

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ENFERMAGEM
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM**

ANDRÉIA PERES DE OLIVEIRA

**PERCEPÇÕES DE PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM
DE UM HOSPITAL UNIVERSITÁRIO
SOBRE A INTEGRAÇÃO DE ESTAGIÁRIOS NA EQUIPE**

**Porto Alegre
2014**

ANDRÉIA PERES DE OLIVEIRA

**PERCEPÇÕES DE PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM
DE UM HOSPITAL UNIVERSITÁRIO
SOBRE A INTEGRAÇÃO DE ESTAGIÁRIOS NA EQUIPE**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Enfermagem.

Área de Concentração: Políticas e Práticas em Saúde e Enfermagem

Linha de Pesquisa: Gestão em Saúde e Enfermagem e Organização do Trabalho

Orientadora: Profa. Dra. Clarice Maria Dall'Agnol

**Porto Alegre
2014**

ANDRÉIA PERES DE OLIVEIRA

**Percepções de profissionais de enfermagem de um hospital universitário sobre a
integração de estagiários na equipe**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Escola de
Enfermagem da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a
obtenção do título de Mestre em Enfermagem.

Aprovada em Porto Alegre, 04 de setembro de 2014

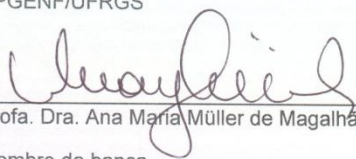
BANCA EXAMINADORA



Prof. Dra. Clarice Maria Dall'Agnol

Presidente da Banca – Orientadora

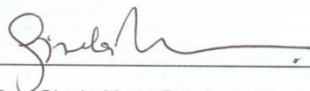
PPGENF/UFRGS



Prof. Dra. Ana Maria Müller de Magalhães

Membro da banca

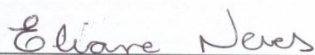
PPGENF/UFRGS



Prof. Dra. Gisela Maria Schebella Souto de Moura

Membro da banca

PPGENF/UFRGS



Prof. Dra. Eliane Tatsch Neves

Membro da banca

UFSM

*Aos profissionais de enfermagem do Hospital de Clínicas de Porto Alegre
que, em grupo, trabalham para inspirar futuros enfermeiros.*

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a **Deus** que sempre guiou meus caminhos e que tem permitido alcançar os objetivos traçados.

A minha família, **Maria, Adriana e André** por acreditarem em mim, sempre me apoiando e me incentivando em todas as minhas escolhas e decisões. Sou muito grata por vocês estarem sempre do meu lado.

Ao meu noivo, **Leonardo**. Sua presença significa segurança e certeza de que eu não estou sozinha nessa caminhada. Obrigada pelo carinho, paciência e por me trazer tranquilidade na correria desse último ano de Mestrado.

A minha orientadora, **Profa. Dra. Clarice Maria Dall’Agnol**, pela oportunidade de realização deste estudo, pela disponibilidade, pelos ensinamentos e pela maneira competente e ética com que me orientou desde a graduação. Muito obrigada por tudo!

Às Profas. Dras. **Ana Maria Muller de Magalhães, Eliane Tatsch Neves e Gisela Maria Schebella Souto de Moura**, que contribuíram com sábias considerações para o processo desta pesquisa no Exame de Qualificação e por aceitarem compor a banca de Defesa de Mestrado.

Aos colegas do **NEGE**, Núcleo de Estudos sobre Gestão em Enfermagem, pelo aprendizado e pelos incentivos constantes ao longo desses sete anos. Em especial, à **Profa. Msc. Dagmar Elaine Kaiser**. Sou muito grata pela ajuda que me concedeu na análise das informações e por ter compartilhado seus conhecimentos.

Ao **Gimerson Erick Ferreira**, meu exemplo de pós-graduando, pelo companheirismo, pelos incentivos e pela amizade.

À querida **Angélica Kreling**, pela disponibilidade e pelos auxílios indispensáveis.

E, finalizando, aos enfermeiros e técnicos de enfermagem participantes deste estudo, pois sem a contribuição deles não seria possível desenvolver a pesquisa.

*“O conhecimento como situação nova
implica a exigência de uma adaptação ativa à realidade,
ou seja, uma reestruturação dos vínculos.”*

(Pichon-Rivière, p. 224)

RESUMO

OLIVEIRA, Andréia Peres de. **Percepções de profissionais de enfermagem de um hospital universitário sobre a integração de estagiários na equipe**. 2014. 80 f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem)-Escola de Enfermagem, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2014.

As equipes de enfermagem de serviços de saúde que recebem acadêmicos, nos estágios de administração em enfermagem, são fundamentais, pois o apoio e o reconhecimento desses profissionais podem auxiliar nos enfrentamentos dos desafios durante as atividades teórico-práticas. Contudo, é preciso dialetizar esta questão, tendo em vista que os estagiários interferem na dinâmica das equipes, exigindo que elas reorganizem o próprio trabalho para acolhê-los, sem prejudicar a assistência. Nesse compasso, desenvolveu-se um estudo qualitativo, exploratório e descritivo, ancorado no referencial pichoniano de Grupo Operativo, com o objetivo de conhecer as percepções de profissionais de enfermagem de um hospital universitário sobre o processo interativo com estagiários de administração em enfermagem. Os dados foram coletados entre dezembro de 2013 e janeiro de 2014 mediante realização de entrevistas semiestruturadas e, balizando-se pela saturação dos dados, a amostra totalizou 11 participantes. As informações foram submetidas à análise de conteúdo do tipo temática, emergindo quatro categorias: “Acadêmicos e equipe de enfermagem: interação que pode propiciar aprendizado, ajuda mútua e satisfação”; “Apesar da pré-tarefa, o trabalho tem que continuar”; “Diante dos obstáculos: defenda-se”; e, por fim, “Equipe de enfermagem: a facilitadora do estágio”. Os resultados apontam que a socialização de conhecimentos no grupo oportuniza o surgimento de espaços coletivos de aprendizado recíproco, estimulando enfermeiros e técnicos de enfermagem a refletirem sobre suas ações e sobre a realidade da enfermagem cujos *insights* potencializam o papel educativo da equipe junto aos acadêmicos. Entretanto, o início da convivência é repleto de expectativas e ansiedade, tendo em vista o momento novo vivenciado pelo grupo. Neste contexto, a instabilidade no processo interativo se acentua em razão das ansiedades básicas, impedindo o grupo de se apropriar da realidade, fazendo-o permanecer na pré-tarefa. Em razão da supervisão direta dos acadêmicos, que precisa ser potencializada face às suas supostas limitações, os enfermeiros utilizam mecanismos de defesa de modo a se adaptar e se proteger, evitando o enfrentamento dos obstáculos. Essa condição pode acarretar distorções no processo de ensino-aprendizagem, tangenciando questões importantes para o bom aproveitamento do estágio. Por outro lado, no intuito de proporcionar experiências singulares aos acadêmicos e de contribuir para a formação de profissionais competentes, enfermeiros e técnicos de enfermagem se mobilizam para adotar estratégias que perpassam os atributos desejáveis para um bom coordenador de grupo, tais como paciência, empatia, comunicação e coerência. Desse modo, constatou-se que a articulação entre enfermeiros, técnicos de enfermagem e estagiários é complexa, pois ora implica em momentos de aprendizado mútuo e cooperação, ora em situações estressantes e conflitantes. Porém, é nesse movimento que o grupo se constitui e se transforma para consolidar o genuíno trabalho em equipe. Para ampliar a compreensão do tema, sugere-se a escuta dos demais sujeitos envolvidos no processo, tais como os docentes, estagiários de docência e os próprios acadêmicos em formação; também, elenca-se a possibilidade de replicação do estudo em outros cenários da prática, tanto do ponto de vista institucional como da especificidade de atenção à saúde. Como contribuição, conferindo tônica à operatividade grupal, espera-se contribuir para o preparo das equipes de enfermagem frente à presença constante e rotativa de acadêmicos em suas atividades. Pressupõe-se, ainda, que os participantes venham se constituir em multiplicadores potenciais nas equipes de enfermagem para fomentar um alinhamento proativo aos pressupostos que alicerçam os hospitais universitários, onde ganham destaque ações qualificadas em nome do ensino, pesquisa e assistência.

Palavras-chave: Processos grupais. Administração hospitalar. Educação. Hospitais universitários. Estágios.

ABSTRACT

OLIVEIRA, Andréia Peres de. **Perceptions of nursing professionals of a university hospital on the integration of trainees into the team.** 2014. 80 f. Dissertation (Master in Nursing)-School of Nursing, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2014.

Nursing teams of health services that receive academic students, in the internships of nursing administration, are essential, because the support and recognition of these professionals can assist in the confrontation of challenges during the theoretical-practical activities. Nevertheless, one needs to use dialectic in this issue, taking into account that the trainees interfere in the dynamics of teams, requiring that they reorganize their own work to host them, without hampering the care actions. In light of the above, we developed a qualitative, exploratory and descriptive study, anchored in the Pichonean framework of Operative Group, with the objective of knowing the perceptions of nursing professionals of a university hospital on the interactive process with trainees of nursing administration. The data were collected between December 2013 and January 2014 through the accomplishment of semi-structured interviews and, with basis on data saturation, the sample amounted to 11 participants. The information was submitted to the thematic content analysis, which gave rise to four categories: "Academic students and nursing team: interaction that can provide learning, mutual aid and satisfaction"; "Despite the pre-task, the work needs to go on"; "Before the obstacles: defend yourself"; and, finally, "Nursing team: the facilitator of internship". The results indicate that the socialization of knowledge within the group enables the onset of collective spaces for reciprocal learning, stimulating nurses and nursing technicians to reflect on their actions and on the reality of nursing whose insights enhance the educational role of the team in conjunction with the academic students. Nonetheless, the beginning of the coexistence is full of expectations and anxiety, given the new moment experienced by the group. In this context, the instability in the interactive process is accentuated because of the basic anxieties, preventing the group from taking ownership of the reality, causing it to remain in the pre-task. Due to the direct supervision of academic students, which needs to be enhanced in light of their alleged limitations, nurses make use of defense mechanisms in such a way to adapt and protect themselves, avoiding the confrontation of obstacles. This condition can entail distortions in the teaching-learning process, affecting important issues to the good use of the internship. On the other hand, with the intention of providing unique experiences to academic students and contributing to the training of skilled professionals, nurses and nursing technicians mobilize to adopt strategies that go through the desirable assignments for a good group coordinator, such as patience, empathy, communication and coherence. Accordingly, we found that the articulation among nurses, nursing technicians and trainees is complex, because sometimes it involves moments of mutual learning and cooperation, sometimes it leads to stressful and conflicting situations. However, this is the movement in which the group is constituted and transformed to consolidate the actual team work. In order to increase the comprehension of this theme, we suggest hearing the other subjects involved in the process, such as teachers, teacher trainees and even the academics in training; furthermore, we list the possibility of replication of this study in other practice scenarios, whether of the institutional point of view and of the specificity of health care. As a contribution, giving emphasis to the group operativity, we hope to contribute to the preparation of nursing teams before the rotating and constant presence of academic students in their activities. In addition, there is an assumption that the participants may be potential multipliers in nursing teams to foster a proactive alignment with the assumptions underpinning the university hospitals, where qualified actions on behalf of education, research and care are highlighted.

Keywords: Group processes. Hospital administration. Education. Hospitals, university. Internships.

RESUMEN

OLIVEIRA, Andréia Peres de. **Las percepciones de profesionales de enfermería de un hospital universitario sobre la integración de practicantes en el equipo**. 2014. 80 f. Tesina (Maestría em Enfermería)-Escola de Enfermería, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2014.

Los equipos de enfermería de los servicios de salud que reciben académicos, en las prácticas de administración en enfermería, son esenciales, pues el apoyo y el reconocimiento de estos profesionales pueden ayudar en los enfrentamientos de los desafíos durante las actividades teóricas-prácticas. Sin embargo, debe dialectizar esta cuestión, teniendo en cuenta que los practicantes interfieren en la dinámica de los equipos, exigiendo que sus miembros reorganicen el propio trabajo para acogerlos, sin perjudicar la asistencia. En esta medida, se desarrolló un estudio cualitativo, exploratorio y descriptivo, anclado en el marco de pichoniano de Grupo Operativo, con el objetivo de conocer las percepciones de los profesionales de enfermería de un hospital universitario en el proceso interactivo con los practicantes de administración de enfermería. Los datos fueron recogidos entre diciembre 2013 y enero 2014 mediante la realización de entrevistas semi-estructuradas y, determinando se por la saturación de los datos, la muestra totalizó 11 participantes. Las informaciones fueron sometidas a análisis de contenido del tipo temática, emergiendo cuatro categorías: “Académico y el equipo de enfermería: interacción que puede proporcionar el aprendizaje, ayuda mutua y satisfacción”; “A pesar de la pre-tarea, el trabajo debe continuar”; “Frente a los obstáculos: defenderse”; y, finalmente, “El equipo de enfermería: la facilitadora de la práctica”. Los resultados indican que la socialización del conocimiento en el grupo favorece la aparición de espacios colectivos para el aprendizaje mutuo, estimulando enfermeros y técnicos de enfermería a reflexionar sobre sus acciones y sobre la realidad de la enfermería cuyos *insights* potencializan el papel educativo del equipo junto a los académicos. Sin embargo, el comienzo de la vida está lleno de expectativas y ansiedad, en vista del momento nuevo experimentado por el grupo. En este contexto, la inestabilidad en el proceso interactivo se acentúa a causa de las ansiedades básicas, evitando el grupo de apropiarse de la realidad, haciéndolo permanecer en la pre-tarea. Debido a la supervisión directa de los académicos, que necesita ser optimizada delante de sus supuestos límites, los enfermeros utilizan mecanismos de defensa para adaptarse y protegerse, evitando el enfrentamiento de los obstáculos. Esta condición puede conducir a distorsiones en el proceso de enseñanza-aprendizaje, relacionando cuestiones importantes para el buen aprovechamiento de la práctica. Por otra parte, con el fin de proporcionar experiencias singulares a los académicos y de contribuir a la formación de profesionales competentes, los enfermeros y técnicos de enfermería se movilizan a adoptar estrategias que subyacen los atributos deseables para un buen coordinador de grupo, tales como paciencia, empatía, comunicación y coherencia. Así, se notó que la articulación entre enfermeros, técnicos de enfermería y practicantes es complejo, porque a veces implica momentos de aprendizaje mutuo y cooperación, en otro momento situaciones de estrés y conflicto. Sin embargo, este movimiento que el grupo se constituye y transforma para consolidar el genuino trabajo en equipo. Para ampliar la comprensión del tema, se sugiere la escucha de los de más sujetos envueltos en el proceso, tales como profesores, practicantes de enseñanza y los propios académicos en formación; También, enumera la posibilidad de replicación del estudio en otros escenarios de práctica, tanto el punto de vista institucional como de la especificidad de la atención a la salud. Como contribución, confiriendo tónica a la operatividad del grupo, se espera contribuir para el preparo de los equipos de enfermería a través de la presencia constante y rotativa de académicos en sus actividades. Se supone, también, que los participantes pueden constituir en multiplicadores potenciales en los equipos de enfermería para fomentar un alineamiento proactivo a los supuestos que sustentan los hospitales universitarios, que se destacan acciones calificadas en nombre de la enseñanza, la investigación y la atención.

Palabras clave: Procesos de grupo. Administración hospitalaria. Educación. Hospitales universitarios. Pasantías.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Ilustração adaptada do Cone Invertido idealizado por Pichon-Rivière.....	24
Figura 2 – Serviços de Enfermagem do HCPA e respectivas Unidades, 2014.....	27
Figura 3 – Seleção dos entrevistados mediante a Técnica <i>Snowball</i> , 2014.....	28
Figura 4 – Resultados oriundos das Entrevistas a partir da Análise de Conteúdo do tipo Temática	33

LISTA DE SIGLAS

CAPSII	Centro de Atenção Psicossocial Adulto
CAPSi	Centro de Atenção Psicossocial Infância e Adolescência
COFEN	Conselho Federal de Enfermagem
ECRO	Esquema Conceitual Referencial e Operativo
EENF	Escola de Enfermagem
GENF	Grupo de Enfermagem
GPPG	Grupo de Pesquisa e Pós-Graduação
HCPA	Hospital de Clínicas de Porto Alegre
HU	Hospitais Universitários
MEC	Ministério da Educação
NCP	Núcleo de Cuidados Paliativos
NEGE	Núcleo de Estudos sobre Gestão em Enfermagem
PPGENF	Programa de Pós-Graduação em Enfermagem
SEAPS	Serviço de Enfermagem em Atenção Primária em Saúde
SEC	Serviço de Enfermagem Cirúrgica
SECC	Serviço de Enfermagem em Centro Cirúrgico
SECLIN	Serviço de Enfermagem Clínica
SEDE	Serviço de Educação em Enfermagem
SEE	Serviço de Enfermagem em Emergência
SEMI	Serviço de Enfermagem Materno Infantil
SENCI	Serviço de Enfermagem Cardiovascular, Nefrologia e Imagem
SENEO	Serviço de Enfermagem Neonatal
SEOH	Serviço de Enfermagem Onco-hematológica
SEP	Serviço de Enfermagem Psiquiátrica
SEPED	Serviço de Enfermagem Pediátrica
SESP	Serviço de Enfermagem em Saúde Pública
SETI	Serviço de Enfermagem em Terapia Intensiva
SUS	Sistema Único de Saúde
TCC	Trabalho de Conclusão de Curso
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UAA	Unidade Álvaro Alvim
UFRGS	Universidade Federal do Rio Grande do Sul

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
2	OBJETIVOS	16
3	REFERENCIAL TEÓRICO	17
3.1	REVISÃO DE LITERATURA: EQUIPE DE ENFERMAGEM E OS ESTÁGIOS... ..	17
3.2	MARCO CONCEITUAL: GRUPO OPERATIVO, ALICERCE TEÓRICO NA ARTICULAÇÃO DAS EQUIPES QUE RECEBEM ESTAGIÁRIOS.....	21
4	TRAJETÓRIA METODOLÓGICA	26
4.1	CAMPO DO ESTUDO	26
4.2	POPULAÇÃO E PARTICIPANTES DO ESTUDO	28
4.3	PROCEDIMENTO PARA COLETA DE DADOS E PARTICIPANTES	29
4.4	ANÁLISE DOS DADOS	30
4.5	ASPECTOS ÉTICOS DO ESTUDO	31
5	APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	33
5.1	ACADÊMICOS E EQUIPE DE ENFERMAGEM: INTERAÇÃO QUE PODE PROPICIAR APRENDIZADO, AJUDA MÚTUA E SATISFAÇÃO.....	33
5.2	APESAR DA PRÉ-TAREFA, O TRABALHO TEM QUE CONTINUAR.....	40
5.3	DIANTE DOS OBSTÁCULOS, DEFENDA-SE	50
5.4	EQUIPE DE ENFERMAGEM: A FACILITADORA DO ESTÁGIO	55
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	63
	REFERÊNCIAS	66
	APÊNDICE A – ROTEIRO PARA ENTREVISTA	73
	APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	74
	ANEXO A – DOCUMENTO DE APROVAÇÃO DO PROJETO PELA PLATAFORMA BRASIL	75
	ANEXO B – DOCUMENTO DE APROVAÇÃO DO PROJETO PELA PLATAFORMA BRASIL APÓS EMENDA	78
	ANEXO C – DOCUMENTO DE APROVAÇÃO DO PROJETO PELO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA DO HCPA	80

1 INTRODUÇÃO

As equipes de enfermagem de serviços de saúde que recebem acadêmicos nos estágios de administração em enfermagem¹ são fundamentais na formação dos futuros enfermeiros, pois, o apoio e o reconhecimento dos profissionais podem auxiliar nos enfrentamentos dos desafios durante as atividades teórico-práticas. As ações desenvolvidas durante os estágios de enfermagem são momentos em que se espera ocorrer o compartilhamento de saberes e o trabalho em equipe, integrando os profissionais e os acadêmicos. Deste modo, o estágio

“pode trazer importante contribuição, tendo em vista ser uma atividade acadêmica bastante rica para a formação profissional, momento que o estudante entra em contato direto com a realidade de saúde da população e do mundo do trabalho, possibilitando o desenvolvimento pessoal e profissional, e a consolidação de conhecimentos adquiridos no transcorrer do curso, por meio da relação teoria-prática” (COSTA; GERMANO, 2007, p.706).

Além disso, conforme salientado por Stivanin e Antunes (2006), é durante o período de estágio que os acadêmicos sentem-se “quase profissionais”, momento em que testam e questionam os conhecimentos adquiridos durante o curso para direcionar suas ações em conformidade com as orientações que recebem. Neste sentido, Machado e Kuchenbecker (2007) destacam o amplo papel que os Hospitais Universitários (HU) possuem, tanto na área assistencial, mediante prestação de serviços de média a alta complexidade à população, quanto na acadêmica, pela sua contribuição na formação de profissionais de saúde e na incorporação de novas tecnologias por meio das pesquisas. Os autores ainda apontam que esta atuação é essencial para a melhoria das condições de saúde da população e para a implementação das políticas de Estado.

Na Escola de Enfermagem da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, os estágios da rede hospitalar, sejam as práticas disciplinares ou os estágios curriculares, são realizados, em grande parte, no Hospital de Clínicas de Porto Alegre (HCPA). Assim, todos os profissionais, ao serem admitidos nesse hospital de referência, compactuam com o propósito de saber trabalhar na presença de docentes e discentes bem como de facilitar a inserção dos mesmos, em situações de estágio, em consonância à missão institucional. Este é um importante pré-requisito para a seleção de pessoal, nos HU, convergindo com o enunciado de

¹ Geralmente, o estágio de administração em enfermagem ocorre ao final da formação, no último ano do curso.

Abraão et al.(2010) os quais descrevem que dispor de pessoas com características compatíveis ao perfil organizacional resulta em maior probabilidade de se obter qualidade na assistência prestada e no processo ensino-aprendizagem.

Durante minhas vivências, ao longo do curso de graduação em enfermagem, foi possível perceber conflitos e dificuldades das equipes de enfermagem para trabalhar junto com estagiários. Comumente, técnicos de enfermagem e, até mesmo, enfermeiras queixavam-se dos acadêmicos, alegando que os mesmos não cumpriam atividades no tempo previsto e que repassavam tarefas à equipe, gerando uma sensação de incongruência, pois, a postura de comando por parte dos estagiários de administração em enfermagem era direcionada a profissionais que detinham mais experiência e habilidades técnicas do que os próprios estudantes.

Nessas situações, discutia-se entre os estagiários acerca das facilidades de se inserir na dinâmica das equipes, quando estas acolhiam, dialogavam, de modo a propiciar trocas de conhecimentos e *feedbacks* sobre a atuação dos mesmos. Com isso, os acadêmicos sentiam-se seguros e com autonomia para atuarem da melhor maneira, o que repercutia favoravelmente no aprimoramento de suas habilidades. No entanto, também era comum deparar-se com entraves quando as equipes demonstravam desconforto com a presença de acadêmicos no local de trabalho, dificultando a comunicação, a convivência e as relações interpessoais. Esse comportamento dos profissionais em face dos acadêmicos influenciava na autoestima dos estagiários e prejudicava o desenvolvimento das atividades teórico-práticas. Sobre situações dessa natureza, em estudo anterior², Oliveira (2011) sinaliza que a falta de acolhimento, de paciência e de empatia por parte dos profissionais com relação aos estagiários torna-se obstáculo durante os estágios. Foi identificado que tal desfecho provoca insegurança nos acadêmicos e afeta significativamente a aprendizagem.

No entanto, é preciso dialetizar esta questão, pois, a inserção de estagiários também interfere na dinâmica das equipes e esta condição passa a requerer das mesmas que reorganizem o próprio trabalho para proporcionar acolhimento dos estagiários, sem que haja prejuízo da assistência aos pacientes. Isto demanda dos profissionais preparo para lidar com os diferentes perfis de acadêmicos, uma vez que há aqueles interessados, proativos e focados em adquirir conhecimento, outros de desempenho mediano e outros, ainda, que pouco se comprometem com as atividades e com o aprendizado em si mesmo. Além disso, é exigida

² Pesquisa vinculada a TCC, que teve como objetivo conhecer a percepção dos enfermeiros recém-egressos da Escola de Enfermagem da Universidade Federal do Rio Grande do Sul frente às situações de gerenciamento desenvolvidas durante os estágios curriculares do último ano da graduação.

capacitação dos funcionários no que tange às relações interpessoais, pois, a cada semestre, novos acadêmicos iniciam seus estágios, os quais trazem consigo expectativas de serem integrados nas equipes e que, igualmente, lhes seja oportunizada uma vivência real e concreta do cotidiano de trabalho, no hospital. Isto, portanto, implica em uma constante renovação de ciclos tanto para enfermeiros como para o pessoal auxiliar³ do hospital (técnicos e auxiliares de enfermagem), pois, além de versatilidade, outros requisitos são necessários: paciência, abertura ao diálogo, além da capacidade para planejar, delegar e compartilhar tomadas de decisões. Assim, um dos grandes desafios que envolvem a todos, equipes e estagiários, é alcançar o ponto de equilíbrio de tal modo que preencha expectativas mútuas, isto é, de quem chega e de quem acolhe, sem perder de vista a qualidade da assistência.

Tais desafios, permeados de mudanças contínuas, predisõem ao surgimento de ansiedades básicas, denominadas por Enrique Pichon-Rivière (2009), na Técnica de Grupo Operativo, de medo da perda e medo do ataque. No contexto das equipes (enfermeiros e pessoal auxiliar), que são foco do presente estudo, o medo da perda diz respeito ao receio de perder a autonomia no exercício de suas tarefas diante da inserção de integrantes temporários representados pelos estagiários. O medo do ataque corresponde ao medo dos profissionais de serem criticados em suas atividades e também de se depararem com novas informações trazidas pelos estagiários que possam “abalar” o conhecimento já construído e que serve de referência para o trabalho cotidiano.

A teoria pichoniana ainda auxilia no entendimento de como se dá o processo grupal a partir da interpretação de vetores que se movimentam de forma natural e inconsciente durante tal processo. Entre eles, pode-se destacar a colaboração de todos os envolvidos (profissionais e acadêmicos) para que os estagiários consigam assumir a responsabilidade pelo atendimento dos pacientes, o sentimento de pertença do ponto de vista dos estagiários para que eles se sintam confiáveis e valorizados pelos profissionais, tornando o processo de aprendizagem bem sucedido. Ressalta-se também a telê que se refere à disposição que cada um dos profissionais tem para trabalhar com outras pessoas.

No entanto, apesar da importância que a experiência prática representa nos cursos de graduação em enfermagem, foram encontrados poucos estudos que abordam a inserção dos estagiários na dinâmica de trabalho das equipes de enfermagem sob a ótica dos profissionais.

³Pessoal auxiliar: refere-se tanto a Técnicos de Enfermagem como a Auxiliares de Enfermagem, haja vista que esses profissionais de nível médio compõem as equipes de enfermagem, em diversos setores do hospital, campo do estudo.

Inicialmente, realizou-se busca nas bases de dados Literatura Latino Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS), Banco de Dados da Enfermagem (BDENF), *Medical Literature and Retrieval System OnLine* (MEDLINE) e *Scientific Eletronic Library Online* (SciELO), utilizando-se os descritores *education*, *nursing* e *internships* em suas respectivas traduções em português e espanhol. Posteriormente, os mesmos também foram associados aos descritores *group processes* e *hospitals university*, resultando em pesquisas direcionadas às percepções dos acadêmicos de enfermagem e docentes sobre os desafios vivenciados nos estágios. A escassez de estudos específicos sobre o processo interativo entre profissionais de enfermagem e estagiários sinaliza que o tema ainda carece de aprofundamentos.

Assim, considerando que as relações estabelecidas entre acadêmicos de enfermagem e equipes de saúde influenciam sobremaneira no aproveitamento do processo ensino-aprendizagem, emergiu a seguinte questão de pesquisa: o que enfermeiros e técnicos de enfermagem de um hospital universitário pensam sobre a inserção de estagiários no trabalho da equipe?

Ao desenvolver esta pesquisa, conferindo tônica à operatividade grupal, espera-se contribuir para o preparo das equipes de enfermagem frente à presença constante e rotativa de acadêmicos em suas atividades. Pressupõe-se, ainda, a partir dos resultados, que os participantes venham se constituir em multiplicadores potenciais nas equipes de enfermagem para fomentar um alinhamento proativo aos pressupostos que alicerçam os hospitais universitários, onde ganham destaque ações qualificadas em nome do ensino, pesquisa e assistência. Destaca-se ainda que a presente investigação mantém consonância aos eixos temáticos do NEGE (Núcleo de Estudos sobre Gestão em Enfermagem), principalmente no que tange ensino de administração em enfermagem, com vistas a ampliar o conhecimento sobre o tema e, desse modo, fortalecer a linha de pesquisa “Gestão em Saúde e Enfermagem e Organização do Trabalho” em que se insere.

2 OBJETIVOS

O **objetivo geral** consiste em conhecer as percepções de enfermeiros e técnicos de enfermagem de um hospital universitário sobre o processo interativo com estagiários de administração em enfermagem.

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

- a) explorar implicações no trabalho da equipe de enfermagem que derivam da inserção de estagiários de administração em enfermagem na equipe;
- b) analisar as (re)ações dos profissionais de enfermagem ao receber e acompanhar o acadêmico em progressiva assunção do papel de enfermeiro;
- c) descrever as estratégias adotadas pelos profissionais de enfermagem para favorecer a aprendizagem do estagiário de administração em enfermagem no campo de estágio.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

A partir dos achados na literatura, apresentam-se reflexões acerca de aspectos que perpassam a inserção do aluno em campo de estágio, tendo em vista peculiaridades do processo ensino-aprendizagem em administração em enfermagem.

Tanto na problematização como na compreensão do objeto de estudo, encontrou-se ancoragem na Técnica de Grupo Operativo, conforme preconizado por Pichon-Rivière. Assim, conceitos-chave do marco conceitual também são abordados neste capítulo.

3.1 REVISÃO DE LITERATURA: EQUIPE DE ENFERMAGEM E OS ESTÁGIOS

Para acadêmicos de enfermagem, o último ano de formação remete a momentos de angústias, de incertezas, mas também de superação, visto que, nesse período, cursa-se a Disciplina “Administração em Enfermagem”, aumentando o grau de exigência acerca das atribuições inerentes ao enfermeiro, da forma como é proposto na Escola de Enfermagem da UFRGS. Essa disciplina consiste em propiciar ao acadêmico a prática profissional nas dimensões assistencial e administrativa, possibilitando uma visão global do planejamento do cuidado concomitantemente com o gerenciamento e a condução do trabalho em equipe (UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL, 2014). Quando se trata de gerenciamento em enfermagem, as expectativas em relação à prática parecem ser mais desafiadoras, tanto para os acadêmicos quanto para os profissionais que os acompanham no decorrer do estágio, desencadeando impasses, incompreensões e aparente dicotomia entre assistência e gerência (SANTOS et al., 2013). Nesta condição, a importância da prática no curso de graduação em enfermagem é inquestionável, uma vez que tal experiência proporciona aos acadêmicos maior autonomia, conhecimento e domínio das atribuições da profissão. A prática do estágio vivenciada pelo acadêmico no contexto social e do trabalho, onde se depara com situações reais e diferenciadas, é que o impulsiona a exercer e amadurecer seu papel profissional com mais qualidade, habilidade e segurança (BENITO et al., 2012). É no estágio que o acadêmico coloca em prática todo seu poder de crítica e reflexão desenvolvido ao longo do curso e passa a tomar decisões de acordo com a situação-problema que lhe é apresentada (RODRIGUES; TAVARES, 2012).

Contudo, ressalta-se, conforme Stivanin e Antunes (2006), que muitas instituições de saúde não são capazes de oferecer condições mínimas de estágio, sendo possível observar o

despreparo dos profissionais para assumir a supervisão dos acadêmicos, a utilização desmedida dos mesmos como mão-de-obra gratuita e a desintegração entre as instituições formadoras e as unidades no campo de estágio. Sobre esta questão, Costa e Germano (2007) destacam que, em 2001, para coibir a utilização do estagiário como mão-de-obra barata e garantir que a finalidade dos estágios fosse atendida no que tange ao intuito de proporcionar experiência prática ao acadêmico, foi aprovado o novo currículo para os cursos de graduação em enfermagem. Conforme o Ministério da Educação, além de conteúdos teóricos e práticos desenvolvidos, ficaram os cursos obrigados a incluir, no currículo, o estágio supervisionado em hospitais gerais e especializados, ambulatórios, rede básica de serviços de saúde e comunidades, nos dois últimos semestres, sendo que o processo de supervisão dos acadêmicos deve ser realizado por professores e profissionais que atuam nas instituições onde o estágio é realizado (BRASIL, 2001). Esses estágios devem corresponder a 20% da carga horária total do curso de graduação em enfermagem (BRASIL, 2001). De acordo com Silva e Rodrigues (2010), tal atividade visa à realização da síntese integradora das diferentes áreas e conteúdos de formação profissional, oportunizando o estreitamento da relação teoria e prática.

Frente ao exposto, percebe-se que a incorporação do estágio supervisionado no currículo mínimo da enfermagem representa uma preocupação clara em proporcionar experiências de trabalho profissional durante o curso de graduação, em que a supervisão direta é realizada pelo enfermeiro do serviço e a indireta, pelo docente da instituição de ensino. Para Carvalho e Fagundes (2008), visto que o mediador direto do aprendizado deixa de ser o professor para ser o enfermeiro da instituição de saúde, torna-se fundamental o entendimento do exercício da preceptoria e da figura do preceptor. No entanto, ainda complementam as autoras, muitas vezes o que se exige do preceptor é apenas a sua competência técnica e experiência profissional, mas não se cobra dele uma competência didático-pedagógica. Além disso, Rodrigues e Tavares (2012) apontam que, embora haja um reconhecimento das instituições de ensino sobre a necessidade dos preceptores assumirem um papel mais ativo nas políticas pedagógicas, são poucos os cursos em que essa participação esteja presente desde o planejamento até a avaliação do estágio. Nesta perspectiva, Correia et al. (2009) pontuam que

“a troca de experiências entre os profissionais e discentes, configura-se como um dos principais objetivos do estágio supervisionado curricular, sendo esperado, para este momento teórico-prático do curso, o compartilhamento do saber do enfermeiro dos serviços de saúde com os discentes estagiários, uma vez que a prática capacita a execução eficaz no ambiente de trabalho” (CORREIA et al., 2009, p. 11).

Ruiz e González (2013) afirmam que a figura do preceptor implica na responsabilidade da aprendizagem prática dos estudantes de enfermagem, em estimular e potencializar a capacidade crítica do aluno, em resolver dúvidas e oferecer estratégias. Para tanto, o preceptor deve estar preparado para enfrentar e conduzir todo tipo de situações que se apresentem aos alunos, desde as mais convencionais e rotineiras, até as mais imprevisíveis (RUIZ; GONZÁLEZ, 2013).

Assim, destaca-se que as relações de trabalho produzem, de modo dialético, não só conflitos, mas também consensos; não só reprodução, mas também transformação (LIMA, 2005). Nesse sentido, Wagner et al. (2009) e Spagnol et al. (2010) afirmam que os relacionamentos interpessoais no trabalho influenciam no desenvolvimento das pessoas, contribuindo para o aprimoramento das atividades em equipe e para o crescimento individual, ou interferindo negativamente na motivação dos trabalhadores. No âmbito internacional, estudos como os de Aghamohammadi-Kalkhoran, Karimollahi e Abdi (2011) e Walker et al. (2011) apontam a importância das relações positivas entre profissionais e estudantes, as quais facilitam o compartilhamento de saberes, propiciando um aprendizado bem sucedido e uma formação de qualidade. Nesse contexto, o relacionamento pessoal, a parceria mútua e o diálogo são cruciais para facilitar a aprendizagem e para prestar um cuidado de excelência.

Kelly (2007) e Papp, Markknen e Bondorsff (2003) descrevem ainda que o apoio dos pares (enfermeiros/técnicos de enfermagem, acadêmicos e professores), bem como a aceitação dos estudantes pela equipe são fatores impactantes no desenvolvimento dos futuros profissionais. Corroborando com essa questão, Santos et al. (2013) pontuam que o aluno se sente amparado e satisfeito quando a relação entre ele, professor e equipe de enfermagem é tranquila. Dessa forma, se a equipe não der o apoio suficiente para o acadêmico no planejamento e nas implementações dos cuidados e, se a inserção dos estagiários não for facilitada, poderá haver prejuízo da aprendizagem, ou seja, enquanto o acadêmico não se sentir aceito pela equipe, a aprendizagem pode não acontecer. Tais afirmações sugerem a necessidade de uma inserção mais enfática e direta do acadêmico nos espaços de trabalho para a construção de um profissional mais sensível à sua realidade e consciente de seu compromisso ético com a sociedade.

Além disso, Ito (2005) sinaliza que devido ao distanciamento dos docentes com a realidade da profissão, o estágio foi prejudicado significativamente, dificultando a inserção dos acadêmicos no processo de trabalho, já que alguns não conseguem assumir o cuidado integral do paciente, fragmentando a prática e gerando descontentamento da equipe do hospital. Logo, o período de estágio pode ser considerado um momento crítico para os futuros

profissionais de saúde, visto que é um momento de transformações intensas no modo de pensar-agir. Diante disso,

“os profissionais de saúde devem aprender a aprender e ter responsabilidade e compromisso com a educação e o treinamento/estágio das futuras gerações de profissionais, não apenas transmitindo conhecimentos, mas proporcionando condições para que haja benefício mútuo entre os futuros profissionais e os profissionais dos serviços” (BRASIL, 2001, p. 2).

Ito e Takahashi (2005), corroborando com essa premissa, sinalizam que o enfermeiro atuante na prática tem papel fundamental no processo de aprendizagem do acadêmico que desenvolve o estágio em sua unidade de trabalho, pois será uma referência importante de trabalho, o facilitador e o integrador do acadêmico ao serviço e à equipe de saúde, sendo necessário que este profissional esteja seguro para transmitir a sua experiência. Diante disso, o enfermeiro deve assumir sua condição de formador do futuro enfermeiro, sua posição de educador, consciente de que para fazê-lo precisa pensar criticamente nesta dimensão do seu trabalho e, portanto, necessita buscar conhecimentos e habilidades inerentes ao profissional competente, comprometido e responsável (SILVA, 2012). No entanto, já em 2006, Peres e Ciampone sinalizavam que a graduação não capacita enfermeiros para assumir a função educativa a qual inclui a supervisão de estagiários de enfermagem, o que pode interferir no desenvolvimento das atividades teórico-práticas. Por outro lado, esse preparo, segundo Albuquerque et al. (2008), pode ser possibilitado mediante educação permanente, pois ao mesmo tempo que propicia o desenvolvimento pessoal daqueles que trabalham na área da saúde, também promove desenvolvimento das instituições de saúde. Nesta construção, a educação permanente é uma ferramenta dinamizadora de transformações nas práticas e nos contextos de trabalho, favorecendo a reflexão na ação, o trabalho em equipe e a capacidade de gestão sobre os próprios processos institucionais (BRASIL, 2006).

Desse modo, realça-se a importância do papel dos HU no caminhar do processo ensino-aprendizagem em saúde, uma vez que “são espaços de cidadania onde profissionais do serviço, docentes, usuários e o próprio estudante vão estabelecendo seus papéis sociais na confluência de seus saberes, modo de ser e ver o mundo” (ALBUQUERQUE et al., 2008, p. 358). Para Rodrigues e Tavares (2012), é no estágio curricular que pode ocorrer uma maior interação entre ensino e serviço, em que os saberes distintos se unem de forma coerente e responsável a favor do aprendizado do aluno e do bem-estar da população. Em face dessas considerações, ressalta-se que as equipes dos HU atuam como sujeitos no processo de

formação de recursos humanos cujo perfil espera-se que seja adequado às necessidades de saúde da população e ao desenvolvimento do Sistema Único de Saúde (SUS).

3.2 MARCO CONCEITUAL: GRUPO OPERATIVO, ALICERCE TEÓRICO NA ARTICULAÇÃO DAS EQUIPES QUE RECEBEM ESTAGIÁRIOS

As equipes de enfermagem que atuam em HU, além da preocupação em atender as necessidades dos pacientes, focando-se, dessa forma, na assistência, há também o comprometimento com o ensino, ou seja, de ter habilidade para conduzir e orientar as melhores práticas aos futuros profissionais. No entanto, o processo ensino-aprendizagem não exige apenas a transmissão e/ou trocas de conhecimentos entre os integrantes da equipe de enfermagem e os acadêmicos, mas também do processo interativo e afetivo de todos.

Nesse sentido, a proposta da Técnica de Grupo Operativo como alicerce teórico na articulação das equipes de enfermagem que recebem estagiários permite compreender como ocorre essa interação e o quanto a partir dela é possível atingir as expectativas dos envolvidos. Isso é possível, uma vez que o psicanalista argentino Enrique Pichon-Rivière, precursor dessa abordagem na década de 40, explicou os fenômenos grupais e demonstrou que um grupo pode ser mobilizado para trabalhar operativamente. Para Pichon-Rivière (2009, p. 242), grupo é definido como “o conjunto restrito de pessoas, ligadas entre si por constantes de tempo e espaço, e articuladas por sua mútua representação interna, que propõe, de forma explícita ou implícita, uma tarefa que constitui sua finalidade”.

Ressalta-se que tarefa, nessa perspectiva, possui duas dimensões. A explícita diz respeito ao objetivo direto do grupo, ou seja, algo consciente como um trabalho a ser realizado, uma mudança ou aprendizado (PICHON-RIVIÈRE, 2009). No caso dos profissionais de enfermagem de um HU, pode ser o preparo deles para introduzir os estagiários no cotidiano da equipe com o intuito de proporcionar uma experiência significativa aos acadêmicos. Já a dimensão implícita se caracteriza pela elaboração das ansiedades básicas provocadas pela mobilização de se atingir a meta, o que, por vezes, pode ser um impeditivo desse alcance (DALL’AGNOL et al., 2012). Portanto, a tarefa implícita refere-se aos sentimentos e às emoções dos integrantes dos grupos, manifestados, em sua maioria, de forma inconsciente.

O referencial pichoniano explica ainda que todo grupo, quando se dispõe à realização de uma tarefa, apresenta um grau menor ou maior de resistência. Estudos recentes como os de Soares e Ferraz (2007), Grando e Dall’Agnol (2010) e Cardoso e Dall’Agnol (2011)

descrevem, baseados na Técnica de Grupo Operativo, que essa resistência à mudança é observada pelos medos básicos da perda e do ataque. O medo da perda corresponde ao medo de perder a estabilidade (poder, espaço, reconhecimento), podendo desencadear uma ansiedade depressiva. O medo do ataque à situação desconhecida, por sua vez, consiste no medo de se deparar com opiniões contrárias e represálias dos demais integrantes do grupo, levando a uma ansiedade paranóide ou persecutória (PICHON-RIVIÈRE, 2009).

Apoiando-se neste referencial, Soares e Ferraz (2007) sinalizam que tal resistência à mudança pode provocar entraves psíquicos e afetivos à aprendizagem e à comunicação no grupo, denominados por Pichon-Rivière de obstáculos epistemológicos na leitura da realidade, os quais distorcem o que é real e o fantasiado. Sobre essa questão, considerando que, a cada semestre, novos estagiários se inserem nas equipes, o processo de interação grupal entre acadêmicos e profissionais também inicia, favorecendo que todos apresentem ansiedades básicas e que os fenômenos grupais aconteçam.

No entanto, a teoria explana que essa situação pode ser superada no acontecer grupal por meio de movimentos dialéticos, visto que no processo do grupo operativo, há os momentos da pré-tarefa, da tarefa e do projeto. De acordo com Pichon-Rivière (2009, p.33), “esses momentos apresentam-se numa sucessão evolutiva, e seu surgimento e interjogo constante podem situar-se diante de cada situação ou tarefa que envolva modificações no sujeito”.

Dessa forma, na pré-tarefa, predominam as técnicas defensivas, as quais são mobilizadas pelas ansiedades de perda e de ataque, com a finalidade de postergar a elaboração dos medos básicos. Além disso, é na pré-tarefa que se observa mecanismos de dissociação do pensar, atuar e sentir (PICHON-RIVIÈRE, 2009). A tarefa consiste na abordagem e elaboração de ansiedades, na ruptura da estereotipia e na integração do pensar, sentir e agir, avançando para o alcance da operatividade, ou seja, do objetivo (PICHON-RIVIÈRE, 2009). Nesse momento, Pichon-Rivière (2009) explica que o sujeito efetua um salto qualitativo de *insight*, estabelecendo uma relação com o outro de forma diferenciada e, por fim, o projeto é o que aparece emergindo da tarefa e que permite que o grupo se planeje para o futuro.

Cabe destacar que a noção de tarefa no referencial pichoniano é divergente da concepção da tarefa atribuída na enfermagem, no sentido de tarefismo, conforme apontada por Dall’Agnol et al. (2012). De acordo com os autores, na área da saúde, a noção de tarefa se remete ao trabalho prescrito e à atividade executada, do fazer pelo fazer. Portanto, conforme descrito anteriormente, a tarefa, no grupo operativo, tem um significado muito mais abrangente do que uma atividade a ser cumprida.

A teoria pichoniana caracteriza-se também por entender grupo como um modelo espontâneo de interação que envolve os integrantes na articulação de dois níveis: o vertical do sujeito e o horizontal do grupo. A verticalidade está relacionada ao histórico de vida, às vivências, ao individual de cada integrante e a horizontalidade, ao compartilhamento pelo grupo, ao denominador comum que os unifica. O vertical do sujeito lhe permitirá assumir determinados papéis adjudicados pelos demais integrantes do grupo, visto que de acordo com o referencial de grupo operativo, a dinâmica grupal é marcada pela assunção e adjudicação de quatro papéis: o líder progressista, o líder da resistência, o bode expiatório e o porta-voz (PICHON-RIVIÈRE, 2009).

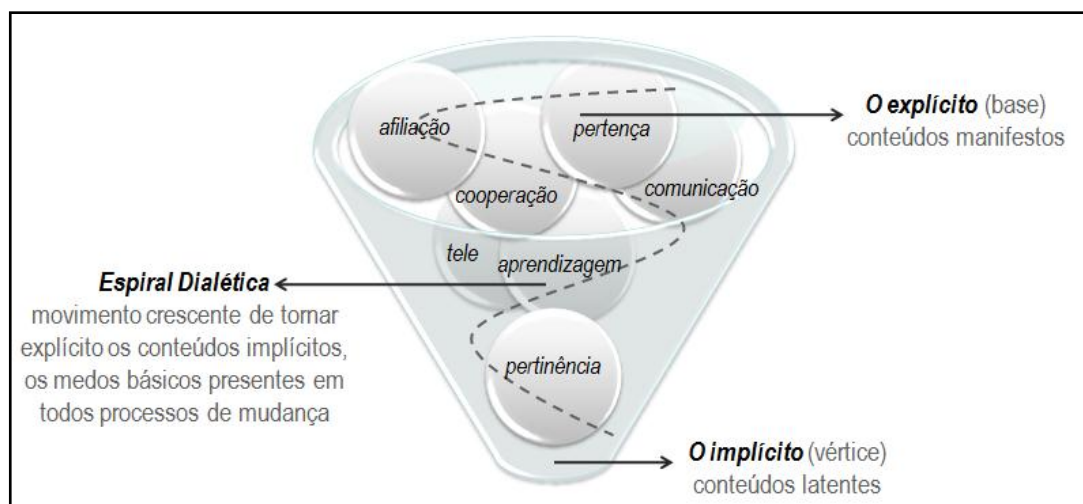
O líder progressista age como um facilitador, auxiliando o grupo na realização da tarefa, enquanto o líder da resistência atua em movimento contrário às mudanças. Por bode expiatório entende-se como o sabotador da tarefa, em quem depositam os aspectos negativos do grupo, sendo, por vezes, hostilizado pelos demais integrantes. Já o porta-voz surge diante uma necessidade de anunciar ou denunciar um acontecer grupal, o qual está relacionado com uma situação latente no grupo. Se o grupo reconhecer a dificuldade, o porta-voz irá se tornar o líder progressista, porém se o grupo entender que a situação diz respeito apenas àquele indivíduo, o mesmo passará a ser o bode expiatório, conforme descrito por Pichon-Rivière (2009) e realçado por outros estudos (DALL'AGNOL; MARTINI, 2003; CARDOSO et al., 2009; GRANDO, DALL'AGNOL; 2010).

O montante de adjudicações e assunções dependerá do papel de ser amado e ser odiado, conforme Pichon-Rivière (2009), destacando que, para um grupo agir operativamente, é necessário haver um rodízio desses papéis entre seus integrantes, pois, quando ocorre cristalização dos mesmos por um período prolongado, o cumprimento da tarefa poderá ser prejudicado.

A verticalidade do sujeito em conjunto com a horizontalidade do grupo também irá favorecer a construção de um esquema conceitual referencial e operativo (ECRO) individual e grupal. Pichon-Rivière (2009) definiu esquema como um conjunto articulado de conhecimentos. O termo conceitual significa um sistema de ideias universais, referencial corresponde à realidade com a qual se pensa e age, e operativo diz respeito à orientação do sujeito ou do grupo para a mudança e para a tarefa. Em síntese, o ECRO refere-se a um conjunto organizado de conceitos elaborados a partir de sentimentos, experiências e conhecimentos com os quais o sujeito e/ou o grupo pensa e opera, servindo como instrumento para a apreensão da realidade, auxiliando, assim, no processo de aprendizagem (PICHON-RIVIÈRE, 2009).

Assim, para a construção de um ECRO, é necessário que o grupo realize um movimento dialético em espiral por meio da interação grupal representado pelo cone invertido. Segundo Pichon-Rivière (2009), o cone invertido ilustra o esquema de toda a tarefa, pois tudo que acontece num grupo e sua maneira de atuar pode ser representado pela Figura 1:

Figura 1 – Ilustração adaptada do Cone Invertido idealizado por Pichon-Rivière



Fonte: PICHON-RIVIÈRE, 2009.

Nesse cone vemos um vértice, na parte inferior, onde se encontram os conteúdos latentes, ainda não manifestados pelo grupo, e uma base, na parte superior, em que se localizam os conteúdos emergentes, manifestos ou explícitos. O trabalho grupal configura-se na espiral dialética mediante a utilização de vetores de indagação e esclarecimento que vai do implícito ao explícito, com o objetivo de explicitá-lo (PICHON-RIVIÈRE, 2009). Esse movimento crescente de tornar explícitos os conteúdos implícitos pode ser considerado como a tarefa implícita. Cumpre destacar, ainda, que o cone invertido se constitui de sete vetores que se manifestam de forma natural e inconsciente, sendo indicadores que subsidiam o trabalho de interpretação da dinâmica grupal:

- a) *afiliação*: expressa quanto cada elemento do grupo demonstra ter se tornado membro do grupo;
- b) *pertença*: consiste no sentimento de pertencer ao grupo, de sentir-se como integrante;
- c) *cooperação*: corresponde em como os membros do grupo adquirem pela cooperação em direção à tarefa, ou seja, a ajuda mútua;

- d) pertinência: indica o sentir-se, localizar-se direcionalmente sobre a tarefa, referindo-se à produtividade grupal, à sua capacidade de centrar-se em seus objetivos;
- e) comunicação: trata-se da emissão de uma série de sinais, de um intercâmbio entre um emissor e um receptor, com o processo de codificação e decodificação, sendo o resultado a informação;
- f) aprendizagem: é obtida pela possibilidade de abordar um objeto, aponderando-se de um conhecimento para poder operar com ele. Isso implica na resolução das ansiedades básicas e no enfrentamento das mudanças;
- g) telê: consiste na capacidade ou na disposição que cada um de nós tem para trabalhar com outras pessoas, telê positiva e telê negativa, que indicará o clima afetivo do grupo.

Assim, num grupo operativo, todos contribuem para a tarefa, pois todos estão comprometidos com o grupo, cada um com sua experiência pessoal, com sua forma de ser e pela inter-relação que existe entre eles (PICHON-RIVIÉRE, 2009). Nesta perspectiva, Zimerman (1997) sinaliza que todo indivíduo se comporta como um grupo, da mesma forma que todo grupo se comporta como se fosse uma individualidade.

Frente ao exposto, conhecer o processo interativo das equipes de enfermagem de um HU com acadêmicos no cotidiano do trabalho possibilitou explicitar aspectos inerentes desta realidade, os quais poderão ser úteis na busca pela qualidade da assistência e da formação dos futuros profissionais. Para isso, estudos como os de Ciampone (1998), Silva e Corrêa (2002), Lucchese e Barros (2002), Corrêa, Souza e Saeki (2005), Scherer, Scherer e Carvalho (2007) e Oliveira e Ciampone (2008), bem como os mais recentes realizados por Cardoso et al. (2009), por Grando e Dall’Agnol (2010), por Cardoso e Dall’Agnol (2011) e por Dall’Agnol et al. (2012) inspiraram o desafio de desvendar as dimensões que envolvem as relações durante o processo ensino-aprendizagem na prática da enfermagem.

4 TRAJETÓRIA METODOLÓGICA

O estudo é exploratório e descritivo, com abordagem qualitativa. Tal delineamento busca proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito e a constituir hipóteses (GIL, 2010). Para Minayo (2010, p. 57), o estudo qualitativo permite “desvelar processos sociais ainda pouco conhecidos referentes a grupos sociais, propicia a construção de novas abordagens, revisão e criação de novos conceitos e categorias durante a investigação”.

4.1 CAMPO DO ESTUDO

O estudo ocorreu no Hospital de Clínicas de Porto Alegre, um hospital público, geral e universitário que integra a rede de hospitais universitários do Ministério da Educação (MEC), vinculado academicamente à Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Sua missão institucional visa prestar assistência de excelência e referência com responsabilidade social, formar recursos humanos e gerar conhecimento, atuando decisivamente na transformação de realidades e no desenvolvimento pleno da cidadania (HOSPITAL DE CLÍNICAS DE PORTO ALEGRE, 2014a).

A gestão executiva da instituição é conduzida pela Administração Central composta por presidente, vice-presidente médico, vice-presidente administrativo, coordenador do Grupo de Pesquisa e Pós-Graduação (GPPG) e coordenador do Grupo de Enfermagem (GENF) (HOSPITAL..., 2012). O GENF é composto por 16 Serviços de Enfermagem que, por sua vez, são constituídos por unidades, as quais são descritas na Figura 2.

O HCPA conta com uma ampla infraestrutura que comporta 652 leitos de internação (HOSPITAL..., 2014c)⁴. Deste modo, por ser um HU, o HCPA promove ensino e orienta acadêmicos de diversos cursos de graduação, além de qualificar profissionais de 46 programas, de residência médica e de residência multiprofissional. Na área de pesquisa a cada ano são desenvolvidos aproximadamente 900 projetos com fontes de financiamentos diversas, sem onerar o SUS (HOSPITAL..., 2012a). No que tange aos recursos humanos, o hospital possui um quadro de 5.997 funcionários, dos quais 2.025 são profissionais da enfermagem alocados nas unidades que compõem o GENF (HOSPITAL..., 2012b, 2012c).

⁴ De acordo com os dados obtidos pelo site institucional em maio de 2014.

Figura 2 – Serviços de Enfermagem do HCPA e respectivas Unidades, 2014

SERVIÇOS DE ENFERMAGEM	UNIDADES
Cardiovascular, Nefrologia e Imagem (SENCI)	Hemodiálise
	Hemodinâmica
	Radiologia
	Centro de Pesquisa Clínica
Onco-hematológica (SEOH)	Internação Clínica 5º Sul e TMO
	Quimioterapia, Radioterapia e Hospital Dia
	Banco de Sangue
Clínica (SECLIN)	Internação Clínica-Cirúrgica 3º Norte
	Internação Clínica 4º Norte
	Internação Clínica 5º Norte
	Internação Clínica- Cirúrgica 6º Norte
	Internação Clínica 6º Sul
	Internação Clínica 7º Norte
Terapia Intensiva (SETI)	Tratamento Intensivo – Área 1
	Tratamento Intensivo – Área 2
	Tratamento Intensivo – Área 3
Psiquiátrica (SEP)	Internação Psiquiátrica 4º Norte
	Centro de Apoio Psicossocial Adulto (CAPII)
	Centro de Apoio Psicossocial Infância e Adolescência (CAPSI)
Cirúrgica (SEC)	Unidade Cirúrgica 3º Sul
	Unidade Cirúrgica 7º Sul
	Unidade Cirúrgica 8º Sul
	Unidade Cirúrgica 8º Norte
	Unidade Cirúrgica 9º Sul
	Unidade Cirúrgica 9º Norte
	Núcleo de Cuidados Paliativos (NCP)
Centro Cirúrgico (SECC)	Centro Cirúrgico 12º Sul
	Sala de Recuperação Pós-Anestésica
	Centro Cirúrgico Ambulatorial
	Centro de Material e Esterilização 13º Sul
	Hemodinâmica e leitos vasculares
Saúde Pública (SESP)	Ambulatorial – Área 1
	Ambulatorial – Área 2
Emergência (SEE)	Emergência de Adultos
	Emergência Pediátrica
Materno-Infantil (SEMI)	Centro Obstétrico 12º Norte
	Internação Obstétrica 11º Sul
Neonatologia (SENEO)	Internação Neonatal 11º Norte
Pediátrica (SEPED)	Internação Pediátrica 10º Norte
	Internação Pediátrica 10º Sul
	Terapia Intensiva Pediátrica 10º Norte
	Oncologia Pediátrica 3º Leste
Educação em Enfermagem (SEDE)	Educação em Enfermagem
Atenção Primária em Saúde (SEAPS)	Unidade Básica de Saúde
Adição – Unidade Álvaro Alvim*	Adição – UAA
	Internação clínica – UAA

Fonte: Adaptação do organograma do GENF, HCPA, 2014.

*Unidade Álvaro Alvim: Unidade anexa ao HCPA que conta com 20 leitos para tratamento de dependentes de crack e outras drogas e 32 leitos clínicos, de apoio à Emergência do hospital.

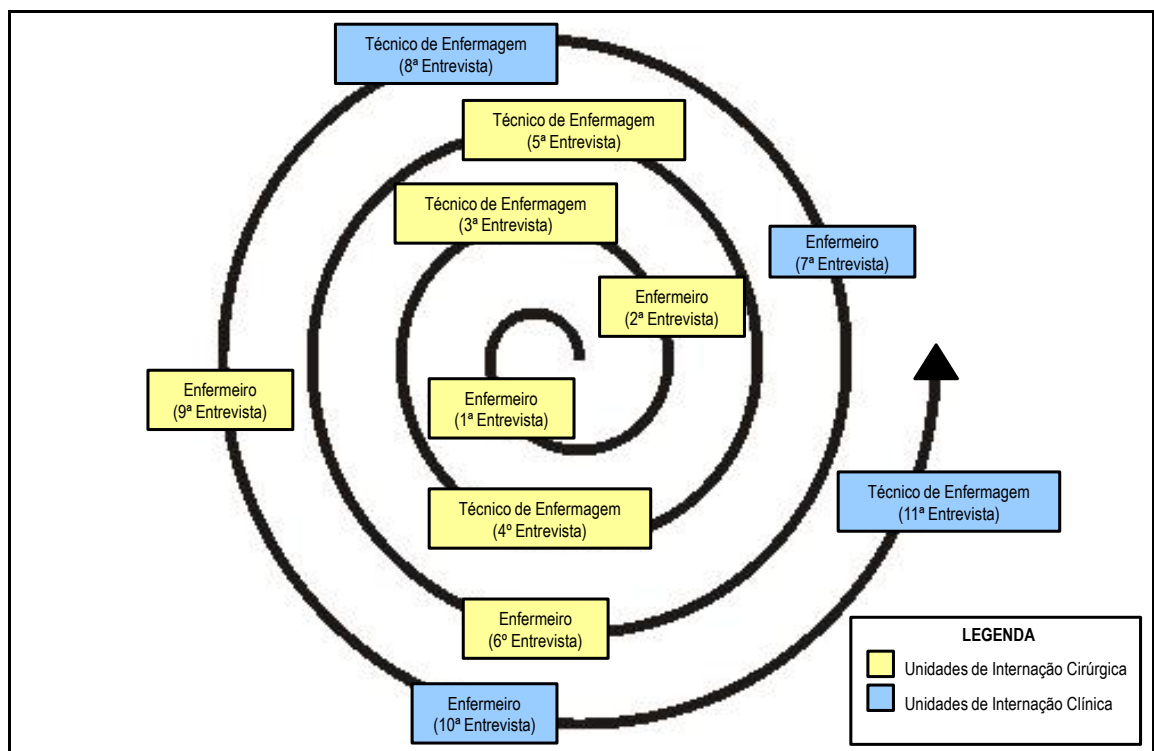
4.2 POPULAÇÃO E PARTICIPANTES DO ESTUDO

A população compreendeu enfermeiros e técnicos e/ou auxiliares de enfermagem que desenvolviam atividades laborais diurnas, nas unidades de internação dos Serviços de Enfermagem Clínica – SECLIN (6º Norte e 7º Norte) e Cirúrgica – SEC (8º Norte e 9º Norte), as quais vinham recebendo acadêmicos da UFRGS para os estágios de administração em enfermagem, nos últimos dois anos que antecederam a coleta de dados.

A seleção dos entrevistados foi intencional, em que se adotaram como critérios de inclusão: interesse em falar sobre o tema, vivência anterior com estagiários de administração em enfermagem na dinâmica da equipe de trabalho em, pelo menos, um semestre, e disponibilidade de horário para ser entrevistado. Pontua-se que nenhum profissional de enfermagem contatado pela pesquisadora se recusou e/ou foi excluído do estudo.

Além disso, foi assegurada a representatividade dos setores e das categorias profissionais, na composição dos participantes do estudo. Para isso, houve o cuidado de contemplar a participação de pelo menos um enfermeiro e um auxiliar e/ou técnico de enfermagem de cada unidade mediante a Técnica *Snowball*, conforme ilustra a Figura 3:

Figura 3 – Seleção dos entrevistados mediante a Técnica *Snowball*, 2014



Fonte: Dados da pesquisa, Porto Alegre, 2014.

Nesse procedimento, pautando-se no interesse em discutir a temática e na saturação das informações, a pesquisadora buscou indicação no campo de estudo para selecionar o primeiro entrevistado, o qual recomendou o segundo participante; este, por sua vez, sugeriu o próximo e, assim, sucessivamente, até completar o contingente necessário para o estudo, que se consolidou com 11 entrevistas. Sobre esse aspecto, ressalta-se que o número de participantes segue o percurso de estudos qualitativos desenvolvidos no NEGE⁵, norteando-se pelo parâmetro de saturação de dados, que consiste no “[...] conhecimento formado pelo pesquisador, no campo, de que conseguiu compreender a lógica interna do grupo ou da coletividade em estudo” (MINAYO, 2010, p.197). Esta premissa é traduzida pela suficiência dos dados obtidos por meio de entrevistas, estabelecendo como ponto de corte a entrevista a partir da qual os dados começam a se repetir, obtendo-se respostas aos objetivos propostos, conforme estudos já realizados no NEGE como o de Dall’Agnol e Ciampone (2002), de Pietrovski (2005) e de Vieira e Dall’Agnol (2009).

Quanto à caracterização dos participantes do estudo, a média de idade correspondeu a 37 ± 7 anos, sendo 90% do sexo feminino, 54% enfermeiros e 46% técnicos de enfermagem.

4.3 PROCEDIMENTO PARA COLETA DE DADOS E PARTICIPANTES

A coleta de dados ocorreu no período de dezembro de 2013 a janeiro de 2014, mediante realização de entrevistas semiestruturadas no intuito de conhecer as percepções dos participantes quanto à articulação das equipes de enfermagem frente à inserção de acadêmicos em suas atividades.

Para Minayo (2010), entrevista é a estratégia mais usada no processo de trabalho de campo, mas, é acima de tudo uma conversa a dois, ou entre vários interlocutores, destinada a construir informações pertinentes para um objetivo de pesquisa, podendo ainda ser considerada uma conversa com finalidade e se caracteriza pela sua forma de organização. Sendo assim, as entrevistas seguiram um roteiro (APÊNDICE A) que contemplou perguntas cujas informações permitiram caracterizar o participante e questões norteadoras, tais como: A presença temporária e rotativa de acadêmicos de administração de enfermagem interfere na dinâmica da equipe? No quê? Quais as facilidades e/ou dificuldades que a equipe de enfermagem se depara com a inserção de acadêmicos na dinâmica do trabalho? Quais as

⁵NEGE - Núcleo de Estudos sobre Gestão em Enfermagem, no qual me vinculo e onde atuei como Bolsista de Iniciação Científica no período entre 2008 e 2011.

estratégias e alternativas que a equipe utiliza para facilitar a interação equipe-acadêmicos e, dessa forma, assegurar o desenvolvimento do estágio e o atendimento das necessidades dos pacientes?

As entrevistas tiveram duração de aproximadamente 20 minutos e aconteceram no próprio ambiente de trabalho, em horário combinado com cada um dos participantes e em local que garantiu privacidade, favorecendo a participação do entrevistado e contribuindo para o desenvolvimento da conversa. Além disso, as entrevistas foram gravadas em áudio e, posteriormente, realizou-se a transcrição literal das informações.

4.4 ANÁLISE DOS DADOS

A análise das informações oriundas das entrevistas deu-se através da Análise de Conteúdo do tipo Temática, conforme proposto por Minayo (2010). Segundo esta autora:

“[...] análise de conteúdo diz respeito a técnicas de pesquisa que permitem tornar replicáveis e válidas inferências sobre dados de um determinado contexto, por meio de procedimentos especializados e científicos. Em comum, as definições ressaltam o processo de inferência”(MINAYO, 2010, p.303).

A análise temática, conforme descrição de Minayo (2010), desdobrou-se em três etapas:

- a) pré-análise: compreendeu a organização do material obtido no campo a partir da transcrição das entrevistas e da importação das mesmas para o *software* NVivo 8 (HOOVER; KOERBER, 2011), constituindo-se o *corpus*. Após a leitura flutuante e progressiva dos conteúdos, aprimorou-se a redação do objetivo geral. Também, foi acrescentado mais um objetivo específico: “analisar as (re)ações dos profissionais de enfermagem ao receber e acompanhar o acadêmico em progressiva assunção do papel de enfermeiro”;
- b) exploração do material: procedeu-se à identificação das unidades de registro, ou seja, de fragmentos das transcrições (parágrafos ou frases), constituindo-se em informações que buscam responder os objetivos do estudo. Posteriormente, ocorreu a agrupamento das unidades de registros, processo responsável pela formulação e origem das categorias, possibilitando a compreensão das informações;

- c) tratamento dos resultados obtidos e interpretação: nesta etapa, ocorreu a articulação das inferências e interpretações das informações com o referencial pichoniano de grupo operativo e a literatura no intuito de responder os objetivos da pesquisa.

Do ponto de vista analítico-instrumental, este conceito propiciou a compreensão das informações fornecidas nas entrevistas.

4.5 ASPECTOS ÉTICOS DO ESTUDO

O projeto foi encaminhado à apreciação na Comissão de Pesquisa da EENF-UFRGS e, após a aprovação por essa instância, foi cadastrado na Plataforma Brasil, para avaliação pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Grupo de Pesquisa e Pós-Graduação do HCPA.

Mediante obtenção do parecer favorável do CEP institucional (Protocolo 13-0043) e anuência dos Serviços de Enfermagem Clínica e Cirúrgica do hospital, realizou-se o convite às equipes de enfermagem das unidades de internação referidas anteriormente. Àqueles que concordaram em participar do estudo, foi fornecido o TCLE, em duas vias de igual teor, sendo uma destinada à pesquisadora e outra ao participante.

Seguindo os preceitos da Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde (BRASIL, 2012), assegurou-se o caráter confidencial, a preservação do anonimato e o direito à livre participação sem que houvesse constrangimento ou qualquer prejuízo aos participantes. Embora o estudo tenha se desenvolvido isento de influências hierárquicas e administrativas que pudessem interferir no vínculo empregatício dos participantes, aventou-se possibilidade do risco de desconforto em decorrência do processo reflexivo ao responderas perguntas. No entanto, não houve nenhuma verbalização ou manifestação dos entrevistados relacionados a este aspecto.

Quanto aos benefícios do estudo, destacou-se aos participantes a possibilidade de reflexões sobre o processo interativo das equipes de enfermagem de HUs frente à inserção de acadêmicos em suas atividades durante os estágios, estimulando a articulação desses profissionais na busca por estratégias e alternativas que beneficiem a aprendizagem dos estagiários na prática.

Também, para garantir o anonimato dos participantes, procedeu-se à codificação das entrevistas mediante as letras E e T para designar Enfermeiros e Técnicos de Enfermagem, respectivamente. A numeração ascendente (E1, E2, E3 ..., T1, T2, T3...) corresponde ao ordenamento cronológico das entrevistas, em cada categoria profissional.

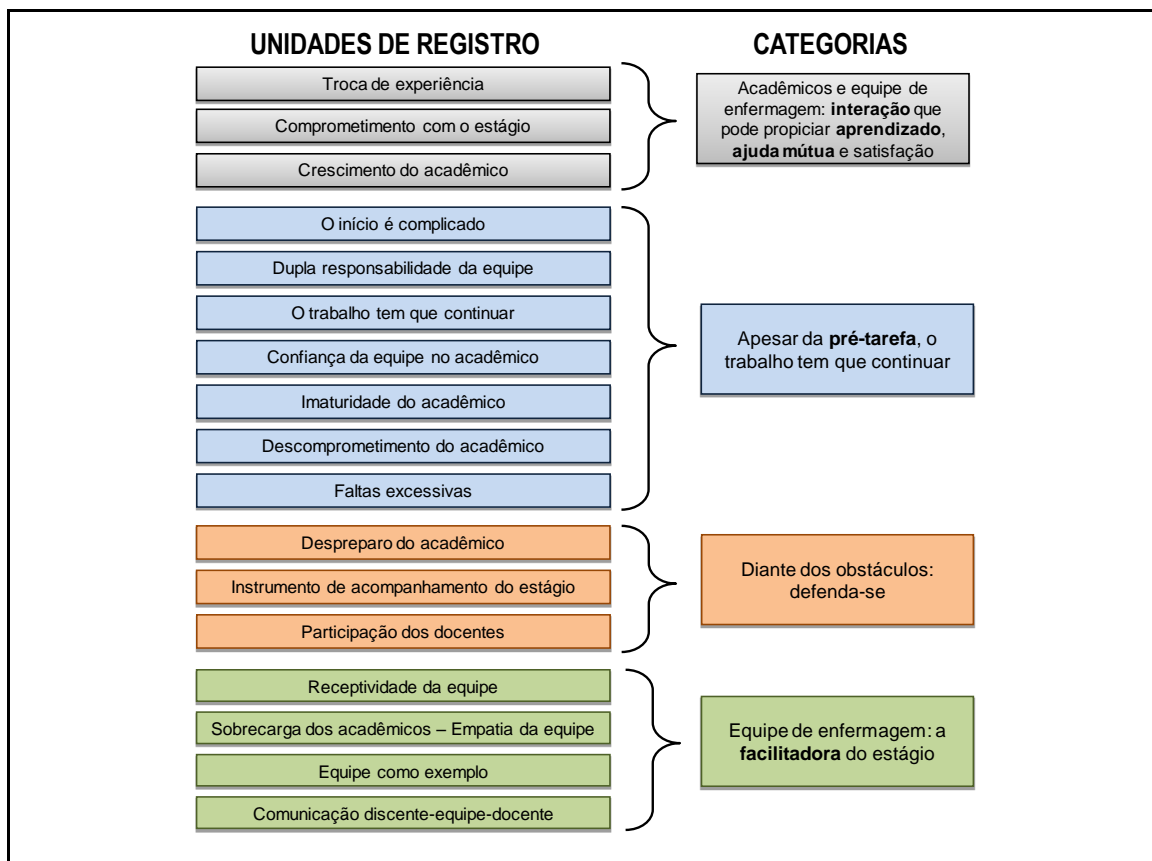
Os arquivos em áudio foram inutilizados após a conclusão da pesquisa, mantendo-se as transcrições guardadas em local seguro pelo período de cinco anos após a publicação dos resultados.

5 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo, apresentam-se os resultados oriundos das entrevistas, os quais foram agrupados em quatro categorias: Acadêmicos e equipe de enfermagem: interação que pode propiciar aprendizado, ajuda mútua e satisfação; Apesar da pré-tarefa, o trabalho tem que continuar; Diante dos obstáculos: defende-se; e, Equipe de enfermagem: a facilitadora do estágio.

A Figura 4 sintetiza os resultados indicando as unidades de registro que deram origem às respectivas categorias.

Figura 4 – Resultados oriundos das Entrevistas a partir da Análise de Conteúdo do tipo Temática



Fonte: Dados da pesquisa, Porto Alegre, 2014.

5.1 ACADÊMICOS E EQUIPE DE ENFERMAGEM: INTERAÇÃO QUE PODE PROPICIAR APRENDIZADO, AJUDA MÚTUA E SATISFAÇÃO

A inserção dos estagiários de administração em enfermagem no campo profissional requer articulação de pensamentos, opiniões, potencialidades e modos de agir cuja diversidade propicia o surgimento de complexas relações interpessoais que refletem na práxis,

possibilitando que o grupo (re)aprenda a aprender e a pensar sobre a realidade da enfermagem. Para tanto, é necessário que enfermeiros e técnicos de enfermagem estejam dispostos a receber novos integrantes e interagir com acadêmicos, assim como também é preciso que estes estejam interessados em adquirir conhecimento de maneira que ocorram trocas de experiências, comprometimento com o estágio e uma melhor dinâmica do trabalho.

Para Pichon-Rivière (2009), a capacidade ou disposição que cada um de nós tem para trabalhar com outras pessoas se constitui na telê, um dos seis vetores (afiliação, pertença, pertinência, aprendizado, comunicação, telê) que compõe o esquema do cone invertido, no qual se pode interpretar os fenômenos grupais que fornecem pistas da aprendizagem grupal. Quando há telê positiva, o processo de aprendizagem e o clima grupal adquirem uma estrutura em direção à tarefa que neste contexto diz respeito à conciliação da assistência com supervisão do estágio. Por outro lado, a “telê negativa é a medida das dificuldades que cada um tem no trabalhar com o outro, da rejeição” (PICHON-RIVIÈRE, 2009, p. 270) ou mesmo da indiferença, prejudicando a integração grupal e a realização da tarefa.

Nessa perspectiva, entende-se que as redes de interações construídas no decorrer do estágio de administração em enfermagem podem contribuir para o aprendizado e ajuda mútua, assim como para satisfação da equipe em fazer parte da formação dos futuros enfermeiros. A compreensão da importância da inserção de estagiários na realidade do trabalho das equipes de enfermagem pode ser percebida nas seguintes manifestações:

Acadêmico é bom. A gente ensina e a gente aprende com eles. Eu já tive acadêmicos que me ensinaram coisas e isso é ótimo, é a troca. (E1)

Eles [acadêmicos] passam algumas coisas mais teóricas para a gente e a gente com a experiência profissional acaba passando muitas coisas para eles também. É uma troca que os dois saem ganhando. (T1)

O acadêmico vem e te questiona. [...] traz a necessidade de estar sempre se atualizando [...] Tu tens sempre vivo aquilo contigo de tu ires pesquisar, buscar. Isso é um ponto fundamental, não te permite acomodar. (E3)

Os acadêmicos vêm cheios de vontade. Eles têm um monte de dúvidas, um monte de perguntas [...] isso faz com que a gente reflita sobre a prática. (E5)

Eles [acadêmicos] vêm para aprender, vem para buscar conhecimento e a gente também aprende muito com eles. É uma troca, uma interatividade sem igual. (T5)

Analisando as colocações dos participantes do estudo, apreende-se que enfermeiros e técnicos de enfermagem reconhecem seu papel educativo na formação do acadêmico, na medida em que reforçam a predisposição da equipe para receber e orientar estagiários. Os

depoimentos retratam que a socialização de conhecimentos teórico-práticos constitui-se a partir de situações cotidianas que o campo de estágio proporciona, oportunizando o surgimento de espaços coletivos de aprendizado recíproco ao interagirem com alunos, onde enfermeiros e técnicos de enfermagem aperfeiçoam-se continuamente.

Desse modo, os relatos ratificam que o convívio positivo da equipe de enfermagem com os estagiários colabora para o crescimento profissional, individual e coletivo, refletindo na articulação do grupo para atender as demandas assistenciais e fomenta o compartilhamento de experiências e saberes. Tal mobilização configura-se no modo operativo de agir que consiste, conforme Pichon-Rivière (2009), em uma adaptação ativa à realidade através de *insights*, tornando cada integrante consciente de seu papel dentro do grupo, de acordo com as leis da complementaridade, e rompendo estruturas estereotipadas que dificultam a realização da tarefa. Por sua vez, a tarefa se contextualiza na aprendizagem e mudança que decorre do movimento constante de troca de experiências, afetos e conhecimentos com os quais os integrantes do grupo pensam, sentem e agem de forma individual e grupal (PICHON-RIVIÈRE, 2009).

Nesse sentido, trabalhar em conjunto com os estagiários de administração em enfermagem estimula enfermeiros e técnicos de enfermagem a refletirem sobre suas ações e a realidade da profissão, promovendo capacitação contínua da equipe. Ao confrontar concepções distintas ou esclarecer questionamentos trazidos pelos acadêmicos, o grupo realiza saltos qualitativos de aprendizagem dos quais surge o reconhecimento de si e do outro, enfim, do trabalho em enfermagem. Resultados semelhantes são descritos no estudo de Araújo et al. (2013) sobre a visão dos trabalhadores em relação à presença de acadêmicos de enfermagem em uma unidade básica de saúde, em que se destacam as relações horizontalizadas de trocas de saberes e o aperfeiçoamento profissional devido à convivência da equipe com estagiários.

Os participantes do estudo concebem os acadêmicos como propulsores da busca contínua da equipe de enfermagem por conhecimento, estimulando que migre de sua zona de conforto para o desafio de permanecer capacitada profissionalmente e, assim, produzir melhores práticas em um hospital escola. Esta condição também foi abordada por Bettancourt et al. (2011) ao apontarem que as enfermeiras dos campos de estágios sentem necessidade de estarem atualizadas quanto aos seus conhecimentos e habilidades na execução do cuidado para poderem supervisionar os acadêmicos, tornando o espaço rico para o aprendizado. Ao sair de sua zona de conforto, o enfermeiro evita a estagnação no trabalho, pois supera seus

limites e a mecanicidade, propiciando aprendizagem e aperfeiçoamento do grupo (FERREIRA, 2013).

Outro aspecto exposto pelos entrevistados diz respeito ao comprometimento dos acadêmicos de administração em enfermagem com o estágio, uma vez que o interesse e a inserção dos mesmos na rotina da Unidade ajudam a equipe no cuidado dos pacientes. No contexto dos hospitais, o qual é marcado pela dinamicidade das situações, contar com o apoio de outras pessoas para resolução de problemas e/ou cumprimento das atividades é sinalizado por enfermeiros e técnicos de enfermagem como aspecto benéfico da presença de estagiários no ambiente de trabalho.

Foi verbalizado que o empenho e a dedicação dos acadêmicos nas atividades propostas repercutem na produtividade, na inovação e na qualidade do serviço, o que, por sua vez, fortalece as inter-relações, a ajuda mútua e o trabalho em grupo. Além disso, a cooperação dos estagiários com os enfermeiros e técnicos de enfermagem na dinâmica de trabalho revela-se fundamental para o desenvolvimento de ações integradas, conforme se observa nas manifestações que seguem:

Dos que são comprometidos, esses acadêmicos são extremamente colaborativos com o grupo. São pessoas que trazem coisas novas, que conseguem atender bem os doentes e prestar assistência com qualidade. (E1)

Eu acho que é bom porque tem mais gente para resolver os problemas, mais assistência para os pacientes. (E3)

Em meio às falas, emerge um indicativo de que o envolvimento do estagiário de administração em enfermagem com as demandas da Unidade fortalece laços e potencializa relações construtivas na produção do cuidado, em que tanto os pacientes como o grupo (equipe de profissionais de enfermagem e acadêmicos) são beneficiados. Corroborando com esse panorama, estudos (SILVA; SOUZA, 2004; COLOMÉ; LIMA, 2006; SOUZA et al., 2007; NOAL; TERRA, 2009) abordam a importância do compartilhamento de saberes para a formação profissional e o trabalho em conjunto. Ademais, o cotidiano da enfermagem caracteriza-se por relações de interdependência e complementaridade, em que o trabalho em equipe favorece a continuidade do cuidado e o aprendizado do grupo.

Do ponto de vista dos entrevistados, o comprometimento dos acadêmicos com as atividades propostas no estágio potencializa o trabalho da equipe e contribui para a qualidade do cuidado. Esta compreensão, portanto, perpassa a noção de cooperação descrita por Pichon-Rivière (2009), a qual é apreendida como outro vetor que avalia as redes de interações em um

grupo de pessoas. Nesse prisma, a cooperação acontece na medida em que os integrantes se articulam para a realização da tarefa, superando diferenças e obstáculos.

Na análise desses aspectos, adicionam-se ainda os apontamentos de Cardoso e Dall’Agnol (2011) sobre a necessidade de considerar que, num grupo, várias redes se cruzam, cada qual com seus valores, crenças, medos, afinidades e mecanismos de defesa. Isto remete a não perder de vista o contexto dos estágios de administração em enfermagem que, em si mesmo, prevê várias pessoas em inter-relações, sendo necessário lidar com as diferenças no intuito de superar conflitos oriundos das contradições existentes no grupo e enriquecer o aprendizado. Sobre esta questão, estudos (VENDEMIATTI et al., 2010; BARBATO, CORRÊA, SOUZA, 2010; GRANDO, DALL’AGNOL, 2010) afirmam que conflitos emergem das divergências de ações, percepções e sentimentos presentes em todo grupo, os quais podem ser propulsores de mudanças e de transformação. Além disso, num grupo operativo, quanto maior a heterogeneidade dos membros, maior a homogeneidade em relação à tarefa, obtendo-se maior produtividade (PICHON-RIVIÈRE, 2009).

Nas entrevistas, também foi verbalizado que a carga de trabalho da equipe de enfermagem é suplantada à medida que o acadêmico adquire autonomia para assumir funções assistenciais e gerenciais previstas no estágio. Diante da “ajuda”, enfermeiros “aproveitam” para realizar outras atividades que normalmente não conseguem cumprir. Tal condição é demarcada nos seguintes excertos:

Se o grupo de acadêmicos consegue se desenvolver, caminhar com suas próprias pernas [...] eles assumem a Unidade e tu [enfermeiro] ficas na retaguarda. Então, tu podes te dar o luxo de ler um artigo, ires numa reunião, participares de um curso, que normalmente tu não tens como fazer (E3).

Eu gosto de ter acadêmico na Unidade. [...] Eu acho muito bom porque eles nos ajudam bastante justamente por essa sobrecarga de trabalho. (E6)

As colocações apontam uma distorção do entendimento dos enfermeiros sobre a presença dos acadêmicos no campo profissional, pois o que se espera é a utilização do tempo disponível para otimizar o processo ensino-aprendizagem da administração em enfermagem e que isso reverta em benefício para a assistência aos pacientes, refletindo no aproveitamento do estágio e no aperfeiçoamento da equipe. É notório que os estagiários de administração em enfermagem facilitam o trabalho das equipes de enfermagem, porém a maneira e o grau de participação dos acadêmicos na execução das atividades devem ser cuidadosamente planejados, visto que o aprendizado e o exercício coerente com as atribuições do enfermeiro

podem ser atribuídos como utilização desmedida dos estagiários nas demandas de trabalho da equipe. Reconhecendo tal problemática, Silva, Fonseca e Santos (2011) afirmam que grande parte das empresas usa estagiários como mão-de-obra barata em razão do profissional contratado requerer melhor remuneração.

Para garantir a defesa do acadêmico quanto ao trabalho desmedido, desde a década de 70, existe legislação que exige o acompanhamento e supervisão dos estágios pelo docente da instituição de ensino (BRASIL, 1977, 2008). O descumprimento da Lei 11.788/2008 no que se refere ao uso abusivo de estagiário como mão-de-obra barata caracteriza o vínculo empregatício do acadêmico com a parte concedente do estágio, sendo assegurados os direitos trabalhistas e previdenciários (BRASIL, 2008). Além disso, as Diretrizes Curriculares Nacionais, aprovadas em 2001 pelo Ministério da Educação, determina ao docente com coparticipação do enfermeiro do serviço de saúde a responsabilidade da programação e supervisão dos estágios (BRASIL, 2001).

Na Escola de Enfermagem da UFRGS, de acordo com a súmula da Disciplina “Administração em Enfermagem: estágio curricular I” (UNIVERSIDADE..., 2014), o estágio de administração em enfermagem deve oportunizar vivências do planejamento e organização do serviço de enfermagem, bem como a coordenação das ações do cuidado por meio da inserção dos acadêmicos no campo da profissional. Isto implica nos estagiários assumirem responsabilidades que podem ser interpretadas pelos enfermeiros de maneira equivocada, visto que a execução das atividades propostas em estágio também é de responsabilidade da equipe de enfermagem que orienta e supervisiona estágios. Portanto, embora a experiência prática seja fundamental para formação dos futuros enfermeiros, as verbalizações dos entrevistados sugerem que há um limiar tênue entre oportunizar experiências que favoreçam desenvolvimento e reflexão crítica dos acadêmicos e atribuir a eles os encargos de auxiliar a equipe de enfermagem nas demandas de trabalho.

Os participantes do estudo sinalizaram ainda que se a estrutura interacional do grupo for baseada na cooperação⁶, a equipe de enfermagem tende a conduzir os estagiários a uma postura autocrítica, madura que os tornam aptos para exercer a profissão. Essa mudança apresentada pelos acadêmicos ao final do estágio remete à sensação de dever cumprido e gera satisfação entre os enfermeiros e técnicos de enfermagem por participarem da preparação dos estagiários para o mercado de trabalho:

⁶Cooperação, de acordo com o marco teórico adotado neste estudo, não se restringe apenas à ajuda. O termo remete aos vetores de interpretação dos fenômenos grupais que avaliam a operatividade de um grupo, significando a contribuição dos integrantes para a tarefa grupal, conforme teorizado por Pichon-Rivière (2009).

Quando a equipe percebe que há um comprometimento daquele profissional [acadêmico] é como se isso fosse a nossa recompensa pelo esforço em estar orientando, em estar participando daquele processo. (E2)

[...] esse acadêmico amadurece quanto aos seus conhecimentos, ele cresce emocionalmente e fica mais seguro. [...] chega de uma forma e vai se transformando e é muito bom ver esse crescimento. Sai pronto para o mercado de trabalho. (T5)

De acordo com as falas, à medida que os acadêmicos se inserem no cotidiano da equipe, eles se mostram mais comprometidos com o estágio, dedicando-se às atividades propostas, o que, por sua vez, inspira enfermeiros e técnicos de enfermagem a apoiarem o processo de ensino-aprendizagem. Os entrevistados sentem-se recompensados quando observam o comprometimento do acadêmico, que, valendo-se das orientações e das vivências oportunizadas no estágio, exerce com autonomia as funções inerentes ao enfermeiro.

O desejo de contribuir para o aprendizado dos estagiários também foi apontado por Araújo et al. (2013). As autoras revelam que a equipe espera como retorno pelo seu envolvimento no estágio um bom desempenho do acadêmico na atividade. Quando a expectativa é atendida, os vínculos se renovam e, por vezes, ultrapassam o período do estágio de modo que o acadêmico se vê como integrante da equipe, conforme ilustra o seguinte excerto:

Uma das últimas alunas que nós tivemos aqui, até hoje ela tem uma relação, um vínculo muito bom com a gente porque ela se sente parte integrante da equipe. É sinal que as coisas evoluíram bem. (T5)

À luz do referencial pichoniano, tal verbalização remete à pertença, ou seja, ao sentimento de pertencer a um grupo determinado em que há identificação com os processos grupais e clima de segurança que favorece a tarefa (PICHON-RIVIÈRE, 2009). Ao intensificar as relações construídas com base em vínculos positivos, o grupo se reconhece como tal, o que possibilita aprendizado e ajuda mútua. Experiências gratificantes como as mencionadas reportam à explicação de Pichon-Rivière (2009) sobre vínculos, que ocorrem a partir do interjogo entre o mundo interno do sujeito e contexto externo e do qual emergem sentimentos de gratificação (vínculo bom) ou de frustração (vínculo mau). Nesta perspectiva, os vínculos estabelecidos entre os enfermeiros, técnicos de enfermagem e acadêmicos, quando bons, colaboram com a constituição do grupo e o conduzem para a (re)leitura crítica da realidade, qualificando desse modo a interatividade e o trabalho da equipe.

5.2 APESAR DA PRÉ-TAREFA, O TRABALHO TEM QUE CONTINUAR

Esta categoria explana sobre as dificuldades encontradas pela equipe de enfermagem durante o estágio de administração em enfermagem, as quais podem operar como obstáculos para a integração dos acadêmicos com os enfermeiros e técnicos de enfermagem, denunciando a pré-tarefa do grupo. Sob a ótica do referencial de grupo operativo, a pré-tarefa é o momento em que predominam mecanismos de dissociação do pensar, agir e sentir em decorrência de técnicas defensivas do grupo mobilizadas pelo incremento das ansiedades básicas desencadeadas em toda situação de mudança que coexistem e operam de modo complementar, configurando-se em resistência ao objetivo grupal, ou seja, a tarefa (PICHON-RIVIÈRE, 2009).

Na visão dos entrevistados, a fase inicial do estágio é repleta de expectativas e ansiedade, tanto para a equipe de enfermagem como para os próprios estagiários, o que em geral provoca instabilidade no grupo. Tal desconforto incipiente está associado à adaptação da equipe com os novos integrantes, período que enfermeiros e técnicos de enfermagem precisam despende um tempo adicional para explicar a rotina e procedimentos realizados habitualmente na Unidade, conforme se constata nas seguintes falas:

O início é sempre complicado. Os acadêmicos não te conhecem, tu não conheces os acadêmicos e tu tens que estar mais próximo. (E1)

No início, em função de que a gente precisa dar todo um suporte, como é que funciona nossa rotina de trabalho, a gente tem que demandar mais tempo para eles [acadêmicos] do que para o paciente. (T4)

De acordo com as manifestações, a inserção dos acadêmicos no campo da prática interfere na organização do trabalho e exige da equipe de enfermagem disposição para trabalhar com o outro, aprender a compartilhar e aceitar diferenças, o que, por sua vez, causa inquietação nos enfermeiros e técnicos de enfermagem. Os sentimentos de insegurança e incerteza da equipe de enfermagem estão relacionados aos medos básicos (medo da perda e medo do ataque) gerados em decorrência da chegada dos estagiários, do novo, e expressam a pré-tarefa vivenciada pelo grupo. Segundo Pichon-Rivière (2009), quando enfrentamos algo novo que implica em uma situação de aprendizagem, de interação ou de apropriação do real, surgem nas pessoas dois medos básicos que são caracterizados como medo da perda do equilíbrio já obtido na situação anterior e medo do ataque à nova situação na qual a pessoa não se sente adequadamente instrumentada. Portanto, o fato de ter que desviar a atenção aos

pacientes para atender demandas dos acadêmicos pode sinalizar receio dos enfermeiros e técnicos de enfermagem de perderem a estabilidade na dinâmica do trabalho. Neste desfecho, a insegurança dos profissionais de enfermagem em lidar com os diferentes perfis de acadêmicos, até então desconhecidos, passa a se configurar como medo do ataque.

Se esses medos - de perda e de ataque - não forem bem elaborados provocam resistências para acolher o(s) outro(s) no grupo já consolidado. Os outros, nessa situação, são representados pelos acadêmicos de enfermagem. Por sua vez, cabe lembrar que os acadêmicos de enfermagem também necessitam enfrentar seus medos. Com relação a aprender em grupo na perspectiva de estudantes de enfermagem, ressalta-se o estudo realizado por Barbatto, Corrêa e Souza (2010) ao afirmar que todo processo que se inicia é difícil e, dessa maneira, pode haver resistência devido à ansiedade e ao medo do desconhecido. Situações semelhantes são apresentadas por Scherer, Scherer e Carvalho (2006) e por De Biasi e Pedro (2009), ao sinalizarem que as pessoas, de uma maneira geral, sentem medo do novo e a relação vivida entre acadêmico e paciente durante os estágios é marcada por descobertas que causam muita ansiedade e insegurança. Também, Bosquetti e Braga (2008) advertem que a entrada brusca dos estagiários numa situação desconhecida é fator desencadeante de tensões e ansiedades que podem interferir de modo negativo no aprendizado. Desse modo, da inserção do acadêmico na equipe decorrem relações partilhadas que podem imobilizar o grupo para a realização da tarefa, haja vista que ansiedades mútuas são evocadas e repercutem na aprendizagem e no cuidado.

Outro aspecto trazido pelos participantes do estudo trata da dificuldade do estagiário em organizar o tempo para atender as demandas assistenciais, o que, por vezes, prejudica a dinâmica do trabalho e a operatividade grupal. De acordo com os comentários que seguem, enquanto os estagiários não dominam a rotina da Unidade, enfermeiros e técnicos de enfermagem permanecem com a atenção redobrada sobre as atividades delegadas a fim de evitar falhas no cuidado aos pacientes:

O primeiro mês é o momento bem conturbado para ambas as partes. A equipe tem necessidade de ter respostas rápidas e nem sempre o tempo do acadêmico é um tempo rápido. (E5)

Esse início é mais difícil porque a gente tem que estar junto deles [acadêmicos]. No início, eles têm um ritmo menor. Eles não têm ainda o ritmo da Unidade. (E6)

Considerando as respostas dos entrevistados, percebe-se que, mesmo na iminência das ansiedades básicas, enfermeiros e técnicos de enfermagem reconhecem o trabalho em equipe

e valoram a inserção grupal atenta do acadêmico. Há compreensão sobre o esforço necessário para adaptação ativa à realidade e que isso implica em um período crítico, pois exige do grupo envolvimento intenso, novos arranjos grupais, explicitação das dificuldades e esclarecimento de dúvidas, o que pode provocar atrasos na execução das atividades propostas e gerar ainda mais ansiedade. Trata-se de uma importante questão que encontra ressonância em Araújo et al. (2013) cujo estudo revelou que a inserção dos acadêmicos no serviço de saúde interfere na articulação dos profissionais de enfermagem por deixarem mais lento o atendimento das demandas de trabalho. Em contrapartida, foi mencionado nas entrevistas do presente estudo que o impasse é temporário, uma vez que a equipe de enfermagem tende a acolher os estagiários, ao apoiá-los no enfrentamento das situações cotidianas do ambiente hospitalar. Em tal ocasião, dá-se início ao processo de aprender a realidade numa perspectiva integradora, em que o grupo tem capacidade para transformá-la, modificando-se a si próprio. Portanto, aqueles estagiários que inicialmente requeriam mais atenção dos enfermeiros e técnicos de enfermagem, no decorrer da convivência, estão ajudando-os na execução das atividades assistenciais e gerenciais da Unidade, conforme destacado na verbalização que segue:

No início, fica aquela insegurança, tem a dificuldade de se inserir no meio, mas isso inicialmente, depois da acolhida do grupo, isso vai sumindo e esse acadêmico, no final do estágio, parece um dos nossos para trabalhar. (T5)

O depoimento indica que a equipe de enfermagem realiza *insights* acerca da inserção dos estagiários de administração de enfermagem no campo da prática e, assim, consegue atenuar as ansiedades básicas, tornando-se menos resistente de modo que propicie acolhimento, condição vital para favorecer a aprendizagem. Em virtude disso, abstrai-se que os acadêmicos podem obter um melhor aproveitamento do estágio. Tal mobilização grupal condiz com os pressupostos pichonianos sobre a tarefa que se traduz “tanto na finalidade a ser cumprida como o próprio caminho para alcançá-la, ou seja, envolve as dimensões explícita e implícita” (DALL’AGNOL et al. 2012, p.187). Essas autoras esclarecem que a tarefa explícita corresponde ao objetivo comum pelo qual o grupo se organiza e a implícita envolve a elaboração das ansiedades básicas para suplantar os obstáculos epistemológicos da tarefa em si.

Contudo, enquanto o grupo encontra-se na pré-tarefa, o desafio de conciliar supervisão dos estagiários com assistência é apontada pelos participantes do estudo como outro fator que gera ansiedade e impede o alcance dos objetivos. Por suas falas, nas entrelinhas, acompanhar

acadêmicos nos estágios requer atenção e disponibilidade de tempo dos enfermeiros e técnicos de enfermagem, denotando aumento e reorganização do trabalho habitualmente desenvolvido:

A gente assume o acadêmico e conduz, mostra como é que funciona, explica e ensina mesmo como se fosse professor. A gente acaba fazendo isso, sem ser professor, sem ter remuneração nenhuma por isso. (E4)

Tu tens que ter um olhar dobrado em relação ao cuidado. Com o acadêmico, tu tens que parar e pensar, deixar o acadêmico fazer [...], mas tu estás sempre com a cabeça nele. Então, isso é uma sobrecarga. (E4)

A gente acaba assumindo um papel duplo no momento que a gente está na assistência. [...] tem que estar com o acadêmico, tem que estar ali explicando a rotina ao mesmo tempo em que tu tens que dar conta do trabalho. (E5)

A gente tem que ter um olhar bem focado neles e, ao mesmo tempo, não pode perder a Unidade. [...] Essa atenção redobrada que a gente tem que ter é que acaba causando preocupação e até ansiedade. (E6)

A preocupação dos entrevistados em compatibilizar cuidado e acompanhamento dos estagiários leva a equipe de enfermagem a postergar a elaboração dos medos básicos, desencadeando insegurança e incerteza que, infelizmente, estão em algumas experiências, repercutindo em desgaste profissional e grupal. A resistência à tarefa se traduz quando, nas entrevistas, questionou-se acerca da participação da equipe de enfermagem na condução dos estágios e para tal, a necessidade de remuneração, indo de encontro com o preconizado pelas Diretrizes Curriculares Nacionais (BRASIL, 2001). De acordo com a normativa, ressaltada em outros estudos (ITO; TAKAHASHI, 2005; COSTA; GERMANO, 2007; CARVALHO; FAGUNDES, 2008), a elaboração e supervisão dos estágios curriculares dos dois últimos semestres do curso de graduação em enfermagem devem ser asseguradas pelos enfermeiros de serviços de saúde onde se desenvolvem os estágios. No documento, não há menção à dedicação exclusiva ou remuneração para o encargo.

A apreensão relacionada à sobrecarga de trabalho em decorrência do estágio de administração em enfermagem mencionada pelos participantes indica outra manifestação das ansiedades básicas que imobiliza o grupo, impedindo-o de agir operativamente. Com base nos relatos, é possível observar certa indisposição (resistência) dos enfermeiros para supervisionar e orientar estagiários em razão do aumento das atividades que o período exige. Para evitar a dupla responsabilidade dos enfermeiros, o Art.3º da Resolução 371/2010, editada pelo

Conselho Federal de Enfermagem (COFEN)⁷ define que, na ausência do professor orientador da instituição de ensino, é vedado ao enfermeiro exercer simultaneamente a função de supervisor de estágios e as atividades assistenciais e/ou administrativas para as quais estiver designado naquele serviço (BRASIL, 2010). Porém, tal decisão permite multiplicidade de interpretações no que se refere ao fator condicionante para a proibição de ambas as funções (*i.e.*, ausência do professor orientador da instituição de ensino), visto que não há uma definição precisa sobre o termo “ausência”. A ressalva diz respeito ao fato de que apesar de ter pelo menos um professor orientador designado para cada campo de estágio, foi relatado pelos entrevistados que docentes não acompanham diariamente os acadêmicos ou mostram-se passivos e/ou ausentes nas atividades práticas, ficando uma lacuna quanto ao processo de ensino-aprendizagem de administração em enfermagem.

Não se pode deixar de levar em conta também que os pacientes vêm apresentando quadros clínicos cada vez mais complexos, os quais exigem maior atenção das equipes de enfermagem (PEREZ; LOURENÇO, 2013; FERREIRA; LATORRE, 2012). Portanto, a maneira como se propõe a participação dos profissionais de enfermagem da Unidade onde ocorre o estágio no processo formativo precisa ser repensada, pois, a motivação e o interesse deles em acompanhar estagiários são fundamentais para o ensino da prática em enfermagem e a (re)construção de saberes que se traduzem em benefícios aos pacientes através da melhoria do cuidado.

Outro aspecto obstaculizador que surgiu nas entrevistas refere-se às pendências de atividades deixadas pelos acadêmicos em decorrência da dificuldade de gerenciarem o tempo frente à dinamicidade das ações no hospital. Nessas circunstâncias, para garantir a qualidade e a continuidade do cuidado, a equipe de enfermagem apropria-se novamente das demandas, gerando descontentamento, insegurança e até mesmo impaciência dos enfermeiros e técnicos de enfermagem com os estagiários:

O trabalho tem que continuar. As coisas têm que ser feitas. A Unidade é extremamente dinâmica, com muita sobrecarga de trabalho e os pacientes têm vindo cada vez mais graves, então, a gente não pode ficar esperando pelo acadêmico. (E1)

[...] o maior prejudicado é o paciente, então, a gente também precisa de um retorno logo, não dá para ficar esperando por ele [acadêmico], não dá para ficar esperando muito. (T1)

⁷ Esta resolução tem gerado discussões, possivelmente em decorrência equívoco na adoção de termos como “estágios curriculares supervisionados”, “práticas disciplinares” e “aulas práticas”.

Aí tem acadêmico que chega no meio do dia: “não fiz isso, não fiz aquilo”. Isso gera insegurança no grupo. [...] E o que fica um pouco estressante é a insegurança de tu chegares ao final da manhã e as coisas não estarem prontas. (E4)

As falas remetem ao entendimento que, embora haja consciência dos enfermeiros e técnicos de enfermagem sobre a importância de oportunizar situações da prática aos estagiários, a assistência aos pacientes é prioridade. Sendo assim, atrasos e/ou não cumprimento das atividades por parte dos estagiários são destacados como fontes geradoras de estresse e de desmotivação para trabalhar em conjunto com os acadêmicos. No entanto, ao compreender a dificuldade que alguns estagiários têm em cumprir todas as atividades que surgem no decorrer de um plantão, outro entrevistado menciona a adoção de uma abordagem mais flexível, pois, segundo ele, essa situação é comum nos hospitais, inclusive para a própria equipe de enfermagem:

A gente nunca vai passar um plantão onde o próximo enfermeiro não terá nada para fazer. Então, a gente procura deixar eles [acadêmicos] tranquilos nesse sentido. (E6)

Ao explicar aos acadêmicos que o trabalho na enfermagem se dá de maneira contínua, em que o repasse de pendências para o colega do turno seguinte é habitual, a equipe de enfermagem mostra-se continente⁸ no sentido de conseguir conter e acolher as angústias dos estagiários no intuito de ajudá-los a solucionar as dificuldades presentes no estágio. Essa condição decorre da prática e possibilita que o grupo encare com mais tranquilidade as divergências e impasses que surgem durante o convívio, pois conhece melhor a Unidade, o que facilita a integração dos acadêmicos à equipe, a elaboração das ansiedades básicas (medo da perda e do ataque), e o estabelecimento de confiança.

Na ótica pichoniana, a confiança dos integrantes uns com os outros permite que o grupo elabore suas ansiedades num movimento dinâmico de relações interpessoais, com avanços e recuos, no intuito de alcançar em conjunto os objetivos propostos (PICHON-RIVIÈRE, 2009). Foi dito nas entrevistas que é por meio da confiança mútua que os estagiários adquirem segurança e autonomia para realizar as atividades, contribuindo com o trabalho e, por consequência, com a diminuição da sobrecarga da equipe. Os participantes do estudo realçaram, ainda, a necessidade dos acadêmicos também se mostrarem próximos,

⁸ Continente é um termo que designa a capacidade de acolher e conter as necessidades e angústias do outro, ao mesmo tempo em que as vai compreendendo para devolvê-las na dose e ritmo adequados a deste indivíduo. (ZIMERMAN, 1997)

disponíveis, comprometidos e interessados no estágio de modo que os enfermeiros e técnicos de enfermagem percebam as potencialidades presentes no grupo:

[...] estando junto, mostrando-se disponível, dando retornos. À medida que isso vai acontecendo o técnico [de enfermagem] vai confiando no teu trabalho e vai te dando retornos e abrindo espaços para colocar as coisas. (E1)

Se o técnico [de enfermagem] confia no acadêmico, ele vai para o acadêmico. Se não, o técnico vem para a enfermeira e a enfermeira tem que ir para o acadêmico e vai fazer o acadêmico pensar. (E4)

Até que a gente crie aquela confiança, a gente tem que estar bem atento a cada coisa, a cada procedimento que eles fazem, tem que fazer um acompanhamento muito rigoroso, ficar sempre junto deles. (E6)

Se a gente vê que aquele acadêmico passa a ter confiança naquilo que está fazendo, a gente busca mais por ele, a gente cria essa confiança, esse elo de ligação com eles. (T5)

De acordo com os depoimentos, à medida que enfermeiros e técnicos de enfermagem sentem-se seguros para compartilhar as demandas de trabalho com os estagiários, a carga de trabalho da equipe é reduzida e os estagiários tornam-se mais bem preparados para atuar na profissão. Esse desfecho sugere que embora o início do estágio seja complicado para todos, o reconhecimento e a compreensão dos sentimentos do outro pode direcionar o grupo a agir de modo operativo, refletindo na dinâmica de trabalho e no fortalecimento das relações afetivas que favorecem o alcance dos objetivos, durante o estágio.

Por outro lado, também foi verbalizado que a imaturidade dos acadêmicos de enfermagem desestimula enfermeiros e técnicos de enfermagem a exercerem seu papel educativo no âmbito do HU, o que prejudica a operatividade grupal, fazendo-o permanecer na pré-tarefa. De acordo com Pichon-Rivière (2009), o fenômeno resistencial dá-se de maneira inconsciente e pode apresentar múltiplas formas. Nesta perspectiva, foi relatado nas entrevistas a dificuldade dos estagiários de administração em enfermagem em reconhecerem um erro cometido e em aceitarem críticas e/ou sugestões dos profissionais de enfermagem, a qual pode ser interpretada como resistência dos acadêmicos diante do novo momento vivenciado. No entanto, tais circunstâncias causam descontentamento nos enfermeiros e técnicos de enfermagem, pois interferem negativamente na interação grupal, no trabalho da equipe e, por conseguinte, na condução do estágio:

Alguns acadêmicos têm dificuldade de aceitar as orientações. Isso é bastante complicado. Tu vens para um estágio para aprender e não aceita as coisas para te ajudar. Daí fica difícil. A gente larga de mão. (E1)

Às vezes, o acadêmico também não é maduro. [...]. O técnico [de enfermagem], quando percebe isso se fecha, então, a dinâmica vai ficando truncada. (E3)

A partir das manifestações, apreendeu-se a preocupação dos participantes em provocar reflexões acerca de erros e ações equivocadas, pois eles alegam que a indiferença de alguns acadêmicos frente aos *feedbacks* põe em risco a assistência de modo que falhas sucessivas podem comprometer o cuidado e repercutir no estado clínico dos pacientes. Tais situações ensejam troca de experiências e maior entrosamento entre equipe de enfermagem e estagiários para tornar os processos de trabalho mais claros e de qualidade.

Entretanto, os relatos elucidam que diante da dificuldade de estagiários aceitarem orientações, a equipe de enfermagem tende a se distanciar dos acadêmicos, inviabilizando o confronto do aprendizado teórico às práticas vigentes da Unidade, as trocas de conhecimento a partir das falhas, assim como críticas e sugestões. Isto pode implicar em bloqueio da aprendizagem, sinal indicativo da pré-tarefa, haja vista que enfermeiros e técnicos de enfermagem dizem que se sentem desmotivados para colaborar com seus conhecimentos e até ficam inseguros em delegar demandas do trabalho. Por outro lado, ao se tratar de estágio cujo intuito está pautado no desenvolvimento de habilidade para o exercício profissional, cabe à equipe de enfermagem contribuir para que princípios, valores e virtudes da profissão façam sentido para os acadêmicos a partir da prática reflexiva. Ou seja, incentivar que os mesmos realizem *insights* que Pichon-Rivière (2009) define como saltos qualitativos de aprendizagem, os quais modificam o processo de pensar, sentir e agir.

Nesse sentido, Burgatti, Bracialli e Oliveira (2013) salientam que a Enfermagem é uma prática social cuja ética profissional deve ser enfatizada na formação dos futuros enfermeiros. Além disso, a universidade é um espaço privilegiado que possibilita a dinâmica de (des)construção e reconstrução do conhecimento (PRADO et al., 2010) onde o acadêmico amplia a consciência de si e é capaz de reconhecer a singularidade do outro, tornando-se mais apto a compreender a dimensão do cuidado de enfermagem (KESTENBERG et al., 2006).

Nas entrevistas, também foram mencionados desagrado e preocupação quando ocorre descomprometimento dos acadêmicos com o estágio. No entendimento dos participantes, descaso com as necessidades dos pacientes e com as demandas trazidas pela equipe, falta de pontualidade, bem como recusa em realizar procedimentos técnico-assistenciais são situações

que interferem negativamente no desenvolvimento do estágio, conforme observados nos seguintes excertos:

A gente não gosta de descaso com o paciente. [...] é uma coisa que nos causa inquietação muito forte e a gente se fecha. [...] O problema é o acadêmico vir com posturas que são inadequadas que contaminam o grupo. (E1)

A gente percebe muito o acadêmico chegando atrasado, faltando o estágio e isso desmotiva o grupo em relação àquele acadêmico. (E2)

Dependendo da postura do acadêmico fica difícil, quando tu vêes que ele está só cumprindo uma tabela, que ele vem para o estágio por vir. Isso a gente percebe e desmotiva o grupo. (E3)

Já aconteceu da gente ter um grupo [de acadêmicos] e eles achavam que alguns procedimentos eles não precisavam fazer porque já sabiam. E aí te desmotiva também de orientar, de ensinar. (E5)

Os depoimentos indicam que se não houver compromisso nas jornadas assumidas, considerando que o trabalho na enfermagem é revezado nas 24 horas do dia, o trabalho em equipe poderá ser comprometido, o que por sua vez repercute na qualidade da assistência. A equipe de enfermagem possui, com isso, uma organização peculiar que se configura no trabalho em turnos e assume a responsabilidade de promover o compartilhamento das informações, preconizando a continuidade do cuidado (COSTA, 2011). Portanto, a pontualidade é um quesito importante, requerendo dos acadêmicos de administração em enfermagem que também zelem por este princípio, pois quando este pacto é rompido, instala-se um desconforto no grupo e isto pode afetar a integração do estagiário com os enfermeiros e técnicos de enfermagem.

À luz dos pressupostos de grupo operativo, esta questão pode ser traduzida pela quebra do *setting* (contrato, enquadre) grupal, soma de todos os procedimentos que organizam, normatizam e possibilitam o funcionamento do grupo (ZIMERMAN, 1997; DALL'AGNOL; TRENCH, 1999; DALL'AGNOL; MARTINI, 2003). O *setting* resulta de uma conjunção de regras, atitudes e combinações que estão sob contínua ameaça de vir a ser desvirtuadas pelas pressões oriundas do interior de cada um e de todos, pela ação de diferentes formas resistenciais e transferenciais (ZIMERMAN, 1997). Para Dall'Agnol e Trench (1999), aquele que não cumpre com o que foi acordado no *setting* pode ser adjudicado ao bode expiatório, “membro em que os demais integrantes depositam aspectos negativos ou atemorizantes do grupo ou da tarefa” (PICHON-RIVIÈRE, 2009, p.180).

Na perspectiva pichoniana, a estrutura e função de um grupo, seja qual for seu campo de ação, são dadas pelo interjogo de mecanismos de assunção e atribuições de quatro papéis: o líder progressista, o líder da resistência (sabotador), o bode expiatório e o porta-voz (PICHON-RIVIÈRE, 2009). O conceito de papel é entendido como modelo de condutas relativo a uma posição do indivíduo na rede de interação grupal que está interligada às suas expectativas e às dos outros membros do grupo (CARDOSO et al., 2009). Nesse sentido, a postura descomprometida de acadêmicos verbalizada pelos entrevistados sugere que o grupo está vivenciando um grau menor ou maior de resistência à tarefa, gerando entraves que impedem a aprendizagem. Ademais, quando o estagiário infringe o *setting*, comprometendo a sustentação da confiança no grupo e a realização da tarefa, a equipe de enfermagem pode atribuir a ele o papel de bode expiatório.

Atrelado a esta condição, os entrevistados alegaram casos de ausência por qualquer motivo e de elaboração de escalas de faltas, nas quais acadêmicos combinavam entre si os dias de estágio que faltariam. Houve relatos também de situações em que estagiários nem sequer avisavam a equipe que não iriam comparecer ao estágio, fato que interferia na programação previamente estabelecida, conforme ilustra as seguintes falas:

[...] cada vez mais os acadêmicos vêm com menos comprometimento. Tudo é desculpa para não vir para o estágio. Então, tu não sabes quando vais poder contar com aquele acadêmico. (E1)

Já tiveram grupos que combinavam faltas. Às vezes, a gente se organiza para fazer alguma coisa que vai tomar mais o nosso tempo, porque tu tens o grupo de acadêmicos [...] E [o acadêmico] não vem. (E5)

A assiduidade também foi discutida por Tomaschewski-Barlem et al. (2013), porém do ponto de vista dos acadêmicos, sendo a mesma atribuída ao desgaste físico e exaustão emocional dos estagiários em decorrência da elevada carga de atividades acadêmicas exigidas. Essas razões podem estar relacionadas aos achados neste estudo, tendo em vista que os participantes reconhecem que os estagiários de administração em enfermagem em geral se encontram numa sobrecarga de compromissos em decorrência das disciplinas, do estágio e da elaboração do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC). Contudo, apreendeu-se das falas que o desinteresse dos acadêmicos interfere no clima grupal, na motivação da equipe de enfermagem em trabalhar junto aos estagiários, prejudicando sua autonomia enquanto aprendiz da função gerencial do enfermeiro e sua relação com a equipe para desenvolver eticamente o estágio.

5.3 DIANTE DOS OBSTÁCULOS, DEFENDA-SE

No estágio de administração em enfermagem, espera-se que o acadêmico aplique conhecimentos já adquiridos ao longo do curso em situações que o desafie a assumir funções gerenciais da assistência, além do cuidado direto ao paciente. Entretanto, no entendimento dos enfermeiros, os acadêmicos não dispõem da devida instrumentação para o estágio, com a percepção de que os mesmos atuam superficialmente na organização do trabalho, com foco apenas nas atividades assistenciais, em detrimento das gerenciais. Foi alegado que isto estaria requerendo da equipe de enfermagem maior atenção acerca das carências dos futuros profissionais, conforme foi dito:

Eles [acadêmicos] vêm cada vez mais despreparados da faculdade. (E1)

O acadêmico ainda faz poucas atividades administrativas no estágio de administração. Quando termina o estágio, ele deveria estar apto para fazer uma escala de trabalho da equipe e eu não vejo isso acontecendo. (E2)

A dificuldade é se deparar com a falta de conhecimento teórico e técnico. A gente depende disso para o desenvolvimento do nosso trabalho. [...] O estágio é de administração, mas geralmente ele é muito mais assistencial do que de gerenciamento. (E5)

A gente já pegou acadêmicos que nunca fizeram nenhum tipo de procedimento. Talvez por que a vida acadêmica não proporcionou a eles essa oportunidade, mas isso acaba prejudicando no momento que eles chegam aqui. (E6)

Apreendeu-se dos depoimentos que as dificuldades apresentadas pelos estagiários, na fase final da formação, como a falta de conhecimentos ou habilidades necessárias para o exercício gerencial e assistencial, derivam do processo formativo cujos conteúdos e procedimentos técnico-assistenciais, relacionados às disciplinas básicas da graduação, precisam ser retomados pela equipe junto aos acadêmicos, provocando inquietação nos enfermeiros e técnicos de enfermagem. Imbuídos de frustração diante das supostas limitações dos acadêmicos para desempenhar atividades inerentes ao estágio de administração em enfermagem, pode-se aludir, a partir das falas, que os enfermeiros recorrem aos mecanismos de defesa para se protegerem desta situação, pois deslocam seu incômodo com os estagiários para o curso de graduação em enfermagem, responsabilizando-o pelos obstáculos encontrados no decorrer do estágio. A condição de transferir sentimentos contidos em relação a um objeto para outro é traduzida como deslocamento, um dos vários mecanismos de defesa que aparecem para adaptar a experiência individual à ansiedade excessiva e proteger o ego e a

auto-estima (ACEZEDO, 2013; CRAMER, 2013). Sendo assim, mecanismos de defesa podem ser considerados ações psicológicas (subscientes ou inconscientes) capazes de “eliminar uma fonte de insegurança, manter o equilíbrio diante de um perigo, tensão e ansiedade” (CIAMPONE, 1998, p. 111).

Um certo descontentamento dos enfermeiros é direcionado ao curso de graduação em enfermagem, com a alegação de que o ensino estaria sendo muito fragmentado acarretando entendimento equivocado por parte dos estagiários sobre o planejamento global do cuidado. Assim, é aventada a hipótese de deficiências de aprendizagem e capacitação que culminam em lançar seus respingos no desenvolvimento do estágio, na interação grupal e no trabalho da equipe. Nos relatos, surgiram comparações entre o estágio de administração em enfermagem e os anteriores, alegando que nestes reside grande parte da problemática, na medida em que o processo ensino-aprendizagem fica circunscrito ao cuidado em si, sem levar em conta o anteparo, o processo organizativo e os recursos gerenciais que dão concretude à sua viabilização. Somente ao final do curso, no estágio de administração em enfermagem, o aluno passa a ser alertado para que atente a estes importantes quesitos, paralelamente à expectativa de que tenha um consistente domínio técnico e de conhecimentos teóricos relacionados ao próprio cuidado.

Além disso, os entrevistados traçaram outras comparações, assinalando sobre a presença de acadêmicos de medicina, no hospital, já no início do curso e em carga horária que entendem ser compatível ao aprendizado. Quanto aos acadêmicos de enfermagem, são percebidos na vivência hospitalar somente a partir do 4º semestre, com carga horária restrita e em turmas grandes, tutoradas pelo professor.

Os seguintes pronunciamentos são ilustrativos:

Até então [em momentos anteriores ao estágio de administração em enfermagem], era um perfil de estágio [...] eles [os acadêmicos de enfermagem] chegam sem saber como é uma passagem de plantão. A primeira experiência de passagem de plantão é essa. (E3)

Os alunos da medicina desde o primeiro semestre são colocados dentro do hospital e envolvidos com a assistência. Os acadêmicos [de enfermagem] tinham que estar mais dentro do hospital, não ficarem cinco dias num hospital com uma professora e um grupo enorme de acadêmicos. (E5)

As verbalizações sugerem inserir acadêmicos de enfermagem precocemente no cotidiano do ambiente hospitalar a fim de propiciar situações que requeiram instrumentação para funções gerencial e assistencial e, desse modo, contribuir para um melhor preparo do

estagiário no que tange ao entendimento da organização do trabalho em enfermagem e saúde. Entretanto, no início do curso, os acadêmicos estão envolvidos com outras preocupações e necessitam adquirir domínio dos conteúdos das disciplinas básicas para, então, fazer sentido o que se aprende na administração da assistência (OLIVEIRA, 2011).

Cumprir mencionar que essas questões integraram a pauta de discussões entre docentes, discentes, alunos da pós-graduação e enfermeiros de campo da prática, com vistas à implantação do novo currículo do curso de graduação em enfermagem, em 2013, cuja estrutura permite ao acadêmico um desenvolvimento coerente e gradual, garantindo a aquisição de conhecimentos e habilidades necessários à formação profissional (UNIVERSIDADE..., 2012).

O currículo é vital, enquanto norteador de preceitos educativos, porém, é nos meandros de sua operacionalização que se dinamizam as práticas e os respectivos quesitos; assim, cumpre destacar que a qualidade do entrosamento entre acadêmicos, enfermeiros supervisores de estágios e docentes passa a ser mediadora de melhores práticas. Nesse sentido, o sucesso do aprendizado pelo estagiário é responsabilidade de todos. De Biasi e Pedro (2009) pontuam ainda que o acadêmico concluinte tem carências em sua formação, tendo em vista que ele continua seu processo de construção de saberes no decorrer do exercício profissional e de capacitações constantes, os quais lhe possibilitarão conhecimento necessário para administração de um cuidado efetivo e de qualidade. Ou seja, a graduação é apenas o início de uma aprendizagem contínua, já que os conteúdos cognitivos terão que ser buscados à medida que a realidade exija (BARBATO; CORRÊA; SOUZA, 2011).

Também foi sugerida a elaboração de um instrumento que dê conta da gama de possibilidades de desempenho discente e permita ao enfermeiro e sua equipe acompanhar acadêmicos durante o estágio de administração em enfermagem. Assim, o estagiário não ficaria tão dependente da rotina e da disponibilidade da enfermeira da Unidade, pois se visualizaria no instrumento as atividades a serem vivenciadas na prática, como se observa no seguinte excerto:

Se tivesse um instrumento, ela [enfermeira] já saberia mais ou menos o que se espera e por onde começar. Eu acho que os acadêmicos ficam muito na dependência de quem é a enfermeira. [...] Se tiver um instrumento fica mais fácil. (E2)

Embora incomodados com o despreparo dos acadêmicos para o estágio, inferiu-se interesse dos enfermeiros e técnicos de enfermagem em encontrar soluções para a problemática. Convém salientar que ao longo do processo interacional, cada membro tem um

papel específico atribuído, porém com grau de plasticidade que lhe permite assumir outros papéis funcionais. Esta noção remete à Pichon-Rivière (2009), bem como, o princípio da complementaridade que deve reger o interjogo de papéis para que o grupo seja funcional e operativo, pois, a suplementaridade contribui para a competição entre os membros do grupo, refletindo negativamente na realização da tarefa. Além disso, é necessário haver um rodízio dos papéis entre os integrantes. “Quando os sujeitos assumem um mesmo papel por um período prolongado, há indícios da cristalização de papéis, resultando no não cumprimento da tarefa e bloqueio da aprendizagem” (GRANDO, DALL’AGNOL, 2010, p. 505).

Nessa perspectiva, embora se perceba sinais indicativos de deslocamento, enquanto mecanismo de defesa a que recorrem os enfermeiros e técnicos de enfermagem frente às limitações dos estagiários, a equipe de enfermagem tenta assumir o papel de líder progressista ao sugerir estratégias para suplantar as dificuldades. De acordo com o entrevistado, um instrumento para acompanhar o estágio ofereceria melhores condições aos membros da equipe para orientar o acadêmico, especialmente aos enfermeiros, pois haveria um plano preestabelecido que subsidiaria as atividades. Contudo, cabe esclarecer que orientar estagiário no âmbito das equipes de enfermagem significa acompanhá-lo em seu processo de aprendizagem, corrigindo erros e reorientando o seu estudo de modo que se possa constatar o alcance do domínio dos conhecimentos e competências pelo acadêmico. Sendo assim, o instrumento seria apenas um roteiro, pois a supervisão do estágio curricular requer dos enfermeiros das Unidades habilidades pedagógicas que favoreçam a autonomia e desenvoltura do estagiário, capazes de apropriar e aplicar novos conhecimentos, de analisar e pensar de forma crítica e de resolver problemas.

Emergiu das entrevistas um descrédito dos enfermeiros com relação aos estagiários de docência e professores substitutos que orientam os estágios de administração em enfermagem, constituindo-se em desafio não só para o entendimento do processo de ensino de administração em enfermagem, mas também para o planejamento e efetivação da aprendizagem. Certamente, qualificação e experiência de quem supervisiona estágios são quesitos importantes tal como foi apontado pelos participantes, haja vista que fundamentam a inserção dos acadêmicos na organização do trabalho da enfermagem e colaboram com a complementaridade das ações do grupo. O contrário acarretaria em um maior envolvimento da equipe no processo de ensino-aprendizagem, interferindo na dinâmica de trabalho, conforme se observa nas seguintes declarações:

O problema é que a pessoa que veio acompanhando [os acadêmicos] não é professora, mas pós-graduanda. Era uma pessoa que nunca trabalhou, então, essa pessoa não contribuía com nada e aí sobrecarregava. (E1)

Será que eles [acadêmicos] tinham professores novos que não tinham experiência? (E5)

Uma das dificuldades é quando não tem professor presente todos os dias (E3)

Nem os professores que vem junto assumem de fato o papel que deveriam assumir e fica muito ao encargo do enfermeiro essa orientação dos acadêmicos. Acho que isso atrapalha bastante a dinâmica da Unidade. (E5)

No entendimento dos entrevistados, os docentes estariam cada vez mais distantes da prática, uma vez que não acompanham ativa e diariamente os acadêmicos na Unidade, ficando ao encargo dos membros da equipe proporcionar aos acadêmicos aquilo que é exigido acerca da administração em enfermagem como alicerce importante para a implementação do cuidado integral. Frente ao exposto, cabe ressaltar que, de acordo com as Diretrizes Curriculares, a programação dos estágios curriculares, na graduação em enfermagem, deve ser assegurada pela participação efetiva dos enfermeiros do serviço de saúde, enquanto o professor supervisiona de forma indireta (BRASIL, 2001). Para Carvalho e Fagundes (2008), visto que o mediador direto do aprendizado deixa de ser o professor para ser o enfermeiro da instituição de saúde, torna-se fundamental o entendimento do exercício da preceptoría pelo enfermeiro da Unidade.

No que se refere ao estágio de docência, o mesmo é previsto para discentes do Mestrado ou Doutorado (*stricto sensu*) do Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da UFRGS (PPGENF/UFRGS) sob supervisão do professor responsável pela atividade de ensino (UNIVERSIDADE..., 2009). O acompanhamento pelo professor orientador visa oferecer suporte ao estagiário de docência, uma vez que, assim como o acadêmico de administração em enfermagem, ele também se encontra em processo de formação e está sob constante avaliação.

Contudo, o fato de supervisionar o estágio de administração em enfermagem pode implicar no desencadeamento de ansiedades nos enfermeiros da Unidade que, visando poupar o ego, projeta nos docentes, sejam eles estagiários ou não, a responsabilidade do acompanhamento diário dos acadêmicos da graduação. De acordo com Ciampone (1998), é frequente um grupo projetar sua inabilidade ou não saber sobre o outro grupo, pela dificuldade de lidar com suas próprias incapacidades. A necessidade de superar obstáculos envolve as próprias dificuldades de lidar com a situação, uma vez que entaves no processo de

ensino-aprendizagem dos acadêmicos podem tangenciar questões importantes para o bom aproveitamento do estágio e reiterar uma visão dicotômica entre a teoria e prática. Sob esta ótica, enfermeiros e técnicos de enfermagem fazem aderência a mecanismos de defesa para se protegerem frente às pressões e ameaças que ocorrem em qualquer ação participativa como no caso de trabalhar junto a acadêmicos. Estas situações requerem que sejam trabalhadas, tanto em nível pessoal como do coletivo grupal.

Por fim, destaca-se que a parceria entre docentes e profissionais de enfermagem no campo da prática é imprescindível, pois estimula o acadêmico a aprender a pensar sobre a realidade da profissão, ampliando seu entendimento sobre as atribuições inerentes ao enfermeiro e levando-os a engajar nas equipes de enfermagem de maneira segura e com autonomia, sem comprometer a dinâmica de trabalho das equipes.

5.4 EQUIPE DE ENFERMAGEM: A FACILITADORA DO ESTÁGIO

Nesta categoria, abordam-se as estratégias utilizadas por enfermeiros e técnicos de enfermagem durante os estágios de administração em enfermagem para que os acadêmicos possam consolidar sua adesão ao grupo com menos sofrimento e contradições.

De acordo com os relatos dos entrevistados, a equipe de enfermagem atenta para manter-se receptiva com estagiários, no intuito de construir um ambiente onde permeiam empatia, exibição de bons exemplos de condutas e diálogo. Sobre esta questão, encontra-se ancoragem em Freire (2011) no que tange à dialogicidade na qual acontece um repensar sobre a prática que implica em buscas de alternativas para mudanças, para tomadas de decisões e para a inovação da práxis educadora. Tal premissa apresenta ressonância em Pichon-Rivière (2009), pois, ao reforçar a capacidade crítica do indivíduo, em que se possibilita um aprender a aprender e um aprender a pensar, *insights* ajudarão a romper elementos que distorcem a leitura do que é real. É por esse viés que a adaptação ativa à realidade adquire forma e se expressa na prática.

Na concepção dos participantes, o acolhimento pelos enfermeiros e técnicos de enfermagem contribui para que os estagiários se sintam pertencentes à equipe, viabilizando maior integração. Essa (re)ação dos profissionais de enfermagem aludem os pressupostos de grupo operativo no que diz respeito à pertença, sentimento de pertencer a um grupo, pois quando os acadêmicos se identificam com a equipe, as ansiedade básicas tendem a diminuir, instalando-se um clima de segurança que favorece a realização da tarefa. Ao criar uma ambiência favorável para o alcance da tarefa, no sentido pichoniano do termo, a equipe de

enfermagem age como facilitadora do estágio e, nesses momentos, adjudica para si mesma o papel de líder progressista.

Apreendeu-se das falas dos participantes que recepcionar bem os acadêmicos fortalece as relações interpessoais, as quais potencializam o processo de ensino-aprendizagem, na medida em que possibilita que os acadêmicos se sintam mais seguros e tranquilos para se inserirem na dinâmica do trabalho e, com isso, desenvolverem suas habilidades, conforme foi verbalizado:

A gente sempre procura recebê-los [acadêmicos] bem. É deixar à vontade, receber bem, trazer eles para dentro da equipe e tentar mostrar da melhor maneira possível o trabalho do enfermeiro. (E6)

Eles [acadêmicos] estão aprendendo, em algum lugar eles vão ter que treinar. Então, vamos fazer o nosso melhor para eles poderem apresentar o melhor deles. (T4)

A partir dos depoimentos, pode-se inferir que a maneira como enfermeiros e técnicos de enfermagem acolhem estagiários converge para a conformação do clima grupal, o qual se delinea a partir da telê (negativa ou positiva). Tal condição foi similarmente destacada por Bosquetti e Braga (2008), ao sinalizarem que a receptividade e a atenção das equipes de enfermagem com os acadêmicos repercutem na interação do grupo, uma vez que os estagiários sentem-se mais à vontade para questionar e esclarecer dúvidas, bem como para realizar as atividades propostas no estágio. Nesse sentido, ações que impulsionam o grupo a enfrentar desafios emergentes deste período de mudanças e aprendizagem colaboram para a pertinência da tarefa. A mobilização que impulsiona para que todos possam fazer o “seu melhor” converge para assegurar uma disponibilidade copartícipe, visando o alcance da tarefa. Ser pertinente, portanto, implica em localizar-se direcionalmente na tarefa (PICHON-RIVIÈRE, 2009).

Convém ainda ressaltar que a conduta dos membros da equipe, ao receber bem acadêmicos de administração em enfermagem, expressa paciência da equipe em esperar o tempo necessário para que o grupo reduza a ansiedade inicial e adquira confiança um nos outros, permitindo-lhe descobrir novos conhecimentos. A paciência faz parte dos atributos desejáveis para um coordenador de grupo, que embora possa dar uma ideia de passividade, está relacionada à atitude ativa, oferecendo aos integrantes do grupo o tempo necessário para adquirirem confiança e respeito (ZIMERMAN, 1997).

No entanto, de acordo com as declarações, nas equipes de enfermagem há aqueles que apresentam maior facilidade para interagir e trabalhar em conjunto com acadêmicos, enquanto outros são mais reservados e resistentes. Na técnica de grupo operativo, essa questão é explicada também a partir da telê, um dos vetores que se movimentam durante o processo grupal e consiste na capacidade ou disposição para trabalhar com outras pessoas (PICHON-RIVIÈRE, 2009). Nos excertos que seguem, destaca-se o cuidado dos entrevistados em selecionar enfermeiros e técnicos de enfermagem que sejam receptivos para acompanhar e orientar estagiários, tendo em vista a importância de oferecer maior atenção, transmitir tranquilidade e promover integração durante o período de convivência:

Tem pessoas que tem mais habilidade para orientar e outras não, mas a gente sempre procura deixar eles [acadêmicos] com pessoas que gostam de dar orientação. (E2)

Tem gente que não gosta de ensinar, tem uma certa barreira, mas eu acho que se os dois [acadêmico e profissional] estão abertos, os dois saem ganhando. (T1)

Na equipe, a gente percebe claramente quem são os técnicos [de enfermagem] e enfermeiros que vêem aquilo ali [inserção dos acadêmicos] como algo positivo e quem vê como um estorvo. (E3)

Nas falas, subjaz a tentativa de enfermeiros de “agradar e facilitar” a inserção dos estagiários na equipe, quando evitam que os acadêmicos sejam orientados por profissionais de enfermagem “reservados”, que não se mostram disponíveis a acolher. Porém, é importante destacar que essa conduta conduz à cristalização de uns no papel de “bom” e de outros no papel de “mau”. Todos os membros da equipe deveriam ser incluídos em tudo o que lhes diz respeito e que movimenta a ação coletiva, portanto, todos deveriam participar desse momento peculiar de acolher quem chega ou, pelo menos, estarem capacitados para tal. Assim, estariam rompendo seus próprios estereótipos, de modo a favorecer a operatividade grupal. A tarefa, num grupo operativo, consiste justamente na abordagem e elaboração de ansiedades, na qual o objeto de conhecimento se torna penetrável pela ruptura de estereótipos que vinham funcionando como fator de estancamento da aprendizagem da realidade (PICHON-RIVIÈRE, 2009).

Nas entrevistas, os participantes ainda ressaltaram que os acadêmicos encontram-se sobrecarregados na etapa final do curso, visto que o estágio de administração em enfermagem se dá concomitantemente com a elaboração do TCC e outras disciplinas, exigindo dos estagiários um esforço maior para o cumprimento das atividades. Sendo assim, ao

compreenderem que o momento é intenso e decisivo, os entrevistados apontam a necessidade da equipe de enfermagem ter empatia e paciência com os estagiários em razão de suas limitações e falhas cometidas, como se constata nos seguintes relatos:

Eles têm tanta coisa, têm que fazer tantos trabalhos [de disciplinas], fazer um monte de coisas, que eles se passam. (T2)

A gente tem que entender que eles têm muita coisa lá fora e a gente cobra muito aqui e não é bem assim. (E4)

É um período de ansiedade, têm várias coisas relacionadas. Eles estão envolvidos com o TCC, têm que vir para cá e fazer o estágio. Então, é um período difícil e eu acho que é importante a equipe considerar isso. (E6)

Embora o intuito seja de que os estagiários consigam aprimorar atributos e habilidades inerentes ao papel do enfermeiro e, assim, estarem aptos para ingressarem no mercado de trabalho, foi demarcado nos relatos que enfermeiros e técnicos de enfermagem se colocam no lugar dos acadêmicos de modo que entendem as ansiedades e angústias vivenciadas por eles. Essa capacidade remete à ideia da empatia abordada por Zimerman (1997) como outro atributo importante para quem assume a função de coordenador de um grupo. Segundo o autor, empatia refere-se à condição do coordenador de se colocar no lugar de cada um do grupo e “entrar” no sofrimento grupal, numa sintonia emocional, porém com habilidade para distinguir os sentimentos dos outros dos dele mesmo (ZIMERMAN, 1997).

A empatia com os acadêmicos durante o processo de ensino-aprendizagem colabora para que o estágio de administração em enfermagem não seja mais uma fonte de estresse, amenizando o desgaste e a exaustão, os quais podem comprometer o desenvolvimento dos estagiários. Essa preocupação foi sinalizada no estudo de Tomaschewshi-Barlem et al. (2013), ao enfatizarem que auxiliar estagiários nos processos de enfrentamento de situações estressoras contribui para o fortalecimento do exercício profissional, em que cuidar do outro faz parte das atribuições de ser enfermeiro. Reforçando essa concepção, Kelly e McAllister (2013) sinalizam a importância da participação da equipe de enfermagem durante os estágios, uma vez que o apoio dos enfermeiros e técnicos de enfermagem aos acadêmicos favorece o estabelecimento de confiança entre os pares e os conduz para o aprendizado e a boa prática da profissão. Por outro lado, as autoras descrevem que o manejo inadequado da equipe com relação às limitações dos estagiários, repercute na autoestima dos mesmos, prejudicando a realização das atividades em grupo.

Outra questão abordada pelos participantes do estudo diz respeito à exigência de enfermeiros e técnicos de enfermagem consigo e com os demais colegas em proporcionar experiências práticas que facilitem o aprendizado e sirvam de referência para os estagiários ao longo da profissão. Inspirar postura e condutas é visto pela equipe de enfermagem como um compromisso com os acadêmicos, os quais também ficam incumbidos de replicá-las, uma vez que serão enfermeiros e, assim, deverão ser exemplos para suas equipes. A preocupação em exibir bons exemplos de condutas pode ser observada nas declarações que seguem:

Eles [acadêmicos] nos vêem como um exemplo [...] não basta eu cobrar uma postura adequada do acadêmico, eu também tenho que mostrar qual é a postura adequada. (E2)

Os acadêmicos não podem fazer certas coisas: é atender o celular no posto [de enfermagem], é ficar mexendo no Facebook na passagem de plantão, é conversar durante a passagem de plantão, é chegar atrasado porque nós cobramos isso dos técnicos [de enfermagem] e eles [acadêmicos] estão aqui aprendendo a serem enfermeiros. (E1)

A partir dos depoimentos dos entrevistados, pode-se supor que, em virtude da inserção dos acadêmicos no cotidiano das equipes de enfermagem, enfermeiros e técnicos de enfermagem depositam em suas ações a responsabilidade do modelo a ser reproduzido, desencadeando um processo de cobrança interna e coletiva que repercute na interação do grupo e no trabalho realizado. Em conformidade com o referencial teórico adotado neste estudo, entende-se que a equipe de enfermagem, por ser facilitadora do estágio, apropria-se da coordenação do grupo e, como tal, preocupa-se em manter coerência no exercício profissional. Para Zimerman (1997), pequenas incoerências fazem parte da conduta de qualquer indivíduo, mas o coordenador exerce sobre o grupo um certo grau de função educadora, por isso é importante ter coerência no que diz e faz. Sobre esta questão, Cardoso et al. (2009) salientam que coordenar grupos, em geral, pressupõe o desenvolvimento de habilidades, competências, conhecimento teórico, sensibilidade e equilíbrio emocional, características que possibilitam estimular os envolvidos a trabalhar operativamente.

Atrelado ao empenho da equipe de enfermagem em preparar os estagiários de administração em enfermagem para o mercado de trabalho, subjaz nas entrevistas a mobilização de enfermeiros e técnicos de enfermagem para se apropriar do diálogo como principal ferramenta na familiarização dos acadêmicos com a rotina da Unidade, promovendo também o estreitamento das relações, a busca de melhorias e soluções de problemas. Na dinâmica do cotidiano hospitalar, os processos comunicacionais contribuem para a articulação

das equipes profissionais que atuam na área, pois garantem a continuidade e o adequado planejamento do cuidado aos pacientes. Em se tratando de HU, a comunicação estende-se aos acadêmicos e docentes, propiciando reflexões e discussões sobre a realidade do trabalho e a atuação dos estagiários nesse cenário.

Sendo assim, os participantes verbalizaram que na necessidade de resolver pendências assistenciais, buscam primeiramente pelos estagiários ao invés da enfermeira da Unidade no intuito de inseri-los na rotina do hospital. As falas que seguem explicitam o interesse de enfermeiros e técnicos de enfermagem em aproximar os estagiários da equipe e pacientes e, com isso, prepará-los para a vida profissional:

A gente tenta passar as dificuldades que a gente está tendo para eles [acadêmicos], algum problema com paciente [...] Se não vem o retorno logo, a gente fica questionando. Geralmente, eles conseguem tomar uma atitude e nos dar um retorno. Se isso não acontece, a gente passa para a enfermeira. (E3)

Eu vou primeiro neles [acadêmicos], se eu não tiver resultado, eu vou na enfermeira. (T3)

Tu vais perguntar para o acadêmico que está contigo, se ele não sabe, então, vamos discutir juntos, mas ele tem que participar. (E4)

Os depoimentos apresentados destacam que o processo de articulação entre os membros do grupo pautou-se na comunicação, à medida que a equipe de enfermagem repassa informações aos acadêmicos com prioridade a fim de capacitá-los para a tomada de decisões. O valor atribuído à comunicação pelos enfermeiros e técnicos de enfermagem vai ao encontro do estudo de Noal e Terra (2009) que sinaliza a importância de um ambiente favorável para o diálogo na formação do enfermeiro no intuito de gerar discussões acerca da articulação teoria e prática e das contradições do cotidiano da enfermagem, desenvolvendo, assim, um olhar crítico grupal. Além disso, estudos mais recentes (BURGATTI; BRACIALLI; OLIVEIRA, 2013; ARAÚJO et al., 2013) apontam, que em razão do trabalho da enfermagem ser em equipe, o diálogo favorece o consenso nas ações e se constitui em objeto de ensinar e aprender capaz de desnaturalizar relações assimétricas no grupo.

Nesta perspectiva, surgiu nas entrevistas, que frente às dificuldades apresentadas pelos acadêmicos de administração em enfermagem, as quais podem comprometer a assistência, a equipe de enfermagem geralmente se mobiliza, sinalizando a problemática aos estagiários de modo que os mesmos reavaliem suas condutas e/ou postura e superem tais limitações. Porém, quando isso não acontece, enfermeiros e técnicos de enfermagem costumam remeter a

situação ao docente na intenção de que ele consiga conduzir o problema de maneira que o processo ensino-aprendizagem ocorra sem constrangimentos e culpabilidade. Essa parceria entre equipe de enfermagem e docente é ilustrada nas seguintes manifestações:

[...] a gente de qualquer forma vai estar se remetendo ao professor, mesmo tendo conversado com ele [acadêmico]. Em vários momentos do estágio, a gente acaba sentando com eles e o professor e sinalizando isso [dificuldade] para eles. (E2)

A gente conversando, a gente se entende. (T1)

Eu procuro conversar com eles [acadêmicos], antes de chegar no professor. Se a gente tiver que dizer que o fulano não está bem é porque a gente já tentou. Ter essa interação professor-enfermeiro é muito importante. (E4)

Geralmente, quando tem problemas pontuais no estágio, a gente [equipe de enfermagem] senta com o professor, conversa e tenta resolver. (E5)

Frente ao exposto, o diálogo faz-se necessário e essencial, uma vez que promove espaços de interlocução e de integração entre acadêmicos, equipe de enfermagem e docente durante os estágios de administração em enfermagem. A interação verbal constitui-se em um importante recurso, pois repercute no exercício de aprender e na superação de problemas, em que pendências são resolvidas, dificuldades são enfrentadas e qualidades, destacadas.

Para Pichon-Rivière (2009, p.269), a comunicação é um importante vetor de interpretação do processo grupal que consiste na “emissão de uma série de sinais, de intercâmbio entre um emissor e um receptor, a partir da codificação e decodificação, sendo o resultado a informação”. Para tanto, é preciso considerar que a comunicação, num grupo operativo, abrange não apenas o conteúdo da mensagem, mas também o modo como ela é transmitida (metacomunicação) e nessa ocasião podem ocorrer ruídos que se constituem em distorções de interação, tornando-a um processo complexo e, muitas vezes, difícil de manejar.

Zimerman (1997) também alerta sobre a importância de um coordenador de grupo valorizar o fato da comunicação não ser unicamente verbal, visto que o grupo está continuamente se comunicando através das mais sutis formas de linguagem não-verbal. Sendo assim, a comunicação se constitui em um desafio constante para as equipe de enfermagem, pois reflete e influencia a interação do grupo, além de estar intimamente relacionada com a aprendizagem.

Ressalta-se ainda que a comunicação entre equipe de enfermagem e docente pode promover a articulação de conhecimentos e experiências na busca por estratégias de enfrentamento das dificuldades que se apresentam em cada momento da tarefa. Sobre esta

questão, Ide et al. (2014) destacam que a comunicação efetiva entre estudantes, profissionais e professores de enfermagem facilita a construção de conhecimento, a aprendizagem significativa e a autonomia ajustada aos diferentes níveis de desenvolvimento discente. As autoras também pontuam que ao trabalharem coletiva e cotidianamente, estagiários, profissionais e docentes compartilham suas práticas e seus conhecimentos, potencializando o processo formativo. A heterogeneidade intrínseca da equipe de enfermagem e docente contribui para a realimentação permanente entre a teoria e prática e, desse modo, para a produção de novos conhecimentos. Este movimento remete ao ECRO que se caracteriza como um conjunto organizado de noções e conceitos gerais, teóricos, referentes a uma determinada realidade que permite compreender melhor os fatos, auxiliando no processo de aprendizagem (PICHON-RIVIÈRE, 2009). Portanto, a parceria equipe de enfermagem-docente, apontada também em outros estudos, é indispensável para que a inserção do estagiário no cotidiano de trabalho dos serviços seja produtiva e coerente (CARVALHO; FAGUNDES, 2008; COLLISELLI et al., 2009; BETTANCOURT et al., 2011).

Por fim, destaca-se que o envolvimento da equipe de enfermagem com os acadêmicos é essencial para o bom aproveitamento das vivências do estágio de administração em enfermagem, pois, ao adotar estratégias que buscam atender as necessidades dos estagiários, enfermeiros e técnicos de enfermagem assumem o papel de facilitadores do processo, proporcionando condições para que o grupo consiga promover uma modificação criativa e uma adaptação ativa à realidade, o que potencializa a operatividade grupal.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste estudo, discorreu-se sobre as percepções de profissionais de enfermagem de um HU acerca da integração de estagiários de administração em enfermagem na equipe, com enfoque na progressiva assunção do papel de enfermeiro. Para iluminar esta questão, o referencial pichoniano de grupo operativo forneceu um importante arcabouço teórico que subsidiou a compreensão e análise das (re)ações de enfermeiros e técnicos de enfermagem, nesse contexto.

Mediante os resultados, abstrai-se que a articulação entre enfermeiros, técnicos de enfermagem e estagiários é complexa, pois, ora implica em momentos de aprendizado mútuo e cooperação, ora em situações estressantes e conflitantes. Contudo, é preciso ressaltar que, na própria dinâmica de pessoas que se inter-relacionam, estão previstos momentos de incertezas, de ambiguidades, de medos e receios, enfim de ansiedades básicas. É nesse movimento que o grupo se constitui e se transforma para consolidar o genuíno trabalho em equipe.

Também, no intuito de proporcionar experiências singulares aos acadêmicos e de contribuir para a formação de profissionais competentes, apreendeu-se que enfermeiros e técnicos de enfermagem se mobilizam para adotar estratégias que perpassam os atributos desejáveis para um bom coordenador de grupo. Assim, viu-se que paciência, empatia, comunicação e coerência são importantes quesitos para assumir o compromisso de facilitadores dessa prática, além de condição necessária para a (re)leitura crítica da realidade. Isto repercute já no início da convivência, repleto de expectativas e ansiedade, tendo em vista o momento novo vivenciado pelo grupo. A instabilidade no processo interativo se acentua em razão das ansiedades básicas (medo da perda e medo do ataque), impedindo o grupo de se apropriar da realidade, fazendo-o permanecer na pré-tarefa. Nessa trajetória, destaca-se a socialização de conhecimentos que oportuniza o surgimento de espaços coletivos de aprendizado recíproco, estimulando enfermeiros e técnicos de enfermagem a refletirem sobre suas ações e sobre a realidade da enfermagem cujos *insights* potencializam o papel educativo das equipes de enfermagem de um HU junto aos acadêmicos.

Entretanto, quando os estagiários de administração em enfermagem apresentam limitações na fase final da graduação, esta é uma condição que requer dos profissionais de enfermagem uma atenção redobrada, conforme foi realçado nas entrevistas.

O desafio de conciliar supervisão do estágio com o cuidado aos pacientes é outro aspecto obstaculizador que interfere na realização da tarefa, pois gera mais ansiedade nos

enfermeiros e técnicos de enfermagem, que pode acarretar distorções no processo de ensino-aprendizagem, tangenciando elementos importantes para o bom aproveitamento do estágio. Esse resultado acena para a importância de se rediscutir acerca da participação das equipes de enfermagem nos estágios curriculares, uma vez que não há legislação de interpretação única vigente sobre o exercício de supervisão de estágios pelo enfermeiro simultaneamente às atividades assistenciais, permanecendo em aberto esta questão. Contudo, à medida que a equipe de enfermagem acolhe os acadêmicos, mostrando-se continente, vínculos positivos são fortalecidos e obstáculos, superados, favorecendo a operatividade grupal.

No contexto dos estágios de administração em enfermagem, imaturidade e descomprometimento dos acadêmicos são apontados pelos participantes como entraves para o desenvolvimento do trabalho junto aos estagiários, pois remete ao rompimento do *setting*, que compreende os acordos estabelecidos. Isto desmotiva enfermeiros e técnicos de enfermagem a compartilhar seus conhecimentos e a delegar atividades que possam contribuir para a aprendizagem do grupo.

Diante de obstáculos da supervisão direta dos acadêmicos que precisa ser potencializada face às supostas limitações dos mesmos, os enfermeiros procuram proteger-se ou adaptar-se à situação. No entanto, também houve manifestações no sentido de valer-se do potencial articulador para receber os estagiários no campo da prática de forma integradora, contribuindo para o alcance da tarefa. Neste compasso, enfermeiros e técnicos de enfermagem esperam proporcionar aos acadêmicos uma inserção que supere contradições; para isso, depositam em suas ações e condutas a responsabilidade do modelo a ser reproduzido, desencadeando um processo de cobrança interna e coletiva que repercute na interação do grupo e no trabalho realizado.

Dentre as estratégias utilizadas pela equipe, os participantes conferiram destaque à comunicação como a principal ferramenta para subsidiar reflexões no grupo acerca do aproveitamento do estágio. Houve realce ao diálogo, visando integrar acadêmicos, equipe e docentes para que juntos construam um Esquema Conceitual Referencial e Operativo (ECRO) comum, em que pendências sejam resolvidas, dificuldades, enfrentadas e qualidades, destacadas.

Sendo assim, ao dialetizar o processo interativo que ocorre durante os estágios de administração em enfermagem, percebe-se que permeiam desafios e fragilidades, os quais requerem maior aprofundamento. Fica, assim, uma sugestão para estudos futuros.

Quanto às limitações do estudo, aponta-se que os resultados circunscrevem-se ao escopo das unidades de internação clínico-cirúrgica adulto, sendo interessante conhecer as

opiniões das equipes dos demais setores que recebem estagiários de administração em enfermagem, como os Centros de Terapia Intensiva, Unidade de Neonatologia, Maternidade e Unidades Básicas de Saúde. Além disso, outra limitação do estudo consiste no fato de que outros sujeitos desse processo não foram entrevistados, como os acadêmicos, os estagiários de docência e os docentes, os quais poderiam fornecer um panorama mais amplo sobre o tema.

Com tais achados não se têm a pretensão de oferecer respostas ou soluções para as lacunas existentes nesse processo, mas sim, fazer algumas reflexões empiricamente sustentadas com base nas percepções de enfermeiros e técnicos de enfermagem sobre a inserção dos acadêmicos na dinâmica de trabalho das equipes. Nesse sentido, como contribuição, espera-se incentivar debates acerca da integração ensino-serviço, no intuito de potencializar a articulação das equipes de enfermagem, buscando estratégias e alternativas que beneficiem a aprendizagem do acadêmico em campo de estágio.

REFERÊNCIAS

- ABRAÃO, S. R. et al. Caracterização, motivação e nível de satisfação dos técnicos de enfermagem de um hospital universitário. **Revista Enfermagem UERJ**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 2, p. 253-258, abr./jun. 2010.
- ACEVEDO, M.J. Las defensas funcionales en la constitución del sujeto social. **Subjetividad y Procesos Cognitivos**, Buenos Aires, v. 17, n. 1, p. 17-41, jun. 2013.
- AGHAMOHAMMADI-KALKHORAN, M.; KARIMOLLAHI, M.; ABDI, R. Iranian staff nurses' attitudes toward nursing students. **Nurse Education Today**, Philadelphia, v. 31, no. 5, p. 477-481, July 2011.
- ALBUQUERQUE, V. S. et al. A integração ensino-serviço no contexto dos processos de mudança na formação superior dos profissionais da saúde. **Revista Brasileira de Educação Médica**, Rio de Janeiro, v. 32, n. 3, p. 356-362, jul./set. 2008.
- ARAÚJO, P. N. DE et al. A visão dos trabalhadores da atenção básica acerca da presença de estudantes de enfermagem. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, v. 47, n. 3, p. 694-701, jun. 2013.
- BARBATO, R. G.; CORRÊA, A. K.; SOUZA, M. C. M. Aprender em grupo: experiência de estudantes de enfermagem e implicações para a formação profissional. **Escola Anna Nery Revista de Enfermagem**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 1, p. 48-55, jan./mar. 2010.
- BENITO G.A.V. et al. Desenvolvimento de competências gerais durante o estágio supervisionado. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v.65, n. 1, p. 172-178, jan./fev. 2012.
- BETTANCOURT, L. et al. O docente de enfermagem nos campos de prática clínica: um enfoque fenomenológico. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 19, n. 5, [8 telas], set./out. 2011.
- BRASIL. Conselho Federal de Enfermagem. **Resolução COFEN nº. 371/2010**, de 8 de setembro de 2010. Disponível em: <http://novo.portalcofen.gov.br/resoluco-cofen-n-3712010_5885.html>. Acesso em: 30 abr. 2014.
- _____. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Superior. **Resolução CNE/CES nº 3**, de 7 de novembro de 2001. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CES03.pdf>>. Acesso em: 06 maio 2014.
- _____. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução nº 466/12**, de 12 de dezembro de 2012. Disponível em: <<http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>>. Acesso em: 06 maio 2014.
- _____. Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. Departamento de Gestão da Educação em Saúde. **Política nacional de educação permanente em saúde**. Brasília, 2006. Disponível em: <http://www.saude.es.gov.br/download/PoliticaNacionalEducPermanenteSaude_V9.pdf>. Acesso em: 06 maio 2014.

_____. Ministério Público do Trabalho. **Lei nº 6.494**, de 07 de dezembro de 1977. Dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimentos de ensino superior, de ensino profissionalizante do 2º Grau e Supletivo e dá outras providências. Brasília, DF, 1977. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6494.htm>. Acesso em: 06 maio 2014.

_____. **Lei nº 11.788**, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Brasília, DF, 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11788.htm#art22>. Acesso em: 06 maio 2014.

BOSQUETTI, L. S.; BRAGA, E. M. Reações comunicativas dos alunos de enfermagem frente ao primeiro estágio curricular. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, v. 42, n. 4, p. 690-696, dez. 2008.

BURGATTI, J. C.; BRACIALLI, L. A. D.; OLIVEIRA, M. A. DE C. Problemas éticos vivenciados no estágio curricular supervisionado em enfermagem de um currículo integrado. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, v. 47, n. 4, p. 937-942, ago. 2013.

CARDOSO, A.F.S. **Análise do processo grupal de uma equipe de enfermagem**. 2009. 101 f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Escola de Enfermagem, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2009.

_____. et al. Coordenação de grupos na enfermagem: reflexões à luz de Pichon-Rivière. **Revista Mineira de Enfermagem**, Belo Horizonte, v.13, n.2, p. 288-292, abr./jun. 2009.

_____, A. S. F.; DALL'AGNOL, C. M. Processo grupal: reflexões de uma equipe de enfermagem. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, v. 45, n. 6, p. 1412-1418, dez. 2011.

CARVALHO, E. S. DE S.; FAGUNDES, N. C. A inserção da preceptoria no curso de graduação em enfermagem. **Revista da Rede de Enfermagem do Nordeste**, Fortaleza, v. 9, n. 2, p. 98-105, abr./jun.2008.

CIAMPONE, M.H.T. **Grupo operativo**: construindo as bases para o ensino e a prática na enfermagem. 1998. 148f. Tese (Livre Docência) –Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1998.

COLLISELLI, L. et al. Estágio curricular supervisionado: diversificando cenários e fortalecendo a interação ensino-serviço. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v. 62, n. 6, p. 932-937, nov./dez. 2009.

COLOMÉ, I. C. DOS S.; LIMA, M. A. D. DA S. Desafios do trabalho em equipe para enfermeiras que atuam no programa saúde da família (PSF). **Revista Gaúcha de Enfermagem**, Porto Alegre, v. 27, n. 4, p. 548-556, dez. 2006.

CORRÊA, A.K.; SOUZA, M.C.B.M.; SAEKI, T. Transição para o exercício profissional em enfermagem: uma experiência em grupo operativo. **Escola Anna Nery Revista de Enfermagem**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 3, p. 421-428, ago. 2005.

CORREIA, A. A. et al. Necessidades dos serviços e exigências da academia: uma articulação possível. **Revista Brasileira de Ciências da Saúde**, João Pessoa, v. 13, n. 1, p. 7-12, jan./abr. 2009.

COSTA, D.G. **Liderança no processo grupal**: instrumento para o trabalho noturno em enfermagem. 2011. 89 f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Escola de Enfermagem, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2011.

COSTA, L. M. E; GERMANO, R. M. Estágio curricular supervisionado na graduação em enfermagem: revisitando a história. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v. 60, n. 6, p. 706-710, nov./dez. 2007.

CRAMER, P. Estudios empíricos sobre mecanismos de defensa. **Subjetividad y Procesos Cognitivos**, Buenos Aires, v. 17, n. 1, p.97-117, jun. 2013.

DALL'AGNOL, C. M.; CIAMPONE, M.H.T. Avaliação de desempenho: diálogos e representações de um grupo na enfermagem. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v. 55, n. 4, p. 363-369, jul./ago. 2002.

_____ ; MARTINI, A. C. Reuniões de trabalho: mais que uma ferramenta administrativa, um processo educativo. **Texto & Contexto Enfermagem**, Florianópolis, v. 12, n. 1, p. 89-96, jan./abr. 2003.

_____ ; TRENCH, M.H. Grupos Focais como estratégia metodológica em pesquisas na Enfermagem. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, Porto Alegre, v. 20, n. 1, p. 5-25, jan. 1999.

_____ et al. A noção de tarefa nos grupos focais. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, Porto Alegre, v. 33, n. 1, p. 186-190, mar. 2012.

DE BIASI, L. S.; PEDRO, E. N. R. Vivências de aprendizagem do cuidado na formação da enfermeira. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, v. 43, n. 3, p. 506-511, set. 2009.

FERREIRA, G.E. **Proatividade do enfermeiro no gerenciamento do cuidado**. 2013. 109 f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Escola de Enfermagem, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2013.

FERREIRA, M. A. F.; LATORRE, M. R. D. O. Desigualdade social e os estudos epidemiológicos: uma reflexão. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 9, p. 2523-2531, set. 2012.

FREIRE, P. **Pedagogia da autonomia**: saberes necessários à prática educativa. São Paulo: Paz e Terra, 2011.

GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GRANDO, M.K. **Reuniões de equipe na estratégia saúde da família a partir do referencial pichoniano de grupo operativo**. 2007. 86 f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Escola de Enfermagem, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2007.

_____; DALL'AGNOL, C.M. Desafios do processo grupal em reuniões de equipe da Estratégia Saúde da Família. **Escola Anna Nery Revista de Enfermagem**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 3, p. 504-510, jul./set.2010.

HOOVER, R.S.; KOERBER, A. L. Using NVivo to answer the challenges of qualitative research in professional communication: benefits and best practices tutorial. **IEEE Transactions on Professional Communication**, Montreal, v. 54, no. 1, p. 68-82, Mar. 2011.

HOSPITAL DE CLÍNICAS DE PORTO ALEGRE. **Relatório de gestão 2012**. Porto Alegre, 2012a. Disponível em:
<https://www.hcpa.ufrgs.br/downloads/Publicacoes/relatorio_gestao_hcpa_2012.pdf>.
Acesso em:06 maio 2014.

_____. **Indicadores**. Porto Alegre, 2012b. Disponível em:
<<https://www.hcpa.ufrgs.br/content/view/441/661/>>. Acesso em: 06 maio 2014.

_____. **Relatório de atividades do grupo de enfermagem 2012**. Porto Alegre, 2012c. Disponível em:
<https://www.hcpa.ufrgs.br/downloads/Publicacoes/relatorio_atividades_genf_2012.pdf>.
Acesso em:06 maio 2014.

_____. **Missão**. Porto Alegre, 2014a. Disponível em:
<<https://www.hcpa.ufrgs.br/content/view/14/380/>>. Acesso em: 06 maio 2014.

_____. **Organograma**. Porto Alegre, 2014b. Disponível em:
<<https://www.hcpa.ufrgs.br/content/view/321/507/>>. Acesso em: 06 maio 2014.

_____. **Estrutura**. Porto Alegre, 2014c. Disponível em:
<<https://www.hcpa.ufrgs.br/content/view/136/196/>>. Acesso em: 06 maio 2014.

IDE, C.A.C. et al. Avaliação da implantação do currículo integrado no programa de graduação em enfermagem. **Acta Paulista de Enfermagem**, São Paulo, v. 27, n. 4, p. 340-347, jul./ago. 2014.

ITO, E.E. **O estágio curricular segundo a percepção dos enfermeiros assistenciais de um hospital de ensino**. 2005. 103 f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2005.

_____; TAKAHASHI, R. T. Percepções dos enfermeiros de campo sobre o estágio curricular da graduação de enfermagem realizado em sua unidade de trabalho. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, v. 39, n. 1, p. 109-110, mar. 2005.

KELLY, C. Student's perceptions of effective clinical teaching revisited. **Nurse Education Today**, Philadelphia, v. 27, no. 8, p. 885-892, Nov. 2007.

- KELLY, J.; MCALLISTER, M. Lessons students and new graduates could teach: a phenomenological study that reveals insights on the essence of building a supportive learning culture through preceptorship. **Contemporary Nurse**, Philadelphia, v. 44, no. 2, p. 170-177, June 2013.
- KESTENBERG, C. C. F. et al. Cuidando do estudante e ensinando relações de cuidado de enfermagem. **Texto & Contexto Enfermagem**, Florianópolis, v.15, n. esp., p. 193-200, dez. 2006.
- LIMA, V. V. Competência: distintas abordagens e implicações na formação de profissionais de saúde. **Interface - Comunicação, Saúde, Educação**, Botucatu, v. 9, n. 17, p. 369-379, mar./ago. 2005.
- LUCCHESI, R.; BARROS, S. Grupos operativos como estratégia pedagógica em um curso de graduação em enfermagem: um continente para a vivência dos acadêmicos quartanistas. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, v. 36, n. 1, p. 66-74, mar. 2002.
- MACHADO, S. P.; KUCHENBECKER, R. Desafios e perspectivas futuras dos hospitais universitários no Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 4, p. 871-877, jul./ago. 2007.
- MINAYO, M.C.S. Técnicas de análise do material qualitativo. In: _____. **O desafio do conhecimento**. 12. ed. São Paulo: Hucitec, 2010. cap. 11, p. 302-309.
- NOAL, H. C.; TERRA, M. G. Bolsa de assistência ao estudante de graduação em enfermagem: um estudo de caso. **Revista Enfermagem UERJ**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 3, p. 350-355, jul./set. 2009.
- OLIVEIRA, A.P. **Gerenciamento em enfermagem: percepção dos enfermeiros recém-egressos da UFRGS**. 2011. 41 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Enfermagem) – Escola de Enfermagem, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2011.
- OLIVEIRA, R.A.; CIAMPONE, M.H.T. Qualidade de vida de estudantes de enfermagem: a construção de um processo e intervenções. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, v. 42, n. 1, p. 57-65, mar. 2008.
- PAPP, I.; MARKKANEN, M.; BONSDORFF, M. VON. Clinical environment as a learning environment: student nurses' perceptions concerning clinical learning experiences. **Nurse Education Today**, Philadelphia, v. 23, no. 4, p. 262-268, May 2003.
- PERES, A.M.; CIAMPONE, M.H.T. Gerência e competências gerais do enfermeiro. **Texto & Contexto Enfermagem**, Florianópolis, v. 15, no. 3, p. 492-499, jul./set. 2006.
- PEREZ, M.; LOURENÇO, R. A. Rede FIBRA-RJ: fragilidade e risco de hospitalização em idosos da cidade do Rio de Janeiro, Brasil. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 29, n. 7, p. 1381-1391, jul. 2013.
- PICHON-RIVIÈRE, E. **O processo grupal**. 8. ed. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009.

PIETROVSKI, V. **O espaço de hemodiálise na óptica de usuários com insuficiência renal crônica**. 2005. 76f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Escola de Enfermagem da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2005.

PRADO, C. et al. Avaliação no estágio curricular de administração em enfermagem: perspectiva dialética. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v. 63, n. 3, p. 487-490, maio/jun. 2010.

RODRIGUES, L.M.S.; TAVARES, C.M.M. Estágio supervisionado de enfermagem na atenção básica: o planejamento dialógico como dispositivo do processo ensino-aprendizagem, **Revista da Rede de Enfermagem do Nordeste**, Fortaleza, v. 13, n. 5, p. 1075-1083, 2012.

RUIZ, M.C.S.; GONZÁLEZ, J.S. La figura del tutor en el proceso de practicas en el grado de Enfermería. **Index Enfermería**, Granada, v. 22, n. 4, p. 248-252, oct./dic. 2013.

SANTOS J.L.G. et al. Diário de bordo: experiência de ensino-aprendizagem de gestão e gerenciamento em saúde e enfermagem. **Revista da Rede de Enfermagem do Nordeste**, Fortaleza, v. 14, n. 4, p. 854-863, 2013.

SCHERER, Z.A.P.; SCHERER, E.A.; CARVALHO, A.M.P. Reflexões sobre o ensino sa enfermagem e os primeiros contatos do aluno com a profissão. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 14, n. 2, p. 285-291, mar./abr.2006.

SILVA, A.P.S.S. **A enfermeira e a corresponsabilidade pela formação do aluno em estágio curricular**. 2012. 115f. Tese (Doutorado em Enfermagem) – Escola de Enfermagem da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012.

SILVA, K.M.C.; CORRÊA, A.K. O trabalho em grupo: vivências de acadêmicos de enfermagem. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v. 55, n. 4, p. 460-465, jul./ago. 2002.

SILVA, M. F.; SOUZA, N. V. D. DE O. Relacionamento interpessoal dos internos de enfermagem no contexto hospitalar. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v. 57, n. 3, p. 336-339, jun. 2004.

SILVA, R.P.G.; RODRIGUES, R.M. Sistema Único de Saúde e a graduação em enfermagem. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v. 63, n. 1, p. 66-72, jan./fev. 2010.

SILVA, T. P. da; FONSECA, A. P. L. de A. da; SANTOS, M. S. S. dos. El proceso de evaluación de la formación extracurricular en las unidades de salud de Rio de Janeiro. **Enfermería Global**, Murcia, v. 10, n. 21, p. 1-10, enero 2011.

SOARES, A.M.; FERRAZ, A.F. Grupos operativos de aprendizagem nos serviços de saúde: sistematização de fundamentos e metodologias. **Escola Anna Nery Revista de Enfermagem**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 1, p. 52-57, mar. 2007.

SOUZA, N. V. D. O. et al. Atividade de extensão: estratégia para o intercâmbio de conhecimento entre os alunos de enfermagem. **Escola Anna Nery Revista de Enfermagem**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, p. 307-312, jun. 2007.

SPAGNOL, C. A. et al. Situações de conflito vivenciadas no contexto hospitalar: a visão dos técnicos e auxiliares de enfermagem. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, v. 44, n. 3, p. 803-811, set. 2010.

STIVANIN, N.F.; ANTUNES, H.S. Estágio supervisionado: um estudo a partir das significações sociais construídas sobre o curso de pedagogia. In: REUNIÃO ANUAL DA SBPC, 58., 2006. Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: UFSC, 2006. Disponível em: <http://www.sbpcnet.org.br/livro/58ra/senior/RESUMOS/resumo_656.html>. Acesso em: 18 ago. 2011.

TOMASCHEWSKI-BARLEM, J. G. et al. Manifestações da síndrome de burnout entre estudantes de graduação em enfermagem. **Texto & Contexto Enfermagem**, Florianópolis, v. 22, n. 3, p. 754-762, jul./set. 2013.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL. **Informações acadêmicas da graduação**: atividades de ensino. Porto Alegre, 2014. Disponível em: <<https://www1.ufrgs.br/Graduacao/xInformacoesAcademicas/atividadesdeensino.php>>. Acesso em: 05 maio 2014.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL. Escola de Enfermagem. **Projeto pedagógico do curso de bacharelado em enfermagem**. Porto Alegre, 2012. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/comgradenf/curriculos/projeto-pedagogico-do-curso-de-bacharelado-em-enfermagem/view>>. Acesso em: 02 ago. 2014.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL. Escola de Enfermagem. Programa de Pós-Graduação em Enfermagem. **Regulamento de estágio de docência e de assistência ao ensino desenvolvido em cursos de graduação da UFRGS por discentes de mestrado ou doutorado do PPGENF**. Porto Alegre, 2009. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/ppgenf/arquivos-site/pdfs/regulamento-estagio-de-docencia>>. Acesso em: 02 ago. 2014.

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

VIEIRA, S. A.; DALL'AGNOL, C. M. Concepções de uma equipe multidisciplinar sobre fuga de pacientes. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v. 62, n. 1, p. 79-85, jan./fev. 2009.

WAGNER, L. R. et al. Relações Interpessoais no trabalho: percepção de técnicos e auxiliares de enfermagem. **Cogitare Enfermagem**, Curitiba, v. 14, n. 1, p. 107-113, jan./mar. 2009.

WALKER, R. et al. Impact of a learning circle intervention across academic and service contexts on developing a learning culture. **Nurse Education Today**, Philadelphia, v. 31, no. 4, p. 378-382, May 2011.

ZIMERMAN, D.; OSÓRIO, L.C. (Org.) **Como trabalhar com grupos**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1997.

APÊNDICE A – ROTEIRO PARA ENTREVISTA

1 DADOS DE IDENTIFICAÇÃO

Sexo: () Masculino () Feminino

Qual sua idade?

Cargo na instituição: () Enfermeiro () Auxiliar/Técnico de Enfermagem

2 QUESTÕES NORTEADORAS

A presença temporária e rotativa de acadêmicos de administração de enfermagem interfere na dinâmica da equipe? No quê?

Quais as facilidades e/ou dificuldades que a equipe de enfermagem se depara com a inserção de acadêmicos na dinâmica do trabalho?

Quais as estratégias e alternativas que a equipe utiliza para facilitar a interação equipe-acadêmicos e, dessa forma, assegurar o desenvolvimento do estágio e o atendimento das necessidades dos pacientes?

APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado Participante,

Estamos lhe convidando para participar da primeira etapa da pesquisa “TRABALHAR JUNTO A ACADÊMICOS – DINÂMICA DA EQUIPE DE ENFERMAGEM DE UM HOSPITAL UNIVERSITÁRIO”. O objetivo consiste em conhecer as implicações no trabalho e no processo interativo das equipes de enfermagem dos Serviços de Enfermagem Clínica (SECLIN) e Cirúrgica (SEC) que derivam da convivência com acadêmicos de administração de enfermagem em situações de estágio.

O benefício potencial desta pesquisa é contribuir para o preparo das equipes de enfermagem frente à presença constante e rotativa de acadêmicos em suas atividades. Assim, este estudo se justifica por fomentar um alinhamento proativo aos pressupostos que alicerçam os hospitais universitários, em que ganham destaque ações qualificadas em nome do ensino, pesquisa e assistência.

A coleta de dados será realizada mediante entrevistas semiestruturadas. As mesmas com duração em torno de 20 minutos ocorrerão em uma sala do próprio hospital, após agendamento prévio com o participante, sendo assegurada a privacidade e a confidencialidade das informações. Haverá gravação em áudio e os arquivos transcritos serão inutilizados após cinco anos, a partir da publicação dos resultados.

Cabe destacar que as informações a serem concedidas destinam-se somente para fins científicos e acadêmicos e serão de uso exclusivo neste estudo. Asseguramos seu anonimato e o caráter confidencial das conversas, por tanto, não haverá nenhuma associação nominal com os depoimentos que forem selecionados para compor o relatório da pesquisa.

Mais adiante, ocorrerão encontros grupais com o propósito de dialogar sobre os resultados parciais desta primeira etapa e, então, faremos novo contato. Esclarecemos que sua participação é voluntária, não envolve remuneração e você poderá desistir a qualquer momento, sem que isto lhe resulte em prejuízo perante a instituição.


O projeto destina-se à elaboração da Dissertação de Mestrado do PPGENF - Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, sendo isento de vinculações hierárquicas e administrativas ou de influências que possam interferir no seu vínculo empregatício com o hospital. Apenas, poderá ocorrer eventual desconforto em decorrência do processo reflexivo e embates de ideias durante as discussões nos Grupos Focais.

Estamos à disposição para esclarecimentos que forem necessários através do PPGENF pelo telefone (51)3308-5081 e de nossos contatos: Andréia Peres de Oliveira, andreia.oliveira@ufrgs.br (Pesquisadora Mestranda) ou Prof. Dra. Clarice Maria Dall’Agnol, clarice@adufrgs.ufrgs.br (Pesquisadora Responsável). Caso apresente dúvidas sobre aspectos éticos da pesquisa, você poderá procurar o Comitê de Ética em Pesquisa do Hospital de Clínicas de Porto Alegre pelo telefone (51)3359-7640 ou email: cephcpa@hcpa.ufrgs.br.

Você receberá uma via assinada deste documento e a outra ficará arquivada com o pesquisador.

		/ /
Nome do Pesquisador	Assinatura	Data
		/ /
Nome do Participante	Assinatura	Data

ANEXO A – DOCUMENTO DE APROVAÇÃO DO PROJETO PELA PLATAFORMA BRASIL

<p>HOSPITAL DE CLÍNICAS DE PORTO ALEGRE - HCPA / UFRGS</p>	
--	---

PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: TRABALHAR JUNTO A ACADÊMICOS - DINÂMICA DA EQUIPE DE ENFERMAGEM DE UM HOSPITAL UNIVERSITÁRIO

Pesquisador: Clarice Maria Dall'Agnol

Área Temática:

Versão: 3

CAAE: 12733913.6.0000.5327

Instituição Proponente: Hospital de Clínicas de Porto Alegre - HCPA / UFRGS

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 269.314

Data da Relatoria: 08/05/2013

Apresentação do Projeto:

Projeto de Mestrado em Enfermagem, trata-se de um estudo exploratório descritivo, com abordagem qualitativa.

Objetivo da Pesquisa:

O objetivo geral consiste em conhecer as percepções das equipes de enfermagem de um hospital universitário sobre o processo interativo e a dinâmica de trabalho com estagiários de administração em enfermagem.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos:

Apenas, poderá ocorrer eventual desconforto em decorrência do processo reflexivo e embates de ideias durante os debates da Técnica de Grupos Focais.

Benefícios:

Ao desenvolver esta pesquisa, conferindo tônica à operatividade grupal, espera-se contribuir para o preparo das equipes de enfermagem frente à presença constante e rotativa de acadêmicos em suas atividades. Isto será especialmente facilitado, in lócus, em razão do percurso metodológico a ser adotado, mediante debates em Grupos Focais, pois, essa técnica viabiliza o propósito de agir

Endereço: Rua Ramiro Barcelos 2.350 sala 2227 F			
Bairro: Bom Fim	Município: PORTO ALEGRE	CEP: 90.035-903	
UF: RS			
Telefone: (513)359-7640	Fax: (513)359-7640	E-mail: cephcpa@hcpa.ufrgs.br	

HOSPITAL DE CLÍNICAS DE
PORTO ALEGRE - HCPA /
UFRGS



Continuação do Parecer: 269.314

com conhecimento e conhecer com ação, portanto, a própria coleta de dados subsidiará transformações qualitativas da prática. Numa perspectiva mais ampla, pressupõe-se que, a partir dos resultados, os sujeitos participantes venham se constituir em multiplicadores potenciais nas equipes de enfermagem para fomentar um alinhamento proativo aos pressupostos que alicerçam os hospitais universitários, em que ganham destaque ações qualificadas em nome do ensino, pesquisa e assistência.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Mediante convite às equipes de enfermagem de cada unidade clínica, será fornecida uma lista de adesão, da qual serão sorteados 3 profissionais de enfermagem (de cada unidade), totalizando 12 sujeitos, módulo considerado plenamente satisfatório para a realização da Técnica de Grupo Focal. Estão previstos três encontros de periodicidade semanal, com duração de 1 hora e 30 minutos, que acontecerão em uma sala do Centro de Pesquisa Clínica.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Apresenta nova versão do TCLE, adequado para aprovação.

Recomendações:

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Todas as pendências foram adequadamente atendidas.

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Considerações Finais a critério do CEP:

A versão do projeto e do TCLE aprovados correspondem aos documentos submetidos em 23/04/2013. Qualquer alteração nestes documentos devem ser encaminhados para avaliação do CEP. Informamos que obrigatoriamente a versão do TCLE utilizada deverá corresponder na íntegra à versão vigente aprovada.

A presente aprovação corresponde aos aspectos éticos e metodológicos do projeto. Para realização do projeto é necessária a aprovação da Comissão Científica.

Endereço: Rua Ramiro Barcelos 2.350 sala 2227 F
Bairro: Bom Fim CEP: 90.035-903
UF: RS Município: PORTO ALEGRE
Telefone: (51)359-7640 Fax: (51)359-7640 E-mail: cephcpa@hcpa.ufrgs.br

HOSPITAL DE CLÍNICAS DE
PORTO ALEGRE - HCPA /
UFRGS




Continuação do Parecer: 269.314

PORTO ALEGRE, 10 de Maio de 2013

Assinador por:
José Roberto Goldim
(Coordenador)

Endereço: Rua Ramiro Barcelos 2.350 sala 2227 F
Bairro: Bom Fim CEP: 90.035-903
UF: RS Município: PORTO ALEGRE
Telefone: (513)359-7640 Fax: (513)359-7640 E-mail: cephcpa@hcpa.ufrgs.br

ANEXO B – DOCUMENTO DE APROVAÇÃO DO PROJETO PELA PLATAFORMA BRASIL APÓS EMENDA

<p>HOSPITAL DE CLÍNICAS DE PORTO ALEGRE - HCPA / UFRGS</p>	
--	---

PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: TRABALHAR JUNTO A ACADÊMICOS - DINÂMICA DA EQUIPE DE ENFERMAGEM DE UM HOSPITAL UNIVERSITÁRIO

Pesquisador: Clarice Maria Dall'Agnol

Área Temática:

Versão: 4

CAAE: 12733913.6.0000.5327

Instituição Proponente: Hospital de Clínicas de Porto Alegre - HCPA / UFRGS

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 464.203

Data da Relatoria: 20/11/2013

Apresentação do Projeto:

Pesquisador encaminha Emenda 1 em 11/11/2013. A emenda consiste na inclusão da Técnica de Entrevista Semiestruturada a ser desenvolvida em momento anterior ao Grupo Focal, objetivando uma sondagem diagnóstica inicial sobre a questão de estudo. Os pesquisadores argumentam que os resultados das Entrevistas poderão fornecer importantes subsídios para melhor consubstanciar e conduzir os debates, no Grupo Focal.

Objetivo da Pesquisa:

A emenda tem o objetivo de incluir a Técnica de Entrevista Semiestruturada a ser desenvolvida em momento anterior ao Grupo Focal.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

A inclusão de uma entrevista semi-estruturada, proposta na emenda, não altera a avaliação dos riscos e benefícios prevista anteriormente para o projeto.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

A emenda apresenta condições de aprovação.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Apresenta nova versão do projeto e do TCLE adequados para aprovação.

Endereço: Rua Ramiro Barcelos 2.350 sala 2227 F			
Bairro: Bom Fim		CEP: 90.035-903	
UF: RS	Município: PORTO ALEGRE		
Telefone: (51)359-7640	Fax: (51)359-7640	E-mail: cephcpa@hcpa.ufrgs.br	

HOSPITAL DE CLÍNICAS DE
PORTO ALEGRE - HCPA /
UFRGS



Continuação do Parecer: 464.203

Recomendações:

Nada a recomendar.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

A emenda não apresenta pendências e está em condições de aprovação.

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Considerações Finais a critério do CEP:

Emenda 1, contendo a nova versão do projeto (de 11/11/2013) e nova versão do TCLE (de 11/11/2013), aprovada.

PORTO ALEGRE, 22 de Novembro de 2013

Assinador por:
José Roberto Goldim
(Coordenador)

Endereço: Rua Ramiro Barcelos 2.350 sala 2227 F
Bairro: Bom Fim CEP: 90.035-903
UF: RS Município: PORTO ALEGRE
Telefone: (513)359-7640 Fax: (513)359-7640 E-mail: cephcpa@hcpa.ufrgs.br

**ANEXO C – DOCUMENTO DE APROVAÇÃO DO PROJETO PELO COMITÊ DE
ÉTICA EM PESQUISA DO HCPA**



**HCPA - HOSPITAL DE CLÍNICAS DE PORTO ALEGRE
GRUPO DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO**

COMISSÃO CIENTÍFICA

A Comissão Científica do Hospital de Clínicas de Porto Alegre analisou o projeto:

Projeto: 130043

Data da Versão do Projeto:

Pesquisadores:

CLARICE MARIA DALL AGNOL

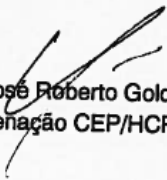
ANDRÉIA PERES DE OLIVEIRA

Título: Trabalhar junto a acadêmicos - dinâmica da equipe de enfermagem de um hospital universitário

Este projeto foi APROVADO em seus aspectos éticos, metodológicos, logísticos e financeiros para ser realizado no Hospital de Clínicas de Porto Alegre.
Esta aprovação está baseada nos pareceres dos respectivos Comitês de Ética e do Serviço de Gestão em Pesquisa.

- Os pesquisadores vinculados ao projeto não participaram de qualquer etapa do processo de avaliação de seus projetos.
- O pesquisador deverá apresentar relatórios semestrais de acompanhamento e relatório final ao Grupo de Pesquisa e Pós-Graduação (GPPG)

Porto Alegre, 22 de maio de 2013.


Prof. José Roberto Goldim
Coordenação CEP/HCPA