UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
ESCOLA DE ENFERMAGEM

**“FORMAÇÃO DE COMPETÊNCIAS NA INTERFACE ESTÁGIO
EXTRACURRICULAR E INÍCIO DA ATUAÇÃO
PROFISSIONAL COMO ENFERMEIRO”**

Rosana Pelícia Pires
Orientadora: Profª Dra. Maria Helena Trench Ciampone

SÃO PAULO
2006

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
ESCOLA DE ENFERMAGEM

**“FORMAÇÃO DE COMPETÊNCIAS NA INTERFACE ESTÁGIO
EXTRACURRICULAR E INÍCIO DA ATUAÇÃO
PROFISSIONAL COMO ENFERMEIRO”**

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

**Área de concentração: Administração Serviços de
Enfermagem**

Orientadora: Prof^a Dr^a Maria Helena Trench Ciampone

SÃO PAULO
2006

Pires, Rosana Pellicia

Formação de competências na interface estágio extracurricular e início da atuação profissional como enfermeiro. / Rosana Pellicia Pires. – São Paulo: R. P. Pires, 2006. p.

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

Orientadora: Profa. Dra. Maria Helena Trench Ciampone

1. Educação (competência) 2. Competência (profissional)
3. Estudantes (Enfermagem). I. Título.

FELIZ QUEM ENTENDE QUE É PRECISO
MUDAR MUITO PARA SER SEMPRE O
MESMO.

Dom Hélder Câmara

DEDICATÓRIA

Dedico esta dissertação:

À minha mãe, Izabel, alicerce de nossa família, exemplo de simplicidade, bondade, integridade, amor e sabedoria, que me auxilia, me aconselha e me encoraja em todos os momentos de minha vida não medindo esforços, tendo sempre me ensinado as lições do coração, a quem devo grande parte do que sou.

À meu pai, Elcio, homem que lutou sempre por sua família, para poder oferecer o que acreditava ser melhor para ela, que sempre quis dar “estudo” para suas filhas, não se intimidando diante das dificuldades, exemplo de força e determinação.

Ao João, meu porto seguro, que me guia nas decisões, me ajuda diante das dificuldades, me entusiasma na insegurança, me faz ver o que às vezes não consigo enxergar, me emocionando pela sua inesgotável coragem pela valorização do *ser*. Obrigada pelo seu amor.

À Gabi, minha filha, cuja responsabilidade é sua grande virtude, que com seu sorriso tímido me eleva muito acima das asas de todos os pássaros; e à Júlia, minha filha caçula, por seu jeito meigo e doce, sempre pronta a dar carinho, com suas mãozinhas suaves repletas de sentimentos . Vocês me fizeram descobrir que existe um amor infinito, que jamais pensei que pudesse existir nestas proporções. Obrigada simplesmente por existirem.

À minha irmã, Regina, multiplicadora de alegria, amor e felicidade, que tempo escuro são palavras que não existem em seu dicionário, que não mede esforços para ajudar o próximo, assumindo algumas vezes o papel de tia-mãe, estando sempre presente nos momentos importantes da minha vida. Agradeço sempre a DEUS por ter me trazido para esta vida junto com você.

Vocês residem no meu coração e são a essência de minha vida, dedicarei sempre à vocês o meu amor mais profundo!

AGRADECIMENTOS

À DEUS, que tem me amparado e me protegido em todos os momentos de minha vida.

À Prof. Dr. Maria Helena, orientadora e amiga, por ter me acolhido nesta jornada rumo à conquista de novos aprendizados, e me guiado, com tanto carinho e respeito, neste momento de desenvolvimento profissional e pessoal, onde o mestrado para mim, foi muito mais do que a busca por um título acadêmico, representou um grande momento de aprendizado e de reflexões, que me doei na vida. Obrigada pela sua paciência e por acreditar que eu conseguiria.

À minha Vó Belina, por ter me abrigado em todas as férias escolares quando partíamos rumo a sua casa no interior, com muito amor, que me deixaram profundas lembranças, e que em seus noventa anos, ainda nos faz refletir sobre o sentido vida.

Aos meus sobrinhos: Breno, pela alegria de viver, por seu sorriso encantador, e sua vivacidade; Ivan, pelo seu espírito de moleque e pela sua inteligência e André, pelo seu jeito carinhoso e jogador destemido que é.

À meus cunhados, Roberto, por seu equilíbrio e sabedoria para simplesmente viver a vida; Ana, por partilhar das dificuldades nesta caminhada do mestrado onde temos que conciliar o papel de filha, esposa, mãe, profissional e o nosso pessoal e Adê, por seu lado artístico, que utiliza para alegrar toda a família.

Ao meu sogro e sogra, que ao contrário do que se fala “como é bom tê-los sempre por perto”. Obrigada pelo constante apoio.

À minha amiga Melissa, companheira de vida profissional, por compartilhar vários anos de sua vida comigo, estando sempre aberta para discutir e disponível para contribuir em qualquer trabalho que necessite, tendo sempre uma palavra de conforto, a quem devo meu profundo respeito e carinho.

Às minhas irmãs-gêmeas (adotadas pela vida) Ana Cláudia, Betânia (minha confidente para tudo na vida) e Paola, por me permitirem compartilhar de suas vidas, vocês são amigas preciosas que guardo com muito carinho.

À Prof. Dr. Paulina Kurcgant pelos momentos ímpares de profundas reflexões que pude vivenciar seja cursando as disciplinas, seja descobrindo-a principalmente como pessoa.

A Superintendência e Diretoria do Hospital Alemão Oswaldo Cruz pela oportunidade de disponibilizar a instituição para a realização desta pesquisa.

À Joana, Diretora Assistencial e todas as Gerentes que contribuíram tão prontamente e com uma grande disposição e carinho para colaborar nesta pesquisa: Cristina, Eunice, Fátima, Jeane, Silvia e Vera.

As amigas Lucimara e Roseli: a distância não retira o amor do coração.

À todos os estagiários de enfermagem que me permitiram compartilhar de seus momentos de início de vida profissional e que me ensinam tanto.

Não poderia deixar de destacar o apoio e a importância que o grupo de pesquisa representou durante toda esta trajetória, tanto pelas grandes discussões quanto pelo estímulo contínuo.

FORMAÇÃO DE COMPETÊNCIAS NA INTERFACE ESTÁGIO EXTRACURRICULAR E INÍCIO DA ATUAÇÃO PROFISSIONAL COMO ENFERMEIRO

RESUMO

O presente estudo teve como objetivos: compreender como o estágio extracurricular em uma instituição hospitalar privada pode contribuir no processo de formação de competências dos enfermeiros tomando como parâmetro às competências previstas na Lei de Diretrizes e Bases (LDB) e as requeridas pelo Hospital Alemão Oswaldo Cruz (HAOC); identificar o perfil de enfermeiro requerido pelo HAOC, em relação ao conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes profissionais; avaliar o estágio extracurricular remunerado segundo a percepção dos alunos que vivenciaram esta experiência nesta instituição campo da pesquisa e problematizar as expectativas da diretora assistencial, dos enfermeiros gerentes e da enfermeira do Serviço de Educação Continuada do HAOC quanto ao perfil do enfermeiro para a instituição, frente à vivência do aluno estagiário visando subsidiar o redirecionamento dessa experiência para a consecução do perfil requerido. Utilizando metodologia qualitativa e referencial teórico sobre os conceitos e diferentes abordagens sobre competência, a formação profissional do enfermeiro no Brasil, os Rumos da Educação Mundial para o Século XXI (Relatório Delors, 1998), o Estágio Extracurricular em Enfermagem e no HAOC, desenvolvemos a pesquisa entrevistando 8 estagiários extracurriculares (cursando o 4º ano de graduação) e 8 enfermeiros gestores do HAOC. Nos dados obtidos, analisados através da análise de conteúdo, aflora, de forma completa e total por parte de todos os entrevistados, as competências relacionais e atitudinais como prioritárias e fundamentais no perfil do enfermeiro para a instituição em que foi realizada a pesquisa. Comparando-se as competências gerais apontadas para o enfermeiro pela LDB e as expectativas dos gerentes e dos estagiários extracurriculares requeridas para o enfermeiro que atua no HAOC notou-se uma divergência: maior ênfase em competências técnicas requeridas pelas Diretrizes Curriculares contra uma maior ênfase em competências relacionais e atitudinais para o enfermeiro do HAOC. Os estagiários ingressam no programa de estágio extracurricular buscando aquisição de competências nos pilares do aprender a conhecer e aprender a fazer, e não só adquirem estas, mas atribuem maiores ganhos nas competências nos pilares do aprender a viver juntos e aprender a ser. A avaliação sistematizada do estágio extracurricular mostrou-se importante, pois revelou pontos essenciais do perfil do enfermeiro requerido pela instituição e permitiu problematizar as expectativas tanto dos enfermeiros quanto dos estagiários, cumprindo com os objetivos propostos.

FORMATION OF ABILITIES IN THE INTERFACE EXTRACURRICULAR PERIOD OF TRAINING AND BEGINNING OF THE PROFESSIONAL PERFORMANCE AS NURSE

ABSTRACT

The present study it had as objective: to understand as the extracurricular period of training in a private hospital institution can contribute in the process of formation of abilities of the nurses taking as parameter to the abilities foreseen in the Law of Lines of direction and Bases (LDB) and the required ones for the German Hospital Oswaldo Cruz (HAOC); to identify the profile of nurse required for the HAOC, in relation to the set of professional knowledge, abilities and attitudes; according to to evaluate the extracurricular period of training remunerated perception of the pupils who had lived deeply this experience in this institution field of the research and to problematizar the expectations of the assistencial director, the controlling nurses and the nurse of the Service of Continued Education of the HAOC how much to the profile of the nurse for the institution, front to the experience of the probationary pupil aiming at to subsidize the redirecionamento of this experience for the achievement of the required profile. Using qualitative methodology and referencial theoretician on the concepts and different boardings on ability, the professional formation of the nurse in Brazil, the Routes of the World-wide Education for Century XXI (Report Delors, 1998), the Extracurricular Period of training in Nursing and the HAOC, we develop the research interviewing 8 extracurricular trainees (attending a course 4^o year of graduation) and 8 managing nurses of the HAOC. In the gotten data, analyzed through the content analysis, it arises, of complete and total form on the part of all the interviewed ones, relationary and atitudinais the abilities as with priority and basic in the profile of the nurse for the institution where the research was carried through. Comparing the general jurisdictions pointed with respect to the nurse for the LDB and the expectations of the controlling and the required extracurricular trainees for the nurse who acts in the HAOC a divergence was noticed: bigger emphasis in abilities techniques required for the Curricular Lines of direction against a bigger emphasis in relationary and atitudinais abilities for the nurse of the HAOC. The trainees enter the program of extracurricular period of training searching acquisition of abilities in them pillars of learning to know and to learn to make, and they not only acquire these, but pillars of learning attribute to greaters profits in the abilities in them to live together and to learn to be. The systemize evaluation of the extracurricular period of training revealed important, therefore it disclosed essential points of the profile of the nurse required for the institution and allowed in such a way to problematizar the expectations of the nurses how much of the trainees, fulfilling with the considered objectives.

SUMÁRIO

DEDICATÓRIA.....	V
AGRADECIMENTOS.....	VII
RESUMO.....	X
ABSTRACT.....	XI
1 INTRODUÇÃO.....	14
1.1 A trajetória profissional e o interesse pelo tema do estudo.....	14
1.2 Objetivos:.....	24
2 O REFERENCIAL TEÓRICO-TEMÁTICO.....	26
2.1 O surgimento do conceito de competência.....	27
2.1 As diferentes abordagens do conceito de competência.....	33
2.3 Classificações de competência.....	42
2.3.1 Competência Organizacional (Essencial).....	42
2.3.2 Competência Individual.....	43
2.4 Formação Profissional do Enfermeiro no País.....	43
2.5 Rumos da Educação Mundial para o Século XXI.....	48
2.6 O Estágio Extracurricular em Enfermagem.....	51
2.6.1 O estágio extracurricular no HAOC.....	53
3 PERCURSO METODOLÓGICO.....	60
3.1 Cenário.....	64
3.2 Sujeitos da Pesquisa.....	65
3.3 Aspectos Éticos da Pesquisa.....	66
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS.....	68
4.1 Caracterização dos Sujeitos.....	69
4.2 Apresentação dos Resultados.....	71
4.2.1 Primeiro momento de análise (classificação das unidades de significado interpretadas, de cada questão, conforme os quatro pilares da educação).....	73
4.2.1.1 Os Estagiários Extracurriculares.....	74
4.2.1.2 Os Enfermeiros Gestores (Diretora Assistencial/Gerentes de Enfermagem/ Educação Continuada).....	101
4.2.2.2 Avaliação do estágio extracurricular segundo a percepção dos alunos estagiários.....	139

4.2.3 Análise conjunta das competências requeridas para o enfermeiro do HAOC e as competências gerais determinadas para o enfermeiro na LDB.....	142
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	145
6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	154
ANEXOS.....	159
Anexo 1.....	159
Anexo 2.....	169
Anexo 3.....	176
Anexo 4.....	178
Anexo 5.....	179
Anexo 6.....	180
Anexo 7.....	181
Anexo 8.....	184
Anexo 9.....	191
Anexo 10.....	192
Anexo 11.....	194
Anexo 12	200
Anexo 13.....	209
Anexo 14.....	210

1 INTRODUÇÃO

1.1 A trajetória profissional e o interesse pelo tema do estudo

Desde 1988 trabalho como enfermeira, sendo que a partir de 2002, passei a atuar como coordenadora de um Serviço de Educação Continuada (SEC). Minha trajetória na Enfermagem teve início em 1984, quando ingressei no Curso de graduação, na Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo.

Ao final do segundo ano da graduação, senti necessidade de ter maior experiência prática além da que estava sendo contemplada no programa curricular.

Essa procura por uma maior vivência prática levou-me, em janeiro de 1986, a iniciar um estágio voluntário no Hospital Alemão Oswaldo Cruz (HAOC), onde permaneci durante um mês, sendo que, após este período, fui contratada como estagiária extracurricular remunerada.

Na ocasião em que iniciei no programa de estagiário extracurricular, tinha como objetivo aprender a técnica e conhecer a rotina, visando melhorar meu desempenho prático. Neste aspecto, dia após dia e durante dois anos, exerci atividades, basicamente, assistenciais que seguramente ajudaram muito na minha formação técnica. Como cursei universidade pública, meus estágios foram

todos realizados em hospitais públicos e a experiência de aprender em uma instituição privada foi ímpar.

Como estagiária no HAOC, identifiquei-me com a Filosofia do Serviço de Enfermagem da instituição, a qual é: “Promover assistência qualificada e humanizada, direcionando, precipuamente, a reintegração do indivíduo à sociedade, incentivando o relacionamento interprofissional e a consciência coletiva” (Hospital Alemão Oswaldo Cruz -HAOC, 2001).

Durante estes dois anos de estágio, alguns enfermeiros¹ exerceram importante influência na minha vida profissional pela demonstração de capacitação técnica e outros por aliarem à técnica muito refinada, a capacidade de trabalhar em equipe em prol do crescimento e valorização do profissional como um todo (conhecimento, habilidade e atitude). Isto foi mobilizando minha atenção e meu interesse por este modo de gestão, ajudando a traçar o meu perfil profissional.

Fui percebendo, durante todo o período de estágio no HAOC, o papel importante do enfermeiro como educador, não só junto ao paciente/família/cuidador, mas junto à equipe de trabalho a qual pertence.

Esta minha fase de estagiária encerrou-se com um processo de avaliação teórica e entrevista com a Gerente de Enfermagem que, em função desse processo, definiu quais seriam os enfermeiros, recém-formados, a serem admitidos. Fui contratada em janeiro de 1988 para trabalhar neste hospital na Unidade de Terapia Intensiva Geral e após seis meses, fui transferida para uma Unidade de Internação, com 30 leitos, devido a motivos administrativos.

¹ Optou-se nesta pesquisa pela utilização do termo enfermeiro sem menção à gênero, referindo-se tanto ao sexo feminino quanto ao masculino.

Ao término da Graduação decidi cursar Licenciatura, buscando aprimorar minha capacitação para atuar no papel de educador, tão fundamental no que tange à profissão de enfermeiro.

Após dois anos de término da Licenciatura, cursei pós-graduação em Administração Hospitalar com objetivo de aprimorar meus conhecimentos administrativos.

Em 1995 assumi a chefia de uma unidade de internação no HAOC e tive a oportunidade de vivenciar o quão difícil, porém prazeroso, é implementar projetos que acreditamos e ver os resultados positivos ou negativos, prepondo melhorias e aperfeiçoamentos.

O cuidado ao estomizado foi acompanhando toda a minha trajetória profissional desde o período da graduação, particularmente, durante o estágio de Enfermagem Médico-Cirúrgica. Despertou-me especial interesse o papel do enfermeiro como orientador e educador junto ao estomizado, bem como junto à sua família/cuidador. Isso levou-me a participar do Grupo de Orientação ao Estomizado do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo e, paralelamente, no HAOC, a integrar o Grupo de Estudos de Enfermagem ao Estomizado, cursar Especialização em Estomaterapia e coordenar o Grupo de Estudos de Enfermagem em Estomaterapia por cinco anos.

Após 12 anos de instituição, em decorrência de motivos pessoais, solicitei redução de carga horária e voltei a ser enfermeira assistencial. Permaneci por seis meses nesta função, quando então fui solicitada para integrar a equipe do SEC.

Vindo para o SEC, trabalhei como enfermeira do treinamento e, a partir deste momento, comecei a visualizar, de uma forma mais concreta, a necessidade e a importância da transposição da teoria para a prática e o papel fundamental do Enfermeiro da Educação Continuada neste processo.

Ao longo de minha trajetória como enfermeira do HAOC, o SEC sempre me transmitiu segurança, por ser uma fonte de informações atualizadas, representado por enfermeiros gabaritados, tanto no sentido técnico como em termos éticos e morais.

Não tinha experiência nesta área, mas aceitei o desafio de integrar a equipe do SEC com a meta de aprender e de ser disseminadora de conhecimentos. No início, principalmente, encontrei muitas dificuldades pois havia cursado Licenciatura há muitos anos e tive que resgatar muitos destes conhecimentos, principalmente os didáticos.

Este desafio tornou-se maior quando passei, em outubro de 2002, a coordenar este Serviço que engloba não só treinamento/reciclagem, mas também a seleção de pessoal da Enfermagem, coordenação dos Grupos de Estudos de Enfermagem e da Sistematização da Assistência de Enfermagem, aprimoramento do colaborador e, mais recentemente, o recrutamento e seleção de estagiários extracurriculares remunerados em Enfermagem.

No período de março de 1998 a dezembro de 2002, a Enfermagem no HAOC foi representada por uma Comissão de Gerenciamento, cujos componentes me ampararam nos momentos difíceis e me ajudaram muito nesta fase de transição.

Mas, me encontrei definitivamente no SEC, quando vislumbrei que poderia auxiliar, diretamente, no desenvolvimento de pessoas, alinhando-me à filosofia deste setor que consistia em “Ser um serviço facilitador, que visa proporcionar condições favoráveis para dotar a instituição de profissionais capacitados e comprometidos com a Filosofia do Serviço de Enfermagem” (HAOC, 2003).

Desde 1977 o HAOC passou a oferecer estágio extracurricular em enfermagem sendo que, a partir de 1985, há relatos que, com a criação do SEC, os estagiários passaram a ser integrados à instituição de uma forma contínua e sistematizada (Secaf, Lorencette & Marx, 1989). Este programa de estágio extracurricular em enfermagem perpetuou-se até 1997 quando, por determinação do Conselho Federal de Enfermagem (COFEN) - Resolução 199/97 - houve a proibição da realização de estágios extracurriculares para a Enfermagem (Conselho Federal de Enfermagem – COFEN, 1997).

Acreditando nos benefícios advindos desta atividade pedagógica não só como complementação do ensino-aprendizagem, mas também como investimento num futuro profissional adaptado à Filosofia de Enfermagem da instituição e que poderá vir a ocupar uma vaga de enfermeiro, é que, após Resolução COFEN-245/2000 que dispõe sobre a autorização de Estágio Extracurricular para Estudantes de Enfermagem de níveis técnicos e de graduação - 31/08/2000, o SEC do HAOC iniciou o planejamento para o reinício deste programa (COFEN, 2000).

Em 16 de março de 2005 a Resolução COFEN – 245/2000 foi revogada, entrando em vigor a Resolução COFEN 299/2005, que dispõe sobre o estágio extracurricular em Enfermagem (COFEN, 2005):

Art. 10 - O estágio (estágio extracurricular) em enfermagem poderá assumir uma outra modalidade sem a intervenção da escola, contribuindo para o desenvolvimento da formação profissional, para o qual o estudante deverá cumprir as seguintes exigências:

§ 1º – Para o estudante de nível de graduação, o estágio só será autorizado quando o requerente tiver concluído estudos propedêuticos de enfermagem (semiologia e semiotécnica da enfermagem ou equivalentes).

Art. 11 - Para esta modalidade de estágio, o aluno deverá portar a inscrição temporária emitida pelo Conselho Regional de Enfermagem, mediante a apresentação de:

Requerimento dirigido ao Presidente do Conselho que jurisdiciona a área na qual ocorrerá o estágio, contendo: nome completo, filiação, data de nascimento, carteira de identidade (número, data de emissão e órgão emissor) e endereço atualizado; 2(duas) fotografias, 3x4;

Declaração da instituição de ensino, explicitando os dados exigidos no parágrafo 1º do art. 10 da presente norma;

Declaração ou documento equivalente, informando local onde se realizará o estágio e o enfermeiro que o supervisionará.

Declaração do Enfermeiro Supervisor assumindo a orientação do Estagiário.

Art. 12 – A inscrição temporária terá validade por até 12 (doze) meses, podendo ser renovada por iguais períodos até a data da conclusão do curso (com assinatura do responsável pela concessão de campo).

Art. 13 – O estudante não pagará anuidade no Conselho Regional de Enfermagem em que estiver inscrito, durante a vigência da inscrição temporária como estudante.

Art. 14 – A cédula de identidade da inscrição temporária do estagiário seguirá os padrões adotados pelo Conselho Federal de Enfermagem.

Art. 15 – O quantitativo de portadores de inscrição temporária como estudante para estágio da modalidade referida não poderá exceder a 30% (trinta por cento) do total de pessoal da categoria profissional correspondente à formação do estagiário contratado pela Instituição.

Em dezembro de 2002 o SEC recebeu autorização da Diretoria de Enfermagem para reiniciar o programa de estágio extracurricular em enfermagem. Foi elaborada, pelos enfermeiros do SEC uma proposta de Estágio Extracurricular Remunerado para Graduandos de Enfermagem contendo: filosofia da instituição e do Serviço de Enfermagem; finalidades do Serviço de Enfermagem; organograma; quadro de pessoal da Enfermagem; objetivos do estágio; processo de recrutamento e seleção do estagiário; direitos e deveres do estagiário e da instituição; acompanhamento e avaliação do estagiário; duração do estágio e jornada de trabalho. Esta proposta foi encaminhada à Diretora de Enfermagem, que após sua aprovação, encaminhou-a ao Conselho Regional de Enfermagem de São Paulo (COREN-SP), recebendo resposta afirmativa para realização de Estágio Extracurricular Remunerado para Graduandos de Enfermagem em agosto de 2003.

Considero que a regulamentação do estágio extracurricular em Enfermagem foi um grande benefício conquistado, o qual oferece aos graduandos uma maior qualificação e à sociedade um profissional melhor preparado ao término do seu período de graduação. Paralelamente, temos também, durante a realização do estágio extracurricular em Enfermagem, a possibilidade de crescimento profissional dos enfermeiros que acompanham o estagiário, já que se abre a oportunidade de renovar conhecimentos através dos alunos que estão no ambiente acadêmico.

Se fizermos um paralelo entre a procura por estágio extracurricular nos anos 80 e nos últimos anos (2003-2006) encontramos que: na década de 80, segundo relatos documentados publicados em 1988, verificou-se uma baixa

incidência de procura de alunos pelo estágio extracurricular em Enfermagem (Secaf, Lorencette, Marx, 1989).

Porém, nos anos de 2003 a 2006, o que vem sendo verificado é exatamente o inverso: uma procura intensa (comparando-se à mesma instituição campo de estágio). Para o ano de 2003 tivemos, no HAOC, inscrições de 245 alunos para participarem do processo seletivo para estagiário extracurricular; em 2004, 2005 e 2006 perfizeram um total, respectivamente, de 343, 475 e 530 inscritos, para um total médio de 24 vagas oferecidas. A partir de 2005, disponibilizamos somente um dia para a inscrição no processo de seleção. Surge daí um questionamento: Após 18 anos, o que mudou?

Em fevereiro de 1989, após levantamento feito através de registros do SEC do HAOC, esta instituição contava com 90 enfermeiros, sendo que 44 foram estagiários extracurriculares deste hospital. Apesar do HAOC ter descontinuado com o estágio extracurricular em Enfermagem de 1997 até 2002, do quadro atual de 187 enfermeiros, 61 foram estagiários extracurriculares. Nos anos de 2004, 2005 e 2006 foram contratados respectivamente 9, 10 e 11 enfermeiros que foram estagiários extracurriculares.

Através do estágio extracurricular objetiva-se a complementação do processo de ensino-aprendizagem, investindo no aprimoramento profissional e contribuindo para a formação de profissionais capacitados e comprometidos com a filosofia da instituição, com grande possibilidade de virem a ocupar uma vaga de enfermeiro na instituição. O estágio extracurricular não se refere, somente, à aquisição de novos conhecimentos, ao seu relacionamento com a prática e ao

exercício de técnicas, mas trata, especialmente, de contribuir para a melhoria da atuação profissional da Enfermagem em âmbito global.

Minha vivência com estagiários extracurriculares de enfermagem na instituição possibilita inferir que os alunos que tiveram a oportunidade de fazer estágios extracurriculares têm mais subsídios para atingir tanto as competências técnicas como as relacionais, exigidas pela profissão.

O momento que o mundo está passando, marcado pela internacionalização crescente da economia, onde há presença de cenários em constantes mudanças, exige também dos profissionais da Enfermagem habilidade para tomada de decisões rápidas pautada em competências que requerem, investimentos permanentes na qualificação profissional e pessoal.

Durante estes 20 anos em que estou nesta instituição, implementaram-se mudanças organizacionais, sendo algumas de grande impacto para a Enfermagem.

No entanto, sempre a filosofia de Enfermagem se manteve fiel às suas convicções, ancorada, no meu ponto de vista, pelos enfermeiros que outrora foram estagiários remunerados na instituição. Atualmente, muitos cargos de gerência, chefia e encarregatura são ocupados por enfermeiros que têm, no seu currículo, algo em comum: foram estagiários extracurriculares.

Acredito que o respeito, a consideração, a entrega e o compromisso cultivados em relação à instituição que me acolheu como estagiária auxiliou-me no

desenvolvimento profissional e pessoal. Acredito que foi, também, o diferencial para os profissionais que atualmente ocupam cargos estratégicos.

Tendo vivenciado a experiência de ser estagiária, considero que posso falar com alguma propriedade sobre o assunto. Uma das maiores deficiências que vejo na formação profissional é a falta do elo entre teoria e prática, não só da parte técnica, mas também do todo que representa a assistência e o gerenciamento na Enfermagem.

Atualmente, ao parar para refletir, percebo claramente o quão importante foi esta experiência de estágio para o meu crescimento profissional. Ciente de minhas limitações como recém-formada, o estágio possibilitou-me a obtenção de experiência não só da parte técnica, inicialmente o motivo pelo qual procurei o estágio, mas também, por ter tido a oportunidade de interagir com diversos gestores, aprendendo um pouco com cada um.

Isto auxiliou na formação da minha identidade como enfermeira (aquela que eu passei a almejar), fazendo com que eu percebesse a responsabilidade na detecção de problemas diversos que surgiam, para analisá-los e assim, planejar soluções e acompanhá-las. Percebi, também, a importância da cultura organizacional e da motivação do colaborador como aliados no desenvolvimento de suas habilidades.

Pude vivenciar durante todo esse período, como enfermeira nesta instituição as mudanças que foram ocorrendo ao longo dos anos.

Infelizmente, no Brasil, esta prática de estágio extracurricular vem sendo pouco adotada e poucos estudos têm sido desenvolvidos sobre a importância desta etapa como uma das ferramentas na formação das competências profissionais para o enfermeiro.

Por parte dos alunos, que disputam as vagas oferecidas, podemos afirmar que houve mudança, no sentido do aumento do interesse dos mesmos pelo Estágio Extracurricular. Mas como e quanto essa experiência estaria contribuindo na formação de competências profissionais?

1.2 Objetivos:

Essas vivências e questionamentos motivaram-me a desenvolver o presente estudo que tem como objetivo geral:

- Compreender como o estágio extracurricular em uma instituição hospitalar privada pode contribuir no processo de formação de competências dos enfermeiros tomando como parâmetro as competências previstas na Lei de Diretrizes e Bases (LDB) e as requeridas pelo Hospital Alemão Oswaldo Cruz.

Objetivos específicos:

- Identificar o perfil² de enfermeiro requerido pelo Hospital Alemão Oswaldo Cruz, em relação ao conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes profissionais;
- Avaliar o estágio extracurricular remunerado segundo a percepção dos alunos que vivenciaram esta experiência;
- Problematicar as expectativas da diretora assistencial, dos enfermeiros gerentes e da enfermeira do SEC quanto ao perfil do enfermeiro para a instituição, frente à vivência do aluno estagiário.

A finalidade da pesquisa é que a mesma possa subsidiar o redirecionamento dessa experiência para a consecução do perfil almejado.

² Entende-se por perfil profissional do enfermeiro um conjunto de características que devem embasar o exercício profissional. Inclui-se neste conjunto, qualidades pessoais, conhecimento, habilidades, papéis, valores atribuídos pela sociedade ao enfermeiro, em resposta a sua atuação profissional (Santos et al, 1984).

2 O REFERENCIAL TEÓRICO-TEMÁTICO

No intuito de fundamentar a análise da possível contribuição do estágio extracurricular em uma instituição hospitalar privada no processo de formação de competências dos enfermeiros será feita uma exploração do conceito de competência, em suas diferentes abordagens e classificações. Na sequência discorrer-se-á sobre o histórico da formação do profissional enfermeiro no país culminando com as competências previstas, para este profissional, na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional.

Para tanto, fez-se necessário resgatar publicações que versavam sobre o tema Estágio Extracurricular em Enfermagem e apresentar o Programa de Estágio Extracurricular em Enfermagem do Hospital Alemão Oswaldo Cruz.

Finalizando o arcabouço teórico-temático que serviu de referencial neste trabalho apresentamos os quatro pilares da educação contemporânea, proposto pela Comissão Internacional da Unesco criada para esta finalidade, os quais se constituem ao mesmo tempo em pilares do conhecimento e da formação continuada, que servem de subsídios para o futuro da educação no século XXI e são fundamentais para nortear as políticas e práticas de ensino-aprendizagem neste século. Por isso estes quatro pilares foram tomados como base para discutir as competências no âmbito desta pesquisa.

2.1 O surgimento do conceito de competência

Ao iniciar uma revisão da literatura sobre o tema competência, não se pode deixar de fazer um paralelo entre os modelos de gestão: tradicional, criado e desenvolvido segundo os princípios do taylorismo-fordismo, seguido pelo modelo hierárquico funcional desenvolvido por Fayol no início do século XX, e o atual modelo de gestão de pessoas, desenvolvido nas últimas três décadas.

No modelo taylorista-fordista os atributos do cargo, com base nas tarefas, é que regem os processos produtivos sendo delegado, papel secundário, ao desenvolvimento do homem. A superespecialização, a centralização das decisões, a hierarquia, a ordem, a disciplina e a unidade de comando são usadas na busca da “única maneira certa de fazer”, para maximizar a eficiência (Fleury, 2002).

Ainda sob influência do taylorismo-fordismo, encontram-se organizações que adotam princípios como treinar empregados considerados negligentes, sistema de motivação interligado apenas com remuneração, separação entre trabalho manual e intelectual, sendo os funcionários valorizados, principalmente, em função de sua capacidade de produção com base na força física (Garay, 1997).

Nos modelos atuais de gestão, mais flexíveis, resultantes do fenômeno da globalização mundial, da alta competitividade no mercado de trabalho, das estratégias competitivas, da flexibilização das relações de trabalho, da redução dos postos de trabalho e do desenvolvimento tecnológico, a valorização das competências do indivíduo tornou-se elemento central para o desenvolvimento

estratégico de uma organização. Modelos tradicionais de gestão de pessoas, com instrumentos estruturados baseados nas descrições de cargos, não atendem mais aos resultados esperados pelas empresas. Segundo Fleury (2002) é necessário substituir “o cargo pelo indivíduo”.

Urge a necessidade de respostas rápidas, diante de situações complexas que são cada vez mais frequentes nas situações de trabalho, não só para melhorar o desempenho, mas até para a própria sobrevivência da organização. O diferencial entre as empresas, na concorrência, por melhores desempenhos encontra-se na qualificação e valorização das pessoas que as compõem e na delimitação de um perfil de competências organizacionais alinhados às estratégias da empresa.

Zarifian (2001) aponta três mutações no mundo do trabalho que demandam uma procura pelo modelo de competências. A primeira é a existência de “eventos” (situações) não programados, imprevistos, que não estão descritos e padronizados na descrição das tarefas, necessitando que o indivíduo mobilize recursos para resolver esta nova situação; a segunda é a necessidade de melhoria dos processos de comunicação interna nas organizações, ou seja, compreender o outro e a si mesmo, e romper com sistemas de comunicação verticais a fim de propiciar que a comunicação flua entre as pessoas, setores e organização. Finalmente, a terceira é a emergência de estratégias de excelência em serviços que dizem respeito ao atendimento pleno das necessidades do cliente interno e externo.

É nítido que estas mudanças não estão ocorrendo porque as empresas pararam, refletiram e começaram a pensar nas pessoas como seres humanos, mas sim como recursos para viabilizar melhores resultados para as

mesmas. O que passa a contar é o talento, as idéias, gente que faça a diferença, aliado com a noção de entrega, que se refere ao quanto o indivíduo agrega valor (resultado) à organização, partindo do pressuposto que é exatamente neste âmbito que se encontra o diferencial competitivo entre as empresas.

Com a finalidade de prospectar um diferencial competitivo relacionado aos trabalhadores de uma determinada empresa, indo além da pura e simples execução de tarefas previamente determinadas, desenvolveu-se na área de Administração um modelo de gestão que viabiliza este pensamento: o modelo de Gestão de Pessoas ancorado nas competências.

O tema competência começou a ser discutido entre psicólogos e administradores nos Estados Unidos em 1973, após a publicação do artigo de McClelland intitulado “*Testing for Competence Rather than Intelligence*” (Testando por competência em vez de inteligência). Neste artigo McClelland reviu estudos indicando que os testes acadêmicos tradicionais que visam avaliar os conhecimentos e atitudes, traduzidos por notas escolares, assim como, a própria formação escolar tradicional não eram capazes de predizerem performance profissional ou sucesso na vida. Em contrapartida, defendeu a idéia de que um conjunto de tipos específicos de competência, incluindo empatia, autodisciplina e iniciativa, distinguiria os indivíduos mais bem sucedidos no mercado, daqueles que eram bons apenas o suficiente para manterem ou não seus empregos (McClelland & Spencer, 1990).

No campo da Psicologia Organizacional o tema competência surgiu na tentativa de se definir parâmetros para um bom desempenho no trabalho (Ruas, 1999).

Le Boterf (2003) relata que na década de 70 era a noção de “qualificação” que tinha valor nas relações de trabalho e não a de competência, tanto que este último termo não era nem encontrado no *Vocabulário de Psicologia*, publicado por Pieron em 1973.

Fleury (2002), Parry (1996) referem que os primeiros relatos sobre competência começam a tomar consistência a partir de estudos e modelos desenvolvidos durante as décadas de 70 e 80 por autores americanos como Boyatzis, Spencer & Spencer e McClelland. Surge destes autores, uma definição a respeito de competência: “conjunto de qualificações que a pessoa tem para executar um trabalho com um nível superior de desempenho”. Baseada nesta definição, as competências podem ser estabelecidas a fim de se ter um rol de qualificações essenciais para que a pessoa desenvolva um desempenho superior em seu trabalho.

Paralelamente, nesta mesma época, ocorre o início das discussões sobre qualificação e processo de formação profissional. Os educadores franceses das Instituições de Ensino Superior (IES) procuravam aproximar o ensino das necessidades reais das empresas, pois sentiam que havia uma dissonância entre as necessidades requeridas no campo do trabalho e a formação de profissionais -dimensões pós-tayloristas de crise dos postos de trabalho (Fleury & Fleury, 2001).

Distingui-se nesses estudos uma época em que se valorizava a produção e a qualificação das pessoas com base nas tarefas, na descrição dos cargos e diplomas escolares, sendo que hoje, cada vez mais, as pesquisas na área gerencial têm destacado a importância do capital humano nas organizações. Como resultado

temos, no final da década de 80, investimentos em estudos sobre competências, principalmente relacionadas ao mundo do trabalho.

Também na década de 80, Richard Boyatzis realizou uma análise de estudos sobre competências gerenciais, relatando como definição geral de competências, um conjunto de características e traços que definem uma performance superior. Nesta época, autores como Spencer e Spencer, Mirable e McLagan são citados como referência nos debates americanos sobre competência. Para este grupo de autores, competência era constituída por um *“conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que afetam a performance no trabalho, podendo ser mensurados através de padrões bem aceitos que serviriam como norte para que fossem aperfeiçoados através de treinamento e desenvolvimento”* (Fleury, 2002; Parry, 1996).

A qualificação durante as décadas de 70 e 80 estava ancorada em requisitos como posição, cargo, ou pelo conhecimento das pessoas, sendo este demonstrado por certificados, conforme processos educacionais formais valorizados no modelo taylorista-fordista (Fleury & Fleury, 2001).

Fleury (2002) cita que nos anos 90, o conceito de competência vai além da definição de qualificação requerendo que o trabalho decorresse da utilização das competências do indivíduo diante de situações profissionais cada vez mais mutáveis e complexas.

Para McClelland e Spencer (1990) competência não se limita a *aptidão*, “talento natural das pessoas que pode vir a ser aprimorado”; a *habilidades*,

“demonstração de um talento particular na prática”; e a *conhecimentos*, “o que as pessoas precisam saber para desempenhar bem uma tarefa.”

Por sua vez, McLagan (1997) vislumbra que a competência reuniria características pessoais mais profundas de um indivíduo, tendo relação direta com sua performance superior numa profissão ou situação. Estas características seriam: motivação, traços pessoais, autoconceito, conhecimento e habilidades.

Uma grande ênfase ao tema competência surge, no final da década de 90, a partir de pesquisas desenvolvidas para verificar o desempenho de profissionais com nível universitário no campo da gestão, relacionando os seus coeficientes de inteligência (CI) com a eficácia do desempenho, levando em consideração apenas o campo cognitivo (raciocínio abstrato, memória, discriminação perceptiva etc.), excetuando-se o campo emocional (afeto, sentimentos, valores etc.). Percebeu-se que elevados CI não correspondiam necessariamente a altos padrões de desempenho (Ruas, 1999).

O mesmo autor acrescenta que, no Brasil, a partir dos anos 90, também há uma busca por parte das empresas, de certificações que lhe pudessem conferir um diferencial no mercado dando, a elas, maior competitividade, marcando o início da reestruturação de modelos de gestão que propiciassem um melhor entendimento das relações que acontecem entre o desempenho das pessoas e o desempenho da empresa no mercado globalizado. A noção de competência surge como uma nova forma de entender a performance no trabalho.

O foco da competitividade das organizações muda: desloca-se da concorrência meramente por produtos e entra em cena a concorrência por

competência, na busca de atrair e reter pessoas que apresentassem a combinação de capacidades complexas, para atender aos quesitos de competências essenciais, que propiciem, à empresa, o oferecimento ao mercado, de um produto diferenciado (Fleury, 2002).

2.1 As diferentes abordagens do conceito de competência

Le Boterf (2003), um dos maiores estudiosos sobre este tema define competência como *“um saber agir com pertinência, mobilizando saberes e conhecimentos em um contexto profissional, integrando saberes, transpondo-os, aprendendo e envolvendo-se, sendo reconhecido pelos outros”*. Desmembra esta definição como se segue:

- Saber agir com pertinência: é o grau mais elementar da competência, mas não é somente o saber operar. O profissional deve ir além do prescrito, deve ter iniciativa, saber tomar decisões diante das situações complexas no dia-a-dia, e mais do que isto, saber antecipá-las. *É saber tirar as lições da ação.*
- Saber mobilizar os saberes e os conhecimentos em um contexto profissional: argumenta que não basta que o sujeito tenha conhecimentos e habilidades; este necessita saber aplicar esses conhecimentos e habilidades em uma dada situação, isto é, transpô-los para a ação. Saber mobilizar conhecimentos e habilidades é resultante do processo de entrecruzamento de

características do sujeito (biografia e socialização), da formação profissional e das situações do contexto profissional.

- Saber integrar ou combinar saberes múltiplos e heterogêneos: o profissional deve unir os seus saberes com os saberes múltiplos de seus pares, do grupo ao qual pertence, sendo que seu saber não se limita ao que ele ou o grupo sabe, mas da capacidade de acesso a uma rede de conhecimentos.
- Saber transpor: diante da variabilidade de situações, o profissional não deve se limitar a repetir um padrão; é necessário que ele tenha capacidade de aprender e de se adaptar a situações mutantes e complexas.
- Saber aprender a aprender: o profissional deve ser capaz de permitir que as experiências e situações vivenciadas resultem em novo saber que serão posteriormente utilizados. Faz de sua prática profissional uma oportunidade de criação de saberes.
- Saber envolver-se: diz respeito ao envolvimento, ao comprometimento do profissional em todas as situações. É aquele profissional com o qual se pode contar, onde não só sua inteligência é necessária, mas sua personalidade e sua ética. É preciso querer agir para poder e saber agir.
- Ser reconhecido pelos outros: não cabe ao profissional se dizer competente, ele precisa ter o reconhecimento dos seus pares, de

seu grupo. Para isso precisa alcançar os resultados esperados, claramente identificáveis por critérios. Não se trata de validar competências preexistentes: consiste na validação de resultados, se caracterizando como uma maneira de agir que demonstra competência.

Perrenoud (1999) define competência como a capacidade de agir eficazmente em um determinado tipo de situação, apoiado em conhecimentos, mas sem limitar-se a eles. Dessa forma estabelece uma diferença entre competência (capacidade para utilizar, integrar ou mobilizar os conhecimentos visando à solução dos diversos problemas com os quais o indivíduo se depara diariamente) e conhecimento (representações da realidade que construímos e armazenamos ao sabor de nossa experiência e nossa formação).

Em Johannesburg, África do Sul, em outubro de 1995, durante Conferência que reuniu centenas de especialistas em recursos humanos para discutir sobre o tema Competência chegou-se a uma definição para competência: *“um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que afeta a maior parte do trabalho relacionado com a performance, podendo ser mensurados através de padrões bem aceitos, e serem aperfeiçoados através de treinamento e desenvolvimento”* Parry (1996). Para um melhor entendimento, este autor faz uma análise de cada parte que compõe esta definição:

- Conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes: rol de conhecimentos adequados, sendo utilizados nas situações complexas, contribuindo para a efetividade da organização.

- Afeta a maior parte do trabalho: muitas das habilidades de como fazer são situacionais e específicas.
- Relacionados com a performance no trabalho: alguns estudos de competência adotam métodos de identificar qualidades que não se relacionam com o trabalho. Por exemplo: criatividade e inovação sempre constam da lista de competências, mesmo quando o empregado atua em um trabalho que deva ser exercido “de acordo com padrões” e “onde desvios e experiências” não seriam aceitos.
- Pode ser mensurado através de padrões bem aceitos: alguns estudos de competência fornecem orientações para diferentes níveis de performance. Quando esta performance é baseada em competências e usada como base para promoções ou outras decisões com pessoas, os padrões consensuais são cruciais. Se instruir é uma competência, deveria ser consensuada pelo grupo, por exemplo, chegando a um padrão bem aceito das habilidades para implementar objetivos comportamentais, elucidar respostas freqüentes e relevantes ao aprendiz, dar feedback construtivo, etc.

Embora Parry (1996) refira que a competência pode ser aperfeiçoada através de treinamento e desenvolvimento, nesta parte da definição o autor recomenda excluir pessoas com traços de personalidade que não se ajustam ao

perfil almejado, pois consideram que esses são difíceis de serem mudados em programas de treinamento.

Davidoff (2001) destaca que os psicólogos contemporâneos referem-se à *personalidade* como “àqueles padrões relativamente consistentes e duradouros de percepção, pensamento, sentimento e comportamento que dão às pessoas identidade distinta”. Incluem pensamentos, motivos, emoções, interesses, atitudes, capacidades e outros.

Parry (1996) acrescenta que algumas vezes, entretanto, um atributo de personalidade pode ser convertido numa competência mensurável e ensinável. Por exemplo: boas opiniões podem ser avaliadas e desenvolvidas através do poder de decisão e raciocínio analítico.

McClelland (1990) aponta que uma competência é uma característica profunda de um indivíduo que possui relação direta com seu desempenho numa profissão ou situação. Para o autor, a motivação, traços, autoconceito, conhecimento e habilidades são características pessoais profundas e elucida um pouco sobre cada uma destas características:

1. **Motivação:** o que o indivíduo consistentemente pensa que o leva à ação. As motivações “dirigem e selecionam” comportamentos em direção a certas ações ou metas em detrimento de outras.
2. **Traços:** são características físicas e respostas consistentes a “situações” ou informações. Ex.: tempo de reação e boa visão

são traços físicos de pilotos de combate. Autocontrole emocional e iniciativa são respostas a situações consistentes, mas complexas.

3. Autoconceito: atitudes, valores ou auto-imagem de uma pessoa.
Ex: Autoconfiança, o indivíduo acreditar que pode ser efetivo em qualquer situação, é parte do conceito que a pessoa tem de si mesmo. Os valores de pessoa são motivações reativas que determina o que ela fará a curto prazo e em situações onde outros estão responsáveis.
4. Conhecimento: informações que a pessoa tem em áreas específicas. Conhecimento é uma competência complexa. Resultados em teste de conhecimento constantemente falham ao apontar o desempenho no trabalho, pois eles não medem o conhecimento e habilidades como, de fato, eles são usados no trabalho. Aliado a isto, muitos testes de conhecimento medem somente a capacidade de memória, quando o que realmente importa é a habilidade para encontrar informações.
5. Habilidades: discernimento em atuar numa tarefa mental ou física. As competências de habilidades mentais ou cognitivas incluem pensamento analítico (processamento de conhecimentos e dados, determinação de relações causa-e-efeito, organização de dados) e pensamento conceitual (reconhecimento de padrões em dados complexos).

Este mesmo autor aprofunda ainda mais este entendimento quando aponta que competências ligadas a conhecimento e habilidades tendem a ser visíveis e reconhecidas como características superficiais das pessoas. Assim, são relativamente fáceis de desenvolver, sendo o treinamento a via que oferece maior custo-benefício para desenvolvê-las. Mas por outro lado, o autoconhecimento, traços e motivações são tipos de competências mais internalizadas, profundas e centradas na base da personalidade e, portanto, mais difíceis de acessar e desenvolver. McClelland (1990) representa esta categorização de competências através do Modelo Iceberg (Figura 1).

Para McClelland (1990) é mais efetivo atuar na “seleção” das pessoas de acordo com essas características, do que caminhar na incerteza de conseguir desenvolvê-las através de treinamento, o que mesmo que seja conseguido, irá despendar maior tempo e mais dificuldade.

O MODELO ICEBERG

Figura 1 – Modelo Iceberg

Woodruffe (1991) classifica as competências em fundamentais (conhecimentos e habilidades) e diferenciais (atitudes) e acrescenta a esta abordagem a importância de se listar também as competências “difíceis de se adquirir”, para que sejam trabalhadas no processo seletivo. Segundo ele, “quanto mais difícil a aquisição da competência, menos flexíveis devemos ser no momento da seleção”.

Para Fleury & Fleury (2001), competência é *“um saber agir responsável e reconhecido, que implica em mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos, habilidades que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo”*.

Ruas (1999) acredita que para podermos diagnosticar se a competência esta presente é necessário que os conhecimentos, capacidades cognitivas, capacidades integrativas e capacidades relacionais sejam colocadas em uso diante de uma situação complexa a ser trabalhada, sendo que, neste momento, teremos a “oportunidade de experimentar e aprender novas possibilidades de desenvolver a própria competência”.

Por sua vez, Dutra (2004) complementa a definição de competência agregando a ela ainda o termo entrega. Para o autor, entrega refere-se a resultados, portanto representa o “indivíduo que sabe agir de maneira responsável e é reconhecido por isso”. Salienta que a expectativa em relação à entrega dos profissionais difere conforme os níveis de complexidade e dos diferentes níveis de responsabilidades dos colaboradores dependendo, portanto, de sua posição na estrutura organizacional e da sua maturidade profissional. As pessoas, segundo Dutra (2002), possuem determinado conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes, o

que não garante que a organização se beneficie diretamente deles. O termo entrega refere-se àquilo que a pessoa realmente quer entregar à organização; corresponde a um resultado agregado.

Já na área de trabalho, a competência foi utilizada para avaliar as qualificações necessárias para o “posto de trabalho”. Quando pensamos em gestão do desempenho por competências, vislumbramos o que as pessoas serão capazes de fazer no futuro.

A Gestão por Competências que vêm sendo utilizada por algumas empresas, nas três últimas décadas, tem como finalidade desenvolver um diferencial competitivo entre os trabalhadores da própria empresa.

No campo educacional o conceito de competência tem surgido como um alicerce para o delineamento de Diretrizes Curriculares pelo Conselho Nacional de Educação (Conselho Nacional de Educação - CNE, 2001). Nessa perspectiva, competência é uma forma de educação que deriva de uma filosofia construtivista norteadora do Projeto Pedagógico a partir de uma análise prospectiva ou atual do trabalho em uma dada área profissional, e que busca certificar o progresso dos estudantes com base na problematização da realidade, demonstração de performance alicerçada em aspectos reais deste trabalho (Brasil, 1996). No campo da saúde, Silva e Tanaka (1999) argumentam que a definição de competência profissional abarca, principalmente, dois aspectos: o saber-fazer clínico e o não-clínico. Para as autoras, as competências não-clínicas se relacionam as habilidades essenciais que os futuros profissionais devem desenvolver para atuação na área da saúde que vão além das habilidades clínicas.

No estudo desenvolvido pelas autoras supra citadas, estas identificaram oito competências não-clínicas a serem desenvolvidas pelo enfermeiro: comunicação, trabalho em equipe, gerência, orientação para a comunidade, valores profissionais, tomada de decisão, solução de problemas e habilidades educacionais.

2.3 Classificações de competência

Para que a empresa possa atender sua estratégia, deve mobilizar competências organizacionais, que constituem seu diferencial competitivo, e que vão determinar as competências individuais requeridas pela organização.

2.3.1 Competência Organizacional (Essencial)

Prahalad (1990;1999) um dos mais influentes especialistas em estratégia empresarial da atualidade e criador do conceito de “competência essencial” refere se a ela como *“conjunto de conhecimentos, habilidades, tecnologias, sistemas físicos e gerenciais inerentes a uma organização que conferem vantagem competitiva, geram valor percebido pelos clientes e são difíceis de serem imitadas”*; afirma ainda que para uma competência ser classificada como essencial deve responder a três critérios: *“oferecer reais benefícios aos consumidores, ser difícil de imitar e prover acesso a diferentes mercados”*.

Por sua vez Dutra (2004) ressalta que a noção de competência organizacional diz respeito ao patrimônio de conhecimento que confere vantagens

competitivas à organização e acrescenta que esta competência sofre influência da cultura e estratégia organizacional, do negócio e do mercado.

2.3.2 Competência Individual

Competência individual pode ser definida como a capacidade da pessoa de agregar valor ao patrimônio de conhecimentos da organização, sendo que ambas sofrem influência da cultura e estratégia organizacional, do negócio e do mercado (Dutra, 2004).

No cerne das competências individuais está a “competência gerencial” visto que esta exerce papel preponderante nas mudanças organizacionais devido não só ao papel da liderança, mas da mobilização de outras competências da organização. Além disso, não se pode deixar de lembrar que o gestor em um processo de mudança também necessitará ter disposição e capacidade para mudar a si próprio (Ruas, 1999).

Boog (1991) por sua vez argumenta que a competência do individuo é vista como um conjunto de características por ele desenvolvidas, que resulta no encantamento de todos aqueles com quem ele se relaciona.

2.4 Formação Profissional do Enfermeiro no País

No Brasil, o ensino da Enfermagem foi oficialmente instituído em 1890, através do Decreto nº 791 de 27 de setembro de 1890, pela Escola Profissional

para Enfermeiros e Enfermeiras (denominada de Escola de Enfermagem Alfredo Pinto) sediada no Rio de Janeiro. Esta escola era voltada para a formação de enfermeiros na área hospitalar, no sentido de facilitar o trabalho médico (Nimtz, 2003).

O Curso de Enfermagem em São Paulo teve seu início em 1902, sob a coordenação de enfermeiras inglesas, objetivando formar profissionais para atuarem no Hospital Evangélico (Nimtz, 2003).

A Enfermagem moderna no Brasil, década de 20, teve como cerne da formação do profissional, a Saúde Pública, sob a égide do Modelo Nightingaliano que preconizava a formação profissional com um caráter rígido que desenvolvesse a obediência, a lealdade, a respeitabilidade, a submissão e a passividade, implantado na Escola de Enfermagem do Departamento Nacional de Saúde Pública – atual Escola Anna Nery (Nimtz, 2003).

É através da Lei nº 2.604/55, regulamentada pelo Decreto nº 50.387/61, que se dá a regulamentação do exercício da Enfermagem profissional, onde se reconhece como membros da equipe de Enfermagem os enfermeiros, obstetrizas, enfermeira práticas ou práticas de enfermagem, auxiliares de enfermagem, parteiras e parteira práticas e atendentes. Além disso, é também através desta lei que é delegada à enfermeira a liderança da equipe de enfermagem. Isto culmina com a passagem dos Cursos de Enfermagem para o nível superior – Lei nº 2.995/56. Essa Lei se manteve em vigor até a década de 80 (Leite, 1994; Nimtz, 2003; Faustino, 2003; conselho Regional de São Paulo - COREN SP, 2004).

Em 1962, com o Parecer nº 271/62 do Conselho Federal de Educação (CFE) é que a função do enfermeiro passa, finalmente, ao nível de ensino superior com duração de três anos para o Curso de Enfermagem devendo obedecer o Currículo Mínimo. No decorrer dessa década, surge no mercado o técnico de enfermagem (Nimtz, 2003; Faustino, 2003; COREN SP, 2004).

A partir de mobilização nacional, por parte de instituições ligadas a Enfermagem, e da Reforma Universitária acontecida em 1972, é aprovado, pela Resolução nº 4/72 do CFE, o Parecer nº 163/72 da Comissão de Revisão dos Currículos que define um currículo mínimo de Enfermagem, com carga horária mínima de 2.500 horas e possibilidade de habilitação em um dos três ramos específicos então existentes na enfermagem: obstétrico, médico-cirúrgico e saúde pública (Leite, 1994; Nimtz, 2003; Faustino, 2003; COREN SP, 2004).

A regulamentação das ações do enfermeiro e demais componentes da equipe de Enfermagem só ocorreu em 1986 com a aprovação da Lei do Exercício Profissional nº 7498/86.

Somente em 1994, através da Portaria MEC (Ministério da Educação e Cultura) nº 1.721/94, é que passa a vigorar a carga horária mínima de 3.500 horas, para o Curso de Graduação em Enfermagem, com duração mínima de quatro anos (Leite, 1994; Nimtz, 2003).

Em 1996 ocorre um grande marco no ensino para a formação profissional do enfermeiro com a implantação da Nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, extinguindo a obrigatoriedade de currículo mínimo e estabelecendo autonomia didático-científico para as escolas. A partir de então, as

Diretrizes Curriculares passam a ser responsáveis pelos rumos da formação superior, sendo estas regulamentadas, para a Enfermagem, em 2001.

Na Resolução CNE/CES (Conselho Nacional de Educação/ Câmara de Educação Superior) nº 3 de 7 de novembro de 2001 ficam instituídas as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação, sendo que no seu Art. 3º se estabelece o perfil requerido do formando egresso/profissional do Curso de Graduação em Enfermagem e no Art. 4º o objetivo da formação profissional (CNE – 2001):

Art. 3º – Parágrafo I - Enfermeiro com formação generalista, humanista, crítica e reflexiva. Profissional qualificado para o exercício de Enfermagem, com base no rigor científico e intelectual e pautado em princípios éticos. Capaz de conhecer e intervir sobre os problemas/situações de saúde-doença mais prevalentes no perfil epidemiológico nacional, com ênfase na sua região de atuação, identificando as dimensões bio-psico-sociais dos seus determinantes. Capacitado a atuar, com senso de responsabilidade social e compromisso com a cidadania, como promotor da saúde integral do ser humano; e

Parágrafo II – Enfermeiro com Licenciatura em Enfermagem capacitado para a atuar na Educação Básica e na Educação Profissional em Enfermagem.

Art. 4º – A formação do enfermeiro tem por objetivo dotar o profissional dos conhecimentos requeridos para o exercício das seguintes competências e habilidades gerais: atenção à saúde, tomada de decisão, comunicação, liderança, administração e gerenciamento, educação permanente.

I - Atenção à saúde: os profissionais de saúde, dentro de seu âmbito profissional, devem estar aptos a desenvolver ações de prevenção, promoção, proteção e reabilitação da saúde, tanto em nível individual quanto coletivo. Cada profissional deve assegurar que sua prática seja realizada de forma integrada e contínua com as demais instâncias do sistema de saúde, sendo capaz de pensar criticamente, de analisar os problemas da sociedade e de procurar soluções para os mesmos. Os profissionais devem realizar seus serviços dentro dos mais altos padrões de qualidade e dos princípios da ética/bioética, tendo em conta que a responsabilidade da atenção à saúde não se encerra com o ato técnico, mas sim, com a resolução do problema de saúde, tanto em nível individual como coletivo;

II - Tomada de decisões: o trabalho dos profissionais de saúde deve estar fundamentado na capacidade de tomar decisões visando o uso apropriado, eficácia e custo-efetividade, da força de trabalho,

de medicamentos, de equipamentos, de procedimentos e de práticas. Para este fim, os mesmos devem possuir competências e

habilidades para avaliar, sistematizar e decidir as condutas mais adequadas, baseadas em evidências científicas;

III - Comunicação: os profissionais de saúde devem ser acessíveis e devem manter a confidencialidade das informações a eles confiadas, na interação com outros profissionais de saúde e o público em geral. A comunicação envolve comunicação verbal, não-verbal e habilidades de escrita e leitura; o domínio de, pelo menos, uma língua estrangeira e de tecnologias de comunicação e informação;

IV - Liderança: no trabalho em equipe multiprofissional, os profissionais de saúde deverão estar aptos a assumir posições de liderança, sempre tendo em vista o bem-estar da comunidade. A liderança envolve compromisso, responsabilidade, empatia, habilidade para tomada de decisões, comunicação e gerenciamento de forma efetiva e eficaz;

V - Administração e gerenciamento: os profissionais devem estar aptos a tomar iniciativas, fazer o gerenciamento e administração tanto da força de trabalho quanto dos recursos físicos e materiais e de informação, da mesma forma que devem estar aptos a serem empreendedores, gestores, empregadores ou lideranças na equipe de saúde; e

VI - Educação permanente: os profissionais devem ser capazes de aprender continuamente, tanto na sua formação, quanto na sua prática. Desta forma, os profissionais de saúde devem aprender a aprender e ter responsabilidade e compromisso com a sua educação e o treinamento/estágios das futuras gerações de profissionais, mas proporcionando condições para que haja benefício mútuo entre os futuros profissionais e os profissionais dos serviços, inclusive, estimulando e desenvolvendo a mobilidade acadêmico/profissional, a formação e a cooperação por meio de redes nacionais e internacionais.

Faustino (2003) traz uma reflexão importante a ser feita após a descrição do perfil do enfermeiro determinado na Resolução do Conselho Nacional de Educação (CNE) e Câmara de Ensino Superior (CES) nº 3:

“O grande desafio consiste em que as escolas consigam aproximar a formação de Enfermagem das inovações decorrentes das diretrizes, de maneira a qualificar a enfermeira para atuar com competência no atual contexto político-econômico e cultural do país”.

2.5 Rumos da Educação Mundial para o Século XXI

A UNESCO – Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (2006) foi fundada em 16 de novembro de 1945 tendo como filosofia a esperança de um mundo melhor, em que se respeitem os Direitos do Homem, se pratique a compreensão mútua, em que os progressos no conhecimento sirvam de instrumentos, não de distinção, para a promoção do gênero humano .

Um dos papéis da UNESCO é servir como uma agência do conhecimento – para disseminar e compartilhar informações e conhecimento – através de uma cooperação internacional entre seus 191 Estados Membros e seis Membros Associados. O Brasil tem sido membro da UNESCO desde 1946, sendo que a abertura do escritório regional no Brasil aconteceu em 1964, sendo escolhido inicialmente a cidade do Rio de Janeiro para sediá-lo, passando à partir de 1972 a estar sediado em Brasília (UNESCO, 2006)

Num final de século tão marcado pela globalização capitalista da economia, das comunicações e da cultura, pelas notáveis descobertas e progressos científicos, a UNESCO formou uma Comissão Internacional com os objetivos de repensar questões importantes da educação e que se colocam em qualquer parte do mundo e propor diretrizes que sejam aplicáveis tanto em nível nacional como mundial.

Acreditando que a educação não deve se restringir puramente ao acúmulo de uma grande quantidade de conhecimentos adquiridos no começo da idade, a serem utilizados indefinidamente; mas que a educação tem como cerne a

transmissão cada vez mais de saberes e saber-fazer evolutivos, adaptados à civilização cognitiva, é que foi formada, pela UNESCO uma Comissão Internacional com a incumbência de apresentar propostas que viessem a oferecer caminhos visando a Educação para o século XXI (Delors, 1998).

Em 1996 foi publicado o relatório desta Comissão Internacional para a UNESCO, coordenado por Jacques Delors, sobre a educação para o século XXI, tendo como título original: *Learning: The treasure within* – Educação: um tesouro a descobrir, editado no Brasil em 1998.

Este relatório aponta como principal consequência da sociedade do conhecimento a necessidade de uma aprendizagem ao longo de toda a vida fundamentada em quatro pilares da educação contemporânea, que são ao mesmo tempo pilares do conhecimento e da formação continuada, fundamentais para nortear a aprendizagem para este século XXI, são eles: ***aprender a conhecer, aprender a fazer, aprender a viver juntos e aprender a ser.***

Neste relatório (Delors, 1998) é explicitado que todos estes pilares devem formar um todo integrado objetivando que a educação seja uma experiência global para toda a vida do indivíduo (tanto no plano cognitivo como no plano prático) enquanto pessoa e membro da sociedade.

APRENDER A CONHECER

Abrange o domínio dos próprios instrumentos do conhecimento que permitem compreender o ambiente e a cultura geral, sob os seus diversos aspectos. Isso desencadeará a curiosidade intelectual, estimulará o senso crítico e a

capacidade de discernimento que refletirá numa melhor compreensão da diversidade do ambiente que cerca o indivíduo. Conhecer pressupõe, acima de tudo, aprender a aprender, exercitando a atenção, a memória e o pensamento (Delors, 1998).

“Não basta aprender a conhecer. É preciso aprender a pensar, a pensar a realidade, não apenas pensar pensamentos, pensar o já dito, o já feito, reproduzir o pensamento. É preciso pensar também o novo, reinventar o pensar, pensar e reinventar o futuro” (Gadotti, 2000:9).

APRENDER A FAZER

Cabe neste momento lembrar que o aprender a conhecer e o aprender a fazer são indissociáveis. O fazer sobrepuja o aspecto técnico, instrumental, a pura qualificação profissional, para dar vazão ao desenvolvimento de competências necessárias às vivências práticas dos conhecimentos produzidos, que tornem a pessoa apta a enfrentar numerosas situações e a trabalhar em equipe. Esta tendência torna-se cada vez mais importante quando falamos do segmento de serviços (Delors, 1998).

“Hoje, o importante na formação do trabalhador, também do trabalhador em educação, é saber trabalhar coletivamente, ter iniciativa, gostar do risco, ter intuição, saber comunicar-se, saber resolver conflitos, ter estabilidade emocional e flexibilidade. Essas são, acima de tudo, qualidades humanas que se manifestam nas relações interpessoais mantidas no trabalho” (Gadotti, 2000:9).

APRENDER A VIVER JUNTOS

Analisando este pilar, Delors (1998) afirma que a aprendizagem tem sido um dos maiores desafios da educação atual. Vivemos atualmente num mundo de violência que, muitas vezes, faz com que percamos o sonho de progresso da humanidade. O ser humano tem tendência a supervalorizar as qualidades e alimentar preconceitos desfavoráveis em relação aos outros. O clima de concorrência atual é imensurável e o espírito de competição e sucesso individual arrebatou qualquer

iniciativa de conscientização das semelhanças e da interdependência entre os seres humanos levando a um descrédito do trabalho e progresso coletivo (Delors, 1998).

“Compreender o outro, desenvolver a percepção da interdependência, da não violência, administrar conflitos. Ter prazer no esforço em comum. Participar de projetos de cooperação. Esta é a tendência” (Gadotti, 2000:10).

APRENDER A SER

Neste pilar do conhecimento, particularmente, está o desenvolvimento de uma melhor compreensão de si mesmo, uma busca pelo auto-descobrimento, promovendo a autonomia, o discernimento e a responsabilidade pessoal (Delors, 1998).

“Desenvolvimento integral da pessoa: inteligência, sensibilidade, sentido ético e estético, responsabilidade pessoal, espiritualidade, pensamento autônomo e crítico, imaginação, criatividade, iniciativa. Para isso não se deve negligenciar nenhuma das potencialidades de cada indivíduo. A aprendizagem não pode ser apenas lógico-matemática e lingüística. Precisa ser integral” (Gadotti, 2000:10).

2.6 O Estágio Extracurricular em Enfermagem

No que tange ao tema “estágio extracurricular em Enfermagem”, objetivo específico deste estudo, após levantamento bibliográfico realizado em livros, artigo de periódicos e artigos on-line, pertinentes às bases de dados: LILACS, PeriEnf, DEDALUS, BIREME e Medline, somente três trabalhos foram encontrados na área de enfermagem, respectivamente intitulados: “Enfermagem: o estágio extracurricular remunerado”(Secaf, Lorencette, Marx,1989) que apresenta o Programa de Estágio Extracurricular Remunerado para Enfermagem em um hospital privado da cidade de São Paulo e os benefícios, dessa atividade pedagógica, como

resultado de uma maior habilidade no desempenho profissional; “Experiência dos acadêmicos de enfermagem da UNI-RIO em estágio extracurricular” (Caldeira, 1989), dissertação de mestrado, desenvolvida a partir de questionamentos como : “Que prática é esta?, Como é vivenciada pelos alunos?, Que influência traz para a formação profissional?” e “Estágio extracurricular em Enfermagem: opção ou obrigação? Uma contradição a ser superada”, publicado no primeiro número da Revista Mineira de Enfermagem (Caldeira, 1997).

Neste último estudo, a autora compara as experiências de alunos que realizaram estágio extracurricular oriundos da Escola de Enfermagem da UNI-RIO (Universidade do Rio de Janeiro) e da Escola de Enfermagem da UFMG (Universidade Federal de Minas Gerais), partindo do pressuposto que a obtenção do conhecimento tem como ponto de partida e de chegada a atividade prática, utilizando-se, para esta pesquisa, o método dialético. O estágio acontecia em regime de plantão noturno, sem acompanhamento das escolas ou de enfermeiros das instituições.

Verificou-se, nessa pesquisa, que os alunos de ambas as universidades (UFMG e UNI-RIO) buscaram o estágio extracurricular “mais para a aquisição do que para complementação de uma aprendizagem prática concreta, efetiva e real (Caldeira, 1997). Essa pesquisa mostrou que no estágio curricular o aluno convive de modo “artificial” com a realidade do campo de estágio, isto é, relaciona-se não com a equipe multiprofissional mas, essencialmente com seus colegas/alunos e professores. Nessa circunstância, não vivencia, de modo autêntico, o processo de resolução dos problemas inerentes à realidade da unidade. Já, no

estágio extracurricular, a relação do aluno com o campo deixa de ser mediada/atenuada pelo professor e pela escola, passando o mesmo a participar ativamente da realidade dos processos de trabalho, implicando na possibilidade de fazer parte da dinâmica de trabalho.

2.6.1 O estágio extracurricular no HAOC

Primeiramente, Estágio Extracurricular abrange um conjunto de atividades complementares desenvolvidas pelo estudante regularmente matriculado e freqüentando o curso que visa proporcionar uma complementação do processo ensino-aprendizagem, sob a forma de aplicabilidade de conhecimentos teóricos, aperfeiçoamento técnico-científico, cultural e de relacionamento humano (atitudinal) através de situações reais do exercício da futura profissão³.

Estagiário consiste, obrigatoriamente, em um estudante que não possui vínculo empregatício de qualquer natureza com a empresa, podendo receber bolsa-auxílio ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, tendo ou não benefícios e sem direito a férias⁴.

Nesta instituição, o estágio extracurricular não gera vínculo empregatício (CLT – Consolidação das Leis do Trabalho), tem como benefício a remuneração por horas trabalhadas (horista), refeição gratuita, cesta de natal,

³ Dados disponíveis nos sites www.vet.ufg/graduacao-orientECO.doc; www.extranet.ceuma.br/estagio/Modalidades.asp; www.fgf.edu.br/estagio1.asp. Acesso em 25/01/2006.

⁴ Dados disponíveis nos sites www.cideestagio.com.br/leideestagiocomp.htm; www.senado.gov.br/saes/manualEstagiario.pdf. Acesso em 25/01/2006.

participação nas reuniões do setor, participação nas palestras, aulas, reciclagens e treinamentos internos e seguro de vida (garantido por lei).

O estágio extracurricular em Enfermagem no HAOC foi iniciado com objetivo de desenvolver atividades que contribuíssem para o aperfeiçoamento da formação profissional, visando a complementação do ensino e da aprendizagem, investimento na potencialidade do graduando e no aprimoramento profissional e ético. O intuito final é de gerar líderes eficientes, melhorar a atuação da Enfermagem num âmbito global e possibilitar a integração no quadro de enfermeiros da instituição.

O processo de recrutamento tem início efetivamente, a partir das seguintes etapas:

- a) aprovação da proposta enviada ao COREN – SP,
- b) envio do número de vagas para estagiários extracurriculares pelas respectivas gerentes de Enfermagem bem como do horário a ser realizado o estágio.

Nesta fase, o SEC do HAOC disponibiliza, no *site* do hospital, a abertura de Processo de Recrutamento e Seleção para o Programa de Estágio Extracurricular de Enfermagem contendo: requisitos mínimos para a inscrição, nº de vagas, locais e horários disponíveis para estágio, processo de recrutamento/seleção e contratação.

Os requisitos mínimos para inscrição neste processo seletivo são: não possuir vínculo empregatício no momento da contratação como estagiário

extracurricular, não ter cursado dependência em nenhuma disciplina e iniciar o 7º semestre de graduação em enfermagem em janeiro do ano seguinte.

A inscrição para o processo seletivo é feita através do *site* do hospital onde o candidato preenche os seguintes dados: nome, Escola/Faculdade/Universidade/Centro Universitário que cursa a graduação, área(s) e horário(s) de interesse para o estágio (dentre os oferecidos para estágio), horário em que cursa a Graduação e e-mail de contato.

Em média, o número de vagas é 23, sendo oferecido estágio extracurricular em enfermagem nas seguintes áreas: Pronto-Atendimento (PA), Day-Clinic (DC), Unidades de Internação (UI), Bloco Operatório (BO), Unidade de Terapia Intensiva (UTI) e Centro de Diagnóstico por Imagem (CDI).

A jornada de estágio a ser cumprida pelo estagiário é de cinco ou seis horas/dia, podendo ser em dias alternados ou não, desde que seja compatível com seu horário escolar. O hospital garante, ao estagiário, a não superposição de horários com as atividades curriculares. O tempo de duração do estágio extracurricular fica restrito à data de conclusão do Curso de Graduação, ou antes desta data, a critério do hospital, podendo também o aluno rescindi-lo a qualquer momento, necessitando comunicação, por escrito, de ambas as partes.

Ao ser solicitado ao candidato a estagiário que opte por uma ou mais área(s) de interesse para realização do estágio objetiva-se, na medida do possível, estar alocando este estagiário no seu local de preferência, pois acredita-se que esta prática possibilite maior motivação e conseqüentemente mais chances de êxito e crescimento profissional.

Findada esta etapa de recrutamento, tem início a seleção propriamente dita, que acontece em 4 fases:

- Prova teórica de múltipla escolha sobre conhecimentos específicos da área de Enfermagem;
- Prova teórica dissertativa sobre conhecimentos específicos da área de Enfermagem, com objetivo de garantir a avaliação do nível de conhecimentos entre os candidatos;

Tanto na prova teórica de múltipla escolha como na dissertativa, a aprovação se dá através de uma nota de corte mínima.

- Dinâmica de grupo: nesta etapa há a participação da psicóloga do Recrutamento e Seleção da instituição. A dinâmica de grupo objetiva colocar os candidatos em situações próximas das que acontecerão no ambiente de trabalho e é construída de acordo com o que se espera avaliar no grupo como: postura pessoal (apresentação, educação, vestuário) e profissional, maturidade, expressão verbal (clareza e desembaraço), autoconceito, introversão/extroversão, segurança, interesse, liderança, enfrentamento de conflitos, trabalho em equipe e potencial de crescimento profissional.

Esta fase acontece com a presença dos enfermeiros do SEC, Psicóloga e Gerentes de Enfermagem. Procura-se, nesta fase, a revelação, pelo menos em parte, da personalidade do candidato, com técnicas que evitem o

constrangimento, e que tenham como foco as discussões sobre temas relacionados às situações vivenciadas no dia-a-dia da atuação do enfermeiro.

- Entrevista: Após a aprovação na dinâmica, são realizadas entrevistas dos estagiários com a respectiva gerência de área, dada a importância desta fase e o papel fundamental que a gerência, requisitante da vaga, desempenha nesta e na fase da dinâmica de grupo. Quando o candidato é aprovado para esta fase do processo seletivo, tem grandes chances de ser aprovado, pois a proporção de concorrentes diminui. Nesta etapa do processo seletivo é verificada a sinceridade, a clareza de idéias, o interesse, evitando-se que os pretendentes às vagas apresentem discurso teórico nas respostas relacionadas às situações discutidas.

O candidato deve ser aprovado em uma fase para poder participar da subsequente. Em relação ao currículo, é dada atenção à participação em grupos de pesquisa e estudos, projetos acadêmicos, apresentação de trabalhos em eventos, publicação de artigos, conhecimento de outro idioma, etc, como fator de desempate entre os candidatos.

Após o estabelecimento dos candidatos aprovados, é agendada uma reunião na qual é fornecida uma lista dos documentos necessários para emissão, junto ao COREN-SP, da cédula de estagiário e dos documentos exigidos pelo hospital para contratação.

A integração do estagiário ao hospital acontece atualmente por meio do Treinamento de Integração (6 horas), Treinamento Admissional (30 horas) e Treinamento Específico (22 horas), sendo neste momento entregue ao aluno o Manual do Estagiário (Anexo 1), feita a sua leitura e os esclarecimentos de dúvidas.

O Manual do Estagiário consta dos seguintes itens: Importância do Manual do estagiário; Apresentação do Hospital Alemão Oswaldo Cruz; Definição de estágio e de estagiário de graduação; Objetivo do estágio; Importância do estágio; Responsabilidades do estagiário; Uniforme; Acompanhamento do estágio; Frequência; Atestados; Avaliação e Cronograma de Atividades.

O Planejamento das Atividades a serem desenvolvidas pelos estagiários (Anexo 2), bem como o Cronograma das Atividades (Anexo 3) são específicos para cada setor de atuação, sendo utilizados como subsídio para avaliação e acompanhamento do desenvolvimento do estagiário.

Vale ressaltar que durante a condução de todo o processo de recrutamento/seleção, como também durante o estágio, há uma preocupação constante com o acolhimento e satisfação do estagiário.

Sendo, prioritariamente, a função do estagiário “aprender”, eles são integrados às equipes de trabalho, devendo aprender desde as atividades básicas até as privativas do enfermeiro. São fixados em um setor, não fazendo rodízio em outras áreas. O estagiário deverá responsabilizar-se pelo processo de autodesenvolvimento e aprendizado contínuo.

O estágio é planejado, orientado, supervisionado e avaliado pelos enfermeiros. O planejamento das atividades referentes ao estágio extracurricular inicia-se com a participação das gerências de área no processo de recrutamento e seleção dos estagiários. Contudo, o planejamento não se restringe à participação da gerência, envolvendo também os enfermeiros da unidade que irão acompanhar o estagiário, no que se refere a escalas, programação a ser desenvolvida, acompanhamento e avaliações. Os enfermeiros de cada área passam a ser a referência de atuação para o estagiário.

O processo de estágio extracurricular em enfermagem (após Resolução 245/00) tem acontecido na instituição anualmente, há quatro anos (2003, 2004, 2005, 2006) sendo que a demanda tem aumentado gradativamente a cada ano, ocorrendo em 2006 uma concorrência de 23,04 candidatos/vaga.

Nestes dois últimos anos, embora tenhamos restringido a somente um dia as inscrições para o processo seletivo, contamos com candidatos provenientes de 22 Instituições de Ensino Superior (IES).

3 PERCURSO METODOLÓGICO

A pesquisa realizada consistiu de um estudo exploratório do tipo descritivo, apoiado em metodologia qualitativa.

A metodologia de pesquisa qualitativa é aquela que tem a propriedade de incorporar o significado e a intencionalidade como inerente ao ato, sendo utilizada para aprofundar a complexidade de fenômenos, fatos e processos particulares e específicos de grupos mais ou menos delimitados, objetivando-se com isso justamente a compreensão destes fenômenos específicos e delimitáveis (Minayo, 1993; Minayo & Sanches, 1993).

Para que esta compreensão do fenômeno estudado seja ampla, devem ser considerados importantes todos os dados da realidade levantados, visto que estes subsidiarão o entendimento de como determinado fenômeno se manifesta nas atividades, procedimentos e interações diárias (Godoy, 1995).

Quando se trabalha pautado em uma investigação qualitativa tem-se como material fundamental a palavra que expressa a fala cotidiana, seja nas relações afetivas e técnicas, seja nos discursos intelectuais, burocráticos e políticos (Minayo & Sanches, 1993).

Gualda, Merighi, Oliveira (1995) ao relatarem a contribuição da pesquisa qualitativa na enfermagem argumentam que esta metodologia proporciona

um grande potencial para explorar novas áreas do conhecimento e de abordar perspectivas sobre a natureza da enfermagem.

Optamos então, neste estudo, pela abordagem qualitativa, diante de seu caráter exploratório e compreensivo, a partir dos relatos dos entrevistados aos questionamentos realizados.

A técnica de análise de dados foi a análise de conteúdo, sendo esta uma das técnicas mais utilizadas para o tratamento dos dados em uma pesquisa qualitativa.

Bardin (1977:42) define a análise de conteúdo como:

“Um conjunto de técnicas de análise de comunicação visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção destas mensagens.”

Através da análise de conteúdo podem-se obter as respostas às questões colocadas de forma sistematizada, evitando-se distorções decorrentes de uma visão pessoal, admitindo-se, contudo, a subjetividade. Outra contribuição da técnica a este estudo é o aumento da compreensão do fenômeno, já que a leitura sistematizada e mais atenta necessária à aplicação da técnica amplia o leque das observações e aumenta possibilidade de captar as idéias principais (Bardin, 1977).

Segundo Minayo (1993), têm sido desenvolvidas várias técnicas para análise visando atingir os significados reais do material qualitativo levantado. Nesta pesquisa foi escolhida a análise temática que, segundo Bardin (1977) visa à abordagem de um determinado assunto, podendo ser apresentado através de uma

palavra, uma frase, um resumo, sendo determinadas as unidades de significado como definitórias do caráter do discurso.

Este autor complementa ainda que “o tema é a unidade de significação que se liberta naturalmente de um texto analisado segundo critérios relativos à teoria, que serve de guia à leitura”(Bardin,1977:105).

Todo o material coletado foi analisado através desta técnica e organizado seguindo as três fases propostas por Minayo (1993): pré-análise; exploração do material e tratamento dos resultados; inferência e interpretação.

1ª fase - pré-análise: consiste na escolha dos documentos a serem analisados; na averiguação das hipóteses e dos objetivos iniciais da pesquisa, reformulando-os frente ao material coletado; e na elaboração de indicadores que orientem a interpretação final. Para tanto, utiliza-se a leitura flutuante, onde o pesquisador passa a ter um contato exaustivo com o material acabando por impregnar-se pelo seu conteúdo; a constituição do corpus, onde é feita uma organização de todo o material coletado verificando-se o atendimento a algumas normas de validade: exaustividade, representatividade, homogeneidade e pertinência; e a formulação de Hipótese e Objetivos: onde se determina a unidade de registro (palavra-chave ou frase).

2ª fase – Exploração do material: classificação e agregação dos dados, escolhendo as categorias teóricas ou empíricas que comandarão a especificação dos temas.

3ª fase – Tratamento dos resultados obtidos e interpretação: momento em que o pesquisador propõe inferências e realiza interpretações previstas no seu quadro teórico ou abre outras pistas em torno de dimensões teóricas sugeridas pela leitura do material.

O referencial teórico-temático que sustenta à análise das categorias emergentes foi constituído por artigos de periódicos, livros, teses e dissertações relacionadas ao tema formação de competências. Assim sendo, foi realizado levantamento bibliográfico em diferentes bases de dados e bibliotecas especializadas.

Compondo ainda o referencial teórico-temático deste estudo, resgatou-se aspectos fundamentais da gestão de Recursos Humanos (RH) e das áreas de educação e saúde. Foram consultadas as Políticas de Saúde, de Educação, o Relatório Delors (que aponta os rumos da educação para o século XXI) e saberes oriundos da Administração de RH.

Além desses textos especializados, buscamos os documentos emanados da atual Política de Saúde e de Educação, como as Diretrizes Curriculares para o Ensino Superior (2001), para a área de Saúde e para a Enfermagem, conforme textos oficiais do Ministério da Saúde, do Ministério da Educação e documentos afins.

3.1 Cenário

O Cenário do estudo foi o Hospital Alemão Oswaldo Cruz que é uma associação civil de direito privado, de caráter beneficente, social e científico, sem finalidade lucrativa, cujos membros são pessoas físicas.

Sua administração é de responsabilidade de um Conselho Deliberativo e tem como missão: "Prestar assistência qualificada e humanizada aos pacientes. Para isso, coloca a melhor infra-estrutura e os melhores materiais à disposição dos médicos e demais profissionais de saúde, com racionalização de recursos e eficácia" (HAOC, 2003).

O hospital, capacitado a atender todas as especialidades médicas, possui 220 leitos, sendo 201 leitos de internação (Clínica Médico-Cirúrgica), 24 leitos de UTI, 16 de Pronto Atendimento, 23 leitos de Day Clinic (sendo 3 de recuperação pós-operatória, 13 salas cirúrgicas e 16 leitos de Recuperação Pós-anestésica. Possui em seu quadro cerca de 1.200 colaboradores, sendo 630 locados na área de Enfermagem e conta com 1.400 médicos cadastrados, atuando em um espaço de 51 mil metros quadrados de área construída, num terreno de 25 mil metros quadrados.

Em setembro de 2002 foi concluído um novo edifício com 14 andares, nos quais estão distribuídos Centro Cirúrgico, Central de Material e Esterilização, Recuperação Anestésica, Unidade de Terapia Intensiva, Day-Clinic, Centro de Check-up, Setor de Litotripsia, Unidade de Quimioterapia, Instituto de

Cardiologia, Centro de Ortopedia, Unidades de Internação, Auditório, Anfiteatro, Restaurante de colaboradores, Restaurante Médico e lanchonete para visitantes.

No mesmo ano de 2002, por determinação da Presidência, Superintendência e Diretoria Executiva do HAOC, o hospital ingressou em um Programa de Acreditação Hospitalar, através da Organização Nacional de Acreditação, que consiste de “um método de avaliação dos recursos institucionais, voluntário, periódico e reservado, que busca garantir a qualidade da assistência por meio de padrões previamente definidos”. Através de um Manual, intitulado Manual Brasileiro de Acreditação, o hospital pode ser acreditado em três níveis: Nível 1 – Segurança; Nível 2 – Organização; Nível 3 - Práticas de Excelência (Organização Brasileira de Acreditação, 2006). Em 2003 o hospital recebeu a creditação plena (nível 2) e, em 2005, a acreditação com excelência (nível 3).

O Serviço de Enfermagem do Hospital Alemão Oswaldo Cruz é representado no organograma, por uma Diretora Assistencial que se reporta diretamente à Superintendência.

3.2 Sujeitos da Pesquisa

Os sujeitos que fizeram parte desta pesquisa, em uma primeira etapa, foram os gerentes de enfermagem em número de sete profissionais, uma enfermeira do Serviço de Educação Continuada, e a Diretora Assistencial. Na segunda etapa os sujeitos foram os 26 alunos estagiários extracurriculares que vivenciaram a experiência no ano de 2004. Inicialmente foi feito um sorteio aleatório

dentre esses alunos e extraídos 10 estagiários, dos quais 8 foram efetivamente entrevistados (um deles não se mostrou disponível e o outro encontrava-se fora da cidade de São Paulo).

O critério de inclusão do enfermeiro gerente na pesquisa foi que ele estivesse participando do processo seletivo para estagiários extracurriculares remunerado em Enfermagem. Foi excluída da população do estudo a própria pesquisadora que ocupa o lugar de responsável pelo Serviço de Educação Continuada como também a Gerente do Serviço de Tratamentos Especializados por não estar contemplada nos critérios de inclusão.

Em relação aos estagiários extracurriculares em enfermagem o critério de inclusão para esta pesquisa foi ter realizado estágio na instituição no ano de 2004. Foram excluídos os estagiários extracurriculares da instituição que fizeram estágio no ano de 2004, com duração menor do que 6 meses.

Localizado o estagiário egresso através do Banco de Dados de Estagiários, foi feito um convite aos mesmos para participarem do estudo voluntariamente, tendo sido explicado que isso não representava perspectiva de engajamento profissional bem como não acarretaria quaisquer influências no acesso aos processos seletivos, caso se recusassem a participar da pesquisa.

3.3 Aspectos Éticos da Pesquisa

O projeto de pesquisa foi encaminhado ao Comitê de Ética em Pesquisa do Hospital Alemão Oswaldo Cruz, com os instrumentos a serem utilizados

na coleta de dados, bem como o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo 4) a ser entregue aos participantes dos dois grupos (enfermeiros e alunos).

Para a coleta de dados junto aos estagiários, utilizou-se um formulário (Anexo 5) com questões que permitissem que os mesmos expressassem suas percepções relacionadas aos diversos aspectos compreendidos na aquisição de competências técnicas, éticas, relacionais, gerenciais.

Para a coleta de dados com os enfermeiros foi utilizado um roteiro de entrevista semi-diretiva (Anexo 6), solicitando aos mesmos que respondessem às questões norteadoras e, após autorizadas, as entrevistas foram gravadas e posteriormente transcritas.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

As entrevistas foram realizadas pela própria pesquisadora, nos meses de novembro/dezembro de 2005.

Inicialmente foi realizado contato telefônico com todos os entrevistados ocasião na qual foi feita uma explicação sucinta do projeto de pesquisa e realizado o convite para participarem da mesma. Obtida resposta afirmativa, o entrevistado escolhia data, horário e local à ser realizada a entrevista, que aconteceram com tempo médio de 45 minutos por entrevista. Foi feita gravação de todas as entrevistas e posteriormente realizada a transcrição na íntegra, de modo a possibilitar a análise dos dados.

Após a transcrição de cada entrevista, foram extraídas as unidades de significado, que foram reunidas em um quadro com a respectiva interpretação de cada uma delas, tanto dos enfermeiros gestores entrevistados, quanto dos estagiários extracurriculares (CD em anexo).

A partir das unidades de significado interpretadas, foram elaborados dois quadros, um para as perguntas do instrumento de coleta de dados dos estagiários extracurriculares de enfermagem – Quadro 1- (Anexo 7) e outro para as perguntas do instrumento de coleta de dados dos enfermeiros gestores – Quadro 2 - (Anexo 8), transpondo-se as perguntas e as unidades de significado interpretados de todos os entrevistados.

4.1 Caracterização dos Sujeitos

Em relação aos estagiários serão apresentados dados referentes a idade, local em que cursou a graduação (público ou privado), se já atuava na área de enfermagem anteriormente ao estágio e setor do HAOC onde realizou o Estágio Extracurricular – Quadro 3 – Anexo 9.

Em relação à Diretora Assistencial/Gerentes de Enfermagem /Enfermeira do SEC serão apresentados dados como idade, tempo de término da graduação, complementação da formação profissional, locais que atuou profissionalmente na enfermagem e que atuava no momento da realização da pesquisa – Quadro 4 – Anexo 10.

Foram escolhidos nomes de pássaros para os estagiários e de flores para os enfermeiros gestores objetivando a manutenção do anonimato dos entrevistados.

O quadro 3 mostra que o total de estagiários extracurriculares entrevistados foram 8, sendo todos do sexo feminino; a idade variou entre 22 a 25 anos, sendo que 5 alunos cursaram ensino privado e 3 ensino público. Dentre o total de participantes, nenhum relatou experiência profissional anterior na área de enfermagem. Os locais de realização do estágio foram: Unidade de Terapia Intensiva, Unidade de Internação (Médico-Cirúrgico), Bloco Operatório, Pronto Atendimento e Day Clinic.

Destes 8 estagiários, 1 estava cursando Aprimoramento em Cardiologia no Instituto do Coração do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo (INCOR) e 7 encontravam-se com vínculo empregatício, sendo que 4 estavam atuando como enfermeiro em hospital privado, 1 em *Home Care* e 1 como pesquisadora clínica. Dos estagiários que estavam atuando em área hospitalar, somente 1 não atuava na própria área que inicialmente tinha realizado o estágio extracurricular (estagiou no Centro Cirúrgico e estava atuando em Pronto Atendimento).

O Quadro 4 (Anexo 10) mostra um total de 8 enfermeiros gestores entrevistados distribuídos entre Diretoria Assistencial, Gerência de Serviços Externos, Gerência dos Serviços Diagnósticos e Terapêuticos, Gerência da Qualidade, Gerência do Bloco Operatório, Gerência da Unidade de Terapia Intensiva, Gerência das Unidades de Internação e Enfermeira do Serviço de Educação Continuada, sendo 100% do sexo feminino. A idade variou de 28 a 61 anos e o tempo de formado de 6 a 28 anos. O tempo de atuação nesta área, no momento da pesquisa, oscilou entre 3 e 12 anos. Todos relataram ter cursado especialização e 3 concluído o mestrado.

Percebe-se pelo Quadro 4 (Anexo 10) que a experiência profissional, da maioria dos enfermeiros gestores entrevistados, era bastante diversificada tendo atuado em vários setores anteriormente à assunção do cargo atual.

4.2 Apresentação dos Resultados

A apresentação dos resultados e análises será feita em três momentos, definidos a partir da coleta dos dados primários (entrevistas).

Num primeiro momento foram classificadas as unidades de significado interpretadas, de cada questão, conforme os quatro pilares da educação: aprender a conhecer, aprender a fazer, aprender a ser e aprender a viver juntos, conforme demonstrado nos quadros 5 (Anexo 11) e 6 (Anexo 12), com a finalidade de co-relacionar as expectativas de ambos os grupos com as tendências na formação profissional, definidas na LDB e no Relatório Delors onde é indicado os rumos para a Educação no século XXI.

Optou-se nesta pesquisa por englobar, no pilar aprender a fazer, somente as competências relacionadas às habilidades técnicas, instrumentais, sendo as competências do campo relacional classificadas no pilar aprender a ser ou aprender a viver juntos.

Num segundo momento a análise é apresentada a partir da correspondência das repostas aos objetivos específicos, da seguinte forma:

- Identificar o perfil do enfermeiro: apreendido nas respostas à pergunta 4 do questionário para os estagiários (Anexo 5) - Qual o perfil do profissional enfermeiro que você destacaria como aquele que se ajusta à filosofia do HAOC? e às perguntas 2 e 3 do questionário para os enfermeiros gestores (Anexo 6)

-Entendendo que competência profissional abarca conhecimentos, habilidades e atitudes, quais são as competências que você identifica como essenciais em um enfermeiro que irá trabalhar na sua área / na instituição? E Qual é o perfil do profissional enfermeiro que você destacaria como aquele que se ajusta à filosofia institucional?

- Avaliar o estágio extracurricular: (percepção do alunos estagiários) utilizadas as respostas às perguntas de 1 a 3 do questionário para os estagiários (Anexo 5) - Relate quais eram suas expectativas quando do início do estágio extracurricular em enfermagem na instituição. Entendendo competências como o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes, o que você considera que o estágio extracurricular contribuiu para a sua formação profissional? Que expectativas suas não foram atendidas nesse processo?
- Problematicar as expectativas dos enfermeiros gestores entrevistados quanto ao perfil do enfermeiro almejado na instituição, frente à vivência do aluno estagiário: apreendido na respotal do questionários para os enfermeiros gestores (Anexo 6) – Relate quais suas expectativas em relação aos alunos que realizam estágio extracurricular remunerado e que ficam alocados na área sob sua coordenação. A resposta a este

objetivo específico é explorado em todos os momentos da análise dos dados.

O método de análise de conteúdo e análise temática subsidiou os momentos de análise permitindo chegar as considerações finais.

Finalmente, num terceiro e último momento, foram analisadas conjuntamente as competências requeridas para o enfermeiro do HAOC, segundo a percepção dos enfermeiros e dos estagiários entrevistados frente as competências determinadas para o enfermeiro na LDB. Objetivou-se com isso avaliar as convergências e divergências entre essas competências.

4.2.1 Primeiro momento de análise (classificação das unidades de significado interpretadas, de cada questão, conforme os quatro pilares da educação)

Os dados serão apresentados segundo o roteiro de entrevista sendo que optou-se, primeiramente, pela abordagem dos estagiários extracurriculares e posteriormente as análises das entrevistas realizadas com o grupo dos profissionais enfermeiros gestores (Diretora Assistencial/Gerentes de Enfermagem/Educação Continuada).

4.2.1.1 Os Estagiários Extracurriculares

Em relação às **expectativas dos estagiários extracurriculares quando do início do estágio** nota-se que as mesmas encontram-se distribuídas predominantemente nos pilares aprender a conhecer e aprender a fazer.

No campo do **aprender a conhecer**, destacam-se a necessidade de **conhecer uma instituição privada, conhecer os materiais/equipamentos e tecnologia de um hospital privado, conhecer as atividades executadas pelo enfermeiro e a realidade diária do enfermeiro**, conforme ilustram os trechos dos discursos que seguem:

“Conhecer uma instituição privada porque a gente faz estágio, a maioria das vezes, em hospital público...conhecer as diferenças entre um hospital público e um privado...em um hospital particular as cobranças são completamente diferentes.” Garça

“Ter a experiência de um hospital privado...a gente não tem noção da realidade, nenhuma...eu acho que toda escola pública deveria dar esta experiência para o aluno.” Gaivota

“Ouvia muito falar dos materiais diferentes, equipamentos e tecnologia (comparando-se o hospital público com o privado).” Andorinha

“A gente passa no estágio (curricular) e só vê praticamente a planta física e teoricamente o que o enfermeiro faz, e não na prática como isto efetivamente acontece.” Beija Flor

“Vivenciar esta experiência de ver realmente como que é o trabalho (do enfermeiro), quais são as dificuldades, onde a gente tem que trabalhar na formação, e onde que tem que ser melhorado” Beija Flor

“Aprender o que realmente você vai fazer como enfermeiro...como é esta profissão no dia-a-dia.” Pomba

Em relação a **aprender a fazer**, os sujeitos/estagiários evidenciam, nos discursos, a necessidade premente de **aquisição de habilidades técnicas**

(instrumentais) como fator decisivo para a formação profissional, visto relatarem possuir uma bagagem de conhecimentos teóricos, mas dissociados da prática, conforme explicitado nas falas que se seguem:

“A gente sai da faculdade completamente crua...a gente quer habilidade técnica, porque um pouco da teoria a gente já traz...o que a gente busca mesmo é a parte técnica.” Garça

“Quando adquirir a habilidade, juntar, fazer uma associação da teoria com a prática.” Garça

“Poder fazer na prática. Eu não me via como enfermeira sem ter a prática de puncionar uma veia, sem ter a vivência de uma rotina de um hospital privado, o que é trabalhar neste local”. Canária

Alguns dos sujeitos estagiários entrevistados alegam, nesta vivência, coexistir um sentimento de insegurança gerado pela ausência do docente e pela clientela a ser atendida:

“Eu tinha muito receio...eu não tinha ninguém que fosse ficar do meu lado, apesar da enfermeira ser a responsável, mas ela não ficava segurando na mão, apesar de você já estar no quarto ano, já ter passado por PS, UTI, por tudo, você ser quase enfermeira...você se sente insegura.” Arara Azul

Segundo os depoentes, esse sentimento de insegurança pela ausência do docente passa a ser amenizado devido ao acompanhamento, durante todo o período de estágio, pelo enfermeiro do setor, sendo interpretado como fator gerador de confiança mútua:

“Eu tive uma enfermeira muito boa que ficou comigo, que me acompanhou sempre, me ensinou tudo da unidade, a parte administrativa, a parte de estudo de casos, que me orientava sobre qualquer procedimento que fossemos fazer. Antes de ir para o quarto, ela repassava tudo comigo, e confiava no que eu ia fazer, na minha conduta, e isso é muito bom para a gente, não só a prática, mas que a pessoa está confiando em você, que ela respeita a sua opinião.” Canária

Em uma das entrevistas, uma estagiária argumentou sobre o aprender fazer relacionado ao campo de estágio curricular em um hospital público:

“Você aprende muito no improviso, e às vezes você não usa a técnica correta porque você improvisa tudo a todo momento.” Gaivota

Alguns estagiários fizeram um **paralelo** entre o **aprender a conhecer e o aprender a fazer** quando atuando no **estágio curricular** e quando atuando no **extracurricular**:

“É diferente de um estágio curricular, onde você está com vários colegas, você não assumi paciente algum, você não faz a medicação a vontade, você faz uma medicação ou outra, só para aprender a diluir, mas aquela rotina de assumir vários pacientes e ser responsável pela medicação e pelos cuidados deles, ah, isso você não tem. Isso eu queria ter, eu precisava ter esta prática.” Canária

“No estágio da faculdade, você não consegue ver isso (associação da teoria com a prática) de uma forma geral, eles tentam, mas o estágio é curto, o tempo que você passa com o paciente é pouco, muitas vezes você assume o paciente em dupla, em trio, então um colabora, e claro que isso é bom, mas sempre tem um que ajuda no raciocínio, outro na técnica, então você nunca consegue atender o paciente sozinha, ver o paciente por completo, sozinha, ter a responsabilidade pelo paciente.” Garça

“Na graduação sempre tem uma mãezona por trás, e na verdade a gente não assumi como deveria, é aquela coisa meio parcial, varia a responsabilidade, não é minha, é da instituição, é da professora, é da faculdade, menos minha, não sentimos que é a nossa responsabilidade...é diferente do que acontece no estágio extracurricular...você assumi os pacientes, você vai ter que responder por eles seja em cuidados, medicação, seja na sistematização da assistência.” Canária

Finalizando, é ressaltada a importância de você **saber fazer para saber delegar**, conforme narrado no trecho do discurso que segue:

“Aprender como manipular determinados instrumentais e materiais dentro do Centro Cirúrgico, como se circula uma sala porque, para você poder delegar funções para a equipe, você precisa sentir na pele, vivenciar isto.” Sábina

Partindo para o **aprender a viver juntos** houveram relatos sobre a oportunidade de poder **trabalhar com a equipe de enfermagem** e de poder vivenciar, e até mesmo, desmistificar o **relacionamento médico-enfermeiro** em um hospital privado. Em algumas falas dos estagiários, o médico não é incorporado à

equipe de trabalho, e em outras, o médico passa a ser visto como cliente. Estas percepções encontram-se não só permeando esta primeira questão, como também outras que fizeram parte do questionário:

“Ouvia muito falar do relacionamento médico-enfermeiro que era muito diferente em um hospital privado de um público.”
Andorinha

“Outra coisa muito importante para mim era poder trabalhar com a equipe de enfermagem e com os médicos. Eles ligam para você, e eu quero isso agora e você tem que saber lidar com esta situação, e em um hospital particular isto é mais forte que em hospital público. Isto é muito importante para a nossa aprendizagem, para que quando a gente saia da faculdade, a gente saiba balancear tudo, ter jogo de cintura, priorizar” Canária

“Essa idéia também de que o médico é um cliente e não simplesmente uma equipe que está todo mundo junto, que é muito diferente. No (hospital) público é todo mundo meio que amigo, é todo mundo residente, estudante, está todo mundo na mesma, e aqui é diferente, você tem que saber se comportar.” Gaivota

Finalizando esta questão, sobre as expectativas quando do início do estágio extracurricular na instituição, encontram-se relatos onde aparecem expectativas relacionadas ao **aprender a ser** expressas como: ter **“jogo de cintura”/distinguir prioridade, vivenciar a postura do enfermeiro** nas diversas situações e a **insegurança gerada pela exigência da clientela a ser atendida**:

“ Saber lidar com estas situações...saber balancear tudo, ter jogo de cintura, priorizar.” Canária

“Vivenciar a atuação do enfermeiro em CC, como ele deve se portar diante das situações.” Sabiá

Apesar do estágio extracurricular nesta instituição existir há muitos anos, e talvez por ter sido retomado somente há três anos, com novo formato, alguns estagiários informaram descrédito inicial no processo de estágio extracurricular:

“Eu achava que na verdade...era uma mão-de-obra barata para o hospital, eu nunca achei que vocês realmente investissem tanto quanto hoje eu vejo que vocês investe no estagiário.” Arara Azul

“Minha expectativa era que iria ter a prática, mas que não iria ter tão a disposição, porque era um hospital particular...e na verdade, quando eu vi, vocês deixaram a gente agir, nós pudemos fazer realmente.” Canária

Partindo para a **segunda questão** onde foi questionado sobre a **contribuição que o estágio extracurricular proporcionou aos alunos**, encontrou-se a percepção destas competências distribuídas entre os quatro pilares da educação, sendo detectada uma tendência a apontar ganhos na dimensão do aprender a viver juntos e do aprender a ser.

No que diz respeito à dimensão do **aprender a conhecer** os estagiários explicitam avanços quando referem o **conhecimento do paciente gerando segurança, visão do papel do enfermeiro, conhecimento de tecnologia, conhecimento técnico** através do Manual de Procedimentos e Protocolos, **conhecimentos adquiridos através de sua aplicação na prática**, ter o **conhecimento teórico e visualizar sua aplicação correta na prática** e a constante **busca pelo conhecimento**:

“Me senti segura por conhecer o doente.” Garça

“Uma outra coisa que valorizei muito é que as enfermeiras lá também fazem, não é aquela pessoa que fica atrás do balcão, manda todo mundo fazer, e não faz nada. Então acho isso importante, eu acho que isso que é a Enfermagem, mas que se perdeu com o tempo em várias instituições... Acho que a gente pega o molde da instituição, e isso eu vou levar para o resto da vida, as noções que eu tive lá eu com certeza vou levar para a minha vida inteira, eu não vou perder.” Canária

“Em relação a tecnologia...aqui também foi muito bom.” Andorinha

“As terminologias que eu só tinha visto nos livros, aqui eu via na prática, como que era um determinado procedimento, como se faz, o que é necessário.” Sabiá

“Os protocolos, muitas coisas que eu não sabia e não tinha visto, PCA (Analgesia Controlada pelo Paciente) não tinha nem idéia do que era.” Arara Azul

“Você tem o Manual de Procedimentos, qualquer dúvida, você tem todos os procedimentos muito claros.” Gaivota

“O que veio a acrescentar em relação ao conhecimento era que eu sabia, tinha aprendido...via lá na escola e na prática estava acontecendo...da forma correta...o conhecimento teórico que eu tive na escola e a prática aqui...Eu acho que o estágio estimula a curiosidade e você vai atrás, mesmo tendo o enfermeiro na unidade, você vai perguntando, tirando suas dúvidas, também indo atrás de ajuda.” Arara Azul

“Disposta a correr atrás para aprender.” Sabiá

Duas estagiárias deixam claro que só aprenderam quando conseguiram fazer, conforme explicitado a seguir:

“A gente aprendeu tudo aqui no hospital mesmo, porque a gente só tinha uma idéia de como as coisas eram. Temos que vivenciar e olhar como são as coisas, por exemplo: material é esterilizado de tal forma. Mas a gente nunca tinha visto autoclave na vida. Então a gente vai ver realmente como que é, só na prática” Beija Flor

“Estar medicando um paciente, ver a dosagem, ver para o que é, por exemplo, aprendendo mais sobre farmacologia, que é uma coisa que a gente aprende na faculdade, mas que quando você vai para a prática só aí se dá conta e começa a pensar e a aprender – Opa! Por que eu vou administrar o Losec neste caso e não uma outra medicação? Qual a resposta esperada no paciente? Quais as indesejadas?” Sabiá

Esta estagiária finaliza afirmando que:

“Em termos de conhecimento, eu sai do mundo dos livros e vim para a parte prática, e isso fez com que eu crescesse muito.” Sabiá

Em relação ao **aprender a fazer**, de modo geral consideraram que o estágio extracurricular contribuiu para o desenvolvimento de uma **visão crítica quanto à divisão de tarefas, aprender a cuidar/planejar a assistência e aquisição/desenvolvimento de habilidades técnicas** (destreza), as quais também são responsáveis por gerarem sentimento de confiança.

“Ter uma visão mais crítica para poder distribuir esses pacientes para os funcionários...as vezes o enfermeiro sai da graduação e já vira enfermeiro e não sentiu isto na pele. E o

estagiário não, ele consegue ter esta visão, e eu acho que o estágio extracurricular contribui muito nisto e isto é fundamental para a formação de uma pessoa...Você aprende a cuidar, apesar de você ter a teoria, você vai desenvolvendo a prática...Você passa a ter 'mão' para fazer 'aquela' higiene, você vivencia a outra parte, do... auxiliar porque... assumi o paciente, e acho isso extremamente importante, porque você vai saber o que eles estão passando, porque muitas vezes a gente faz uma escala daquele jeito, e a gente nem pensa, mas é triste, porque muitas vezes você sobrecarrega a equipe e não é por mal que você faz, e acho que hoje eu tenho uma atenção enorme para fazer a escala.” Arara Azul

“Ter habilidade para resolver (problemas) e com o estágio deu para adquirir isto, esta firmeza nas decisões, esta segurança.” Canária

“Em relação...a aquisição de habilidades técnicas para a enfermagem, aqui também foi muito bom...tinha muitos procedimentos de enfermagem e foi muito bom para eu 'pegar mão' para realizar procedimentos.” Andorinha

“Quando vai passando o tempo, você vai fazendo e ganha habilidade e tendo conhecimento daquela técnica que você desenvolveu, aí você fala assim - Agora já tenho segurança!” Garça

“Na parte da habilidade, foi a destreza, um simples aspirar de uma ampola que você até então não tinha tido oportunidade de estar fazendo no estágio da faculdade, eu tive condições de fazer.” Sabiá

Em relação à expectativa de aquisição de habilidades durante o estágio extracurricular (que foi apontado como uma das maiores expectativas quando do início do estágio), os dados mostram que a experiência reforçou o saber fazer mas, paralelo a isto, foi percebida a necessidade de foco em desenvolvimento de atitudes, visto que a habilidade técnica pode ser adquirida pela repetição.

“O que eu aprendi mais foi que habilidade técnica você aprende, e atitudes e perfil, isso é uma coisa que você tem ou não tem. Claro que tem como você melhorar muito nisto, mas habilidade técnica é uma coisa que se você fizer 10 vezes, qualquer um faz, mas a atitude, acho que isso vai ao encontro do perfil também que o hospital procura de quem é iniciante.” Gaivota

Relacionado ao **aprender viver juntos**, destacam-se o **relacionamento interpessoal (colegas de trabalho, médico, paciente, familiar,**

acompanhante), aprender a se **comunicar** (reforçando a importância da comunicação com o médico), **liderar, lidar com as situações, tomada de decisão e trabalhar em equipe**, englobando a cooperação e o respeito. Nas falas que se seguem pode-se visualizar isto:

“Você tem uma outra visão, você passa a ter uma visão melhor do auxiliar, do técnico, do seu grupo em geral.” Canária

“No começo, quando eu tinha que ligar para um médico, eu achava aquilo muito difícil, eu tinha medo, eu falava – Ai que difícil...eu não quero ligar – Ai você aprende...entende que cada um tem a sua parte dentro da equipe, e aí você acaba aprendendo a melhor forma de lidar com os diferentes perfis de cada um deles.” Gaivota

“Vi que o relacionamento médico-enfermeiro tem seus atritos, é um pouquinho diferente do hospital público, mas não é nada de absurdo como as pessoas diziam.” Andorinha

“Você consegue entender e compreender, começa a respeitar os outros setores, entender mais do outro setor, você conhece as dificuldades...entende as dificuldades do setor...Colaborar com meu colega para ele conseguir inclusive dar continuidade ao seu trabalho. Você vai entendendo a dificuldade do outro setor e do seu colega.” Sabiá

“Em termos de atitude é o relacionamento interpessoal, você saber conversar com o médico, tomar uma atitude de contrargumentar... então eu acho que o que eu aprendi, e muito, foi o relacionamento com médicos e familiares.” Garça

As falas a seguir ilustram a dificuldade inicial de se relacionar com os familiares/acompanhantes visto que os estágios curriculares são realizados, na sua maioria, no período da manhã, em hospital público, onde neste período não é rotina a realização de visita.

“Eu nunca tive que lidar com o acompanhante, que a gente lá fazia estágio sempre de manhã, e lá não tem visita de manhã. Então você não tem nenhuma relação com os acompanhantes e chega aqui, o acompanhante está o tempo inteiro. Então além de você ter a relação com o paciente, tem que ter uma relação com o acompanhante, e é uma coisa muito difícil, nem sempre é fácil você lidar com o acompanhante e isso é uma coisa que agregou muito, porque eu não sabia como ser nesta relação.” Gaivota

“Quando a gente sai da faculdade, eu pelo menos, tinha medo, pensava – Nossa, quando a família vier perguntar alguma coisa, o que eu vou falar? E se eu falar alguma besteira? - Então você passa a se sentir segura por conhecer o seu doente, saber que você pode falar para família se ele está melhorando ou não e como falar isso.” Garça

Foi reconhecido que ocorreu um início do desenvolvimento de aspectos relacionados a liderança, o que favoreceu o lidar com situações problemáticas e a tomada de decisão, conforme realçados por Sábina, Canária e Garça:

“Saber liderar, que é uma grande diferença de ser chefe. Hoje precisamos saber liderar e não só chefiar.” Sábina

“Ele (o estágio extracurricular) forma o profissional de uma maneira que ele consiga ver, de uma maneira totalmente diferente, todas as situações.” Canária

“Você tem mais atitude, você se sente competente para tomar decisão.” Garça

Alguns dos estagiários entrevistados explicitaram a importância de se sentir fazendo parte da equipe como também as dificuldades nos primeiros momentos do estágio.

“Você se sente inserido dentro de uma equipe, mas era muito difícil porque apesar de eu ser estagiária, às vezes eles me faziam questionamentos de enfermeira. No começo não, mas depois eles me tratavam como enfermeira...e aí eu via a responsabilidade de uma resposta, e às vezes eu não sabia... e eu ficava me cobrando...se eles me viam como enfermeira, eu tinha que ter a postura de enfermeira, eu não podia regredir, mas é lógico que ninguém sabe tudo, aí eu ia atrás.” Arara Azul

Encontra-se novamente, explicitado por duas estagiárias, um paralelo entre o estágio curricular e o estágio extracurricular, correlacionando-o com o trabalho em equipe:

“Trabalho em equipe todo mundo fala, e em estágio curricular a gente não trabalha em equipe, a gente trabalha com as nossas colegas, então todo mundo tem afinidade...Eu me vi em uma situação totalmente diferente. Não conhecia o ambiente, não

conhecia ninguém, todo mundo já era entrosado, e daí você começa a ter uma atitude profissional, e no final acabam se tornando amigos, mas ali estão profissionais que você vai ter que acabar trabalhando com eles, vai ter que respeitar, mas depois mesmo que se tornar amigo...tem que ter consciência, tem coisa que não dá para misturar: profissionalismo com amizade.”Arara Azul

“Quando a gente está passando pelo estágio de graduação, não parece que a gente está fazendo parte do dia-a-dia da equipe, por mais que sejam meses na mesma unidade, parece que a gente vai lá, está cumprindo uma aula, vai e volta. Mas quando a gente está aqui no estágio extracurricular, parece que a gente já trabalha na

instituição há muito tempo, temos a nítida sensação de que a gente faz parte da equipe, e isto é muito importante”. Beija Flor

Diferentemente do que era prioritariamente esperado, pelos estagiários, no início do estágio extracurricular - a aquisição de habilidades técnicas - a fala de Pomba deixa evidente que houve desenvolvimento de aspectos atitudinais:

“Atitude é o que você acaba mais adquirindo. A segurança, a confiança, aprender a falar, relacionamento interpessoal...A maior contribuição do estágio foi em atitude principalmente. Conhecimento, o teórico mesmo, você acaba tendo na faculdade, a habilidade você cria com um tempo de vivência profissional...mas atitude é o que você acaba mais adquirindo.” Pomba

As contribuições que o estágio proporcionou, no pilar do **aprender a ser**, segundo a percepção dos depoentes são: **ter crescimento profissional, ter iniciativa, autoconfiança, firmeza e segurança nas decisões, ser justo, ter empatia, ter responsabilidade** (incluindo a assistência prestada), **aprender a ser enfermeiro, repensar sua escolha profissional e início do processo de formação do perfil profissional através do se espelhar no enfermeiro**, conforme ilustrado nas falas que se seguem.

“A gente acaba ficando bom passando pela experiência, e quanto mais a gente passava pela situação, mais a gente crescia...Eu percebo que me tornei uma pessoa muito mais confiante depois que eu passei em estágio aqui.” Andorinha

“Atitude é o que você acaba mais adquirindo. A segurança, a confiança, aprender a falar, relacionamento interpessoal.”
Pomba

*“Quando você entra e assume um paciente, as suas habilidades aí sim passam a ser adquiridas, como também a competência. Você ganha mais segurança para ter mais atitude.”*Garça

“Em termos de atitude a gente vê que o enfermeiro tem que ser justo, tem que ser empático, mas também tem que ter uma posição mais dura quando precisa. E isto me ajudou a ter um maior discernimento diante das situações e também aprender a me portar diante destas situações (decisões para o bom andamento do setor)”. Sabiá

*“Você sente o quanto o enfermeiro tem que ter responsabilidade ...por tudo.”*Arara Azul

“Você assume os pacientes, você vai ter que responder por eles seja em cuidados, medicação, seja na sistematização da assistência.” Canária

*“Para mim, aqui foi uma escola, eu entrei e comecei a ter uma postura diferente... Eu aprendi a falar baixo...eu acho que acabei me moldando até na maneira de vestir. Nós, enquanto estagiárias, não tínhamos uniforme para usar, mas eu tinha sido orientada e sabia o que podia usar e o que não podia...E você passa a perceber que você também, neste momento, está vendendo a sua imagem e da empresa.”*Andorinha

A fala de Sabiá deixa evidente a importância da associação da teoria com a prática para querer aprender cada vez mais, assim como é ressaltada a necessidade de conhecer a dinâmica do local de trabalho para que esta iniciativa seja facilitada, como relatado na fala de Canária.

“Isto (a associação da teoria com a prática) estimula você procurar saber mais...Te instiga a buscar mais, ter iniciativa.”
Sabiá

“No começo você fica insegura, depois com o tempo você pega a rotina, você já tem então a atitude de ter iniciativa...que é uma coisa que o enfermeiro precisa ter.” Canária

O desenvolvimento profissional advindo do estágio extracurricular passa a ser percebido por profissionais/colegas que vivenciavam com o aluno o estágio curricular. Isso pode ser evidenciado quando a estagiária Andorinha relata

que foi questionada, pela docente que a acompanhava no estágio curricular de administração, no último dia de avaliação, se ela estava fazendo estágio em hospital particular; e quando ela respondeu que sim, questionou o porque da pergunta, recebendo como resposta: “Porque você tem uma postura totalmente diferente em relação aos outros alunos”.

Uma das estagiárias entrevistadas faz um paralelo entre a sua atitude profissional no início do estágio e depois quando já estava atuando como enfermeiro:

“Quando a gente entre (no estágio), a gente fica muito recuada, a gente não consegue atuar muito...depois que você vai se soltando um pouco mais, e agora como enfermeiro aqui, estou tendo uma visão mais minha do que eu tenho que fazer. Eu vejo mais por mim, fundamento minhas decisões nas coisas que eu vi, em coisas que aprendi, em experiências que vivenciei e agora eu tenho as atitudes minhas. Antes eram mais impostas as atitudes, mas depois a gente vê que passamos a ter a capacidade para agir sozinha.” Beija Flor

Um aspecto que emerge em muitos dos discursos dos estagiários entrevistados, refere-se à importância que o enfermeiro do campo de estágio, quer seja curricular ou extracurricular, exerce na construção do perfil profissional do aluno. Nos relatos abaixo, os estagiários entrevistados reiteram que se espelham no enfermeiro com o qual tem contato durante o estágio para a formação de sua identidade profissional e também no papel do enfermeiro preconizado pela instituição à qual ele está vinculado.

“A gente vai vendo, e às vezes você se espelha em alguma pessoa, quero ser assim, não quero ser assim, e isto é muito legal, pois eu vi muita coisa e tive contato com muita coisa, e vai formando o caráter, você pode falar que não, já tenho o caráter formado, mas forma em relação ao caráter profissional que a gente constrói desta forma mesmo, desde o início da graduação ele já começa a ser formado.” Arara Azul

“O que te ajuda a formar o seu perfil é que você tem boas pessoas para se espelhar.” Gaivota

“Uma outra coisa que valorizei muito são que as enfermeiras lá (no local de realização do estágio extracurricular) também fazem, não é aquela pessoa que fica atrás do balcão, manda todo mundo fazer, e não faz nada. Então acho isso importante, eu acho que isso que é a Enfermagem, mas que se perdeu com o tempo em várias instituições...Acho que a gente pega o molde da instituição, e isso eu vou levar para o resto da vida, as noções que eu tive lá eu com certeza vou levar para a minha vida inteira, eu não vou perder.” Canária

Apesar das tentativas, principalmente por parte das IES, de orientar/esclarecer os alunos quanto aos papéis do enfermeiro no mercado de trabalho, quer seja antes do ingresso propriamente dito deste aluno na profissão enfermeiro, quer seja após a sua inserção formal em um Curso de Graduação emergiu, nos discurso dos alunos entrevistados, uma falta de clareza do real papel do enfermeiro, no que tange a atuação hospitalar, que passa a ser melhor visualizado por meio da realização do estágio extracurricular. Esta falta de visão clara do real papel do enfermeiro culmina inclusive com o repensar, durante o estágio extracurricular, sobre a escolha profissional feita.

“Na verdade eu aprendi a ser enfermeiro aqui dentro. Você entre na faculdade um pouco sem saber, e você não tem essa idéia, mesmo nos quatro anos, eu pelo menos não tive. Então, quando você entra (para o estágio extracurricular) aí você tem idéia do que é ser enfermeiro e se realmente é isso que você quer.” Gaivota

Não é só o repensar sobre a escolha profissional, Gaivota deixa claro que o estágio auxiliou, também, a decidir se gostaria de exercer sua profissão na área hospitalar e em hospital privado.

“Eu sempre quis trabalhar em saúde pública, e aí começou o estágio e eu fui gostando. Durante o estágio eu acho que aprendi a gostar de hospital. Porque eu tinha idéia de que eu só poderia ser útil como enfermeira, numa população carente, lá no Amazonas, tanto que meu plano era esse, era me formar, ir para o PSF e para o Nordeste, não era ficar aqui. Mas eu vi que a gente

também é importante dentro de um hospital...e vi que a gente também pode fazer a diferença aqui dentro.” Gaivota

A seguir, foram abordadas as **expectativas que os estagiários relataram que não foram atendidas nesse processo de estágio extracurricular.**

Em sua grande maioria, os estagiários entrevistados consideraram que não houveram expectativas que não foram atendidas neste processo de estágio extracurricular.

“Todas as minhas expectativas foram alcançadas e assim, até um pouco a mais do que eu esperava. Eu não pensei que seria assim: facilidade de adaptação, relacionamento com as pessoas, todo mundo me recebeu de braços abertos, parecia que eu já fazia

parte da equipe...porque você vem pensando...vai ser tão difícil até me adaptar, até as pessoas me aceitarem, criarem confiança em mim. Então isso superou, foi muito mais fácil do que eu pensei.” Garça

Porém apreende-se que há um **desgaste físico** importante destes estagiários, que estão neste processo objetivando, principalmente, complementar a sua formação profissional. Eles precisam conciliar os estudos, as aulas e o estágio curricular paralelamente ao estágio extracurricular, acentuando-se este aspecto nos estagiários que cursavam universidade em período integral.

“Talvez o próprio cansaço do dia-a-dia. O nosso estágio era realizado em dias alternados, e a faculdade era integral....Chegava tarde, cansada, ou com fome ou com muito sono...Você acaba não vivenciando algumas situações devido ao cansaço do dia-a-dia.” Pomba

Apesar do cansaço, o crescimento profissional advindo com o estágio extracurricular, é um dos motivos que os alunos entrevistados citam para continuar neste processo de estágio, querendo inclusive aumentar a carga horária.

“Eu fiquei muito cansada na época de PS e UTI, que eram estágios muito puxados...eu saía daqui as 22 horas...mas eu sabia que era importante, e eu queria vir, não é aquela coisa – Ah, eu

não quero ir! – eu queria ir, mas eu me sentia cansada...eu fazia plantão de 8 horas lá, como currículo, e depois eu vinha para cá e isso era complicado.” Arara Azul

“De momento eu não me recordo nada (expectativas não atendidas). Para mim, o estágio foi muito bom. Eu acho que se pudesse ter tido uma carga horária um pouco maior...o estágio poderia ter durado um ano e não 10 meses como foi o meu.” Sábila

“Mesmo assim, acho que seria melhor se tivesse feito estágio todo o dia, invés de dias alternados. Porque você acaba perdendo algumas coisas.” Pomba

Um dos compromissos do HAOC para com os estagiários e com o COREN é de não prejudicar a carga horária da graduação. O depoimento de Gaivota confirma isto.

“Eles conseguem adaptar bem o seu horário....que é uma coisa que não me atrapalhou para fazer a faculdade, o fato de estar fazendo estágio aqui, porque sempre que precisava adaptar o horário, adaptar o dia, tudo eu conseguia.” Gaivota

Além do desgaste do dia-a-dia, não há período de férias durante a realização do estágio o que, para alguns estagiários entrevistados, mesmo tendo sido orientados a respeito deste aspecto, causou frustração quando o mesmo ocorreu.

“Uma frustração no final foi as férias...porque eu não tive férias, nem de julho, nem de janeiro, graças a Deus, porque logo eu fui contratada.” Arara Azul

Reconhecem que se há um cansaço enquanto estagiários devido à necessidade de conciliação de estudo e estágio extracurricular, questionam o desgaste que os profissionais da enfermagem que exercem, dupla jornada de trabalho, enfrentam. No depoimento de Pomba há uma reflexão comparando o desgaste do estagiário e o dos enfermeiros que fazem dupla jornada de trabalho.

“Mas se a gente pensar, eu sei que existem muitos enfermeiros que trabalham em dois hospitais, e com certeza devem cansar mais do que eu. O meu caso era a faculdade e o hospital, só que esses enfermeiros não tem esse privilégio de trabalhar um dia sim e um dia não.” Pomba

No que se refere ao pilar do **aprender a conhecer**, há um relato de um caso particular, que aconteceu quando uma enfermeira, que supervisionava um estagiário entrou de licença maternidade, fora do período previsto, ocasionando substituição, em esquema de rodízio de enfermeiros, até o final do mês. Neste momento, tornou-se mais claro, ainda, a importância do vínculo entre o estagiário e o enfermeiro que o supervisiona.

“Foi no momento que a enfermeira entrou de licença maternidade. Ficaram rodando várias enfermeiras e isso me assustou, eu não sabia como me direcionar. Eu continuei a fazer como eu já fazia com ela, e as outras enfermeiras respeitaram isso. Este foi o lado positivo, ninguém me barrou, até porque o enfermeiro chefe da seção falava – Ela está liberada, ela pode

fazer isto sozinha! E tinha tudo anotado! – Talvez se não fosse o chefe falar que eu estava liberada porque ele me conhecia, e se tivesse mudado o chefe também, depois de um ano de trabalho, teria ficado tudo para trás.” Canária

Ainda no que diz respeito ao aprender a conhecer é explicitado no relato de Arara Azul, uma frustração quanto à falta de visão do todo, sendo responsabilizado o fato de ter que assumir o paciente como o fator causador desta deficiência. Talvez a expectativa fosse assumir mais administração/gerenciamento da unidade, tendo implícita a percepção que esse processo de trabalho é o mais importante para o enfermeiro.

“Eu estava assumindo paciente...você não consegue ver o todo.” Arara Azul

A frustração inicial de estar assumindo paciente, quando o estágio é para ser de enfermeiro possibilita interpretar que o papel gerencial do enfermeiro é o que deve prevalecer. Esta contradição vai sendo dissipada com o decorrer do estágio sendo visualizada a necessidade de saber fazer para saber direcionar, delegar, liderar,

como já foi explicitado em várias falas que precederam esta questão, como também foi explicitado na própria fala de Arara Azul, a seguir:

“Minha expectativa inicial realmente não era atuar... você está fazendo estágio de enfermeira e no início eu me frustrei porque eu estava assumindo paciente.” Arara Azul

Cabe ressaltar, que o treinamento admissional realizado para este grupo de estagiários se resumiu a 8 horas, evidenciando-se que o tempo foi sucinto, necessitando desenvolver outros conteúdos e maior carga horária. Devido a essas percepções, a partir de 2004, os estagiários já estão sendo submetidos ao treinamento de integração com 6 horas de duração, ao treinamento admissional com um total de 36 horas e ao treinamento específico (englobando atividades privativas do enfermeiro) com um total de 22 horas, perfazendo um total de 58 horas de treinamento para os estagiários, sendo este o mesmo treinamento dado aos enfermeiros recém-admitidos.

“Nós não chegamos a ter um treinamento extenso de parte teórica e técnica, tivemos somente 8 horas de treinamento no primeiro dia, eu sei por minhas colegas que isso já mudou, e que tem ajudado muito.” Pomba

Percorrendo as competências do pilar do **aprender a fazer**, foi verbalizado por alguns estagiários que a falta de possibilidade de executar procedimentos, em algumas situações, pode ter resultado em um não aproveitamento total do estágio, bem como situações onde a dinâmica do setor estava intensa, prejudicando a visão do todo, conforme explicitado nos depoimentos dos estagiários que se seguem.

“Procedimento às vezes não tinha... a gente ficava esperando e não acontecia porque não tinha a situação... Eu ficava até mais com os enfermeiros encarregados para conseguir entender o objetivo do bloco operatório inteiro e não ficar só centralizada em algumas cirurgias. Mas às vezes acontecia de

estar muito corrido o setor, ter funcionário de licença, então a gente acabava cobrindo e perdia um pouco esta parte, mas nada que fosse porque as enfermeiras não quisessem, é que naquele momento não dava para não ser assim.” Beija Flor

“Tem plantão que é muito sossegado, então você acaba perdendo algumas oportunidades.” Pomba

Partindo para o campo de **aprender a viver juntos** encontramos relatos de estagiários ancorados na percepção de que existem momentos em que prevaleceu a soberania da equipe médica, como também houveram situações onde foi relatada a dependência do enfermeiro para com o médico para atuar e também, que existiram acontecimentos onde foi vivenciado o desrespeito entre profissionais da equipe de trabalho (do médico para com a equipe de enfermagem).

“As vezes eu me sentia muito dependente do médico para agir. Só posso realizar um dextro se o médico me pedir...Não foi uma expectativa não atendida, foi algo que eu descobri, que a gente tem um pouco menos de autonomia, e isso de certa forma me incomodou no começo, mas depois voe acaba até se acostumando com a situação, e você passa a ver que não tem autonomia para fazer isto, mas você pode sugerir para o médico.”Andorinha

“Isso me frustrou muito, o fato da gente fazer tanto pelo paciente, e querer fazer e o médico barrar.”Arara Azul

A estagiária Arara Azul ainda complementa:

“Tive um plantão que eu me frustrei, foi no meu último dia de estágio, marco assim porque me marcou bastante, foi uma imperatividade médica... E ficou um ponto para reflexão para a minha vida profissional... Foi numa passagem de plantão...não tinha nada errado, e o médico não respeitou a passagem de plantão, primeiro ele chegou já querendo atenção, chegou no posto gritando, exigindo – Pega o prontuário para mim! – não respeitou mesmo, e eu acho uma falta de respeito terrível, independente do que for a pessoa, ela tem que ter respeito... a gente não tem que se submeter a isto, mas por educação a gente faz certas coisas. Somos todos iguais, estamos trabalhando em prol de uma pessoa, apesar do paciente ter sido trazido por ele, a gente também cuida.” Arara Azul

Finalizando, encontra-se no pilar **aprender a ser**, depoimentos de estagiários que demonstram a **frustração de não ter ficado atuando mais como enfermeiro**.

“Eu esperava ter ficado mais como enfermeiro e isso só aconteceu mesmo mais no final.” Beija Flor

Uma estagiária, Pomba, relatou que mesmo sabendo que seria acompanhada por um enfermeiro durante a realização de suas atividades e que só poderia realizar estas atividades sozinha após ter sido liberada pelo enfermeiro, esta dependência foi um fator gerador de estresse durante a realização do estágio.

“A gente tinha que ser acompanhado desde o primeiro dia pelo enfermeiro, então isso acabava ajudando muito e ao mesmo tempo isso acabava preparando muito a gente, eles só poderiam liberar a gente para fazer, quando criassem confiança. Então, por mais que tivesse corrido, eles tinham que acompanhar do mesmo jeito, então a gente tem um momento inicial de uma liberdade parcial. E era muito complicado, porque muitas coisas você já tinha tranquilidade para fazer...não tinha necessidade de ter o enfermeiro ficando junto, pois muitas vezes eram procedimentos que a equipe de enfermagem fazia com um conhecimento menor que o de você, como foi o caso da administração de medicações, essa parte stressou um pouquinho, mas já mudou, eu já sabia que ia mudar.” Pomba

A seguir, é abordado qual o **perfil do profissional enfermeiro que se ajusta à filosofia institucional** segundo a ótica dos estagiários extracurriculares. Apreendeu-se que este perfil está distribuído, em sua grande maioria, nos pilares do aprender a viver juntos e aprender a ser.

No pilar **aprender a conhecer** é explicitado o **conhecimento profissional, o buscar continuamente o conhecimento/aprimoramento profissional e pessoal, tanto seu como de sua equipe** referindo-se à educação permanente.

Na visão de um dos depoentes, o que mais importa para o hospital é o perfil do profissional no que diz respeito ao atitudinal do enfermeiro, sendo que o conhecimento não é o primeiro ponto avaliado.

“Eu acho que, por ser um hospital que aceita recém formado, ele não está tanto preocupado com a parte técnica, grandes conhecimentos. Percebi que aqui é um hospital que gosta de ir formando as pessoas. E vi, nitidamente, que o importante é sua personalidade. Você ser uma pessoa maleável, a partir do momento que você tem a oportunidade de ouvir alguém apontar suas falhas.” Andorinha

Porém, mesmo o conhecimento não sendo primordial ele é destacado, na maioria das falas dos estagiários entrevistados, como necessário para compor o perfil do profissional enfermeiro que se ajusta à filosofia institucional.

“Tem que ser uma pessoa que tenha conhecimentos, que é muito importante, principalmente para uma instituição que é nível três em acreditação, e isto requer então muito conhecimento do profissional...ser uma pessoa estudiosa, que busque novos conhecimentos.” Sabiá

“Tem que ter um bom conhecimento, porque se não tem um bom conhecimento acho que não consegue nem atender as necessidades dos pacientes que exigem.” Arara Azul

Ressaltam, porém, que não basta ter conhecimento, o enfermeiro precisa ter disposição para continuar se aperfeiçoando/aprendendo, como é realçado nas falas que se seguem.

“Tem que ser uma pessoa que queira aprender também.”
Canária

“Goste de estar sempre melhorando, estudar, estar se aperfeiçoando. Que não pense que o conhecimento que já tem é o suficiente, que pode ficar parado por aqui. Que não aceita ficar estagnado.” Andorinha

Alguns discursos mostram a percepção dos alunos da importância no papel do enfermeiro, da capacidade de identificar situações propícias para a aprendizagem de sua equipe, tendo como foco o desenvolvimento profissional, que

poderá refletir também no desenvolvimento pessoal, tanto dos indivíduos quanto da própria equipe de trabalho.

“Tem que ser uma pessoa que esteja disposta a ministrar aulas para os outros enfermeiros, auxiliares e técnicos de enfermagem, enfim, estar sempre buscando crescimento tanto profissional quanto interior, da pessoa, porque quando você faz alguma coisa com a mor, você cresce pessoalmente também.”
Sabiá

No que diz respeito ao pilar **do aprender a fazer** encontra-se **saber prestar assistência, ter competência técnica, prestar atendimento com qualidade** como constituintes do perfil do profissional que se adequa à filosofia institucional.

Nos depoimentos que se seguem retorna em cena a importância do saber fazer, saber assistir com qualidade, ter a competência técnica, como essencial para o perfil do enfermeiro que se ajusta à filosofia da referida instituição campo de pesquisa.

“Primeiro eu preciso saber cuidar para delegar as funções antes de tudo” Arara Azul

“Tem que ser um profissional competente, que tenha qualidades, que saiba dar assistência...que dê atenção ao paciente, que dê atenção ao cliente, não só ao paciente, mas para a família, para o médico, que dê atenção a tudo que vai precisar para o paciente.” Canária

“Tem que ter competência técnica também...pelo menos tem que ter a base.” Gaivota

“Você tem que atender muito bem, ter a qualidade de atendimento, que às vezes parece que não tem nada a ver com enfermagem, parece que é só ver se um suco ou chá está gelado ou não, mas isso é qualidade de atendimento.” Pomba

No pilar **do aprender a viver juntos** encontra-se o **relacionamento interpessoal** (englobando o respeito), o **trabalho em equipe** (englobando a colaboração, ajudar e ser ajudado), a **motivação da equipe**, a

comunicação eficaz, a resolução de conflitos, a tomada de decisão, o saber conduzir as diversas situações e a liderança (englobando o saber se posicionar) como componentes do perfil do profissional enfermeiro que destacam como aquele que se ajusta à filosofia institucional, segundo o ponto de vista dos estagiários entrevistados.

Muitos dos estagiários depoentes referiram, por várias vezes durante a entrevista, como primordial, no perfil do enfermeiro, não só saber, mas principalmente ter um bom relacionamento interpessoal, porém explicitam que consideram difícil a aquisição dessa competência, necessitando estar constantemente em busca de aprendizados, neste sentido. Em algumas falas evidencia-se uma tendência a associarem o relacionamento interpessoal como fator primordial para que o trabalho em equipe aconteça.

*“Saber e ter uma boa relação com as pessoas...que você precisa ter...eu acho que o mais difícil no trabalho da enfermeira é você conseguir lidar com as pessoas. E isso é o que eu mais tenho tentado aprender: lidar com as pessoas.”*Gaivota

*“A coisa que mais me impressionou aqui dentro do hospital foi o relacionamento interpessoal, foi o trabalho em equipe. É muito visível isto aqui.”*Garça

*“Tem que ser um profissional que se dê bem com a equipe, que tenha facilidade para se relacionar, porque uma pessoa que não sabe se relacionar, não consegue interagir com a equipe, não vai conseguir trabalhar em equipe e vai desestruturar o setor.”*Canária

“Acima de tudo, você tem que ter um ótimo relacionamento interpessoal e com a equipe...se você for uma pessoa de difícil

*convivência...eu acho que não bate aqui...então eu acho que tem que ter um bom relacionamento.”*Arara Azul

*“Tem que respeitar as pessoas.”*Andorinha

Percebem que no cenário de hoje, com grande diversidade de interesses, complexidade de situações, o enfermeiro se vê constantemente diante de situações onde deve tomar decisão, sendo exigido o enfrentamento rápido das mesmas e a proposta de soluções bem fundamentadas e assertivas. Percebem, ainda, que isso não é uma coisa fácil, pois geralmente envolve um alargamento da visão da situação que a cerca e também uma estabilidade emocional por parte do enfermeiro.

“O enfermeiro tem que saber tomar decisões rápidas e certas, principalmente em momentos de emergência”. Garça

“Tem que ser um enfermeiro que tenha uma estrutura emocional muito boa, que saiba conduzir as coisas.” Canária

Segundo a percepção dos estagiários depoentes, quando se fala em trabalho em equipe consideram necessário para ocorrer de forma efetiva, que haja uma troca, um caminho de mão dupla onde todos estejam abertos a oferecer e receber ajuda. O trabalho em equipe é encarado como uma colaboração mútua, uma troca que existe ultrapassando as barreiras hierárquicas da instituição e que, como o relacionamento interpessoal, também é difícil de se conseguir essa competência.

“Tem que efetivamente trabalhar em equipe, se ele não souber, a coisa não anda... Tem que querer ajudar” Beija Flor

“As pessoas aqui elas se ajudam, muito mesmo, independente da hierarquia...então tem que ter isso.” Arara Azul

“Trabalho em equipe. É muito visível isto aqui. Todo mundo colabora, ninguém fica lá sentado, esperando você pedir – Ah! Você pode me ajudar? – Todo mundo oferece ajuda, antes mesmo de você pedir. Tem que saber trabalhar em equipe, saber colaborar, ajudar quando precisa, pedir ajuda quando precisa.” Garça

“Saber todo aquele circuito de trabalho em equipe que a gente discute com você aqui no treinamento, e que você precisa ter, que é difícil.” Gaivota

Além de trabalhar em equipe, é referido também ao enfermeiro que ele seja capaz de motivar a equipe, como explicitado na fala de Andorinha.

“É preciso que seja uma pessoa que está sempre motivando a equipe.” Andorinha

Nas falas abaixo, a comunicação eficaz é citada como fator importante no perfil do enfermeiro para a instituição campo de pesquisa.

“Tem que ser um enfermeiro que saiba... realmente falar e em outros momentos ficar quieto.” Canária

“Se você for uma pessoa... que não se faz entender, que não ajuda a ser entendido, eu acho que não bate aqui.” Arara Azul

Trabalhando em equipe ou não, os conflitos são percebidos como algo inevitável. A mediação pode ser aplicável na resolução das mais diversas situações de conflito. As soluções muitas vezes são criadas e encontradas pelos próprios envolvidos, o enfermeiro tem o papel de mediador, amenizando e facilitando as negociações entre as partes, como lembrado no depoimento de Andorinha.

“Ser uma pessoa que tenta amenizar um momento de estresse, um atrito entre funcionários, uma pessoa que está ali para melhorar, amenizar uma situação e não por mais fogo na situação. Uma pessoa que tenta acalmar os ânimos nestes momentos.” Andorinha

Percebem que em situações de resolução de conflitos, muitas vezes o enfermeiro, como líder de uma equipe, tem que saber se posicionar, ponderar, conduzir da melhor forma as situações.

“Tem que ser uma pessoa que saiba se posicionar” Sabiá

“Tem que saber ser líder, tem que saber liderar independente de tudo e saber ponderar em algumas situações conflitantes.” Arara Azul

Finalizando esta questão, encontra-se no pilar **aprender a ser** a predominância de aspectos que se destacam como importantes no perfil do profissional enfermeiro que se ajusta à filosofia da instituição. Segundo os depoentes

estagiários, o enfermeiro precisa **acreditar e incorporar a missão e filosofia do hospital** como também **interessar-se em crescer com a instituição**, ser **otimista**, ter **iniciativa**, ter **disposição para aprender** e para **melhorar**, ser **dinâmico**, ter **agilidade**, ter **postura profissional**, ter **estabilidade emocional**, ser **pró-ativo**, ter **personalidade**, ser **educado**, dar **abertura para novas idéias**, ser **extrovertido**, ter **calma**, ter **flexibilidade**, agir com **humanização**, ser **responsável**, ser **assíduo**, ser **ponderado**, ter uma **boa aparência física e adequada apresentação pessoal**, ser **sincero e transparente**.

Emerge em dois discursos a percepção da importância do enfermeiro conhecer a missão e filosofia do hospital, mas não se limitar a isso, pois acreditam que ele tem de acreditar e incorporá-la, como também interessar-se em crescer com a instituição.

Nos relatos abaixo, estes estagiários entrevistados não só explicitam isso, mas também, verbalizam as suas percepções de que existem na instituição princípios que norteiam os colaboradores, ou seja, que devem ser praticados e seguidos, apesar de reconhecerem que há a liberdade para questionar e para dar sugestões.

“Primeiro, parece que todos os enfermeiros daqui trabalham de maneira bem igual. Eles têm que acreditar realmente na filosofia do hospital, na missão dele, tem realmente que incorporar isto. É aquele negócio de vestir a camisa da empresa. Se ele não quiser trabalhar assim e quiser sempre fugir, por exemplo: determina tal protocolo, se a pessoa quiser dar uma modificada por conta própria, não vai dar certo. O hospital dá espaço para sugerir, para testar, mas não para mudar por conta própria..” Beija Flor

“Uma pessoa que tenha realmente interesse em crescer com a instituição. Que esteja disponível para quando a empresa precisar para alguma coisa, seja uma simples troca de horário.” Sabiá

Relatam em paralelo a isto, que o profissional enfermeiro para esta instituição precisa ser otimista, ter iniciativa, querer aprender e investir no seu crescimento, não esperando que só a empresa faça isso. Na continuidade da fala da Beija Flor e no discurso da Canária evidenciam-se estes aspectos.

*“Ele também tem que ir atrás das coisas que ele precisa, não adianta ficar esperando. A gente quer pessoas que tenham atitude... que tenham iniciativa, que queiram que a empresa melhore também. Então a gente quer uma pessoa otimista, sempre disposta a melhorar, se a pessoa não tem iniciativa e fica esperando as coisas caírem do céu, não vai para frente.”*Beija Flor

*“Tem que ter iniciativa e ser uma pessoa que queira aprender também. Apesar de que tem alguns lá que estão meio desanimando, mas o Oswaldo tenta incentivar que os profissionais se especializem, façam especialização...eles dão apoio, dão incentivo e isto é muito importante.”*Canária

Foi relatado por duas estagiárias, que estagiariam no setor de Clínica Médico-Cirúrgica e Unidade de Terapia Intensiva, respectivamente, que o enfermeiro necessita possuir agilidade e dinamismo no trabalho.

*“Eu acho que o enfermeiro para trabalhar aqui..não pode fazer corpo mole...não pode ter preguiça....Tem que ter agilidade e ter pensamento rápido.”*Arara Azul

“Então eu acho também que dinamismo, até porque o setor de UTI exige, o dinamismo é maior. Então acho que o enfermeiro tem que ser bem dinâmico.” Garça

Os estagiários entrevistados focalizam que é demandado no perfil do enfermeiro para a requerida instituição, que ele seja consciencioso no seu dia-a-dia de trabalho: pontual, assíduo e cumpridor de suas responsabilidades. Paralelo a isto também é citada a pró-atividade, a sinceridade, a educação, a boa apresentação pessoal e também uma postura extrovertida, como importantes componentes do perfil deste enfermeiro.

“Uma pessoa que seja responsável, assídua.” Sabiá

*“Tem que ser responsável, não adianta ser uma pessoa desleixada, e a aparência física, não que a pessoa tem que ser linda, não é isso, mas a pessoa tem que estar bem trajada, limpa...mesmo em relação ao uniforme, as pessoas tem que estar distintas”*Arara Azul

*“Acho que educação...você precisa ter uma base de educação mesmo, tanto aqui como me qualquer outro lugar.”*Gaivota

*“Que respeita as pessoas, educada... com uma postura mais extrovertida...Calma.”*Andorinha

“Tem que ser realmente aquele que faz a coisa acontecer.”
Beija Flor

“Sinceras..extremante transparentes, eu acho que isto que o enfermeiro tem que ter, é o que importa para o paciente e é isto que importa para a instituição. Tem que ser pró-ativo.” Pomba

Tendo em vista a gama de relacionamentos nos quais o enfermeiro necessita estar envolvido, e que estes sentimentos podem afetar as pessoas com as quais se relaciona, Canária salienta a importância do enfermeiro ter um equilíbrio em sua estrutura emocional.

“Tem que ser um enfermeiro que tenha uma estrutura emocional muito boa.” Canária

Ainda no que diz respeito ao perfil do enfermeiro, ressaltam que se faz necessário que ele conheça suas próprias capacidades e limitações, seja receptivo às avaliações construtivas como ponto importante para conhecer a si próprio e não encare as necessidades de mudança como sinal de fracasso, mas sim como oportunidades de melhoria. Alinhado a isso salientam a importância do enfermeiro ser aberto a novas idéias e ser flexível à mudanças.

*“O importante é sua personalidade, você ser uma pessoa maleável, a partir do momento que você tem a oportunidade de ouvir alguém apontar as suas falhas. E você falar – Eu vou melhorar! – e não virar a cara e dar uma de rebelde e falar – Eu não aceito isso, eu sou perfeita, eu não preciso mudar nisto! – Isto não dá certo...Uma pessoa que ouve... aberta para novas idéias... com uma postura mais extrovertida... Calma.”*Andorinha

“Acho que a primeira coisa é ser flexível. Foi o que eu mais aprendi, ser flexível. No início eu tinha um pouco de - Não! Eu sei,

eu acho que é assim, eu vou fazer assim! - E aí aos poucos, você vê que tudo bem, você pode estar certa, mas existem maneira e maneiras de você estar se colocando e sendo escutado. Eu acho então que flexibilidade é o que mais conta no perfil...Estar aberto. Acho que para ouvir o outro que já tem mais experiência, eu tenho que estar aberto para poder ver os motivos importantes, que vão ajudar na minha prática profissional.” Gaivota

Os entrevistados focalizam, ainda, a importância da **humanização** nas relações de trabalho não deixando de explicitar a humanização na perspectiva do cuidado ao paciente.

“Tem que ser uma pessoa humana, porque a instituição prega muito isto aqui, a humanização. Nos corredores as pessoas te cumprimentam, estão sempre com um sorriso, são cordiais.” Sabiá

“A primeira coisa que o enfermeiro precisa é ser humano no cuidado.” Pomba

4.2.1.2 Os Enfermeiros Gestores (Diretora Assistencial/Gerentes de Enfermagem/ Educação Continuada)

Ao ser questionado ao grupo dos profissionais enfermeiros que ocupavam posição de gestores no Serviço de Enfermagem do HAOC (Diretora Assistencial/Gerentes de Enfermagem/Educação Continuada) sobre suas expectativas em relação aos alunos que realizam estágio extracurricular na instituição, estes expressaram suas representações que foram categorizadas em função dos quatro pilares da educação para fins de análise. Olhando para o conjunto, essas apontam uma tendência de maior concentração no pilar do aprender a conhecer.

Os enfermeiros entrevistados explicitam no pilar **aprender a conhecer** que esperam que o estagiário **aproveite o estágio**, tenha **conhecimento técnico - científico**, **associe a teoria com a prática**, tenha **visão geral das atividades do enfermeiro e da assistência de enfermagem**, **conheça os setores do hospital**, **desenvolva trabalhos científicos e conheça e incorpore a filosofia da instituição**.

Muitos dos enfermeiros entrevistados explicitaram a expectativa de que o aluno aproveite o estágio em termos de complementação da sua formação acadêmica, como experiência para o seu futuro profissional e pessoal.

“Treinados para captarem o conhecimento onde eles estão, os recursos que eles precisam para a sua formação.”
Gardênia

“Acho que este ano que ele passa aqui é uma oportunidade única dele amadurecer profissionalmente e pessoalmente.”
Gérbera

“Que eles aproveitem bem o estágio que eles vão fazer, porque é uma oportunidade para o futuro deles.” Dália

“Saibam aproveitar as experiências mesmo que elas sejam negativas, e como mudar isto”. Rosa

Dália deixou explícito em sua fala que o aproveitamento do estágio depende também do enfermeiro que acompanha o estagiário.

“Você tem também de observar... como ele está aproveitando o estágio, qual o potencial que ele tem para aproveitar este estágio, e conseqüentemente, o potencial que ele vai ter para você trabalhar com ele.” Dália

Relacionado ao conhecimento técnico-científico, os enfermeiros entrevistados esperam que o estagiário venha com estes conhecimentos mas que, através do estágio extracurricular, ele consiga associar a teoria com a prática. Porém pontuam que neste momento da formação ter esse conhecimento não é o

fundamental, visto que este pode ser adquirido se o estagiário tiver interesse, mas consideram, primordial, o aspecto comportamental. Alguns entrevistados chegam inclusive a verbalizar que almejam que o estagiário já venha com um início de desenvolvimento das competências relacionais.

“Que ele traga para o campo...conhecimentos teóricos em relação à Bloco Operatório – Centro Cirúrgico, Recuperação Anestésica e Central de Material e Esterilização...Consiga aplicar na prática a teoria que ele trouxe.” Margarida

“É lógico que a gente espera um conhecimento técnico-científico...porém eu não vejo isso como primordial. Conhecimento científico se você se empenhar, você adquirir. O maior problema é o comportamento.” Rosa

“Confiando que eles já vêm com uma certa bagagem que é científica, espero que aqui eles comecem a conciliar o que eles têm de conhecimento, com a prática.” Hortênsia

“Venham com uma bagagem da formação, uma bagagem técnica, que tenham noções fundamentais de como é terapia intensiva, de assepsia, conhecimentos de fisiopatologia, de fisiologia...para fazer com que na prática estes conhecimentos se inter-relacionem e ele seja um melhor profissional...Venha já com uma bagagem....amadurecimento no relacional, porque é uma coisa fundamental o aspecto relacional com o paciente, com o profissional, com a equipe, com a família..” Gardênia

Gardênia ainda complementa que:

“A técnica você põe na lousa, mas o inter-relacional, como é que você faz? É muito complicado...espero que ele venha com um brotinho, não precisa vir com uma árvore inteira, mas venha com um brotinho (de amadurecimento no relacional).” Gardênia

Reconhecendo a importância da assistência, do processo de cuidar na enfermagem, foi referido pelos enfermeiros entrevistados que esperam que o estagiário, durante o período que permanece na instituição, tenha visão geral das atividades do enfermeiro, da assistência a ser prestada ao paciente bem como desenvolva trabalhos necessários ao setor em que está estagiando, incluindo os relacionados à gestão da qualidade. É explicitada também, a importância de que o

estagiário tenha uma visão geral tanto do setor onde atua quanto dos outros setores do hospital.

“Ter uma visão geral do que se realiza, do que se faz, da assistência de enfermagem que deve ser prestada ao paciente... visualizar o papel do enfermeiro dentro de um serviço como este...ter noções dos exames realizados, dos cuidados no pré e no trans exame...ter noção de planejar o serviço dele, de planejar a assistência.” Orquídea

“Conhecer além do trabalho da seção.” Gérbera

Orquídea e Margarida ainda complementam o que esperam, por parte dos estagiários:

“Desenvolva trabalhos para a gente...nos auxilie nas diversas atividades do setor...desenvolva também estas atividades (indicadores e protocolos).” Orquídea

“Que ele consiga efetivamente aprender como o enfermeiro trabalha na sala operatória, como o enfermeiro presta a assistência ao paciente.” Margarida

É verbalizado, nesta ocasião, que o estagiário tem dúvidas no início do estágio, mas é esperado que estas sejam sanadas no decorrer dos meses de sua realização.

“Dúvidas e dificuldades todos vão ter, mas elas vão sendo sanadas ao longo dos primeiros três meses.” Gardênia

Para que o estagiário consiga entender como funciona o hospital, para que se sinta inserido na instituição, fazendo parte da mesma e que com isso ele tenha a oportunidade de ir se adaptando e internalizando a filosofia institucional, é que foi apontado, pelas entrevistadas, a necessidade do estagiário conhecer a filosofia da instituição e da enfermagem.

“Conheça como é a enfermagem aqui no hospital, como é a filosofia da enfermagem.” Tulipa

“Que ele já entre na filosofia da instituição.” Dália

“Conhecer em que empresa você está se enfronhando.”

Gardênia

“Conhecer a estrutura da instituição em que você está inserida, a filosofia...Se moldar a filosofia da instituição.” Gérbera

É relatado no pilar **aprender a fazer** expectativas dos enfermeiros para com o estagiário como: **criar, desenvolver e aprimorar as habilidades técnicas/assistenciais**, aplicando na prática a teoria aprendida e que ele (estagiário) **seja um educador**.

Partindo-se do pressuposto que no processo de aprendizagem só se aprende verdadeiramente quando tem-se a oportunidade de colocar, em prática, os conhecimentos adquiridos, inclusive nas situações complexas, é que muitos entrevistados referiram a importância da articulação do conhecimento teórico com a prática. Deixam claro, como sendo uma expectativa deles, que o estagiário tenha a oportunidade de fazer para ir adquirindo a habilidade. Por sua vez, alguns enfermeiros argumentam que apesar de ser importante o desenvolvimento das habilidades técnicas, esta não é primordial.

“As habilidades técnicas são importantes...mas acho que isso não é o fundamental...a habilidade técnica, para mim, seria o item menos importante, os mais importantes seriam: trabalho em equipe, liderança, espírito de saber cooperar com os outros, relacionamento interpessoal, conhecer além do trabalho da seção, conhecer a estrutura da instituição em que você está inserida.” Gérbera

“Vão desenvolvendo gradativamente a habilidade...Conciliar o que eles têm de conhecimento com a prática.” Hortênsia

“Oportunidade que eles têm para poder fazer.” Dália

“Que ele consiga desenvolver habilidades técnicas, aprimorar estas habilidades técnicas que nós temos no setor...criar habilidades...Que não só crie habilidade e aprimore, mas que ele entenda a importância desta técnica e o quanto isto é importante como assistência de enfermagem para o paciente...Uma outra coisa bastante importante é a observação...criar esta habilidade de observar porque fica com o

paciente tão pouco...mas neste minuto ele pode ter um desmaio, uma lipotimia, uma insuficiência respiratória.” Orquídea

Gardênia finaliza resgatando a importância do papel do enfermeiro como educador, referindo-se à educação permanente.

“A principal função do enfermeiro é o ensino, a educação...ensinar o próximo o tempo inteiro. Você ensina desde que você chega no trabalho.” Gardênia

Quanto ao pilar do **aprender a viver juntos** encontra-se, dentre as expectativas dos enfermeiros para com o estagiário, **o desenvolvimento da liderança, o aprender trabalhar em equipe** (incluindo a cooperação), **o bom relacionamento interpessoal, o saber se comunicar e o trabalhar no desenvolvimento da equipe de trabalho.**

A manutenção de um grupo harmonioso de trabalho por si só já requer aprendizagem acerca do lidar com o conflito inerente a todo relacionamento humano. Acreditam que para isso é necessário haver um líder cuja tarefa seja não só esta, mas principalmente conduzir este grupo, com entusiasmo e comprometimento, em prol de um objetivo comum, como também, acreditam que a liderança é algo que pode ser ensinado e, portanto, ser aprendido. Baseados nesta premissa, por várias vezes é relatado, nos discursos dos enfermeiros entrevistados, a expectativa do estagiário iniciar o processo de desenvolvimento da liderança, que para alguns é apontado como um dos maiores problemas e esperam que o estagiário se espelhe nos enfermeiros, também, em relação a este quesito.

“Quando os estagiários vêm para nós, eles têm que aprender a ...desenvolver a liderança...Saber delegar as tarefas, não monopolizar, não centralizar, saber delegar” Gérbera

“Comecem a desenvolver o que a maioria não tem: a liderança...espero que com o dia-a-dia eles observem a postura

dos enfermeiros que tem liderança...que eles comecem a olhar e se espelhar nesses enfermeiros que tem essa liderança.” Hortênsia

Hortênsia ainda acrescenta:

“O maior problema é o comportamento, a parte de liderança.” Hortênsia

As profissões da saúde carregam consigo a exigência da atuação interdisciplinar. Isso reforça ainda mais a necessidade dos profissionais destas áreas desenvolverem a competência para trabalhar em equipe e, conseqüentemente, desenvolverem o relacionamento interprofissional (tanto com a equipe de trabalho como também com o paciente, familiares, acompanhantes, enfim, com todos com quem estiverem se relacionando). As gerentes consideram que isso reflete no clima organizacional e apontam que este trabalho em equipe deve ser pautado também em equilíbrio, flexibilidade, troca de idéias e conhecimentos, sendo estes explicitados em alguns trechos dos discursos dos enfermeiros entrevistados:

“Que ele aprenda como o enfermeiro trabalha o relacionamento dentro da equipe de enfermagem...e dentro da equipe médica.” Margarida

“Para trabalhar no Pronto Atendimento ele precisa...trabalhar em equipe... Tem que conversar a respeito das coisas que não vão tão bem para que o grupo fique mais unido. E aí sim, a gente vai ter um comportamento melhor, e isto vai unir as pessoas, vai ter um clima organizacional muito mais legal.” Rosa

“Comece a ter atitude diante do paciente, diante do acompanhante, com os médicos...que tenha equilíbrio para conviver com as coisas com calma.” Hortênsia

“Eles têm que aprender a trabalhar em equipe...ter aquele espírito de cooperação, trabalho em equipe, desenvolver o relacionamento com as demais áreas de enfermagem e com os demais departamentos do hospital” Gérbera

“Doar aquilo que está aprendendo na faculdade...porque é um momento de muita troca.” Tulipa

Consideram que quando se trabalha em equipe é fundamental um investimento no desenvolvimento da mesma, independente da posição hierárquica das pessoas que estão investindo/estimulando este crescimento sendo atribuído, ao estagiário, também, uma parcela de responsabilidade em relação a isto. Nas falas de Orquídea e Tulipa tem-se isso explicitado como uma expectativa para com o aluno estagiário extracurricular quando inicia neste processo.

“Que este aluno, como um futuro profissional...reconheça a importância de trabalhar ... os profissionais que trabalham com ele.” Orquídea

“O estágio...é riquíssimo para quem está aqui no hospital também, então não é só ele quem ganha, diria que o hospital ganha muito, não estou falando de mão-de-obra dele, porque isso, principalmente no início é muito complicado, mas no que ele...provoca.nos outros, para que os outros vão atrás, se atualizem, porque as pessoas não querem ter dívida diante do estagiário que está chegando, que está aprendendo, e acho que está provocação é muito importante.” Tulipa

Tanto para se trabalhar em equipe como para se ter bom relacionamento interpessoal é necessária a comunicação, visto esta ser fundamental em todos os momentos do dia-a-dia de trabalho. Frequentemente ocorrem situações onde todos os envolvidos acreditam que prezaram pela comunicação e que efetivamente acreditam que houve uma comunicação eficaz, quando na verdade ocorreu um problema (de maior ou menor importância) justamente pela deficiência nesta.

Através da prática diária, presencia-se constantemente pessoas responsabilizarem a deficiência na comunicação como responsável por um acontecimento desastroso . Isto é relatado na fala de Rosa:

“Tem que ter uma boa comunicação...que é extremamente importante, e a gente...peca na comunicação e...pensa que está sendo...claro, e não está.” Rosa

Já no pilar **aprender a ser** encontra-se explicitada a expectativa quanto ao **discernimento a respeito da própria carreira profissional, a humildade, a responsabilidade, a flexibilidade, o interesse e o gostar do cuidar/da assistência.**

Antes de tudo, é esperado por parte dos enfermeiros gestores entrevistados que o estagiário tenha interesse por tudo o que oferece o processo de estágio extracurricular, como comprovado nos discursos que se seguem.

“Tenha interesse e vontade de aprender, de conhecer... que venha com muita vontade para ver coisas novas, para expor, para colocar as dívidas dele, aquilo que está sendo feito em cheque...e isso provoca mudança...para melhor.”Tulipa

“Tenha vontade de buscar o conhecimento, porque o conhecimento está ali...Se a pessoa não tem aquele interesse, o estágio muitas vezes vai ser igual até o final, a pessoa não vai crescer...espero que a pessoa nos ajude a fazê-la crescer.”Gardênia

Acreditam que através do estágio extracurricular é oportunizada ao estagiário uma visão clara sobre o ser enfermeiro, auxiliando-o na reflexão quanto a sua escolha profissional e no delineamento de suas preferências em relação às áreas de atuação, de sua carreira e do seu futuro profissional, conforme ilustra o trecho do discurso de Gérbera.

“O estágio extracurricular também ajuda a você ver se aquilo que você acha que quer realmente é, ou o que você quer para a sua vida profissional, por exemplo:- Fiz estágio em Pronto Atendimento, percebi que eu gosto...vou procurar me inserir nesta área...quero fazer isso de especialização...espero então que o estágio sirva para ele ter mais segurança do que ele quer em termos de carreira profissional, porque a gente sai muito inseguro da graduação, mas é igual a vestibular, a gente não conhece a fundo.” Gérbera

Gérbera ainda complementa:

“Que o estágio sirva para dar um norte...uma luz para o caminho dele.”Gérbera

Em vários depoimentos, encontra-se uma convergência entre o discurso dos enfermeiros e dos estagiários entrevistados, quando apontam a importância do enfermeiro ter humildade, não se referindo à submissão, mas sim saber se posicionar com os colegas de forma não autoritária nas diferentes situações.

“Eu acho que ele tem que chegar, e se não chegar, a gente vai ter que orientar, quanto à humildade, saber se colocar.”Rosa

“Educado para a técnica...e para o meio, então você precisa ensinar que nas diversas situações você nunca pode agir com enfrentamento...você precisa ser humilde.”Gardênia.

A flexibilidade também é relatada por Gérbera como uma das expectativas para com o estagiário:

“Espero que eles comecem a ter “jogo de cintura” para lidar com os demais profissionais das outras áreas, que trabalham direta ou indiretamente com você.”Gérbera

Neste momento da entrevista surge a responsabilidade pelos seus atos, como algo esperado do estagiário:

“Que ele tenha responsabilidade, assumindo uma situação.”Gardênia

Visto que na instituição, campo de estágio, o enfermeiro tem como uma das principais funções prestar assistência de enfermagem aos pacientes, é ressaltado por Margarida o anseio de que o estagiário aprenda esta prática durante o estágio e por Hortênsia a importância do gostar da assistência.

“Que ele consiga efetivamente aprender como o enfermeiro...presta assistência..valorizar o trabalho desenvolvido pela Central de Material e Esterilização.” Margarida

“Vão perdendo aquele medo do cuidar, que eles comecem a sentir prazer no cuidar, porque a gente sabe que muitos enfermeiros hoje, mesmo alunos, eles começam a sonhar como o futuro profissional...com uma auditoria, com uma gerência, mas

eu queria tanto que eles sonhassem com o cuidar, o cuidar direto..transmitam com isso, segurança ao paciente...eu espero que eles desenvolvam, principalmente, o gostar da assistência.”
Hortênsia

Partindo para a **segunda questão**, quando é questionado aos enfermeiros gestores **quais as competências que ele identifica como essenciais em um enfermeiro que irá trabalhar em sua área** fica apontado, no pilar **aprender a conhecer**: o conhecimento técnico-científico, conhecimento de paciente crítico, atualização constante e relacionada com a prática profissional, conhecimento advindo da prática diária, conhecimento aliado a habilidade e atitude, conhecimento de gestão de pessoas e de administração e conhecimento demonstrado através do currículo.

Ressalta-se nas falas que o aspecto conhecimento técnico-científico esteve presente na maioria das respostas emitidas pelos enfermeiros entrevistados, bem como o conhecimento em emergência, sendo enfatizado que estes conhecimentos precisam estar constantemente atualizados e estar diretamente interligados com a prática profissional, como pode-se observar nas falas que se seguem:

*“Ter conhecimento técnico, sem dúvida”*Rosa

*“Uma pessoa que tenha conhecimentos científicos...Conhecimento de emergência, de UTI, de urgência em geral.”*Orquídea

“Precisa ter conhecimento de patologias...da assistência de enfermagem para um paciente nestas patologias...conhecimento mínimo de aparelhagem...Conhecer a Sistematização da Assistência de Enfermagem, porque a gente usa isso como ferramenta de trabalho...Ter conhecimentos das técnicas de enfermagem”. Gérbera

“Ter conhecimento científico, eu sei que ele não vai saber tudo. Mas ele tem que cada dia subir um degrauzinho na parte do conhecimento científico, ele tem que buscar o conhecimento... Ir para casa e pesquisar.” Hortênsia

“Ele precisa saber fisiopatologia e fisiologia.”Gardênia

“A parte científica dele tem que ser muito bem sedimentada. Porque sem a parte científica não vai ter conhecimento para depois poder dialogar com os seus próprios colegas, com os médicos...Ele tem que estar constantemente se aprimorando”Dália

“Conhecimento dele é muito importante. Uma pessoa que se formou e ficou só ali, estagnada na graduação...que durante muitos anos, não fez nada, não participou de grandes eventos, não escreveu nenhum trabalho, não deu nenhuma aula, compromete a vida profissional dele.” Tulipa

Neste momento, os enfermeiros entrevistados assinalam que consideram que o conhecimento, muitas vezes, advém da prática diária, do fazer, sendo esta uma das principais formas de aprendizado, a que se dá no dia-a-dia, mesmo que seja com experiências negativas. A educação permanente passa a assumir uma importância crucial bem como o querer aprender.

“Conhecimento para mim é a pessoa ter mente aberta e facilidade de aprendizagem e que queira aprender, pois as informações que têm dentro deste setor (Centro de Diagnóstico por Imagem) não existe na escola, existe agora um pouco mais, mas a gente não aprendeu, e mesmo que exista, só o dia-a-dia vai ensinar, pois são tantos métodos, são tantos exames, tantas características, porque se faz assim, porque se faz assado, que no dia-a-dia estamos sempre aprendendo coisa nova, e principalmente porque os equipamentos vão mudando, a tecnologia, a gente vai aprendendo coisas novas, como...preparar um paciente, como...orientar, o que tem que fazer antes e depois do exame...para que serve os exames, o que traz de benefícios.”Orquídea

“Utilizar suas experiências negativas para o lado positivo...capacidade de conduzir as coisas...para o lado de aprendizado, para aprimorar algumas coisas, em relação as experiências negativas.”Rosa

No depoimento de Gérbera e Orquídea é particularizado o conhecimento esperado do enfermeiro que vai atuar em Centro de Diagnóstico por Imagem (CDI):

“Se ela for trabalhar em CDI ela tem que conhecer a assistência de enfermagem durante a realização dos exames...conhecer aparelhagem utilizada no CDI.”Gérbera

“Ele precisa ter conhecimento de emergência, ter conhecimento do paciente crítico, semelhante a um enfermeiro que trabalha na UTI, porque nos descemos os pacientes da UTI com drogas vasoativas, entubados, com respirador, vários drenos, várias drogas, em situações bastante críticas.” Orquídea

Orquídea ainda acrescenta outras noções que considera importantes ao enfermeiro que vai atuar em CDI:

“Ter noções de uma circulação de sala, de um procedimento asséptico, que nós temos vários...estar atento para pacientes de alto risco.” Orquídea

Para o enfermeiro que vai atuar em Centro Cirúrgico (CC) e Central de Material e Esterilização são explicitados, pelos depoentes, alguns conhecimentos específicos que este profissional precisa ter:

“Se ela for trabalhar em CC, ela tem que conhecer os tipos de cirurgia, conhecer toda a parte de como é feita a esterilização deste material para trabalhar em uma Central (de Material e Esterilização). Se ela vai trabalhar em uma Recuperação Anestésica, quais os cuidados no pós-operatório imediato dos diversos tipos de cirurgia dentre as mais prevalentes na instituição que for trabalhar.. Se vai trabalhar na Sala de Operação, e vai circular uma sala, porque os enfermeiros ficam com as cirurgias mais complexas, você tem que conhecer o material envolvido, desde uma pinça até os mais complexos, como uma circulação extracorpórea.” Gérbera

“Ter noções de técnica asséptica, ter isto muito incutido no seu conhecimento teórico, isto é de fundamental importância...Eu espero que o enfermeiro tenha uma grande noção de anatomia, para poder trabalhar em Central de Material e esterilização, e de Microbiologia.” Margarida

Para o enfermeiro que vai atuar em UTI é explicitado por um depoente, em linhas gerais, o que se espera também em termos de conhecimento:

“Na UTI, saber a assistência de enfermagem à pacientes graves, entubados, com Swan-Ganz, balão intraórtico, tanto saber na teoria, como ter habilidade manual mesmo com estes equipamentos.” Gérbera

É explicitado por uma enfermeira entrevistada alguns conhecimentos que o enfermeiro precisa para atuar em Pronto Atendimento:

“No Pronto Atendimento, por exemplo, você precisa saber agir numa situação de emergência, como ...triar um paciente, se aquele paciente é uma consulta, se vai ter que ir para a sala de emergência, se vai para o Box.” Gérbera

Principalmente nesta última década, o conhecimento e as tecnologias têm se tornado rapidamente obsoletos, a Educação Permanente se faz necessária em qualquer área de atuação, mediante a necessidade de cada um estar constantemente se atualizando e estudando de modo a auxiliar, também, no desenvolvimento de seus pares. Esses aspectos emergem em muitos trechos dos discursos dos enfermeiros entrevistados:

“Saber passar informação, saber ser uma educadora o tempo todo, principalmente porque na nossa área de atuação (CDI) não tem essa formação, as pessoas vêm de outras áreas...então você forma a pessoa para trabalhar na área. Constantemente nós estamos formando... auxiliar... técnico... enfermeiros... escriturários...Temos que passar o conhecimento...para que os nossos auxiliares e técnicos estejam muito bem preparados...temos que estar constantemente orientando, ensinando falando.” Orquídea

“Querer aprender, estar aberta para o aprendizado, buscar este aprendizado também nas pessoas, saber que independente da posição hierárquica que a pessoa que trabalha com ela ocupa, ela sempre tem alguma coisa boa para passar para você.” Gérbera

Ao longo da vida profissional é necessário que o trabalhador planeje sua carreira, e que seja capaz de traçar sua trajetória profissional identificando o que gosta, o que o agrada e no que precisa implementar de melhoria na sua carreira, na sua formação, para o atingimento de seus objetivos pessoais e profissionais. Na fala de Tulipa pode-se visualizar a valorização desses aspectos:

“O currículo da maioria dos enfermeiros que trabalham aqui é bastante enriquecido em termos de experiência, de formação...Quando a gente fala de conhecimento eu estou pensando muito em relação ao currículo dele, o que ele apresenta, as evidências reais daquilo que ele já cursou, não estou vendo quanto ele já aprendeu, se ele vai conseguir colocar na prática, estou falando em curso que fez...ele tem que demonstrar que é uma pessoa bastante focada, que ele tem interesse em alguma

coisa específica....seja na assistência, seja na administração...é importante que ele tenha uma seqüência daquilo que ele quer fazer...uma coisa focada..Tenha uma trajetória no tempo, no que ele fez, tem seus objetivos, trabalhou em tal área, mostra até que ele conseguiu estudar, fez um curso de seu interesse, e conseguiu colocar aquilo em prática.” Tulipa

Estudiosos afirmam que, atualmente, o grande diferencial entre as empresas está centrado nas pessoas que as compõem, portanto, é preciso saber trabalhar com elas. Além disso, numa década marcada pela busca incessante, por parte das empresas, de certificações que lhe atribuam uma performance superior de qualidade e, conseqüentemente, uma maior competitividade, se faz necessário, cada vez mais, que o enfermeiro implemente o seu desenvolvimento no campo do gerenciamento incluindo o gerenciamento assistencial. No depoimento de Orquídea isto é explicitado:

“Que tenha facilidade de visualização geral....Não basta ser simplesmente um conhecedor de enfermagem, você tem que saber de gestão de pessoal, de organização, de planejamento...fazer concomitantemente a parte administrativa e toda a parte assistencial do paciente.” Orquídea

Finalizando, percebe-se que na perspectiva dos gerentes entrevistados, o conhecimento e a prática por si só não agregam valor ao resultado final. É preciso saber aplicá-los em prol de um objetivo, mobilizando as atitudes para o atingimento do mesmo. É ressaltado, pelos enfermeiros entrevistados, a importância de se ter um alinhamento entre os conhecimentos adquiridos, a aplicabilidade dos mesmos, como também serem estes permeados pelas atitudes que influenciam na maneira como uma determinada tarefa é feita e nos resultados do trabalho, sendo que consideram as atitudes o mais difícil dentre os quesitos a serem desenvolvidos pelas pessoas:

“Conhecimento não é tudo...tem que ter habilidade, ter atitude, e que as coisas casem.” Rosa

“Conhecer na teoria, mas também saber como fazer as técnicas...Para mim o conhecimento é na teoria, e habilidade entendo assim, quando você passa esse conhecimento da teoria e começa a ter a destreza para colocar em prática...Atitudes, acho que aí é o mais difícil. Porquê conhecimento você pode buscar na faculdade, num curso de especialização, num MBA, mas acho que a atitude é mais difícil, porque acredito que muito das atitudes profissionais a gente traz também da vida pessoal da gente.”
Gérbera

“Ele precisa ter o conhecimento científico bem aprofundado,. Porém, o conhecimento científico sem a prática não adianta nada.” Dália

No que se refere ao pilar **aprender a fazer**, encontra-se a valorização de um perfil profissional que tenha **agilidade, habilidade para assistir o paciente (incluindo aqueles em estado crítico)**. Consideram a **habilidade como fator gerador de confiança para o paciente**. A **habilidade administrativa** dentre as competências identificadas pelos enfermeiros gestores entrevistados, aparecem como essenciais para um enfermeiro que vai trabalhar em sua área de atuação.

Reconhecem que é constate a busca por melhores padrões de assistência de enfermagem, e que não adianta só ter estes padrões documentados; é necessário que o enfermeiro os conheça e saiba colocá-los em prática, ou seja, saiba fazer, incluindo desde a realização de um procedimento técnico até o planejamento das atividades de trabalho. Este saber fazer, fruto muitas vezes da iniciativa de enfrentar situações que lhe são desconhecidas, é explicitado como gerador de confiança para a clientela atendida. Ainda é verbalizado por uma das entrevistadas que o saber fazer não é o aspecto mais importante para o enfermeiro que vai trabalhar com ela.

“Em termos de habilidade, ele precisa saber fazer.” Tulipa

“Ele precisa se conscientizar que ele primeiro tem que ter uma habilidade para assistência, prestar uma assistência muito aprimorada.” Dália

“Ter habilidade para trabalhar com o instrumental, porque você tem sempre que relacionar o instrumental que você está vendo com uma área anatômica do corpo.” Margarida

“Habilidade técnica é muito importante também, para dar segurança para o paciente...Para ela não demonstrar insegurança, ela tem que ter habilidade, para ela ter habilidade ela não pode fugir das situações...Deve ter destreza.” Hortênsia

“Na seqüência (depois de conhecimento e atitude) vem a habilidade técnica. Porque só coloquei agora? Não é que seja menos importante, é que ela acaba sendo adquirida ao longo do tempo, e eu acho que adquirir uma habilidade técnica é mais tranqüila...Ela vem em conjunto com as três, mas ela vem mais fácil...Treinar para uma habilidade técnica, até ser uma expertise em técnica é mais tranqüilo do que treinar o fundamento atitudinal.” Gardênia

É ressaltada, também, a importância de se ter agilidade e habilidade para assistir o paciente em estado crítico, como é evidenciado nos depoimentos que se seguem.

“Para trabalhar em Pronto Atendimento ele deve ter agilidade.” Rosa

“Saber agir em uma situação de emergência...triar um paciente.” Gérbera

“A gente tem que ter habilidade, esta preocupação, porque a gente vai tirar este paciente da UTI, crítico...caminha pelo corredor, põe no elevador...descer, passar para a mesa (de exame)...fazer o exame propriamente dito, depois trocá-lo de mesa e finalmente por na cama...Tem que ter habilidade para atendimento de urgência...a observação é muito importante, pois o paciente está na mão da gente.” Orquídea

“Ter habilidade para reconhecer as necessidades do paciente que já vem para cá com suas condições normais alteradas pelo pré-anestésico.” Margarida

Nas duas falas que se seguem, é pontuado por duas enfermeiras entrevistadas a importância da noção de planejamento do setor quanto às atividades que lhe são peculiares, sendo que Orquídea explicita que o enfermeiro apresenta deficiências neste quesito.

“Você tem que ter um planejamento do seu trabalho, eu vou chegar, vou pegar o plantão, vou passar visita, vou voltar e fazer a escala, então eu já vou criar prioridade na minha cabeça,

eu sei que neste meio, vão acontecer coisas que vão ter que ser interpostas no meio da minha programação. Mas se eu já tenho aquilo esquematizado na minha cabeça, fica mais fácil, então eu resolvo aquela intercorrência, volto para o que já estava programado, vou revisar todos os prontuários, vou começar passar visita para fazer o exame físico e iniciar a sistematização. Neste meio tempo vão passar os médicos, vou então parar de fazer o que estava fazendo, vou aprazer a medicação. Então isto é você ter um esquema para que as coisas saiam no horário que é para ser feito.” Gërbera

“Uma coisa que o enfermeiro não tem experiência nenhuma é o atendimento de paciente para marcação de exames, agendamentos, recepção de pacientes, cobrança de exames, que são de alta responsabilidade.” Orquídea

No pilar **aprender a viver juntos** encontra-se o **relacionamento interpessoal** (englobando o respeito), o **trabalho em equipe** (englobando a colaboração), a **comunicação eficaz**, a **tomada de decisão**, a **liderança** convergindo como as competências essenciais identificadas, pelos enfermeiros gestores entrevistados, para o enfermeiro que vai trabalhar em suas áreas de atuação.

O enfermeiro tem no seu dia-a-dia constantemente que se relacionar com pacientes, acompanhantes, familiares, equipe de trabalho e muitas vezes em situações difíceis de vida. Apoiado nesta premissa é que o relacionamento interpessoal é visto como primordial para o profissional. Segundo os depoentes enfermeiros, é necessário que se aprenda a conhecer e respeitar a singularidade dos indivíduos, para que o relacionamento seja construtivo.

O desenvolvimento do relacionamento interpessoal é mais valorizado que o desenvolvimento de habilidades e conhecimentos técnicos, sendo que nestes, há uma maior complacência em termos de tempo para o desenvolvimento, enquanto que o relacionamento interpessoal é algo esperado que o enfermeiro já possua, independente de ser recém formado ou não. Nas falas que se seguem pode-se comprovar isto.

“A parte técnica você trabalha, conhecimento você pode adquirir, mas atitude tem que vir com o profissional. O relacionamento, a forma dele se relacionar com as pessoas, se reportar com as pessoas, vem com ele, e acredito que esta é a parte primordial.” Dália

“Ele precisa ter bom relacionamento...não adianta a pessoa ter só conhecimento técnico, ele precisa ter habilidade para se relacionar com o grupo aqui dentro.” Margarida

“Uma outra característica que nos precisamos é que ele tenha facilidade no trato com pessoas, pois atendemos o paciente externo, interno...o acompanhante, a família...tem que criar esta facilidade no trato com as pessoas...Tem que trabalhar também algumas situações (medo que o paciente tem de descobrir que tem uma doença ruim, a família que está muito angustiada, às vezes o paciente não está sabendo de nada, só a família que sabe). Isto são

coisas que você também tem que ter habilidade de tratar com estas pessoas.”

Orquídea

“Eu penso que uma das primeiras coisas, e penso muito, é o relacionamento interpessoal...Uma coisa fundamental, mesmo que a pessoa seja recém formada, o fato dela ser recém formada claro que faz a diferença, mas para algumas questões, as vezes, é mais importante ela ter uma atitude positiva, ter uma relação mais fácil com as pessoas, abertura para ouvir o outro, aceitar algumas colocações, saber se colocar também, criticar de uma maneira que não vai criar atrito...sem dúvida isto é mais importante do que ter muita experiência, muita bagagem, até na parte prática mesmo do fazer...com o tempo...a gente vai aprendendo, a gente vai conhecendo.” Tulipa

“Outra coisa é lembrar que o médico também é um cliente, como o paciente, e você saber lidar não só com o paciente, mas com o médico...Outra coisa, não sei se posso chamar assim, mas acredito que seria uma habilidade atitudinal, que você tem que desenvolver, por exemplo, eu tenho dois pacientes, dois que fizeram a mesma cirurgia, mas saber que para um eu vou ter que falar de um jeito e para o outro eu vou ter que trabalhar de uma maneira completamente diferente, então é você ter jogo de cintura, por exemplo, você vai fazer uma orientação de alta, você tem que saber que um paciente você vai usar um certo vocabulário, você vai falar de uma certa forma, e o outro, pode ter feito a mesma cirurgia, mas você vai trabalhar de uma outra forma...Você vai ter que aprender a lidar com a questão do acompanhante, então tem que desenvolver esta atitude de você ter jogo de cintura no relacionamento com o paciente.” Gérbera

Emerge dos discursos a valorização de um entrelaçamento entre relacionamento interpessoal e trabalho em equipe. Importância de saber falar e saber ceder, ser transparente, cultivar e manter os relacionamentos entre os pares, manter o

equilíbrio, colaborar entre si, criar uma atmosfera de cooperação. Todos estes aspectos também são relatados como difíceis de serem conseguidos, bem como todos os outros aspectos relacionais que já foram apontados até aqui.

“Infelizmente o que falta hoje para o profissional e o que está faltando para o estagiário é justamente isto, é a parte de relacionamento, saber interagir com a equipe multiprofissional.”
Hortênsia

“Uma das coisas mais difíceis de ser enfermeiro é saber se relacionar com as pessoas, trabalhar em equipe, e relacionamento é fundamental, você saber se relacionar com sua equipe.” Gérbera

“A pessoa precisa ter perfil para trabalhar em equipe multiprofissional, pois aqui (CDI) trabalha com o médico, técnico de RX, biomédico, físico e escriturário...diferente de outras áreas que fica mais com a equipe de enfermagem, aqui a gente fica muito com outro profissional.” Orquídea

“Atitude de ir até a pessoa e oferecer ajuda, nunca esperar as pessoas virem sempre pedir, mas ir sempre atrás...ter visão...enxergar o que elas precisam e ir na frente.” Hortênsia

“Ser transparente, trocar experiências, não pensar só em você, pensar no grupo como um todo...Tem que ter o trabalho em equipe. Eu não gosto de pessoas que usam a primeira pessoa do singular: eu isso, eu aquilo. Eu acho que tudo o que acontece, nós é que conseguimos, nós é que conquistamos...Aprender também com as experiências negativas do grupo...Ter habilidade para conduzir estas experiências vivenciadas com intuito de agregar aprendizagem e aprimoramento” Rosa

Nos discursos que se seguem, é percebida a importância do respeito para o trabalho em equipe, independente da posição que as pessoas ocupam na hierarquia da empresa. Neste momento há um contraponto. Deve-se ter respeito, independente da hierarquia, mas afirmam que a hierarquia deve ser respeitada. Falam de respeito, não de submissão.

“Tem que ter respeito pela equipe como um todo. Aqui a gente trabalha com muito homens e muitas mulheres, a gente brinca...sempre com o máximo de respeito...A gente criou aqui (CDI)... é que o médico..ele respeita,...não pode sair gritando com todo mundo...se tem ...coisa inadequada, ele fala, mas...procura quem de direito para falar, não fica criando atritos, briguinhas, dando bronca.” Orquídea

“Tem que saber respeitar, não é submissão, é saber respeitar a hierarquia, até mesmo para evitar conflito.” Gérbera

Quando se trabalha em equipe, há uma confiança mútua, se acredita nas pessoas, e a partir daí a tomada de decisão fica mais fácil, inclusive podendo ter compartilhamento de opiniões e uma decisão consensual. É nesse momento também que a liderança aflora e se torna essencial para o enfermeiro.

“Saber ouvir o que aquele grupo tem para dizer, até para auxiliar na tomada de decisão....o enfermeiro está a toda hora tomando decisão... e para tomar uma decisão mais acertada você não pode

se guiar somente pela sua cabeça, você tem um grupo que trabalha com você...e você tem que confiar na sua equipe..Então, se você confia naquele modelo que você é para a equipe, então quando sua equipe participa da sua tomada de decisão, você tem mais segurança para confiar na decisão.” Gérbera

Gérbera ainda complementa trazendo a importância do líder para o grupo:

“Se o líder mostra que as coisas vão melhor, que a gente está trabalhando por isso, esmo tendo e sabendo das dificuldades, acho que a tendência do grupo é se espelhar no líder, se ele está mostrando isto para a gente então vamos confiar. A atitude do enfermeiro tem que gerar confiança para o colaborador, e para você ter um bom trabalho, você precisa ter atitude que inspira confiança para o colaborador.” Gérbera

As enfermeiras entrevistadas consideram que não há trabalho em equipe e relacionamento interpessoal sem haver comunicação aberta e partilhar de informações, o que precisa ser melhorado constantemente, incluindo a comunicação não verbal. Portanto, cada um deve estar constantemente aberto para isso. Nos discursos abaixo visualiza-se isto.

“Ele precisa saber se comunicar, isto é de fundamental importância.” Margarida

“A comunicação é uma coisa extremamente importante, e a gente...peca na comunicação e...pensa que está sendo ...claro, e não está.” Rosa

“Relacionamento e o trabalho em equipe é muito importante, mas você também precisa saber falar, porque muitas vezes o jeito que você fala magoa muito mais do que o conteúdo da fala, até mais do que se fosse uma agressão de outra forma...É preciso saber o que falar, como falar e o momento que você vai falar.” Gérbera

Finalizando o pilar do aprender a viver juntos, é explicitado em um depoimento, a importância do relacionamento interpessoal, sendo este um dos fatores atitudinais que mais pesam no momento de uma demissão. Pode-se apreender isto no discurso de Tulipa:

“Estar aberto, saber que você vai errar...assumir os erros...saber ouvir...saber falar, capaz de aceitar as diferenças...essa habilidade para mim tem muito haver com o relacionamento, tem haver com atitude, mas do que qualquer coisa, e é muito difícil. Eu nunca vi isso aqui (enfermeiro ser demitido porque não tem habilidade técnica), em toda a trajetória do hospital porém, na atitude é quase 100%, a pessoa está saindo porque teve alguma questão no relacionamento, na postura, falta de habilidade de lidar com as pessoas, falta de flexibilidade ao lidar também com as pessoas, falta de sensibilidade.” Tulipa

A ética, a humildade, iniciativa, desejo de ser aceito e aceitar as pessoas, sensibilidade, flexibilidade, atitude positiva e o bom humor, são as características identificadas, pelos enfermeiros gestores entrevistados, como essenciais em um enfermeiro que vai trabalhar em sua área de atuação, que foram englobadas no pilar do **aprender a ser**.

Encontra-se nos discursos a centralidade e a importância da ética como elemento determinante em todos os momentos da vida profissional. Esta ética deve transpor as barreiras hierárquicas.

“Tem que ser ético, ética é o que esta faltando nos profissionais de hoje e a gente sofre muito por causa disso, sofre as consequências dos atos deste profissionais, desses futuros

profissionais, porque eles não conseguem enxergar ou desenvolver o lado ético, então

isso é essencial. A atitude envolve a ética, a atitude com os colegas, com os auxiliares, com o pessoal de limpeza, com os meninos da copa...com todos.” Hortênsia

“É você ter cuidado com as coisas que fala ou deixa de falar, é você ter ética, sei que é tão complicado porque você fica sabendo de um monte de coisas, você recebe os exames, você sabe tudo da vida do paciente...então tem que tomar muito cuidado com comentários que faz, orientar seu grupo de trabalho, tomar cuidado com a postura...” Orquídea

“Eu penso que a parte ética é muito importante. Quando a gente fala em ética a gente fala tudo.” Rosa

Rosa ainda complementa que:

“Eu vejo a ética, a capacidade de liderança, como coisas que se a gente não tem, a gente tem que desenvolver, mas a pessoas tem que estar aberta para isso.” Rosa

Ao ser admitido em uma empresa, o colaborador recém contratado passa por um momento de integração a essa nova realidade de trabalho que lhe é apresentada. Este momento é cercado, muitas vezes, de apreensão por parte dos que estão chegando, mas em menor grau, isto também ocorre com os outros colaboradores que já fazem parte da instituição, pois terão um novo elemento fazendo parte desta equipe, se integrando. Neste momento, é necessário que haja abertura e desejo de ser aceito, de ambas partes, para que esta integração seja efetiva.

“Gostaria que, quando ele chegasse na área, que não só ele tivesse o desejo de ser aceito, mas também ele soubesse ser aceito, porque tem gente que quer ser aceito, mas não age de forma a ser aceita, ele tem que entender que não é uma mudança só para ele, para aquele grupo que o está recebendo também é uma mudança.” Gérbera

A humildade conforme é ressaltada pelas entrevistadas, não é a depreciação de si, nem a submissão, não devendo ser confundida com fraqueza ou

ausência de auto-estima; é reconhecer que sempre se tem algo a aprender, que se pode errar e aprender, reconhecer e aceitar as diferenças existentes entre as pessoas.

“Tem que ter humildade, não no sentido de submissão. Humildade de entender que as coisas funcionam de forma diferente e que de uma certa forma, vai ter que aprender como as coisas funcionam aqui (na instituição).” Gérbera

“Tem que ter humildade, tem que estar aberto, saber que vai errar, nós erramos mesmo, ser capaz de aceitar as diferenças.” Tulipa

A sensibilidade vista como afeto, que muitas vezes extrapola as relações profissionais; a flexibilidade devendo estar presente em todos os momentos, principalmente nos de mudança, sendo encarada como a capacidade de se adequar, se moldar às novas situações, às novas formas de execução das tarefas; a atitude positiva; a pró-atividade; a gentileza e a educação são competências atribuídas ao enfermeiro, como essenciais, pela maioria das gerentes entrevistadas, como pode ser verificado na fala que se segue:

“Tem que dar abertura...ter flexibilidade, atitude positiva e isso...acho que a gente não consegue ensinar para a pessoa, é muito dela. Com o tempo ela vai até aprendendo alguns detalhes, mas a base, vai ser sempre uma.” Tulipa

“Ser gentil, ser educada, oferecer ajuda, ser pró-ativa, é isso que eu acho que deve ser a postura de um enfermeiro.” Hortênsia

Hortênsia ressalta que também é necessário que o enfermeiro tenha uma boa apresentação pessoal, ou seja, condizente com o que é determinado pela instituição.

“A maneira de se vestir. Eu não quero nenhuma freira aqui, com gola alta e de roupa lá nos pés. Não é isso. Eu quero enfermeiras bonitas, bem vestidas, bem maquiadas, mas sempre dentro daquela discrição, sem chamar muita atenção.” Hortênsia

É desejado, também, do enfermeiro que esteja presente o bom humor na sua dinâmica de trabalho, para criar um clima amistoso como explicitado na fala de Gardênia e Gérbera.

“Ele precisa ter...espírito de grupo, honestidade, bom humor, não é aquele bom humor que fica rindo o dia inteiro, eu acho que a discussão é saudável, como também a flexibilidade.”
Gardênia

“Você saber deixar o clima agradável...saber trabalhar para que o ambiente não fique pesado, mais pesado do que já é pelo próprio tipo de trabalho que a gente exerce...saber tornar o seu ambiente leve. Quando você entra no posto e sente que está uma coisa carregada, você vai precisar ter um bom clima de trabalho, um bom humor sabe, ter um alto astral, isso é uma atitude importante também.” Gérbera

Na terceira pergunta, é questionado, aos enfermeiros gestores, qual o perfil do profissional enfermeiro que consideram que se ajusta à filosofia institucional. O pilar aprender a viver juntos e aprender a ser apresentam a maior concentração de competências relatadas.

No pilar do **aprender a conhecer** encontra-se o **possuir conhecimentos técnico-científicos, o investir no aprimoramento contínuo (educação permanente), o crescimento profissional, ter uma visão empresarial e de futuro e o reconhecer o papel prioritário do enfermeiro: atendimento, qualidade e assistência.**

Nota-se que primeiramente é enfatizado, ao enfermeiro da instituição campo de pesquisa, pela maioria dos entrevistados, que ele tenha conhecimentos técnico-científicos, mas que também caminhe no sentido da educação permanente, como pode ser verificado nos discursos que se seguem:

“Tenha conhecimentos técnicos e científicos, uma pessoa que goste de estudar...vontade de estudar, de crescer.” Orquídea

“Tenha conhecimento técnico-científico e valorize o seu desenvolvimento profissional e o desenvolvimento de sua equipe...Não meça esforços para se desenvolver técnica e cientificamente, que ele tenha vontade mesmo de investir em sua carreira e que ele não meça seus esforços para ajudar seu colega ou sua equipe a se desenvolver profissionalmente.” Margarida

“Ter um bom conhecimento científico...que ele vá se aprimorando, participar em congressos, estudos.” Dália

“Ter conhecimento científico...Ser uma pessoa engajada na questão da informação, tem que estar buscando a informação, e que ela saiba fazer da informação que ela tem, uma seleção, e

saber qual a informação que para a instituição e para o trabalho dela vai...agregar valor. Uma pessoa que saiba buscar a informação e agregar valor.” Hortênsia

É explicitado, somente no depoimento de Gardênia, um aspecto apontado na LDB, quanto às competências gerais para o enfermeiro, no que diz respeito à educação permanente.

“A enfermeira precisa saber uma segunda língua ou terceira.” Gardênia

Esta mesma entrevistada ainda acrescenta outros conhecimentos importantes ao enfermeiro bem como o vínculo do mesmo com uma IES:

“Estar sendo valorizado na instituição a buscar fora também estes conhecimentos de informática, também de gestão, de processos de trabalho, de estar ligada a uma faculdade, de estar engajado em ensino e pesquisa.” Gardênia

“A instituição investe muito no aprimoramento profissional, então quando o enfermeiro vem trabalhar aqui, eu acredito que ele tenha que ter este tipo de filosofia também na cabeça dele, eu quero crescer profissionalmente, terminei o curso de graduação, mas eu quero continuar estudando...estimular um colaborador a crescer, só que quando ele já tem vontade fica mais fácil, então ele tem que ter esta vontade de continuar crescendo.” Gérbera

Gérbera aborda ainda a questão do conhecimento científico no processo seletivo para enfermeiro nesta instituição relacionando-o também com a desenvoltura:

“Ele precisa atingir um nível de conhecimento na prova que seja pelo menos o mínimo...tem que ter desenvoltura durante a entrevista, as vezes ele não vai nem tão bem na prova, conseguiu a nota mínima, mas quando a gente chama para a entrevista, a pessoa é tão encantadora, digamos assim, então precisa ter desenvoltura.” Gérbera

Apesar de ser ressaltado em todos os momentos das entrevistas, tanto dos estagiários como dos gestores, a importância do enfermeiro saber prestar assistência, é enfatizado, cada vez mais, na prática diária, a necessidade também do desenvolvimento, pelo enfermeiro, de uma visão empresarial e de futuro. Um dos depoimentos aponta especificamente para essa necessidade:

“Ter uma visão empresarial no sentido de buscar e trazer valor para dentro da instituição..Tem que ser uma pessoa que tenha o foco no futuro, uma visão futurista...como foco no futuro, no que pode ser melhorado.” Gardênia

Já no pilar **aprender a fazer** destaca-se o **colocar em prática seus conhecimentos e o prestar a assistência de enfermagem**.

Quando é ressaltado pelos gestores entrevistados a importância do enfermeiro investir no seu aprimoramento, assinalam também que, através deste aprimoramento que vai sendo colocado em prática é que a habilidade vai sendo conseguida. Mas é esclarecido, para que tudo isto aconteça, que haja um atributo muito importante neste processo: gostar do que faz. Estes aspectos podem ser encontrados nos depoimentos que se seguem:

“Saber dar assistência em todos os níveis e especialidades: ortopedia, quimioterapia ou qualquer especialidade que haja necessidade.” Dália

“Tem que ser uma pessoa com muita vontade de colocar em prática aquilo que ela sabe, e ela só vai conseguir fazer isso a partir do momento que ela goste daquilo que ela faz.” Tulipa

“Continuar estudando... se aprimorando ...adquirindo habilidade...destreza... Goste da assistência, que ame assistir...não só os cuidados especiais, que são delegados para o

enfermeiro. Gostar da assistência é dar um banho, colocar uma comadre, se precisar ajoelhar para amarrar o sapato, porque o paciente não consegue, ajoelha e amarra, sem se sentir humilhada, pelo contrário, sabendo que está cuidando e que ele está precisando.” Hortênsia

No pilar **aprender a viver juntos** encontra-se o **trabalhar em equipe, relacionamento interpessoal, a liderança (incluindo o saber delegar), a comunicação eficaz, a administração de conflitos, o saber tomar decisão e a motivação⁵ das pessoas.**

Quando se fala em trabalhar em equipe novamente interligam a necessidade de se ter um bom relacionamento interpessoal, referendando que desde o início, já no processo de integração do novo colaborador, se faz necessário que não só os colaboradores que já fazem parte da equipe, mas também os colaboradores recém-admitidos estejam abertos e queiram trabalhar em equipe e se relacionem de forma harmoniosa. A conscientização, quando se trabalha em equipe, é de que há diferenças entre as pessoas que a compõe, no que diz respeito a valores, culturas, crenças entre outros, resultando daí o respeito entre seus integrantes. Consideram que é justamente

nestas diferenças que se encontra o potencial do trabalho em equipe, sendo que o crescimento do grupo se dá mediante a cooperação e a interface de perfis.

Cabe lembrar, que a equipe não se limita aos colaboradores da enfermagem, mas a equipe aqui, foi referida como todos os colaboradores que se

⁵ Segundo Cunha (2004) adaptado de Green (1999) motivação “é a capacidade de diagnosticar necessidades, interesses, motivos, de gerenciar o contexto visando à satisfação da equipe, com comprometimento”.

relacionam, ou seja, a equipe de trabalho da instituição. Nos depoimentos abaixo, isso fica claro:

“Eu acho que o que pesa bastante, do mesmo jeito que o enfermeiro espera bom relacionamento, bom trabalho em equipe, nós também queremos que ele receba bem todos os colaboradores como membros da equipe de trabalho, que ele saiba respeitar a equipe que está trabalhando...equipe multiprofissional...Saber aceitar, saber que o grupo tem suas diferenças, e saber que estas diferenças é que fazem com que o grupo cresça...Tenho que entender as diferenças e achar o meio termo para a gente poder trabalhar...O enfermeiro tem que saber lidar com estas pessoas que são mais limitadas tanto tecnicamente como também com as pessoas que são mais difíceis de relacionamento.” Gêrbera

“Trabalhar entendendo um pouco mais o que os outros fazem e o que a gente pode fazer para ajudar o outro e o que o outro pode fazer para ajudar a gente.” Orquídea

É apontado por uma enfermeira gerente entrevistada que o trabalho em equipe é um diferencial da instituição HAOC em relação às demais instituições hospitalares:

“Enquanto profissional do hospital, a gente incorpora o trabalho em equipe, o coleguismo, o companheirismo com os outros colegas e isto, com certeza, é um diferencial com as outras instituições hospitalares.” Margarida

Na fala abaixo, Hortênsia faz uma observação em relação ao papel do líder quando se trabalha em equipe e traz também a dificuldade inerente ao saber liderar:

“Ele tem que ajudar e não só delegar. Então quando você lidera, você também tem que trabalhar com a equipe, não é delegar para a equipe...Liderança a gente sabe que é mais difícil.” Hortênsia

Quando se fala em liderança também foi explicitada por Orquídea a responsabilidade do líder como a influência que ele exerce sobre a sua equipe de trabalho no que tange a servir de modelo para esta equipe.

“Se somos líderes, por liderança mesmo, porque conseguimos chegar a ser líderes, ou somos colocados em cargos de chefia ou liderança...também temos uma responsabilidade maior...sempre seremos um espelho, e sempre somos a pessoa que vão estar seguindo ou vão estar criticando.” Orquídea

É atribuído ao líder também a co-responsabilidade do desenvolvimento de sua equipe e de tudo o que cerca este desenvolvimento, como pode-se apreender do discurso de Gérbera:

“O enfermeiro tem que saber chamar a atenção, corrigir, mas tem que saber o jeito de falar, ele tem que mostrar ao colaborador como ele está indo, saber detectar as dificuldades, saber trabalhar estas dificuldades que foram detectadas no momento da avaliação ou em qualquer outro momento...Isto até para você poder, num futuro, fazer uma avaliação de desempenho onde você possa fundamentar a cobrança de resultados deste funcionário. Você precisa conhecer, avaliar, trabalhar com a dificuldade dele, não adianta você querer transferir o funcionário, você só vai estar transferindo o problema.” Gérbera

O bom relacionamento interpessoal é apontado como necessário tanto no que tange a equipe de enfermagem como também a todas as pessoas com as quais o enfermeiro tem que se relacionar (demais setores do hospital, pacientes, acompanhantes e familiares).

“Tem que ter bom relacionamento com os colegas...você tem que se relacionar bem não é só com a enfermagem, é com todos os setores.incluindo também o paciente, os acompanhantes e os familiares.” Dália

“Saber interagir com o médico...ter conhecimento para interagir...este lado do relacionamento é muito importante. O que mais a gente sofre aqui é com esta dificuldade de relacionamento” Hortênsia

“Tenha bom relacionamento com as pessoas, isto é de fundamental importância para o cliente que a gente atende.” Margarida

Ainda como resposta ao questionamento a respeito do perfil do profissional enfermeiro que se ajusta à filosofia institucional, a comunicação foi apontada, não só como necessidade de ter conhecimento a respeito de suas técnicas,

mas também foi verbalizada a necessidade do enfermeiro saber ouvir e ter discernimento para saber como e quando falar.

“É necessário que ele tenha uma boa comunicação.”

Margarida

“Ele tem que saber ouvir, saber parar de falar quando for preciso, tomar muito cuidado para não falar imediatamente o que ele pensa, em uma hora que ele está muito nervoso.” Tulipa

Rosa acrescenta que, para o enfermeiro se ajustar à filosofia da instituição este tem que **saber administrar conflitos e ser motivador**:

“Eu gostaria também de pessoas que soubessem administrar conflitos sem perder o foco do seu papel dentro da instituição: atendimento, qualidade e a assistência vão estar em primeiro lugar...Envolver as pessoas para o lado positivo da trabalho. A motivação...detectar o que você pode fazer para que as pessoas se sintam mais motivadas. Às vezes são coisas tão pequenas... você tem que procurar ter essas pessoas motivadas, que muitas vezes você consegue com coisas muito pequenas, mas as vezes a gente não sensibilidade para isso.” Rosa

Finalizando esta questão, é verbalizado, pela maioria dos gerentes entrevistados, a importância do enfermeiro no trabalho ficar atento não só o lado profissional dos colaboradores, mas também o lado pessoal.

*“Tem que procurar ver a pessoa pelo seu lado pessoal, não só do seu lado profissional, tem que ter este equilíbrio”*Rosa

“É mais que uma relação profissional, é uma relação sentimental também que se desenvolve. E isto é muito importante no trabalho.” Margarida

Partindo para o último pilar, o **aprender a ser**, encontra-se o **incorporar a filosofia da instituição e formar vínculo com a mesma, ter apresentação pessoal adequada, ser ético, ter princípios e qualidades pessoais, ser dinâmico, ser flexível, ter sensibilidade, ter atitude de humanização, ser interessado, se envolver com o trabalho, valorizar a profissão, ser responsável,**

gostar do que faz, gostar de enfrentar desafios, ser educado, ser pró-ativo, ser questionador, ter curiosidade e sentir-se realizado profissionalmente.

Como foi inicialmente colocado no pilar aprender a conhecer, o enfermeiro precisa conhecer a filosofia da instituição, mas deve também incorporá-la, guiando-se por ela, chegando a ser explicitado, por uma gerente entrevistada, que quando isso acontece a filosofia do hospital passa a ser identificada como sendo a da pessoa e vice-versa.

“O que conta muito é o vínculo com a instituição...Trabalhar bem sempre, pensando na filosofia do hospital.” Gérbera

“Eu acho que a filosofia da instituição é a da gente e a da gente é a da instituição.” Rosa

Se faz necessário não só conhecer a filosofia da instituição mas também as normas que a regem e, dentre essas, uma gerente destaca a apresentação pessoal.

“Que ele tenha boa aparência, saiba se vestir.” Margarida

Margarida acrescenta ainda a necessidade do enfermeiro se comprometer com a instituição:

“Que tenha responsabilidade e compromisso com a instituição...que se comprometa com aquilo que ele se propôs com a empresa quando ele é contratado, ter compromisso e vestir a camisa da empresa...Saiba representar a instituição fora da mesma, seja em evento, em visita ou quando estiver conversando com outro profissional.” Margarida

A ética é imprescindível seja nas questões profissionais seja nas pessoais. É verbalizado que é com ela que tudo deve ser iniciado, devendo ser desenvolvida no perfil do enfermeiro.

“Antes de tudo que ele seja ético...nas colocações que ele faz, junto com a equipe multiprofissional, em geral, tanto para os enfermeiros, fisioterapeutas, ou seja, com todos que ele se relaciona, é fundamental que ele seja ético.” Margarida

“...aprender a desenvolver o lado ético.” Hortênsia

Paralelamente à ética, é relatado por Gérbera, a necessidade do enfermeiro ter princípios e qualidades pessoais, como respeito, honestidade e caráter referindo-se, a estes últimos, como fatores geradores de confiança:

“Que a pessoa tenha moral, que tenha bons princípios, que tenha qualidades pessoais, além das qualidades profissionais...que tenha uma vida pessoal estruturada...tenha bons princípios...respeito, honestidade, caráter, isso para vida profissional é fundamental. E isso tudo vai influenciar se você vai poder deixar seu colaborador sozinho e poder confiar nele.” Gérbera

Num contexto de constantes mudanças é necessário que o enfermeiro seja flexível para poder se ajustar às mesmas, como também acompanhá-las. Nestas situações é imprescindível que o enfermeiro goste e aceite enfrentar desafios. Pode-se apreender isto nos discursos de Rosa, Tulipa e Gérbera.

“Tem então que aceitar as mudanças...Você vê as coisas mudando constantemente e a gente tem que acompanhar este processo.” Rosa

“Ele tem que ter flexibilidade...ele tem que gostar de desafios...querer enfrentar desafios...aceitar se envolver com questões que você jamais pensou que fosse possível...aceitar desafios, não desanimar.” Tulipa

“Tem que ter jogo de cintura para tratar com as diversas situações.” Gérbera

Neste contexto de mudanças é exigido do enfermeiro, também, que ele tenha curiosidade, seja por vezes questionador, como ficou explicitado por Gardênia em seu discurso:

“Ter espírito de curiosidade, ter perfil de uma pessoa que, quando a coisa te incomoda, pergunta...ter espírito de curiosidade construtiva...Ser uma pessoa que tenha questionamentos...mas

saber que tem coisa que não tem resposta, e que não adianta ficar questionado o tempo inteiro” Gardênia

Por vezes, é relatada a importância do envolvimento do enfermeiro com tudo que cerca o seu processo de trabalho, sendo atento e tendo um comportamento pró-ativo.

“Tem que estar envolvido com tudo que está acontecendo com o cliente...com a área...com as coisas que ele faz...É saber as informações...procurar,...estar atento, ...estar indo atrás do que precisa.” Orquídea

“Que ele seja um profissional atento...Que ele seja um profissional pró-ativo.” Margarida

“Espero de um enfermeiro o se envolver de corpo e alma...eu acho que se ela se envolver assim, gostando do que faz, aí eu vou ter uma enfermeira maravilhosa.” Hortênsia

Foi evidenciado nos discursos que o profissional enfermeiro, para se ajustar à filosofia da instituição, também precisa saber tomar decisão e ser dinâmico.

“...saber tomar decisão.” Gérbera

“Tem que ser dinâmico” Rosa

É ressaltada também a importância do enfermeiro ser educado, sensível, responsável, assumindo suas ações.

“Seja um profissional educado...Que tenha responsabilidade” Margarida

“tem que ter sensibilidade.” Rosa

“Ser uma pessoa sensível.” Orquídea

“Não tem que ficar só na defensiva...assumir..o que fez certo e o que fez errado.” Gardênia

Acreditando que o enfermeiro tem uma parcela de responsabilidade na criação e/ou manutenção de um clima harmonioso de trabalho é encontrado no depoimento de Orquídea uma alusão sobre isto:

“Que seja uma pessoa serena...que tenha bom humor, que goste de brincar, que esteja aberta, mas que ao mesmo tempo seja uma pessoa centrada...tem que ser muito centrada, saber bem a posição dela e seu papel na instituição, o papel dela como profissional, inclusive para que tenha a impressão dos outros profissionais, familiares e paciente, do que é o enfermeiro. E eles só vão saber disto se você estiver centrado...mostrando o seu desempenho.” Orquídea

Mas o enfermeiro também precisa sentir-se bem no trabalho para que daí não decorram problemas que possam estar interferindo na sua saúde mental.

“Você dá um plantão de doze horas, como eu dou, feliz da vida de estar produzindo, acreditando que eu estou aqui fazendo as pessoas crescerem comigo também, é muito gratificante.” Rosa

Dentre todos os entrevistados, somente uma enfermeira gestora, ressaltou a importância do olhar mais direcionado para a questão da saúde mental.

“...crescer também pessoalmente, porque isto é preciso para o profissional...ela também fez para ela, ela também se valorizou, porque isto também é muito importante...em termos de saúde mental para ela...buscar subsídios que sustentem o equilíbrio e a saúde mental dela porque...o hospital é um lugar que gera muita ansiedade, a pessoa fica muito fechada e tem hora que a pessoa cria paranóia, psicose, ela fica num ambiente muito pesado.” Gardênia

Foi enfatizado pela maioria dos enfermeiros entrevistados, como primordial no perfil do enfermeiro, para a instituição pesquisada, ver o lado pessoal das pessoas com as quais trabalha, ter atitude de humanização com os colaboradores da equipe e com o paciente

“Tem que ser humano...Tem que procurar ver a pessoa pelo seu lado pessoal, não só do lado profissional, tem que ter esse equilíbrio.” Rosa

“Afinidade com a filosofia, que é a parte humana da assistência que o hospital tem. E não só na assistência, mas entre nós.” Margarida

“A parte da humanização não só com o paciente, iniciando primeiramente já com os colegas.” Dália

“Humanização não só com o paciente, mas você ser humano com o colaborador.” Gérbera

Completando esta questão, é balizado o valor do gostar de ser enfermeiro e de valorizar esta profissão:

“...que valorize a profissão acima de tudo...valorizar a profissão para mim é respeitá-la muito, gostar de ser enfermeira, gostar do que faz, saber que é importante, se envolver, estar a par das coisas...Tenha um perfil profissional que respeite a profissão, que saiba ser enfermeiro...profissional de extrema responsabilidade e de extrema importância na equipe de saúde.”
Orquídea

Hortênsia e Tulipa finalizam trazendo a importância do enfermeiro gostar/amar o que faz:

“Tem que ter paixão pela enfermagem. Esse é o perfil que eu espero, que sejam enfermeiras apaixonadas pelo que fazem.”
Hortênsia

“Goste muito daquilo que faz, que tenha escolhido uma profissão que realmente queira...que goste do que ela faz, goste muito. Porque a partir do momento que ela gosta muito, ela vai conseguir se dedicar, vai conseguir fazer além.” Tulipa

Enfim, esses discursos sobre o perfil do enfermeiro que se encaixa na instituição coincidem, em muitos aspectos, com o perfil de competências essenciais que cada gerente considera para alguém que irá trabalhar em sua área. Os aspectos atitudinais e relacionais mais uma vez se sobrepõem aos do conhecer e fazer.

4.2.2 Segundo momento de análise (correspondência das repostas aos objetivos específicos):

4.2.2.1 Identificar o perfil do enfermeiro

De um modo geral, o perfil do enfermeiro para a instituição está mais calcado nas competências e características do campo relacional e atitudinal do que nas técnicas consideradas instrumentais, que podem ser desenvolvidas ao longo do tempo.

Encontra-se, inicialmente, que o enfermeiro precisa “gostar de ser enfermeiro”, acreditar e incorporar a missão e filosofia do hospital, ter interesse em crescer com a instituição, ter disciplina (incluindo a assiduidade) e uma boa aparência pessoal, possuir conhecimento técnico-científico (incluindo o paciente crítico) advindo da própria formação profissional formal e da prática diária.

Consideram, contudo, que esse conhecimento precisa estar articulado com a habilidade (saber fazer) e com a atitude (saber ser), pois sem essa inter-relação saber-fazer e saber-ser, o conhecimento sozinho vai ser de muito pouco proveito para o dia-a-dia do enfermeiro. Desponta então nas repostas a importância atribuída quanto ao perfil do enfermeiro para a instituição, que *“ele seja dinâmico, tenha agilidade, saiba prestar atendimento com qualidade, tenha habilidade para assistir o paciente”* (incluindo o paciente em estado crítico), sendo considerado que esta habilidade de assistir é um fator gerador de segurança para o paciente.

Consideram que não basta o enfermeiro possuir conhecimento técnico-científico e relacioná-lo com a prática, é preciso ir mais além, ele precisa também ter iniciativa e buscar continuamente o conhecimento/aprimoramento profissional e pessoal, referindo-se à educação permanente, ter habilidade para ministrar aulas e disposição para aprender e para melhorar. Nesse momento é intensificada a importância do enfermeiro saber avaliar, detectar as oportunidades de melhoria nos colaboradores de sua equipe e trabalhar junto com o colaborador, no desenvolvimento da mesma.

É pontuado também, a importância do enfermeiro ter conhecimento de administração e também de gestão de pessoas. Pontuam as competências e

características do enfermeiro favoravelmente para o lado atitudinal e comportamental.

Nesse campo encontra-se nas falas das gerentes que o enfermeiro necessita ser ético, ter uma comunicação eficaz (incluindo o saber ouvir), ter um bom relacionamento interpessoal (englobando o respeito, a transparência, a educação, a sensibilidade, a humildade – não subordinação, postura extrovertida e o bom humor) e este relacionamento deve estar calcado em uma atitude humanizada (com todos que se relaciona, pacientes, familiares, acompanhantes e equipes de trabalho).

É esperado neste perfil que o enfermeiro seja responsável, saiba liderar, tomar decisões, se posicionar, seja pró-ativo, saiba solucionar conflitos, tendo como pano de fundo o respeito, a calma, a ponderação e a estabilidade emocional.

Considerando as constantes mudanças pelas quais passam as organizações é requerido também, no perfil do enfermeiro, que este desenvolva a flexibilidade (incluindo a abertura para novas idéias).

O trabalho em equipe (englobando a colaboração, ajudar e ser ajudado) é uma das competências mais valorizadas pelos gerentes no que se refere ao perfil do enfermeiro sendo este permeado pela capacidade de motivar a equipe.

Aflora, de forma completa e total por parte de todos os entrevistados, as competências relacionais e atitudinais como prioritárias e fundamentais no perfil do enfermeiro para a instituição em que foi realizada a pesquisa. Consideram que as competências relacionais são as responsáveis principais pela não permanência do enfermeiro na instituição. Pelos relatos é percebido que o

desenvolvimento das competências no campo relacional e atitudinal são as mais difíceis de serem alcançadas.

4.2.2.2 Avaliação do estágio extracurricular segundo a percepção dos alunos estagiários

As expectativas dos alunos entrevistados quando do início do estágio extracurricular se concentram em conhecer uma instituição privada, conhecer os materiais/equipamentos e tecnologia de um hospital privado, conhecer a realidade diária e as atividades executadas pelo enfermeiro, bem como sua postura, ter a oportunidade de poder trabalhar com a equipe de enfermagem podendo vivenciar, e até mesmo, desmistificar o relacionamento médico-enfermeiro em um hospital privado como também se libertar da insegurança gerada pela exigência da clientela a ser atendida nesta instituição; e ter “jogo de cintura” nas diversas situações do dia-a-dia.

Em alguns momentos é feito um paralelo entre o aprender quando estão atuando no estágio extracurricular e no curricular, sendo argumentado que neste último, muitas vezes não se assume a assistência do paciente sozinho, sendo esta dividida com outros alunos. Os estagiários consideram que o período de realização do estágio curricular é curto, resultando em uma não formação de vínculo com a instituição, e com a equipe de trabalho e muito menos com o paciente. Há também uma não obrigatoriedade da assunção, por completo, da responsabilidade pelo paciente e pela assistência como um todo, não existindo uma delegação total

desta responsabilidade ao aluno, resultando também numa falta de visão completa do paciente e da assistência como um todo.

Durante o período de realização do estágio extracurricular os estagiários referem avanços no desenvolvimento de uma visão crítica quanto à divisão de tarefas, quanto ao aprender a cuidar/planejar a assistência, à aquisição/desenvolvimento de habilidades técnicas, à aquisição de conhecimentos adquiridos através da aplicação correta na prática, sendo este interpretado como fator gerador de segurança, e de visão do papel do enfermeiro. O conhecimento da tecnologia, o conhecimento técnico (advindo, muitas vezes, através do Manual de Procedimentos e Protocolos) e a necessidade de estar constantemente em busca de novos conhecimentos são pontuados como fatores que favorecem o desenvolvimento de competências nos alunos estagiários na instituição.

Apesar dos avanços pontuados pelos estagiários, a maioria dos entrevistados refere ganhos principalmente no campo relacional e atitudinal, que inicialmente não constituía expectativa e nem foi o fator responsável pela procura do estágio extracurricular. Chegam inclusive a destacar que estes são os grandes entraves na formação do enfermeiro.

Nesse campo do estágio extracurricular referem que iniciaram o desenvolvimento do relacionamento interpessoal (colegas de trabalho, médico, paciente, familiar, acompanhante); desenvolveram a comunicação de uma forma eficaz, inclusive com os médicos; exercitaram a iniciativa; iniciaram o desenvolvimento da liderança; aprenderam a lidar melhor com as situações do dia-a-dia, a ter maiores subsídios para embasar a tomada de decisão, gerando

autoconfiança e maior firmeza e segurança nestas decisões. Agir com senso de justiça; trabalhar em equipe englobando a cooperação e o respeito; ter maior responsabilidade (incluindo pela assistência prestada), e principalmente, aprender a ser enfermeiro e trabalhar na formação do próprio perfil profissional espelhando-se no enfermeiro do campo, foram citados como competências desenvolvidas durante o estágio.

Com isso podemos concluir que não só foram atendidas as expectativas dos estagiários, quando do início do estágio extracurricular, mas também que houve uma agregação de outras competências que até então não tinham sido valorizadas e que, inicialmente, não tinham sido percebidas como necessárias para o desenvolvimento profissional.

A maioria dos estagiários entrevistados considerou que não houveram expectativas que não foram atendidas neste processo de estágio extracurricular. Destacaram, contudo, algumas oportunidades de melhoria desse processo e sugestões bem como, apontaram problemas que não tinham relação direta com a expectativa quando do início do estágio, mas que serviram de reflexão para outros questionamentos. Entre estes últimos é relatado, por vários estagiários, o desgaste físico tendo em vista precisarem conciliar os estudos, as aulas e o estágio curricular paralelamente ao estágio extracurricular. Houve um relato de caso de uma estagiária onde foi possível visualizar a importância do vínculo entre o estagiário e o enfermeiro que o supervisiona.

Como sugestão de melhoria foi destacada a falta de visão do todo da unidade, sendo apontado o fato do aluno ter que assumir o paciente como o fator

causador desta visão parcial da unidade. Outro ponto deficitário foi o Treinamento admissional sucinto que já havia sido percebido desde 2004 e que resultou, a partir 2005, em ter os estagiários sendo submetidos a um total de 36 horas de treinamento admissional e a 22 horas de treinamento específico (englobando atividades privativas do enfermeiro), perfazendo um total de 58 horas de treinamento para os estagiários.

A falta de possibilidade de executar procedimentos, em algumas situações, como também ficar atuando mais como enfermeiro, constituiu-se em motivo de descontentamento para alguns.

4.2.3 Análise conjunta das competências requeridas para o enfermeiro do HAOC e as competências gerais determinadas para o enfermeiro na LDB

Na competência Atenção à Saúde, presente nas Diretrizes Curriculares há ênfase relacionada à atuação do enfermeiro no campo da saúde pública, sendo que foi pontuada, nesta competência, como fazendo parte do perfil do enfermeiro para o HAOC, a prestação de serviços buscando os melhores padrões de qualidade e os princípios da ética.

Quanto à competência Tomada de Decisão, é contemplado nas Diretrizes Curriculares um enfoque mais direcionado para a área técnica (custo-efetividade e ações baseadas em evidências científicas) sendo que esta mesma competência é explicitada pelos enfermeiros gestores e estagiários do HAOC sobre

este ângulo com um enfoque mais voltado para a tomada de decisão vinculada às questões comportamentais envolvidas nesse processo.

No que tange à Comunicação, igualmente como encontrado na tomada de decisão é pontuado nas Diretrizes Curriculares predominantemente o lado técnico da comunicação tendo em contrapartida no HAOC a comunicação voltada não só para esse aspecto, mas enfocando, também, o saber ouvir, saber falar e quando não falar, saber respeitar o que os outros estão dizendo, como ponto essencial da competência de comunicação.

A Liderança na LDB traz implícito tanto a habilidade técnica, como as características comportamentais desta competência, sendo todas valorizadas no perfil dos enfermeiros que se destacam e se ajustam à filosofia do HAOC.

No que concerne à Administração e ao Gerenciamento, as características assinaladas como pertencentes ao perfil que se adequa ao enfermeiro do HAOC vão ao encontro das requeridas pela LDB. Isto é, as expectativas quanto as competências gerencias são convergentes.

Por último, a Educação Permanente apareceu fortemente nas competências a serem desenvolvidas tanto na interface do estágio extracurricular como no enfermeiro do HAOC.

Comparando-se as competências gerais apontadas para o enfermeiro pela LDB e as expectativas dos gerentes e dos estagiários extracurriculares requeridas para o enfermeiro que atua no Hospital Alemão Oswaldo Cruz notou-se uma divergência: maior ênfase em competências técnicas requeridas

pelas Diretrizes Curriculares contra uma maior ênfase em competências relacionais e atitudinais para o enfermeiro do Hospital Alemão Oswaldo Cruz.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Verifica-se que para contribuir efetivamente para a formação das competências requeridas deve ser dado, ao aprendiz, não só a oportunidade de acesso ao conhecimento, mas ir além, deve-se oportunizar a aplicação destes conhecimentos. Não está sendo afirmando com isso que a teoria não seja importante; é fundamental para o início do processo de formação de competência, mas não é tudo. Disponibilizar a sua aplicação se torna imprescindível e isso não é fácil. Faz-se necessário o emprego de estratégias pedagógicas que possibilitem a aplicação do aprender a conhecer para que ocorra o início do processo de formação das competências requeridas do aprender a fazer, a viver juntos e a ser.

Percebe-se que para o trabalho em equipe ser fortalecido, enquanto competência, e melhor direcionado, há necessidade de se investir no processo de formação desta competência. O educador/enfermeiro deve ter internalizado essa necessidade, deve estar comprometido com este novo modelo pedagógico baseado em competências e esquadrihar o seu desenvolvimento, para atuar neste novo paradigma educacional. Cabe tanto aos docentes das IES quanto aos enfermeiros que supervisionam os alunos estagiários serem mediadores no enfrentamento das adversidades do dia-a-dia para que o processo de formação de competências para o trabalho em equipe ocorra.

Quando se trabalha em equipe é imprescindível que se tenha alegria, entusiasmo. Quando isto não ocorre, as situações problemas do dia-a-dia

acabam sendo alimentadas e interpretadas de forma negativa, acabando por interferir nas relações de trabalho e indiretamente nas relações interpessoais. Essa competência não é nata. Deva ser trabalhada continuamente durante a formação dos profissionais de saúde.

Caminha-se atualmente, em uma estrada sem volta, onde o trabalho em equipe é cada vez mais incentivado, principalmente pelos processos de aprimoramento organizacional, como por exemplo, a Gestão para a Qualidade Total, que tem como prerrogativa para o atingimento das metas estabelecidas, o trabalho em equipe.

Aliado a isto tem-se vivenciado uma crescente necessidade de formação de equipes que auxiliem na resolução de questões focais, específicas, onde através do compartilhamento de suas perspectivas diferentes, as vezes desiguais, consigam uma solução consensual que nenhum dos membros sozinho imaginaria poder conseguir. (Ex.: Comissão de Gerenciamento de Risco: foro onde as ações de gerenciamento de risco – detecção, quantificação e centralização de informações pertinentes a segurança do paciente – serão discutidas, sendo constituída por pessoas representando os diversos participantes da organização, capazes de olhar as necessidades da mesma, tendo como foco a sua missão e seus objetivos futuros. (HAOC, 2005).

O trabalho em equipe auxilia na capacitação de todos os membros que a constitui, pela troca de experiências, informações e conhecimentos, maior liberdade de opinião gerando maior motivação, potencializando a qualidade da assistência prestada e o alcance dos objetivos e metas estabelecidos.

Não se pode esquecer que a partir da prática (desenvolvimento das habilidades tanto técnicas quanto comportamentais) também é possível construir conhecimento, e muitas vezes este conhecimento, adquirido na prática diária do trabalho, torna-se mais arraigado, ou seja, é mais internalizado pois constituem aprendizagem significativa para o aprendiz.

Na área hospitalar, raras iniciativas tem se desenvolvido rumo à gestão por competência, como por exemplo os processos seletivos pautados em competências, que tem como meta não só o atingimento de resultados para a empresa, mas também a motivação e o desenvolvimento do indivíduo e conseqüentemente a retenção de talentos.

Na área de Seleção de profissionais para a Enfermagem, os modelos tradicionais vêm sendo adotados, embasados na descrição do cargo e no perfil pessoal para o posto de trabalho (faixa etária, sexo, disponibilidade de horário e formação profissional - escolaridade requerida, especialização, experiência anterior) e não na descrição de competências individuais e organizacionais, por exemplo.

Os dados do estudo permitem reconhecer que se deve posicionar a vaga no cenário do mercado de trabalho, onde na realidade atual, um número crescente de profissionais estão sendo injetados anualmente pelas IES (com uma formação nem sempre alinhada às exigências do mundo do trabalho e, conseqüentemente, necessitando do desenvolvimento de competências após a contratação) gerando uma grande competitividade.

Mesmo o profissional com formação excelente (ter cursado uma boa escola, ter frequentado cursos, especializações, possuir títulos), hoje, isoladamente, não é mais suficiente; é preciso estar alinhado com os resultados objetivados pelas organizações de saúde. Situações de grande competitividade potencializam a valorização de um perfil de competências dos candidatos a depender da instituição em que a vaga é disputada.

O grande desafio da seleção por competência neste cenário é verificar quais são as competências individuais totalmente necessárias e as desejáveis (que poderá ser investido na capacitação após a admissão, através de Treinamento e Desenvolvimento, por exemplo). Na prática diária de processos seletivos têm-se vivenciado uma porcentagem maior de reprovações na entrevista comportamental quando comparada com a avaliação do conhecimento e da habilidade. Isto é devido principalmente, à dificuldade de desenvolver estas competências após a admissão.

Quando se tem listado as competências requeridas para o profissional, faz-se necessário lembrar do seu dinamismo – competência de hoje pode não ser a competência de amanhã, sendo necessário seu monitoramento devido aos frequentes desafios e às constantes mudanças nos cenários de trabalho. Diante desse dinamismo, a competência individual pode não agregar mais valor ao processo, a depender da política institucional.

Os resultados do estudo permitem afirmar que se faz necessária uma conscientização dos profissionais de educação continuada dos hospitais, da importância de procurar sua capacitação para atuar neste novo modelo de gestão, de modo a contribuir, eficazmente, para a implantação deste processo nas organizações.

Outro aspecto importante que merece ser destacado para a seleção por competências é a necessidade de se conhecer muito bem o cenário onde o profissional, a ser selecionado, está inserido. Neste sentido, a educação continuada deve estar cada vez mais envolvida com os diversos setores do hospital, para realmente fazer uma seleção eficaz. Na presença de um profissional mais alinhado com as competências organizacionais, haverá maior tendência à retenção dos profissionais e, com isso, menor índice de rotatividade de pessoal, menor número de processos seletivos e conseqüentemente menores custos com este processo.

Para verificação da eficácia do processo seletivo pode-se utilizar como um dos indicadores o *turn-over* (tendo como numerador o número de colaboradores desligados durante o período de experiência).

Para conduzir o processo seletivo, o enfermeiro da educação continuada deve conhecer muito bem as metas da empresa, seu planejamento estratégico e, de preferência, estar junto com o gestor e com os grupos operacionais no processo de mapeamento das competências, de modo a melhor estruturar o processo seletivo na organização.

Ao ensino superior tem sido imputada a responsabilidade de, cada vez mais, fornecer o “profissional pronto” para o mercado de trabalho. Os resultados do estudo mostraram que o estágio extracurricular pode ser uma das maneiras de formar competências exercitando-as na prática, colocando os alunos diretamente em contato com os problemas enfrentados pelo enfermeiro na prática profissional, fazendo com que tenham que mobilizar o conhecimento (técnico e relacional) para entender/interferir na realidade que estão vivenciando, responsabilizando-os por seus

atos e trabalhando, cada vez mais, como sujeito ativo na produção do conhecimento aplicado no processo de aprendizagem.

O estágio extracurricular mostrou-se como oportunidade de criar momentos de aprendizado prático enquanto estes alunos ainda estão sendo preparados com uma base de conhecimentos teóricos advindos da universidade. Isto propicia momentos ricos de discussões e questionamentos da teoria, realimentando o conhecimento tanto teórico quanto prático.

Percebe-se com esta pesquisa que deve haver maior engajamento do enfermeiro no processo de formação e desenvolvimento não só do estagiário, mas também dos demais colaboradores da equipe de enfermagem.

Percebe-se, em função dos resultados do estudo, que deve ser implementado um número maior de ações na instituição campo da pesquisa, com a finalidade de “resgatar o papel de educador do enfermeiro”, sendo esta uma das competências gerais do enfermeiro imputada na LDB.

Durante a pesquisa ficou evidenciado o quanto é fundamental o acompanhamento e a avaliação do enfermeiro durante o período de realização do estágio.

As Diretrizes Curriculares Nacionais indicam a necessidade de serem realizadas parcerias entre as IES e as instituições empregadoras visando estabelecer um campo de estágio que seja mais articulado com os objetivos da disciplina que o aluno está cursando, como também trabalhar conjuntamente para o

comprometimento da instituição e do enfermeiro que vai acompanhar o aluno no desenvolvimento do estágio.

Foi apontada pelos estagiários, principalmente os que cursam universidade pública, a necessidade de se oportunizar estágios em instituições privadas, bem como de se ter outros horários de estágio, que não seja só no período matutino.

Foi percebida ainda, a necessidade de ser realizado treinamento anterior à entrada no estágio propriamente dito, para que o aluno consiga compreender a dinâmica do local onde está vindo estagiar, suas diretrizes e todo o contexto para que haja um maior entendimento e, conseqüentemente, melhor aproveitamento do estágio.

Além disso, assinalam a necessidade de se manter um canal de comunicação entre as IES e as instituições empregadoras objetivando o crescimento mútuo, e conseqüentemente, a melhoria da enfermagem em âmbito geral. Esse canal de comunicação poderia resultar também em acordos de cooperação visando considerar, pelo menos em parte, as horas realizadas de estágio extracurricular como créditos validados pela universidade. Com isso, facilitaria a implementação de uma visão mais abrangente ao estágio, disponibilizando no início do período de treinamento, visitas monitoradas em áreas administrativas como também em outras áreas muitas vezes, não comuns de atuação do enfermeiro: auditoria de contas e de prontuário, educação continuada, pré-custo, serviço de controle de infecção hospitalar, setor de avaliação e padronização de materiais, gestão da qualidade, coordenação de transplante entre outras.

Ficou evidente na pesquisa que o perfil do enfermeiro requerido pelos gerentes e reconhecido pelos estagiários está mais centrado nos pilares do aprender a viver juntos e aprender a ser, e isso remete para a realidade diária dos Serviços de Educação Continuada quando é realizado o planejamento anual de treinamento, e o menor investindo para este tipo de capacitação, a relacional e atitudinal em relação a um número consideravelmente maior de treinamento técnico que privilegia o aprender a fazer em relação aos comportamentais que privilegiam o aprender a viver juntos e o aprender a ser.

Não que capacitação técnica não seja importante, mas deve-se passar a valorizar, e talvez ir além, conscientizar os enfermeiros e gestores da importância do investimento na capacitação relacional.

Muitas vezes questiona-se como mensurar a efetividade destes treinamentos comportamentais. Acredita-se que o principal indicador desta efetividade encontra-se principalmente na avaliação de desempenho, sendo esta elaborada a partir de um perfil profissional estabelecido através de uma metodologia participativa. O *turn-over* é também um bom indicador da eficácia do gerenciamento dos recursos humanos em uma organização.

Mas isto não é tudo, faz-se necessário que todos os colaboradores tenham ciência da avaliação de desempenho e das competências almejadas podendo já ser iniciado durante o treinamento de integração. Não adianta só ser avaliado, é necessário que no momento de avaliação seja acoplado um plano de desenvolvimento das competências que precisam ser trabalhadas e um pacto de

investimento neste desenvolvimento tanto por parte do avaliador como também do avaliado.

Um questionamento que fica para reflexão é que, por várias vezes foi apontado, nas entrevistas, que o estagiário se espelha no enfermeiro, como também é esperado, por parte dos enfermeiros gestores, que ele se espelhe no profissional. Conclui-se com isso que o graduando vai formando sua imagem idealizada de profissional a partir da realidade que lhe é apresentada. Por esse motivo, a instituição que abre campo para receber alunos em processo de formação deve cuidar da manutenção de um grupo de profissionais que estejam capacitados também para exercer a função de ensino.

A pesquisa faz emergir, ainda, questionamentos que podem constituir pontos importantes para outros estudos que venham a contribuir para a definição do perfil de competências do enfermeiro propiciando que se dê início a um processo de gestão por competências.

A avaliação sistematizada do estágio extracurricular mostrou-se importante, pois revelou pontos essenciais do perfil do enfermeiro requerido pela instituição e permitiu problematizar as expectativas tanto dos enfermeiros quanto dos estagiários, cumprindo com os objetivos propostos.

“Aprendizado não significa adquirir informações – aprendizado significa aumentar nossa capacidade para agir e alcançar uma evolução sustentada de performance.”

Peter Senge

“Existem momentos na vida em que, para continuarmos a olhar ou refletir, é indispensável nos questionarmos se é possível pensar diferente do que se pensa e perceber diferentemente do que se vê.”

Michel Foucault

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bardin L. Análise de conteúdo. Lisboa: Edições 70; 1977.

Boog GG. O desafio da competência: como enfrentar as dificuldades do presente e preparar sua empresa para o futuro. São Paulo: Círculo do Livro; 1991.

Brasil. Ministério da Educação. Lei n. 9394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação tradicional. Diário Oficial da União, Brasília, 23 dez. 1996. Seção 1, p. 839-70.

Caldeira VP. Estágio Extracurricular em Enfermagem: opção ou obrigação? Uma contradição a ser superada. Rev Min Enferm. 1997;1(1):36-42.

Caldeira VP. Experiência dos acadêmicos de enfermagem da UNI-RIO em estágio extracurricular [dissertação]. Rio de Janeiro (RJ): Universidade do Rio de Janeiro; 1989.

Conselho Federal de Enfermagem (COFEN). Resolução COFEN 199/97 que dispõe sobre Estágio Extracurricular para Estudantes de Enfermagem de níveis técnicos e de graduação. Disponível em: <http://www.corensp.org.br/resolucoes/resolucoes.html> . [Acesso em 16 ago. 2002].

Conselho Federal de Enfermagem (COFEN). Resolução COFEN 245/2000 que dispõe sobre a autorização de Estágio Extracurricular para Estudantes de Enfermagem de níveis técnicos e de graduação. Disponível em: <http://www.corensp.org.br/resolucoes/resolucoes.html> . [Acesso em 16 ago. 2002].

Conselho Federal de Enfermagem (COFEN). Resolução COFEN 299/2005. que dispõe sobre a autorização de Estágio Extracurricular para Estudantes de Enfermagem de níveis técnicos e de graduação. Disponível em: <http://www.corensp.org.br/resolucoes/resolucoes.html> . [Acesso em 23 abr. 2005].

Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Superior. Resolução CNE/CES n. 3, de 7 de novembro de 2001. Institui Diretrizes Curriculares Nacionais

do Curso de Graduação em Enfermagem. Disponível: http://www.ielusc.br/cepe/cedai/cedai_mod_reg.php?id=0385 [Acesso em 24 mar. 2005].

Conselho Regional de Enfermagem de São Paulo (COREN-SP). Enfermagem 450 anos. COREN-SP. 2004;(50):7-11.

Cunha KC. Gestão da qualidade de vida no trabalho em hospitais da cidade de São Paulo [pós-doutoramento]. São Paulo (SP): Faculdade de Economia e Administração, Universidade de São Paulo; 2004.

Davidoff LL. Introdução à psicologia. 3ª ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil; 2001. Personalidade: teoria e testes; cap. 12, p. 503-38.

Delors J. Educação: um tesouro a descobrir. São Paulo: Cortez; 1998. p. 11-102.

Dutra JS. Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. São Paulo: Atlas; 2004.

Dutra JS. Gestão por competências. São Paulo: Gente; 2002.

Faustino RLH. Saberes e competências na formação da Enfermeira de Saúde Coletiva [tese]. São Paulo (SP): Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo; 2003.

Fleury A, Fleury MTL. Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra cabeça caleidoscópico da indústria brasileira. 2ª ed. São Paulo: Atlas; 2001.

Fleury MTL. As pessoas na organização. São Paulo: Gente; 2002. A gestão de competências e a estratégia organizacional. In: As pessoas na organização; p. 51-62.

Gadotti M. Perspectivas atuais da educação. Porto Alegre: Artes Médicas Sul; 2000.

Garay A. Gestão. In: Cattani AD. Trabalho e tecnologia: dicionário crítico. Petrópolis: Vozes; 1997.

Godoy AS. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades: uma revisão histórica dos principais autores e obras que refletem esta metodologia de pesquisa em Ciências Sociais. *Rev Adm Empresas* (São Paulo). 1995;35(2):57-63.

Green PC. Desenvolvendo competências consistentes: como vincular sistemas de recursos humanos a estratégias organizacionais. Rio de Janeiro: Qualitymark; 1999.

Gualda DMR, Merighi MAB, Oliveira SMJV. Abordagens qualitativas: sua contribuição para a enfermagem. *Rev Esc Enferm USP*. 1995;29(3):297-309.

Hospital Alemão Oswaldo Cruz (HAOC). Regimento Interno do Serviço de Enfermagem: 2001. São Paulo; 2001.

Hospital Alemão Oswaldo Cruz (HAOC). Regimento Interno do Serviço de Educação Continuada: 2003. São Paulo; 2003.

Hospital Alemão Oswaldo Cruz. Relatório Interno da Comissão de Gerenciamento de Risco: 2005. São Paulo; 2005.

Le Boterf G. Desenvolvendo a competência dos profissionais. Porto Alegre: Artmed; 2003.

Leite MMJ. O ensino da disciplina Administração Aplicada à Enfermagem: compreensão das graduandas [tese]. São Paulo (SP): Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo; 1994.

McClelland DC, Spencer LM. Competency assessment methods: history and state of the art. Boston Hay: McBer Research Press; 1990.

McLagan PA. Competencies: the next generation. *Training & Development*; 1997. p. 40-6.

Minayo MCS. O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. 3ª ed. São Paulo: Hucitec; 1993.

Minayo MCS, Sanches O. Quantitativo-qualitativo: oposição ou complementaridade? *Cad Saúde Pública*. 1993;9(3):239-62.

Nimtz MA. O significado de competência para o docente de Administração em Enfermagem [tese]. São Paulo (SP): Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo; 2003.

Organização Brasileira de Acreditação. Manual das Organizações Prestadoras de Serviços Hospitalares. Brasília; 2006. p. 16.

Parry SB. The quest for competencies. *Training*. 1996; 1:49-56.

Perrenoud P. Construir as competências desde a escola. Porto Alegre: Artes Médicas; 1999. p. 13.

Prahalad CK. Reexame de competências. *HSM Manag*. 1999;17(3):40-6.

Prahalad CK, Hamel G. The core competence of the corporation. *Harvard Business Rev*. 1990;68(3):79-91.

Ruas R. A problemática do desenvolvimento de competências e a contribuição da aprendizagem organizacional. In: *Anais do Seminário Internacional Competitividade Baseada no Conhecimento*; 1999; São Paulo. p. 4.

Santos BMO, Simões C, Azevedo DO, Freitas DMV. Proposta de um perfil do enfermeiro. *Rev Paul Enferm*. 1984;4(4):132.

Secaf V, Lorencette DAC, Marx LC. Enfermagem: o estágio extracurricular remunerado. *Rev Paul Enferm*. 1989;2(3):79-85.

Silva RF, Tanaka OU. Técnica Delphi: identificando as competências gerais do médico e do enfermeiro que atuam em atenção primária de saúde. *Rev Esc Enferm USP*. 1999;33(3):207-16.

UNESCO [homepage online]. Paris; c1995-2006. Disponível em: www.unesco.org.br/unesco/nomundo/index_html/mostra_documento [Acesso em 23 fev. 2006].

Woodruffe C. Competence by any other name. *Personnel Management*. 1991; 30-3

Zarifian P. Objetivo competência: por uma nova lógica. São Paulo: Atlas; 2001.

ANEXOS

Anexo 1

MANUAL DO ESTAGIÁRIO

Importância do Manual do Estagiário

O Manual do Estagiário é um instrumento importante para o aluno que iniciará seu estágio. Ele visa orientar o aluno sobre os procedimentos desenvolvidos durante o estágio, sendo direcionado as suas necessidades na relação com o hospital, permitindo uma adaptação mais facilitada e, contribuindo para melhoria do seu desempenho profissional.

Apresentação

A globalização tem exigido dos profissionais constante atualização dos conhecimentos. O estágio de extracurricular constitui oportunidade para que futuros profissionais possam adquirir novas experiências, ter contato com profissionais de diferentes áreas de atuação para assim desenvolverem uma visão prática com a aplicação e aprimoramento dos conceitos teóricos.

O estágio é um significativo avanço no sistema de ensino para o estudante, proporcionando a colocação em prática dos conhecimentos adquiridos no decorrer do curso.

Sabemos da necessidade de informações, para que o estágio se torne mais fácil e participativo. É com este intuito que elaboramos este manual, procurando informar, conscientizar e incentivar a todos a participarem ativamente das atividades aqui desenvolvidas.

Seja Bem-vindo!

Apresentação do Hospital Alemão Oswaldo Cruz

História do Hospital

O Hospital Alemão Oswaldo Cruz, foi fundado em 26 de setembro de 1897, por iniciativa de um grupo de imigrantes alemães, suíços e austríacos. Sua denominação original era “Hospital Allemão de São Paulo” mas, por exigência do governo brasileiro durante a 2ª Guerra Mundial, a expressão “Allemão” teve de ser suprimida. A instituição passou a chamar-se, então, Associação Hospital Oswaldo Cruz, iniciativa tomada já com o objetivo de homenagear um dos maiores cientistas brasileiros dos últimos tempos. O nome atual, **Hospital Alemão Oswaldo Cruz**, somente viria a ser adotado em 1991, resgatando a fundação de origem alemã e mantendo a justa reverência ao grande cientista.

Missão do Hospital

A Missão do Hospital Alemão Oswaldo Cruz é "Prestar assistência qualificada e humanizada aos pacientes. Para isso, coloca a melhor infra-estrutura e os melhores materiais à disposição dos médicos e demais profissionais de saúde, com racionalização de recursos e eficácia.”

Estrutura Física

O Hospital Alemão Oswaldo Cruz é uma associação civil de direito privado, de caráter beneficente, social e científico, sem finalidade lucrativa, cujos membros são pessoas físicas.

A administração do Hospital é de responsabilidade do Conselho Deliberativo. Todas suas decisões são efetivadas pela Diretoria Executiva.

O Hospital, capacitado a atender todas as especialidades médicas, possui 220 leitos, cerca de 1.200 funcionários e 1.400 médicos cadastrados, atuando em um espaço de 51 mil metros quadrados de área construída, num terreno de 25 mil metros quadrados.

Em setembro de 2002, foi concluído um novo edifício com 14 andares, nos quais estão distribuídos Centro Cirúrgico, Centro de Material e Esterilização, Unidade de Terapia Intensiva, Day-Clinic, Centro de Check-up, Setor de Litotripsia, Unidade de Quimioterapia, Instituto de Cardiologia, Centro de Ortopedia, Unidades de Internação, Auditório, Anfiteatro, Restaurante de funcionários e lanchonete para visitantes.

Definições

Estágio

Complementação prática da etapa escolar, de caráter técnico, social, cultural e comportamental, que orienta e permite ao estudante a aplicação dos conhecimentos teóricos, por meio da vivência em ambientes e processos de trabalho em situações reais do exercício da futura profissão.

Estagiário de Graduação

Estudante do curso de 3º grau, vinculado à rede pública ou particular de ensino superior, que mediante adequada programação técnica, participa no hospital de atividades inerentes ao seu curso, complementando sua formação profissional.

Objetivos do estágio

Desenvolver atividades com a finalidade de contribuir para intensificar o aperfeiçoamento da formação profissional, visando a complementação do ensino, da aprendizagem e investimento no aprimoramento profissional, melhorando assim a atuação na profissão escolhida num âmbito global.

Importância do estágio

O estágio representa uma fase importante na vida do estudante porque:

- ✓ Intensifica a formação profissional;
- ✓ Ajuda a corrigir deficiências presentes, contribuindo no aprimoramento;
- ✓ Facilita e antecipa a auto-definição do estudante em face de sua futura profissão;
- ✓ Permite a aquisição de uma atitude de trabalho sistematizada, desenvolvendo a consciência da produtividade;

- ✓ Proporciona contato com seu meio profissional;
- ✓ Possibilita a aquisição de uma postura ética na profissão que for exercer.

Direitos do estagiário

- ✓ Ter seguro contra acidentes pessoais;
- ✓ Ter a concessão de uma bolsa-auxílio.
- ✓

Responsabilidades do estagiário

- ✓ Conhecer as normas do hospital sobre o estágio;
- ✓ Comparecer com assiduidade e pontualidade ao hospital, registrando a frequência diariamente;
- ✓ Cumprir o plano de estágio;
- ✓ Atender, com excelência, os clientes internos e externos do hospital;
- ✓ Usar o crachá de identificação expedido pelo hospital durante todo o período que permanecer nas dependências do mesmo;
- ✓ Ter postura profissional, respeitando as normas do hospital, da moral e da ética;
- ✓ Usar vestuário adequado para o ambiente de trabalho;
- ✓ Ser dedicado, responsável e atencioso;
- ✓ Demonstrar interesse pelas tarefas a serem realizadas;
- ✓ Manter o ambiente de trabalho limpo e organizado;
- ✓ Estar atento as oportunidades de aprendizagem;
- ✓ Participar de reunião quando convocado;
- ✓ Assumir eventuais falhas que possam ocorrer, para poder discuti-las e corrigi-las;
- ✓ Verbalizar as dificuldades de qualquer ordem (não deixar que elas se acumulem);
- ✓ Procurar melhorar os itens ressaltados a cada avaliação;
- ✓ Manter bom relacionamento com as equipes de trabalho;
- ✓ Atender prontamente quando solicitado;
- ✓ Encaminhar as situações que não são de sua competência ou aquelas que não consiga resolver;
- ✓ Zelar pelo patrimônio e instalações do hospital;
- ✓ Comunicar a chefia, com antecedência mínima de 15 dias, qualquer fato que possa resultar no cancelamento do estágio;
- ✓ Informar quando da impossibilidade de seu comparecimento ao estágio;
- ✓ Manter sigilo ético sobre informações/dados observados em prontuário;
- ✓ Caso seja necessário ausentar-se do estágio, comunicar a respectiva chefia com antecedência.
- ✓ Prestar cuidado direto ao paciente conforme normatização do COREN-SP;
- ✓ Acompanhar/realizar procedimentos pré-definidos;

-
- ✓ Conhecer o Manual de Procedimentos de Enfermagem;
 - ✓ Solicitar sempre a orientação do enfermeiro quando surgirem dúvidas;

- ✓ Procurar desenvolver as atividades com maior agilidade, conforme o tempo de treinamento;
- ✓ Respeitar rigorosamente o horário de trabalho, incluindo a passagem de plantão (10 minutos de antecedência).

Informações Gerais

Frequência

Os estagiários terão frequência controlada via cartão magnético (crachá). A marcação de ponto é uma obrigação. Deverá ser feita dentro dos 15 (quinze) minutos que antecedem ou sucedem a jornada de trabalho, salvo em casos especiais e com autorização da chefia.

Atestados

Não serão aceitos atestados médicos para abono do dia de trabalho. Estes só comprovam o motivo da falta.

Avaliação

O estágio é planejado, orientado e supervisionado pelo Enfermeiro, sendo que o estagiário será avaliado desde o primeiro até o último dia de estágio, com o objetivo de dar uma devolutiva de seu desempenho, para poder haver um aprimoramento. Os itens que serão avaliados, são os seguintes:

- ✓ Assiduidade e pontualidade;
- ✓ Apresentação pessoal;
- ✓ Iniciativa e cooperação;
- ✓ Conhecimento técnico-científico;
- ✓ Conduta ética;
- ✓ Responsabilidade;
- ✓ Desenvolvimento de habilidades;
- ✓ Qualidade do trabalho e Produtividade;
- ✓ Trabalho em equipe;
- ✓ Comprometimento.

Ao final do estágio será solicitado ao estagiário que responda as questões da Ficha de Avaliação do Estágio, a ser fornecida na última semana do mesmo.

Desligamento

O estágio em questão não acarretará vínculo empregatício de qualquer natureza entre o estagiário e o hospital.

O desligamento do estagiário ocorrerá nos seguintes casos:

- ✓ Ao término do período previsto para o estágio;
- ✓ Na data de conclusão do Curso de Graduação;

- ✓ Pela ausência injustificada;
- ✓ Por conveniência técnica ou administrativa do hospital;
- ✓ Por conduta reprovável;
- ✓ Ter sido reprovado em alguma disciplina cursada;
- ✓ Por solicitação formal do estagiário à Chefia e ao Serviço de Educação Continuada .

ENFERMAGEM

O Serviço de Enfermagem do Hospital Alemão Oswaldo Cruz tem como Filosofia: *“Promover a assistência qualificada e humanizada, direcionando, precipuamente, a reintegração do indivíduo à sociedade, incentivando o relacionamento interprofissional e a consciência individual e coletiva”*.

É representado por uma Diretora Assistencial que se reporta diretamente à Presidência. O hospital possui uma Comissão de Ética em Enfermagem que tem como finalidade:

- Garantir a conduta ética dos profissionais de enfermagem, através da análise das intercorrências notificadas por meio de denúncia formal e auditoria;
- Zelar na instituição, colaborando com o COREN-SP, no combate ao exercício ilegal da profissão e na tarefa de educar, discutir, orientar e divulgar temas relativos à ética dos profissionais de enfermagem;
- Notificar ao COREN-SP as irregularidades, reivindicações e infrações éticas.

As atividades desenvolvidas pelo estagiário serão compatíveis com as disciplinas cursadas até o período de graduação determinado. O Hospital proporcionará condições adequadas à execução do estágio e garantirá ao estagiário a não superposição de horários com as atividades curriculares.

A função do estagiário de Enfermagem é de caráter assistencial e administrativo, sob supervisão do enfermeiro. Após sua admissão, o estagiário passará por Treinamento de Integração, Admissional e Específico.

Uniforme e Orientações básicas

Deve-se utilizar roupas brancas, sem desenhos, emblemas ou listras e calçados brancos. Não utilizar roupas decotadas, transparentes, justas ou curtas. Estar atento ao comprimento dos cabelos, quando longos, deverão ser mantidos presos. Utilizar maquiagem e esmaltes discretos, como também o uso de jóias, bijuterias e perfumes. O uso de telefone celular durante a jornada de trabalho não é permitido. O uso do telefone fixo durante a jornada de trabalho deve-se restringir a assuntos pertinentes ao trabalho ou urgências pessoais.

Material

Será fornecido ao estagiário um estojo com material de bolso que deverá ser identificado e usado durante todo o período de trabalho.

Acompanhamento

Caberá ao Enfermeiro o acompanhamento/supervisão do estagiário.

Em caso de quaisquer dúvidas ou problemas, o Enfermeiro/Chefia de Seção/Serviço de Educação Continuada deverão ser comunicados imediatamente, para que juntos, possamos tomar as providências cabíveis.

O estagiário de Enfermagem terá uma ficha de atividades diárias a serem realizadas, como também um cronograma destas atividades.

Cronograma de Atividades

As atividades a serem desenvolvidas pelo estagiário bem como o

Planejamento e o Cronograma de Atividades serão fornecidos no

treinamento admissional/Setor de trabalho.

AO CONSEGUIR UM ESTÁGIO, SAIBA QUE VOCÊ ESTARÁ DANDO
SEU
PRIMEIRO PASSO NO MERCADO DE TRABALHO DA PROFISSÃO
QUE VOCÊ
ESCOLHEU. É A PRIMEIRA OPORTUNIDADE, PORTANTO,
APROVEITE-A BEM.

***BOA VONTADE, DISPOSIÇÃO, CONCENTRAÇÃO, CONHECIMENTO,
INTERESSE E INICIATIVA!!!!***

Bom Estágio!!

Serviço de Enfermagem do Hospital Alemão Oswaldo Cruz.

Anexo 2

PLANEJAMENTO DAS ATIVIDADES A SEREM DESENVOLVIDAS PELOS
ESTAGIÁRIOS – Unidade de Internação

HOSPITAL ALEMÃO
OSWALDO CRUZ

**PLANO DE TREINAMENTO: ESTAGIÁRIO DE ENFERMAGEM -
UNIDADES DE INTERNAÇÃO**

NOME: _____

SEÇÃO: _____

PERÍODO: ____/____/____ a ____/____/____ RESPONSÁVEL PELO
TREINAMENTO: _____

ATIVIDADE	EXECUÇÃO Nº DE VEZES	ACOMPANHADO POR:	OBSERVAÇÃO	LIBERADO:
CUIDADOS				
• Higiene do couro cabeludo				
• Higiene ocular				
• Mudança de decúbito				
• Banho no chuveiro (de aspersão)				
• Banho no leito				
• Higiene oral				
• Higiene íntima				
• Preparo do quarto/leito e cama de operado				

• Massagem de conforto				
<i>CURATIVOS</i>				
• Incisão cirúrgica				
• Dreno				
• Cateter central				
• Traqueostomia				
• Retirada de pontos				
<i>MEDICAÇÕES</i>				
• Preparo e administração de medicamento SC				
• Preparo e administração de medicamento IM				
• Preparo e administração de medicamento EV				
• Preparo e administração de medicamento VO				
• Preparo e administração de medicamento de uso tópico				
• Preparo e administração de medicamento via retal				
• Preparo e administração de soros				
• Punção venosa				
• Administração de NPT				
• Inalação				
• Heparinização/Salinização de cateter				

CONTROLES				
• Peso				
• Sinais vitais e registro no gráfico				
• Circunferência abdominal				
• Destrostix				
• Glico / Cetonúria				
• Drenagem (JP, hemovac, penrose, suctor, tórax...)				
• PVC				
• Balanço hídrico				
• Oximetria				
• Diurese				
SISTEMA RESPIRATÓRIO				
• Aspiração traqueal				
• Nebulização				
• Umidificação				
• Troca de cânula de traqueostomia				
• Troca do frasco de drenagem de tórax				
• Cuidados com a cânula de traqueostomia				

SISTEMA DIGESTIVO				
--------------------------	--	--	--	--

• Ostomia (troca de equipamentos)				
• Passagem SNG				
• Administração de dieta enteral				
• Fleet enema				
• Enterocisma				
• Preparo de cólon				
• Cuidados com jejunostomia / gastrostomia				
• Administração de dieta V.O.				
<i>SISTEMA URINÁRIO</i>				
• SVD				
• SVA				
• Cuidados com fístula artério-venosa (FAV)				
• Cuidados com nefrostomia, cistostomia e urostomia				
• Colocação de uripen				

<i>EXAMES</i>				
• Urina I				

• Coleta de urocultura				
• Ponta de cateter				
• Secreção traqueal				
• Exsudação				
• Incisões e orifícios de ferida				
• Fezes				
• Exames por cateter central				
• Clearance 24h (dosagem)				
• Protoparasitológico (PPF)				
• Outros				
OUTROS				
• Conferir e manipular carro de emergência				
• Manipular desfibrilador				
• Realizar preparo e auxiliar na passagem de cateter central				
• Manipular bombas de infusão				
• Tipos de isolamentos				
• Troca de materiais e equipamentos				
• Retirada de cateter central				

ESPECÍFICOS				
• Cobrança (débito)				
• Histórico de Enfermagem				
• Diagnóstico de Enfermagem				
• Evolução de Enfermagem				
• Prescrição de Enfermagem				
• Admissão				
• Orientação de Alta				
• Passagem de plantão				
• Escala Mensal				
• Passagem SNE				
• Escala diária				
• NPT				
• Punção de Port-a-cath				
• Bomba de Analgesia (PCA)				

[illegible]

Anexo 3

CRONOGRAMA DAS ATIVIDADES A SEREM DESENVOLVIDAS PELOS ESTAGIÁRIOS – Unidade de Internação

HOSPITAL ALEMÃO
OSWALDO CRUZ

1. **Objetivo:** capacitar os estagiários a executarem as suas atribuições, conforme o regimento e filosofia do Serviço de Enfermagem.

2. **Cronograma de atividades:**

1º dia:

- Integração.
- Apresentação da equipe multiprofissional.
- Conhecimento:
 - planta física;
 - dinâmica geral da unidade;
 - prontuário (montagem do prontuário - paciente para tratamento clínico ou cirúrgico);
 - sistema de comunicação;
 - localização e sistema de conferência de estoque de material, medicamentos (inclusive entorpecentes) e “kits” de procedimentos;
 - controle e conservação de equipamentos;
 - localização e manuseio do Manual de Procedimentos, Regimento Interno e Manuais de Orientação de Enfermagem;
 - escala diária de tarefas;
 - escala mensal de trabalho;
 - quadro de avisos.

2º dia:

- Conferência do carro de emergência, escala de controle.
- Arrumação de cama (apartamento ocupado) e cama de operado.
- Manuseio de equipamentos: bomba de infusão, oxímetro, cama elétrica, maca, glucômetro, colchão de ar, colchão caixa de ovos, almofada silicone, etc.
- Expurgo (desinfecção e acondicionamento dos materiais contaminados), posto de enfermagem, copa, rouparia, guarda de material.
- Conferência de entorpecentes, estoque e material do setor.
- Montagem de caixas para materiais perfurocortantes.
- Rotina de troca de dispositivos: endovenosos e respiratórios.

3º dia – 9º dia:

- Acompanhar a escala diária de atividades.
- Executar os cuidados de enfermagem acompanhado pelo enfermeiro da unidade, com nível crescente de complexidade.
- Realizar exame físico.
- Realizar a SAE dos pacientes assistidos.
- Admissão do paciente.

10º dia – 22º dia:

- Executar os cuidados de média/maior complexidade.
- Realizar a SAE e a anotação de enfermagem.
- Realizar aprazamento dos horários da prescrição médica.
- Orientar alta e transferência (inclusive conferir e protocolar exames).
- Transporte de pacientes para outros serviços.
- Acompanhar as atividades do escritório.

SEC

Anexo 4

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
ESCOLA DE ENFERMAGEM
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO NÍVEL MESTRADO
TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu, _____ autorizo a utilização de todas as informações fornecidas por mim ao responder o questionário durante entrevista, para a execução da pesquisa intitulada “A formação de competências do enfermeiro na interface estágio extracurricular e o início da atuação profissional”. Esta pesquisa tem como objetivo geral compreender como o estágio extracurricular em uma instituição hospitalar privada pode contribuir no processo de formação de competências dos enfermeiros segundo as competências previstas na LDB e às requeridas pelo HAOC. Tem como objetivos específicos: 1. Identificar qual o perfil de enfermeiro almejado pela instituição pesquisada, em relação ao conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes profissionais; 2. Avaliar o estágio extracurricular remunerado segundo a percepção dos alunos que vivenciaram esta experiência; 3. Problematicar a percepção das expectativas dos profissionais do hospital quanto ao perfil do enfermeiro para a instituição, frente a vivência do aluno estagiário, de modo a subsidiar o redirecionamento dessa experiência para a consecução do perfil almejado.

Tenho conhecimento do caráter científico do estudo, de que minha participação é voluntária e que poderei recusar-me a participar. Estou ciente de que não haverá identificação pessoal e que as informações fornecidas serão confidenciais.

Também estou ciente que a minha participação como sujeito de pesquisa, através da resposta ao questionário durante a entrevista, ocorrerão em data e local marcados antecipadamente, de modo a não interferir desfavoravelmente na minha rotina de trabalho.

Declaro que, após convenientemente esclarecido pelo pesquisador e ter entendido o que me foi explicado, consinto em participar da presente pesquisa.

Assinatura do informante: _____

Assinatura do Pesquisador/Mestrando
Enfª Rosana Pellicia Pires
Hospital Alemão Oswaldo Cruz

São Paulo, ____/____/____.

Informações de nome, endereços e telefones dos responsáveis pelo acompanhamento da pesquisa, para contato em caso de dúvida ou necessidade.

Rosana Pellicia Pires - Rua Eça de Queirós, nº 527 - Ap. 132 - Paraíso - Tel. 5572-0682

Profª Drª Maria Helena Trench Ciampone - Av. Dr. Enéas de Carvalho Aguiar, 419 - 05403-000 - São Paulo - SP
Telefone: 3066-7501 -

Anexo 5

INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS - ESTAGIÁRIO
EXTRACURRICULAR DE ENFERMAGEM

Parte I - Dados pessoais

1. Idade: _____
2. Sexo ☐ Masculino ☐ Feminino
3. Trabalho anterior na área de Enfermagem?
 ☐ sim ☐ não
 Se sim, qual a função? _____
4. Instituição que cursou a graduação:
 ☐ pública ☐ privada Qual? _____
4. Local (setor) que realizou estágio extracurricular:
 ☐ UTI ☐ PA ☐ DC ☐ CC ☐ Unidade de Internação
5. Está trabalhando atualmente:
 ☐ não
 ☐ sim. Especialidade: _____
 Se sim: ☐ área hospitalar ☐ Extra-hospitalar

Parte II – Perfil de competência

1. Relate quais eram suas expectativas quando do início do estágio extracurricular em enfermagem na instituição.
2. Entendendo competências como o conjunto de conhecimento, habilidade e atitudes, o que você considera que o estágio extracurricular contribuiu para a sua formação profissional?
3. Que expectativas suas não foram atendidas nesse processo?
4. Qual o perfil do profissional enfermeiro que você destacaria como aquele que se ajusta à filosofia institucional?

Anexo 6

**INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS – DIRETORA
ASSISTENCIAL/ENFº GERENTES/ENFº SERVIÇO DE EDUCAÇÃO
CONTINUADA**

Parte I - Dados pessoais

1. Idade: _____
2. Sexo () Masculino () Feminino
3. Tempo de formada(o)
4. Experiência profissional
5. Pós-graduação:

 () Doutorado () Mestrado () MBA () Especialização

6. Nº de anos que trabalha na diretoria/gerência/serviço de educação continuada:

Parte II – Perfil de competência

1. Como Diretora/Gerente de área/Enfº. do Serviço de Educação Continuada, relate quais são as suas expectativas em relação aos alunos que realizam estágio extracurricular remunerado nessa instituição, e que ficam alocados na área sob sua coordenação?
2. Entendendo que competência profissional abarca conhecimentos, habilidades e atitudes, quais são as competências que você identifica como essenciais em um enfermeiro que irá trabalhar na sua área/na instituição?
3. Qual é o perfil do profissional enfermeiro que você destacaria como aquele que se ajusta à filosofia institucional?

Anexo 7

QUADRO 1 - Perguntas do instrumento de coleta de dados dos estagiários extracurriculares e as respectivas unidades de significado interpretadas – São Paulo, 2006

Entrevista	Garça	Canária	Beija-Flor	Andorinha	Gaivota	Sabiá	Arara Azul	Pomba
Questão								
1. Relate quais eram suas expectativas quando do início do estágio extracurricular em enfermagem na instituição.	<ul style="list-style-type: none"> Aquisição de conhecimentos Aquisição de habilidade técnica Aprimorar conhecimentos Associar a teoria com a prática Acompanhar a evolução do paciente Conhecer novas pessoas Conhecer uma instituição privada Conhecer as diferenças entre o hospital público e o privado Ver o funcionamento de um hospital particular devido diferenças de cobrança / exigência Ver o modo de agir e de trabalhar em um hospital privado Ver o funcionamento de um hospital privado 	<ul style="list-style-type: none"> Fazer estágio prático Realizar na prática técnicas de enfermagem Ter a vivência da rotina de um hospital privado Assumir a assistência integral de enfermagem de vários pacientes Fazer associação da parte administrativa e da parte prática da enfermagem Oportunidade de trabalhar com a equipe de enfermagem e com os médicos Ter jogo de cintura Ter noção de prioridade 	<ul style="list-style-type: none"> Ver a atuação do enfermeiro no B.O. Desempenhar as funções do auxiliar e técnico, sendo orientada para trabalhar como enfermeiro Conseguir estágio para aumentar as chances de um emprego Ter mais vivência profissional Crescer profissionalmente Aprender coisas que não tem na graduação, a atuação do enfermeiro, na prática, em cada área do B.O. Ver realmente como é o trabalho do enfermeiro, as dificuldades, o que tem que ser melhorado e o que tem que ser trabalhado na formação 	<ul style="list-style-type: none"> Conhecer um hospital privado Ver como é o relacionamento médico-enfermeiro em um hospital privado Conhecer os materiais, equipamentos e tecnologia de um hospital privado Aprendizado para o futuro profissional Saber se gostaria de trabalhar em PA Saber se gostaria de trabalhar em hospital privado 	<ul style="list-style-type: none"> Ter experiência de um hospital privado Noção da realidade de um hospital privado 	<ul style="list-style-type: none"> Vivenciar a atuação do enfermeiro em C.C. Vivenciar a postura do enfermeiro nas diversas situações Aprender com a prática Aprender/vivenciar a operacionalização de instrumentais e materiais de C.C., circulação de S.O. para fundamentar a delegação de funções para a equipe de enfermagem Vivenciar a atuação do enfermeiro em S.O., RA, CME Montar caixas cirúrgicas 	<ul style="list-style-type: none"> Receio por não ter ninguém, a todo o momento, ao meu lado Insegurança gerada pela exigência da clientela a ser atendida Ser utilizado como mão-de-obra barato (não acreditar no real investimento do hospital) Como seria realmente o estágio extracurricular Descrédito no processo de investimento no estágio Oportunidade de aquisição de experiência em hospital particular Agregar experiência ao currículo Ser contratada como enfermeira (expectativa posterior) Aproveitar esta oportunidade de experiência profissional 	<ul style="list-style-type: none"> Adquirir experiência Maior habilidade para atuar Aprender as atividades a serem exercidas pelo enfermeiro Conhecer a realidade hospitalar Conhecer a realidade diária do enfermeiro Adquirir experiência técnica e administrativa Saber como administrar os recursos humanos da enfermagem, administrar os conflitos e a assistência
2. Entendendo competências como o conjunto	<ul style="list-style-type: none"> Aquisição de habilidade Atitude profissional através de uma maior segurança 	<ul style="list-style-type: none"> Conhecimento (em menor grau) Desenvolvimento de habilidade Gerenciamento 	<ul style="list-style-type: none"> Aprender na prática o que tem sido visto somente na teoria Conhecimento de 	<ul style="list-style-type: none"> Postura profissional Conhecimento de um hospital privado 	<ul style="list-style-type: none"> Aprender a ser enfermeiro Noções do ser enfermeiro Repensar a 	<ul style="list-style-type: none"> Aquisição de habilidades Conhecimentos aplicados na prática, auxiliando no 	<ul style="list-style-type: none"> Conhecimento prático Ter o conhecimento teórico e ver a aplicação correta na prática Utilização de protocolos 	<ul style="list-style-type: none"> Adquirir atitude profissional (principal) Início do desenvolvimento da

de conhecimentos, habilidades e atitudes, o que você considera que o estágio extracurricular contribuiu para a sua formação profissional?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aquisição de habilidade ▪ Atitude de confiança gerada pela união do conhecimento com a habilidade técnica ▪ Aquisição de atitude profissional ▪ Tomada de decisão ▪ Conhecimento sobre drogas utilizadas em situações críticas ▪ Relacionamento interpessoal ▪ Saber se comunicar ▪ Relacionamento com médicos e familiares ▪ Segurança transmitida pelo conhecimento do doente 	<p>profissional</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Conhecer o seu grupo de trabalho ▪ Visão crítica para realização da escala diária de atividades da equipe de enfermagem ▪ Melhor visão das diversas situações ▪ Atitude de ter iniciativa ▪ Atitude de resolução nas situações ▪ Habilidade para resolução de problemas ▪ Atitude de firmeza e segurança nas decisões ▪ Assumir e responder pela assistência prestada ao paciente ▪ Visão do papel do enfermeiro ▪ Aprender a se comunicar adequadamente com a equipe interdisciplinar 	<p>como são as coisas (material, equipamento) na prática</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Relacionar a prática com o conhecimento, em termos de C.C. ▪ Aquisição de habilidade através da realização da prática ▪ Adquirir habilidade vivenciando ▪ Reconhecer quais são as prioridades 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conhecimento do relacionamento médico-enfermeiro ▪ Reconhecer que o paciente e o médico são clientes ▪ Conhecimento de tecnologia ▪ Aquisição de habilidades técnicas ▪ Autoconfiança ▪ Saber que a aparência pessoal reflete na imagem profissional e na imagem da empresa 	<p>escolha profissional</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Formação do perfil profissional através de se espelhar na enfermeira ▪ Conhecimento técnico através do Manual de Procedimentos ▪ Reconhecer que habilidade técnica você adquiri pela repetição mas atitude e perfil profissional, você pode melhorar, porém tem de ir ao encontro do perfil almejado pelo hospital ▪ Saber lidar com as situações ▪ Saber como se relacionar com o acompanhante ▪ Saber que cada profissional tem seu papel dentro da equipe multidisciplinar ▪ Aprender como trabalhar com os diferentes perfis dentro da equipe multidisciplinar 	<p>crescimento profissional</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Atitude de ter iniciativa para aprender ▪ Aprender a realizar procedimentos e utilizar as terminologias que só tinha visto na teoria, na prática ▪ Destreza ▪ Aprender mais sobre farmacologia na prática ▪ Atitude de buscar o conhecimento ▪ Atitude de ser justo ▪ Atitude de ter empatia ▪ Atitude de ter postura rígida quando precisa ▪ Atitude de maior discernimento ▪ Aprender como se portar diante de situações decisivas ▪ Liderança ▪ Vivenciar o antes, durante e pós-cirúrgico ▪ Aprender a associar a assistência de enfermagem com a intervenção realizada ▪ Conhecer a dinâmica de um C.C. ▪ Atitude de respeitar os outros setores ▪ Atitude de entender e respeitar as dificuldades de outros setores ▪ Atitude de cooperar 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Interesse para aprender ▪ Desenvolvimento de habilidade técnica ▪ Planejamento de assistência ▪ Aprender a cuidar ▪ Interação com o paciente ▪ Atitude de querer estudar ▪ Atitude de ter que conhecer para fazer ▪ Atitude em relação a equipe ▪ Trabalho em equipe ▪ Atitude profissional ▪ Respeito para com os profissionais da equipe de trabalho ▪ Atitude de não misturar amizade com profissionalismo ▪ Ter o enfermeiro como modelo de como quer ou não ser ▪ Construção do caráter profissional ▪ Vivenciar o ser enfermeiro ▪ Responsabilidade do enfermeiro ▪ Atitude de ir atrás do conhecimento, da informação ▪ Responsabilidade 	<p>habilidade técnica</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Conhecimento relacionado com a habilidade ▪ Segurança ▪ Confiança ▪ Saber falar ▪ Relacionamento interpessoal
---	---	---	---	--	--	---	--	---

Entrevista Questão	Garça	Canária	Beija-Flor	Andorinha	Gaivota	Sabiá	Arara Azul	Pomba
3. Que expectativas suas não foram atendidas nesse processo?	<ul style="list-style-type: none"> Nenhuma 	<ul style="list-style-type: none"> Falta de direcionamento do estágio no período em que a enfermeira responsável pelo treinamento ficou de licença maternidade 	<ul style="list-style-type: none"> Ter ficado mais como enfermeiro Dificuldade de conseguir ter uma visão do todo relacionado ao B.O. nos dias em que a dinâmica do setor estava "corrida" Momento de ausência de procedimento 	<ul style="list-style-type: none"> Muita dependência para com o médico para atuar 	<ul style="list-style-type: none"> Nenhuma 	<ul style="list-style-type: none"> Ter aprendido mais sobre CME e RA se tivesse uma carga horária maior de estágio nestes setores Maior período de estágio 	<ul style="list-style-type: none"> Frustração no início por estar assumindo paciente e estar fazendo estágio para enfermeiro Falta de visão do todo (inicial) Ter maior tempo para descanso (cansaço físico) Não ter tido férias Soberania da equipe médica Desrespeito entre profissionais da equipe de trabalho (médico para com a equipe de enfermagem) 	<ul style="list-style-type: none"> Cansaço Fazer estágio todo dia para ter maiores oportunidades Não poder vivenciar algumas situações devido cansaço Plantão calmo resultando em menores oportunidades Não ter tido um treinamento teórico mais extenso Estresse causado pela liberdade parcial na realização de procedimentos
4. Qual o perfil do profissional enfermeiro que você destacaria como aquele que se ajusta à filosofia do HAOC?	<ul style="list-style-type: none"> Relacionamento interpessoal Trabalho em equipe Colaboração Trabalho em equipe Solicitar ajuda quando precisa Dinamismo Tomada de decisão Tomada de decisão em situação de emergência 	<ul style="list-style-type: none"> Postura profissional Comunicação Estabilidade emocional Saber conduzir as diversas situações Competência profissional Saber prestar assistência Atenção voltada para o cliente externo (paciente, família, médico) Trabalho em equipe Relacionamento interpessoal Iniciativa Disposto a aprender 	<ul style="list-style-type: none"> Acreditar e incorporar a missão e filosofia do hospital Vestir a camisa da empresa Pró-ativo Trabalho em equipe Ter iniciativa Atitude de ajudar Ter iniciativa Queira que a empresa cresça Seja otimista Tenha disposição para melhorar 	<ul style="list-style-type: none"> Ter personalidade Ser maleável quando suas falhas são apontadas Saber ouvir Respeitar as pessoas Educação Motivar continuamente sua equipe Aberto para novas idéias Melhorar e amenizar situações de estresse e atrito entre funcionários Acalmar ânimos Postura extrovertida Calmo Gostar de estar se aperfeiçoando no conhecimento continuamente Não aceitar ficar estagnado 	<ul style="list-style-type: none"> Ser flexível (principal) Atitude de saber se colocar e ser escutado Flexibilidade Educação Competência técnica Relacionamento interpessoal Trabalho em equipe Relacionamento interpessoal (o mais difícil) Estar aberto para ouvir 	<ul style="list-style-type: none"> Humanização Saber se posicionar Postura profissional Conhecimento profissional Responsabilidade Assiduidade Interesse em crescer com a instituição Disponibilidade para com a empresa Goste de estudar Iniciativa para buscar novos conhecimentos Ministrar aulas para a equipe de enfermagem Busque conhecimento, crescimento profissional e pessoal 	<ul style="list-style-type: none"> Dinâmico Habilidade para cuidar, para embasar a delegação de funções Relacionamento interpessoal Comunicação Trabalho em equipe Disponibilidade para ajudar e ser ajudado Conhecimento científico Ter o perfil almejado pelo hospital Liderança Ponderação Agilidade Responsabilidade Boa aparência física Adequada apresentação física 	<ul style="list-style-type: none"> Humanização Sinceridade Transparência Pró-ativo Prestar atendimento com qualidade

Anexo 8

QUADRO 2 - Perguntas do instrumento de coleta de dados dos enfermeiros (Diretoria Assistencial / Gerentes de Enfermagem / Enfermeiros do SEC) e as respectivas unidades de significado interpretadas. São Paulo, 2006.

Entrevista Questão	Rosa	Orquídea	Tulipa	Margarida	Dália	Gardênia	Hortênsia	Gérbera
1- Como gerente de área/Diretora Assistencial/ Enfermeira do SEC, relate quais são as suas expectativas em relação aos alunos que realizam estágio extracurricular remunerado nessa instituição, e que ficam alocados na área sob sua coordenação?	<ul style="list-style-type: none"> Tenha humildade Saiba se colocar Tenha conhecimento técnico-científico (importante, porém não fundamental) Comportamento como fator primordial Saiba liderar Saiba se comunicar Aprenda com as falhas Tenha habilidade para aprender e dialogar com a equipe interdisciplinar objetivando melhoria no relacionamento, com mais união e que isso reflita no clima da organização Tenha habilidade para aceitar e refletir sobre opiniões 	<ul style="list-style-type: none"> Tenha visão geral das atividades do enfermeiro e da assistência de enfermagem Consiga visualizar o papel do enfermeiro no CDI Crie, desenvolva e aprimore suas habilidades técnicas Entenda a importância da habilidade técnica na assistência de enfermagem Tenha noções dos exames realizados no CDI Tenha noções dos cuidados ao paciente no pré e durante a realização de exames no CDI Tenha noções de planejamento do serviço realizado pelo enfermeiro e planejamento do atendimento Entenda como funciona um CDI e o planejamento deste serviço Transmita informações importantes Crie habilidade para a observação do paciente Reconheça a importância de desenvolver as pessoas que trabalham com ele Desenvolvam trabalhos e 	<ul style="list-style-type: none"> Tenha interesse e vontade de aprender, de conhecer a enfermagem e a filosofia do Hospital Doe o que está aprendendo na faculdade Provoque indiretamente as pessoas que estão trabalhando com ele à estudarem e se atualizarem Tenha interesse Aproveite o estágio Tenha vontade de aprender coisas novas, questionar, para provocar mudanças para melhor Vontade e interesse de aprender Compartilhe o seu conhecimento 	<ul style="list-style-type: none"> Tragam conhecimentos teóricos em relação à Bloco Operatório (CC, RPA e CME) Consigam aplicar na prática a teoria Assimilem a experiência dos profissionais que estão atuando no CC Consiga sair daqui fazendo um diferencial entre os acadêmicos de enfermagem Consiga aprender como o enfermeiro trabalha na S.O. Consiga aprender como o enfermeiro presta assistência no B.O. Consiga aprender como o enfermeiro trabalha o relacionamento 	<ul style="list-style-type: none"> Aproveitar o estágio como oportunidade e para o futuro profissional Aproveitar a oportunidade e de poder fazer Incorpore a filosofia da instituição 	<ul style="list-style-type: none"> Tenha vontade de buscar conhecimentos Treinamentos para captarem os conhecimentos e recursos necessários à formação Tenham dúvidas e dificuldades que vão sendo sanados ao longo dos primeiros 3 meses Interesse pelo estágio para poder crescer Nos ajude a fazê-lo crescer Venha com uma bagagem técnica da formação, noções fundamentais de Unidade de Terapia Intensiva, assepsia, conhecimentos de fisiopatologia, de fisiologia para inter-relacionar estes conhecimentos na prática Seja um profissional qualificado, competente Tenha um amadurecimento no relacional com o paciente, com o profissional, com a equipe, com a família Que venha com um início de amadurecimento no relacional Tenha conhecimentos de matemática, mecânica, psicologia, ciências sociais e filosofia para poder trabalhar com o ser humano Saiba discutir a fisiopatologia e tenha conhecimentos de mecânica e física Função de educador, de ensinar o próximo o tempo inteiro. Atitude também é educação Educado para a técnica e para o meio. Agir com humildade ao invés de enfeitamento Ajude o paciente 	<ul style="list-style-type: none"> Desenvolver gradativamente a habilidade Possuir bagagem científica Conciliem o conhecimento com a prática Perca o medo do cuidar Idealizem um cuidar de qualidade Iniciem o processo de desenvolvimento de liderança Observem a postura dos enfermeiros Se espelhem nos enfermeiros que tenham liderança Aprender a ter atitude com o paciente, acompanhante e médicos Saibam questionar com os médicos com conhecimento Tenham equilíbrio para conviver com as pessoas Transmitam segurança ao paciente Gostem da 	<ul style="list-style-type: none"> Desenvolvam habilidades técnicas, mas não é o fundamental Aprender a trabalhar em equipe Iniciem o processo de desenvolvimento de liderança Aprendam delegar as tarefas Tenham espírito de cooperação Desenvolvam o relacionamento interpessoal Comecem a ter jogo de cintura para liderar com a equipe de enfermagem e com os demais profissionais Habilidade técnica em um grau de menor importância Trabalhem em equipe Desenvolvem a liderança Desenvolvem o relacionamento interpessoal Conheçam a filosofia da instituição Consigam discernir o que querem para sua vida profissional Cresçam

	dadas ▪ Desenvolva a parte comportamental	auxiliem na organização, voltados para o setor de atuação ▪ Dê idéias, ajude a organizar o que precisa no setor ▪ Auxilie na elaboração de protocolos e indicadores		interdisciplinar ▪ Consiga aprender a valorizar o trabalho desenvolvido pela CME		▪ Responsabilidade para assumir uma situação ▪ Conheça a empresa ▪ Vivência multidisciplinar ▪ Saber de engenharia, dar orientação, sugestão, numa linguagem adequada ▪ Saber se colocar profissionalmente para criar valor	assistência	profissionalmente e pessoalmente ▪ Consigam ter uma visão melhor de seu futuro profissional
--	--	---	--	---	--	---	-------------	--

Entrevista	Rosa	Orquídea	Tulipa	Margarida	Dália	Gardênia	Hortênsia	Gérbera
Questão								
2- Entendendo que competência profissional abarca conhecimentos, habilidades e atitudes, quais são as competências que você identifica como essenciais em um enfermeiro que irá trabalhar na sua área/na instituição?	<ul style="list-style-type: none"> Conhecimento aliado a habilidades e atitudes Ser ético Ter transparência Habilidade para trocar experiências Habilidade para trabalhar em equipe Saber liderar Atitude de estar aberto para adquirir novos conhecimentos Saber aprender com as experiências negativas Habilidade para conduzir as experiências vivenciadas com intuito de agregar aprendizagem e aprimoramento Habilidade para se comunicar Agilidade para trabalhar em PA Estar sempre atento Saber trabalhar em equipe Ser ágil Conhecimento técnico 	<ul style="list-style-type: none"> Habilidade para ter uma visão geral Atitude de não querer trabalhar só no que gosta Habilidade para trabalhar em equipe multiprofissional Habilidade para trabalhar com outros profissionais Habilidade no tratamento com pessoas (paciente externo e acompanhante) Habilidade para interação rápida com as pessoas Jogo de cintura Habilidade para conversar, explicar, orientar e de tirar o medo e angústia do paciente Habilidade para trabalhar com o medo do paciente que pode descobrir que tem uma doença com mau prognóstico Habilidade para trabalhar com família angustiada Habilidade no trato com pessoas Habilidade no atendimento ao público Conhecimento de emergência Conhecimento de atendimento ao paciente crítico Habilidade para atendimento / assistência ao paciente crítico Conhecimentos científicos Habilidade para atendimento de urgência Habilidade para observação do paciente Conhecimento das noções de circulação de sala, para realização de procedimentos assépticos Habilidade para observação do paciente de alto risco Conhecimento de emergência, UTI e urgência Competência para trabalhar em equipe Habilidade para se relacionar com as pessoas Habilidade para transmitir informação, ser educado Habilidade para formar pessoas para trabalhar em CDI Habilidade para formar pessoas para 	<ul style="list-style-type: none"> Currículo enriquecido em termos de experiência e formação Conhecimento demonstrado através do currículo Habilidade para realizar um direcionamento para a sua carreira profissional (interesses explicitados) Conhecimento focado na determinação quanto às metas profissionais Apresente uma trajetória profissional embasada em seus objetivos Conhecimento / atualização constante depois da graduação – trajetória profissional Saber fazer bem na área que vai trabalhar Habilidade de relacionamento inter-pessoal Atitude positiva Habilidade de relacionamento interpessoal Atitude de ser flexível Atitude de aceitar opiniões Atitude de saber se posicionar Habilidade para 	<ul style="list-style-type: none"> Habilidade para comunicação Habilidade de relacionamento interpessoal Conhecimentos sobre técnicas assépticas Habilidade para reconhecer as necessidades do paciente que está com suas condições normais Alteradas pelo pré-anestésico Conhecimento de anatomia e microbiologia para poder trabalhar em CME Habilidade com os instrumentais cirúrgicos 	<ul style="list-style-type: none"> Conhecimentos científicos sedimentados Saber dialogar com os colegas e médicos, embasado em conhecimentos científicos Conhecimento científico aprofundado Conhecimento científico aliado a prática profissional Habilidade para prestar uma assistência aprimorada Aprimoramento constante Prestar assistência para saber fazer e saber delegar Saber se relacionar e se reportar às pessoas 	<ul style="list-style-type: none"> Conhecimento de fisiologia e fisiopatologia Atitude comportamental: espírito de grupo, honestidade, bom humor, saiba discutir e seja flexível Habilidade técnica 	<ul style="list-style-type: none"> Conhecimento científico Atitude de aprimoramento constante do conhecimento científico Ético Ético com todos Postura profissional Saber se comunicar Saber se comunicar com o médico Atitude profissional diante da equipe multidisciplinar Habilidade de interagir com simpatia Atitude de auto-competição, refletindo numa melhora a cada dia Atitude de ser gentil Atitude de ser educada Atitude de oferecer ajuda Habilidade de ter visão para colaborar Atitude pró-ativa Saber interagir com a equipe multiprofissional Habilidade técnica para transmitir segurança para o paciente Enfrentar as situações, para adquirir 	<ul style="list-style-type: none"> Conhecimento de patologias Conhecimento de assistência de enfermagem nas diversas patologias Conhecimento mínimo de aparelhagem Conhecimento sobre a SAE Conhecimento das técnicas de enfermagem Habilidade para executar as técnicas de enfermagem Conhecimento da assistência de enfermagem durante a realização dos exames e aparelhagem, se for atuar em CDI Conhecimento dos tipos de cirurgias, se for atuar em CC Conhecimento de todo o processo de esterilização de material se for atuar em CME Conhecimento dos cuidados de enfermagem no pós-operatório das cirurgias de maior prevalência na instituição, se for atuar em RA Conhecimento do material, desde o mais simples até o mais complexo, utilizado em uma cirurgia, se for atuar em S.O. Conhecimento e habilidade para prestar assistência de enfermagem à pacientes graves e trabalhar com a tecnologia utilizada para estes pacientes Conhecimento de como agir em uma situação de emergência e triar pacientes, se for atuar em PA Atitude de desejar ser aceito e de saber aceitar o grupo de trabalho Humildade (não submissão) Humildade para aprender o funcionamento da instituição Atitude de querer aprender, estar aberto para o aprendizado Aprender com as pessoas Saber respeitar (sem submissão) Saber respeitar a hierarquia Conhecer o funcionamento do local de trabalho para evitar conflitos Saber trabalhar em equipe Relacionamento interpessoal (aspecto difícil no ser enfermeiro)

	<ul style="list-style-type: none"> Habilidade para lidar com situações difíceis que geram estresse 	<p>o trabalho na enfermagem</p> <ul style="list-style-type: none"> Conhecimento de gestão de pessoal, de organização de planejamento Habilidade na parte administrativa e na parte assistencial Habilidade para marcação de exames, agendamentos, recepção e cobrança de exames Habilidade de ter mente aberta Habilidade para aprender com facilidade Habilidade para aprender no dia-a-dia métodos, exames e suas características Atitude de querer aprender sempre coisas novas: como preparar um paciente, orientá-lo para um exame, a finalidade dos exames e seus benefícios Habilidade e conhecimento para capacitar os auxiliares e técnicos para as tarefas do dia-a-dia Habilidade e conhecimento para capacitar os auxiliares e técnicos de enfermagem quanto à habilidades para o atendimento de rotina Habilidade para falar, orientar e ensinar constantemente Habilidade para ensinar o escriturário quanto aos exames, triagem, atendimento telefônico, agendamento e recepção Atitude de apoiar a equipe Habilidade de aprender com facilidade Atitude de gostar do que faz e se envolver Atitude de postura profissional Atitude de tranquilidade e habilidade para resolver vários assuntos ao mesmo tempo Atitude de ser exemplo para os membros da equipe de trabalho Atitude de atenção com o que fala ou deixa de falar Atitude de ser ético e orientar a equipe de trabalho quanto à este aspecto Atitude de permitir que a equipe de trabalho saiba a postura correta e adequada nas diversas situações Atitude de respeito com a equipe de trabalho Atitude de se fazer respeitar pela 	<p>fazer críticas</p> <ul style="list-style-type: none"> Atitude de ser humilde Habilidade para ouvir Habilidade para falar Atitude para aceitar as diferenças Atitude de abertura para ouvir e emitir opiniões Atitude de ser sensível aos outros Atitude de conhecimento profissional Atitude positiva com o grupo de trabalho Atitude de abertura para reconhecer as próprias falhas Atitude de assumir os erros e aprender com eles Causas relacionais é que levam aos desligamentos da instituição e não habilidades técnicas Atitude pesa mais que habilidade e conhecimento específico 			<p>habilidades</p> <ul style="list-style-type: none"> Destreza Atitude de enfrentar situações 	<ul style="list-style-type: none"> Trabalho em equipe Saber se relacionar (fundamental) Saber falar Saber se relacionar e trabalhar em equipe Saber respeitar as pessoas Saber que você faz parte de um grupo Atitude de tomada de decisão compartilhada Tomada de decisão compartilhada Saber criar um clima de trabalho harmonioso Transformar o clima de trabalho para melhor Bom humor Ser líder que inspire confiança para a sua equipe de trabalho Habilidade para tomada de decisão Saber respeitar as pessoas Saber se comunicar Saber coordenar o trabalho Saber planejar o trabalho Habilidade para priorizar as tarefas de trabalho Atitude de reconhecer que todos são importantes numa equipe Atitude de reconhecer a importância e o modo de ser das pessoas Entender a estrutura e complexidade dos setores para facilitar o relacionamento com os mesmos Saber se relacionar com o médico Habilidade para saber se relacionar e comunicar com diferentes pessoas Jogo de cintura Aprender a se relacionar com o paciente e o acompanhante
--	---	--	---	--	--	---	--

		<div>equipe</div> <ul style="list-style-type: none">▪ Atitude ética▪ Atitude de ter respeito com as pessoas▪ Atitude de ter respeito pelos clientes (atendendo-os na hora marcada, explicando e orientando-os)						
--	--	--	--	--	--	--	--	--

Entrevista	Rosa	Orquídea	Tulipa	Margarida	Dália	Gardênia	Hortência	Gérbera
Questão								
3. Qual é o perfil do profissional enfermeiro que você destacaria como aquele que se ajuda à filosofia institucional?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incorporar a filosofia institucional ▪ Atitude humanizada ▪ Ética ▪ Saber se comunicar ▪ Ver o lado profissional e pessoal do colaborador ▪ Dinâmico ▪ Aceitar mudanças ▪ Acompanhar as mudanças sem se acomodar às situações ▪ Sentir-se bem no trabalho ▪ Sentir-se produtivo ▪ Envolver as pessoas para o lado positivo do trabalho ▪ Habilidade para não perder o foco ▪ Habilidade para administrar conflitos ▪ Reconhecer o papel prioritário do enfermeiro: atendimento, qualidade e assistência ▪ Habilidade para detectar o que motiva as pessoas ▪ Sensibilidade 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Possuir conhecimentos científicos ▪ Gostar de estudar ▪ Interessado ▪ Sereno ▪ Valorizar a profissão ▪ Gostar de ser enfermeiro ▪ Ser envolvido com o trabalho ▪ Interessar-se em saber o que está acontecendo no seu setor, com sua equipe de trabalho (enfermagem e médica) ▪ Trabalhar entendendo um pouco o que os outros profissionais fazem para poder ajudá-los e ser ajudado ▪ Ser sensível ▪ Ter perfil profissional ▪ Respeitar a profissão ▪ Extremamente responsável ▪ Valorizar a sua importância na equipe de saúde ▪ Envolver-se com o trabalho e com a assistência ao cliente ▪ Responsável ▪ Envolver-se com o trabalho ▪ Interessar-se em 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gostar do que faz ▪ Ajustar-se a escolha profissional e estar feliz com ela ▪ Ser dedicado ao que faz ▪ Ser flexível ▪ Saber a hora de calar e de se colocar para elaborar a situação retornando à ela após ter refletido ▪ Ser tranquila ▪ Colocar em prática seus conhecimentos ▪ Estar aberto à opiniões ▪ Querer adquirir conhecimentos ▪ Gostar e querer enfrentar desafios ▪ Envolver-se em buscar novas alternativas para as questões do trabalho ▪ Ser sensível 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Possuir conhecimento técnico ▪ Valorizar o seu desenvolvimento profissional e o de sua equipe ▪ Educado ▪ Atento ▪ Pró-ativo ▪ Comunicação eficaz ▪ Bom relacionamento com as pessoas ▪ Comprometer-se com o seu desenvolvimento técnico-científico ▪ Comprometer-se com o desenvolvimento profissional do colaborador e da equipe ▪ Ter boa aparência ▪ Saber se vestir ▪ Saber se comportar ▪ Saber representar a instituição em qualquer circunstância ▪ Ético ▪ Responsável ▪ Comprometer-se com a instituição ▪ Afinidade com a filosofia de humanização, seja entre os colaboradores, seja na 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Possuir conhecimento científico ▪ Saber prestar assistência em todos os níveis e em diferentes especialidades ▪ Aprimorar seus conhecimentos científicos ▪ Bom relacionamento interpessoal ▪ Exercer a humanização com o paciente e com a equipe de trabalho 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ter conhecimentos científicos ▪ Ser dinâmico ▪ Ter atitude ▪ Ter espírito de curiosidade ▪ Ser questionador, quando algo lhe incomoda ▪ Ter espírito de curiosidade construtiva ▪ Ter foco no futuro, visão futurista ▪ Ter visão de futuro ▪ Ser questionador ▪ Ter foco no futuro, no que pode ser melhorado ▪ Ter espírito para trabalhar em grupo ▪ Ser engajado na questão da informação, buscando a informação, relacionado a que vai agregar valor para a instituição e para o seu próprio trabalho ▪ Ter espírito de conjunto, continuamente ▪ Ter visão empresarial, buscando trazer valor para dentro da instituição, mas também crescendo e se valorizando profissionalmente e pessoalmente ▪ Buscar subsídios 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gostar de prestar assistência integral ao paciente ▪ Continuar se aprimorando para adquirir habilidade, destreza ▪ Desenvolver o lado ético ▪ Saber interagir com o médico através de seu conhecimento ▪ Trabalhar com a equipe, não só delegar ▪ Saber interagir com as pessoas ▪ Assumir o que faz certo e o que faz errado, não ficar somente na defensiva ▪ Liderança ▪ Comunicação ▪ Ética ▪ Saber trabalhar com os colegas ▪ Se envolver por inteiro ▪ Ter paixão pela enfermagem ▪ Ser apaixonado pelo que faz 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formar vínculo com a instituição ▪ Conhecimento (pelo menos o mínimo) ▪ Querer crescer profissionalmente ▪ Continuar estudando ▪ Querer continuar crescendo profissionalmente ▪ Saber trabalhar em equipe ▪ Receber bem os colaboradores ▪ Saber respeitar a equipe multiprofissional ▪ Saber aceitar a equipe ▪ Saber que o grupo cresce com as diferenças existentes entre seus componentes ▪ Saber ouvir ▪ Saber tomar decisão ▪ Ter moral ▪ Ter bons princípios ▪ Ter qualidades pessoais ▪ Ter vida pessoal estruturada ▪ Ter bons princípios ▪ Respeito ▪ Honestidade ▪ Caráter ▪ Conhecimento ▪ Trabalho em equipe ▪ Tomada de decisão ▪ Habilidade para lidar com as pessoas ▪ Humanização com o paciente e com o colaborador ▪ Humanização ▪ Estimular o colaborador a estudar ▪ Atitude humanizada

		adquirir novos conhecimentos <ul style="list-style-type: none"> ▪ Postura profissional ▪ Respeitar as pessoas ▪ Bom humor ▪ Estar aberta ▪ Centrado ▪ Ser modelo para o grupo ▪ Reconhecer o seu papel profissional ▪ Mostrar o seu desempenho 		assistência ao paciente <ul style="list-style-type: none"> ▪ Coleguismo, companheirismo ▪ Ter vínculo entre as pessoas que trabalham juntas 		que submetem o seu equilíbrio e a sua saúde mental <ul style="list-style-type: none"> ▪ Buscar crescer como pessoa ▪ Ter uma segunda ou terceira língua ▪ Estar buscando conhecimento de informática, de gestão, de processos de trabalho, de estar ligada a uma faculdade, estar engajado em ensino e pesquisa 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Saber falar ▪ Saber avaliar (com postura profissional) ▪ Saber detectar as dificuldades do colaborador e trabalhá-las ▪ Saber lidar com as limitações das pessoas (técnicas e comportamentais) ▪ Entender as diferenças entre as pessoas ▪ Trabalhar guiado pela filosofia do hospital
--	--	--	--	---	--	--	--	---

Anexo 9

QUADRO 3 - Caracterização dos Estagiários Extracurriculares no Hospital Alemão Oswaldo Cruz, durante o ano de 2004, que foram sujeitos do estudo. São Paulo, 2006.

Codificação	Sexo	Idade (anos)	Instituição de Ensino Superior	Experiência Profissional Anterior a Graduação	Sector onde estagiou no HAOC	Vínculo Empregatício Atual
Garça	Feminino	22	Privada	Não	Unidade de Terapia Intensiva	<ul style="list-style-type: none">Enfermeira de Unidade de Terapia Intensiva de Hospital Privado
Canária	Feminino	25	Privada	Não	Unidade de Internação	<ul style="list-style-type: none">Cursando Aprimoramento em Cardiologia
Beija Flor	Feminino	22	Privada	Não	Bloco Operatório	<ul style="list-style-type: none">Enfermeira de Centro Cirúrgico de Hospital Privado
Andorinha	Feminino	25	Pública	Não	Pronto Atendimento	<ul style="list-style-type: none">Enfermeira de Home Care
Gaivota	Feminino	25	Pública	Não	Unidade de Internação	<ul style="list-style-type: none">Enfermeira de Unidade de Internação de Hospital Privado
Sabiá	Feminino	24	Privada	Não	Bloco Operatório	<ul style="list-style-type: none">Enfermeira de Pronto-Socorro de Hospital Privado
Arara Azul	Feminino	24	Pública	Não	Unidade de Internação	<ul style="list-style-type: none">Enfermeira de Unidade de Internação de Hospital Privado
Pomba	Feminino	25	Privada	Não	Day Clinic	<ul style="list-style-type: none">Pesquisa Clínica

Anexo 10

QUADRO 4 - Caracterização Geral dos Profissionais Enfermeiros (Diretora Assistencial/Gerentes de Enfermagem/Enfermeira do SEC) da Instituição Hospital Alemão Oswaldo Cruz que foram sujeitos do estudo. São Paulo, 2006.

Codificação	Cargo/Função na área	Sexo	Idade (anos)	Tempo de formada (anos)	Tempo de atividade no cargo (anos)	Maior nível de formação	Experiências profissionais anteriores ao cargo
Gérbera	Enfermeira do Serviço de Educação Continuada	Feminino	25	6	3	Especialização	<ul style="list-style-type: none"> • Unidade de Internação
Rosa	Gerente dos Serviços Externos	Feminino	48	27	12	Mestrado	<ul style="list-style-type: none"> • Pronto Atendimento • Day Clinic • Hemodiálise • Unidade de Terapia Intensiva • Unidade de Internação • Supervisão de Enfermagem
Orquídea	Gerente de Serviços Diagnósticos e Terapêuticos	Feminino	49	28	12	Especialização	<ul style="list-style-type: none"> • Centro de Diagnóstico por Imagem • Chefia do Departamento de Enfermagem • Unidade de Terapia Intensiva • Centro Cirúrgico • Centro Obstétrico • Supervisão de Enfermagem • Enfermagem do Trabalho
Tulipa	Gerente da Qualidade	Feminino	41	20	3	Mestrado	<ul style="list-style-type: none"> • Unidade de Internação • Pronto-Atendimento • Day Clinic • Check-up • Litotripsia • Chefia da Day Clinic
Margarida	Gerente do Bloco Operatório	Feminino	45	24	3	Mestrado	<ul style="list-style-type: none"> • Centro Cirúrgico e Recuperação Pós-Anestésica • Chefia de Central de Material e Esterilização
Gardênia	Gerente da Unidade de Terapia Intensiva	Feminino	41	20	12	Especialização	<ul style="list-style-type: none"> • Unidade de Internação • Unidade de Terapia Intensiva

Hortênsia	Gerente das Unidades de Internação	Feminino	52	23	12	Especialização	<ul style="list-style-type: none"> •Unidade de Internação •Pronto-Socorro •Supervisão de Enfermagem •Assistente da Chefia de Enfermagem •Chefia de Posto de Saúde •Gerente de Enfermagem
Dália	Diretora Assistencial	Feminino	61	23	3	Especialização	<ul style="list-style-type: none"> • Centro Cirúrgico • Recuperação Pós-Anestésica • Central de Material e Esterilização • Chefia de Bloco Operatório • Gerência de Bloco Operatório • Diretoria de Enfermagem

Anexo 11

QUADRO 5 - Classificação das unidades de significado interpretadas de cada questão do instrumento de coleta de dados dos estagiários extracurriculares, conforme os quatro pilares de educação (Relatório Delors). São Paulo, 2006

1. Relate quais eram suas expectativas quando do início do estágio extracurricular em enfermagem na instituição.

4 pilares Estagiários	Aprender a conhecer	Aprender a fazer	Aprender a viver juntos	Aprender a ser
Garça	<ul style="list-style-type: none"> Aquisição de conhecimentos. Aprimorar conhecimentos Conhecer novas pessoas Conhecer uma instituição privada Conhecer as diferenças entre um hospital público e um privado Ver o modo de agir e de trabalhar em um hospital privado 	<ul style="list-style-type: none"> Adquirir habilidades técnicas Associar a teoria com a prática Acompanhar a evolução do paciente 		
Canária	<ul style="list-style-type: none"> Ter a vivência da rotina de um hospital privado 	<ul style="list-style-type: none"> Fazer estágio prático Realizar, na prática, técnicas de enfermagem Assumir a assistência integral de enfermagem de vários pacientes Fazer associação da parte administrativa e da parte prática da enfermagem 	<ul style="list-style-type: none"> Oportunidade de trabalhar com a equipe de enfermagem e com os médicos 	<ul style="list-style-type: none"> Jogo de cintura
Beija-Flor	<ul style="list-style-type: none"> Ver a atuação do enfermeiro em B.O. Desempenhar as funções do auxiliar e do técnico, como um todo, para trabalhar como enfermeiro Crescer profissionalmente Aprender coisas que não tem na graduação: a atuação do enfermeiro na prática, em cada área do B.O. Ver realmente como é o trabalho do enfermeiro, as dificuldades, o que tem que ser melhorado e o que tem que ser trabalhado na formação 	<ul style="list-style-type: none"> Desempenhar as funções do auxiliar e do técnico, como um todo, para trabalhar como enfermeiro Conseguir estágio para aumentar as chances de conseguir um emprego Ter mais vivência profissional Crescer profissionalmente Aprender coisas que não tem na graduação: a atuação do enfermeiro na prática, em cada área do B.O. 		
Andorinha	<ul style="list-style-type: none"> Conhecer um hospital privado Conhecer os materiais, equipamentos e tecnologia de um hospital 	<ul style="list-style-type: none"> Aprendizado para o futuro profissional Saber se gostaria de trabalhar em PA Saber se gostaria de trabalhar em 	<ul style="list-style-type: none"> Ver como é um relacionamento médico - enfermeiro 	

	privado <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aprendizado para o futuro profissional ▪ Saber se gostaria de trabalhar em PA ▪ Saber se gostaria de trabalhar em um hospital privado 	um hospital privado	em um hospital privado	
Gaivota	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ter experiência de um hospital privado / noção da realidade do hospital privado 			
Sabiá		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vivenciar e atuação do enfermeiro em C.C. (SO. RA, CME) ▪ Aprender na prática ▪ Vivenciar a operacionalização de instrumentais e materiais de C.C. e circulação de S.O. para fundamentar a delegação de funções para a equipe de enfermagem ▪ Montar caixas cirúrgicas 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vivenciar a postura do enfermeiro nas diversas situações
Arara Azul	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Como seria realmente o estágio extracurricular ▪ Descrédito no processo de investimento no estagiário ▪ Agregar experiência ao currículo ▪ Aproveitar esta oportunidade de experiência profissional 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Receio por não ter ninguém a todo momento, ao meu lado ▪ Ser utilizado como mão-de-obra barata (não acreditar no real investimento do hospital) ▪ Oportunidade de aquisição de experiência em hospital particular ▪ Agregar experiência ao currículo ▪ Aproveitar esta oportunidade de experiência profissional 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Insegurança gerado pela exigência da clientela a ser atendida
Pomba	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aprender as atividades executadas pelo enfermeiro ▪ Conhecer a realidade hospitalar ▪ Conhecer a realidade diária do enfermeiro ▪ Adquirir experiência técnica e administrativa ▪ Aprender as atividades executadas pelo enfermeiro 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Adquirir experiência ▪ Maior liberdade para atuar ▪ Adquirir experiência técnica e administrativa ▪ Saber como administrar os recursos humanos da enfermagem, administrar os conflitos e a assistência 		

2 Entendendo competências como o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes, o que você considera que o estágio extracurricular contribuiu para a sua formação profissional?

4 pilares Estagiários	Aprender a conhecer	Aprender a fazer	Aprender a viver Juntos	Aprender a ser
Garça	<ul style="list-style-type: none"> Conhecimento sobre drogas utilizadas em situações críticas 	<ul style="list-style-type: none"> Aquisição de habilidades Atitude de confiança gerada pela união do conhecimento com a habilidade técnica Segurança transmitida pelo conhecimento sobre o cliente 	<ul style="list-style-type: none"> Relacionamento interpessoal Saber se comunicar e contraargumentar com o médico tendo firmeza e confiança Relacionamento com médico e familiares Tomada de decisão 	<ul style="list-style-type: none"> Atitude profissional através da segurança Aquisição de atitude profissional
Canária	<ul style="list-style-type: none"> Conhecimento (em menor grau) Melhor visão das diversas situações Visão do papel do enfermeiro 	<ul style="list-style-type: none"> Desenvolvimento de habilidade Visão crítica para realização da escala diária de atividades da equipe de enfermagem Atitude de resolução nas situações Habilidade para resolução de problemas 	<ul style="list-style-type: none"> Conhecer o seu grupo de trabalho Aprender a se comunicar adequadamente com a equipe interdisciplinar 	<ul style="list-style-type: none"> Crescimento profissional Atitude de ter iniciativa Atitude de firmeza e segurança nas decisões Assumir e responder pela assistência prestada ao paciente
Beija-Flor	<ul style="list-style-type: none"> Relacionar a prática com o conhecimento, em termos de C.C. 	<ul style="list-style-type: none"> Aprender na prática o que tem sido visto somente na teoria Conhecimento de como são as coisas (material, equipamentos na prática) Relacionar a prática com o conhecimento, em termos de C.C. Aquisição de habilidade através da realização da prática Adquirir habilidade vivenciando Reconhecer quais são as prioridades 		
Andorinha	<ul style="list-style-type: none"> Reconhecer que o paciente e o médico são clientes Conhecimento de tecnologia 	<ul style="list-style-type: none"> Conhecimento de um hospital privado Aquisição de habilidades técnicas 	<ul style="list-style-type: none"> Conhecimento do relacionamento médico - enfermeiro 	<ul style="list-style-type: none"> Postura profissional Autoconfiança Saber que a aparência pessoal reflete na imagem profissional e na imagem da empresa
Gaivota	<ul style="list-style-type: none"> Conhecimento técnico através do Manual de Procedimentos 	<ul style="list-style-type: none"> Aprender a ser enfermeiro Saber lidar com as situações 	<ul style="list-style-type: none"> Formação de perfil profissional através do espelho no enfermeiro Saber que cada um tem seu papel dentro da equipe multidisciplinar Saber como se relacionar com o acompanhante Saber lidar com as situações Aprender a trabalhar com os diferentes perfis 	<ul style="list-style-type: none"> Aprender a ser enfermeiro Repensar a escolha profissional Formação de perfil profissional através do espelho no enfermeiro Reconhecer que habilidade técnica você adquire pela repetição, mas atitude e perfil profissional, você pode melhorar, porém tem de ir ao encontro do perfil almejado pelo hospital

			dentro da equipe multidisciplinar	
Sabiá	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aprender mais sobre farmacologia na prática ▪ Atitude de buscar o conhecimento ▪ Conhecer a dinâmica de um C.C ▪ Entender e compreender a dinâmica de um C.C 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aquisição de habilidades ▪ Conhecimentos aplicados na prática, auxiliando no crescimento profissional ▪ Aprender a realizar procedimentos e utilizar as terminologias que só tinha sido vista na teoria, na prática ▪ Destreza ▪ Vivenciar o antes, durante e pós-cirúrgico ▪ Aprender a associar a assistência de enfermagem com a intervenção realizada 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aprender como se portar diante de situações decisórias ▪ Liderança ▪ Atitude de entender e respeitar as dificuldades de outros setores ▪ Atitude de cooperação 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Atitude de ter iniciativa para aprender ▪ Atitude de buscar o conhecimento ▪ Ser justo ▪ Ter empatia ▪ Ter postura rígida quando precisa ▪ Maior discernimento ▪ Aprender como se portar diante de situações decisórias ▪ Atitude de cooperação
Arara Azul	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Atitude de ter que conhecer para fazer 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conhecimento prático ▪ Ter o conhecimento teórico e ver sua aplicação correta na prática ▪ Utilização de protocolos ▪ Desenvolvimento de habilidade técnica ▪ Planejamento de assistência ▪ Aprender a cuidar ▪ Atitude de ter que conhecer para fazer 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Interação com o paciente ▪ Atitude em relação a equipe ▪ Trabalho em equipe ▪ Respeito para com os profissionais da equipe de trabalho ▪ Atitude de não misturar amizade com profissionalismo ▪ Ter o enfermeiro como modelo de exemplo, quer ou não ser 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Interesse para aprender ▪ Atitude de querer estudar ▪ Atitude profissional ▪ Atitude de não misturar amizade com profissionalismo ▪ Ter o enfermeiro como modelo de exemplo, quer ou não ser ▪ Construção do caráter profissional ▪ Responsabilidade do enfermeiro ▪ Atitude de ir atrás do conhecimento, da informação ▪ Responsabilidade ▪ Atitude de ir atrás do conhecimento, da informação
Pomba	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conhecimento relacionado com a habilidade 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Início de desenvolvimento de habilidade técnica 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Saber falar ▪ Relacionamento interpessoal 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Adquirir atitude profissional (principal) ▪ Segurança ▪ Confiança

3 Que expectativas suas não foram atendidas nesse processo?

4 pilares	Aprender a conhecer	Aprender a fazer	Aprender a viver juntos	Aprender a ser
Estagiários				
Garça	▪ Nenhuma			
Canária	▪ Falta de direcionamento do estágio no período em que a enfermeira responsável pelo treinamento ficou de licença maternidade			
Beija-Flor		▪ Dificuldade de conseguir ter uma visão do todo relacionado ao B.O. nos dias em que a dinâmica do setor estava "corrida" ▪ Momentos de ausência de procedimentos		▪ Ter ficado mais como enfermeiro
Andorinha			▪ Muita dependência para com o médico para atuar	
Gaivota	▪ Nenhuma			
Sabiá	▪ Ter aprendido mais sobre CME e RA se tivesse uma carga horária maior de estágio nestes setores	▪ Ter aprendido mais sobre CME e RA se tivesse uma carga horária maior de estágio nestes setores ▪ Maior período de estágio		
Arara Azul	▪ Falta de visão do todo (inicial) ▪ Ter maior tempo para descanso (cansaço físico), não ter tido férias	▪ Frustração no início por estar assumindo paciente e estar fazendo estágio para ser enfermeira	▪ Soberania da equipe médica ▪ Desrespeito entre profissionais de equipe de trabalho (médico para com a equipe de enfermagem)	▪ Frustração no início por estar assumindo paciente e estar fazendo estágio para ser enfermeira
Pomba	▪ Cansaço ▪ Não poder vivenciar algumas situações devido cansaço ▪ Não ter tido um treinamento teórico mais extenso	▪ Fazer estágio todo dia para ter maiores oportunidades ▪ Plantão calmo resultando em menores oportunidades		▪ Estresse causado pela liberdade parcial na realização de procedimento

4 Qual o perfil do profissional enfermeiro que você destacaria como aquele que se ajusta à filosofia do HAOC?

4 pilares	Aprender a conhecer	Aprender a fazer	Aprender a viver juntos	Aprender a ser
Estagiários				
Garça			<ul style="list-style-type: none"> Relacionamento interpessoal Trabalho em equipe Colaboração Solicitar ajuda quando precisa Tomada de decisão 	<ul style="list-style-type: none"> Dinamismo
Canária	<ul style="list-style-type: none"> Disposta a aprender 	<ul style="list-style-type: none"> Saber prestar assistência 	<ul style="list-style-type: none"> Comunicação eficaz Trabalho em equipe Relacionamento interpessoal Saber conduzir as diversas situações Atenção voltada para o cliente externo (paciente, familiar, médico) 	<ul style="list-style-type: none"> Postura profissional Estabilidade emocional Iniciativa Disposta a aprender
Beija-Flor			<ul style="list-style-type: none"> Trabalho em equipe Atitude de ajudar 	<ul style="list-style-type: none"> Acreditar e incorporar a missão e filosofia do Hospital Vestir a camisa da empresa Pró-ativo Iniciativa Queira que a empresa cresça Otimista Disposição para melhorar
Andorinha	<ul style="list-style-type: none"> Gostar de estar se aperfeiçoando no conhecimento continuamente Não aceitar ficar estagnado 		<ul style="list-style-type: none"> Respeitar as pessoas Motivar continuamente sua equipe Melhorar e amenizar situações de estresse e atrito entre funcionários Saber ouvir 	<ul style="list-style-type: none"> Ter personalidade Ser maleável quando suas falhas são apontadas Educação Aberto para novas idéias Acalmar ânimos Postura extrovertida Calmo
Gaivota		<ul style="list-style-type: none"> Competência técnica 	<ul style="list-style-type: none"> Atitude de saber se relacionar e ser escutado Relacionamento interpessoal (o mais difícil) Trabalho em equipe Estar aberto para ouvir 	<ul style="list-style-type: none"> Ser flexível (principal) Flexibilidade Educação
Sabiá	<ul style="list-style-type: none"> Conhecimento profissional Goste de estudar Busque continuamente o conhecimento profissional e pessoal 	<ul style="list-style-type: none"> Ministrar aulas para a equipe de enfermagem 	<ul style="list-style-type: none"> Saber se posicionar 	<ul style="list-style-type: none"> Humanização Postura profissional Responsabilidade Assiduidade Interesse em crescer com a instituição Disponibilidade para com a empresa Iniciativa de buscar novos conhecimentos
Arara Azul	<ul style="list-style-type: none"> Conhecimento científico 	<ul style="list-style-type: none"> Habilidade para cuidar e para embasar a delegação das funções 	<ul style="list-style-type: none"> Relacionamento interpessoal Comunicação eficaz Trabalho em equipe Disponibilidade para ajudar e ser ajudado Liderança 	<ul style="list-style-type: none"> Dinâmico Ter o perfil almejado pelo hospital Ponderação Agilidade Responsabilidade Boa aparência física Adequada apresentação pessoal
Pomba		<ul style="list-style-type: none"> Prestar atendimento com qualidade 		<ul style="list-style-type: none"> Humanização Sinceridade Transparência Pró-ativo

Anexo 12

QUADRO 6 - Classificação das unidades de significado interpretadas de cada questão, do instrumento de coleta de dados dos enfermeiros (Diretora Assistencial / Gerentes de Enfermagem / Enfermeira do SEC), conforme os quatro pilares da Educação para o Século XXI (Relatório Delors) – São Paulo, 2006.

- 1 Relate quais são as suas expectativas em relação aos alunos que realizam estágio extracurricular remunerado nessa instituição e que ficam alocados na área sob sua coordenação?

4 pilares	Aprender a conhecer	Aprender a fazer	Aprender a viver juntos	Aprender a ser
Enfermeiros				
Rosa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conhecimento técnico-científico (importante, porém não fundamental) ▪ Aprender com as falhas 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Liderar ▪ Saber se comunicar (paciente, família, profissionais, médico, equipe de enfermagem) ▪ Aprender com as falhas ▪ Aprender a dialogar com a equipe interdisciplinar, objetivando melhoria no relacionamento, mais união, e que isso reflita no clima organizacional ▪ Aprenda a aceitar e refletir sobre opiniões dadas 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Humildade ▪ Saber se colocar ▪ Comportamento (primordial)
Orquídea	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Visão geral das atividades do enfermeiro e da assistência da enfermagem ▪ Visualizar o papel do enfermeiro ▪ Noções CDI e de exames realizado no CDI ▪ Noções de cuidados ao paciente no pré e durante a realização de exames no CDI ▪ Noções de planejamento do serviço realizado pelo enfermeiro e 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Crie, desenvolva e aprimore suas habilidades técnicas (valorize esta habilidade na assistência de enfermagem) ▪ Crie habilidade para a 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reconhecer a importância de desenvolver as pessoas que trabalham com ele 	

	planejamento do atendimento <ul style="list-style-type: none"> ▪ Transmitir informações importantes ▪ Desenvolvam trabalhos e auxiliem na organização, voltados para o setor de atuação ▪ Auxilie na elaboração de protocolos e indicadores 	observação do paciente		
Tulipa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conhecer a enfermagem e a filosofia do hospital ▪ Aprender coisas novas, questionar, para promover mudanças para melhor ▪ Compartilhe o seu conhecimento 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Provoque indiretamente as pessoas que estão trabalhando com ela a estudarem e se atualizarem ▪ Compartilhe o seu conhecimento 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Interesse ▪ Vontade de aprender coisas novas, questionar para provocar mudanças para melhor ▪ Vontade e interesse para aprender
Margarida	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tragam conhecimentos teóricos em relação à Bloco Operatório, CC, RPA e CME ▪ Consigam aprender como o enfermeiro trabalha, incluindo prestar assistência, no B.O. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Consigam aplicar na prática a teoria ▪ Consiga aprender com o enfermeiro trabalho, incluindo prestar assistência, no B.O. ▪ Valorizar o trabalho desenvolvido pelo CME 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Assimilem a experiência dos profissionais que estão atuando no C.C. ▪ Aprendam com o enfermeiro a trabalhar o relacionamento interdisciplinar 	
Dália	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aproveitar o estágio como oportunidade para o futuro profissional ▪ Incorpore a filosofia da instituição 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aproveitar a oportunidade de poder fazer 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incorpore a filosofia da instituição
Gardênia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tenha vontade de buscar conhecimentos ▪ Treinados para captarem os conhecimentos e recursos necessários à formação ▪ Tenham dúvidas e dificuldades que vão sendo sanadas ao longo dos primeiros 3 meses ▪ Venha com uma bagagem técnica da formação, noções fundamentais de UTI, assepsia, conhecimentos de fisiopatologia, de fisiologia para inter-relacionar estes conhecimentos na prática ▪ Tenha conhecimentos de matemática, mecânica, psicologia, ciências sociais e filosofia para poder trabalhar com o ser humano ▪ Saiba discutir a fisiopatologia e tenha conhecimentos de mecânica e física ▪ Conhecer a empresa ▪ Saber de engenharia, dar orientações, sugestões, numa linguagem adequada 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Seja um profissional qualificado e competente ▪ Função de educador, de ensinar o próximo o tempo inteiro ▪ Atitude também é educação ▪ Ajude o paciente 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nos ajude a fazê-lo crescer ▪ Tenha um amadurecimento no relacionamento com o paciente, com o familiar, com o profissional, com a equipe ▪ Venha com um início de amadurecimento no relacionamento ▪ Vivência multidisciplinar 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tenha vontade de buscar conhecimentos ▪ Interesse pelo estágio para poder crescer ▪ Agir com humildade ao invés de afastamento ▪ Responsabilidade para assumir uma situação ▪ Atitude também é educação
Hortênsia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Possuam bagagem científica 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desenvolvam gradativamente a habilidade ▪ Conciliem o conhecimento com a prática 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Iniciam o processo de desenvolvimento de liderança ▪ Se espelhem nos enfermeiros que tenham 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Percam o medo de cuidar ▪ Sintam prazer no cuidar ▪ Tenham equilíbrio para lidar com as pessoas ▪ Transmitam segurança ao

			liderança <ul style="list-style-type: none"> Saibam questionar com o médico, com conhecimento Tenham equilíbrio para lidar com as pessoas Observem a postura dos enfermeiros Aprendam a ter atitude com o paciente, acompanhante e, médico 	paciente <ul style="list-style-type: none"> Gostem da assistência Idealizem um cuidar de qualidade
Gérbera	<ul style="list-style-type: none"> Conheçam além do trabalho da seção Conheçam a filosofia da instituição 	<ul style="list-style-type: none"> Desenvolvam habilidades técnicas, mas não é fundamental Cresçam profissionalmente e pessoalmente 	<ul style="list-style-type: none"> Aprendam a trabalhar em equipe Iniciem o processo de desenvolvimento de liderança Aprendam a delegar tarefas Tenham espírito de cooperação Desenvolvam o relacionamento interpessoal Trabalhem em equipe 	<ul style="list-style-type: none"> Comecem a ter jogo de cintura para lidar com a equipe de enfermagem e os demais profissionais Consigam discernir o que querem para sua vida profissional Tenham mais segurança em relação à sua escolha profissional Cresçam profissionalmente e pessoalmente Consigam ter uma visão melhor de seu futuro profissional

2 Entendendo que competência profissional abarca conhecimentos, habilidades e atitudes, quais são as competências que você identifica como essenciais em um enfermeiro que irá trabalhar na sua área?

4 pilares	Aprender a conhecer	Aprender a fazer	Aprender a viver juntos	Aprender a ser
Enfermeiros				
Rosa	<ul style="list-style-type: none"> Conhecimento aliado a habilidade e atitudes Saber aprender com as experiências negativas Conduzir as experiências vivenciadas com intuito de agregar aprendizagem e aprimoramento Conhecimento técnico 	<ul style="list-style-type: none"> Agilidade para trabalhar em PA 	<ul style="list-style-type: none"> Habilidade para troca de experiências Habilidade para trabalhar em equipe Saber liderar Habilidade para se comunicar Aprender com as experiências negativas Habilidade para conduzir as experiências vivenciadas com intuito de agregar aprendizagem e aprimoramento 	<ul style="list-style-type: none"> Conhecimento aliado a habilidades e atitudes Ser ético Ter transparência Atitude de estar aberto para adquirir novos conhecimentos Estar sempre atento Ser ágil Saber lidar com situações difíceis que geram estresse

Orquídea	<ul style="list-style-type: none"> Habilidade para ter um visão geral Conhecimento de emergência Conhecimento de atendimento ao paciente crítico Conhecimentos científicos Conhecimento das noções de circulação de sala, para procedimentos assépticos Conhecimento de emergência, UTI e urgência Conhecimento de gestão de pessoal, de organização e de planejamento Aprender com facilidade Aprender no dia-a-dia métodos, exames e suas características Habilidade e conhecimentos para capacitar os auxiliares e técnicos de enfermagem quanto as tarefas/rotinas do dia-a-dia 	<ul style="list-style-type: none"> Habilidade para atendimento assistência ao paciente crítico Habilidade para atendimento de urgência Habilidade para observação do paciente (incluindo alto risco) Habilidade na parte administrativa e na parte assistencial Habilidade para marcação de exames, agendamentos, recepção de pacientes e cobrança de exames Querer aprender sempre coisas novas, como preparar um paciente, orientá-lo para um exame, suas vantagens e seus benefícios Habilidade para ensinar o escriturário quanto aos exames, triagem, atendimento telefônico, agendamento e recepção Habilidade para transmitir informações Habilidade na parte administrativa e na parte assistencial 	<ul style="list-style-type: none"> Habilidade para trabalhar em equipe multiprofissional Habilidade no trato com pessoas (paciente externo, interno e acompanhantes) Habilidade para interação rápida com as pessoas Jogo de cintura Habilidade para expressar, explicar, orientar e tirar o medo e a angustia do paciente Habilidade para trabalhar com o medo do paciente que pode ter uma doença com mau prognóstico Habilidade para trabalhar com família angustiada Habilidade no atendimento ao público Habilidade para formar pessoas para trabalhar na enfermagem e em CDI Habilidade para falar, orientar e ensinar constantemente Atitude de apoiar a equipe Atitude de respeito para com os profissionais, familiares e pacientes Atitude de ser ético e orientar a equipe de trabalho quanto à este aspecto Atitude de permitir que a equipe de trabalho saiba a postura correta e adequada nas diversas situações Atitude de se fazer respeitado pela equipe Atitude de respeito com a equipe de trabalho, com as pessoas, com os clientes (atendendo na hora marcada, explicando e orientando-os) 	<ul style="list-style-type: none"> Atitude de não querer trabalhar só no que gosta Ser educador Ter mente aberta Atitude de gostar do que faz e se envolver Postura profissional Atitude de tranquilidade e habilidade para resolver vários assuntos ao mesmo tempo Atitude de ser exemplo para os membros da equipe de trabalho Atitude de atenção com o que fala ou deixa de falar Atitude de ser ético e orientar a equipe de trabalho quanto à este aspecto Atitude de respeito com a equipe de trabalho, com as pessoas, com os clientes (atendendo na hora marcada, explicando e orientando-os)
Tulipa	<ul style="list-style-type: none"> Currículo enriquecido em termo de experiência e formação profissional Conhecimento demonstrado através do currículo Conhecimento, atualização constante depois da graduação (trajetória profissional) Assumir os erros e aprender com eles Atitude pesa mais que habilidade e conhecimento específico Habilidade para realizar um direcionamento para a 	<ul style="list-style-type: none"> Saber fazer bem na área que vai trabalhar 	<ul style="list-style-type: none"> Habilidade de relacionamento interpessoal Atitude de saber se posicionar Habilidade para fazer críticas Habilidade para ouvir Atitude positiva com o grupo de trabalho Causas relacionais é que levam ao desligamento da instituição e não habilidades técnicas Atitude de aceitar opiniões 	<ul style="list-style-type: none"> Atitude positiva Flexibilidade Abertura para ouvir as pessoas Atitude de ser humilde Atitudes de abertura para ouvir e emitir opiniões Atitude de ser sensível aos outros Atitude positiva com o grupo de trabalho Atitude de

	sua carreira profissional (interesses explicitados) <ul style="list-style-type: none"> ▪ Conhecimento focado na determinação quanto às metas profissionais ▪ Apresente sua trajetória profissional embasada em seus objetivos ▪ Amadurecimento profissional 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Habilidade para fazer críticas ▪ Aceitar as diferenças 	abertura para reconhecer as próprias falhas <ul style="list-style-type: none"> ▪ Atitude de assumir os erros e aprender com eles
Margarida	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conhecimentos sobre noções de técnicas assépticas ▪ Habilidade para reconhecer as necessidades do paciente que está com suas condições normais alteradas pelo pré-anestésico ▪ Conhecimento de anatomia e microbiologia para poder trabalhar em CME 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Habilidade com os instrumentais cirúrgicos 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Habilidade para comunicação ▪ Habilidade para relacionamento interpessoal 	
Dália	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conhecimentos científicos sedimentados e aprofundados ▪ Conhecimentos científicos aliados à prática profissional ▪ Aprimoramento constante 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conhecimentos científicos aliados à prática profissional ▪ Habilidade para prestar uma assistência aprimorada ▪ Prestar assistência para saber fazer e delegar 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Saber dialogar com os colegas e médicos, embasado em conhecimentos científicos ▪ Prestar assistência para saber fazer e delegar ▪ Saber se relacionar e se reportar às pessoas 	
Gardênia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conhecimento de fisiologia e fisiopatologia 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Habilidade técnica 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Atitude comportamental: espírito de grupo, honestidade, bom humor, saiba discutir e seja flexível
Hortênsia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conhecimento científico ▪ Aprimoramento constante do conhecimento científico 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Habilidade técnica para transmitir segurança para o paciente ▪ Enfrentar as situações para adquirir habilidade ▪ Destreza 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ética com todos ▪ Saber se comunicar (com todos e com o médico) ▪ Atitude profissional diante da equipe multidisciplinar ▪ Oferecer ajuda ▪ Ter visão para colaborar ▪ Saber interagir com a equipe multidisciplinar 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ético ▪ Postura profissional ▪ Interagir com simpatia ▪ Auto-competição refletindo melhora a cada dia ▪ Ser gentil ▪ Educação ▪ Atitude pró-ativa ▪ Enfrentar as situações para adquirir habilidade ▪ Atitude de enfrentar situações
Gérbera	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conhecimento de patologias ▪ Conhecimento de assistência de enfermagem nas diversas patologias ▪ Conhecimento mínimo de aparelhagem ▪ Conhecimento sobre a 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conhecimento e habilidade para prestar assistência de enfermagem à pacientes graves e trabalhar com a tecnologia utilizada para estes pacientes 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aprender com as pessoas ▪ Respeitar a hierarquia ▪ Saber trabalhar em equipe ▪ Relacionamento interpessoal ▪ Trabalhar em equipe ▪ Saber se relacionar 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Atitude de ser aceito, de saber aceitar o grupo de trabalho ▪ Humildade (não submissão) ▪ Situação de querer aprender, estar aberto para

	<p>SAE</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Conhecimento das técnicas de enfermagem ▪ Conhecimento de enfermagem durante a realização de exames e da aparelhagem, se for atuar em CDI ▪ Conhecimento dos tipos de cirurgia, se for atuar em C.C. ▪ Conhecimento de todo o processo de esterilização de material, se for atuar em CME ▪ Conhecimento dos cuidados de enfermagem no pós-operatório das cirurgias de maior prevalência na instituição, se for atuar em RPA ▪ Conhecimento do material, desde o mais simples até o mais complexo, utilizado em uma cirurgia, se for atuar em S.O. ▪ Humildade para aprender o funcionamento da instituição ▪ Conhecer o funcionamento do local de trabalho para evitar conflitos ▪ Estudar a estrutura e complexidade dos setores para facilitar o relacionamento com os mesmos 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Como agir em uma situação de emergência e triar pacientes, se for atuar em P.A. ▪ Habilidade para priorizar as tarefas de trabalho ▪ Saber planejar o trabalho 	<p>(fundamental), incluindo médico e com as diferentes pessoas</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Saber falar ▪ Saber se comunicar com diferentes pessoas ▪ Saber que você faz parte de um grupo ▪ Tomada de decisão compartilhada ▪ Saber criar um clima de trabalho harmonioso ▪ Ser líder que inspira confiança para a sua equipe de trabalho ▪ Habilidade para tomada de decisão ▪ Saber coordenar o trabalho ▪ Reconhecer que todos são importantes em uma equipe ▪ Reconhecer a importância e o modo de ser das pessoas ▪ Jogo de cintura ▪ Aprender a se relacionar com o paciente e acompanhante ▪ Habilidade para tomada de decisão 	<p>o aprendizado</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aprender com as pessoas ▪ Saber respeitar (sem submissão) ▪ Saber se comunicar com diferentes pessoas ▪ Bom humor ▪ Saber respeitar pessoas ▪ Jogo de cintura ▪ Transformar o clima de trabalho para melhor
--	--	--	---	--

3 Qual é o perfil do profissional enfermeiro que você destacaria como aquele que se ajuda a filosofia institucional?

4 pilares Enfermeiros	Aprender a conhecer	Aprender a fazer	Aprender a viver juntos	Aprender a ser
Rosa	<ul style="list-style-type: none"> Reconhecer o papel prioritário do enfermeiro: atendimento, qualidade e assistência 		<ul style="list-style-type: none"> Saber se comunicar Ver o lado profissional e pessoal do colaborador Envolver as pessoas para o lado positivo do trabalho Habilidade para administrar conflitos Habilidade para detectar o que motiva as pessoas 	<ul style="list-style-type: none"> Incorporar a filosofia institucional Atitude humanizada Ético Dinâmico Aceitar mudanças Acompanhar as mudanças sem se acomodar a situação Sentir-se bem no trabalho Sentir-se produtivo Sensibilidade
Orquidea	<ul style="list-style-type: none"> Possuir conhecimentos científicos Gostar de estudar 		<ul style="list-style-type: none"> Trabalhar entendendo um pouco o que os outros profissionais fazem para poder ajudá-los e ser ajudado Ser modelo para o grupo Mostrar o seu desempenho 	<ul style="list-style-type: none"> Interessar-se em saber o que está acontecendo no seu setor, com sua equipe de trabalho (enfermagem e médica) Interessado Sereno Valorizar a profissão Ser envolvido com o trabalho Ser sensível Ter perfil profissional Respeite a profissão Extremamente responsável Envolver-se com o trabalho Postura profissional Bom humor Estar aberta para mudanças Centrada Ser modelo para o grupo Reconhecer o seu papel profissional Centrado
Tulipa	<ul style="list-style-type: none"> Querer adquirir conhecimentos 	<ul style="list-style-type: none"> Colocar em prática seus conhecimentos 	<ul style="list-style-type: none"> Saber a hora certa de falar e de se calar para elaborar/entender a situação, retornando à ela após ter refletido 	<ul style="list-style-type: none"> Gostar do que faz Ajustar-se a escolha profissional e ser feliz com ela Ser flexível Ser dedicado ao que faz Ser tranquilo Gostar do que faz Estar aberto à opiniões Querer adquirir conhecimentos Gostar e querer enfrentar desafios Envolver-se em buscar novas alternativas para as questões do trabalho Ser sensível
Margarida	<ul style="list-style-type: none"> Possuir conhecimento técnico Comprometer-se com o seu desenvolvimento técnico-científico Valorizar o seu desenvolvimento profissional e o da sua equipe Comprometer-se 		<ul style="list-style-type: none"> Comunicação eficaz Bom relacionamento com as pessoas Saber representar a instituição em qualquer circunstância Ter vínculo entre as pessoas que 	<ul style="list-style-type: none"> Educada Atenta Pró-ativa Comprometer-se com o seu desenvolvimento técnico-científico Ter boa aparência, saber se vestir Saber se comportar Ético Responsável Comprometer-se com a

	com o desenvolvimento profissional do colaborador e da equipe		trabalham juntas	instituição <ul style="list-style-type: none"> ▪ Afinidade com a filosofia de humanização, seja entre os colaboradores seja na assistência ao paciente ▪ Coleguismo, companheirismo
--	---	--	------------------	---

Dália	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Possuir conhecimento científico ▪ Aprimorar seus conhecimentos científicos 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Saber prestar assistência em todos os níveis e em diferentes especialidades 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bom relacionamento interpessoal 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Exercer a humanização com o paciente e com a equipe de trabalho
Gardênia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ter conhecimento científico ▪ Ser engajado na questão da informação, buscando a informação, selecionando o que vai agregar valor para a instituição e para o seu próprio trabalho ▪ Ter visão empresarial, buscando trazer valor para dentro da instituição, mas também crescendo e se valorizando profissionalmente e pessoalmente ▪ Ter uma segunda ou terceira língua ▪ Estar buscando conhecimentos de informática, de gestão, de processos, de trabalho, de estar ligada a uma faculdade, estar engajada em ensino e pesquisa ▪ Visão futurista (foco no futuro), no que pode ser melhorado 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ter espírito para trabalhar em grupo ▪ Ter espírito de conjunto continuamente 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ser dinâmico ▪ Ter atitude ▪ Ter espírito de curiosidade construtiva ▪ Ser questionador quando algo lhe incomoda ▪ Buscar subsídios que sustentam o seu equilíbrio e a sua saúde mental ▪ Buscar crescer como pessoa
Hortênsia		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Continuar se aprimorando para adquirir habilidade, destreza 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Saber interagir com o médico através de seu conhecimento ▪ Trabalhar com a equipe, não só delegar ▪ Saber interagir com as pessoas ▪ Liderança ▪ Comunicação 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gostar de prestar assistência integral ao paciente ▪ Desenvolver o lado ético ▪ Assumir o que faz certo e o que faz errado, não ficar somente na defensiva ▪ Ético ▪ Se envolver por inteiro ▪ Ter paixão pela enfermagem ▪ Ser apaixonado pelo que faz

			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Saber trabalhar com os colegas 	
Gérbera	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conhecimento (pelo menos o mínimo) ▪ Querer crescer profissionalmente ▪ Continuar estudando 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Saber trabalhar em equipe ▪ Receber bem os colaboradores ▪ Saber respeitar a equipe multiprofissional ▪ Saber aceitar a equipe ▪ Saber que o grupo cresce com as diferenças existentes entre seus componentes ▪ Habilidade para liderar com as pessoas ▪ Estimular o colaborador a estudar ▪ Saber falar ▪ Saber detectar as dificuldades do colaborador e trabalhá-las ▪ Saber lidar com as limitações das pessoas (técnicas e comportamentais) ▪ Entender as diferenças entre as pessoas ▪ Saber tomar decisão ▪ Saber avaliar (com postura profissional) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formar vínculo com a instituição ▪ Querer crescer profissionalmente ▪ Saber ouvir ▪ Ter moral ▪ Ter bons princípios ▪ Ter qualidades pessoais ▪ Ter vida pessoal estruturada ▪ Respeito ▪ Honestidade ▪ Caráter ▪ Humanização com o paciente e com o colaborador ▪ Trabalhar guiada pela filosofia do hospital

Anexo 13

PROTOCOLO DE PESQUISA N.º 005/05 Data de entrada: 08/06/2005
PARECER do CEP N.º. 05/05 Data do parecer: 11/07/2005

Parecer Consubstanciado

Título da Pesquisa: **"Formação e competência do enfermeiro na interface estágio extracurricular e o início atuação profissional"**

Pesquisador Principal: Rosana Pellícia Pires

O projeto de pesquisa intitulado "Formação e competência do enfermeiro na interface estágio extracurricular e o início atuação profissional" é claro em seus objetivos, apresenta fundamentação científica que embasa seu desenvolvimento, tendo sido considerado aprovado.

(X) APROVADO
() APROVADO COM RECOMENDAÇÕES
() NÃO APROVADO
() COM PENDÊNCIAS – OBS.: a ausência de resposta em 30 dias, acarretará em arquivamento do processo por falta de interesse do pesquisador.

TEMÁTICA ESPECIAL	SIM() NÃO (X)
CONEP	SIM() NÃO (X)
SVS (SECRETARIA DE VIGILÂNCIA SANITÁRIA)	SIM() NÃO (X)

Lembramos aos pesquisadores a necessidade de relatórios semestrais, relatório final e manter o CEP – HAOC informado de toda "alteração" ou "emenda" ao referido projeto, e de todo e qualquer efeito adverso.

Dr. Flávio Jota de Paula
Coordenador do Comitê de Ética em Pesquisa
Hospital Alemão Oswaldo Cruz

Anexo 14

Entrevistas na íntegra com as respectivas Unidades de Significado e Unidades de Significado Interpretadas (CD-rom)