

**A formação permanente do enfermeiro e sua inserção na terapia intensiva do hospital
universitário**

**The permanent training of nurses and their insertion in intensive care at the university
hospital**

**La formación permanente de enfermeras y su inserción en cuidados intensivos en el
hospital universitario**

Recebido: 14/05/2020 | Revisado: 19/05/2020 | Aceito: 22/05/2020 | Publicado: 30/05/2020

Patrícia Veras Neves de Oliveira

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1687-2394>

Universidade Federal Fluminense, Brasil

E-mail: patriciaverasenfermeira@gmail.com

Geilsa Soraia Cavalcanti Valente

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4488-4912>

Universidade Federal Fluminense, Brasil

E-mail: geilsavalente@gmail.com

Cláudia Maria Messias

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1323-0214>

Universidade Federal Fluminense, Brasil

E-mail: cmmessias@hotmail.com

Claudio José de Souza

ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-7866-039X>

Universidade Federal Fluminense

E-mail: claudioenfo@gmail.com

Resumo

Considerando a presença de enfermeiros novatos na terapia intensiva, a cobrança de produtividade e boa performance, este estudo objetiva descrever como ocorreu a inserção do enfermeiro para atuar na Terapia Intensiva; identificar os aspectos que influenciaram na

formação permanente do enfermeiro no contexto de sua admissão profissional e pós-admissão na terapia intensiva; e analisar a formação permanente do enfermeiro no contexto de sua admissão e pós-admissão na Terapia Intensiva. Foram 20 entrevistas semiestruturadas a enfermeiros, trabalhado análise de conteúdo e os pensamentos de Donald Schön. As categorias levantadas: o enfermeiro rumo ao aprendizado crítico reflexivo; entendendo a performance do outro; e desenvolvendo o talento artístico profissional como líder da enfermagem. Os enfermeiros buscaram resgatar conhecimentos, utilizaram estratégias para aprendizado; observaram a performance do veterano; o acolhimento foi um fator facilitador ao aprendizado; falhas relacionadas a infraestrutura do hospital universitário desfavoreceram o aprendizado; ser líder e novato foi um desafio enfrentado pelos enfermeiros.

Palavras-chave: Hospital universitário; Cuidados críticos; Admissão e escalonamento de pessoal; Enfermeiros.

Abstract

Considering the presence of novice nurses in the Intensive Care, requesting productivity and good performance; this study aims to describe how the insertion of a nurse for the Intensive Care Unit occurred; to identify the aspects that have influenced the permanent training in the context of his/her admission and post-admission at the Intensive Care Unit. 20 semistructured interviews were conducted, worked on analysis content and Schon's thoughts. The categories lifted: the nurse in the course of a critical-reflexive learning; understanding the performance of another nurse; and developing his/her artistic professional talent as a leader in nursing. The nurses sought to bring back knowledge, used strategies for learning; observed the veteran's performance; the embracement was a factor that eased the learning; infrastructure lacks related to the university hospital did not favored the learning; to be a leader and a beginner was a challenge faced by the nurses.

Keywords: Hospitals, University; Critical care; Personnel staffing and scheduling; Nurses.

Resumen

Considerando la presencia de enfermeras nuevas en cuidados intensivos, la demanda de productividad y buen desempeño; Este estudio tiene como objetivo describir cómo se realizó la inserción de enfermeras a cuidados intensivos; identificar los aspectos que influyeron en la educación permanente de las enfermeras en el contexto de su admisión y post admisión profesional en cuidados intensivos; y analizar la educación continua de las enfermeras en el contexto de su admisión y post admisión a Cuidados Intensivos. Hubo 20 entrevistas

semiestructuradas con enfermeras, trabajaron en el análisis de contenido y los pensamientos de Donald Schön. Las categorías planteadas: la enfermera hacia el aprendizaje crítico reflexivo; entender el desempeño del otro; y desarrollando el talento artístico profesional como líder en enfermería. Las enfermeras buscaron recuperar el conocimiento, utilizaron estrategias de aprendizaje; observó el desempeño del veterano; la recepción fue un factor facilitador para el aprendizaje; fallas relacionadas con el aprendizaje desfavorecido de la infraestructura del hospital universitario; Ser un líder y un novato era un desafío que enfrentan las enfermeras.

Palabras clave: Hospital universitario; Cuidado crítico; Admisión y programación de personal; Enfermeras.

1. Introdução

O enfermeiro novato na Terapia Intensiva (TI) está sujeito à exposição profissional pela sua inexperiência no novo contexto de trabalho; sabe-se que nem sempre existe o preparo das instituições de saúde para atender a demanda de formação dos profissionais para um ambiente especializado. No entanto, é comum o novato ser alocado na TI e passar por exigências quanto às habilidades e competências especializadas ou até mesmo, cobradas rotinas peculiares ao setor/instituição, das quais ainda não têm domínio, ou sequer foram apresentadas. Nesse sentido, a formação permanente do novato pode ser uma condição favorável para o acolhimento profissional, visando uma admissão menos estressante, bem como beneficia a qualidade e padronização do cuidado, segurança do paciente, minimiza custos e reduz a rotatividade desse profissional (Kadoura, 2013).

Estudos evidenciam que é preciso pelo menos 2 anos de atuação para que o novato chegue próximo ao conhecimento do enfermeiro mais experiente e pelo menos 1 ano para que este realize com segurança as atividades e cuidados complexos (Labeau, Chiche & Blot, 2012; Long et al, 2013). Existem poucos estudos sobre a admissão do enfermeiro na TI, no entanto, alguns autores tratam dessa temática abordando questões da educação/formação, relações interpessoais, carga de trabalho, gerência, assistência de enfermagem e segurança do paciente, sendo assim, há o incentivo para que novas pesquisas sejam feitas nessa área (Oliveira, 2016).

Com os avanços tecnológicos, laboratoriais e relativos à assistência, a demanda de pessoal nas unidades de terapia intensiva tem aumentado e paralelamente, o mundo competitivo tem exigido cada vez mais profissionais com boa performance e capazes de

atender à produtividade do cuidado, tanto na rede privada quanto na pública. Observa-se que a maioria dos concursos públicos brasileiros para enfermeiros ainda consideram sua formação generalista, para adiante, estes profissionais serem alocados em setores diversos, muitas vezes com descaso à sua formação, especialidade e/ou experiência profissional.

Quanto a formação profissional, Schön (2000) percebeu que é possível a construção do conhecimento, à medida que se refletir sobre as funções desenvolvidas no cotidiano de trabalho. Assim, inferiu que o indivíduo pensa no que faz e enquanto faz, e associa o termo zonas indeterminadas da prática às situações de incerteza, singulares e de conflitos, onde o simples fato de aplicar o conhecimento técnico, a racionalidade técnica, não atende a complexidade da situação. Tal pensamento vai ao encontro com a peculiaridade do trabalho da enfermagem na TI, que rotineiramente é atravessada por situações singulares, que exigem condutas imediatas.

Desse modo, quando o conhecimento está impregnado no profissional, trata-se do conhecimento-na-ação, ele é manifestado pela performance ao executar uma tarefa, não conta apenas com a racionalidade técnica para subsidiar as condutas. Isso faz com que o profissional mais experiente, ainda que queira, não consiga explicar com palavras aquilo que ele faz com domínio e muitas vezes o enfermeiro novato reconhece este conhecimento no veterano, porém percebe que se faz necessário observar e praticar, para poder desenvolver as habilidades. Para *Ibid* (2000) um diálogo reflexivo com o que está sendo vivenciado torna-se um momento de aprendizado, em vista da necessidade de imediata atuação, assim configurando a reflexão-na-ação. Após esta fase, a reflexão sobre a reflexão-na-ação, perfaz um momento retrospectivo sobre seus pensamentos e decisões anteriores. O autor elucida ainda que este movimento reflexivo favorece a construção da performance profissional; através das experiências vivenciadas, a capacidade de raciocínio e ação, revelando o talento profissional, condições estas relevantes para a formação permanente do enfermeiro intensivista.

Nessa perspectiva, esse estudo contribui aos que debutam no campo especializado; incita reflexões e provocações aos gestores que exigem produtividade precoce, paralelamente ao discurso da qualidade do cuidado e segurança do paciente. Por esse ângulo, a possibilidade de instrumentalizar o enfermeiro para intervenções na sua prática, conduzindo-o no processo de aprendizado e de sua formação permanente; subsidiando não apenas o enfermeiro assistencial, mas também as academias de enfermagem, bem como no aspecto relacional, leva em conta a corresponsabilidade da equipe multiprofissional da TI na recepção e preparo do novato, para atender o perfil do setor e estabelecer relações interpessoais sadias e de cooperação no período admissional.

Sob o questionamento: como ocorre a formação permanente do enfermeiro a partir da sua admissão na Terapia Intensiva? Os objetivos elencados foram: Descrever como ocorreu a admissão do enfermeiro na Terapia Intensiva; identificar os aspectos que influenciam na formação permanente do enfermeiro no contexto de sua admissão e pós-admissão na terapia intensiva; e analisar a formação permanente do enfermeiro no contexto de sua admissão e pós-admissão na Terapia Intensiva.

2. Metodologia

Trata-se de um recorte de dissertação de mestrado concluído, compondo uma pesquisa qualitativa, descritiva do tipo estudo de caso, onde foi realizada análise de conteúdo de Bardin (2011) e foi utilizado o estudo de caso único. O campo da pesquisa foi um Centro de Terapia Intensiva (CTI) Adulto de um hospital universitário localizado no município do Rio de Janeiro. Os participantes da pesquisa foram 20 enfermeiros, tendo como critérios de inclusão os pertencentes à escala mensal no período da coleta de dados e que estivesse há pelo menos três meses trabalhando no referido CTI; como critério de exclusão, os profissionais que estavam de férias ou licença. No intuito de atender as questões legais da pesquisa, o parecer do comitê de ética foi favorável, sob nº 1409250/2016.

Os enfermeiros foram convidados verbalmente a participar da pesquisa. Inicialmente seria realizado um agendamento individual para que fossem realizadas as entrevistas, porém devido à alta demanda de trabalho na unidade, optou-se em fazer visitas no setor, conforme a escala de plantão do serviço diurno (SD) e serviço noturno (SN), distribuídos em SD1, SD2, SD3 e SN1, SN2 e SN3, e convidá-los para a entrevista, de acordo com a disponibilidade de tempo para contribuir com a pesquisa, conforme a demanda do setor.

Seguiu-se um roteiro semiestruturado de perguntas, onde os depoimentos foram gravados, totalizando sete horas, trinta e um minutos e trinta e um segundos de entrevistas, que foram transcritas e enviadas por e-mail aos enfermeiros para ciência e após o retorno, foram agrupados e analisados. Os enfermeiros receberam um pseudônimo, expressos através da sigla ENF, seguido da numeração de 1 a 20, para preservar o anonimato.

A seguir, apresenta-se o Quadro 1, contendo os objetivos e as perguntas da pesquisa.

Quadro 1. Associação da prática reflexiva com os objetivos da pesquisa e roteiro de perguntas.

	Prática reflexiva	Objetivos da Pesquisa	Roteiro de Perguntas
FORMAÇÃO PERMANENTE NA ADMISSÃO	Conhecimento na ação	I. Descrever como foi a admissão do enfermeiro na Terapia Intensiva.	Conte como foi sua admissão nesse CTI?
	Reflexão-na-ação	II. Identificar os aspectos que influenciam na formação permanente do enfermeiro no contexto de sua admissão e pós-admissão na Terapia Intensiva	Como você aprendeu a trabalhar nesse CTI? Houve aspectos facilitadores/dificultadores?
FORMAÇÃO PERMANENTE PÓS-ADMISSÃO	Reflexão sobre a reflexão-na-ação	III. Analisar a formação permanente do enfermeiro a partir da sua admissão na Terapia Intensiva	De que maneira a sua inserção nesse CTI trouxe influências para a sua prática profissional?

Fonte: Elaboração própria baseado em Schön (2000), objetivos e questões da pesquisa.

Para o tratamento das informações adquiridas, foi utilizada a análise de conteúdo descrita por Bardin (2011; e Minayo, 2016) onde se analisa as comunicações para obter de forma sistemática o conteúdo das mensagens. Nesse sentido, o principal conceito na análise de conteúdo temática é o tema, também denominado de unidade de significação, as quais estão presentes naturalmente no texto analisado, originando posteriormente os núcleos de sentido que dão subsídios para uma síntese interpretativa conforme os objetivos da pesquisa.

Para expressar na prática os conceitos da análise de conteúdo, segue a trajetória percorrida:

- a) Leitura compreensiva e exaustiva dos depoimentos, com o intuito de dar a visão de conjunto; é uma impregnação pelo conteúdo do material lido, visa apreender as particularidades a serem analisadas.

- b) Elaboração de pressupostos iniciais, nesse caso, ao realizar a leitura exaustiva dos depoimentos, ainda na forma robusta da análise, as temáticas mais presentes nos depoimentos reportavam a formação, relação de aprendizado e gerência. Dessa maneira, tive como pressuposto inicial que a “A formação permanente do enfermeiro a partir de sua admissão na TI está associada a práticas reflexivas que afetam e são afetadas pela sua formação, pelas relações de aprendizado e gerência.”
- c) Esse pressuposto subsidiou a escolha das formas de classificação inicial no caso aqui denominados: a) formação para atuar na TI; b) o aprender com; e c) ser líder na TI, os quais foram denominadas, segundo os critérios da análise temática de conteúdo como unidades de significação (US) por serem temáticas que se apresentam naturalmente nos depoimentos.
- d) Seguiu-se então para determinar conceitos que orientaram a análise, esse momento foi importante porque direcionou a partir da leitura dos depoimentos as subtemáticas mais frequentes. Dessa maneira, foram formulados critérios para fazer a decomposição das falas, tendo como referência as seguintes colocações:
- ✓ Formação para atuar na TI – para falas relacionadas ao conhecimento ou a falta dele, experiência prévia ou falta dela; treinamento admissional; estratégias de aprendizado; a formação no hospital universitário.
 - ✓ O aprender com – para falas voltadas para o acolhimento; abordagem sobre o apoio ou não do enfermeiro; da equipe de enfermagem e de outros profissionais.
 - ✓ Ser líder na TI – para falas voltadas para questões do novato na TI; infraestrutura física, material e de pessoal; gestão do cuidado e da equipe; liderança e organização do trabalho, o amadurecimento profissional.
- e) Procedeu-se a uma tabulação no programa *Microsoft Office Excel 2007* registrando cada frase e parágrafo por cada depoimento, sendo essas denominadas unidades de registro (UR), organizando também por cada pergunta. Isto tornou possível perceber inclusive, a distribuição quantitativa das falas em cada fase dos depoimentos e por cada subtemática e temática. Esse momento é reportado como uma fase intermediária, em que é realizada a inferência, na qual ocorre uma organização numérica das falas. Nesse raciocínio, a partir de uma análise quantitativa simples e da interpretação dos depoimentos originam 17(dezessete) núcleos de sentido (NS).

- f) Nesse momento os NS são dialogados com os pressupostos iniciais, sendo inclusive possível realizar novos pressupostos, porém manteve-se o mesmo pressuposto descrito anteriormente no item “b”.
- g) Seguiu-se então para o próximo momento que é a análise dos NS para uma categorização temática mais ampla, chegando então nas seguintes categorias:
- ✓ O profissional rumo ao aprendizado crítico reflexivo
 - ✓ Entendendo a *performance* do outro
 - ✓ Buscando o talento artístico profissional como líder da enfermagem
- h) Por fim, foi reportada uma síntese interpretativa.

3. Resultados

Dos 20 enfermeiros entrevistados, apenas 1 (2%) do sexo masculino, a média de idade foi de 39,4 anos com amplitude mínima de 29 anos e máxima de 60 anos ($\pm 9,2$ anos). Quanto ao tempo de conclusão da graduação houve prevalência de 11 (55%) enfermeiros com até 14 anos de formação, média 14,8 anos e 7 (35%) enfermeiros graduados entre 14 e 22 anos. Quando admitidos, em média tinham 7,5 anos de conclusão da graduação 12 (60%) dos enfermeiros. Os que trabalharam com cuidados críticos antes de ingressarem na instituição foram 10 (13%), os demais haviam trabalhado nos diversos campos do cuidado, gerência e docência. Os entrevistados tinham entre 1 ano e 30 anos ($\pm 8,4$ anos) de trabalho no setor campo deste estudo.

O próximo passo foi organizar as falas dos ENF 1 ao 20 a partir de cada pergunta proferida. Essa iniciativa permitiu visualizar, tabular e quantificar em que momento as US estavam mais frequentes, frente às falas (UR) dos depoentes. Diante do que foi averiguado, totalizaram 417 UR sendo distribuídas em 147UR (35,3%) na primeira pergunta, 156UR (37,4%) na segunda e na terceira 114UR(27,3%). Dessa maneira, foram originadas as US: “formação para atuar na TI”; “o aprender com” e “ser líder na TI”. Constatou-se que a “formação para atuar em TI” foi abordada 189 vezes (45,3%) durante as entrevistas, seguidamente, “ser líder na TI” 158 (37,9%) e “o aprender com” 70 (16,8%), que a formação e a gerência atravessaram altos índices de respostas, distribuídos em todos os momentos dessas três perguntas, sendo mais evidentes 43,4% e 39,8% respectivamente nos dois extremos das perguntas, isto demonstra que a formação é uma temática importante na

admissão desses enfermeiros, uma vez que reflexões voltadas para sua bagagem de conhecimento, sobre suas experiências, oportunidades e necessidades de aprendizado são destaques nessa fase profissional.

A gerência no terceiro questionamento os levou para uma avaliação retrospectiva de sua trajetória no setor, incitando-os a se avaliarem na condição de líderes de equipe, gerenciadores do trabalho e do cuidado. Já “o aprender com” chegou ao índice de 70UR (16,8%), fato esse que demonstra que o relacionamento interpessoal de aprendizado é relevante no período admissional do enfermeiro.

Nesse seguimento, na fase intermediária da análise de conteúdo foram inferenciadas as US, NS, UR e categorias, conforme Tabela 1:

Tabela 1. Organização a partir das Unidades de Significação (US); Núcleos de Sentido (NS), N(%) das Unidades de Registros (UR) e categorias. (continuação).

Unidades de Significação	Núcleos de Sentido	UR N(%)	Categorias
Formação para atuar na TI. Total de 189UR	o conhecimento e/ou experiência para atuar na TI	84(44,5%)	O enfermeiro rumo ao aprendizado crítico reflexivo. Total de 5NS(35,7%)
	a invisibilidade do treinamento profissional	28(14,8%)	
	estratégias de aprendizado para o enfrentamento das zonas indeterminadas da profissão	20(10,6%)	
	hospital universitário campo de crescimento profissional	39(20,6%)	
	hospital universitário entraves ao profissional	18(9,5%)	
O aprender com. Total de 70UR	o acolhimento do novato na TI	31(44,3%)	Entendendo a <i>performance</i> do outro Total de 4NS(28,6%)
	o aprender com o enfermeiro	24(34,3%)	
	o aprender com o técnico de enfermagem e com outros profissionais	08(11,4%)	
Ser líder na TI Total de 158UR	sentir-se sozinho	07(10%)	Desenvolvendo o talento artístico profissional como líder da enfermagem Total de 5NS(35,7%)
	ser novato no contexto da TI	23(14,6%)	
	repercussões da infraestrutura na liderança	21(13,3%)	
	a liderança da equipe na TI	32(20,2%)	
	a liderança do cuidado na TI	31(19,6%)	
o amadurecimento profissional do enfermeiro líder na TI	51(32,3%)		

Fonte: Depoimento dos participantes da pesquisa. Elaboração própria

De acordo com o pensamento de Donald Schon (2000), percorrendo o ciclo da ação-reflexão-ação, cabe discriminar o raciocínio da ordem dos NS e das categorias expressas, visto que houve uma lógica para a organização das mesmas. Na primeira categoria “o enfermeiro rumo ao aprendizado crítico-reflexivo”, total de 5NS (35,7%), os depoentes quando chegaram na TI perceberam-se como novatos, de forma que eles fizeram uma avaliação introspectiva sobre sua formação, conhecimento e experiência como ferramentas para seu ingresso no setor, isto é notório quando a maioria 84 (44,5%) das falas expressaram com mais profundidade suas colocações sobre o conhecimento e/ou experiência em TI.

Diante do novo contexto da TI, tendo ou não conhecimento/experiência nessa especialidade, os enfermeiros reportaram-se ao treinamento para atuar na TI, que foi discriminado como “invisibilidade do treinamento admissional” 28UR (14,8%), em razão de que ao mesmo tempo traçaram a forma de aprendizado nos seus primeiros momentos na TI, aqui denominadas como “estratégias de aprendizado para o enfrentamento das zonas indeterminadas da profissão”; esse NS foi denominado dessa forma, ao entender que esses enfermeiros queriam não apenas estar preparados para o cotidiano de trabalho na TI, mas também para as questões que estão dentro dos imprevistos que acontecem na TI. Por fim, os NS “o hospital universitário campo de crescimento profissional” 39UR (20,6%) e “hospital universitário entraves ao profissional” 18UR (9,5%) foram analisados, posto que os depoentes reportaram peculiaridades e impactos relacionados a estar trabalhando em um hospital universitário.

A categoria seguinte “entendendo a *performance* do outro”, total de 4NS (28,6%) foi subsidiada por várias falas expressas como “eu aprendi com...” ou falas semelhantes. Nesse sentido, os enfermeiros trouxeram questões sobre “o acolhimento do novato na TI” em 31UR (44,1%); o aprender com o enfermeiro, com o técnico de enfermagem e com outros profissionais; respectivamente 24UR (34,3%) e 8 (11,4%); o que corrobora com as colocações de Schön (2000) ao se reportar ao aprendizado com um prático, com a *performance* do outro; por fim nessa categoria, surge o “sentir-se sozinho” 07UR (10%) como uma expressão de impacto para os enfermeiros nos seus primeiros momentos na TI, os quais ainda demandavam de familiarização e aprendizado para o novo contexto de trabalho.

Na terceira categoria “desenvolvendo o talento artístico profissional como líder da enfermagem” 5NS (35,7%) foi reportado um apanhado retrospectivo da questão da liderança do enfermeiro, nesse sentido, uma busca, um esforço para chegar ao que Schön (2000, p. 29) determina como “talento artístico profissional”, que são competências demonstradas pelo

profissional nas situações práticas, trata-se de um exercício de inteligência, uma forma de saber, que vai além do padrão do conhecimento profissional.

4. Discussão

4.1 O enfermeiro rumo ao aprendizado crítico reflexivo

Os enfermeiros relataram seus medos e ansiedades, inclusive o sofrimento relativo ao novo, seus conhecimentos foram testados e suas experiências foram bagagens estão em voga, ao mesmo tempo em que foram beneficiados pela oportunidade de especializar-se na prática. É importante que haja um *feedback* entre o novato e veteranos; em detrimento das injustiças sociais, onde os veteranos cobram do novato visão e atitudes, sem considerar a diferença das gerações naquele ambiente de trabalho (Schön, 2000).

Sequencialmente, ficou evidenciado que o enfermeiro novato esperava ao ingressar na TI, participar de um treinamento admissional. No entanto, foi enfático no depoimento dos enfermeiros, que essa fase não existiu ou foi ineficaz, revelando então a invisibilidade do treinamento admissional formalizado; entretanto, os mesmos buscaram estratégias para essa capacitação, pois queriam aprender para agir, ou melhor, agir para aprender. Sobre isto, Bucchi et.al (2011) associaram a falta de treinamento à urgência de produtividade e ao risco de afetar a imagem da instituição por implicar nas questões de segurança do paciente, profissional e instituição. No entanto, pelo fato do campo de trabalho ser um hospital universitário, as expectativas admissionais desses enfermeiros eram maiores, pois percebiam que essa era uma oportunidade de aprendizado pela peculiaridade do perfil dos pacientes. Dessa maneira, o hospital universitário como campo de crescimento profissional apresenta-se como um diferencial, sendo esse um aspecto facilitador para o aprendizado do enfermeiro.

Em contrapartida, alguns entraves são percebidos pelo profissional. Tal fato sobreveio pelos relatos acerca da falta do incentivo da gestão da UTI para formação permanente dos enfermeiros, sendo isto um desapontamento e um aspecto dificultador, muito embora, exista o incentivo financeiro de progressão funcional a todo servidor público que atua nos hospitais de ensino, é preciso que a gestão proporcione uma organização do trabalho, no sentido de

incentivar aqueles que estão em processo de formação, bem como aos demais, para buscarem a sua formação permanente, tendo em vista a qualidade do cuidado e do ensino em saúde.

Nesse aspecto, Schön (2000) cita que numa mesma instituição pode haver um relacionamento de dois níveis, com os mundos da prática e outro com o da universidade, que vivem isoladamente e ao mesmo tempo em guerra. Nesse sentido, esse mundo da prática aqui abordado, está dissociado do mundo prático reflexivo, mas voltado para a produtividade. Surpreende tal situação numa instituição universitária, no entanto, apesar disto, os enfermeiros manifestaram-se proativos para o mundo da pesquisa, do ensino, buscando estratégias para sua formação permanente; buscaram formação “além muros” com investimentos em eventos e em pós-graduação, a fim de trazer respostas aos questionamentos diários sobre quem eu sou como profissional? para onde vou? quem e o que está relacionado ao contexto dessa formação? e quais as consequências dos meus atos e decisões?

4.2 Entendendo a *performance* do outro

Schön (2000) alertou que não se deve dizer que os profissionais com destaque na profissão têm mais conhecimento do que outros, mas sim que têm mais perspicácia, talento, intuição ou talento artístico. Assim, afirma que o aprendizado ocorre através do fazer ou da *performance*, na qual se busca especializar-se, e nisso são ajudados por outros profissionais. Nesse seguimento, os enfermeiros vêm buscando sua autonomia, o domínio da profissão, de construir uma *performance* e desenvolver o talento artístico profissional.

Assim, Carmo, Medeiros e Loebel (2015, p. 351) ao tratarem sobre as relações sociais entre os novatos e veteranos defenderam que “o sujeito constrói representações em coerência com a sua visão de mundo e capacidades”. Já Schön (2000) colocou que o indivíduo quando é iniciado numa comunidade profissional precisa aprender suas convenções, limites, linguagens, seus repertórios, conhecimento sistemático, para que o processo de conhecer-nação aconteça. Nisto, a relação do entender a *performance* do outro, utiliza-se do perguntar, responder, aconselhar, demonstrar, observar, imitar, criticar, onde todos estão conectados.

Simultaneamente, os enfermeiros depoentes fizeram uma declaração angustiante sobre o início de sua carreira no campo da pesquisa, o “sentir-se sozinho”. Sobre este aspecto, Schon (2000, p. 39) declara que “raramente, é possível aprender a prática por conta própria”, no entanto sabe-se que na realidade brasileira, os enfermeiros vivenciam uma sobrecarga de trabalho e isso interfere no acolhimento do novato (Tironi et al, 2014).

4.3 Desenvolvendo o talento artístico profissional

O enfermeiro tem papel fundamental na liderança da TI, e isso foi claramente mostrado quando questionados quanto aos aspectos facilitadores e dificultadores para seu aprendizado, “ser novato no contexto da TI” mostrou que ser líder de profissionais mais velhos na idade e no tempo de serviço, foi um destaque para dificuldades enfrentadas pelos novatos, assim, vale ressaltar que os desafios podem fazer com que o profissional, retroaja, estagne ou supere, tomando atitudes que revertam a situação. Outrossim, Cruz et al (2014) afirmam que as mesmas situações consideradas desgastantes para o enfermeiro, são identificadas como fatores favoráveis para sua realização profissional, são fatores de prazer e satisfação, uma relação de sofrimento e prazer, pois na possibilidade de intervenção, há o constante aprendizado, valorização profissional e reconhecimento institucional.

O fator considerado desfavorável ao aprendizado foram as “repercussões da infraestrutura na liderança”. Sob o ponto de vista de Rodrigues et al (2016) a escassez ou a falta de alguns equipamentos e materiais na TI é um fator limitante para o trabalho, levando a necessidade de improvisar, gerando desconfortos, afetando a satisfação no trabalho, e isso tem sido um dos maiores problemas no trabalho de Enfermagem em muitas instituições brasileiras, o que confere a necessidade de uma readaptação ao que se tem disponível no setor.

Frente a toda essa realidade, os enfermeiros trouxeram aspectos relacionados “a liderança da equipe de enfermagem na TI”. A interação equipe-enfermeiro foi colocada como aspecto dificultador no aprendizado, no entanto, a questão da falta do conhecimento, foi associada a dificuldade dessa relação, pois revelaram que não seria possível liderar, se impor, sem ter embasamento científico. Nessa lógica, Kaiser, Kraemer & Duarte (2011) referem que a autonomia é constituída pelo saber do enfermeiro, pois nela se inova e busca o melhor de si para uma atuação comprometida, crítica e reflexiva, que influi sobre seu julgamento e poder decisório, trazidos com muita propriedade.

Quanto “a liderança do cuidado na TI” houve destaque para a questão do enfermeiro participar do cuidado do paciente como fator favorável para seu aprendizado e liderança, porém, houve também como fator dificultador a questão de ter que aprender as rotinas conforme o andamento do serviço, visto que na sua maioria, não foram apresentadas previamente. Outrossim “o amadurecimento profissional do enfermeiro na TI” aconteceu a partir de todo o movimento da trajetória de vida e pelo seu comprometimento e empenho para formação permanente, sendo um processo infundável. Quando os enfermeiros foram questionados sobre de que maneira a sua inserção no CTI trouxe influências para a sua prática

profissional? Esse questionamento promoveu um movimento de reflexão sobre a reflexão-na-ação significativa, reportaram àquilo que estava introspectivo, sobre sua trajetória na TI, inclusive de vida, o que levou a alguns, uma mobilização emocional, choro, inclusive relato de enxaqueca durante a entrevista, porém os enfermeiros mostraram-se motivados a continuar a entrevista, pois refletir sobre a reflexão traz incômodos necessários, que fazem parte da construção e reconstrução da prática do profissional.

O enfermeiro, segundo Frota et al. (2015) é um articulador e integrador dos diferentes saberes e das ações justamente pela sua proximidade ao paciente, a liderança não tem um pacote fechado com estratégias para serem cumpridas, pois ainda que o enfermeiro tenha que cumprir o papel de líder, a liderança mesmo só é construída a partir das experiências, tentativas frustradas e outras bem sucedidas, e ainda assim com possibilidades de novas reformulações.

5. Considerações Finais

Atendendo aos objetivos desta pesquisa, foi possível descrever como ocorreu a admissão profissional do enfermeiro na TI e o quanto o conhecimento foi tangível e motivador para a busca do melhor de si, a fim de exercer seu papel de líder de equipe. Os enfermeiros utilizaram várias estratégias para aprender a trabalhar na TI, assim observaram, buscaram ajuda, reconheceram que os veteranos tiveram grande influência na construção do seu aprendizado. Os desafios para o aprendizado também foram notáveis, no que tange ao acolhimento, sendo como fator favorável, ou desfavorável ao aprendizado. A própria peculiaridade da instituição universitária, por atender a uma variedade de pacientes, não apenas favoreceu o aprendizado, mas também foi um fator motivador para os estudos e busca do melhor agir do enfermeiro. Diante disso, os participantes da pesquisa demonstraram ser proativos no que tange a sua formação permanente.

A precariedade da infraestrutura surge como fator desfavorável ao aprendizado, porém ficou evidenciado que o cuidado efetiva-se dentro das possibilidades do contexto, viabilizando o conforto e minimizando os riscos ao paciente.

Quanto às influências que a admissão no enfermeiro na TI ocasiona para sua prática profissional, foi percebido que essa trajetória não foi fácil, demandando da persistência do profissional, o qual estipulou estratégias para seu engajamento e efetivação do seu papel de líder. Assim, esses enfermeiros, reconhecem que a partir de diversas reflexões e atitudes, o seu amadurecimento profissional vai acontecendo, permitindo-se a partir do encadeamento

dessas experiências, das relações de trabalho, do contexto apresentado, uma formação permanente tangível.

Urge com o resultado ser amplamente divulgado, entendendo-se que o desabafo desses enfermeiros e também a superação de suas dificuldades, poderão subsidiar e até provocar os profissionais e gestores de instituições hospitalares de ensino, públicas e privadas; unidades especializadas; bem como as escolas de enfermagem, a reavaliarem sobre a admissão do enfermeiro, não apenas pelo campo do cuidado, da gestão e da segurança do paciente, mas principalmente pelo critério do campo da educação.

Referências

Bardin L (2011) *Análise de conteúdo*. Portugal: Edições 70.

Bucchi SM, Mira VL, Otrenti E & Ciampone MHT (2011). Enfermeiro instrutor no processo de treinamento admissional do enfermeiro em unidade de terapia intensiva. *Acta Paulista de Enfermagem*, 24(3), 381-7. <https://dx.doi.org/10.1590/S0103-21002011000300012>

Carmo, E., Medeiros, C. R. O., Loebel, E. (2015) Novatos motivados e veteranos acomodados: representações sociais de técnicos-administrativos sobre a atuação no trabalho. *Revista de Carreiras Pessoas*, 5(3), 348-360. <https://doi.org/10.20503/recape.v5i3.25131>

Cruz, E. J. E. R., Souza, N. V. D. O., Correa, R.A & Pires, A.S. (2014). Dialética de sentimentos do enfermeiro intensivista sobre o trabalho na Terapia Intensiva. *Escola Anna Nery*, 18(3), 479-485. <https://dx.doi.org/10.5935/1414-8145.20140068>

Frota, L. A, Camponogara, S., Arboit, E. L., Tolfo, F., Beck, A. L. C., & Freitas, E. O. (2015). A visibilidade do enfermeiro em unidades de terapia intensiva: percepções de trabalhadores. *Revista Eletrônica de Enfermagem*, 17(3), 1-8. <http://dx.doi.org/10.5216/ree.v17i3.31608>.

Kadoura, M.A. (2013). The effect of preceptor behavior on the critical thinking skills of new graduate nurses in the intensive care unit. *The journal of Continuing education in Nursing*, 44(11). 488-495. <https://doi.org/10.3928/00220124-20130816-21>

- Kaiser, D. E., Kraemer, F. Z., & Duarte, M. L. C. (2011) Autonomia e trabalho do enfermeiro. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, 32(3). 487-494.
<https://seer.ufrgs.br/RevistaGauchadeEnfermagem/article/view/13519>
- Labeau, S., Chiche, J., & Blot, S. (2012). Pós-registration ICU nurses education: Plea for a European curriculum. *International Journal of Nursing Studies*, 49(2). 127-128.
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.07.014>
- Long, D.A, Young, J., Rickard, C.M., & Mitchell, M.L. (2013). Analysing the role of the PICU nurse to guide education of new graduate nurses. *Nurse Education Today*, 33(4), 388-396. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2013.01.016>
- Minayo, M. C. S. (2016). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. Rio de Janeiro: Vozes.
- Oliveira, P. V. N. (2016). *Da admissão à formação permanente do enfermeiro na terapia intensiva: conhecimento, reflexão e prática* (Dissertação de mestrado). Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa, Universidade Federal Fluminense, Niterói, RJ, Brasil.
- Rodrigues, I. L., Camponogara, S., Soares, S., Beck, C., & dos Santos, T. (2016). Facilidades e dificuldades do trabalho em terapia intensiva: um olhar da equipe de enfermagem. Difficulties and facilities in intensive care work: a nursingstaff's perspective. *Revista de Pesquisa: Cuidado é Fundamental Online*, 8(3), 4757-4765. : <http://dx.doi.org/10.9789/2175-5361.2016.v8i3.4757-4765>
- Schön, D. (2000) *Educando o profissional reflexivo: um novo design para o ensino e a aprendizagem*. Porto Alegre: Artmed.
- Tironi, N., Silva, L., Dellaroza, M., Haddad, M., & Vannuchi, M. (2014). Management impacto staff turnover in the view of nurses: na exploratory study. *Online Brazilian Journal of Nursing*, 13(4), 549-558. doi:<https://doi.org/10.5935/1676-4285.20144394>
- Yin, R. K. (2015). *Estudo de caso: planejamento e métodos* (5a ed). Porto Alegre: Bookman.

Zamberlan, C.O., & Ceretta, P. S. (2015). Criando uma estrutura de mensuração do ambiente de aprendizagem para instituições de ensino adaptado da escala de Baker e Sinkula. *Qualitas Revista Eletrônica*, 16(2). 68-85. <http://dx.doi.org/10.18391/req.v16i3.2817>

Porcentagem de contribuição de cada autor no manuscrito

Patricia Neves de Oliveira – 40%

Geilsa Soraia C. Valente – 40%

Claudia Maria Messias – 10

Claudio José de Souza – 10%