

Universidade Federal do Rio Grande do Sul

ANDRÉIA PERES DE OLIVEIRA

**GERENCIAMENTO EM ENFERMAGEM:
percepção dos enfermeiros recém-egressos da UFRGS**

**Porto Alegre
2011**

ANDRÉIA PERES DE OLIVEIRA

**GERENCIAMENTO EM ENFERMAGEM:
percepção dos enfermeiros recém-egressos da UFRGS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Enfermagem da Escola de Enfermagem da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Enfermagem.

Orientadora: Profa. Dra. Clarice Maria Dall'Agnol

**Porto Alegre
2011**

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, que sempre me deu forças para manter meus objetivos e por colocar no meu caminho pessoas maravilhosas, as quais tive e tenho o privilégio de conviver.

A minha família pelo incentivo, carinho e amor, mas, em especial, a minha mãe, Maria, pelo apoio imprescindível durante todo o curso, servindo de porto seguro para as minhas incertezas e compartilhando as minhas alegrias.

A minha orientadora, Prof. Dra. Clarice Maria Dall’Agnol, um exemplo de pesquisadora, pela disponibilidade, pela paciência e pelos inúmeros ensinamentos enquanto sua bolsista de iniciação científica.

À Meira e Mônica, colegas e amigas queridas, pelo companheirismo e cumplicidade, pelas risadas e desabafos ao longo desses anos de faculdade.

Aos colegas do NEGE, Núcleo de Estudos sobre Gestão em Enfermagem, pelo aprendizado e por acreditarem em meu potencial, em especial, à Caren Riboldi, pelos conselhos, pela amizade e por compartilhar comigo seus conhecimentos, e à Louíse Hoffmeister, pela disponibilidade de compartilhar comigo a experiência de construir este trabalho.

Às professoras, membros da banca, Gisela Maria Schebella Souto de Moura e Dagmar Elaine Kayser por aceitarem compor a banca e pelas contribuições para o aprimoramento deste trabalho.

E, finalizando, aos recém-formados participantes deste estudo, pois sem a contribuição deles não seria possível desenvolver a pesquisa.

RESUMO

Estudo qualitativo, do tipo exploratório-descritivo, com o objetivo de conhecer a percepção dos enfermeiros recém-egressos da Escola de Enfermagem da Universidade Federal do Rio Grande do Sul frente às situações de gerenciamento desenvolvidas durante os estágios curriculares do último ano da graduação. A coleta de dados ocorreu nos meses de março e abril de 2011, por meio de entrevistas semi-estruturadas, gravadas em áudio, com 12 recém-formados que realizaram, enquanto acadêmicos, o Estágio Curricular I em unidades de internação do Hospital de Clínicas de Porto Alegre. Após a transcrição literal das entrevistas, as informações foram submetidas à análise de conteúdo do tipo temática, emergindo duas categorias principais: Estratégias para o bom gerenciamento em enfermagem e Em busca de reconhecimento profissional. Os resultados apontaram que as situações de gerenciamento mais lembradas pelos entrevistados são aquelas em que envolvem a falta de comunicação no trabalho, acarretando constrangimento e insatisfação entre os profissionais e acadêmicos. Também foram mencionadas aquelas que se referem a reuniões de trabalho como instrumento gerencial que visa promover a co-responsabilização e autonomia da equipe e as que sinalizam falhas de supervisão de enfermagem, as quais podem comprometer a assistência prestada ao paciente. Os participantes também relataram conflitos entre os mesmos e alguns membros da equipe de enfermagem, causando desconforto e insegurança durante o estágio e revelaram que alguns se sentem despreparados para gerenciar um setor e outros, seguros nessa competência, sinalizando que a introdução da prática gerencial deveria ser iniciada mais precocemente no curso. As experiências dos estágios estimularam os recém-formados a repensar sobre a prática gerencial, levando-os a engajar-se como articuladores entre as equipes, a compreender que cabe ao enfermeiro promover espaços democráticos para permitir o diálogo e a integração dos profissionais, bem como supervisionar as atividades da equipe. Desse modo, constatou-se que os acadêmicos, à medida que se inserem progressivamente no trabalho da enfermagem, percebem o gerenciamento como função essencial para que o enfermeiro consiga propiciar o cuidado adequado. Conclui-se, também, que ao mesmo tempo em que os acadêmicos deparam-se com situações conflituosas e desafiadoras, o enfrentamento das mesmas mostra-se necessário para o aprimoramento de seus atributos e habilidades como futuro enfermeiro.

Descritores: Enfermagem. Gestão em saúde. Estudantes de enfermagem. Administração hospitalar.

Limites: Humano.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	5
2	OBJETIVOS.....	7
3	REVISÃO DE LITERATURA.....	8
4	MÉTODO.....	10
4.1	CONTEXTO, POPULAÇÃO E AMOSTRA.....	10
4.2	COLETA DE DADOS.....	11
4.3	ANÁLISE DOS DADOS.....	11
4.4	ASPECTOS ÉTICOS.....	12
5	APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	13
5.1	ESTRATÉGIAS PARA O BOM GERENCIAMENTO EM ENFERMAGEM.....	13
5.1.1	A comunicação nas equipes de enfermagem.....	13
5.1.2	Reunião: espaço para promover a co-gestão.....	16
5.1.3	Supervisão em enfermagem.....	18
5.2	EM BUSCA DE RECONHECIAMENTO PROFISSIONAL.....	22
5.2.1	Inserção na equipe: ser aceito, eis a questão.....	22
5.2.2	Gerenciamento em enfermagem na graduação.....	25
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	28
	REFERÊNCIAS.....	30
	APÊNDICE A – Roteiro de Entrevista.....	35
	APÊNDICE B – Solicitação de anuência à EENF-UFRGS para a realização da pesquisa.....	36
	APÊNDICE C – Ofício à Comissão de Graduação da EENF-UFRGS.....	37
	APÊNDICE D – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	38
	ANEXO A – Carta de aprovação da Comissão de Pesquisa da EENF-UFRGS.....	39
	ANEXO B – Carta de aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da UFRGS.....	40

1 INTRODUÇÃO

Do enfermeiro recém-formado, espera-se que tenha o preparo necessário para assumir funções gerenciais, condição, geralmente, associada a oportunidades de trabalho nas instituições de saúde. Para isso, o estudante de Enfermagem precisa compreender o processo de trabalho em enfermagem e saúde, bem como desenvolver habilidades gerenciais. No entanto, a visão do planejamento global da assistência acontece, geralmente, no último ano de formação, quando se é posto à frente de situações que requerem não só conhecimento teórico-prático do cuidado, mas também habilidades para conduzir o trabalho em equipe, condição peculiar dos serviços de enfermagem, principalmente na área hospitalar.

Em estudo sobre estas questões, Rosa e Lima (2005, p.126) também apontam que “somente no final da graduação é que o aluno passa a ter uma noção mais real sobre o trabalho do enfermeiro, ficando sob sua responsabilidade um maior número de pacientes e algumas atividades de gerenciamento do cuidado”.

Nos últimos anos, conforme Costa e Schimizu (2006), em reconhecimento da importância do enfermeiro assumir, além do cuidado direto ao paciente, o gerenciamento da assistência – que envolve a organização da infra-estrutura da unidade, o planejamento da assistência e a coordenação da equipe de enfermagem – foram enfatizados nos currículos dos cursos de graduação o ensino da administração em enfermagem. Entretanto, essas mesmas autoras descrevem que a organização do trabalho na área hospitalar tem seguido rotinas preestabelecidas pelas instituições as quais não abrem margens para que o enfermeiro desempenhe o gerenciamento com maior autonomia, flexibilidade e criatividade.

Na Escola de Enfermagem da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (EENF-UFRGS), o amadurecimento do acadêmico acerca de suas atribuições como futuro enfermeiro, especialmente no que se refere ao exercício de gerenciamento, dá-se em conjunto com a elaboração e execução do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC). Assim, é possível considerar que esse período seja decisivo para a formação desse profissional, visto que pela primeira vez na graduação, durante a Disciplina de Administração em Enfermagem, no Estágio Curricular I, são exigidas competências como planejamento, organização, liderança, execução e avaliação da assistência, concomitantemente com a monografia, sendo todos quesitos igualmente importantes para a conclusão do curso.

No entanto, a proposição norteadora da Disciplina de Administração em Enfermagem consiste em propiciar ao discente a prática profissional do enfermeiro nas dimensões

assistencial e administrativa (UFRGS, 2010). Dessa forma, na medida em que o aluno participa regularmente da organização do trabalho e dos processos necessários para obter resolatividade dos problemas diários, o mesmo gradualmente amplia a percepção sobre o papel do enfermeiro, na equipe, o que promove um repensar acerca da sua atuação. Essa dinâmica proporciona que o aluno adquira *insights* e se instrumentalize para a tomada de decisões gerenciais cujos desfechos tendem a repercutir na assistência aos pacientes. Além disso, o caráter dinâmico que existe no ambiente hospitalar possibilita ao acadêmico de Enfermagem o desenvolvimento de habilidades que estimulam e facilitam o trabalho da equipe, bem como favorece que o mesmo reconheça a relação de interdependência e de complementaridade de suas ações com os demais profissionais da instituição.

A motivação em desenvolver um estudo sobre o tema surgiu de observações decorrentes dos estágios proporcionados ao longo do curso, da participação como Bolsista de Iniciação Científica em projetos de pesquisa sobre a temática e da familiarização com essa fase de indagações. Com base nessas vivências, passei a direcionar meu interesse em aprofundar esta questão, isto é, sobre como os recém-formados percebem a responsabilidade do enfermeiro, inerente à função gerencial.

Com esta proposta, almeja-se contribuir com reflexões que possam facilitar o entendimento das concepções acadêmicas sobre Administração em Enfermagem e, assim, subsidiar um melhor preparo dos alunos no desenvolvimento de suas atribuições, o que, por consequência, poderá vir a qualificar a prática gerencial e assistencial no âmbito dos estágios e ao longo da vida profissional.

Frente a tais considerações, emergiram os seguintes questionamentos: que situações de gerenciamento são mais lembradas pelos recém-formados em enfermagem? E como essas vivências influenciaram em suas condutas durante os estágios curriculares I, II e III^a, desenvolvidos no último ano do curso de graduação?

^a No Estágio Curricular I, o acadêmico vivencia a inserção no gerenciamento do cuidado e no Estágio Curricular II e III, tem a oportunidade de aprofundar e ampliar atitudes, habilidades e conhecimentos na prática gerencial do cuidado nos serviços da rede básica de saúde e na área hospitalar, respectivamente.

2 OBJETIVOS

O **objetivo geral** consiste em conhecer a percepção dos enfermeiros recém-egressos da Escola de Enfermagem da Universidade Federal do Rio Grande do Sul frente às situações de gerenciamento desenvolvidas durante os estágios curriculares I, II e III.

A partir deste eixo, desdobram-se os **objetivos específicos**:

- a) descrever as situações de gerenciamento que foram marcantes durante estes estágios;
- b) identificar as implicações dessas vivências na conduta dos alunos nos estágios curriculares I, II e III.

3 REVISÃO DE LITERATURA

O conhecimento e domínio da prática gerencial são fundamentais para o trabalho do enfermeiro independente da área/especialidade que o mesmo atue. Sobre esta condição, Ito *et al.* (2006) apontam a necessidade de desmistificar o gerenciamento de enfermagem como uma disfunção, uma vez que é importante ao enfermeiro se apropriar desse espaço como um processo de trabalho no contexto da produção em saúde. Sendo assim, ressalta-se a necessidade de oportunizar experiências do cotidiano da equipe de enfermagem aos acadêmicos a fim de melhor prepará-los para o mercado de trabalho. Tal assertiva encontra respaldo na nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação, mediante o assinalamento de que:

os profissionais devem estar aptos a tomar iniciativas, fazer o gerenciamento e administração tanto da força de trabalho quanto dos recursos físicos e materiais e de informação, da mesma forma que devem estar aptos a serem empreendedores, gestores, empregadores ou lideranças na equipe de saúde (BRASIL, 2001, p.38).

Frente ao exposto, percebe-se o quanto complexo é desempenhar a gerência do cuidado. Reconhecendo tal dificuldade, “o aluno quando se depara com a disciplina de Administração sente-se confuso com o papel que o enfermeiro exerce, ficando sua percepção ainda dicotomizada, que reflete na formação centrada em disciplinas isoladas [...]” (GUERRA, 2008, p.30). Esse problema existe, segundo Formiga e Germano (2002), visto que o ensino de administração se estruturou em bases claramente conservadoras, em sua primeira fase, em que os temas chave assentavam-se no cumprimento de normas e rotinas, respeito à hierarquia e obediência, sem questionamento da ordem estabelecida devido à influência da repressão que se instalava no País por força do regime militar.

Por outro lado, Kurcgant *et al.* (1994a,1994b) constataram que acadêmicos, ao final do bloco teórico da Disciplina de Administração em Enfermagem, percebem a função administrativa como um papel que o enfermeiro desempenha no exercício profissional, uma vez que é responsável pelas propostas de desenvolvimento de pessoal e pela melhoria da qualidade da assistência. Assim como Gaidzinski, Leite e Takahashi (1998) revelaram que um grupo de enfermeiras considera a referida disciplina como de extrema importância por ter oferecido segurança e desenvolvimento de uma atitude reflexiva, fatores que auxiliaram a enfrentar situações de trabalho. Já Leite (1999) verificou que as alunas apresentavam dúvidas em relação ao significado da função administrativa, tendo dificuldades em relacioná-la com a função assistencial.

Na mesma perspectiva, Souza Júnior *et al.* (2003) em um estudo com alunos concluintes do curso de graduação em enfermagem, demonstraram que alguns dos formandos se diziam inseguros frente à necessidade de gerenciar uma equipe. Essa mesma realidade foi descrita por Rosa e Lima (2005), quando ao analisarem as concepções dos acadêmicos sobre o trabalho do enfermeiro, apontaram que os alunos formandos expressavam uma preocupação com o desempenho de seu papel gerenciador.

Em outro estudo realizado por Martins, Nakao e Fávero (2006) com egressos do curso de enfermagem, foi sinalizado que esses profissionais têm tido dificuldade de articular a prática assistencial e gerencial. Essa dificuldade, segundo as autoras, talvez se deva ao despreparo do enfermeiro e a maneira desarticulada com que algumas instituições de ensino abordam esses conteúdos e os relacionam com a prática cotidiana do trabalho.

Desse modo, observa-se que existem ambiguidades na formação de enfermeiros, uma vez que algumas universidades apresentam limitações para proporcionar aos acadêmicos aquilo que é exigido acerca da gerência como estratégia para a implementação do cuidado integral. Esse cenário compromete o entendimento dos futuros profissionais sobre o seu papel como gerenciador de equipe, o que, por consequência, interfere no desenvolvimento do trabalho da enfermagem, refletindo, assim, na assistência prestada.

Na EENF-UFRGS, a Disciplina de Administração em Enfermagem, em que é desenvolvido o Estágio Curricular I, é oferecida no oitavo semestre do curso de graduação, com uma carga horária atual de 180 horas semestrais, dispendo de 10 campos de estágios, tais como: Centro de Terapia Intensiva (CTI), Unidade de Neonatologia, Unidades de Internação Obstétrica, Cirúrgica e Clínica, e Unidades de Básicas de Saúde. De acordo com a súmula, a disciplina visa abordar as bases teóricas da administração em serviços de saúde, planejamento e organização dos serviços de enfermagem, administração do processo de trabalho em enfermagem e coordenação das ações no cuidado (UFRGS, 2010).

Simões (2008) salienta que ao tomar-se conhecimento da forma como o estudante vê sua profissão, consegue-se com mais facilidade adequar as ações de acordo com as suas necessidades, o qual espera dos formadores uma ajuda preciosa para o seu desenvolvimento, quer enquanto pessoa, quer enquanto futuro profissional.

Assim, diante de tantas contradições, realça-se a importância de conhecer as percepções dos enfermeiros recém-formados quanto às situações gerenciais por eles vivenciadas nos estágios curriculares e como as mesmas influenciaram a sua formação.

4 MÉTODO

Trata-se de um estudo exploratório-descritivo, com abordagem qualitativa. Gil (2008) explica que esse tipo de pesquisa busca proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito e a constituir hipóteses.

Para Minayo (2008, p.57), o estudo qualitativo permite “desvelar processos sociais ainda pouco conhecidos referentes a grupos sociais, propicia a construção de novas abordagens, revisão e criação de novos conceitos e categorias durante a investigação”.

4.1 CONTEXTO, POPULAÇÃO E AMOSTRA

A população compreendeu os recém-formados no curso de graduação em enfermagem da UFRGS do segundo semestre de 2010.

Para constituir a amostra, adotou-se como critério de inclusão que o recém-formado tivesse realizado o Estágio Curricular I em unidades de internação do Hospital de Clínicas de Porto Alegre (HCPA), independentemente da área clínica, mediante listagem obtida junto à Comissão de Graduação (COMGRAD-ENF). Este quesito se justifica em razão de vivências similares que são oportunizadas aos acadêmicos, em se tratando da administração da assistência de enfermagem, uma vez que as unidades de internação deste hospital possuem processos de trabalho semelhantes.

Os 25 enfermeiros foram contatados por e-mail e, posteriormente, por contato telefônico, seguindo-se o ordenamento da lista. Houve quatro recusas em participar do estudo. A amostra se consolidou com 12 participantes, tendo-se adotado critério de saturação de dados, o qual consiste no “[...] conhecimento formado pelo pesquisador, no campo, de que conseguiu compreender a lógica interna do grupo ou da coletividade em estudo” (MINAYO, 2008, p.197). Esta premissa é traduzida pela suficiência dos dados obtidos por meio de entrevistas, estabelecendo como ponto de corte a entrevista a partir da qual os dados começam a se repetir.

Dos 12 entrevistados, 11 são do sexo feminino e um do sexo masculino, com idades entre 23 e 28 anos. Dois deles possuem formação técnica na área de enfermagem e um na área

administrativa. Oito sujeitos concluíram o curso em tempo regular, ou seja, em nove semestres, três, em dez semestres e um em doze semestres.

4.2 COLETA DE DADOS

A coleta de dados ocorreu no período de 28 de março a 13 de abril de 2011, realizada pela própria discente-pesquisadora por meio de entrevista semi-estruturada, seguindo-se um roteiro (APENDICE A) que contemplava perguntas cujas informações permitiram caracterizar o participante e questões norteadoras pertinentes ao objetivo do estudo.

As entrevistas com duração aproximada de 10 a 20 minutos aconteceram em uma sala de aula da EENF-UFRGS, antecipadamente reservada junto à equipe administrativa da Escola, e ou, então, nas residências dos participantes, onde fosse mais conveniente para os mesmos.

A fim de garantir a fidedignidade do registro das respostas, as entrevistas foram gravadas em áudio e, posteriormente, transcritas na íntegra pela pesquisadora.

4.3 ANÁLISE DOS DADOS

A análise das informações obtidas nas transcrições das gravações em áudio deu-se através da Análise de Conteúdo do tipo Temática, conforme proposto por Minayo (2008):

[...] análise de conteúdo diz respeito a técnicas de pesquisa que permitem tornar replicáveis e válidas inferências sobre dados de um determinado contexto, por meio de procedimentos especializados e científicos. Em comum, as definições ressaltam o processo de *inferência* (MINAYO, 2008, p.303).

A análise temática desdobrou-se em três etapas, seguindo o roteiro preconizado por Minayo (2008):

- a) Pré-análise: compreendeu leitura flutuante e progressiva do material obtido no campo, constituindo-se o *corpus*, culminando na reformulação de um dos objetivos do estudo, ou seja, incorporam-se as situações de gerenciamento do Estágio Curricular III àquelas dos Estágios Curriculares I e II, estes propostos no esboço inicial do projeto.

- b) Exploração do material: procedeu-se à formulação das categorias responsáveis pela especificação dos temas, as quais possibilitaram a compreensão das informações.
- c) Tratamento dos resultados obtidos e interpretação: nesta etapa, articularam-se as inferências e interpretações das informações com a literatura a fim de responder os objetivos do estudo.

Do ponto de vista analítico-instrumental, este conceito propiciou a compreensão dos dados fornecidos nas entrevistas.

4.4 ASPECTOS ÉTICOS

O projeto obteve parecer favorável junto à Comissão de Pesquisa da EENF-UFRGS (ANEXO A) e, posteriormente, ao Comitê de Ética da Universidade (ANEXO B). Além disso, para a realização das entrevistas, foi solicitado à EENF-UFRGS, anuência para a realização da pesquisa (APÊNDICE B) e à COMGRAD-ENF, através de um ofício (APÊNDICE C), autorização para obter a lista dos alunos matriculados no Estágio Curricular I no primeiro semestre letivo de 2010.

Ressalta-se que, conforme os preceitos da Resolução 196/96 do Conselho Nacional de Saúde (BRASIL, 1996), as entrevistas transcorreram mediante assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (APÊNDICE D) pelas partes envolvidas, ficando uma via com o participante e a outra com a pesquisadora. Tal documento orientava sobre o propósito da pesquisa e sua justificativa e objetivo, assegurando aos entrevistados o caráter confidencial das informações, a preservação do anonimato e o direito da livre participação sem ocorrência de constrangimento ou qualquer prejuízo ao participante. Assim, no intuito de garantir a confidencialidade e o anonimato, cada entrevista foi realizada de forma isolada, garantindo a privacidade das informações, e identificada com um código (P1, P2, P3, P4...), de acordo com a ordem cronológica de realização das mesmas.

Quanto à gravação em áudio, os arquivos foram inutilizados após a transcrição das informações e estas serão guardadas pelo período de cinco anos após a publicação dos resultados.

5 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A partir da análise e interpretação das informações obtidas nas entrevistas, emergiram duas categorias centrais e seus respectivos desdobramentos:

a) **ESTRATÉGIAS PARA O BOM GERENCIAMENTO EM ENFERMAGEM:**

- a comunicação nas equipes de enfermagem;
- reunião: espaço para promover co-gestão;
- supervisão de enfermagem.

b) **EM BUSCA DO RECONHECIMENTO PROFISSIONAL:**

- inserção na equipe: ser aceito, eis a questão;
- gerenciamento de enfermagem na graduação.

5.1 ESTRATÉGIAS PARA O BOM GERENCIAMENTO EM ENFERMAGEM

Embora o primeiro contato com conteúdos sobre administração em enfermagem ocorra no primeiro ano da graduação, é no Estágio Curricular I que o aluno vivencia, de fato, o gerenciamento em enfermagem. Essa aproximação da realidade profissional propicia ao acadêmico refletir sobre como se dá o processo de trabalho no ambiente hospitalar e na rede básica de atenção à saúde.

A presente categoria aborda as situações marcantes sobre gerenciamento em enfermagem que os recém-formados vivenciaram no decorrer do Estágio Curricular I, realizado na área hospitalar, as quais envolvem: a comunicação entre os profissionais; reuniões de equipe; e a supervisão de enfermagem.

5.1.1 A comunicação nas equipes de enfermagem

Uma das estratégias adotada pelo enfermeiro para garantir uma gestão eficaz é uma boa comunicação entre as equipes de saúde. Além disso, a dinamicidade das ações nos hospitais requer que se estabeleça diálogos, discussões e reflexões acerca das rotinas e, principalmente,

do estado de saúde dos pacientes, com o intuito de aprimorar o cuidado, mediante uma reavaliação contínua. Esta condição encontra ressonância em Ferreira (2006), ao apontar a comunicação como um alicerce importante para que a assistência se estabeleça com qualidade.

No entanto, a falta de comunicação adequada no cotidiano de trabalho representa, para os entrevistados, um dificultador das ações integradas. Tal desconforto foi demarcado no relato de uma situação em que alguns cuidados preestabelecidos no protocolo de atendimento a um paciente não foram realizados, devido à falta de repasse de informações entre os membros da equipe. Isto acarretou constrangimento e culpabilidade entre os profissionais e acadêmicos:

Foi o maior constrangimento! Mas ao mesmo tempo, eu disse: “Olha, eu não sabia, não me passaram em plantão”. [...] a enfermeira que era responsável pela ala masculina [...] não sabia também. (P1)

(Fonte: Entrevista 1, 28/03/2011)

Essa manifestação sugere que a falta ou falha de comunicação entre os profissionais de enfermagem, bem como, entre os multidisciplinares ainda permeia a realidade do âmbito hospitalar. Nesse sentido, conforme Costa (2011), vale lembrar que o trabalho nos hospitais é caracterizado por se dar de maneira contínua nas 24 horas do dia, exigindo da equipe de enfermagem uma organização peculiar que se configura no trabalho em turnos, cabendo ao enfermeiro a responsabilidade de promover o compartilhamento das informações, preconizando, dessa forma, a continuidade dos cuidados produzidos.

Tendo em vista a importância da troca de informações entre os profissionais da saúde,

a passagem de plantão, entrega de turno ou troca de turno, é uma prática realizada pela equipe de enfermagem com vistas a transmitir informação objetiva, clara e concisa sobre acontecimentos ocorridos durante um período de trabalho e que envolvem a assistência direta e/ou indireta ao paciente (SILVA; CAMPOS, 2007, p.503).

Essas autoras descrevem ainda que a passagem de plantão, além de ser um exercício de comunicação entre a equipe de enfermagem, também pode ser concebida por um enfoque administrativo, permitindo o gerenciamento da unidade, subsidiando o trabalho em saúde e em enfermagem.

Como aprimoramento do aprendizado, o acadêmico, no papel de enfermeiro, assumiu o encargo de rever, sempre que necessário, as condutas a serem adotadas de acordo com a condição de saúde dos pacientes a fim de evitar prejuízos aos mesmos, aos profissionais e à instituição, ou seja, assegurando o adequado planejamento da assistência. Essa preocupação pode ser percebida no seguinte excerto:

Todos os pacientes que eram dúvidas [referindo-se sobre condutas a serem tomadas], eu cobrava da equipe. [...] se acontecer isso de novo, ninguém vai botar a culpa em mim. Eu ficava pressionando a equipe [médica] até ter uma resposta. (P1)

(Fonte: Entrevista 1, 28/03/2011)

Diante disso, necessita ser considerado que o participante, valendo-se da dificuldade de comunicação encontrada no dia-a-dia do trabalho, demonstrou um potencial articulador entre as equipes. Na entrevista, ele mencionou o receio de ser apontado como responsável pelos eventos adversos, preocupação inerente à prática gerencial, estimulando-o a esclarecer dúvidas que surgiam na equipe cujas repercussões pudessem prejudicar a qualidade do trabalho e, especialmente, o paciente.

Situações semelhantes de superação apresentada pelo participante são descritas em um estudo de Mattosinho *et al.* (2010), com recém-formados em enfermagem durante a inserção no mundo do trabalho, apontando que os obstáculos estimulam a superação, servindo como fatores motivacionais para a busca de afirmação profissional.

Outro aspecto exposto pelos entrevistados diz respeito à forma como acontecem as tomadas de decisões nas unidades de internação e como isto reflete no trabalho em equipe. Para Abrahão (2008), a participação de trabalhadores nos processos e tomadas de decisões no interior de uma organização pode possibilitar a construção coletiva de mecanismos voltados para uma gestão participativa. A autora também destaca que esses modelos participativos de gestão oportunizam a co-responsabilização e a autonomia dos sujeitos envolvidos.

Neste contexto, a comunicação apresenta-se ligada a processos gerenciais e ao exercício de liderança, cabendo ao enfermeiro, principalmente àqueles em cargos de chefia, garantir um espaço para discussões que auxiliem a reflexão da equipe sobre si e sobre o trabalho. Entretanto, foi relatado que uma chefia da unidade comunicou, sem ter informado previamente à equipe, que outra enfermeira assumiria o cargo de chefia. Esse depoimento indica que, naquele campo de estágio, as decisões persistem centralizadas no gestor, provocando a insatisfação da equipe, como se constata na seguinte fala:

Na verdade, não foi feito nenhuma reunião com as equipes de nenhum turno. [...] Eu acho que foi isso que deixou as pessoas mais indignadas e gerou muito mais estresse na equipe. (P3)

(Fonte: Entrevista 3, 30/03/2011)

O relato remete ao modelo unilinear que Spagnuolo e Pereira (2007) descrevem em seu estudo sobre os processos comunicacionais que se colocam nas práticas atuais dos enfermeiros. “O modelo unilinear faz parte de um paradigma no qual a comunicação se dá em um único sentido e influencia fortemente as relações verticais e autoritárias nas práticas em

saúde” (SPAGNUOLO; PEREIRA, 2007, p.1604). Deste modo, esses mesmos autores assinalam a necessidade de abandonar estratégias comunicacionais unilineares para adotar uma prática mais dialogada, compartilhando com o “outro” os novos sentidos dos novos caminhos. Reconhecendo essa necessidade, o recém-formado sinalizou que houve falta de planejamento por parte da chefia, sugerindo, naquela ocasião, a realização de reuniões de equipe:

Se eu tivesse no papel da chefia anterior eu teria feito essa mudança totalmente diferente. Teria feito mais reuniões para propor: “Olha, eu quero sair, mas eu tenho uma pessoa que eu posso indicar, o que vocês acham dessa pessoa?” (P3)

(Fonte: Entrevista 3, 30/03/2011)

A compreensão da importância da comunicação na equipe de trabalho pode ser percebida na fala do entrevistado que, tendo em vista o estresse gerado pela falta de diálogo entre a enfermeira chefe e os técnicos de enfermagem, permitiria, com o recurso de reuniões, que todos os envolvidos na mudança pudessem expressar suas opiniões. Sobre esta problemática, convém o alerta de Peduzzi (2001) ao realçar que a comunicação entre os profissionais de uma equipe é o denominador comum da proposta da formação e condução de uma equipe de trabalho.

5.1.2 Reunião: espaço para promover a co-gestão

Os recém-formados, à medida que acompanhavam o dia-a-dia dos profissionais de enfermagem, perceberam as reuniões de equipe como uma ferramenta útil para solucionar problemas operacionais, enfrentar conflitos interpessoais e esclarecer regras e rotinas do processo de trabalho, sendo, desse modo, imprescindível para o bom gerenciamento do cuidado. Compreendendo a importância deste recurso, reuniões foram mencionadas como espaços de interlocução, em que a chefia da unidade conduz, de forma democrática, as mudanças relacionadas às práticas do trabalho:

Um mês antes da gente sair [terminar o estágio], ela [nova chefia] começou a fazer reuniões [...] Ela começou a trazer mais o porquê das coisas, não foi dando simplesmente as regras e dizer que tem que ser desse jeito e ponto final. (P3)

(Fonte: Entrevista 3, 30/03/2011)

Este depoimento retrata uma gerência que investe no diálogo e na troca de conhecimentos entre os membros da equipe para atingir as metas esperadas pela instituição, utilizando, para isso, as reuniões. A atitude desta enfermeira vai ao encontro do estudo realizado por Lourenço e Trevisan (2001). Esses autores apontam que o líder deve adotar um estilo participativo, a partir de uma postura influenciadora, condutora e comunicativa. Além disso, “a prática participativa promove confiança entre as pessoas e elaboração de ideias, facilitando a construção de alternativas viáveis a cada contexto específico” (COSTA, 2011, p.60).

Em outra entrevista, foi relatado sobre uma técnica de enfermagem que se mostrava impaciente com os acadêmicos e colegas de trabalho. Após discutir o caso com a enfermeira que se manteve inerte frente às atitudes da técnica, o recém-formado sugeriu alternativas para solucionar o problema, valorizando a realização de reuniões, conforme a seguinte manifestação:

Chama para conversar, vamos fazer uma reunião com todo mundo, chama só ela por ser uma pessoa muito difícil. Talvez uma conversa individual seja o melhor caminho porque tu não expõe, enfim. Depois faz uma reunião de equipe para dar a entender que isso foi conversado e tal. Para que as pessoas tenham um retorno. (P6)

(Fonte: Entrevista 6, 04/04/2011)

A colocação destaca as reuniões como estratégia para enfrentar questões mal resolvidas na equipe. No estudo de Dall’Agnol e Martini (2003) sobre reunião de trabalho, as autoras apontam que esta prática não é apenas uma ferramenta administrativa, mas um processo educativo que surge para oportunizar *brainstorming*, socialização de conhecimento, planejamento conjunto e subsídios para tomadas de decisões mais acertadas. Compartilhando desse pensamento, Grando (2007) sinaliza as reuniões de equipe como dispositivos para a estruturação, organização, informação, estabelecimento de diretrizes e espaço de tomadas de decisões.

Cabe ressaltar também que a fala do entrevistado remete a ideia de que a dificuldade existente no grupo era em decorrência de uma única integrante. No entanto, de acordo com Cardoso (2009) que analisou o processo grupal de uma equipe de enfermagem à luz da Técnica de Grupo Operativo^b, os conflitos fazem parte da vida, do processo gerencial e é o núcleo de todo o grupo. Portanto, convém o aceno da autora de que o mesmo deve ser

^b A Técnica de Grupo Operativo, introduzida na década de 40, por Enrique Pichon Rivière, fornece subsídios para compreender os fenômenos grupais e demonstra que um grupo pode ser mobilizado para trabalhar operativamente, quando consegue elaborar ansiedades através de saltos qualitativos por meio do conhecimento construído coletivamente (CARDOSO, 2009).

enfrentado de forma explícita pelo grupo, favorecendo, desse modo, a construção e crescimento coletivo.

Quanto a este aspecto, a Técnica de Reunião, descrita por Dall’Agnol e Martini (2003), contribui no sentido de explicitar sua importância e domínio da mesma com o intuito de alcançar os objetivos pretendidos no cuidado, na administração e no ensino. Tal técnica consiste em um planejamento criterioso desse processo que aborda periodicidade, presença dos participantes, espaço para fala, atribuição do poder decisório e o apoio logístico (local, recursos materiais, pauta, convite/convocação, etc.). Essa preocupação ou *insight* dos entrevistados acerca da importância de saber conduzir uma reunião depreendeu-se na fala de outro participante, o qual relatou um episódio em que a turma de quatro acadêmicos foi solicitada pela professora orientadora que coordenasse a reunião de apresentação, no primeiro dia de estágio:

Foi uma situação que a gente foi pego de surpresa por ser uma coisa importante, num lugar que a gente estava chegando, que a gente queria causar uma boa impressão e que, ao mesmo tempo, a gente vê que coordenar uma reunião é uma coisa super importante. (P10)

(Fonte: Entrevista 10, 12/04/2011)

A oportunidade de preparar encontros com os profissionais de enfermagem dos campos de estágios possibilita aos acadêmicos maior familiaridade e domínio do procedimento, bem como favorece a interação entre os mesmos. Inclusive, a ênfase no âmbito relacional, nesta etapa final da graduação, é essencial para que os acadêmicos adquiram autonomia no exercício do gerenciamento em enfermagem e, desse modo, sintam-se preparados para ingressar no mercado de trabalho. Assim, o relato de um entrevistado que, no primeiro mês de Residência – relativo à formação *lato sensu* - teve que coordenar uma reunião de equipe ilustra a importância da capacitação para coordenar reuniões, e, sobretudo, de acolher desafios que surgem no cotidiano:

[...] eu me senti mais [pausa] claro que eu não estava cem por cento segura, mas em função dessa minha experiência na administração, eu me senti bem mais a vontade. (P10)

(Fonte: Entrevista 10, 12/04/2011)

Diante do relato, ressalta-se que “reunião é um lugar onde as relações da equipe se constroem e se fortificam, ao se responsabilizar em conjunto, com respeito, intimidade e cumplicidade, pela gestão do cotidiano” (ROCHA, 2005, p.356). Em outro estudo realizado por Oliveira *et al.* (2009), no mesmo campo da presente investigação, sobre reuniões que envolvem gerentes de enfermagem, constatou-se que esses encontros são considerados pelos

sujeitos uma importante ferramenta de qualificação dos processos gerenciais e de integração das categorias de enfermagem. Semelhante compressão é apresentada por Scherer, Campos e Scherer (2007) reconhecendo, num trabalho que caracteriza as reuniões de equipe em um hospital-dia, que as reuniões sistemáticas dos profissionais que compõem uma equipe surgem como recurso para facilitar a integração das diferentes formas de pensar e agir.

Nas colocações dos entrevistados, ficou demarcada a importância atribuída às oportunidades de participar da organização e condução de reuniões durante os estágios e que o exercício das mesmas é fundamental para que o recém-formado sinta-se seguro e consiga desenvolver suas potencialidades de futuro gerente, valendo-se desses encontros para auxiliar na transformação do trabalho em enfermagem mediante uma gestão participativa.

5.1.3 Supervisão em enfermagem

Segundo a Lei 7498/86, que dispõe sobre o exercício profissional, compete ao enfermeiro “planejar, programar, orientar e supervisionar as atividades assistenciais de técnicos e auxiliares de enfermagem” (BRASIL, 1986). Deste modo, “a enfermeira enquanto supervisora deve guiar o pessoal de enfermagem no sentido de auxiliar o desenvolvimento dos mesmos para garantir a prestação de uma assistência de qualidade” (SERVO; CORREIA, 2005, p.2). Todavia, foi verbalizada nas entrevistas que, em algumas unidades de internação, essa prática apresenta-se limitada.

Foi relatada uma situação em que a colega do turno anterior, após passar o plantão, avisou que não havia conferido determinados prontuários que estavam sob sua responsabilidade em decorrência de atraso no cumprimento da tarefa por parte de uma técnica de enfermagem. No depoimento que segue, o participante manifestou sua inconformidade pelo fato de não ter sido cumprido um importante quesito de supervisão:

[...] ela ia simplesmente ir embora sem olhar se a funcionária tinha passado as medicações, os sinais vitais, essas coisas, na pasta. [...] Ela não conferiu a pasta e me disse: “Eu estou indo, ela terminou agora e não me passou a pasta”. (P5)

(Fonte: Entrevista 5, 01/04/2011)

A falta de informações no prontuário do paciente pode sugerir negligência da equipe de enfermagem e, ainda, comprometer o planejamento da assistência, uma vez que a conferência das pastas pela enfermeira faz parte de suas atribuições.

Outro aspecto mencionado nas entrevistas foi o descaso da enfermeira após receber uma reclamação dos acadêmicos sobre o comportamento inadequado de uma técnica de enfermagem, ao se relacionar com o grupo:

E a postura dela foi dizer que esse era o jeito dela, que ela tem mesmo um jeito muito difícil, que ela é arisca [...], mas que o trabalho dela é muito bom. Então: "não dêem bola, esse é o jeito dela mesmo". (P6)

(Fonte: Entrevista 6, 04/04/2011)

O descaso da enfermeira com o comportamento da técnica de enfermagem pode acarretar na falta de confiança da equipe na chefia, refletindo no processo de trabalho, e provocar conflitos com os pacientes e seus familiares, fato que aconteceu, visto que, segundo o recém-formado, a acompanhante de um paciente reclamou da profissional na ouvidoria da instituição. Frente ao exposto, é importante ressaltar que “a enfermeira no desenvolvimento da função supervisão deve traçar estratégias de forma a possibilitar a compreensão dos valores, atitudes e sentimentos dos supervisionados, para possibilitar a criação e (re)criação no saber-fazer” (SERVO; CORREIA, 2005, p.10).

Reforçando essa concepção, Liberali e Dall’Agnol (2008) afirmam que a supervisão insere-se no contexto do trabalho do enfermeiro como instrumento gerencial, em que o papel do supervisor passa a ser o de um orientador e facilitador no ambiente de trabalho. Essa atuação, ainda complementam as autoras, traz repercussões mediatas e imediatas nos processos de trabalho de um ambiente hospitalar. Santos e Ciampone (2007), em um estudo sobre a percepção de acadêmicos da graduação em enfermagem acerca das competências gerências que adquiriram durante o curso, também descrevem que a supervisão de procedimentos assistenciais fica a cargo do enfermeiro, constituindo-se em importante ferramenta gerencial. Portanto, “a supervisão é um instrumento do trabalho gerencial surgido na virada do século XIX para o XX e tem sido considerado relevante nas organizações” (BARALDI; CAR, 2006, p.556).

Além disso, subjaz nos depoimentos dos entrevistados uma suposta carência de iniciativas por parte de algumas enfermeiras tendo enfatizado a necessidade de “revisão” e “melhoria” do processo de supervisão dos profissionais de enfermagem, uma vez que essa função tem como objetivo principal assegurar a qualidade da assistência a partir do aperfeiçoamento dos profissionais.

A partir daí, fiquei ligada nos erros dos outros, porque se a funcionária dela não passasse [informações para o prontuário] e eu não visse também [...] ai a responsabilidade seria minha. (P5)

(Fonte: Entrevista 5, 01/04/2011)

[...] eu acho que toda [falou com ênfase] reclamação deve ser ouvida, refletida de alguma maneira e produzir alguma coisa para não deixar chegar ao extremo, que foi o que aconteceu, deixar chegar na ponta final, na pessoa mais importante dentro do hospital, que é o cliente, o paciente.
(P6)

(Fonte: Entrevista 6, 04/04/2011)

Também, nas entrevistas, foi apontada a forma de abordagem que a enfermeira deveria ter após detectar distorções no processo de trabalho, visto que ao apresentar um comportamento impositivo e agressivo, poderá estar se valendo da supervisão como recurso de punição, centrado no erro. Sobre esta questão, um participante relatou discussão ocorrida entre enfermeira e técnica de enfermagem, quando a primeira identificou que o curativo não havia sido realizado conforme a sua prescrição. No depoimento, surgiu em destaque a maneira como se conduziu o caso:

Ai começou a discussão. Ai foi crescendo, ai foi crescendo e eu ali não sabia o que eu fazia. [...] Bom, o clima ficou pesado e eu não sabia qual delas que eu apaziguava. (P12)

(Fonte: Entrevista 12, 13/04/2011)

Ao compreender o que estava acontecendo, o recém-formado percebeu que, naquele caso, houve falta de preparo específico para o exercício da supervisão. O participante contou ainda que essa discussão ocorreu no posto de enfermagem, havendo a exposição da profissional perante aos demais colegas que se encontravam no local. Na perspectiva do entrevistado, a enfermeira tangenciou alguns elementos indispensáveis para o bom desenvolvimento da supervisão, tais como, ambiente favorável e, principalmente, a postura:

E acho que ela poderia ter sido mais flexível com a técnica [de enfermagem], conversar de outra forma, ela já chegou muito autoritária, [...]. Acho que ela se exaltou de uma maneira que não precisava. (P12)

(Fonte: Entrevista 12, 13/04/2011)

Conforme salientam Ayres, Berto e Spiri (2007), depreende-se que, embora o conceito de supervisão tenha sofrido modificações com o desenvolvimento da enfermagem, configurando-se como medida educativa em lugar de punitiva, a influência do paradigma tradicional ainda persiste na postura de alguns profissionais. Entretanto, há consenso na literatura de que a supervisão é um instrumento para identificação de problemas no dia-a-dia do trabalho e, a partir deles, o enfermeiro pode desenvolver estratégias com o intuito de obter a satisfação dos indivíduos, tanto dos profissionais, como dos pacientes, além de contribuir para a eficácia organizacional (SERVO; CORREIA, 2005; CORREIA; SERVO, 2006; BARALDI; CAR, 2006; SANTOS; CIAMPONE, 2007; AYRES; BERTI; SPIRI, 2007; LIBERALI; DALL'AGNOL, 2008; CARVALHO; CHAVES, 2010).

Deste modo, é imprescindível que o supervisor possua as habilidades de escuta e de compreensão acerca das necessidades dos outros, bem como instrumentalizar suas próprias ações. Além disso, a supervisão, na enfermagem, tem papel fundamental no gerenciamento do cuidado, e o enfermeiro, como líder de equipe, deve exercê-la continuamente, propiciando a melhoria da qualidade da assistência.

5.2 EM BUSCA DE RECONHECIMENTO PROFISSIONAL

Nos estágios curriculares, ao final do curso de graduação em enfermagem, espera-se dos acadêmicos autonomia e postura de liderança frente aos profissionais da saúde, especialmente, com relação aos técnicos de enfermagem, pois gradativamente assumem a condição de líder de equipe que é uma prerrogativa do trabalho do enfermeiro.

Neste tópico, apresenta-se as dificuldades encontradas pelos recém-formados perante alguns membros da equipe de enfermagem quanto a sua inserção no campo de estágio e avaliações do conteúdo teórico-prático sobre gerenciamento abordado na graduação, realizadas pelos participantes.

5.2.1 Inserção na equipe: ser aceito, eis a questão

O Estágio Curricular I provoca ansiedade, medo, entre outros sentimentos, uma vez que é nessa ocasião que os acadêmicos assumem atividades relativas à administração da assistência em saúde e enfermagem. Além disso, uma fonte significativa de estresse na realização deste estágio está nos conflitos que surgem entre si, com a equipe de enfermagem e demais profissionais de saúde.

Nesse sentido, faz-se necessário esclarecer que “conflito ou situação conflituosa é entendido como divergências de ideias e percepções dos indivíduos envolvidos” (CORRADI; ZGODA; PAUL, 2008, p.185). Essas divergências, conforme Kuregant (2005), geram instabilidade nas relações, tornando-se negativas ou não, dependendo de como as pessoas lidam com elas.

Situações conflitantes foram verbalizadas nas entrevistas, como o caso de um entrevistado que se queixou da atitude hostil de uma técnica de enfermagem, toda vez que lhe era recomendada a realização de um procedimento, culminando em um desfecho agressivo:

“Se tu quiser, vai tu lá e limpa!” (P2)

(Fonte: Entrevista 2, 30/03/2011)

Embora todos os profissionais, ao serem admitidos no HCPA, sejam esclarecidos de que a instituição é um hospital escola, sendo, desta forma, requisito essencial para a contratação, saber trabalhar na presença de acadêmicos, o entrevistado declarou que se sentiu desrespeitado com o comportamento da técnica de enfermagem.

Outro entrevistado mencionou dificuldades com uma enfermeira e um técnico de enfermagem da unidade onde realizava o estágio. O recém-formado contou que após ter indagado o técnico sobre o estado clínico de um paciente, o mesmo respondeu que estava tudo bem, apesar de ter ocorrido um quadro de hipotensão, em que a enfermeira da unidade assumiu a intercorrência e contactou a equipe médica. Frente ao exposto, houve o desabafo:

Como assim? Se eu fui presente, estive aqui o tempo todo, eu passei no quarto mais de uma, duas vezes para ver o mesmo paciente. Como é que ele passa mal e ninguém me fala nada? (P4)

(Fonte: Entrevista 4, 30/03/2011)

Esse depoimento indica que houve exposição do participante durante a passagem de plantão, em decorrência dele não ser reconhecido por parte da equipe como o responsável pelos cuidados do paciente.

Considerando que o acadêmico, nesta etapa do curso, dispõe de condições e conhecimentos necessários para gerenciar de forma integral a assistência, é plausível que técnicos de enfermagem, por possuírem larga experiência e habilidades técnicas, apresentem resistência para cumprir determinações vindas dos alunos e recorrer a eles, numa intercorrência. Nesse sentido, Prochnow *et al.* (2007) destacam em seu estudo sobre conflitos no âmbito da gerência do enfermeiro num hospital universitário, que o profissional-gerente é o coordenador, o líder do grupo, sendo vital seu trabalho para o funcionamento da unidade. Dessa forma, o cargo pode representar uma ameaça aos demais profissionais, gerando conflitos ao enfermeiro no cotidiano laboral.

No entanto, Bosquetti e Braga (2008) afirmam que os alunos além das expectativas com relação às oportunidades para exercer a prática, também esperam apoio e acolhimento da equipe de saúde, dos docentes e até dos pacientes. Desse modo, salienta-se que, ao observar

dificuldades na relação entre profissionais e acadêmicos, o professor surja para assegurar o bom desenvolvimento do estágio, orientando os envolvidos na condução desses conflitos, fato ocorrido em ambos episódios.

Um recém-formado contou, ainda, que o mal estar causado pelo problema de relacionamento de sua turma com os profissionais de enfermagem, refletiu em seus comportamentos, prejudicando, dessa forma, o desenvolvimento de habilidades, enquanto futuros enfermeiros, como se observa na seguinte fala:

E até por essa dificuldade que a gente teve com o grupo, muito das nossas atividades, a gente não conseguiu concluir ou não conseguiu nem tentar fazer [...] (P9)

(Fonte: Entrevista 9, 06/04/2011)

Diante desta colocação, identifica-se que o relacionamento entre os acadêmicos e a equipe tornou-se um obstáculo para o aproveitamento do estágio. Cabe ressaltar que, num momento considerado singular para a sua formação, o participante expressou insegurança e inibição por falta de acolhimento, de paciência e de empatia de alguns profissionais.

Em um estudo sobre relações interpessoais no trabalho de enfermagem, Wagner *et al.* (2009) apontam que os relacionamentos influenciam no cotidiano, através da formação de relações harmoniosas que propiciam o aprimoramento das pessoas ou, relações desfavoráveis, tensas, dificultando o desenvolvimento e a realização das atividades na equipe. Reforçando esse pensamento, Spagnol *et al.* (2010), descrevem que os conflitos organizacionais têm caráter positivo, quando são utilizados como fatores desencadeantes de mudanças que impulsionam o crescimento pessoal, a inovação e a produtividade. Entretanto, os mesmos autores salientam que esses problemas podem tornar-se prejudiciais, se não forem conduzidos corretamente, interferindo de forma negativa na motivação dos trabalhadores, neste caso, dos acadêmicos.

Vale lembrar também, segundo Vendemiatti *et al.* (2010), que operar de modo cooperativo, por sua vez, não implica em trabalhar sem conflitos, pois a presença deles é inevitável e universal. Portanto, os entrevistados, diante das dificuldades encontradas no decorrer dos estágios, mostraram-se maduros, superando os limites de sua formação acadêmica e concluindo mais essa etapa do curso, conforme ilustram os depoimentos a seguir:

[...] enquanto a situação dela [técnica de enfermagem] não se decidia [...] eu virei um avião. Onde ela ia, mesmo ela me tratando mal, eu ia atrás. Ela falava com o médico, eu ia depois falar com o médico e dizia: “Eu sou a enfermeira”. Então ela não me pegava mais de surpresa. (P2)

(Fonte: Entrevista 2, 30/03/2011)

Eu aprendi que a gente tem que estar sempre muito atento e tem que se tornar a referência de onde a gente vai estar, cumprir o nosso papel de enfermeiro, ser percebido, ser respeitada, ser reconhecida, na verdade. (P4)

(Fonte: Entrevista 4, 30/03/2011)

[...] quando as coisas começassem acontecer, eu não ia tentar fingir que as coisas não estão acontecendo [...] eu ia tentar falar na hora sobre isso, [...] ter uma conversa individual com a pessoa para que a coisa não tivesse continuidade. (P9)

(Fonte: Entrevista 9, 06/04/2011)

Mesmo apontando dificuldades nas relações com os profissionais, os recém-formados perceberam que teriam que mostrar sua competência e capacidade para gerenciar e liderar a equipe. Condutas semelhantes a essas são explicadas em um estudo sobre os desafios enfrentados pelas enfermeiras no início da profissão, de Silva *et al.* (2010), em que pessoas que se sentem desafiadas em vez de ameaçadas têm auto-estima elevada, provocando sentimentos de controle e, desta maneira, desenvolvendo capacidades para superar a situação estressante.

Cabe salientar que o encobrimento dos problemas, segundo Corradi, Zgoda e Paul (2008), embora busque resgatar a harmonia, os mesmos ficam implícitos, pois não foram resolvidos, podendo ressurgir a qualquer momento, acompanhados pela carga emocional que neles foram depositados. Diante disto, ressalta-se que é fundamental o enfrentamento dos conflitos, pois deles emergem outros problemas que prejudicam a relação de uma equipe multidisciplinar e, principalmente, o paciente, cujos cuidados resultam dessa relação. Para tanto, o professor tornar-se imprescindível por estimular os acadêmicos a visualizarem as situações conflituosas como forma de crescimento e por apontar resoluções dos problemas no campo de estágio, estratégias que serão úteis também na vida profissional.

5.2.2 Gerenciamento em enfermagem na graduação

Ao reconhecerem, enquanto enfermeiros recém-formados, a importância de conciliar as atividades de cuidado com as administrativas para garantir a qualidade de assistência, os entrevistados refletiram sobre o conteúdo teórico-prático oportunizado no decorrer da graduação. Esses aprofundamentos são baseados na realidade expressa pelos estágios curriculares, conforme sinalizam Casate e Corrêa (2006), tendo em vista que o envolvimento do acadêmico no campo hospitalar possibilita vivência de situações cotidianas que o colocam

frente a frente com a realidade concreta. Assim, os participantes possuem concepções distintas acerca do sentir-se preparado para o gerenciamento em enfermagem, conforme se observa nas seguintes declarações:

São coisas assim que tu não és preparado na graduação, situações de equipe, erros. [...] Eu acho que o curso também não prepara tanto a parte técnica, quanto a parte gerencial. (P1)

(Fonte: Entrevista 1, 28/03/2011)

É uma pena que a gente teve isso só no 8º [semestre], porque até o 7º era tudo fragmentado. [...] E eu acho fundamental essa parte de gerenciamento. Eu sou outra profissional depois da disciplina de administração. (P10)

(Fonte: Entrevista 10, 12/04/2011)

Ao término do curso, o recém-formado que possuía vivência na área, como técnico de enfermagem, manifestou insatisfação com o seu preparo para o mercado de trabalho. Já aquele que não apresentava experiência profissional prévia, declarou que após a Disciplina de Administração em Enfermagem, tornou-se mais seguro e confiante para atuar na profissão. Em um estudo realizado por Martins, Nakao e Fávero (2006), com recém-egressos do curso de enfermagem, também demonstrou que existem diferentes pontos de vista sobre o conteúdo de administração ministrado na faculdade, uma vez que alguns julgam adequado e outros insuficiente.

Ainda sobre esses depoimentos, ressalta-se que, embora ambos participantes diverjam em relação a sua habilidade para gerenciar, concordam que a visão do planejamento global da assistência dá-se muito tarde na graduação. Outros entrevistados também verbalizaram a necessidade de disponibilizar o conteúdo teórico-prático mais cedo no currículo, oportunizando mais tempo para que os acadêmicos possam aliar a assistência com o gerenciamento da unidade, conforme ilustra as falas a seguir:

Eu acho que realmente ter somente em dois semestres é muito pouco. Porque as questões administrativas, de fazer escala, de organizar o pessoal, isso, eu não tive muita oportunidade de fazer. (P11)

(Fonte: Entrevista 11, 12/04/2011)

[...] a gente acaba vendo o todo do gerenciamento no 8º e 9º semestre. [...]. Eu acho que deveria ter esse olhar do todo, acho que desde do 4º, 5º semestre. Não só no último ano da faculdade. (P12)

(Fonte: Entrevista 12, 13/04/2011)

Eu acho que a gente acaba não tendo tempo, principalmente porque a gente acaba não fazendo só o gerenciamento, porque a gente faz a assistência também. Então, acaba sobrando pouco tempo para esses assuntos gerenciais. (P8)

(Fonte: Entrevista 8, 05/04/2011)

Para os entrevistados, o conteúdo de administração em enfermagem, em especial, a prática de gerenciamento, sendo ministrado de forma concentrada no último ano de formação dificulta a consolidação desse conhecimento. A este percalço, adiciona-se o comentário de que tal dificuldade possa ser agravada pela falta de tempo, interferindo na segurança e autonomia deste recém-formado, no início de sua vida profissional.

Nesta mesma perspectiva, em um estudo de Santos e Ciampone (2007), também é sinalizado pelos participantes que existe muita fragmentação entre a teoria e a prática durante todo o curso, sugerindo, assim, uma maior ligação entre os departamentos para que o conhecimento e a comunicação não fossem tão fragmentados. Martins, Nakao e Fávero (2006) descrevem que o conteúdo do curso em geral está voltado para a prestação de cuidados, sendo reduzido o tempo dedicado aos aspectos gerenciais da prática durante a graduação. Esse pensamento também é compartilhado por um entrevistado deste estudo, conforme a depoimento a seguir:

Eu só acho que a gente vê muito pouco sobre gerenciamento na faculdade. A gente tem muito, mas eu acho que na hora da gente ir para a prática, a gente não vê muito. (P3)

(Fonte: Entrevista 3, 30/03/2011)

Portanto, as informações sinalizam a necessidade de adequar o ensino às exigências do mercado de trabalho, a partir da inserção do conteúdo teórico-prático de administração em enfermagem mais no começo do curso a fim de disponibilizar aos acadêmicos maior tempo para aplicar a função assistencial e gerencial nos estágios e, dessa forma, aproximar os mesmos da realidade da prática profissional do enfermeiro.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste estudo em que se buscou conhecer a percepção dos enfermeiros recém-egressos da EENF-UFRGS frente às situações de gerenciamento desenvolvidas durante os estágios curriculares do último ano da graduação, descrevendo situações marcantes e identificando suas implicações na conduta dos acadêmicos, importantes questões puderam ser demarcadas. Entre elas, destaca-se que os conteúdos de administração em enfermagem desenvolvidos no Estágio Curricular I, no oitavo semestre do curso de graduação, amplia o entendimento do acadêmico sobre as atribuições inerentes ao profissional enfermeiro, possibilitando que o mesmo desenvolva habilidades, atitudes e conhecimentos, questione condutas e busque estratégias para inovar a prática gerencial em saúde.

A análise temática dos depoimentos dos entrevistados originou duas categorias centrais: “Estratégias para o bom gerenciamento em enfermagem” e “Em busca de reconhecimento profissional”. No que se refere à primeira categoria, dentre as situações de gerenciamento mais lembradas pelos recém-formados, ressaltam-se aquelas que envolvem a falta de comunicação no cotidiano de trabalho, no âmbito hospitalar, acarretando constrangimento e insatisfação entre os envolvidos. Também foram mencionadas situações que se referem a reuniões de trabalho como instrumento gerencial que visa promover a co-responsabilização e autonomia da equipe e as que sinalizam falhas de supervisão de enfermagem, as quais podem comprometer a assistência prestada ao paciente.

Desse modo, constatou-se que os recém-formados, à medida que vão se inserindo progressivamente no processo de trabalho da enfermagem, conseguem reconhecer o gerenciamento como função essencial para que o enfermeiro consiga proporcionar o cuidado adequado. Além disso, foi possível visualizar nas falas dos participantes que, para o gerenciamento em si, as decisões devem ser baseadas na racionalidade, na objetividade e, principalmente, em ações compartilhadas a fim de promover o aperfeiçoamento da equipe, a otimização do trabalho e a qualidade da assistência.

As situações vivenciadas nos estágios estimularam os mesmos a repensar sobre a prática gerencial, levando-os a engajar-se como articuladores entre as equipes, garantindo, dessa forma, que as ações integradas de cuidado fossem executadas. Compreender que cabe ao enfermeiro assegurar espaços democráticos para permitir o diálogo e a integração dos profissionais, bem como supervisionar as atividades da equipe, criticando a postura daqueles

que se mantêm passivos diante dos problemas, também foram as implicações das experiências ocorridas no último ano de curso.

Quanto à segunda categoria - em busca do reconhecimento profissional - os participantes verbalizaram conflitos que surgiram entre eles e alguns membros da equipe de enfermagem, causando desconforto e insegurança durante o estágio. Revelaram, ainda, que, entre eles, há concepções divergentes sobre o conteúdo teórico-prático relacionado ao gerenciamento em enfermagem oportunizado na graduação, uma vez que alguns se sentem despreparados para gerenciar um setor e outros, seguros nessa competência.

Abstrai-se das entrevistas que o enfrentamento de situações conflituosas e desafiadoras mostra-se necessário para o aprimoramento de atributos e habilidades dos futuros enfermeiros. Afinal, aprende-se, fazendo. Diante disso, os recém-formados reforçam a necessidade de iniciar a prática gerencial/administrativa mais precocemente no curso para que os acadêmicos possam se familiarizar com as atividades próprias do enfermeiro e, dessa forma, sentirem-se mais seguros para ingressar no mercado de trabalho. Pondera-se, no entanto, que, no início do curso, o aluno está muito envolvido com outras preocupações e necessita adquirir domínio do conteúdo das disciplinas básicas para, então, fazer sentido o que se aprende na administração da assistência.

Cabe ressaltar também, que embora os relatos apontam as dificuldades oriundas da realização do Estágio Curricular I, não se teve pretensão de oferecer respostas ou soluções para os docentes e instituição, mas sim, fazer algumas reflexões empiricamente sustentadas nas percepções dos recém-formados sobre as situações gerenciais vivenciadas nos estágios curriculares e como as mesmas influenciaram a sua formação.

No entanto, pressupõe-se que os resultados deste estudo possam servir de subsídios para o aprimoramento do processo ensino-aprendizagem em administração em enfermagem, possibilitando que o acadêmico adquira capacidades para superar os obstáculos que surgem nas vivências dos estágios, para gerir os conhecimentos obtidos nessa trajetória e, dessa forma, colocá-los em prática ao longo da sua vida profissional.

REFERÊNCIAS

- ABRAHÃO, A.L. Colegiado gestor: uma análise das possibilidades de autogestão em um hospital público. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro (RJ), v.13, n.1, p.95-102, 2008.
- AYRES, J.A.; BERTI, H.W.; SPIRI, W.C. Opinião de conhecimento do enfermeiro superior sobre sua atividade. **Revista Mineira de Enfermagem**, Belo Horizonte (MG), v.11, n.4, p.407-413, 2007.
- BARALDI, S.; CAR, M.R. O sentido do trabalho em um projeto de formação de profissionais de enfermagem. **Revista Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo (SP), v.40, n.4, p.555-62, 2006.
- BOSQUETTI, L.S.; BRAGA, E.M. Reações comunicativas dos alunos de enfermagem frente ao primeiro estágio curricular. **Revista Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo (SP), v.42, n.4, p.690-6, 2008.
- BRASIL. Lei nº 7.498, de 25 de junho de 1986. Lei do exercício profissional de enfermagem. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 26 jun. 1986. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7498.htm>. Acesso em 09 de junho de 2011.
- _____. **Resolução n. 3, de 07 de novembro de 2001**. Conselho Nacional de Educação. Diretrizes curriculares nacionais do curso de graduação em Enfermagem. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 2001. Disponível em: <<http://www.ufv.br/seg/diretrizes/efg.pdf>>. Acesso em 22 de setembro de 2010.
- _____. **Resolução n. 196, de 10 de outubro de 1996**. Conselho Nacional de Saúde. Dispõe sobre diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Brasília, DF, 1996. Disponível em: <<http://conselho.saude.gov.br/comissao/conep/resolucao.html>>. Acesso em 23 de setembro de 2010.
- CARDOSO, A.F.S. **Análise do processo grupal de uma equipe de enfermagem**. 2009, 101 p. Dissertação (mestrado em Enfermagem) – Programa de Pós-Graduação em Enfermagem, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Escola de Enfermagem, Porto Alegre (RS), 2009.
- CARVALHO, J.F.S.; CHAVES, L.D.P. Supervisão de enfermagem no uso de equipamento de proteção individual em um hospital geral. **Cogitare Enfermagem**, Curitiba (PR), v.15, n.3, p.513-20, 2010.

CASATE, J.C.; CORRÊA, A.K. Vivências de alunos de enfermagem em estágio hospitalar: subsídios para refletir sobre a humanização em saúde. **Revista Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo (SP), v.40, n.3, p.321-8, 2006.

CORRADI, E.M.; ZGODA, L.T.R.W.; PAUL, M.F.B. O gerenciamento de conflitos entre a equipe de enfermagem. **Cogitare Enfermagem**, Curitiba (PR), v.13, n.2, p.184-93, 2008.

CORREIA, V.S.; SERVO, M.L.S. Supervisão da enfermeira em Unidades Básicas de Saúde. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília (DF), v.59, n.4, p.527-31, 2006.

COSTA, D.G. **Liderança no processo grupal: instrumento para o trabalho noturno em enfermagem**. 2011, 89 p. Dissertação (mestrado em Enfermagem) - Programa de Pós Graduação em Enfermagem, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Escola de Enfermagem, Porto Alegre (RS), 2011.

COSTA, R.A.; SHIMIZU, H.E. Estudos das atividades desenvolvidas pelos enfermeiros em um hospital-escola. **Revista Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo (SP), v.40, n.3, p.418-26, 2006.

DALL'AGNOL, C.M.; MARTINI, A.C. Reuniões de trabalho: mais uma ferramenta administrativa, um processo educativo. **Texto e Contexto - Enfermagem**, Florianópolis (SC), v.12, n.1, p.89-96, 2003.

FERREIRA, M.F. A comunicação no cuidado: uma questão fundamental na enfermagem. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília (DF), v.59, n.3, p.327-30, 2006.

FORMIGA, J.M.M.; GERMANO, R.M. Virando a página: trajetos de uma prática acadêmica em administração. **Revista Baiana de Enfermagem**, Salvador (BA), v.15, n.1/2, p.109-19, jan.-ago. 2002.

GAIDZINSKI, R.R.; LEITE, M.M.J.; TAKAHASHI, R.T. O ensino da administração em enfermagem: percepção diante da vivência profissional. **Revista Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo (SP), v.32, n.1, p.42-51, abr. 1998.

GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Editora Atlas S.A., 175 p., 2008.

GRANDO, M.K. **Reuniões de equipe na Estratégia Saúde da Família a partir do referencial pichoniano de grupo operativo**. 2007, 86 p. Dissertação (mestrado em Enfermagem) – Programa de Pós-Graduação em Enfermagem, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Escola de Enfermagem, Porto Alegre (RS), 2007.

GUERRA, K.J. **O Significado da liderança para o aluno de graduação em enfermagem**. 2008, 133 p. Dissertação (mestrado em Enfermagem) - Programa de Pós-Graduação em Enfermagem, Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Medicina de Botucatu, Botucatu (SP), 2008.

ITO, E.E. *et al.* O ensino de enfermagem e as diretrizes curriculares nacionais: utopia x realidade. **Revista Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo (SP), v.40, n.4, p.570-4, 2006.

KURCGANT, P. *et al.* O significado da administração aplicada à enfermagem segundo a opinião de graduandas. Parte I. **Revista Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo (SP), v.28, n.1, p.15-26, 1994a.

_____. O significado da administração aplicada à enfermagem segundo a opinião de graduandas. Parte II. **Revista Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo (SP), v.28, n.2, p.147-55, 1994b.

_____. **Gerenciamento dos serviços de enfermagem**. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 195 p., 2005.

LEITE, M.M.J. Concepção das alunas sobre o ensino da disciplina administração aplicada à enfermagem, no curso de graduação da escola de enfermagem da USP. **Nursing**. São Paulo (SP), v.2, n.16, p.30-4, 1999.

LIBERALI, J; DALL'AGNOL, C.M. Supervisão em enfermagem: um instrumento de gestão. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, Porto Alegre (RS), v. 29, n.2, p.276-82, 2008.

LOURENÇO, M.R.; TREVISAN, M.A. Líderes da enfermagem brasileira – sua visão sobre a temática da liderança e sua percepção a respeito da relação liderança & enfermagem. **Revista Latino-americana de Enfermagem**, Ribeirão Preto (SP), v.9, n.3, p.14-9, 2001.

MARTINS, V.A.; NAKAO, J.R.S.; FÁVERO, N. Atuação gerencial do enfermeiro na perspectiva dos recém-egressos do curso de enfermagem. **Revista da Escola de Enfermagem Anna Nery**, Rio de Janeiro (RJ), v.10, n.1, p.100-8, 2006.

MATTOSINHO *et al.* Mundo do trabalho: alguns aspectos vivenciados pelos profissionais recém-formados em enfermagem. **Acta Paulista de Enfermagem**, São Paulo (SP), v.23, n.4, p.466-71, 2010.

MINAYO, M.C.S. Técnicas de análise do material qualitativo. *In:* _____. **O desafio do conhecimento**. 11ed. São Paulo: Hucitec, 407 p., cap.11, p.302-309, 2008.

OLIVEIRA, A.P. *et.al.* Análise das discussões sobre Reuniões Integrativas de chefias: uma estratégia gerencial em enfermagem. *In:* **Livro de Resumos / XXI Salão de Iniciação Científica da UFRGS, IV Salão UFRGS Jovem**. CD-ROM. Porto Alegre: UFRGS, 2009.

PEDUZZI, M. Equipe multiprofissional de saúde: conceito e tipologia. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo (SP), v.35, n.1, p.103-109, 2001.

PROCHNOW, A.G.; *et al.* O conflito como realidade e desafio cultural no exercício da gerência do enfermeiro. **Revista Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo (SP), v.41, n.4, p.542-50, 2007.

ROCHA, R.M. O enfermeiro na equipe interdisciplinar do Centro de Atenção Psicossocial e as possibilidades de cuidar. **Texto e Contexto - Enfermagem**, Florianópolis (SC), v.14, n.3, p.350-7, 2005.

ROSA, R.B.; LIMA, M.A.D.S. Concepções de acadêmicos de enfermagem sobre o que é ser enfermeiro. **Acta Paulista de Enfermagem**, São Paulo (SP), v.18, n.2, p.125-30, 2005.

SANTOS, E.P.; CIAMPONE, M.H.T. Avaliação de competências gerenciais: a percepção de alunos do curso de graduação em enfermagem da USP. **Revista Mineira de Enfermagem**, Belo Horizonte (MG), v.11, n.4, p.395-401, 2007.

SCHERER, E.A.; CAMPOS, M.A.; SCHERER, Z.A.P. Temas e utilização do tempo pelos participantes de reuniões de equipe em um hospital-dia psiquiátrico. **Revista Latino-americana de Enfermagem**, Ribeirão Preto (SP), v.15, n.5, p.949-957, 2007.

SERVO, M.L.S.; CORREIA, V.S. A supervisão sob a ótica dos auxiliares de enfermagem. **Diálogos & Ciência**, Salvador (BA), ano III, n.6, p.1-14, 2005.

SILVA, D.G.V.; *et al.* Os desafios enfrentados pelos iniciantes na prática de enfermagem. **Revista Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo (SP), v.44, n.2, p.511-6, 2010.

SILVA, E.E.; CAMPOS, L.F. Passagem de plantão na enfermagem na enfermagem: revisão de literatura. **Cogitare Enfermagem**. Curitiba (PR), v.12, n.4, p.502-7, 2007.

SIMÕES, A.J.C. **Motivações e expectativas profissionais dos estudantes de enfermagem – estudo numa escola da área de Lisboa**. 2008, 219 p. Dissertação (mestrado em Comunicação em Saúde) - Universidade Aberta, Lisboa, Portugal, 2008.

SOUZA JÚNIOR, J.G.C. *et al.* Como será o amanhã? Responda em puder! Perspectivas de enfermeiros quanto ao seu futuro profissional. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília (DF), v.56, n.4, p.543-8, 2003.

SPAGNOL, C.A.; *et al.* Situações de conflito vivenciadas no contexto hospitalar: a visão dos técnicos e auxiliares de enfermagem. **Revista Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo (SP), v.44, n.3, p.803-11, 2010.

SPAGNUOLO, R.S.; PEREIRA, M.L.T. Práticas de saúde em Enfermagem e Comunicação: um estudo de revisão da literatura. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro (RJ), v.12, n.6, p.1603-1610, 2007.

UFRGS. Escola de enfermagem. Departamento de Assistência e Orientação Profissional. **Plano de ensino da disciplina Administração em Enfermagem**. Porto Alegre, RS, 2010. Disponível em:
<<http://www.ufrgs.br/eenf/enfermagem/disciplinas/enf03043/administracao.pdf>>. Acessado em: 22 de setembro de 2010.

VENDEMIATTI, M.; *et al.* Conflito na gestão hospitalar: o papel da liderança. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro (RJ), v.15, supl.1, p.1301-1314, 2010.

WAGNER, L.R. Relações interpessoais no trabalho: percepção de técnicos e auxiliares de enfermagem. **Cogitare Enfermagem**. Curitiba (PR), v.14, n.1, p.107-113, 2009.

APÊNDICE A – Roteiro de Entrevista

1 DADOS DE IDENTIFICAÇÃO

- a. Sexo: Masculino Feminino
- b. Qual sua idade?
- c. Possui outra formação profissional além do curso de graduação de Enfermagem? Qual?
- d. Quanto tempo você levou para concluir do curso de graduação em Enfermagem?

2 QUESTÕES NORTEADORAS

- a. Evoque uma situação de gerenciamento de tenha sido marcante para você durante o estágio curricular da Disciplina de Administração em Enfermagem.
- b. Esta situação influenciou a sua conduta nos estágios curriculares finais do curso? Como?

APÊNDICE B – Solicitação de anuência à EENF-UFRGS para realização da pesquisa

Porto Alegre, 24 de fevereiro de 2011.

A
 Direção da Escola de Enfermagem da UFRGS
 Rua São Manoel, 963 - Bairro Rio Branco, Porto Alegre/RS

Sra. Diretora:

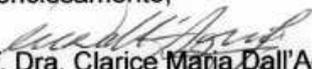
Por meio desta, vimos solicitar anuência para coletar dados referentes ao Projeto de Pesquisa intitulado **Gerenciamento em enfermagem: percepção dos enfermeiros recém-egressos da UFRGS**.

O objetivo do estudo consiste em conhecer percepções dos enfermeiros recém-egressos da Escola de Enfermagem da UFRGS frente às ações de gerenciamento desenvolvidas durante os Estágios Curriculares I e II. Quanto aos participantes, adotou-se como critério de inclusão aqueles que realizaram Estágio Curricular I em unidades de internação do HCPA, em razão da similaridade de experiências que esses locais oportunizam aos alunos em se tratando da administração da assistência de enfermagem, considerando que as mesmas possam ser replicadas ou, mesmo, repercutir nas fases subsequentes da formação e na iniciação profissional do recém-egresso.

O projeto destina-se à elaboração do TCC - Trabalho de Conclusão de Curso - da aluna Andréia Peres de Oliveira para a obtenção do diploma de Bacharel em Enfermagem pela Escola de Enfermagem da UFRGS, sob a orientação da Prof. Dra. Clarice Maria Dall'Agnol. Com a pesquisa, esperamos poder contribuir com reflexões que possam facilitar o entendimento das concepções acadêmicas sobre Administração em Enfermagem e, assim, subsidiar um melhor preparo dos alunos no desenvolvimento de suas atribuições, o que, por consequência, poderá vir a qualificar a prática gerencial e assistencial no âmbito dos estágios e na iniciação profissional.

Por fim, esclarecemos que o projeto obteve parecer favorável da COMPESQ-ENF e encontra-se em análise no CEP-UFRGS. Comprometemo-nos a coletar dados somente após a homologação nessa instância.

Aguardando deferimento, subscrevemo-nos.
 Atenciosamente,


 Prof. Dra. Clarice Maria Dall'Agnol
 Pesquisadora Responsável


 Andréia Peres de Oliveira
 Pesquisadora Discente

De acordo,
 Data: 24/02/2011 Assinatura:


 Profa. Dra. Eva Neri Rubim Pedro,
 Diretora em Exercício da EENF-UFRGS

APÊNDICE C – Ofício à Comissão de Graduação da EENF-UFRGS

Porto Alegre, 20 de março de 2011.

Sra. Coordenadora:

Por meio deste, vimos solicitar acesso à listagem dos alunos matriculados e que tiverem concluído o estágio curricular I em unidades de internação do Hospital de Clínicas de Porto Alegre (HCPA), no primeiro semestre letivo de 2010, para viabilizar a coleta de dados relativa ao Projeto de Pesquisa intitulado **Gerenciamento em enfermagem: percepção dos enfermeiros recém-egressos da UFRGS**.

O objetivo do estudo consiste em conhecer percepção dos enfermeiros recém-egressos da Escola de Enfermagem da UFRGS frente às ações de gerenciamento desenvolvidas durante os Estágios Curriculares I e II. Quanto aos participantes, adotou-se como critério de inclusão aqueles que realizaram Estágio Curricular I em unidades de internação do HCPA, em razão da similaridade de experiências que esses locais oportunizam aos alunos em se tratando da administração da assistência de enfermagem, considerando que as mesmas possam ser replicadas ou, mesmo, repercutir nas fases subsequentes da formação e na iniciação profissional do recém-egresso.

O projeto destina-se à elaboração do TCC - Trabalho de Conclusão de Curso - da aluna Andréia Peres de Oliveira para a obtenção do diploma de Bacharel em Enfermagem pela Escola de Enfermagem da UFRGS, sob a orientação da Prof. Dra. Clarice Maria Dall’Agnol. Com a pesquisa, esperamos poder contribuir com reflexões que possam facilitar o entendimento das concepções acadêmicas sobre Administração em Enfermagem e, assim, subsidiar um melhor preparo dos alunos no desenvolvimento de suas atribuições, o que, por consequência, poderá vir a qualificar a prática gerencial e assistencial no âmbito dos estágios e na iniciação profissional.

Por fim, esclarecemos que o projeto tramitará na COMPESQ-ENF e, posteriormente, no CEP-UFRGS, cabendo destacar que a coleta de dados somente será iniciada após a homologação nessas instâncias.

Salientamos que as informações solicitadas são de suma importância e que se destinam exclusivamente para a finalidade aqui mencionada.

Aguardando deferimento, subscrevemo-nos.

Atenciosamente,

Prof. Dra. Clarice Maria Dall’Agnol
Pesquisadora Responsável

Andréia Peres de Oliveira
Pesquisadora Discente

Ilma. Sra.
Prof. Dra. Êrica Rosalba Mallmann Duarte
Coordenadora da COMGRAD-ENF
Escola de Enfermagem da UFRGS

APÊNDICE D – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido*

Instituição de Origem: Escola de Enfermagem da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (EEUFRGS)

Projeto de Pesquisa: GERENCIAMENTO EM ENFERMAGEM: percepção dos enfermeiros recém-egressos da UFRGS

Pesquisadora-Discente: Acadêmica Andréia Peres de Oliveira – andrea.oliveira@ufrgs.br, (51) 3383-1649, (51) 9986-2048

Pesquisadora Responsável: Prof. Dra. Clarice Maria Dall’Agnol – clarice@adufgrs.ufrgs.br, (51) 3308-5081, (51) 3308-5424

Comitê de Ética em Pesquisa da UFRGS (CEP/UFRGS): (51) 3308-3629

Prezado Participante,

Convidamos você para participar de uma entrevista do projeto de pesquisa acima denominado que tem por objetivo conhecer percepção dos enfermeiros recém-egressos da Escola de Enfermagem da UFRGS frente às ações de gerenciamento desenvolvidas durante os estágios curriculares I e II.

O projeto destina-se à elaboração do Trabalho de Conclusão de Curso da pesquisadora para a obtenção do diploma de Bacharel em Enfermagem pela Escola de Enfermagem da UFRGS, sob a orientação da Prof. Dra. Clarice Dall’Agnol. Assim, é totalmente isenta de vinculações hierárquicas e administrativas ou de influências que possam interferir no seu vínculo acadêmico com a Instituição.

Nesta entrevista, com duração entre 20 e 30 minutos, contamos com a sua colaboração para responder algumas perguntas que serão gravadas em áudio. Depois de transcritas, os arquivos serão inutilizados, havendo guarda dos registros por cinco anos, a partir da publicação dos resultados. Cabe destacar que as informações concedidas não terão nenhum tipo de implicação legal que possa lhe trazer prejuízo junto à Escola, campo da pesquisa, e garantimos que as mesmas destinam-se somente para fins científicos e serão de uso exclusivo neste estudo. Asseguramos seu anonimato e o caráter confidencial da entrevista, portanto, não haverá nenhuma associação nominal com o teor das informações que irão compor o relatório da pesquisa.

Esclarecemos que sua participação é livre e se mudar de idéia pode desistir a qualquer momento, mesmo sem ter respondido algumas ou todas as perguntas.

Agradecemos sua colaboração, colocando-nos à disposição para os esclarecimentos que forem necessários, mediante formas de contato informadas acima.

Prof. Dra. Clarice Maria Dall’Agnol
Pesquisadora Responsável

Andréia Peres de Oliveira
Pesquisadora Discente

Data: ____/____/____

De acordo,

Participante: _____

* Elaborado conforme orientações contidas na Resolução 196/96 do CONEP-CNS-MS, em duas vias de igual teor: uma destinada à pesquisadora e outra ao(à) participante.

ANEXO A - Carta de Aprovação da Comissão de Pesquisa da EENF-UFRGS



COMISSÃO DE PESQUISA DA ESCOLA DE ENFERMAGEM DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL

CARTA DE APROVAÇÃO

TCC GRAD.: 35/2010
Versão Mês: 12/2010

Pesquisadores: Andréia Peres de Oliveira e
Profª. Clarice Maria Dall'Agnol

Título: GERENCIAMENTO EM ENFERMAGEM: PERCEPÇÃO DOS
ENFERMEIROS RECÉM-EGRESSOS DA UFRGS.

A Comissão de Pesquisa da Escola de Enfermagem da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (COMPESQ), no uso de suas atribuições, avaliou e aprova este projeto em seus aspectos metodológicos. Os membros desta Comissão não participaram do processo de avaliação de projeto onde constam como pesquisadores. Toda e qualquer alteração deverá ser comunicadas à Comissão.

Porto Alegre, 09 de dezembro de 2010.

Profª Dra. Eliane Pinheiro de Moraes
Coordenadora da COMPESQ

Eliane Pinheiro de Moraes
Coordenadora Compesq
EEnf - UFRGS

ANEXO B – Carta de Aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da UFRGS

U F R G S
UNIVERSIDADE FEDERAL
DO RIO GRANDE DO SUL

PRÓ-REITORIA DE PESQUISA

Comitê De Ética Em Pesquisa Da Ufrgs

**CARTA DE APROVAÇÃO**

Comitê De Ética Em Pesquisa Da Ufrgs analisou o projeto:

Número: 19885

Título: GERENCIAMENTO EM ENFERMAGEM: percepção dos enfermeiros recém-egressos da UFRGS

Pesquisadores:

Equipe UFRGS:

CLARICE MARIA DALL AGNOL - coordenador desde 01/01/2011
ANDREIA PERES DE OLIVEIRA - pesquisador desde 01/01/2011

Comitê De Ética Em Pesquisa Da Ufrgs aprovou o mesmo, em reunião realizada em 10/03/2011 - Sala de reuniões do Gabinete do reitor - 6º andar do pr. da Reitoria, por estar adequado ética e metodologicamente e de acordo com a Resolução 196/96 e complementares do Conselho Nacional de Saúde.

Porto Alegre, Quinta-Feira, 10 de Março de 2011

JOSE ARTUR BOGO CHIES
Coordenador da comissão de ética