

**UNIVERSIDADE DE CAXIAS DO SUL
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
ÁREA DO CONHECIMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS**

DEISE CRISTINA PERUCHIN

**O PAPEL DO ENFERMEIRO EM ATIVIDADES VOLTADAS PARA A GESTÃO:
UMA ANÁLISE DOS CURSOS E DOS PROFISSIONAIS QUE ATUAM EM CAXIAS
DO SUL E REGIÃO**

**CAXIAS DO SUL
2020**

DEISE CRISTINA PERUCHIN

**O PAPEL DO ENFERMEIRO EM ATIVIDADES VOLTADAS PARA A GESTÃO:
UMA ANÁLISE DOS CURSOS E DOS PROFISSIONAIS QUE ATUAM EM CAXIAS
DO SUL E REGIÃO**

Trabalho de conclusão de curso I apresentando à Área de Conhecimento Ciências Sociais da Universidade de Caxias do Sul, como requisito parcial para obtenção de grau de Bacharel de Administração.

Orientador TCC I e TCCII: Prof. Me. Leonardo Roth

**CAXIAS DO SUL
2020**

Dedico este trabalho aos meus pais Jose Peruchin e Roseli Witt Peruchin, a meu irmão Marcelo Peruchin, a meu namorado Rafael Daneluz, e aos meus familiares que me deram apoio para conquistar meus objetivos.

“É fraqueza não encarar de frente o severo destino do tempo em que se vive.”

Max Weber

RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo avaliar a percepção dos trabalhadores sobre a relação em liderança, gestão de equipes e processos. Nesse contexto, foram apresentados vários aspectos que podem ser determinantes para uma boa análise de currículo do curso de Enfermagem. Nesse sentido, a partir do referencial teórico, foi sugerida, para um segundo momento, a aplicação de entrevista aos coordenadores dos cursos de Enfermagem oferecidos em Caxias do Sul e aos profissionais graduados. Após a análise dos resultados, foi possível verificar se há necessidade de ser alterado o número de carga horária de gestão nas grades curriculares dos cursos de Enfermagem. A partir do resultado, sugere-se como proposta de continuidade ampliação da grade curricular de Enfermagem, pois é possível observar que a grade poderia sofrer algumas alterações em relação a gestão. Os relatos de 30% dos egressos entrevistados mostram que não se sentem aptos a atuar como gestor, assim que concluírem o curso. Ainda, 20% dos egressos entrevistados dizem que necessitam realizar uma pós-graduação em Gestão para poderem atuar na função e 28% dos egressos entrevistados buscam especialização via *Latu Senso*.

Palavras-chave: Enfermeiro. Gestão. Enfermagem. Equipe.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Símbolo de Enfermagem antes da padronização	19
Figura 2 – Símbolo de Enfermagem padronizado	20
Figura 3 – Protocolo de Manchester	21
Figura 4 – Estatística de registros ativos por categorias	22
Figura 5 – Estatísticas de registros inativos por categoria	23
Figura 6 – Primeira aluna a colar grau no curso de Enfermagem na UCS.....	27
Figura 7 – Gênero dos participantes	38
Figura 8 – Forma de pagamento dos estudos de graduação	38
Figura 9 – Opção pela graduação	39
Figura 10 – Expectativas	40
Figura 11 – Fontes de conhecimento	40
Figura 12 – Continuidade de formação	41
Figura 13 – Carreira profissional	42
Figura 14 – Grau de identificação	42
Figura 15 – Apto a atuar como gestor	43
Figura 16 – Gestão de pessoas e equipes	44
Figura 17 – Nuvem de palavras das perguntas 15 e 16.....	44

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Grade da carga horária de gestão dos cursos de Enfermagem	30
--	----

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CEPE	Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem
COFEN	Conselho Federal de Enfermagem
COREN	Conselho Regional de Enfermagem no Rio Grande do Sul
FÁTIMA	Faculdade Nossa Senhora de Fátima
FSG	Centro Universitário da Serra Gaúcha
MBA	<i>Master in Business Administration</i>
REDEC	Rede de Educação
SEG	Sistema de Ensino Gaúcho
UCS	Universidade de Caxias do Sul
UFSC	Universidade Federal de Santa Catarina

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
1.1	TEMA E PROBLEMA DO ESTUDO.....	12
1.2.1	Objetivo geral	13
1.2.2	Objetivo específicos	13
1.3	JUSTIFICATIVA	13
2	REFERENCIAL TEÓRICO	14
2.1	LIDERANÇA E GESTÃO DE EQUIPES.....	14
2.1.1	O enfermeiro líder como gerente na linha de frente	17
2.1.2	Estratégias de liderança	17
2.1.3	Estratégias dos enfermeiros para a melhoria da segurança do paciente	18
2.1.4	Função do enfermeiro	18
2.1.5	Símbolo de Enfermagem	19
2.1.6	Princípios fundamentais	20
2.1.8	O nascimento da escola de Enfermagem em Caxias do Sul	26
2.1.9	Análise dos cursos de Enfermagem oferecidos nas instituições educativas em Caxias do Sul	29
2.2	CAMPOS DE ATUAÇÃO DO PROFISSIONAL DE ENFERMAGEM	31
2.2.1	O egresso em busca do seu primeiro emprego	32
3	METODOLOGIA	35
3.1	MÉTODO.....	35
3.2	AMOSTRA.....	35
3.3	COLETA DOS DADOS.....	36
3.4	ANÁLISE DOS DADOS.....	36
4	DESENVOLVIMENTO E RESULTADOS	37
4.1	CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES DA PESQUISA	37
4.2	ANÁLISE DOS RESULTADOS	37
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	46

REFERÊNCIAS	48
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO 1 QUESTIONÁRIO 1 ENTREVISTA COM OS COORDENADORES.....	52
APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO 2 PESQUISA COM EGRESSOS EM ENFERMAGEM.....	533
ANEXO A – GRADE CURRICULAR DO CURSO DE BACHAREL EM ENFERMAGEM DA INSTITUIÇÃO UCS	577
ANEXO B – GRADE CURRICULAR DO CURSO BACHAREL DA INSTITUIÇÃO FATIMA.....	588
ANEXO C – GRADE CURRICULAR DO CURSO BACHAREL EM ENFERMAGEM DA INSTITUIÇÃO FSG	60

1 INTRODUÇÃO

A partir de 6 de agosto de 1949, foi regulamentado pelo Decreto 27.426/49 a primeira escola de Enfermagem em Caxias do Sul, e a Igreja por meio da Congregação das Irmãs de São José, criou a Escola de Enfermagem Madre Justina em 25 de agosto de 1954.

Nos dias atuais, Caxias do Sul possui quatro instituições que oferecem o curso de Enfermagem, são elas: Universidade de Caxias do Sul (UCS), Centro Universitário da Serra Gaúcha (FSG), Faculdade Nossa Senhora de Fátima (FÁTIMA) e a Faculdade Anhanguera. A cidade ainda consta com três instituições que oferecem o curso técnico de Enfermagem, sendo elas: Sistema de Ensino Gaúcho (SEG) a Faculdade Nossa Senhora de Fátima (FÁTIMA) e Escola de Educação Profissional Hospital Pompéia.

Neste presente trabalho, foi analisado as grades curriculares dos cursos de Enfermagem oferecidos em Caxias do Sul. O principal objetivo é identificar se o profissional de Enfermagem possui dificuldades em fazer a gestão de pessoas e processos.

1.1 TEMA E PROBLEMA DO ESTUDO

De acordo com Willians (2017), os gestores que desempenham essas quatro funções: planejar, organizar, controlar e liderar são bem-sucedidos e geram lucros para suas empresas. Os cargos e carreiras gerenciais não existiam há 125 anos, pois a gestão ainda não era um campo de estudo. Nos dias atuais, gestores e a gestão são muito importantes para o mundo dos negócios, e ainda não é possível imaginar organizações sem eles.

Segundo Willians (2017), o gestor tem os seguintes estágios na transição para a gestão: nos primeiros três meses ele é o chefe onde a autoridade é formal gerenciando tarefas que por sua vez o trabalho não é gerenciar pessoas. Após seis meses como gestor, as expectativas iniciais estavam erradas, ritmo acelerado, carga de trabalho pesada e o trabalho consiste em solucionar os problemas apresentados pelos subordinados. Ao gestor ao completar um ano em sua função, ele não é um fazedor, ele faz comunicação, ouve e oferece reforço positivo, aprende a adaptar-se e controlar o estresse e trabalha o desenvolvimento das pessoas.

1.2 OBJETIVOS

Para Marconi e Lakatos (2017), nos objetivos deve-se certificar-se do conteúdo do texto, constatando o que o autor afirma, os dados que apresenta e as informações que oferece. Correlacionar os dados coletados a partir das informações do autor com o problema em pauta e verificar a validade das informações.

1.2.1 Objetivo geral

Identificar as dificuldades do profissional graduado em Enfermagem na atuação da gestão de equipes, em ambiente de saúde em Caxias do Sul.

1.2.2 Objetivo específicos

Como objetivos específicos, pode-se citar:

- a) analisar a estrutura curricular dos cursos de Enfermagem de instituições do ensino superior;
- b) realizar estudo avaliativo do currículo dos cursos de Enfermagem em funcionamento;
- c) identificar a postura deste profissional na gestão;
- d) analisar o perfil do profissional de Enfermagem; e
- e) identificar as dificuldades na gestão do enfermeiro.

1.3 JUSTIFICATIVA

A escolha desse tema surgiu por vontade de estudar a função do enfermeiro que por sua vez faz a gestão dos processos no seu dia-a-dia.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo apresenta o estudo teórico à cerca dos assuntos de liderança e gestão, e também sobre o campo de atuação dos profissionais de Enfermagem.

2.1 LIDERANÇA E GESTÃO DE EQUIPES

De acordo com Willians (2017), o papel da gestão é criar um ambiente em que as pessoas sejam capazes de fazer o trabalho de maneira eficiente e eficaz. O gestor normalmente começa sua carreira no nível mais baixo, auxiliando os outros a fazer o seu trabalho. Ele tem quatro funções a cumprir, sendo elas:

- a) planejar;
- b) organizar;
- c) controlar; e
- d) liderar.

Os gestores que desempenham essas quatro funções descritas acima, são bem-sucedidos e geram lucros para suas empresas.

Segundo Willians (2017), existem quatro tipos de gestores: gestores da alta administração, gerentes de nível médio, gestores de primeira linha e líderes de equipe:

- a) os gestores de alta administração ocupam os seguintes cargos: diretor executivo, diretor de operações, diretor financeiro e são responsáveis pela direção geral da organização;
- b) os gerentes de nível médio ocupam os seguintes cargos: gerente de fábrica, gerente regional ou de divisão. Estes são responsáveis por estabelecer objetivos com os objetivos da alta gerencia, planejando e implementando estratégias de subunidades para alcançar as metas;
- c) os gestores de primeira linha ocupam os seguintes cargos: gerentes de escritórios supervisor de turno ou supervisor de departamento. Estes gerenciam o desempenho de funcionários de nível operacional, diretamente responsável pela produção de bens e serviços da empresa e ensina funcionários a fazer seus trabalhos; e
- d) o líder de equipe é responsável por facilitar as atividades da equipe em direção a realização de uma meta. Grandes líderes fazem as perguntas

certas, orientam a equipe a planejar e programar o trabalho. Aprender a resolver os problemas e a trabalhar eficazmente ente si, proporcionar recursos intelectuais, emocionais e espirituais, também são responsáveis pela gestão de relacionamento externos.

A Teoria das Relações Humanas, de Chiavenato (2003), trata da influência da liderança sobre o comportamento das pessoas. A liderança é essencial para todas funções da Administração, onde o grau de indivíduo demonstra a qualidade de liderança nas características da situação na qual se encontra e deve inspirar confiança, ser inteligente, perceptivo e decisivo para ter condições de liderar com sucesso.

Chiavenato (2003) descreve três estilos de liderança: autoritária, liberal e democrática:

- a) Liderança Autoritária: as decisões ficam centralizadas e o líder força suas ordens ao grupo;
- b) Liderança Liberal: o líder deixa totalmente as decisões para o grupo, permitindo que fiquem completamente à vontade e sem controle algum; e
- c) Liderança Democrática: guia e orienta o grupo, incentivando a participação democrática de todos.

Segundo Escorsin (2017), a liderança é uma habilidade administrativa com foco no desenvolvimento e na disposição da visão da missão e das estratégias. Os líderes, não tem autoridade delegada e conseguem seu poder por outros meios, podendo ou não fazer parte da organização formal.

Trabalham na coleta de informações, nos *feedbacks*, enfatizam as relações interpessoais e tem metas a cumprir que podem ou não refletir as das organizações, eles assumem riscos e desafios.

Líderes estratégicos, segundo Hitt, Ireland e Hoskisson (2014), permanecem eficaz, moldam a cultura de uma organização e fornece uma visão para a empresa aconselhando-a a usar mais que uma estratégia. Este cargo pode supor possíveis resultados de decisões, sendo comprometidos com o desenvolvimento da sua empresa.

Como mostra a obra de Drucker (1996, p. 75), “liderança é um meio. O líder eficaz compreende a missão da organização. O mesmo fixa metas e mantém os padrões”.

Ainda para Drucker (1996), o líder deve ver a sua responsabilidade não como privilégio. Ele procura por associados fortes, pode ser vaidoso e sabe que a suprema liderança é a criação de energias e visão humanas.

Segundo Poletto (1999), o enfermeiro desempenha a gestão na equipe, e tem o papel de reconhecer nos outros semelhantes a potencialidade de práticas cuidativas.

Pode-se perceber que a liderança do enfermeiro se desenvolve ainda em sua formação, práticas e habilidades para conduzir e determinar a equipe na tomada de decisões, sendo necessário a possibilidade de mudanças pessoais e profissionais (MARQUIS, 2015).

De acordo com *Joint Commission Resources* (2008), enfermeiros líderes são agentes vitais para o funcionamento do ambiente de trabalho e no atendimento aos pacientes, onde o acompanha a atividade e performance de outros e demonstram o seu comprometimento com os funcionários. O enfermeiro líder é conhecido por chefe executivo, vice-presidente, gerente ou coordenador.

Segundo Leoni (2014), o enfermeiro tem de várias maneiras de modificar ou direcionar o relacionamento de modo a obter como resultado uma relação efetivamente terapêutica com o cliente.

Segundo Goleman (1999), os líderes que são autoconscientes entendem seus valores, objetivos e sonhos, percebendo de modo mais claro aquilo que lhes parece realmente certo, e desenvolvem a habilidade para reconhecer bem suas limitações e seus pontos fortes, além de exibirem senso de humor com relação a si mesmos. Já os líderes autoconfiantes são os que aceitam missões difíceis e possuem senso de presença e nível de segurança, destacando-os dentro do grupo.

Líderes de maior inteligência emocional buscam *feedback* negativo tanto quanto o positivo, pois compreendem que necessitam de uma vasta gama de informações para aprimorar seu desempenho.

Segundo Escorsin (2017), há duas formas de liderar, a liderança formal e a informal. Na liderança formal a pessoa se torna líder por ter passado a ocupar uma posição ou cargo que lhe confere autoridade. Já na liderança informal a pessoa exerce

a liderança independente do cargo que ocupa, ou seja, o líder que surge naturalmente dentro de um grupo.

Segundo Soares (2015, p. 42), “antes a liderança era definida como forma de controle onde a função do líder se resumia em estabelecer metas para atingir os objetivos da equipe”. O líder coordena ações, influencia a conduta da equipe e determina metas focando nos indivíduos.

Soares (2015) diz que líder influencia e dirige a equipe de forma ética e positiva. É uma função que exige paciência, disciplina, humildade, respeito e compromisso ao lidar com pessoas. O líder eficaz domina a dificuldade de agir com equilíbrio ao saber deixar a equipe sozinha e quando deve interceder.

2.1.1 O enfermeiro líder como gerente na linha de frente

Joint Commission Resources (2008, p. 11) afirma que o profissional de Enfermagem “planeja e implementa as políticas gerais de Enfermagem e os serviços para a unidade. Mantém a equipe recrutando, selecionando, orientando, treinando e retendo o pessoal clínico”.

Ainda assim, essa comissão destaca que, esse profissional atualiza a equipe, nas competências, investigações, nas certificações, administra os técnicos clínicos e as equipes não clínica e tem ligação direta com o enfermeiro-executivo.

A equipe de Enfermagem presta cuidados aos pacientes durante às 24 horas do dia, e controla o acesso dos pacientes, sendo responsável de proporcionar atendimento eficiente, seguro e qualificado ao paciente.

Este profissional pode atuar como coordenador do cuidado ao paciente, compartilhando informações, sobre eles e verifica se ele é capaz de aceitar terapia ou tratamento e calcula as doses de medicamentos junto com a equipe médica.

2.1.2 Estratégias de liderança

Para *Joint Commission Resources* (2008), o modelo de liderança do administrador contribui para a formação de uma equipe de Enfermagem. O profissional administrador desempenha um papel exemplar para sua equipe, dando apoio e incentivo, pois a área é de constante desgaste emocional e sofrimento.

A equipe de Enfermagem deve ser analisada e acompanhada de perto para que possa ser verificadas suas perspectivas, e que não ocorra casos de mal-entendidos. É de extrema importância o profissional receber *feedbacks* e instrumentos para que seu atendimento ao paciente seja impecável.

Educar e ser enfermeiro líder disponível para suprir falta ou problemas de equipe é fundamental pois a equipe precisa se sentir segura. Informações atualizadas sobre metas e planos administrativos são essenciais para que a equipe sinta liberdade de falar.

2.1.3 Estratégias dos enfermeiros para a melhoria da segurança do paciente

Segundo dados de *Joint Commission Resources* (2008), o enfermeiro tem uma carga horária de trabalho de 12 horas, caso ultrapasse este horário já está colocando em risco a saúde do paciente. É de extrema importância que o profissional respeite a carga horária para que ele e nem o paciente sejam afetados a fim de falhas técnicas.

A equipe deve ser eficaz no cuidado dos pacientes, sendo assertiva. O profissional de Enfermagem necessita de extrema atenção às informações para poder identificar as ameaças à segurança do paciente.

O uso de relatórios de erros é indispensável, pois ajuda a identificar a causa de erros ocorridos. O erro identificado pode levar a demissão do profissional a um comunicado ao Conselho Regional de Enfermagem, mas é extremamente necessário para que não ocorra novamente e não prejudique a saúde do paciente.

2.1.4 Função do enfermeiro

Segundo o endereço eletrônico do Conselho Regional de Enfermagem no Rio Grande do Sul (COREN), a função do Enfermeiro é representar determinada instituição no que compete a todos os assuntos de sua profissão, perante o seu conselho, órgãos oficiais sociedade e os profissionais sob o seu comando.

O profissional de Enfermagem atua em uma determinada instituição com uma carga horária de 20 a 44 horas semanais.

O COREN, ao revisar o Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem (CEPE), na Resolução Nº 564/2017, cita que:

Enfermeiro tem responsabilidades a promoção e a restauração da saúde, a prevenção de agravos e doenças e o alívio do sofrimento, proporciona cuidados à pessoa, à família, à coletividade, organiza suas ações e intervenções de modo autônomo, ou em colaboração com outros profissionais da área; tem direito a remuneração justa e a condições adequadas de trabalho, que possibilitem um cuidado profissional seguro e livre de danos.

De acordo com a Lei nº 7.498, de 25 de junho de 1986, no seu artigo 11 diz que o enfermeiro exerce atividades de cuidados com maior complexidade técnica onde exijam conhecimentos de base científica e capacidade de tomar decisões imediatas.

2.1.5 Símbolo de Enfermagem

Anteriormente, não havia nenhuma legislação que normatizava e padronizava esses símbolos, representado na Figura 1. De acordo com o endereço eletrônico do COFEN, o Conselho Federal de Enfermagem (COFEN) resolveu padronizar, na Resolução Nº 218/1999, os símbolos de Enfermagem, conforme Figura

Figura 1 – Símbolo de Enfermagem antes da padronização

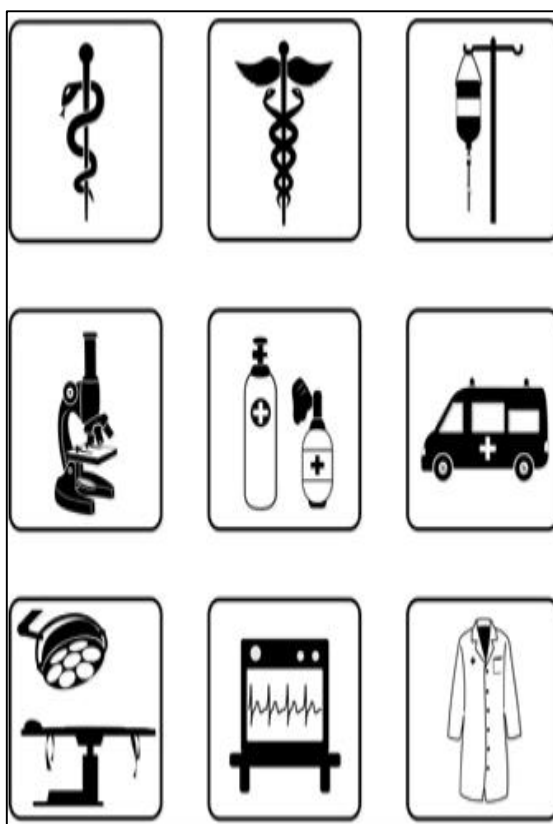


Fonte: Endereço eletrônico do COFEN

De acordo com a Resolução COFEN Nº 218/1999, os símbolos de Enfermagem possuem os seguintes significados:

- a) a cobra significa a magia, a alquimia, já a seringa indica a técnica;
- b) a cor verde utilizada significando a paz, tranquilidade, cura e a saúde;
- c) a pedra símbolo da Enfermagem é a esmeralda e a cor que representa a categoria profissional é a verde esmeralda;
- d) a lâmpada é o símbolo mais marcante da Enfermagem;
- e) o brasão ou marca de anéis ou acessórios se utiliza a lâmpada, a cobra e a cruz; e
- f) os técnicos e auxiliares de Enfermagem usam como símbolo a lâmpada e a seringa.

Figura 2 – Símbolo de Enfermagem padronizado



Fonte: Endereço eletrônico do Portal da Enfermagem

2.1.6 Princípios fundamentais

Segundo a Resolução Nº 564/2017, o código de ética diz que:

A Enfermagem é comprometida com a produção e gestão do cuidado prestado nos diferentes contextos socioambientais e culturais em resposta às necessidades da pessoa, família e coletividade. O profissional de Enfermagem atua com autonomia e em consonância com os preceitos éticos e legais, técnico-científico e teórico-filosófico; exerce suas atividades com competência para promoção do ser humano na sua integralidade.

De acordo com os Princípios da Ética e da Bioética da Enfermagem, descritos na Resolução Nº 564/2017:

Participa como integrante da equipe de Enfermagem e de saúde na defesa das Políticas Públicas, com ênfase nas políticas de saúde que garantam a universalidade de acesso, integralidade da assistência, resolutividade, preservação da autonomia das pessoas, participação da comunidade, hierarquização e descentralização político-administrativa dos serviços de saúde. O cuidado da Enfermagem se fundamenta no conhecimento próprio da profissão e nas ciências humanas, sociais e aplicadas e é executado pelos

profissionais na prática social e cotidiana de assistir, gerenciar, ensinar, educar e pesquisar.

A triagem é feita a partir de um protocolo que orienta a inclusão do(a) paciente nos serviços de urgência e emergência, utilizando o seguinte código de cores: vermelho (emergência), laranja (muito urgentes), amarelo (urgente), verde (pouco urgente) e azul (não urgente).

Segundo o endereço eletrônico da Rede de Educação (REDEC), o Protocolo de Manchester, representado na Figura 3, que foi criado na cidade de Manchester, na Inglaterra, em 1997. Hoje é um dos métodos mais utilizados no mundo todo.

Figura 3 – Protocolo de Manchester



Fonte: Endereço eletrônico da Redec

O protocolo auxilia os enfermeiros a identificarem os principais sintomas do paciente em hospitais e unidades de saúde e são imprescindíveis para a garantia de um atendimento eficiente e com menos riscos de transtornos e erros médicos. O profissional que atende o paciente necessita avaliar rapidamente o quadro clínico em que o paciente se encontra, para classificá-lo com uma pulseira da cor correspondente à gravidade do caso.

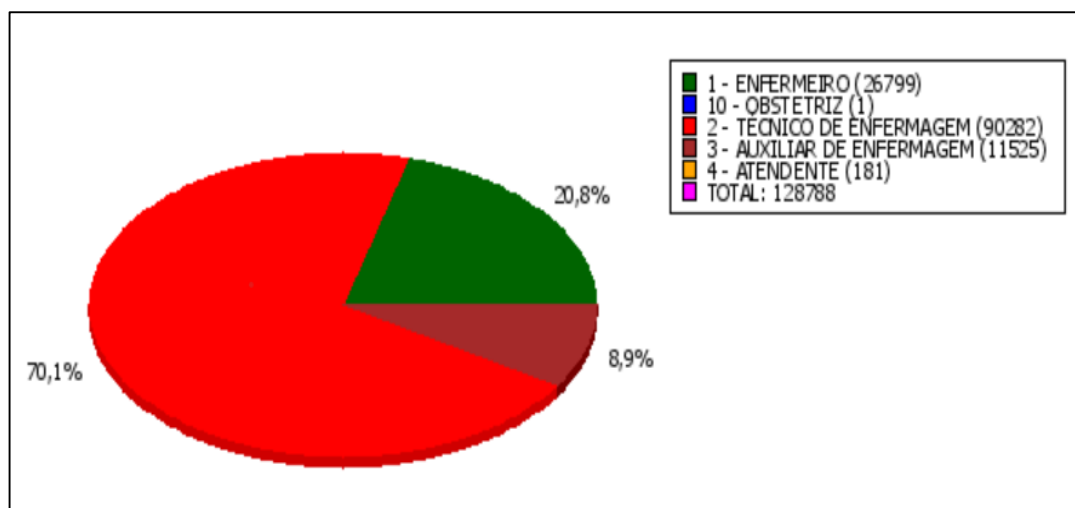
O Protocolo de Classificação de Risco é uma ferramenta de inclusão e tem como objetivo organizar e garantir o atendimento para todos, evitando a exclusão de pessoas ao acesso à atenção médica, e não se trata de um diagnóstico prévio.

De acordo com o endereço eletrônico do COREN (2015):

A prática da triagem e o agendamento de atendimento podem acarretar implicações ético-legais aos (às) profissionais, comprometer o atendimento de forma humanizada e impedir o exercício da Enfermagem com segurança.

Segundo endereço eletrônico do COFEN, as estatísticas da Figura 4 mostram o total de alunos inscritos ativos por categorias.

Figura 4 – Estatística de registros ativos por categorias

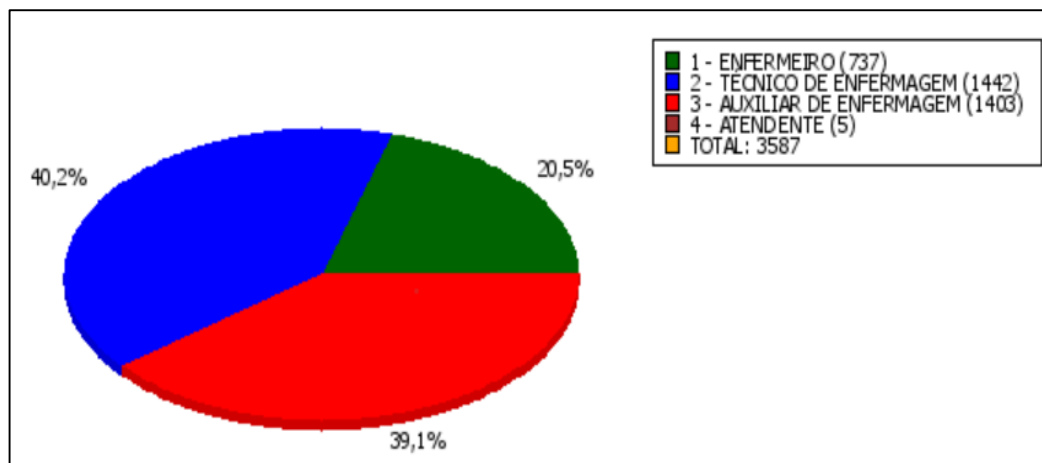


Fonte: Endereço eletrônico do COFEN

As estatísticas da Figura 5 mostram o número de alunos inscritos inativos por categoria profissional.

De acordo com o endereço eletrônico do COFEN, até 01/03/2020, o estado do Rio Grande do Sul já possui 26.799 mil alunos formados no curso de Enfermagem, já no Brasil são 558.177 mil enfermeiros graduados, 1,3 milhão de técnicos e 417.540 mil auxiliares de Enfermagem, o Brasil apresenta uma alta densidade de profissionais por habitantes.

Figura 5 – Estatísticas de registros inativos por categoria



Fonte: Endereço eletrônico do COFEN

2.1.7 Atividades do enfermeiro do trabalho

De acordo com Lucas (2004), o processo de Enfermagem do trabalho não difere do processo de Enfermagem desenvolvido na área hospitalar e na saúde pública.

As atividades do enfermeiro do trabalho se interligam nas atribuições relacionadas com áreas assistenciais, administrativas, educativas, de pesquisa, consultoria e integração com os demais membros da equipe. O enfermeiro do trabalho precisa coletar os dados dos funcionários através da interação com os grupos de trabalhadores.

De acordo com Carmo, Masson e Tasso (2016, p. 49):

O profissional enfermeiro do trabalho, especialista em saúde ocupacional e que presta assistência de enfermagem aos trabalhadores, promove e zela pela saúde do trabalhador contra os riscos ocupacionais. Ele atua ainda no atendimento aos doentes e acidentados, visando seu bem-estar físico e mental, também gerenciando a assistência, sendo o responsável técnico pelas ações e pela equipe de Enfermagem.

Ainda, estas atividades são atribuídas ao enfermeiro:

- a) o estudo das condições de saúde, segurança e periculosidade da empresa;
- b) a coleta de dados estatísticos de morbimortalidade da população trabalhadora;

- c) a criação, realização e avaliação das atividades de assistência de Enfermagem aos trabalhadores;
- d) a prestação de primeiros socorros no local de trabalho em caso de acidentes ou doenças;
- e) o planejamento e a execução de programas de educação;
- f) organização e administração do setor de Enfermagem nas empresas;
- g) registros de dados estatísticos de acidentes e doenças profissionais;
- h) nas intervenções de Enfermagem em defesa dos trabalhadores;
- i) na execução de auditoria, assessoria e consultoria em saúde ocupacional;
- e
- j) no desenvolvimento de programas de atenção primária, secundária e terciária em saúde do trabalhador.

O processo de Enfermagem do trabalho informa que metade da vida do ser humano passa no ambiente de trabalho. Neste processo visa prevenção de doenças, o controle do absenteísmo, a proteção contra acidentes do trabalho e a diminuição do número de afastamentos por doença.

Segundo Lucas (2004), o enfermeiro do trabalho deve conhecer a empresa, os locais de trabalho, os hábitos do trabalhador, sua história, para com esses dados sistematizar a sua assistência utilizando o seguinte esquema. As etapas do processo de Enfermagem do trabalho são:

- a) conhecimento dos locais de trabalho e de características da classe de trabalhadores;
- b) identificação dos principais agravos no ambiente de trabalho, medidas de saúde e grupos de trabalhadores de risco, acometimento de agravos e doenças;
- c) elaboração e ampliação dos programas de saúde a grupos proprietários;
- d) verificação dos trabalhadores com predisposição a agravos e doenças;
- e) consulta de Enfermagem aos trabalhadores propenso aos agravos; e
- f) acompanhamento dos trabalhadores incluídos nos programas e consultados pelo enfermeiro.

O enfermeiro do trabalho ao analisar os diagnósticos identifica as origens do problema e seu impacto, os pontos em que cada intervenção pode ser empreendida e os interessados na solução do problema.

O profissional deve visitar o ambiente de trabalho para que haja troca de experiências e as propostas de melhorias entre os profissionais somente beneficiam o trabalhador e sua saúde. Também servem para avaliação e controle de riscos ocupacionais, sendo estes alguns dos itens que devem analisar:

- a) tipo e número de trabalhadores expostos direta ou indiretamente;
- b) tipo dos agentes presentes no ambiente de trabalho (físicos, químicos, ambientais, biológicos), além de fatores ergonômicos e psicossociais;
- c) limpeza do ambiente de trabalho;
- d) meio ambiente;
- e) funcionamento e manutenção dos equipamentos;
- f) riscos potenciais ligados ao agente ou processo de trabalho;
- g) frequência, ocorrência, concentração e localização da exposição;
- h) vias de contato com o trabalhador (respiratória, cutânea, digestória); e
- i) fatores que contribuem para a exposição (susceptibilidade do indivíduo, uso de equipamento de proteção individual e coletivo, desempenho da tarefa e a prática do trabalho).

De acordo com a Resolução COFEN Nº 186/1995:

As atividades elementares de Enfermagem aquelas atividades que compreendem ações de fácil execução e entendimento, baseadas em saberes simples, sem requererem conhecimento científico, adquiridas por meio de treinamento e/ou da prática. [...] (Os profissionais) se restringem a situações de rotina e de repetição, não envolvem cuidados diretos ao paciente, não colocam em risco a comunidade, o ambiente e/ou a saúde do executante.

Ainda, a Resolução COFEN Nº 186/1995 determina as seguintes atividades elementares de Enfermagem, executadas pelo atendente de Enfermagem e assemelhados são as seguintes:

- a) relacionadas com a higiene e conforto do cliente;
- b) anotar, identificar e encaminhar roupas e/ou pertences dos clientes;
- c) preparar leitos desocupados;
- d) relacionadas com o transporte do cliente;

- e) auxiliar a equipe de Enfermagem no transporte de clientes de baixo risco;
- f) preparar macas e cadeiras de rodas;
- g) relacionadas com a organização do ambiente;
- h) arrumar, manter limpo e em ordem o ambiente do trabalho;
- i) colaborar, com a equipe de Enfermagem, na limpeza e ordem da unidade do paciente;
- j) buscar, receber, conferir, distribuir e/ou guardar o material proveniente do centro de material;
- k) receber, conferir, guardar e distribuir a roupa vinda da lavanderia;
- l) zelar pela conservação e manutenção da unidade, comunicando ao enfermeiro os problemas existentes;
- m) auxiliar em rotinas administrativas do serviço de Enfermagem;
- n) relacionadas com consultas, exames ou tratamentos;
- o) levar aos serviços de diagnóstico e tratamento, o material e os pedidos de exames complementares e tratamentos;
- p) receber e conferir os prontuários do setor competente e distribuí-los nos consultórios;
- q) agendar consultas, tratamentos e exames, chamar e encaminhar clientes;
- r) preparar mesas de exames;
- s) relacionados com o óbito; e
- t) ajudar na preparação do corpo após o óbito.

2.1.8 O nascimento da escola de Enfermagem em Caxias do Sul

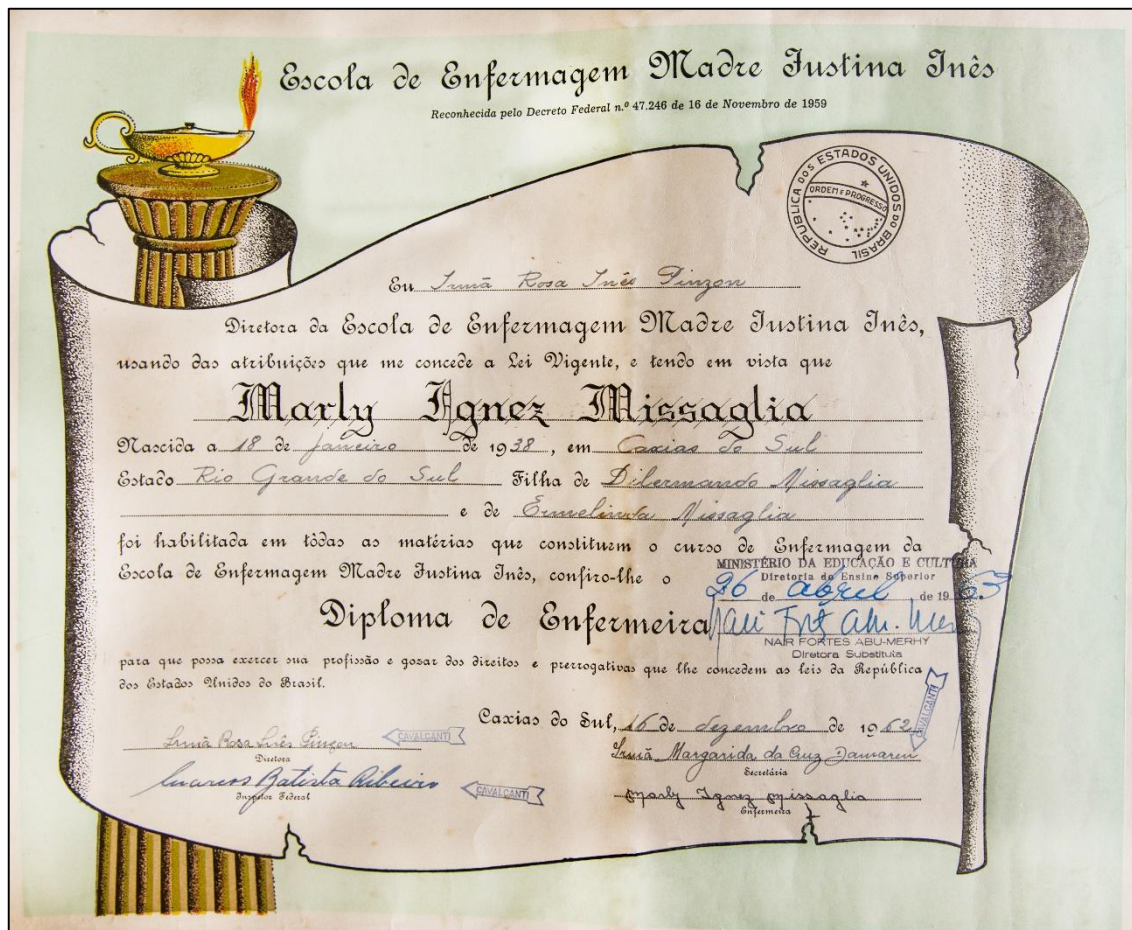
De acordo com informações localizadas no endereço eletrônico da Universidade de Caxias do Sul e Almeida (2014), instituída por meio da Lei 775, de 6 de agosto de 1949 e o Decreto 27.426/49 que regulamentou o ensino de Enfermagem no Brasil, a UCS foi a primeira escola de Enfermagem a surgir em Caxias do Sul.

A Igreja, por meio da Congregação das Irmãs de São José, criou a Escola de Enfermagem Madre Justina Inês, em 25 de agosto de 1954. Em 3 de março de 1957, a escola foi inaugurada, nas dependências do Hospital Nossa Senhora.

A escola foi autorizada pela Portaria Ministerial 432, de 5 de dezembro de 1956, e reconhecida pelo Decreto 47.246, de 16 de novembro de 1959, publicado no Diário Oficial da União, em 24 de novembro de 1959.

A Figura 6 apresenta o diploma da primeira aluna a colar grau no curso de Enfermagem no ano de 1963.

Figura 6 – Primeira aluna a colar grau no curso de Enfermagem na UCS



Fonte: Retirada do acervo da UCS

A escola foi incorporada à Universidade de Caxias do Sul em 1967, mas em 1970, foi abolida da estrutura organizacional. O curso de Enfermagem passou a funcionar vinculado à Faculdade de Ciências Médicas daquela universidade e, em 1974, passou a compor o Centro de Ciências Biológicas e da Saúde da referida instituição.

O curso foi organizado pelas Damas de Caridade juntamente com Irmãos São Jose tendo objetivo formar enfermeiros de nível superior para atuar na cidade. A primeira turma a se formara foi em 1963 com seis profissionais.

Em 1967, empossou-se o primeiro reitor Vivi Ramos. O curso de Enfermagem foi propondo modificações nos projetos curriculares, modernizando o processo de formação.

Uma das mudanças curriculares mais importantes ocorreu no ano de 1992. Nos finais dos anos 1980 e início da década de 1990, houve decréscimo gradual de alunos ingressantes via concursos vestibulares.

Àquela época, a pró-reitora de Graduação, professora Liane Beatriz Moretto Ribeiro, constituiu uma comissão para avaliar e propor mudanças nos processos de formação do curso de Enfermagem.

A professora Nilva Lúcia Rech Stédile, docente da área do Conhecimento de Ciências da Vida, egressa do curso de Enfermagem da UCS e pró-reitora de Graduação na Gestão 2006-2010, forneceu um relato para uma reportagem para a UCS (2017) na data comemorativa de 60 anos de existência do curso de Enfermagem na universidade:

Foi um processo avaliativo importante que pode servir de modelo até a presente data aos cursos superiores. A avaliação que foi realizada por meio da coleta de dados com professores e acadêmicos do curso, egressos dos cursos e empregadores de enfermeiros, resultando na identificação de fragilidades na formação, bem como a definição de um perfil de egresso necessário ao enfermeiro.

O curso de Bacharelado em Enfermagem da Universidade de Caxias do Sul tem como objeto do estudo o cuidado ao ser humano em sua integralidade, em todas as fases e ciclos de vida, promovendo saúde individual e coletiva. A Universidade de Caxias do Sul já formou 2016 alunos do Curso Bacharelado em Enfermagem até 31/12/2019.

O profissional de Enfermagem graduado na Universidade está capacitado para atuar na assistência à saúde, no ensino, na pesquisa e no cuidado à saúde individual, familiar e comunitária. Cuidará do ser humano doente e sadio. Elabora diagnósticos de Enfermagem, presta consultorias e assessorias. Planeja, executa, gerência e supervisiona o cuidado em Enfermagem nos diferentes níveis de atenção à saúde.

Nos dias atuais, a coordenadora do curso de Enfermagem da Universidade de Caxias do Sul, a professora Isabel de Melo trouxe relatos sobre o comparativo realizado nos currículos das instituições de ensino superior de Caxias do Sul, e que o Curso de Enfermagem da UCS busca formar um profissional, ético, crítico, reflexivo e competente para sua função. A formação é generalista, ou seja, o profissional formado

pela UCS pode atuar em qualquer âmbito de atuação do enfermeiro, quais sejam, a assistência, gestão, ensino e pesquisa.

A professora Isabel foi questionada em relação a carga horária do curso voltada para a gestão ou para as atividades executadas pelo profissional, de Enfermagem, estarem adequada para os desafios do Enfermeiro no mercado de trabalho. Ela informou que está adequado, principalmente pela forma como as disciplinas são ministradas, o aluno desenvolve direto no campo de prática, logo, vivencia o mundo real do trabalho em Enfermagem.

Também foi perguntado se ela percebia que os enfermeiros da região se mantêm atualizados em relação as técnicas de assistência e gestão através de programas de educação continuada ou pós-graduação. Ela relatou que os profissionais estão sempre buscando se atualizar, pois as instituições/serviços de saúde estão fazendo essa exigência.

2.1.9 Análise dos cursos de Enfermagem oferecidos nas instituições educativas em Caxias do Sul

De acordo com a análise feita nas grades curriculares dos cursos de Bacharelado em Enfermagem na Universidade de Caxias do Sul (UCS), no Centro Universitário da Serra Gaúcha (FSG), na Faculdade Nossa Senhora de Fátima (FÁTIMA) e na Faculdade Anhanguera, foi possível coletar diversas informações.

O curso de Bacharelado em Enfermagem da UCS conta com uma grade curricular de 10 semestres e possui carga horária de 4.100 horas, de acordo com Anexo A. Segundo a coordenadora do curso de Enfermagem, a grade consta com 440 horas de gestão. Os estágios contam com 720 horas, neste o Estágio I tem 240 horas destinadas a estudar a gestão.

A carga horaria de gestão consta com mais duas disciplinas: Gestão em processo de trabalho em saúde e Enfermagem, com 80 horas e a disciplina de Instrumentos de gestão em saúde e Enfermagem, com 120 horas.

O curso de Enfermagem da Faculdade Nossa Senhora de Fátima possui uma grade curricular com uma carga horária de 4.014 horas compostas por 10 semestres, como pode ser observada no Anexo B. Os estágios contam com uma carga horária de 810 horas.

O curso de Enfermagem no Centro Universitário da Serra Gaúcha (FSG) possui grade curricular de 4.000 horas composta por 10 semestres, conforme apresentado no Anexo C. Os estágios contam com 40 créditos e a grade curricular possui apenas 12 créditos de gestão.

O curso de Enfermagem da Faculdade Anhanguera de acordo com informações de uma aluna do curso possui uma grade curricular composta por 10 semestres. Esta instituição não disponibiliza maiores informações.

O resumo destas informações está representado no Quadro 1.

Quadro 1 – Grade da carga horária de gestão dos cursos de Enfermagem

INSTITUIÇÕES				
Carga horária do curso Bacharelado em Enfermagem	4.100 horas	4.000 horas	4.014 horas	-----
Carga horária de gestão nos cursos	440 horas	260 horas	-----	-----

Fonte: Elaborado pela autora (2020)

Além disso em Caxias do Sul, pode-se perceber que possui três instituições que oferecem o curso técnico em Enfermagem. São elas: Sistema de Ensino Gaúcho (SEG) que consta com uma grade curricular de 1.600 horas, a Faculdade Nossa Senhora de Fátima (FÁTIMA) consta com uma grade curricular de 1.632 horas, e a Escola de Educação Profissional Hospital Pompéia que consta com uma grade curricular de 1.700 horas.

As informações das instituições sobre a carga horária foram coletadas no site das instituições, as instituições não disponibilizaram outras informações.

A Universidade de Caxias do Sul oferece aos egressos de Enfermagem os seguintes *Master in Business Administration* (MBA) para que eles possam se especializar em áreas que se identifiquem, sendo elas:

- a) Urgência e Emergência: Adulto e Pediátrico;

- b) Especialização em Multiprofissional em Oncologia;
- c) Especialização em Medicina do Esporte e do Exercício;
- d) Especialização em Terapia Intensiva Adulto: Enfermagem;
- e) Especialização em Reabilitação Cardiovascular e Metabólica; e
- f) Especialização em Ciências Radiológicas e Imaginologia.

A Faculdade Nossa Senhora de Fátima oferece aos egressos de Enfermagem as pós-graduação em Especialização em atenção à Saúde do Idoso e pós-graduação multidisciplinares, saúde materno infantil.

2.2 CAMPOS DE ATUAÇÃO DO PROFISSIONAL DE ENFERMAGEM

Os profissionais de Enfermagem podem atuar nas seguintes áreas, de acordo com Silva (2019):

- a) Enfermagem estética, onde atua em clínica de estéticas, auxiliam em procedimentos faciais e corporais;
- b) Enfermagem forense, onde presta assistência a vítima dos mais variados tipos de violência e ajuda em investigações de crimes, auxiliando na coleta de provas e na preservação de vestígios;
- c) Enfermagem geral, onde comanda equipes de técnicos e auxiliares de Enfermagem no atendimento a pacientes;
- d) Enfermagem geriátrica, atendem idosos, doentes ou não, em domicílio, casas de repouso, clínicas e hospitais;
- e) Enfermagem médico-cirúrgica, onde ministra cuidados pré e pós-operatórios em prontos-socorros, clínicas e hospitais;
- f) Enfermagem obstétrica, onde presta assistência integral a gestantes, parturientes e lactantes durante o pré-natal, parto, pós-parto e nos cuidados com o recém-nascido. Orienta sobre planejamento familiar;
- g) Enfermagem offshore, onde presta atendimento em navios e plataformas marítimas de petróleo a fim de reduzir o risco de acidentes e de disseminação de doenças;
- h) Enfermagem pediátrica, onde acompanha e avalia o crescimento e o desenvolvimento da criança. Incentiva o aleitamento materno e orienta os pais o quanto às técnicas e aos cuidados com os recém-nascidos;

- i) Enfermagem psiquiátrica, onde contribui com o tratamento de paciente com distúrbios psicológicos;
- j) Enfermagem de resgate, onde participa de equipes de salvamento de vítimas de acidentes ou de calamidades públicas;
- k) Enfermagem em saúde pública, onde o profissional orienta a população sobre a prevenção de doenças e promove a saúde da coletividade;
- l) Enfermagem do trabalho, onde presta atendimento ambulatorial em empresas e acompanha programas de prevenção e manutenção da saúde dos funcionários;
- m) ensino, onde orienta projetos de pesquisa e ministra aulas teóricas e práticas;
- n) gestão da qualidade, onde avalia e planeja a assistência prestada aos pacientes em hospitais a partir de normas-padrão estabelecidas que envolvem os procedimentos do dia a dia até o uso de matérias e medicamentos;
- o) gestão de projetos, onde administra e controla as atividades destinadas a projetos multidisciplinares, como abertura de uma ala hospitalar ou implementa um novo protocolo em clínicas de hospitais; e
- p) pesquisa clínica, onde o profissional planeja e coordena projetos de pesquisas clínicas, como o desenvolvimento de drogas e estudos genéticos e epidemiológicos em hospitais, institutos de pesquisa e universidade.

2.2.1 O egresso em busca do seu primeiro emprego

Ao analisar o estudo exploratório de Jesus et al. (2013), pode-se perceber que 15 egressos do Curso de Graduação em Enfermagem da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), e que estão inseridos no mercado de trabalho atuando como enfermeiros, enfrentaram dificuldades ao começar sua carreira, por questões sociais, técnicas e de adaptação.

Em seu trabalho, os autores mostram depoimentos de como foi a inserção no mercado de trabalho: “A minha inserção foi logo depois de formada. [...] eu mandei currículo para vários lugares e tentei em escola técnica, então eu consegui um contrato temporário no Estado e fui para UTI” (JESUS et al., 2013, p. 338), e “Fiz meu

currículo e enviei final de janeiro e início de fevereiro. Só por abril que começaram a chamar, até então nada, a gente fica na expectativa” (JESUS et al., 2013, p. 338).

Alguns egressos explicam que o primeiro emprego ocorreu em virtude de prestação de concursos públicos ainda durante a graduação: “O meu primeiro emprego foi aqui no Hospital X. Eu tinha feito esse concurso quando eu ainda estava na graduação, e logo que eu me formei eu fui chamada no concurso e vim trabalhar.” (JESUS et al., 2013, p. 338). Em contrapartida, também há aqueles que passaram anos estudando e não passaram em concursos públicos:

Foi bem difícil; eu me formei e comecei a estudar para concurso. Eu fiquei estudando em casa para concurso, porque eu achei que a minha chance sem experiência profissional seria passando num concurso público, achei que não me aceitariam em uma clínica privada. Depois de um tempo que eu vi que não fui chamada em nenhum concurso [...], então eu comecei a entregar meu currículo nas clínicas particulares. Eu distribuí em algumas, e duas delas me chamaram depois de um tempo, [...] mas infelizmente acabei não sendo aceita apesar de passar em várias etapas, prova e entrevista, por causa da falta de experiência profissional, e isso ficava bem claro. (JESUS et al., 2013, p. 339)

Jesus et al. (2013) comentam que um ambiente de trabalho e a equipe profissional devem prezar a boa relação interpessoal. Esses enfermeiros realizam ações coletivas com o objetivo comum; para isso é necessário flexibilidade, motivação e a realização pessoal, boa comunicação e um bom relacionamento entre os profissionais. O profissional bem acolhido realiza seu trabalho com segurança.

O profissional de Enfermagem ao iniciar sua carreira enfrenta dificuldade devido à falta de preparo para liderar e supervisionar uma equipe, pois, a pouca experiência profissional acaba influenciando nesse processo que necessita de prática. O processo de liderança é visto pelo grupo como ineficaz, na maioria das equipes surge o questionamento sobre a capacidade de quem os coordena:

O que eu senti bastante dificuldade no começo (da carreira) foi em relação à liderança de equipe, supervisionar a equipe, porque isso é uma coisa que a gente aprende um pouco, bem pouco de teoria na universidade, mas a gente não tem nenhuma experiência prática disso. (JESUS et al., 2013, p. 341)

O profissional ao ingressar no mercado de trabalho lida com a aceitação dos colegas, até mesmo quem tem pouca idade. Estes devem compartilhar seu conhecimento. O bom acolhimento no campo de trabalho permite o fortalecimento de vínculos interpessoais. O enfermeiro ao perceber sua aceitação, consegue se

desenvolver como um bom profissional, concedendo contribuições e melhorias para a instituição.

3 METODOLOGIA

Neste capítulo, são expostos o método, o universo, a amostra, o tipo de amostragem e o instrumento de pesquisa sugeridos para a comunidade do estudo.

3.1 MÉTODO

De acordo com Michel (2015), a pesquisa qualitativa é realizada com a técnica da entrevista, questionários, análises de conteúdo, de documentos a exemplo do que se faz no referencial teórico, sendo importante verificar que tanto o pesquisador quanto o entrevistado terão voz na análise. Já a pesquisa exploratória, segundo Gil (2017), tem o objetivo de proporcionar mais proximidade com o problema, com intuito de ser explícito. Sua pesquisa é flexível, pois considera vários aspectos relativos. Quando feita a coleta de dados, utiliza-se um levantamento bibliográfico, entrevistas com pessoas que tiveram experiência prática com o assunto e análise de exemplos que estimulem a compreensão. Por isso, foi sugerida a aplicação de natureza qualitativa, sendo exploratória, de campo utilizando a técnica de entrevista em profundidade estruturada. **Ver com o professor**

3.2 AMOSTRA

A primeira pesquisa exploratória seguiu com o objetivo de verificar informações sobre as grades curriculares dos cursos de Enfermagem oferecidos em Caxias do Sul. Onde foi enviada por e-mail para os coordenadores das instituições Universidade de Caxias do Sul (UCS), no Centro Universitário da Serra Gaúcha (FSG), na Faculdade Nossa Senhora de Fátima (FÁTIMA) e na Faculdade Anhanguera.

A segunda pesquisa exploratória teve com objetivo de verificar informações de profissionais, questionando sobre a graduação e o dia a dia do profissional de Enfermagem graduados em Caxias do Sul nas instituições Universidade de Caxias do Sul (UCS), no Centro Universitário da Serra Gaúcha (FSG), na Faculdade Nossa Senhora de Fátima (FÁTIMA) e na Faculdade Anhanguera.

Os contatos foram feitos através de um formulário on-line, enviado por redes sociais e e-mail.

3.3 COLETA DOS DADOS

Ao realizar uma entrevista on-line, apresentado no Apêndice A, Questionário 1 entrevista com os coordenadores, elaborado pela autora, foi enviado um convite por e-mail para as coordenadoras dos cursos de Enfermagem das instituições UCS, FÁTIMA, FSG e Anhanguera, para que nos respondessem como é a grade curricular dos cursos de enfermagem e qual seria o número de carga horária de gestão oferecida, porém, somente a coordenadora do curso de Enfermagem da UCS aceitou responder.

Em um segundo momento, foram disponibilizadas entrevistas on-line, conforme o Apêndice B, Questionário 2, pesquisa com os egressos de Enfermagem. Este questionário foi elaborado com base no questionário da dissertação de Mestrado da aluna Lilian dos Santos Carvalho. O título do trabalho é “Uma antiga profissão do futuro: percepções de enfermeiros sobre sua formação e inserção profissional”

3.4 ANÁLISE DOS DADOS

Neste estudo, a análise dos dados ocorreu com a utilização de planilhas eletrônicas, para a organização dos dados coletados e observação das informações, a fim de resumir e explorar as respostas.

A análise de dados ocorreu através dos gráficos gerados pela plataforma Google Forms, onde foi possível fazer as questões em sequência lógica. A mesma foi enviada através de um *link* para os egressos, utilizando as plataformas Whatsapp, para os grupos de formandos das Instituições e-mail para os mesmos grupos com controle de IP para as respostas não se duplicarem.

4 DESENVOLVIMENTO E RESULTADOS

4.1 CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES DA PESQUISA

O questionário apresentado no apêndice B foi enviado para 96 graduados, com 10 questões de múltipla escolha, 8 questões de grades de múltipla escolha, 2 questões com caixa de seleção e 2 questões de parágrafos.

O questionário foi enviado para pessoas graduadas em Enfermagem por e-mail e Whatsapp. Obteve-se um total de 96 respostas, onde apenas 80 respostas foram utilizadas, pois ocorreram problemas de acesso às respostas.

4.2 ANÁLISE DOS RESULTADOS

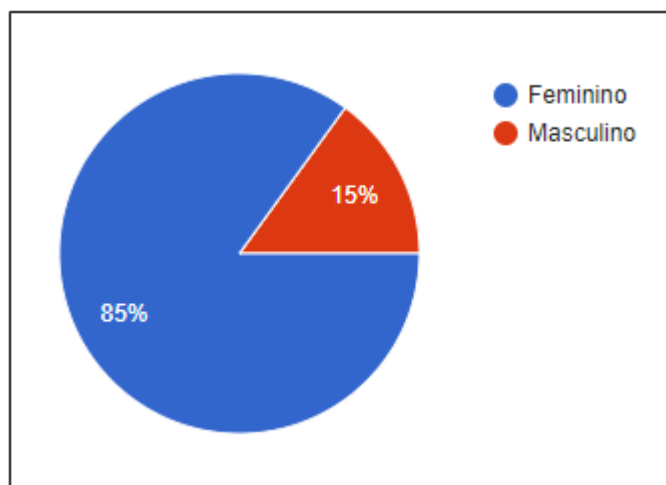
Ao realizar as análises das respostas descritivas enviadas para 96 contatos pessoas, identificou-se que apenas 80 respostas eram válidas. Ao analisar as respostas, os profissionais relatam a falta de horas para gestão, que, por sua vez, mencionam o uso da gestão em 70% do dia-a-dia dos profissionais.

As experiências relatadas dos profissionais são relevantes para este trabalho, pois foi possível identificar relatos da vivência diária e o conhecimento adquirido mostrando a dificuldade, onde nem sempre aparece na graduação, tais como:

- a) os graduados mostram a realidade do início das carreiras, onde precisam de muita força, responsabilidade, comprometimento e conhecimento técnico;
- b) aprendem com as experiências dos profissionais mais antigos; e
- c) relatam que atualmente as possibilidades para um profissional atuar são diversificadas, como: educação, saúde coletiva, consulta de enfermagem e atuação como gestor.

A análise dos dados inicia-se com a observação do gênero dos participantes da pesquisa, conforme apresenta a Figura 7 de acordo com a questão nº 1 (Sexo).

Figura 7 – Gênero dos participantes

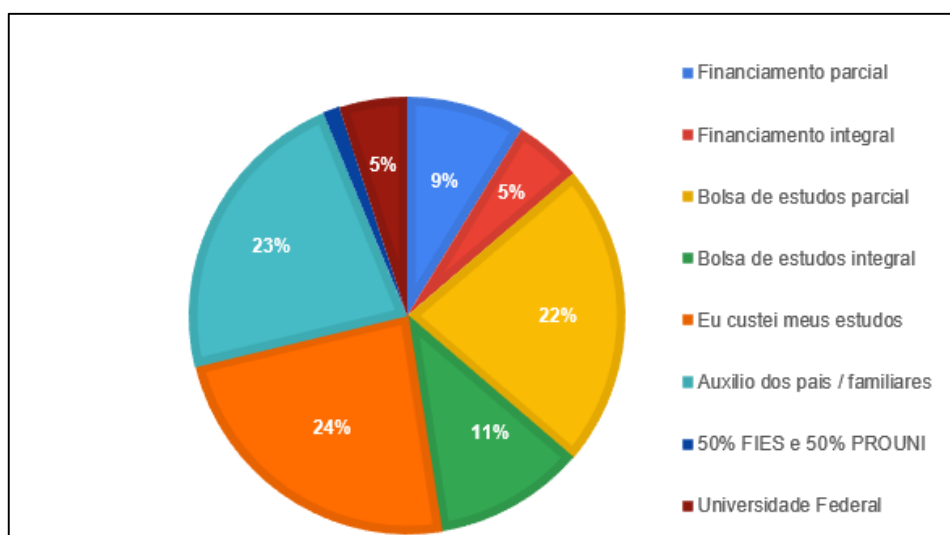


Fonte: Elaborado pela autora (2020)

A Figura 7 mostra que se obteve 85% respostas femininas e 15% de respostas masculinas. Pode-se perceber que existe um setor onde na maioria das vezes é gerenciado por mulheres.

A próxima pergunta a ser analisada era referente a como os estudos foram custeados, conforme resultados apresentados na Figura 8 de acordo com a questão nº 4 (*Como seus estudos foram custeados?*).

Figura 8 – Forma de pagamento dos estudos de graduação

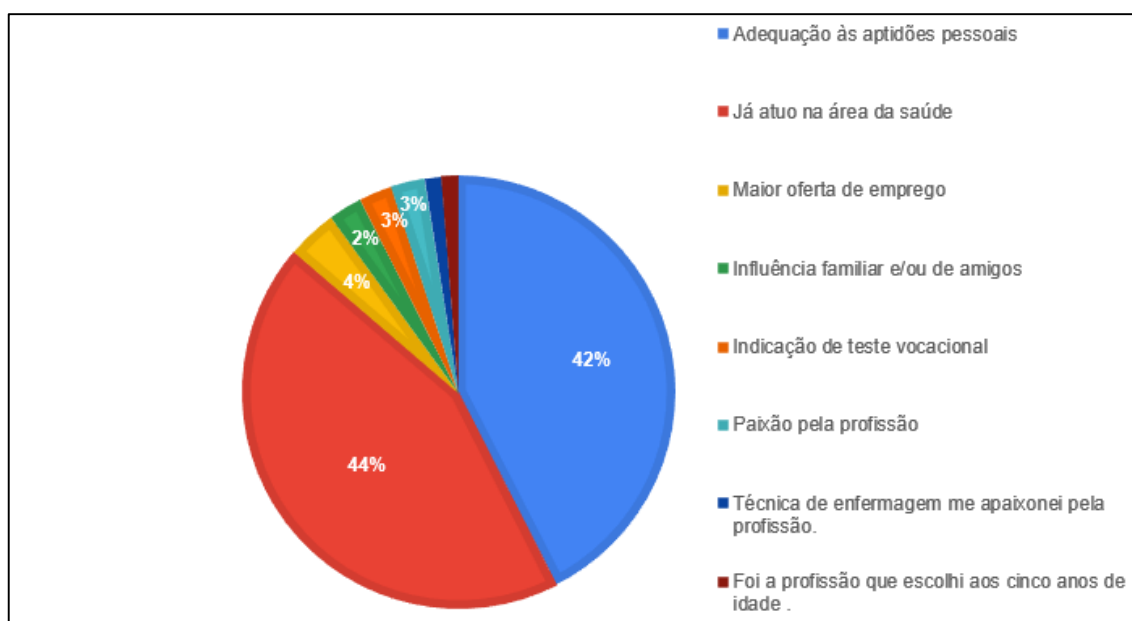


Fonte: Elaborado pela autora (2020)

Na Figura 8, pode-se que identificar 24% dos alunos em Enfermagem custearam seus estudos e 23% dos egressos tiveram ajudas dos familiares para finalizar a graduação. Por outro lado, observa-se que 5% dos alunos se tornaram

profissionais de Enfermagem com o custeio do governo. A pergunta seguinte é sobre o que mais contribuiu para os participantes para optar pela graduação em enfermagem, mostrado na Figura 9 de acordo com a questão nº 10 (*Em relação sua carreira profissional, o que você pretende?*).

Figura 9 – Opção pela graduação

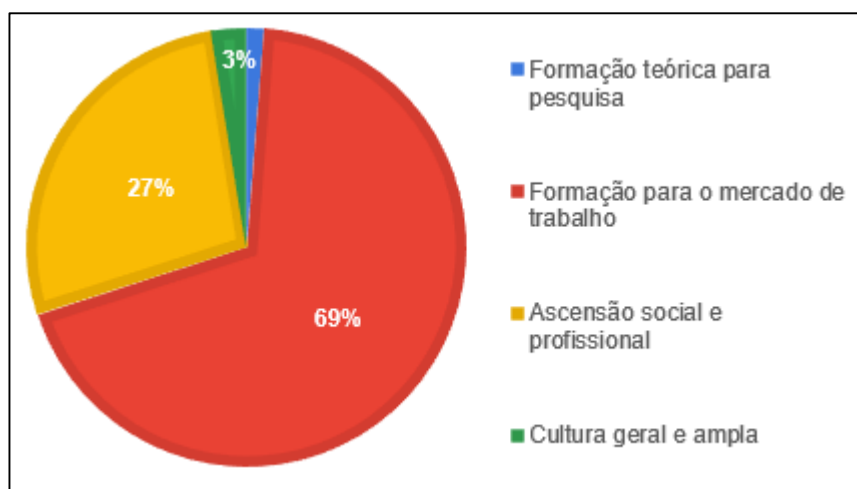


Fonte: Elaborada pela autora (2020)

Na figura 9, podemos observar que 42% dos egressos entrevistados buscam a formação por aptidões pessoais, já 44% dos egressos entrevistados atuavam na área de sua formação.

A pergunta na sequência refere a quais foram as principais expectativas ao ingressar no curso de Enfermagem, apresentados os resultados na Figura 10 de acordo com a questão nº 5 (*Quais foram as suas principais expectativas ao ingressar no curso de Enfermagem?*).

Figura 10 – Expectativas

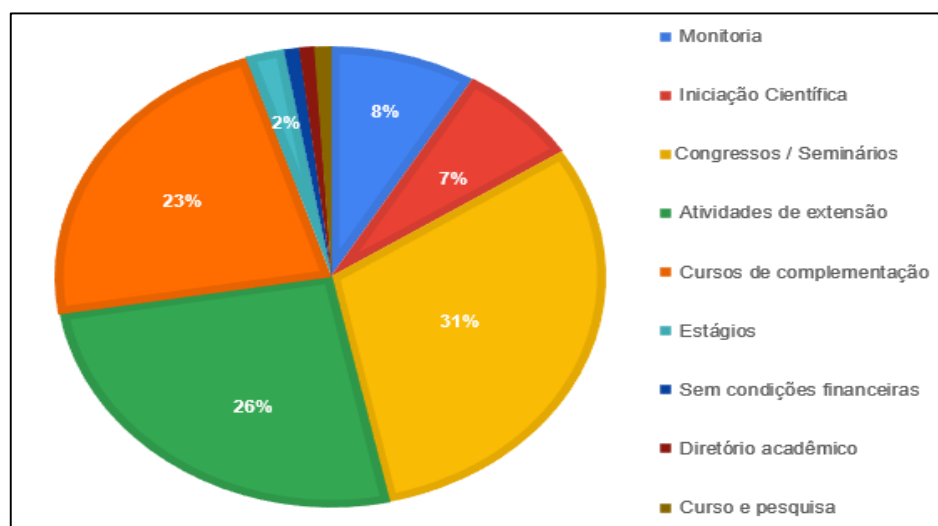


Fonte: Elaborada pela autora (2020)

Observa-se que na Figura 10, 69% dos alunos tinham expectativas de atuar no mercado de trabalho assim que finalizasse a graduação. Outros 3% dos alunos gostariam de estudar para a cultura geral da Enfermagem. Por fim, nota-se que 27% dos alunos gostariam de obter ascensão social e profissional.

A próxima questão é se durante a formação, o participante buscou outras fontes de conhecimento, conforme resultados mostrados na Figura 11 de acordo com a questão nº 8 (*Durante sua formação, você buscou outras fontes de conhecimento?*).

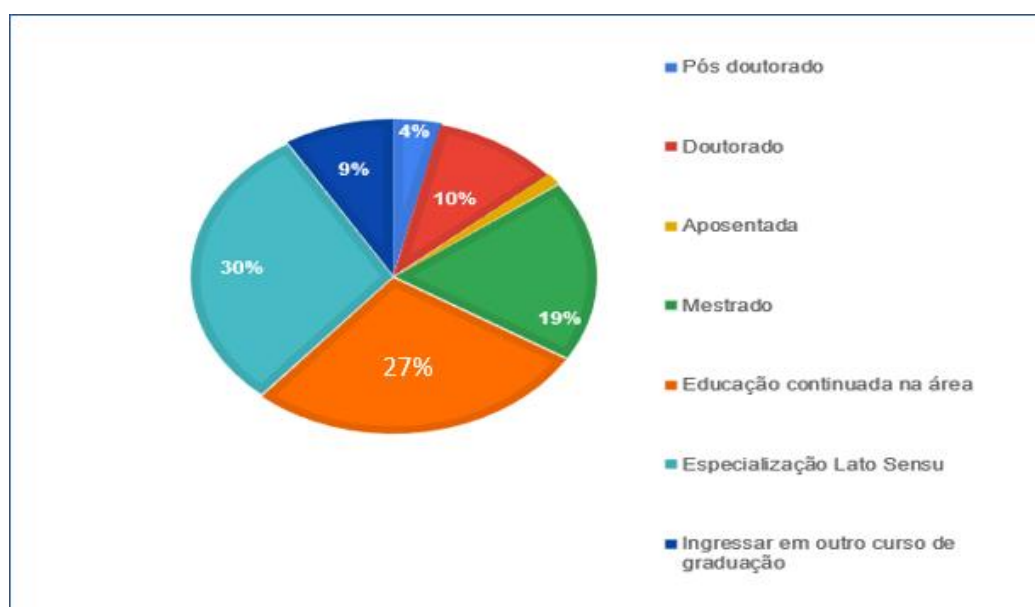
Figura 11 – Fontes de conhecimento



Fonte: Elaborada pela autora (2020)

Na Figura 11, pode-se identificar que 31% dos alunos buscaram participar de congressos e seminários para obter mais conhecimento para sua graduação. Porém, 23% dos alunos não tinham condições financeiras para buscar outros conhecimentos. Os alunos que optaram por atividades de extensão representam 23% das respostas. A Figura 12, de acordo com a questão nº 9 (*Em relação à continuidade de sua formação, o que pretende?*), apresenta as respostas para a pergunta o que o participante pretende em relação à continuidade de sua formação.

Figura 12 – Continuidade de formação

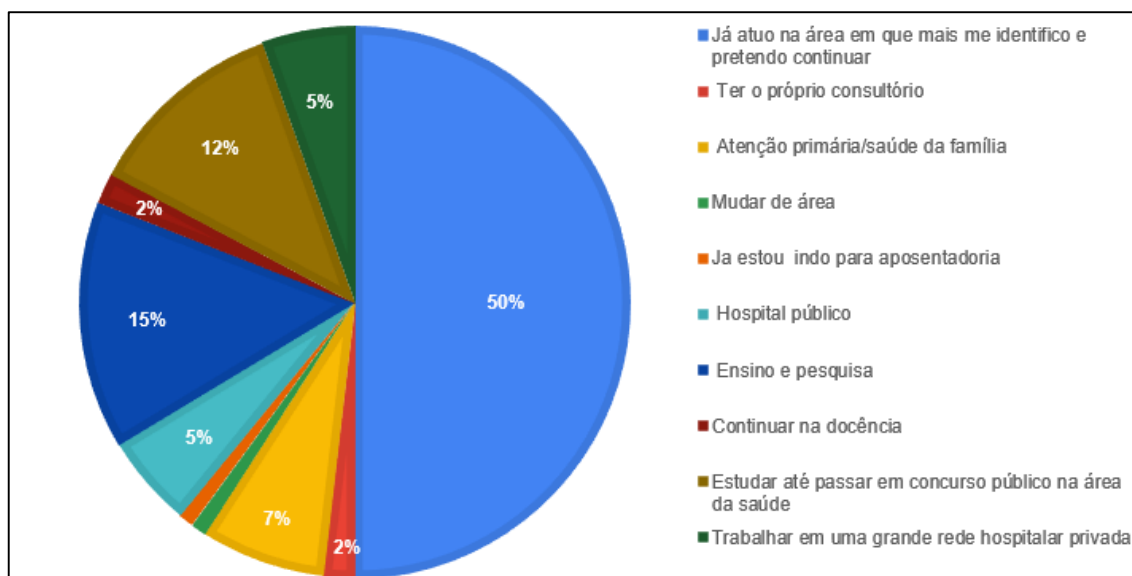


Fonte: Elaborada pela autora (2020)

Na Figura 12, pode-se perceber que 27% das respostas representam que os alunos buscaram continuação na área de Enfermagem. Os 28% dos egressos em Enfermagem buscaram especialização Lato Sensu, e outros 4% dos egressos buscaram se aperfeiçoarem em Pós- Graduação.

A próxima pergunta é o que o participante pretende em relação a sua carreira profissional, com as respostas exibidas na Figura 13 de acordo com a questão nº 10 (*Em relação sua carreira profissional, o que você pretende?*).

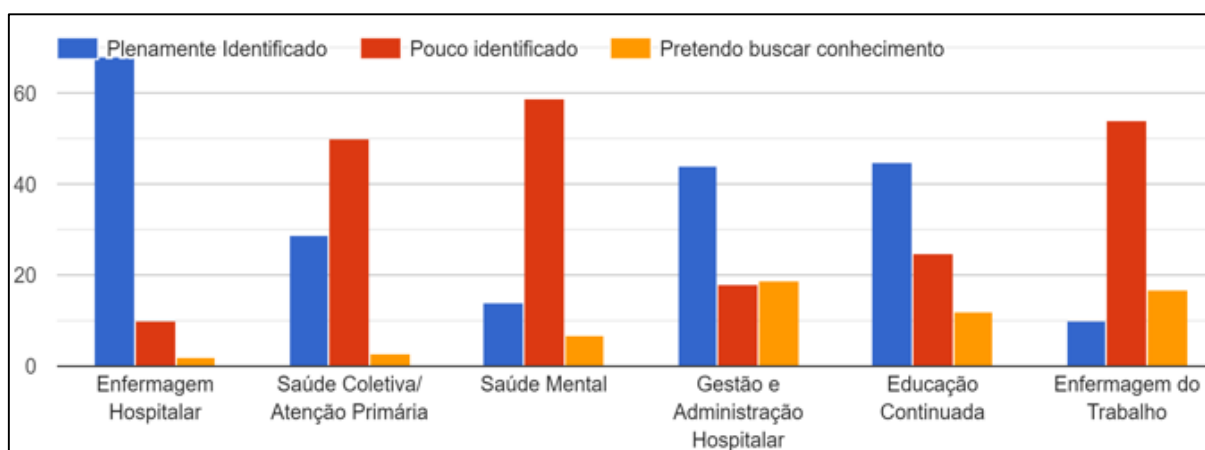
Figura 13 – Carreira profissional



Fonte: Elaborada pela autora (2020)

Na Figura 13, observa-se que 50% dos egressos atuam como Enfermeiros. Outros 5% dos egressos optaram por trabalhar em Hospitais Públicos. A pergunta na sequência é sobre o grau de identificação/relação das áreas listadas, conforme Figura 14 de acordo com a questão nº 12 (*Das áreas a seguir, qual seu grau de identificação/relação*).

Figura 14 – Grau de identificação

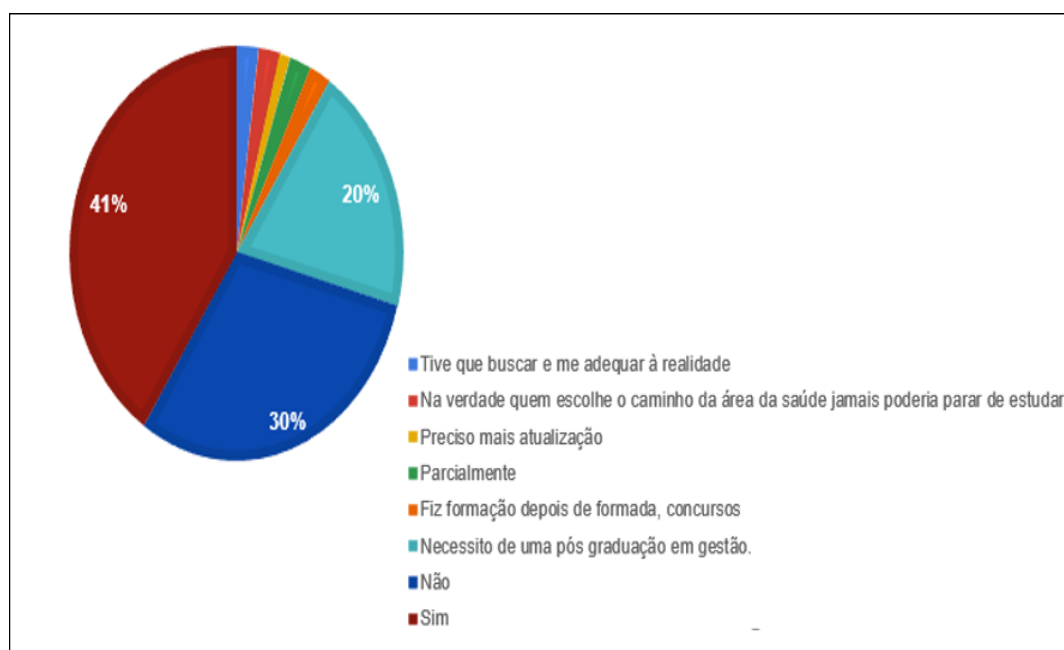


Fonte: Elaborada pela autora (2020)

Na Figura 14, identifica-se que 45% dos egressos continuam a educação após a graduação e buscam a gestão e administração hospitalar. Percebe-se que 55% dos egressos estudam Enfermagem do trabalho, onde estudam os cuidados dos profissionais. Os egressos que participaram da pesquisa informaram que 59%

estudam a saúde mental. A próxima questão é, em relação ao aprendizado na graduação, se o participante se sente apto a atuar na área de gestão, com as respostas mostradas na Figura 15 de acordo com a questão nº14 (*Em relação ao seu aprendizado na graduação, você se sente apto a atuar na área de gestão?*).

Figura 15 – Apto a atuar como gestor

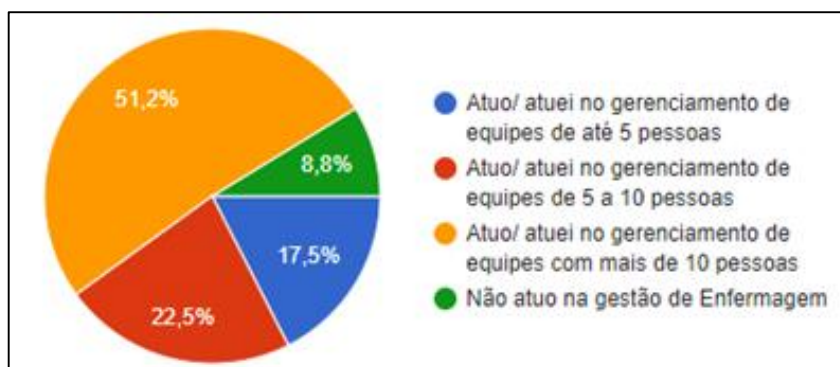


Fonte: Elaborada pela autora (2020)

Na Figura 15, pode-se observar que 41% egressos se sentem aptos a atuar como gestor de equipes e processos. Mas pode-se ver que 30% dos participantes não se sentem aptos a atuar como gestor de equipes e processos, e 20% dos egressos também necessitam de uma pós graduação em Gestão.

A próxima pergunta é sobre a relação da gestão de pessoas e equipes, conforme apresentadas na Figura 16 de acordo com a questão nº 13 (*Em relação a gestão de pessoas e equipes*).

Figura 16 – Gestão de pessoas e equipes



Fonte: Elaborada pela autora (2020)

Na Figura 16, pode-se identificar que os egressos atuam como gestor de pacientes e equipes está representada por 51,2% com uma equipe com mais de 10 pessoas, e os egressos que atuam com 5 a 10 pessoas representam 22,5% das respostas.

Nas duas questões de parágrafo, os egressos descreveram o que gostariam de melhorar no ensino e relataram o que mudou em relação às suas expectativas iniciais e finais da graduação. Pode-se observar através da imagem apresentada na Figura 17.

Figura 17 – Nuvem de palavras das perguntas 15 e 16



Fonte: Elaborada pela autora (2020)

Além disso, a Figura 17 busca representar as questões 15 e 16 (*Que sugestões você faria para melhorar o ensino de graduação em Enfermagem? / Sinta à vontade em relatar o que mudou em relação às suas expectativas iniciais e finais da graduação?*), nas quais os respondentes, de forma optativa, podiam relatar melhorias e expectativas iniciais e finais da graduação. Com isso, construiu-se uma nuvem de palavras afim de unificar e facilitar o entendimento das respostas validas.

Como pode-se observar, a nuvem de palavras está efetivamente representando o sentimento dos profissionais pesquisados, onde os comentários das questões trouxeram como palavras principais: gestão, equipes e formação, reforçando a importância da relevância desse estudo, para efetivamente entender o papel do profissional de enfermagem para além das funções unicamente relacionadas ao trabalho assistencial.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo principal desse estudo de caso era identificar as dificuldades do profissional graduado em Enfermagem na atuação da gestão de equipes, em ambiente de saúde em Caxias do Sul.

Foi desenvolvido então o referencial teórico, que possibilitou mais clareza sobre a atuação do Enfermeiro, assim como a atuação do profissional como gestor. Obteve-se um estudo dos estilos de liderança. Foi possível constatar que diferentes aspectos na relação como a gestão impacta a maneira como as pessoas são tratadas e trabalham no dia-a-dia.

Então, ao realizar primeira pesquisa exploratória que seguiu com o objetivo de verificar informações sobre as grades curriculares dos cursos de Enfermagem oferecidos em Caxias do Sul, realizou-se uma entrevista on-line, conforme apresentado no Apêndice A, Questionário 1 entrevista com os coordenadores, onde somente uma instituição respondeu sobre a grade curricular dos cursos de enfermagem e qual seria o número de carga horária de gestão oferecida. Pode-se observar que, segundo a coordenadora do curso de Enfermagem, a grade consta com 440 horas de gestão e os estágios contam com 720 horas, onde o Estágio I tem 240 horas destinadas a estudar a gestão.

Em um segundo momento, foi disponibilizado entrevistas on-line para os egressos, por e-mail e Whatsapp. O Apêndice B, Questionário 2, pesquisa com os egressos de Enfermagem. Onde obteve-se um total de 96 respostas, onde apenas 80 respostas foram utilizadas, pois ocorreram problemas de acesso às respostas.

A partir do resultado, sugere-se como proposta de continuidade ampliação da grade curricular de Enfermagem, pois é possível observar que a grade poderia sofrer algumas alterações em relação a gestão. Os relatos de 30% dos egressos pesquisados de acordo com a Figura 15, mostram que eles não se sentem aptos a atuar como gestor, assim que concluírem o curso de Bacharelado em Enfermagem. Ainda, 20% dos egressos pesquisados de acordo com a Figura 15, dizem que necessitam realizar uma pós-graduação em Gestão para poderem atuar na função e 28% dos egressos de acordo com a Figura 15, buscam especialização via *Latu Senso*. Nas questões 15 e 16, obteve-se os relatos sobre melhoria de ensino e expectativas iniciais e finais da graduação. Esses relatos solicitam mais horas voltadas para gestão, investimento em pesquisa, liderança, gestão de equipe e visitas técnicas.

De acordo com as expectativas da autora, este presente trabalho foi pesquisado e analisado a fim de mostrar a importância de um profissional em estudar e se qualificar, para estar apto a atuar em áreas de gestão de equipes ou processos. Além disso, um dos desejos da acadêmica pesquisadora deste trabalho é, futuramente, fazer o curso de Enfermagem, como segunda profissão. Esse desejo motivou a pesquisar o tema deste estudo, tendo em vista a busca da união com o trabalho assistencial realizados pelos enfermeiros.

Com isso, esse trabalho proporcionou avaliar as diferentes alternativas que uma profissão, independente de qual seja, possa haver uma união com gestão.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Edlaine Cristina Rodrigues de. **História da escola de enfermagem Madre Justina Inês**: uma instituição de ensino superior formando enfermeiras em Caxias do Sul/RS (1957-1967). 2014, 245 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul, 2014. Disponível em: <<https://repositorio.ucs.br/xmlui/handle/11338/540>>. Acesso em: 20 maio 2020.

ASSESSORIA DE COMUNICAÇÃO DA UCS. Enfermagem da UCS: uma história construída ao longo de 60 anos. **Universidade de Caxias do Sul – Notícias**, 2017. Disponível em: <<https://www.ucs.br/site/noticias/enfermagem-da-ucs-uma-historia-construida-ao-longo-de-60-anos/>>. Acesso em: 2 mar. 2020.

ASSESSORIA DE COMUNICAÇÃO DO COREN. COREN-RS orienta pronto atendimentos sobre a proibição da triagem de exclusão. **Conselho Regional de Enfermagem do Rio Grande do Sul – Notícias**, 2015. Disponível em: <<https://www.portalcoren-rs.gov.br/index.php?categoria=servicos&pagina=noticias-ler&id=4812>>. Acesso em: 25 abr. 2020.

BRASIL. **Decreto 27.426, de 14 de novembro de 1949**. Aprova o regulamento básico para os cursos de enfermagem e de auxiliar de enfermagem. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/D27426.htm>. Acesso em: 29 mar. 2020.

BRASIL. **Decreto 47.246, de 16 de novembro de 1959**. Concede reconhecimento ao Curso de Enfermagem da Escola de Enfermagem "Madre Justina Inês". Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1950-1959/decreto-47246-16-novembro-1959-386328-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 11 abr. 2020.

BRASIL. **Lei 775, de 6 de agosto de 1949**. Dispõe sobre o ensino de enfermagem no país e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1930-1949/L775.htm>. Acesso em: 29 mar. 2020.

BRASIL. **Lei 7.498, de 25 de junho de 1986**. Dispõe sobre a regulamentação do exercício da enfermagem, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7498.htm>. Acesso em: 11 abr. 2020.

CARMO, Thaís Adriana; MASSON, Valéria Aparecida; TASSO, Cristiane Akemmy. Assistência de enfermagem do trabalho: prevenção de doenças ocupacionais. **Ciência & Inovação**, v. 3, n. 1, p. 48-55, 2016. Disponível em: <http://faculdadedeamericana.com.br/revista/index.php/Ciencia_Inovacao/article/view/236>. Acesso em: 16 maio 2020.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. Rio de Janeiro: Elsevier Brasil, 2003.

Conselho Federal de Enfermagem (COFEN). **Site institucional**. Disponível em: <<http://www.cofen.gov.br/>>. Acesso em: 9 abr. 2020.

CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM (Rio de Janeiro). **Resolução COFEN Nº 186/1995 de 20 de julho de 1995**. Disponível em: <http://www.cofen.gov.br/resolucofen-1861995_4248.html>. Acesso em: 16 maio 2020.

CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM (Rio de Janeiro). **Resolução COFEN Nº 218/1999 de 9 de junho de 1999**. Disponível em: <http://www.cofen.gov.br/resolucofen-2181999_4264.html>. Acesso em: 14 abr. 2020.

CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM (Brasília). **Resolução COFEN Nº 564/2017 de 6 de novembro de 2017**. Disponível em: <http://www.cofen.gov.br/resolucao-cofen-no-5642017_59145.html>. Acesso em: 14 abr. 2020.

Conselho Regional de Enfermagem do Rio Grande do Sul (COREN). **Site institucional**. Disponível em: <<https://www.portalcoren-rs.gov.br/>>. Acesso em: 6 abr. 2020.

DRUCKER, Peter Ferdinand. **Administrando para o futuro: os anos 90 e a virada do século**. São Paulo: Pioneira, 1996.

ESCORSIN, Ana Paula. **Liderança e desenvolvimento de equipes**. Curitiba: InterSaberes, 2017.

Faculdade da Serra Gaúcha. **Site institucional**. Disponível em: <<https://www.fsg.edu.br/>>. Acesso em: 19 abr. 2020.

Faculdade Fátima. **Site institucional**. Disponível em: <<https://www.faculdefatima.com.br/>>. Acesso em: 19 abr. 2020.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

GOLEMAN, Daniel. **Trabalhando com a inteligência emocional**. Rio de Janeiro: Objetiva, 1999.

GOOGLE FORMS. **Site institucional**. Disponível em: <<https://www.google.com/intl/pt-BR/forms/about/>>. Acesso em: 11 jul. 2020.

HITT, Michael A.; IRELAND, R. Duane; HOSKISSON, Robert E. **Administração estratégica**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

JOINT COMISSION RESOURCES. **Temas e estratégias para liderança em enfermagem: enfrentando os desafios hospitalares atuais**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

JESUS, Bruna de; GOMES, Diana; SPILLERE, Lia; PRADO, Marta do; CANEVER, Bruna. Inserção no mercado de trabalho: trajetória de egressos de um curso de graduação em enfermagem. **Escola Anna Nery Revista de Enfermagem**, v. 17, n. 2, p. 336-345, 2013. Disponível em:

<https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-81452013000200019&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 2 jun. 2020.

LEONI, Miriam Garcia. **Autoconhecimento do enfermeiro** - instrumento nas relações terapêuticas e na gestão/gerencia de enfermagem. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2014.

LUCAS, Alexandre Juan. **O processo de enfermagem do trabalho: a sistematização da assistência de enfermagem em saúde ocupacional**. São Paulo: látria, 2004.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 8ª. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MARQUIS, Bessie L. **Administração e liderança em enfermagem: teoria e prática**. Porto Alegre: Artmed, 2015.

MICHEL, Maria Helena. **Metodologia e Pesquisa Científica em Ciências Sociais: um guia prático para acompanhamento da disciplina e elaboração de trabalhos monográficos**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2015.

POLETTTO, Denise. **Liderança integrativa na enfermagem**. Passo Fundo: EDIUPF, 1999.

Portal da Enfermagem. **Site institucional**. Disponível em: <<https://www.portaldaeenfermagem.com.br/>>. Acesso em: 14 abr. 2020.

Rede de Educação (REDEC). **Site institucional**. Disponível em: <<http://www.redec.com.br/>>. Acesso em: 13 abr. 2020.

SILVA, Manoel Carlos Neri da; MACHADO, Maria Helena. Sistema de Saúde e Trabalho: desafios para a Enfermagem no Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 25, p. 7-13, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232020000100007>. Acesso em: 11 dez. 2019.

SOARES, Maria Thereza Rubim Camargo. **Liderança e desenvolvimento de equipes**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015.

Universidade de Caxias do Sul. **Site institucional**. Disponível em: <<http://www.ucs.br/site>>. Acesso em: 2 mar. 2020.

WILLIAMS, Chuck. **ADM: Princípios de administração**. São Paulo: Cengage, 2017.

Carvalho, Lilian dos Santos. **Uma antiga profissão do futuro: percepções de enfermeiros sobre sua formação e inserção profissional.** / Lilian dos Santos Carvalho. pag 100, 2011. Disponível em:

<<https://bvssp.iciet.fiocruz.br/lildbi/docsonline/get.php?id=2506>> Acesso em 17 jul.2020.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO 1 ENTREVISTA COM OS COORDENADORES

1. Em relação ao currículo do curso, poderias comentar sobre o perfil do egresso?

2. Na sua opinião como coordenadora do curso de Enfermagem qual seria a atividade principal do enfermeiro?

3. Em relação a carga horária total prevista no curso, você poderia destacar quais disciplinas possuem foco para a gestão (pessoas, processos, etc.) (Se possível informe a carga horária)

4. Em relação a carga horária do curso voltada para a gestão ou para as atividades executadas pelo profissional, de enfermagem, você entende estar adequada para os desafios do enfermeiro no mercado de trabalho?

5. Você percebe que os enfermeiros em nossa região se mantêm atualizados em relação as técnicas de assistência e gestão através de programas de educação continuada ou pós-graduação?

Fique à vontade para fazer comentários.

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO 2, PESQUISA COM EGRESSOS DE ENFERMAGEM

Coleta de dados para o trabalho de conclusão de curso de Administração da Universidade de Caxias do Sul, com ênfase em tópicos especiais em gestão.

Me chamo Deise Cristina Peruchin, sou estudante do curso Bacharelado em Administração da Universidade de Caxias do Sul, realizando meu Trabalho de Conclusão de Curso - TCC com o seguinte tema: O papel do enfermeiro em atividades voltadas para a gestão (pessoas e processos administrativos). Assim, a partir de prévia análise dos currículos dos cursos em oferta em Caxias do Sul, meu orientador solicitou que fosse elaborada algumas questões voltadas aos profissionais graduados em Enfermagem a fim de, subsidiar a pesquisa de meu trabalho.

Endereço de e-mail

.....

1. Sexo

Feminino Masculino

2. Qual o ano de sua formação?

antes de 1980

1980 à 1989

1990 à 2000

2001 à 2010

2011 à 2019

3. Onde você se formou?

Caxias do Sul

Outro:.....

4. Como seus estudos foram custeados?

Bolsa de estudos parcial

Bolsa de estudos integral

Financiamento parcial

Financiamento integral

Auxilio dos pais/familiares

Eu custei meus estudos

Outro:.....

5. Quais foram as suas principais expectativas ao ingressar no curso de Enfermagem?

- Cultura geral e ampla
 Formação para o mercado de trabalho
 Formação teórica para pesquisa
 Ascensão social e profissional

Outro:.....

6. O que mais contribuiu para optar pela graduação em enfermagem?

- Adequação às aptidões pessoais
 Maior oferta de emprego
 Remuneração promissora
 Prestígio social da profissão
 Influência familiar e/ou de amigos
 Indicação de teste vocacional
 Baixa relação candidato/vaga
 Já atuo na área da saúde

Outro:.....

7. Qual a importância que você atribui nos aspectos relacionados a seguir na formação do enfermeiro?

	Muito importante	Importante	Pouco importante
Base das ciências Biológicas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Base das ciências sociais e humanas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Administração / Gerência	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Licenciatura Semiologia /	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fundamentos da Enfermagem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Metodologia da Pesquisa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Saúde Coletiva	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Saúde Mental	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ensino Teórico – Prático	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Estágio Extra-Curricular	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
História da Enfermagem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trabalho de Conclusão de Curso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Durante sua formação você buscou outras fontes de conhecimento?

- Congressos / Seminários
- Monitoria
- Iniciação Científica
- Cursos de complementação
- Atividades de extensão

Outros:.....

9. Em relação à continuidade de sua formação, o que pretende? (Pode marcar mais de uma)

- Ingressar em outro curso de graduação
- Especialização Lato Sensu
- Mestrado
- Doutorado
- Educação continuada na área

Outros:.....

10. Em relação sua carreira profissional, o que você pretende? (Marque apenas uma)

- Estudar até passar em concurso público na área da saúde
- Trabalhar em uma grande rede hospitalar privada
- Já atuo na área em que mais me identifique e pretendo continuar
- Ensino e pesquisa
- Mudar de área
- Hospital privado
- Hospital público
- Atenção primária/saúde da família
- Saúde mental

Outro:.....

11. Se você trabalha, quais são seus vínculos (Pode haver mais de uma opção):

- Autônomo/RPA
- Celetista
- Cooperativa
- Servidor Público Efetivo

Outros:.....

12. Das Áreas a seguir, qual seu grau de identificação/relação.

- 1 Enfermagem Hospitalar Plenamente Identificado
- 2 Saúde Coletiva/Atenção Primária Pouco identificado
- 3 Saúde Mental Pretendo buscar conhecimento
- 4 Gestão e Administração Hospitalar
- 5 Educação Continuada
- 6 Enfermagem do Trabalho

13. Em relação a gestão de pessoas e equipes:

- Atuo/atuei no gerenciamento de equipes de até 5 pessoas
- Atuo/atuei no gerenciamento de equipes de 5 a 10 pessoas
- Atuo/atuei no gerenciamento de equipes com mais de 10 pessoas
- Não atuo na gestão de Enfermagem

14. Em relação ao seu aprendizado na graduação, você se sente apto a atuar na área de gestão?

- Sim Não
- Necessito de uma pós graduação em gestão.

15. Que sugestões você faria para melhorar o ensino de graduação em enfermagem?

16. Sinta à vontade em relatar o que mudou em relação às suas expectativas iniciais e finais da graduação.

REPRESENTAÇÃO GRÁFICA DO PERFIL DE FORMAÇÃO DO CURSO DE BACHARELADO EM ENFERMAGEM
 Código do Curso: GRAD4421R
 Carga Horária Total: 400h + 100h de Atividades Complementares = 4100h + ENADE

G Formação Geral **E** Formação Específica
B Formação Básica

UNCS
 UNIVERSIDADE
 DE CAXIAS DO SUL

1º Semestre		2º Semestre		3º Semestre		4º Semestre		5º Semestre		6º Semestre		7º Semestre		8º Semestre		9º Semestre		10º Semestre	
1	Anatomia Humana	1	Optativa de Formação Geral EaD	11	Farmacologia	11	Optativa de Formação Geral EaD	11	Optativa de Formação Geral EaD	11	Sociedade, Cultura e Cidadania EaD	11	Enfermagem Clínica no Cuidado à Saúde do Novo e da Criança Hospitalizados	11	Empreendedorismo e Gestão em Saúde	11	Trabalho de Conclusão de Curso I	11	Trabalho de Conclusão de Curso II
8		8		8		8		8		8		8		8		8		8	
100		100		100	3,14	100		100		100		100	11,21,31	100		100	31,31,31,31	100	44
2	Antropologia da Saúde EaD	11	Genética Clínica EaD	11	Procedimentos Fundamentais para o Cuidado Profissional	11	Bioestatística	11	Processos Patológicos Gerais EaD	11	Enfermagem Clínica no Cuidado ao Adulto e ao Idoso Hospitalizados	11	Enfermagem Cirúrgica	11	Práticas Integrativas e Complementares do Cuidado EaD	11	Estágio II em Enfermagem	11	Estágio III em Enfermagem
8		8		8		8		8		8		8		8		8		8	
100		100		100	1,3,14	100		100	1,3,14	100	11,21,21	100	11,21	100		100	43	100	43
3	Fisiologia Humana I	11	Ação Nutricional para o Cuidado EaD	11	Processo de Enfermagem e Raciocínio Clínico	11	Epidemiologia EaD	11	Enfermagem em Saúde Mental e Psiquiátrica	11	Enfermagem e Cuidado da Saúde do Novo, da Criança do Adolescente na Atenção Básica	11	Enfermagem em Urgência, Emergência e Intenivimento	11	Estágio I em Enfermagem				
8		8		8		8		8		8		8		8					
100		100		100	3,14	100		100	11,20,21	100	31	100	34	100	34,37,40				
4	Saúde Coletiva	11	Bioquímica Geral	11	Semiologia e Semiótica Aplicada à Saúde	11	Abordagens em Saúde da Família e Coletividade	11	Enfermagem no Cuidado da Saúde da Mulher	11	Gestão de Processos de Trabalho em Saúde	11	Instrumentos de Gestão em Saúde e Enfermagem						
8		8		8		8		8		8		8							
100		100		100	1,3,14	100	4,11	100	11,2	100	21	100	36						
5	Histologia e Embriologia	11	Educação na Saúde e na Enfermagem EaD	11	Práticas Educativas em Saúde	11	Saúde Ambiental EaD	11	Enfermagem no Cuidado da Saúde do Adulto Idoso na Atenção Básica										
8		8		8		8		8											
100		100		100	13	100		100	26										
6	Psicologia no Contexto da Saúde EaD	11	Fisiologia Humana II																
8		8																	
100		100																	
7	Primeiros Socorros	11	Imunologia Geral EaD																
8		8																	
100		100																	
8	Fundamentos do Cuidado em Enfermagem	11	Microbiologia Geral																
100		100																	
		17	Parasitologia e Micologia Geral																
		100																	

Obs.: Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS (Decreto nº 5.626/05), o acadêmico poderá cursar com aproveitamento para disciplina devida de créditos equivalentes ou como parte de Atividades Complementares. ENADE - Exame Nacional de Desempenho de Estudantes, componente curricular obrigatório para a conclusão do curso, instituído pela Lei nº 11.081 de 14-06-2004.

Atividades Complementares (incluindo LIBRAS)

COORDENADOR: 252010543

ANEXO A – GRADE CURRICULAR DO CURSO DE BACHAREL EM ENFERMAGEM DA INSTITUIÇÃO UCS

Fonte: UCS (2020)

ANEXO B – GRADE CURRICULAR DO CURSO BACHAREL DA INSTITUIÇÃO FATIMA



MATRIZ CURRICULAR - ENFERMAGEM		
1º Semestre		
DISCIPLINAS	CRÉDITOS	CARGA HORÁRIA
Introdução à Enfermagem	2	36
Anatomofisiologia Humana I	4	72
Histologia Humana	3	54
Genética Humana	2	36
Microbiologia	2	36
Introdução a Saúde Coletiva	3	54
Ética e Bioética	2	36
Metodologia Científica I	2	36
Disciplina Eletiva I	4	72
Subtotal	24	432
2º Semestre		
DISCIPLINAS	CRÉDITOS	CARGA HORÁRIA
Fundamentos do Cuidado I	4	72
Semiologia em Enfermagem	4	72
Anatomofisiologia Humana II	4	72
Parasitologia	3	54
Imunologia	2	36
Bioquímica	4	72
Disciplina Eletiva II	2	36
Subtotal	23	414
3º Semestre		
DISCIPLINAS	CRÉDITOS	CARGA HORÁRIA
Fundamentos do Cuidado II	4	72
Práticas de Fundamentos do Cuidado II	8	144
Sistematização da Assistência em Enfermagem	2	36
Farmacologia I	4	72
Primeiros Socorros	2	36
Epidemiologia (COMUM)	2	36
Disciplina Eletiva III	2	36
Subtotal	24	432
4º Semestre		
DISCIPLINAS	CRÉDITOS	CARGA HORÁRIA
Exames Complementares e Diagnósticos em Enfermagem	4	72
Fundamentos da Nutrição para o Cuidado	2	36
Patologia Geral	2	36
Farmacologia II	2	36
Bioestatística (COMUM)	2	36
Psicologia da Saúde	3	54
Disciplina Eletiva IV	4	72
Subtotal	19	342

5º Semestre		
DISCIPLINAS	CRÉDITOS	CARGA HORÁRIA
Assistência de Enfermagem na Saúde do Adulto Idoso	4	72
Práticas de Assistência de Enfermagem na Saúde do Adulto Idoso	4	72
Enfermagem na Saúde Coletiva	4	72
Prática de Enfermagem em Saúde Coletiva	4	72
Subtotal	16	288

6º Semestre		
DISCIPLINAS	CRÉDITOS	CARGA HORÁRIA
Enfermagem em Saúde Mental	4	72
Práticas de Enfermagem na Saúde Mental	4	72
Enfermagem nas Intercorrências Cirúrgicas	4	72
Práticas de Enfermagem nas Intercorrências Cirúrgicas	4	72
Enfermagem na Saúde da Mulher e do Recém Nascido	4	72
Práticas de Enfermagem na Saúde da Mulher e do Recém Nascido	4	72
Subtotal	24	432

7º Semestre		
DISCIPLINAS	CRÉDITOS	CARGA HORÁRIA
Assistência ao Paciente em Situação de Emergência e Urgência	4	72
Práticas de Assistência ao Paciente em Situação de Emergência e Urgência	4	72
Enfermagem na Saúde da Criança e do Adolescente	4	72
Práticas de Enfermagem na Saúde da Criança e do Adolescente	4	72
Administração em Enfermagem	4	72
Práticas de Administração em Enfermagem	4	72
Subtotal	24	432

8º Semestre		
DISCIPLINAS	CRÉDITOS	CARGA HORÁRIA
Estágio Curricular I	13	234
Metodologia Científica II	2	36
Subtotal	15	270

9º Semestre		
DISCIPLINAS	CRÉDITOS	CARGA HORÁRIA
Estágio Curricular II	20	360
Trabalho de Conclusão de Curso I	4	72
Subtotal	24	432

10º Semestre		
DISCIPLINAS	CRÉDITOS	CARGA HORÁRIA
Estágio Curricular III	12	216
Controle de Infecção nos Serviços de Saúde	4	72
Trabalho de Conclusão de Curso II	4	72
Subtotal	20	360

DISCIPLINAS	CRÉDITOS	CARGA HORÁRIA
Atividades Complementares	10	180

TOTAL GERAL	CRÉDITOS	CARGA HORÁRIA
	223	4014

Fonte: FÁTIMA (2020)

ANEXO C – GRADE CURRICULAR DO CURSO BACHAREL EM ENFERMAGEM DA INSTITUIÇÃO FSG



MATRIZ CURRICULAR DE ENFERMAGEM					
1º Semestre		Créditos	2º Semestre		Créditos
Anatomia Humana		04	Fisiologia Humana		04
Bioquímica		04	Genética Humana		04
Citologia, Histologia e Embriologia		04	Microbiologia e Imunologia		04
Epidemiologia e Saúde Pública (EAD)		04	Antropologia (EAD)		04
História e Legislação da Enfermagem		04	Parasitologia		04
Total de créditos		20	Semiologia e Semiotécnica da Enfermagem		04
			Total de créditos		24
3º Semestre		Créditos	4º Semestre		Créditos
Patologia Humana		04	Bioestatística (EAD)		04
Farmacologia		04	Língua Portuguesa (EAD)		04
Ética e Deontologia (EAD)		04	Enfermagem no Cuidado Clínico-Cirúrgico I		04
Prática Clínica de Fundamentos em Enfermagem		08	Farmacologia Aplicada à Enfermagem		04
Primeiros Socorros		04	Nutrição Aplicada à Enfermagem		04
Total de créditos		24	Processo de Enfermagem		04
			Total de créditos		24
5º Semestre		Créditos	6º Semestre		Créditos
Diversidade Étnico-Cultural (EAD)		04	Enfermagem em Terapias Complementares (EAD)		04
Gestão Ambiental e Responsabilidade Social (EAD)		04	Enfermagem na Atenção Primária II		04
Enfermagem na Atenção Primária I		04	Enfermagem no Cuidado à Criança e ao Adolescente		04
Enfermagem no Cuidado Clínico-Cirúrgico II		04	Enfermagem no Cuidado à Mulher e ao Recém-Nascido		04
Segurança do Paciente		04	Prática Clínica de Enfermagem no Cuidado Clínico-Cirúrgico		04
Total de créditos		20	Total de créditos		20
7º Semestre		Créditos	8º Semestre		Créditos
Tecnologias da Informação e da Comunicação (EAD)		04	Empreendedorismo (EAD)		04
Enfermagem Cirúrgica		04	Optativa		04
Enfermagem no Cuidado da Saúde Mental		06	Cuidado de Enfermagem ao Paciente Crítico		04
Gerenciamento da Assistência e do Serviço de Enfermagem		04	Gestão de Pessoas e Liderança na Enfermagem		04
Prática Clínica de Enfermagem no Cuidado à Mulher e ao Recém-Nascido		04	Total de créditos		16
Total de créditos		22			
9º Semestre		Créditos	10º Semestre		Créditos
Estágio Curricular Supervisionado em Enfermagem: Atenção Primária		20	Estágio Curricular Supervisionado em Enfermagem: Atenção Secundária ou Terciária		20
Trabalho de Conclusão de Curso em Enfermagem I		04	Trabalho de Conclusão de Curso em Enfermagem II		04
Total de créditos		24	Total de créditos		24
Atividades Complementares			130 horas		
Estudos Dirigidos			80 horas		
Carga horária de disciplinas do curso			3.790 horas		
Carga horária total do curso			4.000 horas		

Fonte: FSG (2020)