

A visão do enfermeiro sobre o processo de trabalho ensinar na UTI¹ **The vision of nurses on the process of teaching work in UTI**

ELAINE MACHADO DE OLIVEIRA. Enfermeira mestre pelo Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Medicina de Botucatu – UNESP. Doutoranda do Programa de Pós Graduação em Enfermagem Saúde do Adulto da Escola de Enfermagem da USP. Email: matussjc@yahoo.com.br Rua Maria Augusta Pereira dos Santos, 197 Jardim Morumbi, São José dos Campos – SP, Brasil.

WILZA CARLA SPIRI. Profa. Dra. do Departamento de Enfermagem da Faculdade de Medicina de Botucatu – UNESP. Email: wilza@fmb.unesp.br.

RESUMO

Neste estudo abordamos aspectos do processo de trabalho ensinar na UTI. Objetivo: compreender o significado para o enfermeiro do processo de trabalho ensinar nas UTIs. Referencial metodológico: A escolha pelo método fenomenológico possibilita buscar a essência e a compreensão do significado da vivência dos sujeitos. Foram realizadas doze entrevistas individuais, com as questões norteadoras Como é o processo de trabalho para o enfermeiro da UTI? Como é pra você ser enfermeiro de UTI? Resultados: Os resultados revelaram a categoria processo de trabalho ensinar. Conclusões: O enfermeiro compreende seu papel fundamental neste processo por interagir com todos os profissionais da equipe e coordenar as ações para o processo de capacitação da equipe com a finalidade de um cuidado seguro e com qualidade ao paciente.

Palavras-chave: cuidados de enfermagem, serviço hospitalar de enfermagem, assistência centrada no paciente.

ABSTRACT

In this study we address aspects of the process of teaching work in nursing. Objective: To understand the significance of the case for nurses working in ICUs teach. The framework used was the phenomenological method thus enabling the search for the essence and meaning of the subjects' experience. Twelve individual audio taped interviews were conducted with the following guiding questions: what is the work process like for ICU nurses? What is it like to you to be an ICU nurse? Results: The results showed the process category of work teaching. Conclusions: The nurse understands its role in this process by interacting with all professional staff and coordinate the process of training staff for the purpose of safe and quality care to patients.

Keywords: nursing care, nursing service hospital, patient-centered care.

INTRODUÇÃO

¹ Estudo inédito extraído da dissertação de mestrado intitulada “O significado para o enfermeiro do processo de trabalho nas UTIs de um hospital universitário do Estado de São Paulo”. O estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da FMB UNESP (of. 211/08) em 02/06/2008. Apoio da Fundação para o Desenvolvimento Médico e Hospitalar.

Apresentado no XII Congresso Paulista de Terapia Intensiva 2011, que aconteceu no município de Campos do Jordão.

Processo de trabalho ensinar na UTI

A construção do trabalho como processo pode ser considerada recente para a enfermagem (FRACOLLI; GRANJA, 2005).

Este trabalho em enfermagem completa-se em sua realização, tendo em vista que a objetividade e subjetividade lhe são inerentes e o objeto que o constitui são pessoas. Deste modo, as intervenções são sempre baseadas nas relações pessoais, e o resultado do processo de trabalho decorre da interação destes aspectos (ROSSI; LIMA, 2005; PEDUZZI, 2000; PIRES, 1998).

Na enfermagem, há vários processos de trabalho, que podem ou não ser executados concomitantemente e estabelecer relação entre si (SANNA, 2007).

O presente estudo aborda o processo de trabalho ensinar na enfermagem, que tem como objeto indivíduos buscando o conhecimento através do ensino e aprendizagem com a finalidade da capacitação profissional.

Considerando aspectos importantes do ambiente de trabalho da UTI, como a complexidade e mecanização, o enfermeiro vivencia a oportunidade de aprendizado e capacitação profissional que auxilia o desenvolvimento da prática do cuidado e fortalece a competência clínica do enfermeiro.

O enfermeiro como profissional que realiza o gerenciamento do processo de trabalho deve atentar para o desenvolvimento das potencialidades profissionais e da capacitação profissional com o objetivo de garantir a qualidade da assistência (ROUSE, 2009; KERFOOT, 2007).

Desta forma, o processo de trabalho ensinar na UTI apresenta o enfermeiro como principal articulador deste processo. O profissional deve organizar os processos de capacitação na unidade, como treinamentos e discussões de temas acerca da prática do cuidado com o objetivo de sanar lacunas para o cuidado seguro e com qualidade.

Este estudo considera o processo de trabalho ensinar na enfermagem e as suas subjetividades na visão do enfermeiro da UTI.

Considerando a complexidade das experiências e as perspectivas do fenômeno desvelado, o objetivo proposto para este estudo é compreender o processo de trabalho ensinar na visão do enfermeiro da UTI de um hospital universitário do interior de São Paulo.

PRESSUPOSTOS METODOLÓGICOS

Para desvelar a visão do enfermeiro acerca do processo de trabalho ensinar na UTI, o desenvolvimento do estudo aconteceu na perspectiva qualitativa, e a escolha foi pelo método fenomenológico, que consiste na busca da essência e compreensão da significação da vivência dos sujeitos do estudo. Compreende três momentos: a descrição, a redução e a compreensão.

A descrição possui três elementos: a percepção, a consciência e o sujeito. Neste momento, são coletados depoimentos dos sujeitos do estudo, visando a sua percepção do significado produzido pela consciência sobre o trabalho realizado na UTI, cenário do estudo (MERLEAU-PONTY, 2006)

A redução ocorre a partir dos depoimentos coletados e transcritos, por meio da reflexão das falas e seleção das descrições consideradas essenciais.

A compreensão revela a essência dos sujeitos. A interpretação dos depoimentos dos sujeitos do estudo resgata categorias para desvelar a essência dos sujeitos.

O estudo foi desenvolvido nas UTIs adulto, pediátrica e coronariana de uma instituição de ensino.

Os sujeitos do estudo foram enfermeiros que atuam nas UTIs de um hospital universitário no interior paulista. Após o esclarecimento da finalidade do estudo, foram

realizadas entrevistas semi-estruturadas individualmente, solicitando que os participantes assinassem o termo de consentimento livre e esclarecido, para que as entrevistas fossem áudio-gravadas digitalmente, e garantindo-lhes o anonimato e que, posteriormente a conclusão do estudo, o conteúdo da gravação seria destruído.

O número de participantes do estudo não foi previamente estabelecido, acontecendo a saturação teórica dos dados na décima segunda entrevista. As entrevistas foram norteadas pelas questões: Qual o significado do processo de trabalho para o enfermeiro da UTI? O que é para você ser enfermeiro de UTI?

O projeto foi analisado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (of. 211/08) em 02/06/2008.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados do estudo foram construídos segundo o referencial da estrutura do fenômeno situado proposto por Martins (1992).

A análise idiográfica, realizada em primeiro momento, é a análise individual de cada depoimento. Neste momento, as unidades significativas foram selecionadas após releituras, e revelaram temas sobre o processo de trabalho ensinar na UTI.

A análise nomotética que foi realizada em segundo momento após a análise idiográfica, é a análise da generalidade de todas as entrevistas para a estruturação dos fenômenos.

De acordo como revelado pelos enfermeiros, este estudo apresenta a seguinte categoria: O Processo de trabalho ensinar na UTI.

A categoria aborda aspectos do aprendizado vivenciado pelo contato com a complexidade do cuidado na UTI, que exigem do enfermeiro atualização do conhecimento para atender às necessidades do cuidado intensivo.

Os profissionais, a princípio se identificam com o trabalho na UTI porque este possibilita aprendizado, conhecimento e autonomia que permitem ao enfermeiro desenvolver atividades de assistência muito complexas. No entanto, posteriormente, o profissional percebe que seu trabalho vai muito além do conhecimento tecnológico.

"... acho bom pra mim, pro meu aprendizado, o meu conhecimento eu sei que é a única coisa que ninguém tira de mim... eu sempre vou estar aprendendo, vou estar melhorando... eu acho que valoriza o enfermeiro que trabalha numa UTI... que a gente tem um pouco mais de conhecimento..."(IV-16)

O enfermeiro da UTI tem a possibilidade de vivenciar os processos de trabalho na gerência, cuidado e ensino, e compreender que todos eles objetivam a qualidade da assistência, o cuidado ao paciente grave. Esta vivência possibilita desenvolver o seu próprio conhecimento e o da equipe, é uma conquista profissional que valoriza e incentiva o trabalho do enfermeiro da UTI.

No entanto, é importante desempenhar com qualidade tais atividades. O processo de trabalho ensinar na UTI possibilita vasta oportunidade de desenvolvimento profissional, capacitando-o para realizar qualquer atividade de sua competência profissional que seja necessário.

"... tive que estudar, tive que buscar pós graduação. Tudo isso foi vindo por vontade e por necessidade...ao mesmo tempo eu vejo um crescimento pessoal..."(XII-7)

O profissional deve ter características de boa comunicação e relacionamento interdisciplinar, colaboração com os colegas, deve aprimorar sua capacitação através da busca pelo conhecimento, e transmiti-lo nos treinamentos e processos de educação na

unidade, sempre com o objetivo de melhorar a qualidade da assistência aos pacientes e formação profissional na UTI. (PRIEGEL, 2009).

Estas características também auxiliam no enfrentamento dos obstáculos que surgem, pois garantem maior segurança para o profissional desenvolver estratégias de intervenção e credibilidade na sua competência quando consegue atender as necessidades do cuidado (PRIEGEL, 2009)

Esta autonomia conquistada com base na competência profissional confere satisfação e incentivo para o trabalho na UTI, além de possibilitar a valorização do enfermeiro na equipe e na instituição.

Entretanto, a recompensa mais gratificante e que representa o objetivo do trabalho do enfermeiro na UTI é proporcionar assistência com qualidade ao paciente grave.

De acordo com a literatura, observa-se que a qualidade do cuidado é importante fator de satisfação no trabalho, quando o profissional consegue assistir o paciente com qualidade e eficiência. Assim como o treinamento necessário para desenvolver um trabalho específico para o atendimento de pacientes graves, desenvolver as potencialidades e a autonomia no trabalho (MURRELS T; ROBINSON S; GRIFFTHS, 2008; WILSON et al, 2008).

Na UTI, a capacitação para o trabalho acontece no cotidiano, com o desenvolvimento do conhecimento teórico e prático, inserido na rotina, que possibilita realmente a formação e amadurecimento profissional. Este processo de capacitação acontece por meio da interação entre profissionais experientes e profissionais mais novos, possibilitando o desenvolvimento profissional por meio das orientações realizadas pelos enfermeiros e membros da equipe de enfermagem durante o processo de trabalho.

No entanto, o enfermeiro deve aprimorar seus próprios instrumentos para o processo de capacitação de acordo com as necessidades dos pacientes e inserí-los na filosofia da equipe para manter o trabalho ininterrupto (PINHO; SANTOS; KANTORSKI, 2007).

“... montamos um programa de treinamento aplicando toda a rotina da unidade abrangendo os cuidados específicos das principais causas de internação... a gente faz um treinamento com relação a assistência prestada...os técnicos de enfermagem fazem o acompanhamento dos técnicos de enfermagem, dão informações sobre a rotina e procedimentos...”(X-7)

Uma característica relevante das UTIs deste estudo é que por estar inserida num contexto de assistência e ensino, muitos profissionais recém-formados, sem nenhuma experiência são contratados pela instituição e passam pelo processo de capacitação.

A inserção de novos profissionais na unidade dificulta a organização do trabalho do enfermeiro devido à necessidade de alterar a rotina da unidade para promover a capacitação destes funcionários e desenvolver o processo de trabalho ensinar.

No entanto, o processo de trabalho ensinar é atividade exclusiva do enfermeiro, principalmente o treinamento de profissionais novos na unidade. O enfermeiro deve capacitar os enfermeiros mais novos, os técnicos e auxiliares de enfermagem para saber utilizar equipamentos e atender pacientes que necessitam de cuidados muito complexos.

“... ter uma pessoa responsável só pra isso... o enfermeiro coordenador deveria estar único e exclusivamente, quando tem contratação de funcionários estar treinando. Isso é responsabilidade do enfermeiro... principalmente enfermeiro coordenador que tem que tá vendo como é que tão esses funcionários... não só do novo, mas o que tá lá também...”(III-8)

O enfermeiro é o profissional que organiza todo o processo da assistência e deve ser capaz de promover transformações efetivas no cuidado ao paciente (MARTINS; NASCIMENTO, 2005). O profissional é reconhecido pela equipe como o profissional que articula com todos os profissionais e instâncias da instituição na busca do melhor cuidado.

Os profissionais mais antigos na unidade apresentam dificuldade em receber o treinamento porque acreditam que possuem o domínio do conhecimento devido ao tempo de trabalho. Por este motivo, principalmente durante os períodos de contratação, os profissionais de enfermagem devem ser valorizados na instituição e receber treinamento para realizar um bom trabalho.

Desta forma, todos os profissionais da equipe devem receber treinamento, mesmo aqueles mais experientes que têm dificuldade em aceitar as orientações do cuidado básico por acreditarem no seu domínio sobre o conhecimento.

Apesar de a instituição não se posicionar quanto à obrigação de formação e especialização profissional para o desenvolvimento do processo de trabalho, o enfermeiro deve estimular a busca pelo conhecimento, valorizar as potencialidades de sua equipe e o desenvolvimento dos profissionais.

No entanto, este conhecimento deve ser transmitido a outros membros da equipe e aplicado na prática para qualificar o cuidado. O desenvolvimento da competência profissional por meio da busca pelo conhecimento compõe uma das práticas de enfermagem que deve ser valorizada.

De acordo com a literatura, o conhecimento possibilita a participação dos trabalhadores e autonomia no processo de trabalho, o gerenciamento do cuidado e organização do trabalho e conferem qualidade de vida e satisfação no trabalho (SCHMIDT; DANTAS, 2006, KIMURA; CARANDINA, 2009)

CONCLUSÃO

Este estudo permitiu a discussão de aspectos sobre o processo de trabalho ensinar na UTI por meio da abordagem de temas relacionados a capacitação e aprendizado na UTI.

Sendo o ensino uma das missões das instituições de ensino, observa-se neste estudo, que os sujeitos têm claramente definido o processo de trabalho ensinar do enfermeiro da UTI como parte intrínseca ao seu trabalho, que além da assistência, participa do desenvolvimento do conhecimento e capacitação da equipe para o cuidado ao paciente grave.

O enfermeiro precisa estar sempre em busca do conhecimento, independente do estímulo oferecido pela instituição, pois seu papel articulador na equipe o coloca como formador de ações e mudança de comportamento para o objetivo da qualidade do cuidado.

O estudo possibilitou compreender que na visão do enfermeiro, o processo de trabalho ensinar na UTI possibilita o aprendizado e desenvolve a busca pela capacitação profissional para o cuidado com qualidade, que por consequência, lhe confere satisfação.

Colaboradores

Os autores trabalharam juntos em todas as etapas de produção do manuscrito.

REFERÊNCIAS

- Fracolli LA, Granja GF. A utilização da categoria processo de trabalho pela enfermagem brasileira: uma análise bibliográfica. **Rev Esc Enferm USP**, v. 39, n.(esp), p. 597-602, 2005.
- Kerfoot K. Staff engagement: it starts with the leader. **Nurse Econ.**, v. 25, n. 1, p. 47-8, 2007.

- Kimura M, Carandina DM. Desenvolvimento e validação de uma versão reduzida do instrumento para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho de enfermeiros em hospitais. **Rev Esc Enferm. USP** 2009; 43 (no especial): 1044-1054.
- Martins J. **Um enfoque metodológico do currículo: educação, como poesia**. São Paulo: Cortez; 1992.
- Martins JJ, Nascimento ERP. A tecnologia e a organização do trabalho da enfermagem em UTI. **Arq Catarin Méd**. 2005; 34(4):23-7.
- Merleau-Ponty M. **Fenomenologia da percepção**. São Paulo: Martins Fontes; 2006.
- Murrels T, Robinson S, Griffiths P. Job satisfaction trends during nurses' early career. **BioMed Central Nurs.**, v. 7. n. 7, p. 1-13, 2008.
- Peduzzi M. Equipe multiprofissional de saúde: a interface entre trabalho e interação. **Interface – Comunic Saúde Educ.**, v. 4, n. 6, p. 151-51, 2000.
- Pinho LB, Santos SMA, Kantorski LP. Análise do processo de trabalho da enfermagem na unidade de terapia intensiva. **Texto Contexto Enferm**. 2007;16(4):703-11.
- Pires D. **Reestruturação produtiva e trabalho em saúde no Brasil**. São Paulo: Annablume; 1998.
- Priegel B. Job satisfaction? Engagement? Different or the same? **Okla Nurse**. 2009;54(1):18-20.
- Rossi FR, Lima MADS. Fundamentos para processos gerenciais na prática do cuidado. **Rev Esc Enferm USP.** , v. 39, n. 4, p. 460-8, 2005.
- Rouse RA. Ineffective participation: reactions to absentee and incompetent nurse leadership in an intensive care unit. **J Nurs Manag.**, v. 17, n. , p. 463-73, 2009.
- Sanna MC. Os processos de trabalho em enfermagem. **Rev Bras Enferm.**, v. 60, n. 2, p. 221-4, 2007.
- Shmidt DRC, Dantas, RAS. Qualidade de vida no trabalho de profissionais de enfermagem, atuantes em unidades do bloco cirúrgico, sob a ótica da satisfação. **Rev Latino-Am Enferm.**, v.14, n. 1, p. 54-60, 2006.
- Wilson B, Squires M, Widger K, Cranley L, Tourangeau A. Job satisfaction among a multigenerational nursing workforce. **J Nurs Manag.**, v. 16, n. 6, p. 716-23, 2008.

Enviado em: janeiro de 2012.

Revisado e Aceito: junho de 2012.