

**UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO  
ESCOLA DE ENFERMAGEM**

**ELIDE LEYLA MARTINEZ MOSCATELLO**

**A VIVÊNCIA DO ENFERMEIRO TUTOR EM UM HOSPITAL DE  
ESPECIALIDADES ONCOLÓGICAS**

**SÃO PAULO  
2008**

**ELIDE LEYLA MARTINEZ MOSCATELLO**

**A VIVÊNCIA DO ENFERMEIRO COMO TUTOR EM UM  
HOSPITAL DE ESPECIALIDADE ONCOLÓGICA**

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

Área de concentração:  
Administração em Enfermagem

Orientadora:  
Prof. Dr. Regina Toshie Takahashi

**SAO PAULO**

**2008**

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente a Deus por me proporcionar à oportunidade de fazer este curso.

Ao meu esposo Newton pelo incentivo, compreensão e apoio em todos os momentos da minha trajetória profissional.

A minha filha Paola pela companhia, ajuda e carinho pois estive comigo em todos os momentos desta trajetória, me incentivando sempre.

Ao meu filho Luigi que me apoiou e me incentivou nesta jornada.

A Professora Regina Toshie Takahashi que me aceitou como orientanda e me conduziu com paciência, carinho e dedicação.

Aos meus familiares René, Graciela, Rosa, Zilda e Áurea que me acompanharam com muito carinho em todos os momentos.

Aos meus irmãos e cunhados: René, Betsy e Jurema, Alexandre, João e Kátia que torceram pelo meu sucesso.

Às professoras Maria de Fátima Prado Fernandes e à Professora XXXXX, pela contribuições dada no Exame de Qualificação e pelo incentivo.

As amigas Eliana Suemi Okane, Maria das Graças Matsubara e Isabel M. Bonfim pela amizade e ensinamentos.

Ao Dr. Carlos Jorge Lotfi, meu Superintendente e amigo, que possibilitou a realização deste sonho e proveu condições da execução deste curso.

Ao meu amigo Cristiano Andrioli que com carinho me acompanhou nesta trajetória e com paciência esteve ao meu lado.

As Enfermeiras Ana Lucia Caetano, Maria Aparecida Abreu, Ilzete Duarte Alves, Ana Maria Giordani, Alessandra Cristina Martins, Viviany Christina S. Correia e Fernanda Genofre Bicudo e a todos do Hospital A.C.Camargo pela satisfação do convívio e ao apoio dado neste período de curso..

Aos enfermeiros que participaram deste estudo com satisfação e carinho e a todos que contribuíram na realização de mais esta etapa da minha trajetória profissional.

OBRIGADA.

## SUMÁRIO

RESUMO

ABSTRACT

RESUMEN

1.	INTRODUÇÃO	09
1.1	Enfermeiro Tutor	13
2.	OBJETIVO	18
3.	TRAJETÓRIA METODOLÓGICA	19
3.1	Vertente metodológica	19
3.2	Método de pesquisa	19
3.3	Região do inquérito	20
3.4	Sujeitos participantes do estudo	21
3.5	Obtenção dos dados	22
3.5.1	Instrumento de coleta de dados	22
3.5.2	Procedimentos da pesquisa	22
3.6	Coleta de dados	23
3.7	Análise de dados	24
4	ANÁLISE DOS RESULTADOS	27
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	42
6	REFERÊNCIAS	46
	ANEXOS	50

Moscatello, E.L.M. A vivência do enfermeiro tutor em um hospital de especialidades oncológicas. [Dissertação]. São Paulo: Escola de enfermagem, Universidade de São Paulo; 2008.

## RESUMO

Este estudo foi realizado com dezesseis enfermeiros de um Hospital de especialidades Oncológicas, da cidade de São Paulo, teve como principal objetivo, caracterizar a vivência do ser tutor através do relato do enfermeiro na sua experiência de trabalho. Para a coleta de dados foi utilizado um instrumento contendo as seguintes perguntas: relate a sua vivência como enfermeiro tutor através da experiência de trabalho e caracterize na sua vivência o ser tutor. Os discursos foram coletados e analisados qualitativamente sendo utilizada a técnica de análise de conteúdo segundo o referencial de Bardin. Ao analisar as respostas dos enfermeiros obtidos na pesquisa, foi possível extrair os aspectos considerados significativos categorizando-os em ajuda ao tutelado, aproximação entre tutor e tutelado, tempo para a tutoria e a percepção do tutor com relação a sua atuação. A pesquisa possibilitou evidenciar a experiência de vida do ser tutor e as suas características. A ajuda e a aproximação foram elementos importantes na promoção do ensino e desenvolvimento da capacitação técnica do tutelado pelo tutor. O tempo foi um fator que dificultou esta atividade devido às atividades desenvolvidas pelo enfermeiro, porém, para ele a sua atuação neste processo foi uma experiência satisfatória que refletirá na sua vida profissional de modo a promover, sempre, uma melhor assistência à saúde. Na busca do desenvolvimento das habilidades e competências da equipe de enfermagem, o enfermeiro reforçou o seu papel de educador no processo de tutoria, proporcionando assim, condições de uma melhor prática técnica por parte dos seus tutelados.

**Palavras chaves:** Enfermeiro tutor, Tutoria, Educação, Ensino, Enfermagem

Moscatello, E.L.M. The experience of a mentor nurse in an oncology hospital. [Master's Degree - Dissertation] São Paulo: Escola de enfermagem, Universidade de São Paulo; 2008.

## **ABSTRACT**

This study was carried out with sixteen nurses of a n oncology hospital located in São Paulo and aimed at characterizing the experience of the mentor through the report of nurses in their work experience. To gather data we used a tool consisting of the following questions: "Report your experience as a mentor nurse through your work experience" and "Characterize the mentor nurse according to your experience". Responses were collected and analysed qualitatively using the Bardin content analysis technique. When analysing the responses obtained in the survey, aspects which were considered significant were extracted, giving rise to the following categories: help to the mentored, proximity between mentor and mentored, time for mentoring, and mentor's perception of his/her role.

The study provided an opportunity to focus on the life experience of the mentor and his/her characteristics. Help and proximity were important elements in promoting education and development of technical capabilities of the mentored by the mentor. Time restraints hampered the study, due to the tasks performed by the nurse. However, participating in this process was considered a rewarding experience, having an impact in his/her professional life, promoting better health care.

In order to develop the skills and competences of the nursing team, the nurse stressed his/her role as an educator in the mentoring process, providing the setting for improving the technical performance of his/her mentored.

**Keywords:** Mentor nurse, Mentoring, Education, Teaching, Nursing.

Moscatello, E.L.M. La vivencia del enfermero tutor en un hospital de especialidades Oncológicas. [Tese Maestria] - São Paulo: Escola de enfermagem, Universidade de São Paulo; 2008.

## RESUMEN

Este estudio fue realizado con dieciséis enfermeros de un Hospital de especialidades Oncológicas, en la ciudad de Sao Paulo, tuvo como principal objetivo, caracterizar la vivencia del ser tutor a través del relato del enfermero sobre su experiencia de trabajo. Para la recolección de datos fue utilizado un instrumento conteniendo las siguientes preguntas: relate su vivencia como enfermero tutor a través de su experiencia de trabajo y caracterize su vivencia de ser tutor. Los discursos fueron recolectados y analizados cualitativamente siendo utilizada la técnica de análisis de contenido según el referencial de Bardin. Al analizar las respuestas de los enfermeros, fue posible extraer los aspectos considerados significativos categorizándolos en: ayuda al tutorado, aproximación entre tutor y tutorado, tiempo para la tutoría y la comprensión del tutor con relación a su actuación. Finalmente, fue posible evidenciar la experiencia de vida del ser tutor y sus características. La ayuda y la aproximación fueron elementos importantes en la promoción de la enseñanza y desarrollo de la capacitación técnica del tutorado por el tutor. El tiempo fue un factor que dificultó esta actividad debido a las actividades desarrolladas por el enfermero, sin embargo, para él su actuación en este proceso fue una experiencia satisfactoria que continuará reflexionando en su vida profesional de modo a promover, siempre, una mejor atención de salud. En la búsqueda del desarrollo de las habilidades y competencias del equipo de enfermería, el enfermero reforzó su papel de educador en el proceso de tutoría, proporcionando así, condiciones de una mejor práctica técnica por parte de los tutorados.

**Palabras claves:** Enfermero tutor, Tutoría, Educación, Enseñanza, Enfermería.



## 1. INTRODUÇÃO

Gerenciar o serviço de enfermagem tem sido minha experiência há 10 anos em diferentes empresas que trabalhei, e neste período, as minhas principais metas como responsável pelos funcionários de enfermagem foi oferecer condições para capacitar os profissionais a serem aptos à realização de atividades inerentes aos processos de trabalho e a propiciar o desenvolvimento das habilidades nos enfermeiros para que atuem como educadores e dessa forma, capacitem à equipe de enfermagem.

Atualmente, trabalho em um Hospital de especialidade Oncológica, onde fatores como prevenção, tratamento e reabilitação do paciente com câncer, requerem o desenvolvimento de um processo educacional na enfermagem focado na necessidade da instituição.

Na busca do desenvolvimento das habilidades e competências da equipe de enfermagem me fez refletir a necessidade de ter o enfermeiro como educador, que pudesse proporcionar condições de capacitar e desenvolver a equipe para melhor atender um paciente com câncer.

Para essa capacitação o processo de ensino e aprendizagem se faz presente em todas as atividades e ações dos elementos da equipe, segundo Sanna o processo de ensino e aprendizagem deve ser considerado em quatro momentos: a definição dos objetivos, a determinação do conteúdo, a seleção da estratégia de ensino e a escolha do método de avaliação. <sup>(1)</sup>

Dentre estes momentos, as estratégias são vitais no processo de ensino e aprendizagem como referem as autoras Takahashi e Peres que definem “... estratégias de ensino como os meios que o professor se utiliza para facilitar a aprendizagem. As estratégias incluem as técnicas de ensino e os recursos áudio visuais, físicos, humanos, tecnológicos e outros”. <sup>(2)</sup>

As estratégias de ensino são definidas como ações e maneiras de utilização de métodos; técnicas de ensino; passos a serem seguidos e utilizados para obter um melhor resultado no processo de ensino e aprendizado; ações que visam facilitar a obtenção e a multiplicação do rendimento e da qualidade dos resultados do processo de ensino; toda organização de ações e idéias para se alcançar um objetivo; um plano de ação para ter uma didática adequada. <sup>(3) (4) (5) (6)</sup>

A aplicação de uma estratégia de ensino focada para o desenvolvimento do enfermeiro como educador, segundo Esperidião, deve permitir uma relação de respeito e confiança com a equipe de trabalho <sup>(7)</sup>, possibilitando que toda a equipe de enfermagem perceba a necessidade das mudanças dos processos, quando estas forem necessárias e reforcem os conceitos já definidos na trajetória de trabalho de cada colaborador de enfermagem.

Desta forma, ao refletir sobre as concepções e aplicações acerca da estratégia de ensino, procurei uma estratégia que atendesse às necessidades da instituição e que ao mesmo tempo contribuísse para o desenvolvimento do processo educacional, que refletissem na aprendizagem, na aquisição e atualização de conhecimento da equipe de enfermagem.

Acreditamos que a busca de um aprendizado contínuo deve ocorrer como uma rotina na vida de cada profissional da enfermagem frente às inovações que ocorrem no mercado de trabalho e que avance a passos largos, o diálogo no processo de educação não deve limitar-se a um sentido único do educador ao educando, pois se isso ocorrer, irá cercear o processo de crescimento educacional de ambas as partes. <sup>(8) (9)</sup>

*“... O crescimento do educador dará condições para fazer mais do que simplesmente aplicar a educação integrativa como um conceito e favorecerá assim a qualidade da formação profissional, a partir da sua própria.”<sup>(7)</sup>*

*“... As freqüentes mudanças tecnológicas criam no indivíduo/funcionário necessidades de adaptação e reorientação em suas atividades, exigindo mudanças de comportamento em curto prazo para que a organização mantenha seu tônus de desenvolvimento”<sup>(10)</sup>*

Entendemos que a estratégia utilizada deve proporcionar uma atualização constante do educando e do educador, partindo do princípio da necessidade de um maior conhecimento, de uma maior descoberta, provocando dessa forma, um sentimento de superação, sem restrição ou inibição, dando a oportunidade aos educandos de serem eles mesmos, mais participativos em um diálogo horizontal e crítico.<sup>(11)</sup>

Paulo Freire denota sobre alguns fatores importantes para um processo de educação, relato este que foi ao encontro ao que buscávamos para iniciar um processo de ensino/aprendizagem dentro da instituição. Os fatores citados foram: o levantamento da problemática, o diálogo entre o educador e o educando, a liberdade no processo de educação e a conscientização deste processo educativo<sup>(12)</sup>

Quando Freire se refere ao levantamento da problemática, nos faz refletir a realidade vivida no cotidiano, das atividades da assistência de enfermagem em um Hospital de especialidades Oncológicas, alertando os enfermeiros o repensar de forma crítica na própria atividade diária de trabalho e não esquecerem ainda de lembrar a equipe de enfermagem, do mundo em que estão inseridos.<sup>(8)</sup>

A rotina de atividades na assistência de enfermagem denuncia os problemas e desta forma o enfermeiro deve despertar no funcionário da enfermagem a necessidade de rever todos os processos, reconhecer com esta reflexão as mudanças necessárias para o processo do cuidar na enfermagem visando a excelência deste cuidado.

*“A problematização a que Freire se refere não é sobre um ser humano abstraído do mundo ou de um mundo sem a presença humana. Esta*

*problematização gira em torno das relações estabelecidas entre eles”*  
(13)

Para desenvolver nos profissionais de enfermagem um maior envolvimento, o diálogo é um mediador no processo educativo, deixando o monólogo antigamente tão utilizado nos processos de educação como um conceito ultrapassado, onde somente um tinha a razão e o outro só ouvia sem poder colocar em pauta suas crenças e valores individuais. (13)

Com o diálogo, o educador também se tornaria um aprendiz frente ao que o educando pudesse referir transformando realidades e maneiras de pensar de ambas as partes, a partir de discussões sólidas e concretas da construção do conhecimento crítico. (14)

A integração entre o educando e o educador propicia uma liberdade no processo de educação, segundo Freire, a educação com liberdade propõe ao educador de que forma aprender e ensinar. (12)

Segundo Gómez tudo que é absorvido no processo educacional pelo educando e pelo educador se torna uma verdade e uma realidade no interior de cada profissional e que contribui para uma interação centrada no saber e nas experiências praticadas por todos os envolvidos, conscientizando assim a equipe da importância de um processo educativo. A conscientização é um trabalho a dois, de forma que o educando assume a sua aprendizagem e o educador a responsabilidade do ensino com compromisso focado em resultados positivos. (15)

*“O educador estabelece através de sua consciência, as bases de uma pedagogia, onde tanto o educador como o educando, homens igualmente livres e críticos, aprendem no trabalho comum de uma tomada de consciência da situação que vive.”* (8)

Para proporcionar condições de desenvolvimento técnico na equipe de enfermagem, do convívio entre os funcionários, da observação de forma

conjunta a todas problemáticas vividas na instituição, da discussão com um diálogo franco e aberto, da liberdade de propor novas idéias, de criar novos espaços de aprendizado, de conscientizar a equipe da importância dos processos assistenciais de enfermagem; foi adaptado para a realidade hospitalar um processo já existente no ambiente acadêmico e aplicado a toda equipe de enfermagem de um Hospital Oncológico, processo este denominado: Projeto do Enfermeiro Tutor.

### 1.1. Enfermeiro tutor

De acordo com a Língua Portuguesa, tutor significa o curador, preceptor, o indivíduo encarregado de tutelar alguém, protetor, defensor, cuidar de e amparar. <sup>(16)</sup>

*“A tutoria é uma modalidade especial de relação de ajuda em que, essencialmente, uma pessoa mais experiente acompanha de perto, orienta e estimula, a partir da sua experiência, conhecimento e comportamento, no caminho do desenvolvimento pessoal e profissional”*  
<sup>(17)</sup>

Neste estudo foram considerados os conceitos de tutoria, que é hoje um projeto presente na rotina de vários universitários em diferentes Instituições de ensino e em várias partes do mundo, inclusive no Brasil, que apresenta como um dos principais objetivos a construção profissional dos alunos e professores em um aperfeiçoamento educacional com um diálogo horizontalizado. <sup>(17)</sup> Neste projeto o tutor/professor acompanha os tutelados/alunos, que podem ser de seis a sete alunos, sendo que o tutor e o tutelado permanecem juntos no ano letivo. <sup>(17)</sup>

Existem trabalhos que consideram o tutor como parceiro que ajuda o educando, o aluno e o tutelado a alcançar os objetivos pessoais e profissionais de forma individualizada. <sup>(18) (19)</sup>

Cottrell et all citam que os objetivos gerais do projeto de tutoria das instituições de ensino são de dar suporte pessoal e profissional, ajudar o tutelado/aluno a enfrentar o desgaste do dia a dia e promover uma relação significativa entre o tutor “professor” e o tutelado “aluno”.<sup>(20)</sup>

Assim ao refletir sobre as experiências vividas nas diferentes Instituições de Ensino com relação à Tutoria considerei o projeto do enfermeiro Tutor possível de ser instituído no hospital; para ajudar na melhoria da qualidade da assistência de enfermagem prestada.

A seguir descrevo o processo de implantação de um projeto denominado “Enfermeiro tutor” que ocorreu em um Hospital Oncológico e que envolveu a equipe do Departamento de Enfermagem de um Hospital voltado ao cuidado específico de pacientes com Câncer.

Este projeto foi idealizado para atender a equipe de enfermagem composta por enfermeiros, técnicos e auxiliares de forma pessoal e profissional, de modo a capacitar e proporcionar um conhecimento amplo do processo do cuidar, em um hospital que atende exclusivamente pacientes oncológicos.

Para dar início à implantação do projeto, um plano de ação foi elaborado por um grupo coordenador composto pela gerente de enfermagem e pelas enfermeiras do serviço de educação continuada. Este plano de ação continha como um dos principais objetivos do Projeto propiciar a orientação, a capacitação técnica e a discussão entre o enfermeiro tutor com os tutelados acerca de questões derivadas da prática profissional, imbuídas de reflexão da práxis do dia a dia de trabalho.

Os passos para a implantação seguiram um cronograma de inserção do projeto no Hospital e a equipe de enfermagem foi inserida na sua totalidade. Para iniciarmos, seguindo o plano de ação, todos os enfermeiros foram reunidos em pequenos grupos, em horários pré-determinados, sendo nesta

oportunidade apresentado a eles um cronograma de treinamento do projeto de tutoria, explicando também o significado do projeto “Enfermeiro Tutor”.

Neste primeiro encontro com os cento e vinte enfermeiros, ao explicar o Projeto de tutoria, a preocupação da coordenação geral era de deixar claro aos enfermeiros que o papel do tutor era de atuar como professor, educador, mentor, guia, mediador, orientador, ouvinte, e que não confundissem com o papel de avaliador, consultor, supervisor e nem tampouco de treinador, não devendo nunca ser paternalista e nem influenciar nas crenças e valores do grupo ou de cada funcionário de enfermagem e em hipótese alguma, revelar informações que a ele forem confiados, respeitando os princípios éticos. (21). Neste encontro foi permitida a possibilidade de um questionamento por parte dos enfermeiros tutores das possíveis dúvidas com relação ao projeto.

Dentre as funções estabelecidas ao papel do enfermeiro tutor, estes atuariam como educadores junto à equipe de enfermagem, os aspectos técnicos, pessoais e comportamentais poderiam ser discutidos permeados também pela promoção de conhecimentos específicos do âmbito político e social.

Antes de iniciar as orientações com relação ao projeto de tutoria foi definido quem seriam os tutores e os tutelados. Para cada tutor /enfermeiro foi destinado um número de seis a sete auxiliares ou técnicos de enfermagem como tutelados, sendo que deveria atuar na própria unidade de trabalho do Enfermeiro Tutor. O Supervisor de enfermagem também seria tutor de um grupo de enfermeiros assistenciais, levando em conta também a unidade de trabalho de cada colaborador.

A Unidade de Transplante de Medula Óssea tinha como diferença o fato do tutor ter como tutelados funcionários de enfermagem que eram de outro setor, fora do seu ambiente diário de trabalho, fator este que não apresentou bons resultados segundo os enfermeiros tutores dessa unidade, pois a falta de

proximidade física e profissional que ocorria entre eles dificultava o acesso entre tutor e tutelado, passando assim esta unidade após seis meses do início do projeto a sofrer modificações, de modo que cada tutor tinha um tutelado.

O período que cada tutor ficou com o tutelado, ao qual, foi destinado, seria por um tempo indefinido, podendo ser alterado caso o funcionário mudasse de setor de trabalho ou fosse substituído por outro elemento da equipe de enfermagem.

Em um segundo encontro com os enfermeiros no mesmo mês de novembro de 2004 foi complementada a orientação e citados outros objetivos deste projeto que seriam orientar a equipe a assistir o paciente oncológico com uma visão crítica na sua prática diária de trabalho com a devida capacitação técnica, promover o ensino e um aprendizado contínuo aos tutelados para a execução da assistência de enfermagem, respeitar as características sociais, culturais e religiosas de cada um dos tutelados, conhecer cada tutelado de forma individual e particular.<sup>(21)</sup>

Os enfermeiros tutores foram orientados a agendar a partir de então, um encontro periódico de no mínimo uma vez por mês com o tutelado, neste instante era dado à liberdade de se discutir assuntos do interesse do tutor e do tutelado e este encontro poderia ser individual ou em grupo.

*“O tutor não deve ser compreendido apenas como um conselheiro para momentos de crise, mas sim como parte da vida cotidiana das instituições, um laço contínuo e estável no processo de crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional”.*<sup>(17)</sup>

*“O tutor deve ter uma relação informal, sistematizada de forma individual ou grupal, onde o tutor era o responsável por vários tutorados”.*<sup>(17)</sup>

A coordenação geral, desde que o projeto iniciou, manteve reuniões mensais com os enfermeiros tutores para dar orientações à equipe com relação



ao projeto proposto, tirar dúvidas e discutir neste evento os assuntos que poderiam ser abordados com os tutelados mensalmente. Foi sugerido que os assuntos deveriam ser de interesse da prática profissional e pessoal com um enfoque especial ao ensino de novos procedimentos abrangendo uma reformulação das orientações já dadas relacionadas à assistência de enfermagem ao paciente oncológico.

O encontro dos tutores com os tutelados ocorreu uma vez por mês durante o ano de 2005. Nas reuniões que ocorreram posteriormente à implantação deste projeto de Tutoria o grupo coordenador reforçou algumas características que os tutores precisariam desenvolver e que seriam necessárias para o papel do ser tutor, são elas: ser *“bom ouvinte; ser sensível às idéias e sentimentos dos tutelados; ser um constante motivador; ser disponível; ser desprendido e de boa vontade; ser seguro e competente na sua prática profissional; ser comunicativo e líder; ter senso de humor, empatia, paciência, integridade, flexibilidade e ética; ter humildade em aprender; ter satisfação das realizações apresentadas e ter excelência no processo de ensino”*.

(17)

Após um período de dois anos da inserção do projeto de tutoria surge o momento de caracterizar a vivência do ser tutor através do relato do enfermeiro na sua experiência de trabalho, para com isto dar continuidade a esta atividade neste hospital voltado ao cuidado de pacientes oncológicos, corrigindo e adicionando ações de melhoria ao referido projeto.

## **2. OBJETIVO**

Caracterizar a vivencia do ser tutor através do relato do enfermeiro na sua experiência de trabalho.

### 3. TRAJETÓRIA METODOLÓGICA

#### 3.1 Vertente metodológica

Trata-se de um estudo qualitativo do tipo descritivo na vertente da Análise de Conteúdo.

#### 3.2 Método de Pesquisa

Bardin define a Análise de Conteúdo como “um conjunto de técnicas de análise das comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens. A análise de conteúdo é uma busca de outras realidades através de mensagens”.<sup>(22)</sup>

Na análise de Conteúdo o pesquisador salientou aspectos dinâmicos, holísticos e individuais da experiência humana <sup>(23)</sup>, tratou de assuntos da essência dos fenômenos, se referiu a métodos e técnicas de observação, documentação, de análise e interpretação <sup>(24)</sup> se preocupou com o aprofundamento da compreensão de um grupo social. <sup>(25)</sup> Segundo Bardin a análise de Conteúdo é definida como um conjunto de instrumentos metodológicos com aperfeiçoamentos constantes tendo como meta a indução, dedução e conclusão. <sup>(22)</sup>

Segundo Esperidião as categorias a que Bardin se refere foram classes temáticas, as quais se reúnem alguns grupos sob um título genérico que ocorre devido aos caracteres comuns destes elementos. <sup>(7)</sup>

Os dados coletados devido a sua subjetividade foram analisados qualitativamente sendo utilizada a Análise de Conteúdo, por meio da análise temática seguindo os procedimentos preconizados por Bardin. Para a análise

de dados os discursos dos participantes foram transcritos literalmente para que o material fosse submetido a três fases. <sup>(22)</sup>

A primeira fase deste procedimento, segundo Bardin, é a pré-análise, onde as primeiras idéias foram sistematizadas conforme o esquema de análise de conteúdo. O procedimento constitui em descobrir os núcleos de sentido que compõem a comunicação e cuja freqüência de aparição pode significar algo relacionado com o objetivo escolhido, este procedimento é denominado segundo Bardin, de leitura flutuante. <sup>(22)</sup>

A Segunda fase da Análise de Conteúdo foi à exploração do material ou descrição analítica resultante das entrevistas que separadamente foram vistas, conhecendo as possíveis diferenças de idéias com uma reflexão mais focada acerca dos registros. Neste momento foram identificados os conteúdos que mais responderam ao objetivo da pesquisa e após a identificação das unidades do contexto estas foram codificadas e categorizadas, ou seja, foram comparadas entre si e agrupadas por afinidades. <sup>(22)</sup>

Na terceira fase, denominada por Bardin, como interpretação inferencial ocorreu à classificação das unidades temáticas a partir de uma categorização, estas unidades temáticas se inseriram nas idéias chegando a propostas básicas, revelando um conteúdo pouco observado.

### **3.3 Região do Inquérito**

Este estudo foi realizado no Hospital A.C. Camargo, situado no Bairro da Liberdade, no Estado de São Paulo, centro de referência no tratamento de Câncer na América Latina.

O hospital com mais de 50 anos de existência, tem como missão a Pesquisa, o Ensino e a Assistência aos pacientes oncológicos. É um hospital de grande porte, possui 240 leitos hospitalares, com um ambulatório no

atendimento específico a pacientes com Câncer que atende mais de 6000 pacientes por mês nas diversas especialidades médicas. Possui cursos de Lato e Strictu Sensu e uma Escola técnica que abrange cursos de Habilitação Profissional de Técnico de Enfermagem.

Faz parte do Departamento de Enfermagem do referido hospital o setor da Educação Continuada responsável pelo treinamento dos mais recentes e antigos funcionários da equipe de enfermagem e visam através do ensino especializar o funcionário de enfermagem para atuar na assistência com qualidade e excelência.

#### **3.4 Sujeitos participantes do estudo**

Os participantes deste estudo foram escolhidos dentre os noventa e seis enfermeiros que compõem o quadro de funcionários do Departamento de Enfermagem, por meio de sorteio onde, vinte nomes foram sorteados.

Adotou-se como critério de inclusão, todos os enfermeiros que atuam na instituição desde novembro de 2004, independente do cargo que ocupam, estarem presentes no momento da coleta de dados em fevereiro de 2007 e que tenham concordado em participar da pesquisa, assinando o termo de consentimento livre e esclarecido. Não participaram da pesquisa os enfermeiros afastados pelo INSS em qualquer parte deste período de novembro de 2004 até fevereiro de 2007, os enfermeiros que não estavam atuando no dia da coleta de dados por motivo de férias ou qualquer outro tipo de afastamento e ainda os que se recusaram a participar da pesquisa.

### **3.5 Obtenção dos dados**

#### **3.5.1 Instrumento de coleta de dados**

O instrumento de coleta de dados foi constituído por duas questões abertas. (Anexo A)

1. Relate a sua vivência como enfermeiro tutor na sua experiência de trabalho.

2. Caracterize nesta vivência o ser tutor

Para a aplicação do instrumento foi realizado um teste piloto com dois sujeitos que foram também sorteados dentre os enfermeiros que faziam parte do grupo de inclusão, com o objetivo de verificar a clareza das questões. Não houve modificações nas questões propostas. Logo após foi aplicado o instrumento em data e horário determinado e autorizado pelo Hospital.

#### **3.5.2 Procedimentos da pesquisa**

Os procedimentos adotados para a realização desta pesquisa incluíram:

- Carta de solicitação à Diretoria da referida instituição para desenvolver o Projeto de Pesquisa (Anexo C)
- Carta de Aprovação da Comissão de ética (Anexo F)
- Discurso dos sujeitos (Anexo D)

- Solicitação da assinatura do sujeito da pesquisa no formulário de Consentimento Livre e Esclarecido instituído pela resolução CNS 196/96(Anexo B)

- Questionário. (Anexo A)

- Categorias (Anexo E).

### **3.6 Coleta dos dados**

Para iniciar a coleta de dados, primeiramente foi solicitada aprovação da Comissão de Ética e Pesquisa (CEP) da referida Instituição que avaliou, aprovou o projeto e enviou uma carta de autorização ao pesquisador para realizar a pesquisa e iniciar a coleta de dados. (Anexo F).

O pesquisador solicitou junto ao Departamento de Recursos Humanos uma listagem de todos os nomes dos enfermeiros que atuavam no hospital, a data de admissão de cada um deles e a listagem de nomes dos enfermeiros que estariam ausentes por motivo de licença médica ou férias no período de novembro de 2004 a fevereiro de 2007.

Do total de noventa e seis enfermeiros, setenta poderiam participar do estudo. Destes, dois enfermeiros foram sorteados para realização do pré-teste. Assim, os sessenta e oito nomes restantes receberam um número e estes foram colocados em uma urna. Uma enfermeira e duas testemunhas, os escriturários do departamento de enfermagem, sortearam os números, a partir da qual tivemos a ordem numérica dos enfermeiros que seriam entrevistados.

As entrevistas foram realizadas de forma contínua, não obrigatoriamente seqüencial, o numero de sujeitos foi encerrado quando, a partir de um numero mínimo de cinco entrevistas seguidas, as respostas obtidas nada mais

acrescentaram às indagações propostas (27). Desta forma mantivemos dezesseis entrevistas para o estudo

Com a autorização prévia da Superintendência de Operações do Hospital A.C. Camargo, o contato inicial com cada um dos tutores foi previamente feito via telefone, combinando o dia, a hora e o local para o encontro que ocorreu nos setores de trabalho de cada enfermeiro.

Neste encontro, primeiramente o pesquisador leu em voz alta o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (ANEXO B), explicando aos enfermeiros como se daria o desenvolvimento da pesquisa e após esta explanação esclareceu as dúvidas a respeito do instrumento de coleta de dados a ser aplicado (Anexo A) e o real interesse em participar do estudo, sendo que neste momento foi dito ao enfermeiro que se quisesse poderia desistir de participar, sem prejuízo de suas atividades e que seria mantido o anonimato dos participantes e o sigilo das respostas. Todos se demonstraram motivados e interessados em conhecer o resultado da pesquisa.

### **3.7 Análise dos dados**

As entrevistas foram realizadas pelo próprio pesquisador, gravadas após permissão dos participantes e transcritas na sua íntegra.

O pesquisador identificou cada entrevista com o número correspondente a seqüência das entrevistas.

As respostas das entrevistas foram lidas e relidas pelo pesquisador, os erros gramaticais não foram corrigidos e o pesquisador analisou as falas das entrevistas.



Iniciamos então, a Pré Análise, onde foram descobertos os núcleos de sentido cuja frequência de aparição significou algo relacionado com o objetivo selecionado, esta fase foi denominada por Bardin de Leitura Flutuante.<sup>(23)</sup>

Segundo Bardin *“a leitura flutuante é definida como a primeira atividade que consiste em estabelecer contacto com os documentos a analisar e em conhecer o texto deixando-se invadir por impressões e orientações. Esta fase é chamada de leitura “flutuante” por analogia com a atitude do psicanalista. Pouco a pouco, a leitura vai-se tornando mais precisa, em função de hipóteses emergentes, da projeção de teorias adaptadas sobre o material e da possível aplicação de técnicas utilizadas sobre materiais análogos”* (22)

Minayo refere que leitura flutuante *“consiste em tomar contato exaustivo com o material deixando-se impregnar pelo seu conteúdo. A dinâmica entre as hipóteses emergentes, as teorias relacionadas ao tema, tornarão a leitura progressivamente mais sugestiva e capaz de ultrapassar a sensação de caos inicial”*.<sup>(27)</sup>

A segunda fase, denominada de descrição analítica, foi o momento que se identificou no conteúdo o que mais respondia ao objetivo. Algumas falas chamaram a atenção do pesquisador à medida que se fazia a leitura do material obtido, estas foram grifadas e enumeradas de acordo com a seqüência que se apresentavam no texto. (Anexo D).

Bardin cita que esta codificação *“... corresponde a uma transformação efetuada segundo regras precisas dos dados brutos do texto, transformação esta que, por recorte, agregação e enumeração, permite atingir uma representação do conteúdo ou de sua expressão, suscetível de esclarecer o analista acerca das características do texto...”*.<sup>(22)</sup>

Cada unidade do contexto foi transcrita e recebeu dois números, o primeiro corresponde ao numero dado a cada entrevista e o segundo corresponde a identificação numérica da unidade de contexto de acordo com a

seqüência que se apresentou no texto. Após esta identificação numérica as unidades de contexto foram categorizadas.

*Exemplo: 5.7(...) é o enfermeiro tutor é ele que vai te ajudar (...)*

O nº. 5 representa a entrevista realizada com o enfermeiro tutor MH e o nº.7 representa a unidade de significado dentro das falas apresentadas no contexto. (Anexo D).

Bardin refere ainda que a categorização facilita a análise das informações, pois, reúne um grupo de elementos com características comuns e que derivam um significado, foram comparados entre si e agrupados por afinidade.<sup>(22)</sup>

A próxima fase proposta por Bardin, denominada de interpretação inferencial foi realizado a classificação das unidades temáticas a partir de um sistema categorial. Estabeleceu-se a relação entre a prática e o referencial teórico, usando a reflexão e intuição do pesquisador.

Após esta classificação das unidades temáticas houve um retorno ao objetivo proposto pela pesquisa.

#### 4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

A análise dos discursos, utilizando o referencial de Bardin possibilitou a organização dos resultados em quatro categorias que denominamos:

Categoria 1 - Ajuda ao tutelado

Categoria 2 - Aproximação entre tutor e tutelado

Categoria 3 - Tempo para a tutoria

Categoria 4 – A percepção do tutor com relação à sua atuação.

##### **Categoria 1- Ajuda ao tutelado**

A categoria foi definida mediante a análise do conteúdo dos discursos, nestes o tutor se declarou como uma pessoa que auxilia o seu tutelado nos aspectos profissionais, ajudando-o no seu desenvolvimento, promovendo a capacitação técnica.

Souba refere que “as tarefas do enfermeiro tutor seriam entre outras, as de ajudar o tutelado a enfrentar os problemas, encorajar, fortalecer, oferecer autoconfiança, ensinar e orientar”.<sup>(28)</sup>

Bellodi enfatiza que o tutor deve ser “um ouvinte, encorajador, uma fonte de conhecimento, (...), aquele que provê suporte profissional, orientador, ajudando e encorajando o desenvolvimento do tutelado”.<sup>(17)</sup>

Quando reunimos os conceitos mencionados por Souba e Bellodi e os depoimentos a seguir descritos, verificamos que dentre outras tarefas do enfermeiro tutor, foi ele quem ofereceu ajuda ao seu tutelado, provendo suporte profissional para o desenvolvimento técnico deste.

*5.7(...) é o enfermeiro tutor é ele que vai te ajudar...)*

*5.5(...) como tutor é fazer isto, é tipo te dar a mão e te entender e falar assim eu vou ajudar (...).*

*9.2 (...) eu consigo ajudar o tutelado também nas dificuldades que ele apresenta não só profissional, mas na vida pessoal dele (...).*

*10.3 (...) a gente pode trocar experiências e levantar as dúvidas que este funcionário tem (...)*

*11.2(...) quando eu comecei a me envolver com este projeto eu comecei a ver o funcionário como um todo (...).*

*12.2 (...) tutoria exige muita paciência, exige percepção nossa no dia a dia, na percepção de como está o funcionário (...)*

O tutor orientou, ensinou e propiciou condições para o desenvolvimento técnico do tutelado, ajudou-o frente às dúvidas e problemas que apresentava. Este é o processo de ensino que Bordenave define como “o processo deliberado de facilitar que outra pessoa ou pessoas aprenda e cresça intelectual e moralmente, fornecendo-lhes situação planejada, de tal modo que, os aprendizes vivam as experiências necessárias para que se produzam neles as modificações desejadas, de uma maneira mais ou menos estável”.<sup>(29)</sup>

Nas falas dos enfermeiros tutores podemos verificar que, o tutor para dotar tecnicamente o tutelado e capacitá-lo profissionalmente, promoveu e facilitou o seu desenvolvimento, instruindo-o e transmitindo conhecimentos.

*1.2 (...) nas reuniões em grupo nós vemos a possibilidade de estar desenvolvendo trabalhos individuais específicos com as pessoas isso vem desenvolvendo bastante a equipe, a equipe vem se homogeneizando mais, sentindo-se mais a vontade uns com os outros (...);*

*2.1(...) eu tenho nas reuniões colocado partes técnicas e eles tem exposto algumas questões(...)*

*6.2 (...) eu também aproveito isso para estar falando em que ponto elas podem melhorar tecnicamente (..)*

*7.4 (...) a gente orienta e tenta fazer todo o dia alguma coisa, um treinamento de alguma dúvida que tenha (...)*

*8.7(...) estimulando as pessoas a procurar o saber (...)*

*9.3 (...) a gente ajuda-o a ter uma vida profissional melhor (...).*

*9.4 (...) a gente incentiva também durante as reuniões, de se profissionalizar para poder crescer né não só na vida pessoal, mas profissional também (...)*

*13.3 (...) e fica sabendo das dúvidas deles perante a relação técnica (...).*

O enfermeiro para ensinar teve que estudar, se instruir e também precisou aprender. Freire menciona que "... Enquanto ensinava, continuava buscando, repercurando..." e que "... Quem ensina aprende ao ensinar e quem aprende ensina ao aprender".<sup>(30)</sup> "É exatamente neste sentido que, ensinar não se esgota no "tratamento "do objeto ou do conteúdo, superficialmente feito, mas se alonga a produção das condições em que aprender é criticamente possível. E essas condições implicam ou exigem a presença de educadores e de educandos criadores, investigadores, inquietos, rigorosamente curiosos, humildes e persistentes".<sup>(30)</sup>

E é nesse pensamento que considero que para o enfermeiro tutor aprimorar-se tecnicamente, precisa pesquisar e buscar as respostas das dúvidas apresentadas pelo tutelado.

O tutor desta forma, também aprendeu, nas falas descritas a seguir podemos ver as citações que reforçam este relato:

*12.3 (...) a parte técnica, se eu sei sanar a dúvida tecnicamente falando a gente sana a dúvida e se eu não sei eu vou buscar e trazer a resposta (...)*

*14.2 (...) a gente aprende a conhecer também na parte técnica tudo o que muda (...)*

*10.7(...) o funcionário me traz as dúvidas e se eu não tenho as respostas, procuro-as (...)*

*13.4 (...) eu achei muito boa a experiência, a gente aprende junto porque muita coisa que eles perguntam a gente também as vezes não sabe e corre atrás e aprende junto. (...)*

*9.9(...)hoje eu acho que cresci profissionalmente também (...).*

*16.5(...) nós como tutores, estamos sempre aprendendo(...)*

*16.7(...) você também está aprendendo, não é só o funcionário, você também está aprendendo (...)*

No processo de tutoria, o enfermeiro tutor, adquiriu experiência e cresceu tecnicamente.

O tutelado aprendeu com seu tutor, que precisou aprender para ensinar e ajudar no âmbito técnico e profissional o seu tutelado.

### **Categoria 2 : Aproximação entre tutor e tutelado**

A palavra aproximação, segundo o dicionário de Língua Portuguesa Aurélio, “refere-se ao ato ou efeito de aproximar-se segundo um critério, a acercar-se, a ter acesso, avizinhar-se, tornar-se próximo, ou mais próximo de alguém”.<sup>(31)</sup>

A aproximação entre as pessoas se deu depois de um contato mais freqüente, que o projeto proporcionou ao tutor e ao tutelado na rotina diária de trabalho, este envolvimento foi citado nos discursos abaixo descritos:

*16.1(...) você tem a oportunidade de ficar mais próximo ao funcionário (...).*

*10.2 (...) é um momento onde a gente fica realmente mais próxima (...)*

*6.1(...) eu consegui me aproximar mais dos auxiliares (...)*

*10.6 (...) me permite uma experiência a mais e me permite essa aproximação que eu sempre busco com a minha equipe (...).*

O enfermeiro tutor ao aproximar-se do seu tutelado pôde conhecê-lo em um âmbito profissional mais amplo, e à medida que este convívio ocorria, o tutelado pôde também conhecer melhor o seu tutor, isto proporcionou para ambos uma afinidade maior e um entrosamento mais estreito.

A aproximação permitiu que o tutelado tivesse a confiança de poder relatar ao seu tutor, as dificuldades técnicas e situação crítica vivenciada, o que facilitou na ação do enfermeiro para a resolução dos problemas apresentados, isto evidenciou nos discursos dos enfermeiros tutores.

*14.1 (...) a gente acaba se envolvendo com o funcionário conhecendo-o um pouquinho mais (...)*

*8.2 (...) sempre que tem algum problema eles vêm me procurar (...)*

*13.2 (...) a gente fica mais perto do funcionário que trabalha com a gente (...)*

*15.3 (...) é uma forma da gente ficar mais junto do funcionário (...).*

*9.1 (...) a gente cria uma afinidade em relação aos auxiliares né e ao tutelado (...).*

*10.1 (...) propicia uma maior afinidade entre o enfermeiro e a equipe (...).*

*8.5 (...) eu acabei conhecendo melhor a minha equipe (...)*

*8.3 (...) foi legal isso por que assim tanto, eles me conheceram melhor como eu os conheci. (...)*

*8.1 (...) eu conheci melhor o funcionário (...).*



*12.1 (...) a tutoria é o acompanhamento de cada elemento e da equipe como um todo (...).*

*8.6 (...) conhecendo-me melhor (...).*

O tutor soube ouvir, isto foi importante no desenvolvimento do projeto. Daloz refere que “escutar é uma intervenção poderosa, talvez a mais poderosa que nós temos como mentores. Ela não é um processo passivo, pois o bom ouvinte está sempre alerta para coisas de especial significado...”.<sup>(32)</sup>

Nos encontros, o tutor escutou as dificuldades pessoais e profissionais relatadas pelo tutelado e desta forma pôde instruí-lo, de acordo com as situações citadas. Silva cita que para “ensinar exige saber escutar, o educador que escuta aprende a difícil lição de transformar o seu discurso, às vezes necessário ao aluno em uma fala com ele”.<sup>(33)</sup>

Nos discursos podemos evidenciar tal assertiva:

*16.4 (...) você precisa escutar também, precisa escutar assim quem quer falar (...).*

*7.3 (...) um ponto positivo porque a gente tem uma aproximação mais forte do auxiliar no dia a dia a gente consegue sentar e conversar (...)*

*16.3(...) Faz com que você converse mais com o funcionário e esteja mais presente (...)*

*9.6 (...) você aumenta o relacionamento com os auxiliares, os tutelados (...).*

O diálogo permitiu que houvesse maior abertura entre tutor e tutelado, o enfermeiro teve conhecimento das dificuldades técnicas e pôde ajudar na

solução dos problemas apontados, Miranda afirma que o “objetivo da comunicação eficiente é produzir perfeita compreensão, acordos e comportamentos sinérgicos nos devidos momentos, isto é, sempre”. (34).

Podemos observar isto, nos discursos do tutor:

*11.3 (...) quando eu dei mais abertura eles começaram a relatar algumas coisas pra mim que antigamente não se tinha essa abertura (...)*

*9.7 (...) eles também abrem as dificuldades que tem profissional e pessoal (...)*

*11.1(...) Depois que começou o projeto tutor eu acho assim que o relacionamento entre a equipe ficou melhor (...)*

*10.4(...) as duvidas que ele tem em relação ao serviço dele é tudo levantado nessa reunião nesse nosso encontro(...).*

*7.1 (...) a vivencia que eu tenho do enfermeiro tutor foi uma vivencia boa no relacionamento com o auxiliar (...)*

*5.2 (...) você também consegue acompanhar, o que? a vivencia dele (...)*

*5.1 (...) pra mim foi muito importante porque assim você conseguia realmente acompanhar o funcionário, você acaba confiando mais no serviço daquele funcionário (...).*

*2.2(...) a característica maior assim é esse elo porque as vezes você vê que o funcionário ele tem qualidade (...)*

Instituiu-se uma relação de confiança entre ambas as partes, proporcionando a liberdade de expressão de situações difíceis expostas pelo tutelado. À medida que esta aproximação se solidificava, a relação entre eles se tornava mais segura.

O diálogo entre eles ocorreu, e a comunicação fluiu tranquilamente, isto foi evidenciado nos discursos dos enfermeiros tutores:

*15.2 (...) eles se abrem, eles reclamam às vezes de algumas coisas que para eles não está sendo tão fácil (...)*

*7.2 (...)a gente consegue extrair os problemas que ele tem e dentro da medida do possível a gente tenta resolver no dia a dia (...)*

*5.6 (...) então assim acho que fica mais aberta a relação né não aquela relação punitiva (...)*

*15.1 (...) nas reuniões eu percebi que eles gostam bastante de falar sobre as dificuldades, eles falam bastante (...).*

Cohen refere que “o tutor atua no relacional, ouvindo-o empaticamente, compreendendo, acertando, construindo relação de confiança.”<sup>(35)</sup>, vemos assim que esta relação de confiança sucedeu a partir do momento que, o vínculo entre o tutor e o tutelado ocorreu, esta aproximação promoveu um elo entre eles, que beneficiou o projeto de tutoria.

### **Categoria 3 :Tempo para a tutoria**

Ao verificarmos os discursos, evidenciamos que o fator tempo foi referenciado de forma significativa nos relatos dos enfermeiros tutores.

Rishter cita que o tempo muitas vezes parece para nós algo controlado e estruturado, porém as pessoas não percebem que ele tem uma dimensão e força tamanha que chega a controlar as nossas vidas e regular as nossas ações, a partir dele é que “nossas ações e relações são determinadas pelo tempo cronológico, nada mais fazemos sem termos a noção temporal presente”.<sup>(36)</sup>

O tempo impactou, desta forma, no desenvolvimento do processo de tutoria, de modo que, a atuação do tutor com o seu tutelado apresentou dificuldades devido à escassez desse tempo.

Silva refere que há “algumas tarefas que temos de realizar que não são selecionadas por nós, mas são impostas, isto é, não somos donas de todo o nosso tempo”<sup>(37)</sup>, fato este verificado nos relatos dos enfermeiros tutores com referencia á sua rotina na instituição hospitalar.

Segundo Bellodi “É preciso dar á esse processo da tutoria o tempo necessário para a quebra do estranhamento normal, ante o desconhecido e posterior estabelecimento do vínculo entre o tutor e o tutelado”<sup>(17)</sup>, podemos perceber nas falas abaixo descritas que o tutor apresentou esta necessidade, isto é, de ter mais tempo para a tutoria, e assim estabelecer um vínculo maior entre tutor e tutelado.

*14.4 (...) se a gente tivesse um pouco mais de tempo livre para poder fazer isso com mais calma eu acho que a gente conseguiria abranger melhor o nosso funcionário, mas eu acho que é um projeto muito bom que deve continuar e que não pode parar (...).*

*5.4 (...) você precisa de tempo, isso é fundamental. (...)*

*16.6 (...) a nossa grande dificuldade é a falta de tempo (...)*

*1.3 (...) eu acho que tenho pouco tempo para desenvolver este trabalho então acaba sendo o tempo curto na verdade (...).*

Outro aspecto referente ao tempo foi de que, o enfermeiro apresentou dificuldade na sua atuação como tutor por não ter tempo disponível para estar com os seus tutelados, relatados assim nos discursos abaixo descritos.

*6.4 (...) assim nos momentos que eu vejo que estou mais tranqüila eu converso com elas (...)*

*6.5 (...) é difícil mesmo marcar um dia às vezes você não consegue seguir aquele dia , seguir uma agenda (...)*

*6.3 (...) tenho dificuldade de marcar horário com elas (...)*

*1.1 (...) são feitas reuniões periódicas, as reuniões são as vezes em grupos e as vezes individuais conforme for a necessidade (...).*

Nós podemos compreender através desses relatos, que o enfermeiro tutor teve dificuldade de seguir uma agenda pré-programada para os encontros com o seu tutelado, isto pode ter sido ocasionado pela falta de um planejamento das suas atividades no ambiente de trabalho.

Araújo refere que a *“atitude inicial para que possamos administrar o tempo é tomar consciência e distinguir as coisas da nossa vida, que são prioritárias, urgentes e importantes na rotina deste enfermeiro”*. *“A má administração do tempo é o grande problema do homem moderno”*.<sup>(38)</sup>

Pudemos também evidenciar através dos relatos que quando os enfermeiros tutores pré agendavam e planejavam os encontros estes ocorriam, podemos observar nos discursos a forma como os tutores qualificaram estes encontros.

*3.2 (...) uma característica destes encontros é que é como eu falei encontros demorados (...)*

*3.1 (...) é um contato muito bom apesar de ser trabalhoso depende de tempo tanto nosso quanto deles (...).*

*13.5 (...) o trabalho que a gente tem é de arrumar um tempinho pra se reunir, pra poder discutir (...)*

*14.3 (...) o projeto é muito bom eu acho que tem que continuar, eu acho que a gente falha um pouco porque é muito corrido (...)*

Os enfermeiros caracterizaram estes encontros, referindo que alguns ocorreram de forma rápida, para outros foram demorados, alguns foram trabalhosos e muitas vezes o tutelado é que não tinha tempo para estar com seu tutor.

Sendo assim, percebemos que o fator tempo foi algo que dificultou a ação de tutoria, pois o enfermeiro não conseguiu controlar do tempo que possuía.

Gatti refere que *“o arrumar tempo é imprescindível, ele é o único recurso que deve ser gasto no instante em que é recebido, e deve ser gasto a uma taxa fixa: sessenta segundos por minuto, sessenta minutos por hora. Assim a própria noção de gerenciamento do tempo é um erro de denominação. Não podemos gerenciar o tempo. Podemos apenas gerenciar a nós mesmos com relação ao tempo”.*<sup>(39)</sup>

#### **Categoria 4 : A percepção do tutor com relação à sua atuação**

Esta categoria se evidenciou através das falas dos sujeitos que após avaliarem o projeto, revelaram suas percepções da atuação como tutor.

Segundo Frias "A avaliação num sentido amplo é uma atividade presente e constantemente vivida por todas as pessoas, no nosso dia a dia nos avaliamos e avaliam tudo o que nos circunda".<sup>(40)</sup>

Deste modo, considerando a referência de Frias que "a forma como avaliamos indica como pensamos, sentimos, valorizamos e construímos o homem e o mundo"<sup>(40)</sup>, constatamos que o enfermeiro observou que a sua atuação na tutoria foi positiva, prazerosa, agradável e que se sentiam gratos por participar do projeto. Os enfermeiros relataram a seguir o que sentiram e pensaram a respeito desta atividade:

*8.4 (...) é muito gratificante (...).*

*8.9 (...) é gratificante, bonito e gostoso (...).*

*10.5 (...) a vivencia de ser um enfermeiro tutor é muito prazerosa (...).*

*16.2 (...) e não vê-lo só no âmbito profissional, mas como um todo (...).*

*9.5 (...) é uma reunião assim muito prazerosa (...).*

O projeto favoreceu ao tutor, conhecer melhor o seu tutelado tanto no âmbito profissional e pessoal.

O enfermeiro considera a sua atuação, como referência dentro do projeto, pois sempre que as dificuldades técnicas aconteciam era procurado pelo tutelado para ajudar, orientar e ensinar.

Este fato foi mencionado na referência de Silva de que *“o funcionário ao ter o enfermeiro como referência busca este para esclarecer dúvida e sabe que ele irá ouvi-lo. A orientação para este sujeito é entendida por ele como aprovação das coisas boas que faz e das características que possui, é um estímulo que necessita incentivá-lo a crescer como pessoa e profissional”*.<sup>(33)</sup>

Podemos evidenciar nos relatos a afirmação dos enfermeiros expressando que atuar como tutor foi uma atividade a mais executada no seu processo diário de trabalho, porém não foi uma ação difícil de realizar.

*4.2 (...) então a gente acaba sendo uma referencia para o funcionário para qualquer problema que ele tenha seja pessoal ou de ordem técnica (...)*

*5.3 (...) é uma coisa que não é tão difícil de fazer (...).*

*8.8 (...) é um trabalho assim que me sobrecarregou (...)*

Segundo Haydt *“avaliar é julgar ou fazer a apreciação de alguém ou de alguma coisa, tendo como base uma escala de valores ou interpretar dados quantitativos e qualitativos para obter um parecer ou julgamento de valor, tendo por base padrões ou critérios”*.<sup>(41)</sup>

A referência feita por Haydt nos leva a análise de que nos discursos descritos, o enfermeiro apreciou a sua atuação como tutor e julgou o projeto de forma positiva.



*4.1 (...) a minha experiência como tutora dos meus funcionários tem sido positiva (...).*

*9.8 (...) eu acho que é uma grande vivência (...)*

*13.1 (...) este trabalho de tutoria eu achei muito bom (...).*

Nós observamos que neste projeto, a atuação do tutor proporcionou uma vivência profissional, uma experiência a mais em sua trajetória como enfermeiro e que de forma evidente, este enfermeiro julgou muito bom ter participado do processo.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo dessa pesquisa foi caracterizar a vivência do ser tutor através do relato do enfermeiro tutor na sua experiência de trabalho em um Hospital de Especialidades Oncológicas.

Houve interesse e responsabilidade dos enfermeiros em participar deste projeto, o que facilitou a execução deste processo de tutoria.

Ao analisar as respostas dos enfermeiros obtidos nesta pesquisa, pude extrair os aspectos considerados significativos categorizando-os em: Ajuda ao tutelado; Aproximação entre tutor e tutelado; Tempo para a tutoria e a percepção do tutor com relação a sua atuação.

A 1º categoria - **Ajuda ao tutelado**, mostrou o auxílio dado pelo enfermeiro tutor na promoção do ensino para o desenvolvimento da sua capacitação técnica. Pude observar nesta categoria a importância do tutor em aprender para poder ensinar e de conhecer cada vez mais as dificuldades técnicas de cada tutelado na rotina de trabalho, demonstrando a importância deste projeto para o enfermeiro tutor, no sentido de promover a capacitação técnica de ambas às partes, tanto do tutor que necessitou aprender para poder ensinar, como do tutelado que se beneficiou deste auxílio, capacitando-se cada vez mais, para o exercício de suas atividades dentro do processo de trabalho.

Freire afirma que “ensinar não é transferir conhecimento, mas criar as possibilidades para a sua produção ou a sua construção”<sup>(30)</sup>, desta forma o enfermeiro teve que ir a busca da construção do seu conhecimento para poder ensinar o seu tutelado de acordo com as necessidades técnicas por ele apontadas.

Ao refletir a citação de Freire que *“nesta forma de compreender e de viver o processo formador, eu, objeto agora, terei a possibilidade, amanhã, de me tornar o falso sujeito*

da “*formação*” do futuro objeto do meu ato formador. É preciso que, pelo contrário, desde o começo do processo, vá ficando cada vez mais claro que, embora diferentes entre si, quem forma se forma e re-forma ao formar e que é formado forma-se e forma ao ser formado”.<sup>(30)</sup>; observei que o agente formador que foi o enfermeiro tutor necessitou ser formado, para formar o agente a ser formado que foi o seu tutelado.

Na segunda categoria - **Aproximação entre tutor e tutelado**, houve o destaque do fator aproximação, que foi uma ação importante que ocorreu entre tutor e tutelado, pois facilitou o convívio, promoveu a confiança, proporcionou o diálogo, de modo que o tutor ao ouvir o seu tutelado conseguiu captar as reais necessidades de cada um deles.

Na concepção de Paulo Freire, “o diálogo é uma relação horizontal nutre-se de amor, humildade, esperança, fé e confiança”.<sup>(42)</sup>

Silva enfatiza “que ao viver a proposta de” viver junto “com proximidade sincera, profunda e fraterna,..., falamos de uma ação educativa e pensando, agora, a preceptoria, e que eu não estarei apenas ensinando como os conhecimentos teóricos e práticos, mas estaremos lidando com o vivido, propiciando situações educativas”.<sup>(33)</sup>

O fato referido por Silva de “viver junto” com proximidade “foi algo real no projeto de tutoria, fator determinante para que o relacionamento entre tutor e tutelado pudesse facilitar na promoção do ensino e da capacitação técnica”.

Na 3° categoria - **Tempo para a tutoria**, indicou a falta de um planejamento das atividades do enfermeiro no seu processo diário de trabalho, fato este apontado quando houve a inclusão da atividade de tutoria nesta rotina diária, sendo uma atividade que exigiria maior tempo para sua ação.

Nas unidades de significado, os tutores referiram que se tivessem mais tempo para a tutoria conseguiriam desenvolver melhor o projeto. Referiram também que em alguns momentos estes encontros eram demorados e trabalhosos e que em algumas situações a falta deste tempo era do tutelado.

Pude assim observar um ponto frágil dentro deste processo e que dificultou o seu andamento, o tempo deveria ser mais bem planejado dentro da rotina diária do tutor.

Alexander cita que *“A boa administração do tempo é provavelmente o fator mais importante na administração de si mesmo, de seu trabalho, e até mesmo do trabalho dos outros. Onde mesmo dentro do tempo já estruturado você tem a oportunidade de selecionar quais as tarefas que tratará e qual prioridade. Ao exercer suas escolhas específicas, começará a controlar o seu tempo”*.<sup>(43)</sup>

O enfermeiro não selecionou e nem planejou as tarefas que deveria executar na sua rotina diária com a implementação do projeto de tutoria e isto resultou na falta do controle do seu próprio tempo.

Na 4ª categoria - **A percepção da sua atuação como tutor**, pude constatar que o enfermeiro pôde expor, após avaliar o projeto, qual foi a percepção na sua atuação. Nesta categoria o enfermeiro referiu que mesmo sendo uma atividade fora da sua rotina como enfermeiro, a ação de tutoria lhe proporcionou crescimento tanto profissional como pessoal, sendo gratificante a participação.

A pesquisa possibilitou-me evidenciar a vivência do ser tutor e as suas características. A ajuda e a aproximação foram elementos importantes na promoção do ensino e desenvolvimento da capacitação técnica do tutelado pelo tutor. O tempo foi um fator que dificultou esta atividade prejudicando a eficácia e eficiência desta ação de tutoria, porém para o enfermeiro tutor a sua atuação neste processo foi uma experiência satisfatória que refletirá na sua vida profissional de modo a promover, sempre, uma melhor assistência à saúde.

Na busca do desenvolvimento das habilidades e competências dos funcionários de enfermagem, o enfermeiro reforçou o seu papel de educador no processo de tutoria, proporcionando assim, condições de uma melhor prática técnica por parte dos seus tutelados.

Desta forma, ao refletir sobre as considerações feitas a cerca da atuação do tutor como educador, verifiquei que este projeto atendia às necessidades da instituição e que ao mesmo tempo contribuía para o desenvolvimento do processo educacional e atualização de conhecimento da equipe de enfermagem.

## 6. REFERÊNCIAS

- 1 Sanna MC, Cunha ICKO, Campos JP. Estratégias inovadoras no ensino de administração aplicada à enfermagem. Rev Paul Enf 1999; 18:16-26.
- 2 Takahashi TR, Peres HHC. Desafio da utilização de Técnicas Pedagógicas inovadoras no ensino da administração em enfermagem. Rev Paul Enf 2000; 19:20-4.
- 3 Vilella VV. Estratégias para enriquecer o aprendizado. [online]. Disponível em: <<http://www.mapasmentais.com.br>> [Acesso. em 12 set. 2007].
- 4 Mascaretti LAS. Estratégias de ensino: considerações gerais. In: Marcondes E, Gonçalves EL, editores. Educação médica. São Paulo: Sarvier; 1998.
- 5 Nérici IG. Didática geral dinâmica. 11 ed. São Paulo: Atlas; 1992.
- 6 Libâneo JC. Didática. 2 ed. São Paulo: Cortêz; 1994.
- 7 Espiridião E. Holismo só na teoria: a trama dos sentimentos do acadêmico de enfermagem sobre a sua formação. Ribeirão Preto; 2003. [Dissertação de mestrado-Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto].
- 8 Freire P. Educação como prática da liberdade. Rio de Janeiro: Paz e Terra; 1999.
- 9 Goergen P. Ciência, sociedade e universidade. Campinas: Educação Social; 1998.
- 10 Silva MJ, Pereira L, Benko MA. Educação continuada: estratégia para o desenvolvimento do pessoal de enfermagem. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo; 1989.
- 11 Freire P. Educação e mudança. Rio de Janeiro: Paz e Terra; 1983
- 12 Freire P. Ação cultural para a liberdade. São Paulo: Paz e Terra; 1997.
- 13 Danke IR. O processo do conhecimento na pedagogia da libertação. as idéias de Freire, Fiori e Dussel. Petrópolis : Vozes; 1995.
- 14 Freire P, Gadotti M. Poder desejo e memórias da libertação. Porto Alegre: Art Med; 1998.
- 15 Gómez Serrano C. Tendencias de la protesion de enfermeria. Santa Fé de Bogotá; 1992. (Mimeografiado)

- 16 Ferreira ABH. Novo Aurélio; Século XXI. Rio de Janeiro: Nova Fronteira; 2001.
- 17 Bellodi PL. Tutoria, mentoring na formação médica. São Paulo: Casa do Pedagogo; 2005.
- 18 Ramanan RA, Phillips RS, Davis RB, Silen W, Reede JY. Mentoring in medicine: keys to satisfaction. *Am J Med* 2002;112:336-41.
- 19 Freeman R. Faculty mentoring programmes. *Med Educ* 2000;34:507-8.
- 20 Cottrell DJ, McCrorie P, Perrin F. The personal tutor system: an evaluation. *Med Educ* 1994; 28:544-9.
- 21 Martins MA, Bellodi PL, Vanzolini ME, Chebabo R. Manual do tutor: orientações para o exercício da tutoria. Disponível em: <http://www.fm.usp.br/tutores/index4.php> [2008 fev 15]
- 22 Bardin L. Análise de conteúdo. Lisboa: Persona; 1988.
- 23 Polit DF, Beck CT, Hungler BP. Fundamentos de pesquisa em enfermagem: métodos, avaliação e utilização. [Trad. de A Thorell]. 5 ed. Porto Alegre: Artmed, 2004.
- 24 Leininger MM. Qualitative research methods in nursing. Orlando: Grune & Stratton; 1985.
- 25 Portela GL. Abordagens teórico metodológicas, Projeto de Pesquisa no ensino de Letras para o Curso de Formação de Professores da UEFS; 2004.
- 26 D'Ámorim MA. A medida da Teoria da ação Racional. In: Pasquali L. Teoria e métodos de medida em ciência do comportamento. Brasília, INEP; 1996. cap. 4, p.367-85
- 27 Minayo MCS. O desafio do conhecimento. 6 ed. São Paulo: Hucitec; 1999.
- 28 Souba WW. Mentoring young academic surgeons, our most precious asset. *J Surg Res* 1999;82:113-20.
- 29 Bordenave DJ, Martins AP. Estratégias de ensino e aprendizagem. Petrópolis: Vozes; 1998.
- 30 Freire P. Pedagogia da autonomia, saberes necessários a prática educativa. 34 ed. São Paulo: Paz e Terra; 1996. p.26-113.

- 31 Aurélio BHF. Dicionário da língua portuguesa. Rio de Janeiro: Nova Fronteira; 2002.
- 32 Daloz LA. Mentor guiding the journey of adult learners. 2<sup>nd</sup> ed. Effective teaching and mentoring. San Francisco: Jossey-Bass; 1999.
- 33 Silva GTR. Preceptoria como ação educativa: uma leitura hermenêutica fenomenológica. São Paulo; 2003. [Tese de Doutorado-Universidade Federal de São Paulo-Escola Paulista de Medicina].
- 34 Miranda RL. Inteligência total da empresa: uso integral das aptidões cerebrais no processo empreendedor. Rio de Janeiro: Campus; 1998.
- 35 Cohen NH. Effective mentoring. Amherst: HRD Press; 1999.
- 36 Rishter PE, Jover ER, Nunes DC. Tempo como categoria analítica da subjetividade. São Paulo: Psicologia Política; 2002.
- 37 Silva MJP. Qual o tempo do cuidado? Clarificando a intenção. In: Silva MJP, Lima AAF, Baradel A. Qual o tempo do cuidado? humanizando os cuidados de enfermagem. São Paulo: Loyola; 2004. p.15-7.
- 38 Araújo MMT. Você tem tempo para ser feliz? Reflexões sobre comunicação interpessoal e tempo sob a ótica humanista de Rogers. In: Silva MJP, Lima AAF, Baradel A. Qual o tempo do cuidado? humanizando os cuidados de enfermagem. São Paulo: Loyola; 2004. p.123-57.
- 39 Gatti MFZ. O tempo urgente dos protagonistas do serviço de emergência. In: Silva MJP, Lima AAF, Baradel A. Qual o tempo do cuidado? humanizando os cuidados de enfermagem. São Paulo: Loyola; 2004. p.101-10.
- 40 Frias MAE. Avaliação do processo ensino e aprendizagem, seu significado para o aluno do ensino médio de enfermagem. São Paulo; 2001. [Dissertação de Mestrado-Escola de Enfermagem-Universidade de São Paulo].
- 41 Haydt RC. Avaliação do processo de ensino e aprendizagem. São Paulo: Atica; 1997.
- 42 Gadotti M. Convite a leitura de Paulo Freire. São Paulo: Scipione; 1989.
- 43 Alexander R. Guia para a administração do tempo. Trad. de Carlos AC de Moraes . Rio de Janeiro: Campus; 1994.



## ANEXO A

Instrumento de Coleta

Prezado tutor (Enfermeiro)

Solicito que você responda às questões abaixo descritas. Agradecendo desde já a sua colaboração.

Identificação: 1-Inicial do nome e do sobrenome: \_\_\_\_\_Relate a sua vivencia como enfermeiro tutor na sua experiência de trabalho e caracterize na sua vivencia o ser tutor.

## ANEXO B

### CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu Elide Leyla Martinez Moscatello estou desenvolvendo um estudo intitulado: A vivencia do enfermeiro tutor em um hospital de especialidades oncologicas. Esta pesquisa será realizada no A C Camargo, junto aos enfermeiros destas instituições como parte das atividades do programa de mestrado na Universidade de São Paulo sob a orientação da Professora Doutora Regina Toshie Takahashi. Este estudo tem a finalidade de caracterizar a vivencia do ser tutor através do relato do enfermeiro tutor na sua experiência de trabalho.

A participação é voluntária e será garantido o anonimato dos participantes, o conteúdo de sua resposta nada influenciará no Hospital. Você poderá recusar ou desistir de participar por qualquer razão e em qualquer momento, sem prejuízo das suas atividades no Hospital mesmo após ter assinado este consentimento. Caso necessite de maiores esclarecimentos entrar em contacto com a Enfermeira Elide Leyla Martinez Moscatello pelo telefone (11)21895050. Assinatura \_\_\_\_\_ da autora \_\_\_\_\_ Assinatura do participante da pesquisa e numero do RG \_\_\_\_\_

## ANEXO C

### CARTA DE SOLICITAÇÃO À DIRETORIA DA EEFAP

Superintendente de Operações da Fundação Antônio Prudente (EEFAP)

A/C Dr Carlos Lotfi

Venho por meio desta, solicitar autorização para realizar o estudo com o título de: A vivencia do enfermeiro tutor em um hospital de especialidades oncologicas. Em data prevista para coleta de dados no mês de fevereiro de 2007 .O objetivo desta pesquisa é de caracterizar a vivencia do ser tutor através do relato do enfermeiro tutor na sua experiência de trabalho Este projeto estará sendo desenvolvido como parte do programa de mestrado, e tem como autora Elide Leyla Martinez Moscatello (enfermeira), sob a orientação da Profª Draª Regina T. Takahashi, docente do Departamento de Orientação Profissional da Escola de Enfermagem da USP. Temos interesse em devolver e publicar este estudo, certas de que haverá uma contribuição à qualidade do processo ensino aprendido e a toda equipe de enfermagem desta renomada instituição hospitalar.Encaminho em anexo o projeto de pesquisa,

Atenciosamente, Elide Moscatello

---

## ANEXO D

### DISCURSOS DOS ENFERMEIROS

(os textos foram transcritos *ipsis litteris*)

#### 1-MC

Em relação a minha vivencia desde que nós começamos com a equipe a equipe vem se desenvolvendo bastante são feitas reuniões periódicas as reuniões são às vezes em grupos e às vezes individuais conforme for à necessidade, nas reuniões em grupo nós vemos a possibilidade de estar desenvolvendo trabalhos individuais específicos com as pessoas isso vem desenvolvendo bastante a equipe, a equipe vem se homogeneizando mais, sentindo se mais a vontade uns com os outros principalmente com a supervisão do enfermeiro direto, quanto ao adjetivo eu acho que tenho pouco tempo para desenvolver este trabalho então acaba sendo o tempo curto na verdade, eu gostaria de ter um pouco mais de tempo durante o plantão para conversar mais com os funcionários isso nem sempre é verdade os plantões são bastante trabalhosos muitas vezes e a equipe nem sempre está junta quase sempre nós temos um funcionário de folga isso atrapalha nesse ponto de vista, quando a equipe está reunida que geralmente é no meio da semana em que agente tem mais trabalho no final de semana que poderia ser feito um trabalho melhor a equipe tem sempre alguém de folga. Se tivéssemos mais tempo disponíveis para isto acho que o trabalho seria desenvolvido de forma mais coesa.

Quanto a parte técnica, a equipe apesar de trabalhar bastante tempo no hospital sempre tem alguma dúvidas importantes com relação a parte técnica oncológica sempre sou abordado e nós discutimos as vezes junto explico grande parte sobre patologia ou sobre algum exame especifico e aparentemente fica resolvido o problema quando não é resolvido ele tornam a

voltar e a perguntar novamente discutimos novamente as vezes em grupo ou individual conforme for a demanda de trabalho, em geral vai surtir bastante efeito, um efeito bem positivo.

### **1-MC**

1-(...) são feitas reuniões periódicas as reuniões são às vezes em grupos e às vezes individuais conforme for à necessidade (...)

2-(...) nas reuniões em grupo nós vemos a possibilidade de estar desenvolvendo trabalhos individuais específicos com as pessoas isso vem desenvolvendo bastante a equipe, equipe vem se homogeneizando mais sentindo se mais a vontade uns com os outros (...).

3- (...) eu acho que tenho pouco tempo para desenvolver este trabalho então acaba sendo o tempo curto na verdade (...)

## 2-SN

Minha vivencia como tutora da minha equipe, tem sido positiva e eu tenho nas reuniões colocado, partes técnicas e eles tem exposto algumas questões agente tem levado pra supervisão de enfermagem quero até citar uma delas que foi o carrinho que é muito barulhento que chegou ao andar e os enfermeiros nós até comentamos poxa já teve um feedback da nossa reunião que foram dois carrinhos e parece que eles vão mandar duas mesas de mayo, uma das outras coisas que nós colocamos foi também sobre o lixo que faz barulho e as vezes sem querer você faz barulho no quarto porque você aperta o pedal então uma das coisas já teve um feedback e eles pelo menos estão vendo que são colocados alguns pontos que tem que ser melhorados e algumas coisas tem tido retorno e tem tido retorno pois do inicio foi falado não adianta falar que não vai haver retorno Acho que abriu um espaço para o enfermeiro entrar mais na vida do funcionário, você fala assim mas não é uma obrigação mas como eu sei que é uma função minha então eu fico mais à vontade de fazer algumas perguntas..

Da parte técnica é colocado alguns problemas e agente fala que vai levar para a nossa reunião então o que eu posso dizer é assim que eles tem uma maior perspectiva de que a acho que agora agente está colocando na nossa reunião e isso vai ser levado para a supervisão e isso quem sabe vai repercutir melhor nossas idéias a porque eu sempre tive muitas idéias e coloquei e ninguém falou então é como se fosse assim algo mais palpável. Tem seu lado positivo. A característica maior assim é esse elo porque às vezes você vê que o funcionário ele tem qualidades e você não sabe porque ele tem qualidade.

**2-SN**

1- (...) eu tenho nas reuniões colocado, partes técnicas e eles têm exposto algumas questões(...).

2- (...)A característica maior assim é esse elo porque às vezes você vê que o funcionário ele tem qualidades (...)

### 3-AL

Em relação a minha vivência com os enfermeiros é eu acredito que seja assim um ponto fundamental no nosso relacionamento não só em questões de trabalho, mas nas questões pessoais eu procuro deixar isso claro nas nossas reuniões que a pessoa se sinta a vontade de falar qualquer coisa seja pessoal, ou seja, profissional não são todas as pessoas que tem essa liberdade e eu procuro deixar de uma forma que não caracterize eu investigando a vida de ninguém, mas de uma forma que as pessoas se sintam a vontade falar e é curioso que agente sinta com algumas pessoas que normalmente agente julga no dia a dia agente percebe que a pessoa tem uma vida familiar complicada, a pessoa carrega uma estrutura em cima das costas que mostra o que ela é aqui e isso ajuda porque em alguns momentos eu tento entender isto e levar em consideração que a vida dessa pessoa não é fácil e ela deixa isso muito claro quando nós conversamos e quando ela fala mesmo esse tipo de pessoa que tem uma vida familiar mais complicada ela diz que até a vida dela assim pra sair, pra brincar, pra se divertir é complicada tem pessoas que não consegue nem fazer isso de tamanha responsabilidade de tanto problema que tem não se sentem a vontade então agente percebe que são pessoas realmente retraídas que pouco provavelmente vai conseguir crescer apesar de ter muita vontade mas que tem uma vida familiar muito difícil mas é um contato muito bom apesar de ser trabalhoso que depende de tempo tanto nosso quanto deles porque nós temos que tirar essas pessoas da rotina de trabalho e fazê-las acreditar que é um momento bom tanto pra mim quanto pra elas mas é muito gostoso porque agente começa a conhecer essas particularidades que eu to falando sem ficar investigando a vida da pessoa mas agente consegue até ajudar em alguns momentos agente consegue lembrar de flashes de coisas que foram ditas na reunião que ajuda no dia a dia esse relacionamento tanto profissional quanto pessoal. A parte técnica é discutida inclusive a parte técnica com seus funcionários, as dificuldades que elas têm eles conseguem caracterizar cada um dos seus funcionários o que é o mais fácil de trabalhar



aquele que é um pouco mais difícil àquele que precisa de atenção àquele que precisa de mais colo e leva se sim em consideração a parte técnica, mas o foco na maioria das vezes é o comportamento das pessoas, de quem chega atrasado, de quem não tem um bom relacionamento com pacientes ou acompanhantes, quem não tem um bom relacionamento com a equipe que normalmente são essas pessoas que falei que carrega problemas de família, uma característica destes encontros é que é como eu falei encontros demorados, o espaço é muito importante, a gente não tem um espaço certo para sentar, isolado num lugar, onde a pessoa possa se desligar do que esta fazendo, as pessoas interrompem bastante, os bips tocam, então nem sempre a gente consegue quando a conversa está fluindo, quando esta num ritmo gostoso da conversa é interrompida, então isto desgasta, perde o fio da meada da conversa e a gente tem que começar tudo de novo, a gente percebe que eles tem vários sonhos, vontades de fazer cursos de estudar e nem sempre a condição financeira também permite, principalmente nos casos que eles carregam a família junto, mas eu diria que é um momento bom, apesar de ser trabalhoso é um momento bom de conhecer mesmo e até da gente falar um pouquinho da gente, para elas entenderem as atitudes, da forma de agir, da forma de pensar eu acredito que seja um trabalho muito bom..

### **3-AL**

1- (...) é um contato muito bom apesar de ser trabalhoso que depende de tempo tanto nosso quanto deles (...)

2- (...)uma característica destes encontros é que é como eu falei encontros demorados (...)

**4-PS**

A minha experiência como tutora dos meus funcionários tem sido positiva porque eu acredito que é assim vem somar a minha administração numa equipe de enfermagem, então agente acaba sendo uma referencia para o funcionário pra qualquer problema que ele tenha seja pessoal ou de ordem técnica pra estar auxiliando, conduzindo da melhor forma que ele pode estar resolvendo o quanto também eu posso contribuir para a resolução deste problema. É um trabalho, é fácil quando se dispõe a querer contribuir para uma melhora porque eu acho que só veio a contribuir mesmo, eu acho assim eu não tive dificuldade porque eu já tinha no meu exercício como enfermeira sempre essa abordagem próxima ao funcionário estar sabendo o que se passa com ele e deixando um canal de abertura para ele vir falar comigo, eu nunca coloquei barreira entre eu como enfermeira e o funcionário, mas assim já esse projeto que formaliza essa minha experiência eu não tive muita dificuldade. Mas também para algum outro enfermeiro que tem cabe a ele a ir atrás de instrumentos que auxilie ele a ter um relacionamento melhor e da parte técnica também.

**4-PS**

1- (...)A minha experiência como tutora dos meus funcionários tem sido positiva (...)

2- (...)então agente acaba sendo uma referencia para o funcionário pra qualquer problema que ele tenha seja pessoal ou de ordem técnica (...)

## 5-MH

É eu vou falar um pouquinho sobre a vivencia como enfermeiro tutor então assim como enfermeiro tutor o que agente fazia no começo do projeto né como eu tinha um grupo maior a gente já fazia uma reunião mensal antes mesmo de ter já o projeto então a gente só manteve esta reunião mensal aonde o que os funcionários vinham com todos os problemas que eles tinham relacionado a assistência né era mais focado realmente a assistência depois eu conversava com eles em particular se eles estavam realmente contentes o que estava acontecendo então agente conseguia na realidade captar mais assim o foco realmente do que estava acontecendo com ele tanto na parte técnica como assim na parte as vezes né.porque está faltando muito que está acontecendo qual eram os seus problemas aonde encaminhar para o que fazer né como realmente teve funcionário que eu falei olha precisa realmente afastar porque estava vindo trabalhar com muita dor no braço uma das funcionárias realmente acabou sendo afastada por conta disso, porque ela estava realmente trabalhando com os braços inchados..

Na parte técnica eles falavam como que estava a técnica, mas assim eu os acompanhava para ver o que? Onde estava o erro aí era neste momento que agente sentava tudo o grupo né no meio do corredor do oitavo sentava e agente falava vamos fazer desta forma porque era baseado o que nas IT'S que também já tem no hospital agente discutia e falava assim na IT está descrito desta forma , então esta forma é mais correta de estar fazendo , então agente meio que fazia um jeito de manter daquela forma tanto na parte técnica quanto na parte da teoria a gente acabava discutindo isso e assim eles gostavam de fazer reunião porque assim eles acabavam trazendo bastante coisa pra mim assim tinha coisa que eu falava assim nossa eu não pensei nisso e eles pensavam sempre até momentos antes da reunião eu falava pra eles a reunião é 2 , 3 horas da manha vamos sentar todo mundo e vamos conversar né e eu

falava pra eles olha não esquecem de colocar , então eles colocavam no papel traziam pra mim,olha precisa ver isto ver aquilo.

Pra mim foi muito importante porque assim você conseguia realmente acompanhar o funcionário, você acaba confiando mais no serviço daquele funcionário, além de confiar você também consegue acompanhar, o que? a vivencia dele se ele está feliz ou não ta feliz naquele setor como teve gente que acabou falando que queria mudar de setor e acabou mudando, então assim é a minha experiência como enfermeiro tutor acho que foi válida pelo menos no meu ponto de vista.

As características eu acho que é assim, é uma coisa que não é tão difícil fazer né ela tem como características é difícil, você precisa de tempo, isso é fundamental como mas não é só a questão do tempo acho que as vezes só no olhar e você as vezes no corredor perguntar para o seu funcionário o que está acontecendo,perguntar para o tutelado é 5, 10 minutos que você vai perder ou de repente mas você vai estar ganhando porque as vezes você vai conseguir como que é mesmo você vai resolver o problema dele, as vezes ele está não está contente ou aconteceu alguma coisa , naquele dia que ele não ta legal entendeu? E você é uma pessoa que pode que de repente pode dar uma mão para ele e dar uma ajuda naquele momento, acho que você como tutor, para mim é, acredito como tutor é fazer isto, é tipo te dar a mão e te entender e falar assim eu vou ajudar, você ta ruim agora eu vou te dar subsídios para você levantar e continuar trabalhando, acho que como técnico e profissionalmente por que as vezes você não ta legal para fazer aquilo né , as vezes pro exemplo tem uma criança para puncionar e você não ta legal para fazer aquilo então deixa que eu estou melhor hoje eu to bem então então as vezes aquele adulto que não ta legal. E você ta vendo que você não tá com paciência para aquele dia e você consegue diagnosticar isto, chama outra pessoa e esta pessoa , você pode também receber do lado contrário como do teu tutelado então assim acho que fica mais aberta a relação né não aquela relação punitiva, acho que

não tem esta característica de eu tá indo lá e ou ele vim me falar no intuito de ser punição eu não acredito que é desta forma e também não faço desta forma, acho que tem que realmente ser assim um relacionamento informal e que acaba sendo formal que depois você vai ajudar esta pessoa ele vai formalizar, eu acredito que seja como característica maior isto, realmente esta sustentação né, é assim, a pessoa tem em quem confiar porque é o enfermeiro tutor, é ele que vai te ajudar né que nem eu fico falando para ele, não fica achando que eu não vou ajudar vocês eu vou tentar ajudar eu vou fazer e como eu puder ajudar eu to ajudando, acho que é isto como característica é a ajuda mútua e da parte do dois para que trabalhe melhor a equipe.

## **5-MH**

1- (...) Pra mim foi muito importante porque assim você conseguia realmente acompanhar o funcionário, você acaba confiando mais no serviço daquele funcionário (...),

2-(...)você também consegue acompanhar, o que? a vivencia dele (...)

3- (...) é uma coisa que não é tão difícil fazer(...)

4- (...) você precisa de tempo, isso é fundamental (...)

5- (...)como tutor é fazer isto, é tipo te dar uma mão e te entender e falar assim eu vou ajudar (...)

6- (...)então assim acho que fica mais aberta a relação né não aquela relação punitiva (...),

7- (...) é o enfermeiro tutor, é ele que vai te ajudar (...)

## 6-AC

Em relação a vivencia no trabalho de tutoria eu consegui me aproximar mais dos auxiliares, sei um pouquinho mais da vida deles o que eles fazem em relação a lazer, quais são as principais preocupações que eles tem no momento, porque eu trabalho com moças jovens e assim tem muitas dúvidas em relação a problemas familiares e isso agente consegue conversar um pouquinho até eu fico meio como conselheira delas e também assim dou conselhos com relação a vida profissional como que elas podem estar seguindo TCC porque tem vários fazendo faculdade de enfermagem, então agente discute o TCC fala sobre estas coisas também, com relação ao trabalho aqui dentro do hospital eu também aproveito isso para estar falando em que ponto elas podem melhorar tecnicamente com elas podem estar melhorando em que elas estão errando em que elas pode melhorar porque sempre tem alguma coisa que elas podem melhorar e é bom este relacionamento porque as vezes é difícil pra pessoa ver em que ela está errando né.. então é assim se você conseguir apontar de uma maneira delicada conversando num bate papo informal elas aceitam melhor esta crítica então eu acho bem interessante neste sentido, agora com relação às características é assim tenho dificuldade de marcar horário com elas. Porque é corrido realmente, então mas eu tento até não ter uma agenda assim muito rigorosa para fazer esta tutoria então assim nos momentos que eu vejo que estou mais tranqüila eu converso com elas então a gente já tem este relacionamento de uma conhecer mais a outra e durante os plantões , entendeu porque é difícil mesmo marcar um dia às vezes você não consegue seguir aquele dia , seguir uma agenda ,mas eu posso garantir que sei bastante sobre elas e claro que tem uma ou outra que é mais resistente , elas são mais fechadas né e não querem também, a gente não pode forçar ninguém, a gente vai tentando conversar né e ver se pode ajudar mesmo a pessoa né a seguir a carreira a seguir melhor o trabalho a entender o que é o que o trabalho delas mesmo pois acho que todo profissional ele tem essa dificuldade de entender o seu papel dentro da instituição dentro da sua

vida profissional e aí ele consegue se tiver ajuda de alguém mais experiente, eu me considero mais experiente né , é mais fácil né, eu queria ter tido esta pessoa assim que fosse meu orientando, olha faz este curso que este é o melhor, faz este curso que é este o mais legal e hoje em dia e passo e falo, por que eu não fiz aquele curso né, eu fiz este, eu fiz o outro, o outro me daria uma visão melhor então eu sinto falta disso né ,do professor, eu sou um pouco professora para elas também.

### **6-AC**

- 1- (...) eu consegui me aproximar mais dos auxiliares (...)
- 2- (...) eu também aproveito isso para estar falando em que ponto elas podem melhorar tecnicamente (...)
- 3- (...) tenho dificuldade de marcar horário com elas (...)
- 4- (...) assim nos momentos que eu vejo que estou mais tranqüila eu converso com elas (...)
- 5- (...) é difícil mesmo marcar um dia às vezes você não consegue seguir aquele dia , seguir uma agenda (...)

## 7-GG

A vivencia que eu tenho do enfermeiro tutor foi uma vivencia boa no relacionamento com o auxiliar eu noto que agente consegue extrair os problemas que ele tem e dentro da medida do possível agente tenta resolver no dia a dia as vezes ele chega mau humorado agente consegue saber o porque dele estar com aquele mal humor que nem sempre é do serviço mas é um problema que ele traz de casa e agente consegue separar isso , sentar e conversar o porque, é um ponto positivo porque agente tem uma aproximação mais forte do auxiliar no dia a dia agente consegue sentar e conversar e agente tendo este projeto do enfermeiro tutor, a gente consegue sentar com ele nem que seja 15 minutos e saber como é que está na casa dele, saber de filhos, saber o que ele esta pensando do dia a dia saber o que esta dificultando ele o que ele pretende se ele estuda ou se ele não estuda e conversar com ele sobre isto, a gente orienta e tenta fazer todo o dia alguma coisa, um treinamento de alguma dúvida que tenha a gente tenta tirar no dia a dia. quando surge alguma duvida no dia eu tento procurar a esclarecer eu vou atrás né dá rotina ou do que esta causando a dúvida naquele momento e reúno eles e tento esclarecer a duvida daquele momento se é a duvida de uma passagem de uma sonda se é uma técnica nova que esta chegando e que eles podem fazer, eu vou junto tento acompanhar para poder saber de onde eles estão com duvida, mostro a parte escrita o porque daquela mudança, quando muda as rotinas , porque está mudando, qual o benefício



**7-GG**

- 1- (...) A vivencia que eu tenho do enfermeiro tutor foi uma vivencia boa no relacionamento com o auxiliar(...)
- 2- (...) agente consegue extrair os problemas que ele tem e dentro da medida do possível agente tenta resolver no dia a dia (...)
- 3- (...) um ponto positivo porque agente tem uma aproximação mais forte do auxiliar no dia a dia agente consegue sentar e conversar(...)
- 4- (...) a gente orienta e tenta fazer todo o dia alguma coisa, um treinamento de alguma dúvida que tenha(...)

**8-SG**

Minha vivencia no projeto de tutoria é assim, eu já tinha esse contato mais íntimo com os funcionários, o que melhorou? Eu conheci melhor o funcionário conhecendo os problemas pessoais, profissionais e assim sempre que tem algum problema eles vêm me procurar, sempre é a gente tenta resolver aqui dentro mesmo o que eu não consigo resolver aqui no setor agente passa para a Alessandra, mas foi legal isso porque assim tanto eles me conheceram melhor como eu os conheci melhor também acho que é isso.

Ser tutor pra mim, é muito gratificante porque eu acabei conhecendo melhor a minha equipe conhecendo-me melhor estimulando as pessoas a procurar o saber o que estão fazendo não fazendo só mecanicamente mas a parte científica e técnica e é um trabalho assim me sobrecarregou mas ao mesmo tempo é gratificante, bonito e gostoso.

**8-SG**

- 1- (...) Eu conheci melhor o funcionário(...)
- 2- (...) sempre que tem algum problema eles vêm me procurar (...)
- 3- (...) foi legal isso porque assim tanto eles me conheceram melhor como eu os conheci (...)
- 4- (...) é muito gratificante (...)
- 5- (...) eu acabei conhecendo melhor a minha equipe (...)
- 6- (...) conhecendo-me melhor (...)
- 7- (...) estimulando as pessoas a procurar o saber (...)
- 8- (...) e é um trabalho assim que me sobrecarregou (...)

9- (...) é gratificante , bonito e gostoso (....)

## 9-AY

A minha experiência em relação a tutoria , é em relação a minha vivencia né aqui no hospital fazendo a parte da tutoria eu gostei bastante porque a gente cria uma afinidade em relação aos auxiliares né e ao tutelado e é eu consigo ajudar o tutelado também nas dificuldades que ele apresenta não só profissionalmente mas na vida pessoal dele também agente consegue dar algum discernimento né da escolha de alguma situação pra resolver este problema que está apresentando e pra mim é um grande ganho porque agente vê que não é só nós que temos problemas, os auxiliares também né e ao mesmo tempo a gente ajuda o a ter uma vida profissional melhor essa é a minha visão em relação.

Normalmente eu aconselho muito eu gosto de aconselhar os meus tutelados todos os auxiliares de enfermagem eu tenho uma grande afinidade com todos eles né e é assim desde que eu entrei sempre fui assim né e acabo ajudando muito só conversando eu acho que eu contribuo bastante e a gente incentiva também durante as reuniões, de se profissionalizar para poder crescer né não só na vida pessoal mas profissional também e assim a característica eu acho que é uma reunião assim muito prazerosa é gostoso porque você aumenta o relacionamento com os auxiliares, os tutelados e eles também abrem as dificuldades que tem profissional e pessoal o que agente pode melhorar no setor também, então eu acho que é uma grande vivencia.

Eu administro algumas aulas né ou então eu pego o determinado auxiliar que está apresentando algum problema técnico eu sento com ele mostro em livros eu praticamente dou uma aula e tento passar todo o conhecimento que eu tenho que eu acho que aumentou né na minha vida em relação a hemoterapia eu conheço bastante hoje, porque agente tem um conhecimento muito basal na faculdade né hoje eu acho que cresci profissionalmente também.

**9-AY**

- 1- (...) a gente cria uma afinidade em relação aos auxiliares né e ao tutelado (...)
- 2- (...) eu consigo ajudar o tutelado também nas dificuldades que ele apresenta não só profissionalmente mas na vida pessoal dele(...)
- 3- (...) a gente ajuda-o a ter uma vida profissional melhor(...)
- 4- (...) a gente incentiva também durante as reuniões, de se profissionalizar para poder crescer né não só na vida pessoal mas profissional também (...)
- 5- (...) é uma reunião assim muito prazerosa(...)
- 6- (...) você aumenta o relacionamento com os auxiliares, os tutelados (...)
- 7- (...) eles também abrem as dificuldades que tem profissional e pessoal (...)
- 8- (...) eu acho que é uma grande vivencia (...)
- 9- (...) hoje eu acho que cresci profissionalmente também (...)

## 10-SH

É então essa vivência é nova que surgiu aqui no Hospital do Câncer mas tem trazido bastante benefício porque propicia uma maior afinidade entre o enfermeiro e a equipe onde pode ser levantados problema com funcionário, na família, problemas particulares é até sonhos que este nosso funcionário tem que ele pode estar dividindo com a gente então é um momento onde a gente fica realmente mais próximo e que a gente pode trocar experiências e levantar as dúvidas que este funcionário tem em relação ao mundo lá fora ou aqui mesmo dentro do hospital as dúvidas que ele tem em relação ao serviço dele é tudo levantado nessa reunião nesse nosso encontro né, eu caracterizo a vivencia de ser enfermeiro tutor é muito prazerosa porque é me permite uma experiência a mais e me permite essa aproximação que eu sempre busco com a minha equipe então pra mim tem sido muito prazeroso ser uma enfermeira tutora.

É tecnicamente falando eu procuro o funcionário me traz as dúvidas e se eu não tenho as respostas, procuro-as e promovo uma nova reunião e esclareço estas dúvidas ao funcionário através de livros procuro artigos na internet o que estiver ao meu alcance eu trago ao funcionário.

## 10-SH

- 1- (...) propicia uma maior afinidade entre o enfermeiro e a equipe(...)
- 2- (...) é um momento onde a gente fica realmente mais próximo (...)
- 3- (...) a gente pode trocar experiências e levantar as dúvidas que este funcionário tem (...)
- 4- (...) as dúvidas que ele tem em relação ao serviço dele é tudo levantado nessa reunião nesse nosso encontro (...)

- 5- (...) a vivencia de ser enfermeiro tutor é muito prazerosa (...)
- 6- (...) me permite uma experiência a mais e me permite essa aproximação que eu sempre busco com a minha equipe (...)
- 7- (...) o funcionário me traz as dúvidas e se eu não tenho as respostas, procuro-as (...)

**11-AM**

Depois que começou o projeto tutor eu acho assim que o relacionamento entre a equipe ficou melhor porque antes eu tinha um relacionamento mais de cobrança no sentido de profissionalismo só então eu não queria muito saber o que estava interferindo da vida pessoal e que esta interferindo na vida profissional então eu cobrava muito , atraso, falta mas assim não queria saber muito.queria saber mais do trabalho, quando eu comecei a me envolver com este projeto eu comecei ver o funcionário como um todo , então assim ver porque estava acontecendo a coisa , se tinha realmente uma razão ou se então eu comecei a conhecer mais assim por exemplo os funcionários que eram casados se tem filhos , quando eu dei mais abertura eles começaram a relatar algumas coisas pra mim que antigamente não se tinha esta abertura então agente ficou sabendo que teve um problema com a família, com o filho , com o marido, então agente sabe em que situação que o funcionário está trabalhando pra gente poder estar ajudando também naquela situação, eu acho que como característica com ele neste sentido, mas acho assim melhorou na parte do relacionamento com a abertura de falar comigo, chamo eles converso o que eles como esta a situação técnica se precisa melhorar se não precisa converso com eles neste sentido melhorou muito a parte de relacionamento com mais abertura mas eu acho assim que eles tem mais abertura de falar comigo e falar o que eles estão sentindo mais , até tecnicamente o que a coisa pode ser diferente o que esta errado o que não esta eu acho abertura neste sentido e da mais crescimento mais evolução para a equipe.

**11-AM**

1- Depois que começou o projeto tutor eu acho assim que o relacionamento entre a equipe ficou melhor (...)



2- (...) quando eu comecei a me envolver com este projeto eu comecei ver o funcionário como um todo( ...)

3- (...) quando eu dei mais abertura eles começaram a relatar algumas coisas pra mim que antigamente não se tinha esta abertura(...)

## 12-MY

Eu trabalho na unidade de internação 8º andar, tenho cinco funcionários auxiliares e técnicos de enfermagem, o projeto de tutoria é importante, sempre foi e sempre será importante pra classe de enfermagem ou pra qualquer outra classe de gerentes que tenham subordinados, eu acho que antes desse projeto já teria que existir uma boa líder para acompanhar seu grupo de trabalho então na verdade a tutoria é o acompanhamento de cada elemento e da equipe como um todo, na união de cada elemento , na colaboração de cada um com seu colega e no bom funcionamento do bom fluxo do plantão todo é isso que reflete cada funcionário, por isso é importante sim a parte de tutoria exige muita paciência, exige percepção nossa no dia a dia na percepção de como está o funcionário, se ele está de bom humor , se está de mal humor , se está cansado, se eles está com stress , com família doente tudo isso vai refletir no andamento do seu plantão tudo isto então reflete também na parte comportamental, desempenho se ele se relaciona bem com a equipe se ele não se relaciona aí você tem que promover esse relacionamento harmonioso as vezes a gente está de mal humor, agente está irritado tem que saber se controlar pra poder passar um sentimento de união um sentimento de otimização do trabalho, a parte técnica, se eu sei sanar a dúvida tecnicamente falando a gente sana a dúvida e se eu não sei eu vou buscar e trazer as respostas procuro se for SCIH se for sobre assepsia, se for educação continuada ou supervisão eu estou sempre procurando ver na dúvida, nós temos as instruções de trabalho também que estão descritas os procedimentos e se não tiver relacionado lá tenho que procurar ajuda quando não sei a resposta. e eu acredito que nisso a percepção do grupo como um todo é importante por causa disto, porque as vezes alguém está se sentindo fora do ambiente não se sente bem com aquele grupo e agente tem que ter o trabalho de trazer essa pessoa pra dentro do grupo.

**12-MY**

- 1- (...) a tutoria é o acompanhamento de cada elemento e da equipe como um todo(...)
- 2- (...) tutoria exige muita paciência, exige percepção nossa no dia a dia na percepção de como está o funcionário.(...)
- 3- (...) a parte técnica, se eu sei sanar a dúvida tecnicamente falando a gente sana a dúvida e se eu não sei eu vou buscar e trazer as respostas(...)

**13-JG**

Este trabalho de tutoria eu achei muito bom essa experiência porque a gente fica mais perto do funcionário que trabalha com a gente, você acaba sabendo mais da vida pessoal deles também, acaba tendo uma relação mais íntima, mais de amizade tornando o trabalho mais fácil né , a rotina mais tranquila e fica sabendo das dúvidas deles perante a relação técnica, o trabalho mesmo aqui do hospital, o andamento da rotina daqui do hospital, eu achei muito boa a experiência, a gente aprende junto porque muita coisa que eles perguntam a gente também as vezes não sabe e corre atrás aprende junto trabalha junto para fazer os relatórios mensais também é muito bom porque você acaba aprendendo muito com eles também. O trabalho que a gente tem é de arrumar um tempinho pra se reunir pra poder discutir, mas a gente acaba conseguindo e é uma experiência muito boa eu acho que só tem ponto positivo e você acaba podendo passar pra chefia os pontos que às vezes eles passam pra gente e a gente não tem como relatar e nesse relatório a gente coloca tudo pra estar passando pra supervisão né.

**13-JG**

- 1- Este trabalho de tutoria eu achei muito bom (...)
- 2- (...) a gente fica mais perto do funcionário que trabalha com a gente (...)
- 3- (...) e fica sabendo das dúvidas deles perante a relação técnica(...)
- 4- (...) eu achei muito boa a experiência, a gente aprende junto porque muita coisa que eles perguntam a gente também as vezes não sabe e corre atrás aprende junto(...)
- 5- (...) O trabalho que a gente tem é de arrumar um tempinho pra se reunir pra poder discutir (...)

**14-PB**

Sobre o trabalho do tutorado eu acho que é bom, você fica no máximo com três ou quatro funcionários onde você leva tudo para o funcionário, desde técnica quanto mudança gerada no hospital quanta abordagem de fases da UTI clínicos que agente tem que fazer mudança, equipamentos que entram , técnicas que mudam então acho legal e os tutelados que vem falar com agente eles abordam não só a parte daqui de dentro do hospital quanto pessoal, eu acho que isso é bom porque as vezes agente consegue ajudar o funcionário a render melhor quando a gente sabe o que está acontecendo com ele , as vezes eles vem desanimados, as vezes eles chegam atrasados passando alguma coisa pessoal que ele aqui dentro não está rendendo então agente senta e conversa vê o que acontece e tenta ajeitar o problema dele de uma maneira que se encaixe com o trabalho fica perfeito porque as vezes agente não consegue separar o pessoal do profissional, mas muitas vezes agente consegue acertar, agente tem uma funcionária que tinha um problema com a mãe estava internada na UTI ela estava péssima e agente não entendia o que estava acontecendo porque ela não falava, eu sentei com ela na salinha para conversar em ela falou somos em 8 e só eu cuido da minha mãe , então ela estava sobrecarregada, isto foi legal esta parte é muito boa, a gente acaba se envolvendo com o funcionário, conhecendo-o um pouquinho mais, a gente aprende a conhecer também na parte técnica tudo o que muda a gente passa, é muito mais fácil a gente abranger dos técnicos pó que cada um tem 3 ou 4 é muito mais fácil falar para 3 ou 4 do que falar para 20 de uma equipe, você fala com calma e devagar, vê o que tem de dúvida, repete se precisar, mostra na prática é muito mais fácil né.

O projeto é muito bom eu acho que tem que continuar, eu acho que agente ainda falha um pouco porque é muito corrido aqui, então a gente tem pouco tempo para fazer o que deveria fazer as vezes a gente fica um espaço maior sem fazer, se agente tivesse um pouco mais de tempo livre pra poder fazer isso

com mais calma eu acho que agente conseguiria abranger melhor o nosso funcionário, mas eu acho que é um projeto muito bom que deve continuar e que não pode parar.

#### **14-PB**

1-(...) a gente acaba se envolvendo com o funcionário, conhecendo-o um pouquinho mais(...)

2-(...) a gente aprende a conhecer também na parte técnica tudo o que muda(...)

3- (...)O projeto é muito bom eu acho que tem que continuar, eu acho que agente ainda falha um pouco porque é muito corrido(...)

4- (...)se agente tivesse um pouco mais de tempo livre pra poder fazer isso com mais calma eu acho que agente conseguiria abranger melhor o nosso funcionário, mas eu acho que é um projeto muito bom que deve continuar e que não pode parar (....)

## 15-LC

Como tutora, tive dois grupos já o primeiro grupo foi no ano passado este ano a gente resolveu trocar, no ano passado eram dois meninos depois um saiu eu tive mais experiência com só estes dois, nas reuniões eu percebi que eles gostam bastante de falar sobre as dificuldades eles falam bastante, eles se abrem eles reclamam as vezes de algumas coisas que para eles não esta sendo tão fácil. Até lembro que no começo eles falavam, foi dito que até coisas da vida pessoal poderiam ser ditos pelo tutor mas eles não falavam comigo da vida pessoal e mais dos problemas técnicos as vezes de relacionamento que tem porque a UTI são 100 mais ou menos que temos que nos relacionar contando com o pessoal da enfermagem, pessoal administrativo, os médicos, então vira e mexe tem algum problema assim e da minha parte eu acho que é isto é muito valido, eu acho que é uma forma da gente ficar mais junto do funcionário e uma forma da gente repartir esta função, eu acho que é bem mais fácil você controlar o seu grupo quando você consegue dividir, é como se você pegasse um trabalho enorme e fizesse só uma partizinha e se todas as enfermeiras falarem a mesma língua então o grupo de uma maneira mais rápida ele começa a mudar de comportamento, a diferença de uma enfermeira ter que olhar por todos e dar todas as orientações que ela precisa ou acompanhar o desempenho de cada um eu pelo menos percebo isto que é mais tranqüilo bem mais fácil e uma coisa bem mais acertada ,

## 15-LC

1- (...) nas reuniões eu percebi que eles gostam bastante de falar sobre as dificuldades eles falam bastante(...)

2-(...) eles se abrem eles reclamam as vezes de algumas coisas que para eles não esta sendo tão fácil(...)

3-(...) é uma forma da gente ficar mais junto do funcionário(...)



**16-MB**

O projeto é muito interessante, na parte que  você tem oportunidade de ficar mais próximo do funcionário, e não vê-lo só apenas no âmbito profissional, mas como um todo. Às vezes, o funcionário quer conversar com você e tem um problema algo particular e sente do enfermeiro apenas o profissional, então muitas vezes ele não vê essa abertura para expor seu problema e o projeto acha que muda um pouco essa visão. Faz com que você converse mais com o funcionário e esteja mais presente não só para ele poder, lógico, na vida não não que você vá ajudar, mas  você precisa escutar também, precisa escutar assim quem quer falar, precisa escutar, mas também para ele trazer para nos os problemas do dia a dia e o que a gente pode resolver fazer de melhoria e de melhor, não só melhoria, como também melhora da parte técnica do funcionário, acha que  nós como tutores estamos sempre aprendendo, isto é muito importante, falhas, a nossa grande dificuldade é a falta de tempo, pois muitas vezes a gente não tem tempo para ficar, gostaríamos de ter mais tempo para termos um contato maior com o funcionário, no sentido de conversa, dele poder levantar as dificuldades dele e as necessidades, e muitas vezes a gente não tem este tempo, sempre no dia a dia corrido e neste dia a dia eu passo a informação à enfermagem se é uma coisa que eu possa responder com certeza eu vou responder, se é alguma coisa que eu tenho dúvida eu vou falar para ele eu vou pesquisar, se é uma conduta médica então nós vamos conversar com o médico aqui no Centro Cirúrgico eu tenho tanto cirurgiões como anestesistas que gente pode tirar dúvida, e se ele tem uma dúvida que tem os livros também, os funcionários falam a duvida de tal assunto, você tem um livro? Ah eu tenho e vou trazer para você, tem varias fontes que você pode explicar este. Acho que este é o grande lance,  você também esta aprendendo não é só o funcionário, você também esta aprendendo.

**16-MB**

- 1- (...) você tem oportunidade de ficar mais próximo do funcionário(...)
- 2-(...) e não vê-lo só apenas no âmbito profissional, mas como um todo(...)
- 3- (...) Faz com que você converse mais com o funcionário e esteja mais presente (...)
- 4- (...) você precisa escutar também, precisa escutar assim quem quer falar(...)
- 5-(...) nós como tutores estamos sempre aprendendo(...)
- 6-(...) a nossa grande dificuldade é a falta de tempo(...)
- 7- (...) você também esta aprendendo não é só o funcionário, você também esta aprendendo.(...)

## ANEXO E

### Categoria 1: Ajuda ao tutelado

Referência	Discursos dos enfermeiros	Categoria
1.2	<i>(...) nas reuniões em grupo nós vemos a possibilidade de estar desenvolvendo trabalhos individuais específicos com as pessoas isso vem desenvolvendo bastante a equipe, a equipe vem se homogeneizando mais, sentindo-se mais a vontade uns com os outros (...);</i>	AJUDA AO TUTELADO
2.1	<i>(...)eu tenho nas reuniões colocado partes técnicas e eles tem exposto algumas questões(...)</i>	AJUDA AO TUTELADO
5.5	<i>(...) como tutor é fazer isto, é tipo te dar a mão e te entender e falar assim eu vou ajudar (...).</i>	AJUDA AO TUTELADO
5.7	<i>(...) é o enfermeiro tutor é ele que vai te ajudar(...)</i>	AJUDA AO TUTELADO
6.2	<i>(...) eu também aproveito isso para estar falando em que ponto elas podem melhorar tecnicamente (..)</i>	AJUDA AO TUTELADO
7.4	<i>(...) a gente orienta e tenta fazer todo o dia alguma coisa, um treinamento de alguma dúvida que tenha (...)</i>	AJUDA AO TUTELADO
8.7	<i>(...) estimulando as pessoas a procurar o saber (...)</i>	AJUDA AO TUTELADO
9.2	<i>(...) eu consigo ajudar o tutelado também nas dificuldades que ele apresenta não só profissional, mas na vida pessoal dele (...).</i>	AJUDA AO TUTELADO

Continua

<b>Referência</b>	<b>Discursos dos enfermeiros</b>	<b>Categoria</b>
9.3	<i>(...) a gente ajuda-o a ter uma vida profissional melhor (...).</i>	AJUDA AO TUTELADO
9.4	<i>(...) a gente incentiva também durante as reuniões de se profissionalizar para poder crescer né não só na vida pessoal, mas profissional também (...)</i>	AJUDA AO TUTELADO
9.9	<i>(...) hoje eu acho que cresci profissionalmente também (...).</i>	AJUDA AO TUTELADO
10.3	<i>(...) a gente pode trocar experiências e levantar dúvidas que este funcionário tem (...)</i>	AJUDA AO TUTELADO
10.7	<i>(...) o funcionário me traz as dúvidas, e se eu não tenho as respostas procuro-as (...)</i>	AJUDA AO TUTELADO
11.2	<i>(...) quando eu comecei a me envolver com este projeto eu comecei a ver o funcionário como um todo (...).</i>	AJUDA AO TUTELADO
12.2	<i>(...) tutoria exige muita paciência, exige percepção nossa no dia a dia, na percepção de como está o funcionário (...)</i>	AJUDA AO TUTELADO
12.3	<i>(...) a parte técnica se eu sei sanar a dúvida tecnicamente falando a gente sana a dúvida e se eu não sei eu vou buscar e trazer a resposta (...)</i>	AJUDA AO TUTELADO
13.3	<i>(...) e fica sabendo das dúvidas deles perante a relação técnica (...).</i>	AJUDA AO TUTELADO

## Conclusão

<b>Referência</b>	<b>Discursos dos enfermeiros</b>	<b>Categoria</b>
13.4	<i>(...) eu achei muito boa a experiência, a gente aprende junto porque muita coisa que eles perguntam a gente também as vezes não sabe e corre atrás e aprende junto. (...)</i>	AJUDA AO TUTELADO
14.2	<i>(...) a gente aprende a conhecer também na parte técnica tudo o que muda (...)</i>	AJUDA AO TUTELADO
16.5	<i>(...) nós como tutores, estamos sempre aprendendo(...)</i>	AJUDA AO TUTELADO
16.7	<i>(...) você também está aprendendo, não é só o funcionário, você também está aprendendo(...)</i>	AJUDA AO TUTELADO

**Categoria 2: Aproximação entre tutor e tutelado**

<b>Referência</b>	<b>Discursos dos enfermeiros</b>	<b>Categoria</b>
2.2	<i>(...) a característica maior assim é esse elo porque as vezes você vê que o funcionário ele tem qualidade (...)</i>	APROXIMAÇÃO ENTRE TUTOR E TUTELADO
5.1	<i>(...) Pra mim foi muito importante porque assim você conseguia realmente acompanhar o funcionário, você acaba confiando mais no serviço daquele funcionário (...).</i>	APROXIMAÇÃO ENTRE TUTOR E TUTELADO
5.2	<i>(...) você também consegue acompanhar, o que? a vivencia dele (...)</i>	APROXIMAÇÃO ENTRE TUTOR E TUTELADO
5.6	<i>(...) então assim acho que fica mais aberta a relação né não aquela relação punitiva (...)</i>	APROXIMAÇÃO ENTRE TUTOR E TUTELADO
6.1	<i>(...) eu consegui me aproximar mais dos auxiliares (...)</i>	APROXIMAÇÃO ENTRE TUTOR E TUTELADO
7.1	<i>(...) a vivencia que eu tenho do enfermeiro tutor foi uma vivencia boa no relacionamento com o auxiliar (...)</i>	APROXIMAÇÃO ENTRE TUTOR E TUTELADO

<b>Referência</b>	<b>Discursos dos enfermeiros</b>	<b>Categoria</b>
7.2	<i>(...)a gente consegue extrair os problemas que ele tem e dentro da medida do possível a gente tenta resolver no dia a dia (...)</i>	APROXIMAÇÃO ENTRE TUTOR E TUTELADO
7.3	<i>(...) um ponto positivo porque a gente tem uma aproximação mais forte do auxiliar no dia a dia a gente consegue sentar e conversar (...)</i>	APROXIMAÇÃO ENTRE TUTOR E TUTELADO
8.1	<i>(...) eu conheci melhor o funcionário (...).</i>	APROXIMAÇÃO ENTRE TUTOR E TUTELADO
8.2	<i>(...) sempre que tem algum problema eles vêm me procurar (...)</i>	APROXIMAÇÃO ENTRE TUTOR E TUTELADO
8.3	<i>(...) foi legal isso porque assim tanto eles me conheceram melhor como eu os conheci. (...)</i>	APROXIMAÇÃO ENTRE TUTOR E TUTELADO
8.5	<i>(...) eu acabei conhecendo melhor a minha equipe (...)</i>	APROXIMAÇÃO ENTRE TUTOR E TUTELADO
8.6	<i>(...)conhecendo-me melhor (...).</i>	APROXIMAÇÃO ENTRE TUTOR E TUTELADO

## Continuação

<b>Referência</b>	<b>Discursos dos enfermeiros</b>	<b>Categoria</b>
9.1	<i>(...) a gente cria uma afinidade em relação aos auxiliares né e ao tutelado (...).</i>	APROXIMAÇÃO ENTRE TUTOR E TUTELADO
9.6	<i>(...) você aumenta o relacionamento com os auxiliares, os tutelados (...).</i>	APROXIMAÇÃO ENTRE TUTOR E TUTELADO
9.7	<i>(...) eles também abrem as dificuldades que tem profissional e pessoal (...)</i>	APROXIMAÇÃO ENTRE TUTOR E TUTELADO
10.1	<i>(...) propicia uma maior afinidade entre o enfermeiro e a equipe (...).</i>	APROXIMAÇÃO ENTRE TUTOR E TUTELADO
10.2	<i>(...) é um momento onde a gente fica realmente mais próxima (...)</i>	APROXIMAÇÃO ENTRE TUTOR E TUTELADO
10.4	<i>(...) as duvidas que ele tem em relação ao serviço dele é tudo levantado nessa reunião nesse nosso encontro(...).</i>	APROXIMAÇÃO ENTRE TUTOR E TUTELADO
10.6	<i>(...) me permite uma experiência a mais e me permite essa aproximação que eu sempre busco com a minha equipe (...).</i>	APROXIMAÇÃO ENTRE TUTOR E TUTELADO



## Continuação

<b>Referência</b>	<b>Discursos dos enfermeiros</b>	<b>Categoria</b>
11.1	<i>Depois que começou o projeto tutor eu acho assim que o relacionamento entre a equipe ficou melhor (...)</i>	APROXIMAÇÃO ENTRE TUTOR E TUTELADO
11.3	<i>(...) quando eu dei mais abertura eles começaram a relatar algumas coisas pra mim que antigamente não se tinha essa abertura (...)</i>	APROXIMAÇÃO ENTRE TUTOR E TUTELADO
12.1	<i>(...) a tutoria é o acompanhamento de cada elemento e da equipe como um todo(...)</i>	APROXIMAÇÃO ENTRE TUTOR E TUTELADO
13.2	<i>(...) a gente fica mais perto do funcionário que trabalha com a gente (...)</i>	APROXIMAÇÃO ENTRE TUTOR E TUTELADO
14.1	<i>(...) a gente acaba se envolvendo com o funcionário conhecendo-o um pouquinho mais (...)</i>	APROXIMAÇÃO ENTRE TUTOR E TUTELADO
15.1	<i>(...) nas reuniões eu percebi que eles gostam bastante de falar sobre as dificuldades, eles falam bastante (...).</i>	APROXIMAÇÃO ENTRE TUTOR E TUTELADO
15.2	<i>(...) eles se abrem, eles reclamam às vezes de algumas coisas que para eles não está sendo tão fácil (...)</i>	APROXIMAÇÃO ENTRE TUTOR E TUTELADO

## Conclusão

<b>Referência</b>	<b>Discursos dos enfermeiros</b>	<b>Categoria</b>
15.3	<i>(...) é uma forma da gente ficar mais junto do funcionário (...).</i>	APROXIMAÇÃO ENTRE TUTOR E TUTELADO
16.1	<i>(...) você tem a oportunidade de ficar mais próximo ao funcionário (...).</i>	APROXIMAÇÃO ENTRE TUTOR E TUTELADO
16.3	<i>(...) Faz com que você converse mais com o funcionário e esteja mais presente (...)</i>	APROXIMAÇÃO ENTRE TUTOR E TUTELADO
16.4	<i>(...) você precisa escutar também, precisa escutar assim quem quer falar (...).</i>	APROXIMAÇÃO ENTRE TUTOR E TUTELADO

### Categoria 3: Tempo para a tutoria

Referência	Discursos dos enfermeiros	Categoria
1.1	<i>(...)são feitas reuniões periódicas, as reuniões são as vezes em grupos e as vezes individuais conforme for a necessidade (...).</i>	TEMPO PARA A TUTORIA
1.3	<i>(...) eu acho que tenho pouco tempo para desenvolver este trabalho então acaba sendo o tempo curto na verdade (...).</i>	TEMPO PARA A TUTORIA
3.1	<i>(...) é um contato muito bom apesar de ser trabalhoso que depende de tempo tanto nosso quanto deles (...).</i>	TEMPO PARA A TUTORIA
3.2	<i>(...) uma característica destes encontros é que é como eu falei encontros demorados (...)</i>	TEMPO PARA A TUTORIA
5.4	<i>(...) você precisa de tempo, isso é fundamental. (...)</i>	TEMPO PARA A TUTORIA
6.3	<i>(...) tenho dificuldade de marcar horário com elas (...)</i>	TEMPO PARA A TUTORIA
6.4	<i>(...) assim nos momentos que eu vejo que estou mais tranqüila eu converso com elas (...)</i>	TEMPO PARA A TUTORIA
6.5	<i>(...) é difícil mesmo marcar um dia às vezes você não consegue seguir aquele dia , seguir uma agenda (...)</i>	TEMPO PARA A TUTORIA
13.5	<i>(...) o trabalho que a gente tem é de arrumar um tempinho pra se reunir, pra poder discutir (...)</i>	TEMPO PARA A TUTORIA

Continua

Referência	Discursos dos enfermeiros	Categoria
14.3	<i>(...) o projeto é muito bom eu acho que tem que continuar, eu acho que a gente falha um pouco porque é muito corrido (...)</i>	TEMPO PARA A TUTORIA
14.4	<i>(...) se a gente tivesse um pouco mais de tempo livre para poder fazer isso com mais calma eu acho que a gente conseguiria abranger melhor o nosso funcionário, mas eu acho que é um projeto muito bom que deve continuar e que não pode parar (...).</i>	TEMPO PARA A TUTORIA
16.6	<i>(...) a nossa grande dificuldade é a falta de tempo (...)</i>	TEMPO PARA A TUTORIA

#### Categoria 4: A percepção da atuação como tutor

Referência	Discursos dos enfermeiros	Categoria
4.1	<i>(...) a minha experiência como tutora dos meus funcionários tem sido positiva (...).</i>	A PERCEPÇÃO DA ATUAÇÃO COMO TUTOR
4.2	<i>(...) então a gente acaba sendo uma referencia para o funcionário para qualquer problema que ele tenha seja pessoal ou de ordem técnica (...)</i>	A PERCEPÇÃO DA ATUAÇÃO COMO TUTOR
5.3	<i>(...) é uma coisa que não é tão difícil de fazer (...).</i>	A PERCEPÇÃO DA ATUAÇÃO COMO TUTOR
8.4	<i>(...) é muito gratificante (...).</i>	A PERCEPÇÃO DA ATUAÇÃO COMO TUTOR
8.8	<i>(...) é um trabalho assim que me sobrecarregou (...)</i>	A PERCEPÇÃO DA ATUAÇÃO COMO TUTOR
8.9	<i>(...) é gratificante, bonito e gostoso (...).</i>	A PERCEPÇÃO DA ATUAÇÃO COMO TUTOR
9.5	<i>(...) é uma reunião assim muito prazerosa (...).</i>	A PERCEPÇÃO DA ATUAÇÃO COMO TUTOR

Continua

<b>Referência</b>	<b>Discursos dos enfermeiros</b>	<b>Categoria</b>
9.8	<i>(...) eu acho que é uma grande vivencia (...)</i>	A PERCEPÇÃO DA ATUAÇÃO COMO TUTOR
10.5	<i>(...) a vivencia de ser um enfermeiro tutor é muito prazerosa (...).</i>	A PERCEPÇÃO DA ATUAÇÃO COMO TUTOR
13.1	<i>(...) este trabalho de tutoria eu achei muito bom (...).</i>	A PERCEPÇÃO DA ATUAÇÃO COMO TUTOR
16.2	<i>(...) e não vê-lo só no âmbito profissional, mas como um todo (...).</i>	A PERCEPÇÃO DA ATUAÇÃO COMO TUTOR

## ANEXO F



São Paulo, 02 de fevereiro de 2007.

Ao  
**Dr. Carlos Jorge Lotfi**

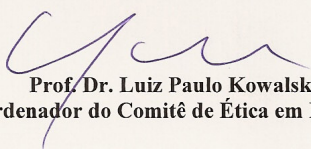
**Ref.: Projeto de Pesquisa n°. 888/07**  
**“A percepção do enfermeiro com relação ao seu papel de educador no projeto**  
**“Enfermeiro Tutor”.”**

Os membros do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Fundação Antonio Prudente - Hospital A.C. Camargo, em sua última reunião de 30/01/2007, **aprovaram** a realização do estudo em referência, o Instrumento de Coleta, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e tomaram conhecimento dos seguintes documentos:

- ✓ Folha de rosto para pesquisa envolvendo seres humanos;
- ✓ Termo de justificativa do orçamento;
- ✓ Termo de Compromisso do Pesquisador e da Instituição;
- ✓ Declaração de compromisso com o delineamento do estudo e manuseio dos dados;
- ✓ Declaração sobre o recrutamento dos sujeitos.

**Informações a respeito do andamento do referido projeto deverão ser encaminhados à assistente do CEP dentro de 6 meses.**

Atenciosamente,



**Prof. Dr. Luiz Paulo Kowalski**  
**Coordenador do Comitê de Ética em Pesquisa**