro, análise elaboração de conclusões, podendo avaliá-la a partir do desenvolvimento da síntese, comparação ou pela distinção da observação e suposição. Outra habilidade é a de comparar quer seja as semelhanças e diferenças, vantagens e desvantagens, sem realizar a exclusão das partes envolvidas. A classificação ou organização de idéias, de acordo com categorias determinadas é outra habilidade desejada. A habilidade de interpretar é

inferir, ou seja, deduzir, tirar conclusões, exige conhecer, compreender e habilidade de argumentar é apresentar consistência e coerência na defesa da idéia, exigindo a análise e crítica. A habilidade de análise que consiste em dividir o todo para compreender as partes, a habilidade de sintetizar exige descrever as partes do todo, resumir e só poderão ser feitas se houver conhecimento, compreensão, aplicação e análise e finalmente a habilidade de crítica que consiste em avaliar, julgar, em definir critérios para justificar, argumentar ⁽⁴⁴⁾.

E ainda, sendo o aluno um ser social, a escola deveria se preocupar em prepará-lo para viver em sociedade. Além disso, seus estudos deveriam levá-lo a se tornar profissional, cidadão economicamente ativo, a serviço da comunidade com a qual deverá se relacionar e desenvolver competências para comunicar-se, expressar-se, relacionar-se no grupo, respeitar os demais, vincular-se, trabalhar em equipe e com a comunidade ⁽⁴⁴⁾.

Resgatando a legislação, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional n.º 9.394/96 (LDB/96) prevê em seu artigo 37, parágrafo 1º que os sistemas de ensino assegurarão (...) aos jovens e aos adultos oportunidades educacionais apropriadas, consideradas as características do alunado, seus interesses, condições de vida e de trabalho (...) há que se partir do reconhecimento da individualidade do aluno e procurar desenvolver suas potencialidades.

Na competência **saber ser**, foram citados o desenvolver habilidades e aptidões para participar da administração de uma unidade de Enfermagem e sobre o significado de administração e questões administrativas

O TE é um profissional que no mercado de trabalho faz parte dessa força de trabalho que não tem controle individual sobre os principais elementos da produção no ramo de serviços da saúde. Não detém controle sobre os seus objetos de trabalho, não domina a compreensão dos processos gerais que atuam sobre a saúde, não detém a posse dos meios materiais de trabalho, não tem condições concretas de autonomizar o seu trabalho no que se refere a venda dos seus serviços ⁽⁴⁵⁾.

Diante do exposto, ao se pensar sobre a prática da Enfermagem, incluindo a do TE, é necessário considerar a questão da educação que apesar de ser potencialmente capaz de intervir no contexto social, visando enfrentar os problemas de saúde da população, historicamente tem servido para legitimar tais problemas à medida que fornece uma formação deficitária quanto ao preparo técnico-científico e o baixo comprometimento com as questões sociais, políticas e econômicas da sociedade brasileira ⁽⁴⁶⁾.

É importante observar que o conceito de competência inclui dados de ética de identidade, a sensibilidade e a igualdade, conforme Parecer CEE/CEB n.º 16/99, ou seja, a competência não se limita a conhecer, mas sim ao saber fazer o que exige muitas vezes, o julgar, o decidir. Sem valores da sensibilidade ou igualdade, não há como julgar ou realizar escolhas que produzam práticas profissionais para a democracia e a melhora de vida.

Ainda pelo Parecer CEB/CNE n.º 16/99, nas novas formas de gestão do trabalho, os trabalhadores autômatos serão substituídos cada vez mais por trabalhadores que possam trabalhar em equipe, tomar decisões em

tempo real, durante o processo de produção, corrigindo os problemas, prevenindo disfunções, buscando qualidade e adequação ao cliente.

O homem é um ser inacabado e incompleto que está sempre se educando. Nenhuma ação educativa pode prescindir de uma reflexão sobre o homem e de uma análise sobre suas condições culturais. Não há educação fora da sociedade humana e não há homens isolados ⁽⁴⁷⁾.

Ainda, segundo o mesmo autor, o conhecimento, que provém da educação, não se restringe à sala de aula, mas sim passa a ser um processo educativo contínuo que ocorre em qualquer momento, local, situação, com qualquer pessoa ou através de diferentes estratégias, desde que a pessoa esteja aberta para tal.

Para outros autores a educação só se realiza plenamente quando resulta em transformação do sujeito que se educa. Supõe-se necessariamente uma interação entre as pessoas e a relação das pessoas com o mundo que a cerca ⁽⁴⁸⁾.

Há tendências de formação de profissionais polivalentes, ou seja, possuidor de competências que lhe permitam transitar para outros campos ou ocupações da mesma área profissional ou afins, ancoradas em bases científicas ou tecnológicas com perspectivas evolutivas de sua formação para transcender a fragmentação de tarefas e compreender o processo global de produção o que poderá permitir-lhe influir na transformação deste processo.

E é na educação que se deposita a expectativa de melhorar os mecanismos de distribuição de renda e inserção produtiva, através do preparo dos indivíduos para o mercado e da mobilidade social ⁽⁴⁹⁾.

Assim, se realmente há um interesse em se investir nesta força de trabalho, conforme as determinações legais e de acordo com as necessidades do mercado altamente competitivo, que exige profissionais capacitados para transformar a natureza do trabalho operacional para um trabalho realizado conhecendo-se o processo integral, o saber ser, tão pouco citado nos planos, requer uma atenção bastante especial por parte dos educadores que trabalham com a educação profissional.

4.3 Enfoques Temáticos Gerais e Específicos

Quanto aos enfoques temáticos foram categorizados a partir das competências descritas (gerais e específicas), tendo como referencial para a categorização as bases tecnológicas determinadas pelo Ministério da Educação e Cultura, conforme descrito em quadro abaixo.

História e legislação	<ul style="list-style-type: none"> - Legislação educacional, formação dos diferentes profissionais da Enfermagem; Ética profissional, Código de Ética, Lei do Exercício Profissional da Enfermagem. - Entidades de classe: ABEn, COFEn, COREn, Sindicatos – suas finalidades; emprego formal, cooperativas, cuidado domiciliar, contrato temporário, trabalho autônomo, jornada de trabalho, - Leis trabalhistas, contratos e organizações de trabalho; Noções de Bioética, conduta humana, valores e significados, situações e dilemas éticos.
Noções de pesquisa Enfermagem	
Sistemas de Informações	Técnicas e princípios de anotações de ocorrências e serviços
Estrutura Organizacional	Hospitais, Clínicas, Ambulatórios, Postos de Saúde, entre outras

Informática aplicada à Enfermagem.	- Softwares de pedido de medicamentos, controle de estoques, prontuário eletrônico;
Processo de trabalho em Enfermagem	<ul style="list-style-type: none"> - Divisão técnica do trabalho, planejamento e organização da assistência (plano de cuidados). - Acidentes e seqüelas decorrentes do mau uso de materiais e equipamentos e de procedimentos de Enfermagem realizados incorretamente. - Ação dos produtos, drogas, quimioterápicos de uso no indivíduo, suas vias corretas de aplicação, doses e possíveis efeitos. - Parâmetros para avaliação da qualidade da assistência de Enfermagem: grau de satisfação do cliente/paciente, baixo índice de infecção nas unidades de Enfermagem, etc.

Esta categorização foi necessária em função da diversidade de enfoque temático apresentado nos planos. E a partir desta categorização, os resultados puderam ser quantificados e apresentados correlacionando-se os enfoques temáticos por competências.

Tabela 1 - Distribuição dos Enfoques Temáticos Gerais por Competências Gerais. São Paulo, 2001

Enfoques Temáticos	Competências Gerais Aprender a conhecer	Saber ser	Saber fazer	TOTAL
Processo de trabalho em Enfermagem	3	-	22	25 (34%)
Estrutura organizacional	10	-	13	23 (31%)
História e legislação	9	-	-	9 (9%)
Recursos Materiais		-	7	7 (12%)
Sistema de informação	3	-	2	5 (7%)
Desenvolver habilidades e aptidões para participar da administração de uma unidade de Enfermagem	-	5	-	5(7%)
TOTAL	25	5	44	74
	(34%)	(7%)	(59%)	(100%)

GRÁFICO 13. Distribuição dos Enfoques Temáticos Gerais por Competências Gerais. São Paulo, 2001.

Desta forma, obtivemos, conforme o GRÁFICO 13 e TABELA 11 que os enfoques gerais, referiram-se 34% aos processos de trabalho em Enfermagem, 31% à estrutura organizacional, 12% à história e legislação, 9% à recursos materiais e 7% à sistema de informações e ao desenvolvimento de habilidades e aptidões para administrar unidades de Enfermagem.

Tabela 2 – Distribuição dos Enfoques Temáticos Específicos por Competências Específicas. São Paulo, 2001

Competências Específicas Enfoques Temáticos	Aprender a conhecer	Saber ser	Saber fazer	TOTAL
Estrutura organizacional	35		28	63 (65%)
Processo de trabalho em	2		15	17 (17%)
Enfermagem:				
Sistema de informações	5		3	8 (8%)
Noções de pesquisa em			2	2 (2%)
Enfermagem				
Noções de informática			2	2 (2%)
História e legislação	3		3	5 (5%)
Significado de administração e		1		1 (1%)
questões administrativas				
TOTAL	44	1	53	98
	(45%)	(1%)	(54%)	(100%)

**Gráfico 14 – Distribuição dos Enfoques Temáticos Específicos por
Competências Específicas. São Paulo, 2001**

Na TABELA 2 e no GRÁFICO 14, foram apresentados os Enfoques Temáticos das Competências Específicas, sendo 65% para estrutura organizacional, 17% para processos de trabalho em Enfermagem, 8% para sistema de informações, 5 % para história e legislação, 2% para noções de informática e pesquisa e 1% para significado da administração.

Os Enfoques Temáticos Gerais e Específicos apontam para duas temáticas: a estrutura organizacional e os processos de trabalho em Enfermagem.

O enfoque temático da estrutura organizacional, com equilíbrio entre as competências aprender a conhecer e saber fazer, implica em conhecer as relações formais e informais do poder, em compreender a cultura organizacional e os jogos do poder que permeiam as relações interpessoais⁽²⁹⁾.

Para desenvolver as competências do aprender a conhecer e saber fazer, os assuntos abordados foram noções gerais de administração (conceitos, princípios, organograma, planejamento, organização, direção e controle), Recursos Humanos (supervisão, chefia, liderança, significados de administração, escala, educação continuada, dimensionamento trabalho em equipe)

E em relação ao Enfoque Temático processo de trabalho em Enfermagem, enfatizava essencialmente a assistência de Enfermagem, possivelmente porque os alunos já exerçam a profissão, necessitando aprimorar conhecimentos sobre as especificidades das unidades e cuidados de média complexidade sob supervisão do enfermeiro. Assim, os assuntos que mais freqüentemente foram citados nos Planos de Ensino abrangem a participação das ações de prevenção e controle sistemático da infecção hospitalar, riscos de iatrogenias, a qualidade da assistência de Enfermagem, elaboração, implantação, execução e avaliação do plano de trabalho para o cuidar em Enfermagem.

Estes dados apontam para o cuidar sistemático na formação profissional do TE, uma vez que se preocupa com um processo de trabalho e não simplesmente com a execução de tarefas.

O objeto de trabalho da Enfermagem é o cuidar e todos os processo de trabalho tem em seu fim, a assistência de Enfermagem⁽²⁸⁾.

Um enfoque temático específico que também foi apontado nos resultados trata-se da História e Legislação. Neste enfoque, os assuntos eram relacionados com o conhecer a história da Enfermagem e a sua evolução, as finalidades das diversas entidades de classe, interpretar os dispositivos legais que orientam a formação e o exercício dos profissional da Enfermagem, conhecer os processos de negociação e trabalhistas e as formas de trabalho e locais de atuação dos profissionais de Enfermagem.

Entendemos que o homem, enquanto um ser histórico-social, integrado a uma sociedade, vem transmitindo a cultura (transformação da natureza através de trabalho) ao longo dos anos.

A escola é o espaço de transmissão sistemático desta cultura, do saber historicamente acumulado pela sociedade, com o objetivo de formar indivíduos, capacitando-os a participar como agentes na sua construção, sendo que o processo educativo é configurado de acordo com a estrutura da organização do trabalho. Na sociedade capitalista, a escola tem sido o espaço de inserção dos sujeitos nos valores e crenças da classe hegemônica⁽⁵⁰⁾.

Neste sentido, o resgate histórico, o conhecimento sobre as entidades de classe representativas da profissão, a compreensão das

intencionalidades da educação por competências, podem facilitar a contextualização dos profissionais, antes mesmo de serem lançados para o mercado, para o mundo do trabalho.

Outros dois temas, noções de pesquisa e informática em Enfermagem, surgiram como temáticas atuais e inovadoras frente a novas tendências tecnológicas e de educação.

Mediante a complexidade e abrangência desta temática de pesquisa, seria necessário obtermos, das instituições, mais informações de "como" tem efetivamente operacionalizado este novo enfoque, como tem sido a instrumentalização e quais os resultados obtidos.

Em nossa experiência, temos trabalhado a pesquisa relacionada com o levantamento de informações atualizadas em relação ao tema de interesse, procurando utilizar métodos de ensino que desafiem e estimulem a busca de superar obstáculos no processo ensino-aprendizagem através da estratégia do auto-aprendizado⁽⁵¹⁾.

Temos também trabalhado intensamente com as justificativas de ações no campo da competência do saber fazer, através de fundamentação científica, explicitando as referências bibliográficas e instrumentalizando para a participação de projetos de pesquisa através de projetos pedagógicos estruturados e desenvolvidos em conjunto com a comunidade discente e apresentados em eventos da Enfermagem⁽⁵²⁾.

Outra temática bastante enfatizada foi sobre o de sistema de informações mostrando o valor dos registros de Enfermagem nos serviços, pois as anotações de Enfermagem consistem em um documento realizado

no prontuário do paciente e que tem finalidades assistenciais, administrativas, de educação e pesquisa ⁽⁵³⁾.

Em nossa realidade, enfrentamos dificuldades em instrumentalizar os alunos frente a registros de Enfermagem. Eles foram apontados como a primeira das dificuldades durante a formação em fundamentos de Enfermagem, fato este que faz merecer atenção especial por parte dos educadores da educação profissional ⁽⁶⁾. E ainda os educadores de ensino fundamental e médio, devem fortalecer as bases científicas para o desenvolvimento da competência de utilizar a língua Pátria corretamente.

Estes resultados sobre os enfoques temáticos refletem que os Planos dos Ensino contêm as bases tecnológicas constantes nos referenciais curriculares e salientam a importância de sua abordagem por serem os TE diferenciados do Auxiliar de Enfermagem pelo exercício de atribuições de cunho administrativo sob orientação e supervisão do enfermeiro.

É importante, entretanto, que estas bases tecnológicas sejam abordadas com coerência no desenvolvimento das competências, sendo necessário abordá-las nas três competências, fato este não sucedido em nenhum momento.

Ainda que alguns enfoques tenham sido trabalhados no aprender a conhecer, ficaram deficientes no saber fazer (processo de trabalho, estrutura organizacional, sistema de informações). Outros enfoques somente foram trabalhados em uma das competências como noções de pesquisa e informática e recursos materiais trabalhados somente no saber fazer, sem

ter tido uma abordagem prévia no aprender a conhecer. E em todas as temáticas sem a abordagem no saber ser.

Enfim, mediante este estudo, pode-se perceber que na educação profissional de Enfermagem de nível técnico, há ainda uma forte tendência para o desenvolvimento da competência do saber fazer, hoje mais fundamentado no aprender a conhecer. Apesar da legislação apontar avanços no sentido de trabalhar com a construção de conhecimentos, de formação de trabalhadores cidadãos, flexíveis, polivalentes, criativos, pensantes, há deficiências no desenvolvimento da competência saber ser, abordado de forma bastante restrita nos Planos de Ensino.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Concluindo, após a realização deste trabalho podemos notar que a maioria das escolas/cursos era particular, trabalhando a formação do TE entre 1 a 5 anos, com turmas de 21 a 30 alunos, em três turnos, ainda com cursos de Aproveitamento de Estudos

Os planos mostraram que as competências em relação a noções de administração em Enfermagem eram trabalhadas em diferentes momentos do curso, sendo ministradas por 1 (um) a 2 (dois) docentes nas aulas teóricas com carga horária entre 25 e 50 h e repetindo-se o mesmo quantitativo de docentes no estágio supervisionado que são realizados em unidades hospitalares, essencialmente em unidades de internação.

Com relação às competências, obtivemos que tanto nas competências gerais quanto nas específicas prevaleceram o saber fazer (59%, 54%) seguido pelo aprender a conhecer (34%, 45%) e finalmente saber ser (7%, 1%) respectivamente.

No que diz respeito à competência do saber ser foi trabalhada por uma escola referindo-se a desenvolver habilidades e aptidões para participar da administração de uma unidade de Enfermagem e sobre pensar o significado de administração e questões administrativas.

Os enfoques temáticos prevalentes foram os processos de trabalho voltados para a assistência de Enfermagem e a estrutura organizacional; conforme descrito nas diretrizes educacionais da educação profissional de nível técnico.

Finalmente, os planos mostraram que, tanto nas competências gerais quanto nas específicas, atendem à legislação vigente no que tange a enfoques temáticos, respeitando a determinação do perfil profissional necessário ao mercado.

Considerando que a pesquisa em educação, enquanto atividade humana e social, traz consigo valores, interesses, princípios que orientam o pesquisador e a pesquisa, esta análise documental dos Planos de Ensino poderia mostrar que o planejamento em educação tem significados, implicando portanto, em uma previsão consciente da ação docente, fundamentada em opções político-pedagógicas e tendo como referência permanente as situações didáticas concretas (problemática social, econômica, política e cultural) que envolvem a escola, os professores, alunos, pais, comunidade que interagem no processo de ensino ^(54,55).

Considerando-se que os Planos de Ensino que têm como base o Plano de Curso são elaborados por enfermeiros, é essencial que haja por parte do enfermeiro educador, diretrizes precisas e com objetividade em relação ao processo ensino-aprendizagem, em relação a identidades sócio-político-econômico e culturais contextualizados voltadas para a concretização da forma de construção e desenvolvimento do perfil do profissional, força de trabalho em Enfermagem.

Neste sentido, a perspectiva desejada é que, mediante estes resultados, as escolas invistam na capacitação pedagógica dos enfermeiros de ensino da educação profissional, que possibilitem mobilização de recursos, trabalhos coletivos, discussões através de entidades de classes representativas em Enfermagem com o objetivo de trabalhar a formação de TE qualificados para o mundo do trabalho nas condições exigidas pelo mercado de trabalho altamente excludente e seletivo e que possam contribuir nos processos de trabalho como um aliado ao enfermeiro.

Espera-se também que haja uma maior interação do ensino superior com a de educação profissional, para que possam os TE serem efetivamente conhecidos, aceitos, inseridos e muito bem aproveitados como força de trabalho da equipe de Enfermagem, para que a ele seja destinada uma autonomia de atuação ainda que supervisionada.

ANEXO A

QUESTIONÁRIO

Caracterização da Instituição

1. Entidade () pública () privada () filantrópica
2. Há quantos anos a escola forma Técnico de Enfermagem? _____
3. Número de alunos por turma: _____
4. Turnos de funcionamento: () manhã () tarde () noite

Caracterização do Curso Técnico de Enfermagem

1. Tipo de curso: () regular () complementação () ambos
2. carga horária total: _____

Caracterização da Disciplina Noções de Administração em Enfermagem

1. Em qual momento do curso a disciplina é ministrada?
() início () meio () fim () durante todo curso
2. Número de docentes que trabalham conteúdo teórico _____
3. Número de docentes que acompanham o estágio supervisionado _____
4. Número de docentes por aluno _____
5. Carga horária total da disciplina _____
6. Carga horária teórica _____ carga horária de estágio _____
7. Em que locais são realizados os estágios?
() unidade hospitalar () unidade básica de saúde () setor específico
8. Caso sejam realizados em setores específicos, assinale em quais:
() maternidade () berçário () UTI () centro cirúrgico
() ambulatórios () semi-intensiva () outros _____

ANEXO B

São Paulo,

Ilmo.(a) Sr.(a) Diretor (a)

CARTA DE SOLICITAÇÃO

Eu, Rika Miyahara Kobayashi, aluna do curso de Pós-Graduação da Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo - área de concentração - Administração em Enfermagem, estarei desenvolvendo a dissertação de mestrado tendo como objetivo a caracterização da disciplina de Noções de Administração em Enfermagem, constante na grade curricular do Curso Técnico de Enfermagem.

Para a elaboração deste estudo necessito analisar os Planos de Ensino das escolas de Enfermagem de nível técnico de Enfermagem.

Caso haja concordância em participar deste estudo, solicito a sua colaboração **respondendo ao questionário anexo e encaminhando uma cópia do Plano de Ensino da disciplina de Noções de Administração em Enfermagem (teórico e de estágio)** ministrado no curso técnico de Enfermagem, juntamente com a assinatura do termo de consentimento livre e esclarecido.

Desde já agradeço sua atenção e colaboração

Assinatura do pesquisador

Rika M. Kobayashi

Assinatura da orientadora

Dra. Maria Madalena J. Leite

Prof.^a Dr.^a da EEUSP

ANEXO C

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu, Rika Miyahara Kobayashi, aluna do curso de Pós-Graduação da Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo, estou desenvolvendo a dissertação de mestrado tendo como objetivo a caracterização da disciplina de Noções de Administração em Enfermagem, constante na grade curricular do curso técnico de Enfermagem.

Para a elaboração deste estudo estarei analisando os Planos de Ensino das escolas de Enfermagem de nível técnico de Enfermagem.

Caso haja concordância em participar, solicito a sua colaboração **respondendo ao questionário** anexo e enviando-me uma **cópia do Plano de Ensino da Disciplina de Noções de Administração em Enfermagem (teórico e de estágio)** ministrado no curso Técnico de Enfermagem, juntamente com a assinatura do termo de consentimento livre e esclarecido.

A participação é voluntária e será garantido o anonimato das escolas. Os resultados serão divulgados através de eventos e publicações.

Para quaisquer esclarecimentos sobre a pesquisa, coloco-me a disposição pelo telefone (0xx11) 3272-5052 no horário das 7h às 13h

Caso concorde em participar, solicito sua assinatura neste termo de consentimento.

Nome, assinatura e carimbo

do participante

assinatura do pesquisador

data: ____/____/2001.

ANEXO D

COMPETÊNCIAS GERAIS

APRENDER A CONHECER	N.º
Reconhecer a importância dos registros relativos a procedimentos de Enfermagem	3
Conhecer os processos negociais e trabalhistas	2
Identificar formas de trabalho e locais de atuação do profissional de Enfermagem	2
Identificar membros da equipe de Enfermagem e suas respectivas funções	2
Identificar os princípios de Qualidade na prestação de serviço de Enfermagem	2
Conhecer a história da Enfermagem e a sua evolução	1
Conhecer a história, funções e classificações de hospitais	1
Conhecer aspectos relativos ao gerenciamento de Enfermagem	1
Conhecer o sistema institucional	1
Conhecer, interpretar e aplicar o código de deontologia da Enfermagem	1
Correlacionar a responsabilidade do TE na função de responsável pela unidade e pessoal auxiliar	1
Definir e enumerar a organização e funcionamento das unidades de Enfermagem	1
Distinguir as finalidades das diversas entidades de classe	1
Enumerar as teorias e princípios administrativos	1
Identificar lesões e seqüelas decorrentes de processos patológicos, tratamentos e procedimentos realizados	1

Identificar os direitos e os deveres inerentes à ação dos profissionais de Enfermagem no atendimento de indivíduos e comunidade	1
Identificar princípios básicos de administração hospitalar aplicada a Enfermagem	1
Interpretar os dispositivos legais que orientam a formação e o exercício dos profissionais da Enfermagem	1
Reconhecer a estrutura , organização e funcionamento da Enfermagem dos instrumentos de saúde	1
Total	25
SABER SER	
Desenvolver habilidades e aptidões para participar da administração de uma unidade de Enfermagem	2
Demonstrar conhecimentos básicos sobre a Administração de unidade de Enfermagem em grau auxiliar que propicie planejamento, implantação e avaliação do trabalho de Enfermagem produtivo, integrado ao sistema institucional	2
Apresentar habilidades e atitudes para atuar como responsável pela unidade de Enfermagem	1
Total	5
SABER FAZER	
Aplicar as normas básicas e os protocolos relativos a prevenção da assistência hospitalar e de Enfermagem	2
Avaliar riscos de iatrogenias na realização de procedimentos de Enfermagem	2
Empregar os princípios de qualidade na prestação de Serviço de Enfermagem	2

Executar o controle e manutenção de equipamentos da unidade	2
Executar o plano de cuidados de Enfermagem	2
Operar materiais e equipamentos específicos Segundo indicações do manual de operações	2
Realizar registro das observações práticas que constituem a assistência de Enfermagem	2
Auxiliar no controle, zelo e distribuição dos materiais da unidade, de acordo com a rotina estabelecida e necessidades do cliente/paciente	2
Auxiliar no planejamento e organização da assistência de Enfermagem	2
Auxiliar no planejamento, organização e distribuição dos recursos humanos da unidade	2
Auxílio do enfermeiro em gerenciar a unidade em que irá atuar	2
Desempenhar atividades administrativas em unidades de Enfermagem	2
Interagir com a equipe de trabalho visando a organização e eficácia dos Serviços de unidade de atuação	2
Participar das ações de prevenção e controle sistemático da infecção hospitalar	2
Participar no processo de definição de parâmetros para a avaliação de Qualidade da assistência de Enfermagem	2
Apresentar conhecimentos básicos sobre Administração de Unidades de Enfermagem.	1
Elaborar plano de cuidados de Enfermagem	1
Fazer planejamento das atividades a serem realizadas	1
Auxiliar na elaboração do inventário de materiais equipamentos e Medicamentos	1

Administrar uma unidade de Enfermagem	1
Auxiliar no preparo da escala de folga e férias do pessoal de Enfermagem	1
Auxiliar no preparo da escala de trabalho pelos setores de Enfermagem	1
Avaliar, junto com a equipe, a qualidade da assistência da Enfermagem	1
Cuidar, na assistência na área administrativa em Enfermagem	1
Desempenhar sob a supervisão do enfermeiro, atividades administrativas em Unidades de Enfermagem	1
Gerenciar uma unidade de Enfermagem	1
Implantação e avaliação da assistência de Enfermagem	1
Interagir o saber à prática da Enfermagem associada aos papéis inerentes à equipe multiprofissional	1
Orientar e supervisionar o trabalho de Enfermagem em grau auxiliar	1
Total	44

ANEXO E

ENFOQUES TEMÁTICOS GERAIS

	APRENDER A CONHECER	
Estrutura organizacional	<p>Identificar os membros da equipe de Enfermagem e suas funções</p> <p>Reconhecer a estrutura , organização e funcionamento da Enfermagem dos instrumentos de saúde</p> <p>Enumerar as teorias e princípios administrativos</p> <p>Definir e enumerar a organização e funcionamento das várias unidades de Enfermagem</p> <p>Conhecer a história, funções e classificações de hospitais</p> <p>Conhecer aspectos relativos ao gerenciamento de Enfermagem</p> <p>Conhecer o sistema institucional</p> <p>Correlacionar responsabilidade do TE na função de Responsável pela unidade e pessoal auxiliar</p> <p>Identificar os princípios básicos de administração hospitalar aplicada a Enfermagem</p>	10
História e legislação	<p>Conhecer a história da Enfermagem e a sua evolução,</p> <p>Conhecer, interpretar e aplicar o código de deontologia da Enfermagem</p> <p>Distinguir as finalidades das diversas entidades de classe</p> <p>Identificar os direitos e os deveres inerentes à ação dos profissionais de Enfermagem no atendimento de indivíduos e</p>	9

	<p>comunidade</p> <p>Interpretar os dispositivos legais que orientam a formação e o exercício dos profissionais da Enfermagem</p> <p>Conhecer os processos negociais e trabalhistas</p> <p>Identificar as diversas formas de trabalho e locais de atuação dos profissionais de Enfermagem</p>	
Sistema de informações	Reconhecer a importância dos registros relativos a procedimentos de Enfermagem	3
Processo de trabalho enf.	Identificar lesões e seqüelas decorrentes de processos patológicos, tratamentos e procedimentos realizados	3

SABER SER		
Desenvolver habilidades e aptidões para participar da administração de uma unidade de Enfermagem		5
Total		5

SABER FAZER		
Estrutura organizacional	<p>Apresentar conhecimentos básicos sobre Administração de unidades de Enfermagem</p> <p>Administrar uma unidade de Enfermagem,</p> <p>Auxílio do enfermeiro em gerenciar a unidade</p>	13

	<p>Desempenhar atividades administrativas em unidades de Enfermagem</p> <p>Gerenciar uma unidade de Enfermagem,</p> <p>Orientar e supervisionar o trabalho de Enfermagem em grau auxiliar</p> <p>Desempenhar sob a supervisão do enfermeiro, atividades Administrativas em unidades de Enfermagem</p> <p>Auxiliar no planejamento, organização e distribuição dos recursos humanos da unidade</p> <p>Auxiliar no preparo da escala de folga e férias do pessoal de Enfermagem</p> <p>Auxiliar no preparo da escala de trabalho pelos setores de Enfermagem</p>	
<p>Recursos</p> <p>Materiais</p>	<p>Executar o controle e manutenção de equipamentos da unidade</p> <p>Operar materiais e equipamentos específicos segundo indicações do manual de operações</p> <p>Auxiliar na elaboração do inventário de materiais equipamentos e medicamentos</p> <p>Auxiliar no controle, zelo e distribuição dos materiais da unidade, de acordo com a rotina estabelecida e necessidades do cliente/paciente</p>	7

Sistema de informações	Realizar registro das observações práticas que constituem a assistência de Enfermagem	2
Processo de trabalho em Enfermagem	<p>Interagir com a equipe de trabalho visando a organização e eficácia dos serviços de unidade de atuação</p> <p>Interagir o saber à prática da Enfermagem associada aos papéis inerentes à equipe multiprofissional</p> <p>Aplicar as normas básicas e os protocolos relativos a prevenção da assistência hospitalar e de Enfermagem</p> <p>Avaliar riscos de iatrogenias na realização de procedimentos de Enfermagem</p> <p>Elaborar plano de cuidados de Enfermagem</p> <p>Empregar os princípios de qualidade na prestação de serviço de Enfermagem</p> <p>Fazer planejamento das atividades a serem realizadas</p> <p>Participar das ações de prevenção e controle sistemático da infecção hospitalar</p> <p>Participar no processo de definição de parâmetros para a avaliação de Qualidade da assistência de Enfermagem</p> <p>Cuidar, na assistência na área administrativa em Enfermagem</p>	22

	<p>Avaliar, junto com a equipe, a qualidade da assistência de Enfermagem</p> <p>Auxiliar no planejamento e organização da assistência de Enfermagem</p> <p>Implantação e avaliação da assistência de Enfermagem</p>	
--	---	--

ANEXO F

COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS

APRENDER A CONHECER	N.º
Conceituar administração de Enfermagem	3
Conhecer a estrutura organizacional do serviço de Enfermagem	2
Reconhecer os principais conceitos utilizados em Administração do Serviço de Enfermagem	2
Apresentar noções sobre as principais teorias de administração	1
Caracterizar a equipe de Enfermagem, método e divisão de trabalho	1
Citar a estrutura administrativa do hospital	1
Citar os fundamentos da administração científica	1
Compreender gerenciamento, planejamento e supervisão	1
Compreender o processo que viabiliza o sistema de informação	1
Conceituar e distinguir os elementos que compõem o planejamento, organização, direção e controle	1
Conhecer e prever material e equipamentos	1
Conhecer o significado e as etapas do planejamento	1
Definir o que é liderança e supervisão	1
Descrever uma unidade de Enfermagem	1
Desenvolver a importância do controle da infecção hospitalar	1
Desenvolver noções de escala	1
Desenvolver senso crítico sobre os atributos básicos que um chefe possui	1
Diferenciar cargos, funções, normas e rotinas	1

Diferenciar diferentes tipos de chefia e liderança	1
Discorrer princípios de administração numa Unidade de Enfermagem	1
Discorrer sobre a supervisão e controle	1
Discorrer sobre leis trabalhistas	1
Discorrer sobre os direitos do paciente e as responsabilidades da equipe que lhe presta assistência	1
Discorrer sobre recursos humanos e materiais	1
Discorrer sobre visita de Enfermagem	1
Entender a importância da comunicação em Enfermagem	1
Entender a importância da educação continuada para a Enfermagem e ter noções de ética.	1
Entender como é feito e sua importância do serviço de Enfermagem	1
Entender, conhecer a importância da supervisão em Enfermagem	1
Entender, conhecer a importância da seleção de pessoal de Enfermagem	1
Entender, conhecer a importância do dimensionamento de pessoal	1
Entender e conhecer os conceitos e métodos de planejamento	1
Entender e reconhecer a necessidade e características da chefia e sua Gerência	1
Entender o significado de administra	1
Explicar o que é liderança, suas implicações para quem exerce o papel de direção	1
Explicar o que é organograma	1
Identificar a importância dos manuais de Enfermagem	1

Identificar as principais estruturas organizacionais e serviços	1
Identificar comunicação ascendente, horizontal e descendente	1
Identificar os meios de comunicação utilizados no hospital	1
Relatar as funções de cada membro da equipe de Enfermagem	1
Total	45
SABER SER	
Pensar de um modo refletido e crítico sobre as questões de administração e o que é administrar	1
SABER FAZER	
Colaborar no planejamento e organização da assistência de Enfermagem	3
Desenvolver atividades de gerenciamento em uma unidade de Enfermagem de um serviço de saúde, relativas ao exercício profissional para o TE	3
Empregar os princípios da qualidade na prestação dos serviços de Enfermagem	3
Executar o plano de cuidados da Enfermagem em conjunto com a equipe	3
Interagir com a equipe de trabalho visando a organização e eficácia dos Serviços de saúde	3
Realizar o registro das observações e práticas que constituem a Assistência de Enfermagem	3
Saber administrar recursos materiais de Enfermagem	3
Ajudar a estabelecer os parâmetros para a avaliação da Qualidade da Assistência de Enfermagem	2
Auxiliar no preparo da escala de trabalho, férias e folga	2
Executar os cuidados de Enfermagem observando os princípios científicos	2

Utilizar os softwares aplicados a Enfermagem	2
Saber auxiliar o enfermeiro a orientar a equipe multidisciplinar nas diversas unidades na ausência do enfermeiro	2
Saber como participar no treinamento da equipe de Enfermagem	2
Analisar as atribuições de cada elemento da equipe de Enfermagem de acordo com a lei do exercício profissional	1
Analisar as funções do hospital	1
Aplicar as normas básicas e os protocolos relativos a prevenção da Infecção Hospitalar	1
Calcular número de pessoal de Enfermagem necessária para sua unidade	1
Desenvolver seu trabalho em harmonia com os outros membros da equipe multidisciplinar, viabilizando troca de informações e análise da evolução do quadro clínico	1
Desenvolver seu trabalho observando os princípios éticos, visando o bem estar do paciente	1
Dimensionar o pessoal de Enfermagem	1
Elaborar plano de atividades de trabalho e de supervisão de assistência de Enfermagem	1
Identificar os índices de infecção como indicadores de qualidade da Assistência de Enfermagem e Hospitalar	1
Operar material e equipamento específico Segundo indicações do manual de operações.	1
Participar das ações de prevenção e controle sistemático da infecção	1

hospitalar	
Participar das entidades de classe	1
Participar das negociações coletivas trabalhistas	1
Participar do controle, cuidado e distribuição de material da unidade de acordo com a rotina estabelecida e necessidades do cliente / paciente	1
Participar do planejamento, organização e distribuição do trabalho e de locais de atuação do profissionais da unidade	1
Participar do processo de definição de parâmetros para a avaliação da Qualidade na assistência de Enfermagem	1
Participar na realização de pesquisa de interesse da Enfermagem	1
Realizar pesquisas de interesse da Enfermagem	1
Utilizar as fases da tomada de decisão frente a situação problema	1
Saber elaborar escala de distribuição do pessoal de Enfermagem	1
TOTAL	53

ANEXO G**ENFOQUE TEMÁTICO ESPECÍFICO**

	APRENDER A CONHECER	
Estrutura organizacional	Citar a estrutura administrativa do hospital Apresentar noções sobre as teorias de Administração Conceituar administração de Enfermagem	35

	<p>Citar os fundamentos da administração científica</p> <p>Conceituar e distinguir os elementos que compõem o planejamento, organização, direção e controle</p> <p>Compreender gerenciamento, planejamento e Supervisão</p> <p>Conhecer o significado e as etapas do Planejamento</p> <p>Diferenciar cargos, funções, normas e rotinas</p> <p>Discorrer sobre a supervisão e controle, recursos materiais</p> <p>Entender o significado de administrar</p> <p>Explicar o que é organograma</p> <p>Conhecer e prever material e equipamentos</p> <p>Definir o que é liderança e supervisão</p> <p>Desenvolver noções de escala</p> <p>Desenvolver senso crítico sobre os atributos básicos do chefe</p> <p>Diferenciar diferentes tipos de chefia e liderança</p> <p>Entender e conhecer a importância da seleção de pessoal</p> <p>Entender e conhecer a importância da supervisão</p> <p>Entender, conhecer a importância do dimensionamento de pessoal</p> <p>Entender, reconhecer necessidades e características da chefia</p> <p>Explicar liderança, suas implicações para quem o exerce</p> <p>Entender a importância da educação continuada</p> <p>Relatar as funções de cada membro da equipe</p>	
--	--	--

	<p>Discorrer sobre recursos humano</p> <p>Conhecer a estrutura organizacional do serviço de Enfermagem</p> <p>Caracterizar equipe de Enfermagem, método e divisão de Trabalho</p> <p>Descrever uma unidade de Enfermagem</p> <p>Discorrer princípio de administração na unidade de Enfermagem</p> <p>Identificar as estruturas organizacionais e serviço de Enfermagem</p> <p>Reconhecer os principais conceitos utilizados em administração do serviço de Enfermagem</p>	
Sistema de informações	Compreender o processo que viabiliza sistema de Informação	
	<p>Entender a importância da comunicação em Enfermagem</p> <p>Identificar a importância dos manuais de Enfermagem</p> <p>Identificar comunicação ascendente, horizontal e descendente</p> <p>Identificar os meios de comunicação utilizados no Hospital</p>	5
História e legislação	<p>Discorrer sobre os direitos do paciente e as responsabilidades da equipe que lhe presta assistência ter noções de ética.</p> <p>Discorrer sobre leis trabalhistas</p>	3

Processo de trabalho	Desenvolver a importância do controle da infecção hospitalar Discorrer sobre visita de Enfermagem	2
Total		45

SABER SER		
Pensar sobre significado de administração e questões administrativas		1

	SABER FAZER	
Estrutura organizacional	<p>Ajudar estabelecer parâmetros para avaliar qualidade da assistência de Enfermagem</p> <p>Analisar as atribuições de cada elemento da equipe de Enfermagem de acordo com a lei do exercício profissional</p> <p>Analisar as funções do hospital</p> <p>Auxiliar no preparo da escala de trabalho, férias e folga</p> <p>Calcular número de pessoal de Enfermagem necessária para sua unidade</p> <p>Desenvolver atividades de gerenciamento de sua competência em unidade de Enfermagem de um serviço de saúde</p> <p>Desenvolver seu trabalho em harmonia com os outros membros da equipe Multidisciplinar, viabilizando troca de informações e análise da evolução do quadro clínico</p> <p>Dimensionar o pessoal de Enfermagem</p>	28

	<p>Interagir com a equipe de trabalho visando a organização e eficácia dos serviços de saúde</p> <p>Operar material e equipamento específico segundo indicações do manual de operações</p> <p>Participar do controle, cuidado e distribuição de material da unidade de acordo com a rotina estabelecida e necessidades do cliente / paciente</p> <p>Participar do planejamento, organização e distribuição do trabalho e de locais de atuação do profissionais da unidade</p> <p>Saber administrar recursos materiais de Enfermagem</p> <p>Saber auxiliar o enfermeiro a orientar a equipe</p> <p>Multidisciplinar nas diversas unidades na ausência do enfermeiro</p> <p>Saber como participar no treinamento da equipe de Enfermagem</p> <p>Saber elaborar escala de distribuição do pessoal de Enfermagem</p> <p>Utilizar as fases da tomada de decisão frente a situação problema</p>	
--	---	--

Processo de trabalho em Enfermagem	Colaborar no planejamento e organização da assistência de Enfermagem Elaborar plano de atividades de trabalho e de supervisão Empregar os princípios da qualidade na prestação dos Serviços de Enfermagem Executar o plano de cuidados da Enfermagem em conjunto com a equipe Executar os cuidados de Enfermagem observando os princípios científicos Identificar os índices de infecção como indicadores de qualidade da assistência de Enfermagem e Hospitalar	15
História e legislação	Desenvolver seu trabalho observando os princípios Éticos visando o bem estar do paciente Participar das entidades de classe e das negociações coletivas trabalhistas	3
Sistema de informações	Realizar o registro das observações e praticas que constituem a assistência de Enfermagem	3
Noções de pesquisa em Enfermagem	Participar de pesquisa de interesse da Enfermagem Realizar pesquisas de interesse da Enfermagem	2
Noções de informática	Utilizar os softwares aplicados a Enfermagem	2
Total		53

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Ministério da Educação e Cultura. (BR) Educação Profissional: Referenciais Curriculares Nacionais da Educação Profissional de Nível Técnico. Brasília; 2000. [online]. Disponível em: www.mec.gov.br/semtec/educprof/ftp/ReferenciaisCurriculares/saúde.pdf (25 fev. 2000)
2. Conselho Federal de Enfermagem. População de profissionais de Enfermagem cadastrados até 31/05/1998. Nursing 1998; 1 (7): 7. (edição brasileira)
3. Kobayashi RM, Okane ESH, Leite MMJ. Atribuições do técnico de Enfermagem sob o ponto de vista do técnico de Enfermagem. In: Anais do 53º Congresso Brasileiro de Enfermagem 2001; Curitiba [CD-ROM] Curitiba: ABEn-Seção PR; 2001.
4. Okane ESH, Kobayashi RM, Takahashi RT. Atribuições do técnico de Enfermagem sob o ponto de vista do enfermeiro. In: Anais do 53º Congresso Brasileiro de Enfermagem 2001; Curitiba [CD-ROM] Curitiba: ABEn-Seção PR; 2001.
5. Kobayashi RM, Frias MAE, Leite MMJ. Caracterização das publicações do ensino profissionalizante no Brasil. Rev Esc Enferm USP 2001; 35 (1): 72-9.
6. Frias MAE, Kobayashi RM, Okane ESH, Crespo AS, Leite MMJ. Dificuldades no desenvolvimento de técnicas básicas de Enfermagem na formação de técnicos de Enfermagem. São Paulo; 2000. /Mimeografado/

7. Kobayashi RM, Leite MMJ. Dificuldades no estágio de administração em Enfermagem sob a ótica dos alunos de nível médio. In: Anais do 5º Seminário Nacional de Diretrizes da Educação em Enfermagem no Brasil; 2001; São Paulo. São Paulo:ABEn-Seção SP; 2001. p. 97
8. Kobayashi RM, Leite MMJ. Contribuição dos conhecimentos de administração no exercício profissional do técnico de Enfermagem sob o ponto de vista dos enfermeiros. São Paulo; 2000. /Mimeografado/
9. Conselho Nacional de Educação. Parecer CNE/CEB n.º 16 de 26 de novembro de 1999. Diretrizes Curriculares para Educação Profissional de Nível Técnico. Diário Oficial da União, Brasília, 5 out. 1999.
10. Brasil. Lei n.º 4.024 de 20 de dezembro de 1961. Fixa as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Diário Oficial da União, Brasília, 22 dez. 1961.
11. Brasil. Lei n.º 5.692 de 11 de agosto de 1971. Fixa as Diretrizes e Bases para o Ensino de 1.º e 2.º Graus e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 12 ago. 1971.
12. Secretaria da Educação do Estado de São Paulo. Coordenadoria de Estudos e Normas Pedagógicas. Estrutura e funcionamento dos cursos Supletivos de qualificação profissional na área de Enfermagem. São Paulo, SE/CENP; 1979.
13. Conselho Federal de Educação. Resolução n.º 07 de 18 de abril de 1977. Institui a habilitação de técnico de Enfermagem e de auxiliar de Enfermagem ao nível do ensino de 2.º grau. Diário Oficial da União, Brasília, 24 maio 1977.

14. Secretaria da Educação do Estado de São Paulo. Deliberação CEE n.º 25 de 12 de outubro de 1977. Estabelece normas para formação do Técnico e do Auxiliar de Enfermagem no Sistema de Ensino do Estado de São Paulo. Diário Oficial do Estado, São Paulo, 28 out. 1977.
15. Brasil. Lei n.º 7.498 de 25 de junho de 1986. Dispõe sobre a regulamentação do exercício da Enfermagem e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 26 jun. 1986. Seção 1, p. 9271-5.
16. Brasil. Decreto Lei n.º 94.406/87 de 8 de junho de 1986. Regulamenta a Lei n. 7.498 de 25 de junho de 1986, que dispõe sobre o exercício da Enfermagem e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 9 de jun de 1987. Seção I, p. 8853-5
17. Friedlander MR, Narchi NZ. Avaliação institucional – Cursos técnicos de Enfermagem. Rev Paul Enferm 1995. 14 (1): 8-16.
18. Ministério da Educação e Cultura. (BR) Lei n.º 9.394 de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília. Diário Oficial da União, Brasília, 23 dez. 1996. Seção 1, p.27833-41.
19. Brasil. Decreto n.º 2.208 de 17 de abril de 1997. Regulamenta o parágrafo 2º da Lei 9.394/96 que estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Diário Oficial da União, Brasília.
20. Conselho Nacional de Educação. Resolução CNE/CEB n.º 4/99 de 22 de dezembro de 1999. Institui as Diretrizes Curriculares para Educação Profissional de Nível Técnico. Diário Oficial da União, Brasília.

21. Conselho Estadual de Educação. Indicação CEE n.º 8 de 11 de junho de 2000. Diretrizes para implementação da Educação Profissional de Nível Técnico no Sistema de ensino do Estado de São Paulo. Diário Oficial do Estado, São Paulo, 11 jul.2000. Seção 1, p.18-9.
22. Nimtz MA. O ensino da disciplina de administração em Enfermagem nas escolas de Graduação da Grande São Paulo. [dissertação] São Paulo (SP): Escola de Enfermagem da USP; 1999.
23. Sanna MC. A evolução da disciplina de administração aplicada Enfermagem na Escola de Enfermagem da USP no período de 1980 a 1995. Rev Esc Enferm USP 1999, 33 (1): 17-33.
24. Gomes ELR. Administração em Enfermagem: constituição histórico social do conhecimento. [tese] Ribeirão Preto (SP): Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto/USP; 1990.
25. Ciampone MHT, Takahashi RT, Kurcgant P, Pereira, LL. Uma experiência de ensino na disciplina de administração aplicada à Enfermagem. Rev Paul Enferm 1993. 27 (1): 101- 6.
26. Peres HHC, Leite MMJ, Kurcgant P. Percepções dos docentes universitários a respeito de sua capacitação para o ensino em Enfermagem. Rev Esc Enferm USP. 1998; 32 (1): 52-8.
27. Gaidzinski RR, Leite MMJ, Takahashi RT. O ensino da administração em Enfermagem: percepção diante da vivência profissional. Rev Esc Enferm USP 1998; 32 (1): 42-51.

28. Leite MMJ. Concepção das alunas sobre o ensino da disciplina de administração aplicada a Enfermagem no cursos de graduação da Escola de Enfermagem da USP. Nursing 1999; (16): 30-2. (edição brasileira)
29. Patrício ZM. Administrar é trabalhar com gente... inter/transdisciplinaridade no processo de cuidar indireto através da educação. Texto e Contexto Enfermagem 1996; 5 (2): 55-77.
30. Kurcgant P. Pesquisa poder e saúde. Rev Esc Enferm USP, 1992; 26 (n.esp): 167-70.
31. Lunardi F, Wilson D, Lunardi VL. Uma nova abordagem no ensino de Enfermagem e de administração em Enfermagem como estratégia de (re)orientação da prática profissional do enfermeiro. Texto e Contexto Enfermagem 1996; 5 (2): 20-34
32. Leite MMJ. O ensino da disciplina de administração aplicada à Enfermagem: compreensão de graduandas. [tese] São Paulo (SP): Faculdade de Educação da USP; 1994
33. Kurcgant P, Leite MMJ, Gaidzinski RR, Peres HHC. O significado da administração aplicada à Enfermagem segundo a opinião de graduandos. Parte I. Rev Esc Enferm USP 1994; 28 (1): 15-26.
34. Kurcgant P, Leite MMJ, Peres HHC, Gaidzinski RR. O significado da administração aplicada à Enfermagem segundo a opinião de graduandos. Parte II. Rev Esc Enf USP 1994; 28 (2): 147- 55.
35. Chaves EHB, Echer IC. Opinião dos alunos sobre a disciplina administração da assistência ao adulto. Rev Gauch Enferm 1997; 18 (2): 145-52.

36. Ludke M, Andre MEDA. Pesquisa em Educação: abordagens qualitativas. São Paulo. EPU, 1986.
37. Antunes C. Como desenvolver as competências em sala de aula. Petrópolis: Vozes; 2001.
38. Perrenoud P. Dez novas competências para ensinar. Porto Alegre: ArtMed; 2000.
39. Deffune D, Depresbiteres L. Competências, habilidades e currículos de educação profissional: crônicas e reflexões São Paulo: Senac; 2000.
40. Ramos MN. Da qualificação à competência: deslocamento conceitual na relação educação-trabalho. [tese] Niterói (RJ): Faculdade de Educação da Universidade Federal Fluminense; 2001.
41. Manfredi SM. Reestruturação produtiva, trabalho e qualificação no Brasil. [Online] disponível em: www.cedes.unicamp.br/pesquisa/artigos/MANFREDI/manfredi5.html (02 mar.2000)
42. Mishima SM. Constituição do gerenciamento local na rede básica de saúde em Ribeirão Preto, [tese] Ribeirão Preto (SP): Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto/USP; 1995.
43. Ministério da Educação e Cultura. (BR). Resolução CNE/CES n.º 3/2001. Institui Diretrizes curriculares nacionais do curso de graduação em Enfermagem. Brasília, 2001. [online] disponível em www.mec.gov.br/cne/ftp/CES/CES03.doc (30 maio2002)

44. Moulin NM, Provenzano E. Proposta pedagógica: avaliando a ação. Brasília: Ministério da Saúde/ Rio de Janeiro: Fundação Oswaldo Cruz, 2000.
45. Alves DB. Trabalho, educação e conhecimento em Enfermagem. Uma contribuição aos estudos sobre a força de trabalho feminina. Salvador: Dankat, 1997b. Repensando a educação como um instrumento de conscientização de uma força de trabalho feminina; p.55-62
46. Unicovsky MAR, Lautert L. A formação do profissional enfermeiro— reflexão, ação e estratégias. In: Saupé R. Educação Enfermagem. Florianópolis: Ed. UFSC, 1998; p.221-41
47. Freire P. Educação e mudança. 21ªed., São Paulo: Paz e Terra; 1979.
48. Lobo Neto FJS, Prado AA, Fontanive DA, Prado PT. Formação pedagógica em educação profissional na área de saúde: Enfermagem; Educação. Brasília: Ministério da Saúde / Rio de Janeiro: Fundação Oswaldo Cruz; 2000.
49. Oliveira DA. Gestão democrática da educação: o principal embate da educação brasileira com a nova LDB. Petrópolis: Vozes 1997. Educação e planejamento : a escola como núcleo da gestão; p. 64-103.
50. Rios TA. Ética e competência. 10ª ed. São Paulo: Cortez; 2001. Educação e Sociedade: Perspectiva política na prática educativa; p.29-44.
- 51 Okane ESH, Kobayashi RM, Takahashi RT. O auto aprendizado no ensino de profissionais de nível médio de Enfermagem. Anais do 5º Seminário Nacional de Diretrizes da Educação em Enfermagem no Brasil; 2001; São Paulo. São Paulo:ABEn-Seção SP; 2001; p. 95

52. Frias MAE, Kobayashi RM. Projeto Pedagógico: Lavagem das mãos – Formalidade ou Compromisso do Profissional de Saúde? XIII Jornada de Enfermagem Oncológica do Hospital do Câncer, São Paulo, set. 1998
53. Conselho Regional de Enfermagem. Decisão Coren-SP Dir 001/2000 Normatiza no Estado de São Paulo os princípios legais para ações que constituem a documentação em Enfermagem . Anexo Glossário. Diário Oficial do Estado, 28 de março de 2000. p. 61.
- 54 . Libâneo JC. Didática. São Paulo: Cortez; 1994. O planejamento escolar. p.221-47.
55. Menegolla M, Sant' Anna IM. Por que planejar? Como planejar? 5.ed. Rio de Janeiro: Vozes; 1997.