

PERFIL DO ENFERMEIRO E NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIA PROFISSIONAL

PROFILE OF THE NURSE AND THE NECESSITIES OF PROFESSIONAL COMPETENCE DEVELOPMENT

EL PERFIL DE LA ENFERMERA Y DE LA NECESIDADE DEL DESARROLLO DE LA COMPETENCIA PROFESIONAL

Christiane Martins¹, Rika M. Kobayashi², Andréa C. Ayoub³, Maria Madalena J. Leite⁴

¹ Enfermeira. Aprimorada em Enfermagem Cardiológica do Instituto Dante Pazzanese de Cardiologia.

² Enfermeira. Mestre e Doutoranda em Enfermagem pela Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo (EEUSP). Diretora Técnica de Serviços de Saúde no Serviço de Educação Continuada do Instituto Dante Pazzanese de Cardiologia.

³ Enfermeira. Mestre e Doutoranda em Ciências na Área de Concentração em Oncologia, pelo Hospital do Câncer. Diretora Técnica de Divisão de Enfermagem do Instituto Dante Pazzanese de Cardiologia.

⁴ Enfermeira. Professora Associada da Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo (USP).

PALAVRAS-CHAVE: Competência profissional. Enfermagem. Administração hospitalar.

RESUMO: Este estudo exploratório, retrospectivo, documental, objetivou caracterizar o perfil e identificar as necessidades de desenvolvimento do enfermeiro atuante num hospital de ensino, governamental, de referência em cardiologia. Foram analisados 64 cadastros que permitiram concluir que o perfil é eminentemente feminino (92%), graduados entre a década de 80 (35%) e de 90 (38%). 57% são egressos do curso de aprimoramento cardiovascular e 20% realizaram outros cursos *stricto sensu*. Ainda, 32 (50%) freqüentaram cursos e eventos nos últimos três anos, sendo que 14 (22%) apresentaram trabalhos em eventos e 10 (15%) realizaram produção científica. Quanto ao vínculo empregatício, 42 (66%) enfermeiros possuem dedicação exclusiva e 27% atuam na instituição entre 1 a 5 e 11 a 15 anos. Na relação com o trabalho, 47 (74%) enfermeiros referiram gostar de trabalhar na instituição e as necessidades para o desenvolvimento profissional identificadas foram relativas ao processo assistencial 36 (61%), à gestão em saúde 15 (25%) e ao ensino 8 (14%).

KEYWORDS: Professional competence. Nursing. Hospital administration.

ABSTRACT: This exploratory, retrospective, documental study was aimed at profile characterization and identifying the needs of the active nurse's development in a government hospital; a Brazilian point of reference in cardiology. The analysis of 64 registries allowed us to conclude that the profile is eminently feminine (92%), a graduate from the 1980s (35%) and the 90s (38%); 57% were graduates of the cardiovascular improvement course (57%), with 20% having finished other *stricto sensu* courses. Still 32 (50%) participated frequently courses and events in the last three years, with 14 (22%) presenting papers and 10 (15%) recognized for scientific work. Concerning their employment contract, 42 (66%) nurses possess are exclusively employed full-time and have worked in the institution from 1 to 5 years (27%), or 11 to 15 years (27%). In the relationship to their work, 47 (74%) nurses enjoy working in the Institute very much. The needs for professional development were relative to the care process (36, or 61%), the health care management (15, or 25%) and the teaching process (8, or 14%).

PALABRAS CLAVE: Competencia profesional. Enfermería. Administración hospitalaria.

RESUMEN: Este estudio exploratorio-retrospectivo y documentario, que tuvo como objetivo caracterizar el perfil e identificar las necesidades del desarrollo de la enfermera que trabaja en un hospital de enseñanza, gubernamental y de referencia en cardiología. Fueron analizados 64 registros lo cual permitio concluir que el perfil es sumamente femenino (92%), graduados entre la década del 80 (35%) y del 90 (38%). 57% egresaron del curso de perfeccionamiento cardiovascular y 20% realizaron otros cursos *stricto sensu*. Además, 32 (50%) frecuentaron cursos y eventos en los últimos tres años, 14 (22%) presentaron trabajos en los eventos y 10 (15%) lograron la producción científica. En cuanto al contrato de empleo, 42 (66%) enfermeras poseen la dedicación exclusiva y ellos actúan en la institución entre 1 a 5 (27%) y 11 a 15 (27%) años. En la relación con el trabajo, 47 (74%) a enfermeras les gusta mucho trabajar en el Instituto y las necesidades para el desarrollo profesional fueran relativas al proceso asistencial 36 (61%), la administración en salud 15 (25%) y a la enseñanza 8 (14%).

Endereço: Christiane Martins
R. Manduri, 120
13.050-465 - Vila Pompéia, Campinas, SP.
E-mail: chrispereiramartins@yahoo.com.br

Artigo original: Pesquisa
Recebido em: 15 de fevereiro de 2006.
Aprovação final: 27 de julho de 2006.

INTRODUÇÃO

As organizações, incluindo as de saúde, vivem a crise econômica, gerando ampla demanda por uma gestão eficiente, que administre a escassez de recursos e o desenvolvimento de programas sociais e realize uma articulação maior com os diferentes grupos sociais. Com isso, surge uma sobrecarga de demandas, tornando necessária uma melhoria da capacidade gerencial das instituições e/ou organismos que tratam das políticas públicas.¹

Portanto, para atender as demandas atuais acima descritas, as instituições exigem dos seus colaboradores, um perfil profissional em constante desenvolvimento para acompanhar as inovações tecnológicas, com potencial para resolução de problemas, capacidade de negociação, proativo.¹

Dessa forma, também, no que diz respeito às organizações de saúde, exige-se atualmente um perfil de enfermeiro que requer agilidade e decisões assertivas, criativas, inovadoras, agregando valor econômico à empresa e social, ao indivíduo.^{1,2}

Considera-se que o estabelecimento do perfil do enfermeiro requer “reconhecimento de que toda pessoa tem direito à adequada assistência de enfermagem, que o atendimento de enfermagem ao ser humano deve ser considerado em sua totalidade e em constante interação com o meio ambiente, que o enfermeiro atua em diversos campos de ação, exercendo atividades de assistência, administração, ensino, pesquisa e integração, nos níveis primário, secundário e terciário e que a constante evolução das ciências da saúde exige do enfermeiro permanente atualização e, muitas vezes, especialização, que deve ser adquirida após a formação básica”.^{2:133}

Diante do exposto, faz-se necessário que os hospitais e os serviços de enfermagem repensem qual é o perfil desejável do enfermeiro que vá ao encontro dos valores, da missão e da visão da organização, tendo como horizonte o alcance das metas estabelecidas.

Assim, como colaboradoras e profissionais enfermeiras de um hospital de ensino, governamental, com especialidade em cardiologia, ao refletirmos sobre o perfil profissional que atendessem aos valores dessa instituição, nos demos conta que ao procurar conhecer a história e o perfil da enfermagem desta Instituição, constatamos que haviam poucos registros a respeito dessa temática. Cabe esclarecer que o hospital vive uma fase de transição, decorrente de mudanças estruturais que implicaram na implementação de modelo de gestão voltado para resultados.

As novas diretrizes institucionais que inseriram mudanças estruturais na Divisão de Enfermagem e do Serviço de Educação Continuada (SEC), o modelo gerencial com foco em resultados, o investimento em recursos humanos para desenvolvimento de competências profissionais e o trabalho integrado multidisciplinar determinaram transformações no processo de trabalho dos enfermeiros, tendo como consequência a necessidade de uma nova capacitação desses profissionais.

Entenda-se aqui por competência profissional o saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos e habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo, adicionando à noção de competência, o conceito de entrega, de contribuição. A atuação do profissional é como agente de transformação de conhecimentos, habilidades e atitudes, em competências entregues à organização, ressaltando o entendimento de agregação de valor como algo que a pessoa entrega para a organização de forma efetiva, de forma a melhorar processos ou introduzir tecnologias e não somente como atingir metas organizacionais.³

Assim, este estudo objetivou caracterizar o perfil profissional do enfermeiro atuante nesta instituição e identificar as necessidades de desenvolvimento de competências profissionais para o planejamento de programas de formação de competências atendendo as exigências institucionais.

MATERIAIS E MÉTODOS

Tipo de estudo

O estudo é descritivo, exploratório, documental, retrospectivo utilizando-se de um conjunto de documentos de cadastramento dos enfermeiros, junto ao Serviço de Educação Continuada (SEC) da instituição campo de estudo.

Local

Realizado numa instituição hospitalar de ensino, pública, da cidade de São Paulo, de referência em cardiologia, com aproximadamente 492 leitos.

População e amostra

A população foi composta pela totalidade de documentos de cadastro dos enfermeiros da insti-

tuição no qual, além dos dados sobre o perfil, havia a sugestão de temas relacionados às necessidades de desenvolvimento de sua competência profissional. De total de 71 enfermeiros atuantes na instituição, 64 (90%) preencheram o formulário de cadastramento, constituindo-se, portanto, na população do estudo.

Procedimentos de coleta de dados e instrumento

Para o desenvolvimento deste trabalho foi solicitada autorização junto à Diretora do SEC e da Divisão de Enfermagem e após ser dada a permissão para a coleta de dados foi realizado o levantamento dos formulários de cadastramento dos 64 enfermeiros da instituição, no período entre dezembro de 2004 a janeiro de 2005.

As variáveis estudadas contêm dados que envolvem aspectos relacionados ao perfil do enfermeiro, como sexo, tempo de graduação, formação acadêmica, tempo de trabalho e relação com o trabalho, produção científica e interesse em aperfeiçoamento, treinamentos e desenvolvimento de competências necessárias.

APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados serão apresentados em dados quantitativos absolutos e em percentual, seguido de discussão.

Na caracterização quanto ao sexo, prevaleceu a força de trabalho feminino com 59 (92%) de mulheres e apenas 5 (8%) de homens. Esta predominância feminina na enfermagem é compartilhada por outros autores,^{4,7} reproduzindo a característica histórica da enfermagem, profissão exercida quase que exclusivamente por mulheres desde os seus primórdios.

Há relato na literatura que a predominância dos trabalhadores nos hospitais é do sexo feminino, principalmente na enfermagem, explicada em função do arquétipo, atribuído às mulheres. Fato que também é elucidado em várias culturas, onde a assistência e higienização dos doentes são consideradas como extensão do trabalho da mulher.⁸ Além disso, consideramos ser um traço estrutural das atividades do setor de saúde, a preponderância da força do trabalho feminino nas atividades que envolvem o trato e o cuidado com as pessoas.⁹

Quanto ao tempo de graduação, na figura 1, foi analisado o ano de formação dos enfermeiros, e constatou-se que a maior parcela concluiu a graduação entre a década de 80 (35%) e 90 (38%).

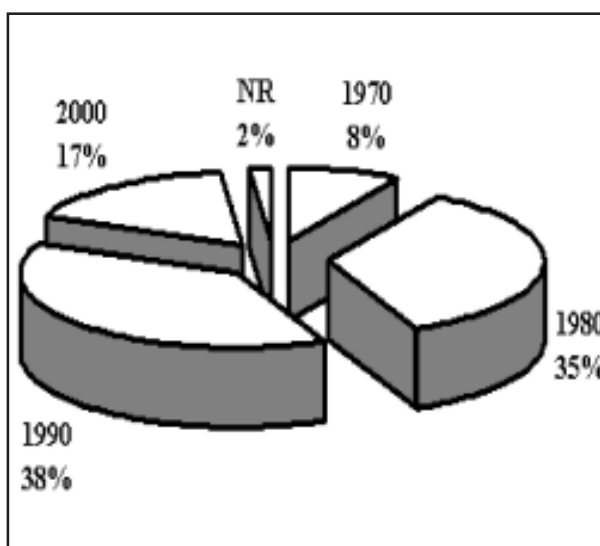


Figura 1 - Distribuição do percentual de enfermeiros de acordo com o ano de conclusão da graduação. São Paulo, 2005.

O tempo de formado pode ser um indicativo de tempo de experiência do enfermeiro no mercado de trabalho e de relativa maturidade.¹⁰ O bacharelado revela as competências e habilidades do enfermeiro, assim como o tempo de formação em uma dada época reflete o conhecimento e aptidão valorizados em um determinado período.

O enfermeiro da década de 70 era formado para atender um perfil que visava desenvolver atribuições como “identificação, diagnóstico e planejamento do cuidado de enfermagem; ensinar e supervisionar o pessoal auxiliar; orientar paciente, família e grupo da comunidade; participar de programas de proteção, prevenção e recuperação da saúde; organizar e administrar serviços de enfermagem, assim como seu ensino; realizar pesquisas”.^{11:94}

Na década de 80, a Lei do Exercício Profissional 7498/86 descreve claramente as atividades privativas do enfermeiro graduado: “planejamento, organização, coordenação, execução e avaliação dos serviços de assistência de enfermagem, consulta e prescrição da assistência de enfermagem, consultoria, auditoria e emissão sobre matéria de enfermagem, prestação de cuidados diretos de enfermagem a pacientes graves e com risco de vida, e de cuidados de maior complexidade que exigem conhecimentos científicos e tomada de decisão”.^{12:19}

Em um estudo com enfermeiras hospitalares da década de 80, os depoimentos demonstraram insatisfação do ponto de vista pessoal e profissional, falta de

perspectivas de ascensão e a percepção de que a profissão de enfermagem continua desvalorizada, com péssimas condições de trabalho e baixa remuneração.¹³ Além da opinião de que ao se formarem sentiam-se inseguras e pouca habilidade técnica, visão limitada da realidade da profissão.

Esta década caracterizou-se por uma conquista do nível acadêmico com o desenvolvimento do ensino da pós-graduação, porém, com uma queda gradativa da qualidade de ensino da graduação, com sérios prejuízos para a formação do profissional e pouca melhoria de assistência de enfermagem.¹³

O Enfermeiro formado nos anos 90 foi sujeito da reformulação curricular que buscou definir o perfil do enfermeiro, bem como suas competências gerais e específicas, com o objetivo de capacitar o enfermeiro a interagir com a equipe, identificar e intervir nas diferentes situações clínicas, e possuir o domínio intelectual da dinâmica assistencial da unidade.¹⁴

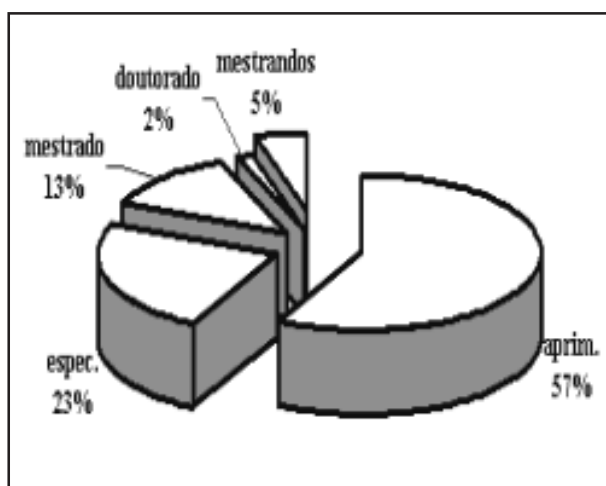


Figura 2 - Distribuição percentual dos enfermeiros conforme formação acadêmica. São Paulo, 2005.

Quanto à formação acadêmica (Figura 2), observamos a predominância dos cursos de aprimoramento em enfermagem cardiovascular-modalidade residência (57%) e especialização (23%), mas também a existência de enfermeiros com Pós-Graduação *stricto sensu* – mestrado (13%), doutorado (2%) e mestrandos (5%).

Este resultado vai ao encontro do esperado uma vez que a instituição é um hospital de ensino, portanto, além da assistência tem como missão as atividades de ensino, pesquisa e extensão, assim, faz-se necessário investir na capacitação e desenvolvimentos dos seus profissionais.

Ainda foi possível observar a predominância de egressos do curso de aprimoramento na área cardiovascular (57%) da própria instituição, o que mostra o retorno do investimento para a instituição bem como a de que o perfil de formação dos aprimorados atende às necessidades institucionais podendo refletir em uma enfermagem competente, científica, como tem mostrado estudos sobre a residência de enfermagem.^{10,14-15}

Com relação ao tempo de trabalho (Figura 3), mais da metade dos enfermeiros (54%) atuam entre 1 a 5 (27%) e 11 a 15 (27%) anos no instituto. Este resultado é similar aos encontrados por outro pesquisador.¹⁰

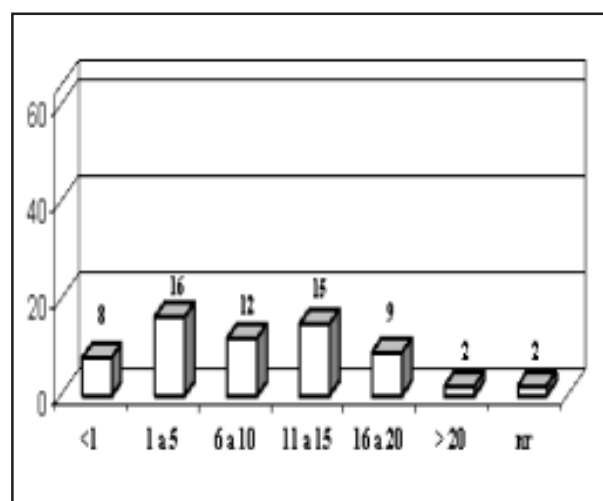


Figura 3 - Distribuição percentual dos enfermeiros conforme o tempo de trabalho. São Paulo, 2005.

A experiência profissional, o envolvimento institucional e a estabilidade adquirida pelo tempo de serviço são fatores que estimulam nos profissionais a permanência em uma organização e ainda o tempo de trabalho em uma instituição pode estar associado, segundo nossa experiência, à proposta de trabalho de uma instituição e satisfação individual.¹⁰

Quanto ao duplo vínculo empregatício 42 (66%) dos enfermeiros mantêm dedicação exclusiva enquanto 22 (34%) mantêm duplo vínculo empregatício.

A relação com o trabalho caracterizado pelas respostas gostar e precisar do trabalho, foi uma variável estudada e demonstrada na figura 4. Verificou-se que 47 (74%) enfermeiros gostam muito de trabalhar no instituto, por outro lado, 42 (66%) declararam que precisam do emprego.

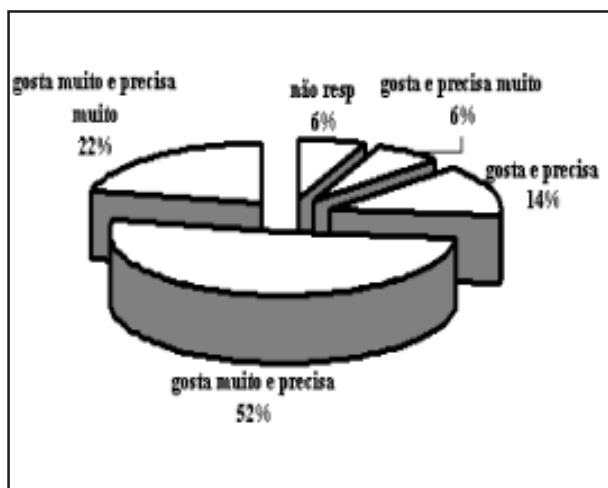


Figura 4 - Distribuição dos enfermeiros conforme a relação com o trabalho. São Paulo, 2005.

O gostar daquilo que faz é algo muito importante, principalmente quanto o objeto de trabalho é o cuidado ao ser humano. Isto significa ter escolhido a profissão pela qual tinha interesse, algum tipo de afinidade ou gosto, bem como ter-se identificado durante o processo de formação e ter encontrado satisfação no desempenho do trabalho.

O prazer/satisfação é demonstrado na alegria em realizar algo, no sucesso, no exercício de ser. Assim, acreditamos que os enfermeiros apresentam esse sentimento no momento em que estão atuando com o paciente, por conseguirem sentir-se como um membro importante do processo vivido naquele momento.¹⁶

A satisfação é um fator que pode favorecer a produtividade bem como agregar valores ao indivíduo para que o mantenham motivado, principalmente, ao considerar que os fatores motivacionais e de satisfação, são intrínsecos e que cada pessoa pode ter necessidades distintas requerendo-se atendê-la, dentro da possibilidade organizacional.

A própria dedicação e responsabilidade no trabalho podem ser desenvolvidas ou estimuladas nos trabalhadores pela sensibilidade e habilidade de um chefe interessado em desenvolver o potencial de seus servidores, especialmente na administração de serviço público, onde não há flexibilidade salarial, nem outras formas de incentivo material.⁴

Quanto à participação em eventos e cursos e produção científica, os resultados apontam que o investimento realizado no desenvolvimento de recursos humanos, quer por iniciativa pessoal ou organizacional, ainda é pequeno, visto que nos últimos três anos 32

(50%) enfermeiros frequentaram cursos e eventos, 14 (22%) realizaram apresentações e 10 (15%) publicaram seus trabalhos em revistas científicas.

No que se refere à necessidade de desenvolvimento profissional foram identificadas 59 (100%) solicitações de temas para o desenvolvimento de competências profissionais, sendo 36 (61%) relativas ao processo assistencial, 15 (25%) ao gerencial e 8 (14%) ao educacional.

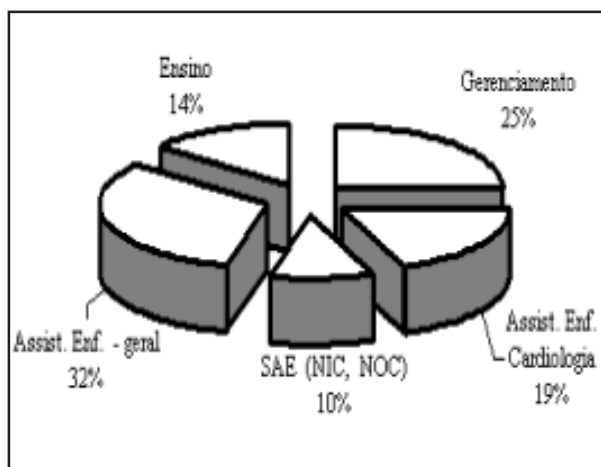


Figura 5 - Distribuição percentual de temas de necessidade de desenvolvimento profissional. São Paulo, 2005.

Nas solicitações relativas à assistência de enfermagem, identificou-se a necessidade de atualização de uma forma geral (32%), em cardiologia (19%) e em relação à sistematização da assistência de enfermagem (10%).

Dentre os temas gerenciais sugeridos nos cadastros, verificou-se os referentes a gestão de qualidade, indicadores de qualidade, gestão de recursos materiais, gestão de recursos humanos, competências profissionais, custos e auditoria.

A solicitação de abordagem de temas de gestão foi possivelmente decorrente da mudança no paradigma de gestão dos processos voltados atualmente para a certificação de qualidade, com necessidade de mensurar resultados e alcançar metas. Quanto à dimensão de custos, nem sempre foi uma preocupação nos serviços públicos, mas atualmente com a necessidade de auto-sustentação e competitividade em relação ao mercado, controlar, re-alocar e otimizar recursos para minimizar custos, passou a ser uma das preocupações por parte da enfermagem, que pode minimizar custos quando monitora a manutenção da performance da melhoria contínua dos processos, in-

clusive por meio de auditoria. Estes apontam para a necessidade de desenvolvimento da competência gerencial de processos com foco em resultados.

Atualização e aperfeiçoamentos por meio de eventos, Pós-Graduação, reuniões, grupos de estudos vem sendo apontado como uma das necessidades considerando-se que a Instituição também é uma instituição de ensino e que a enfermagem comporta em seu organograma, o curso de Aprimoramento em Enfermagem Cardiovascular na modalidade de Residência, cuja preceptoria é realizada pelos enfermeiros chefes do setor, e pelos enfermeiros que atendendo aos critérios da preceptoria, compõem o corpo docente teórico prático na instituição. A necessidade de desenvolver a competência de ensino passou a ser prioridade dos enfermeiros possivelmente em decorrência da mudança no perfil profissional de conclusão do curso de Aprimoramento em Enfermagem Cardiovascular, bem como pela estruturação curricular pautada em competências profissionais, realidade esta, incomum na instituição que mantinha o curso desde 1980.

Estes dados contribuem ainda para a estruturação do treinamento ou capacitação, considerado como um processo educacional, aplicado de maneira sistemática e organizado, por meio do qual, as pessoas adquirem novos conhecimentos, atitudes e habilidades em função dos objetivos institucionais.^{14,17}

A capacitação representa para o profissional o domínio de conhecimentos específicos que resultam de formação, treinamento, experiência para que possam exercer determinada função, quanto melhor o profissional for capacitado, maior é a probabilidade de serem competentes no exercício de suas funções.

Almejando a formação de uma equipe de profissionais qualificados, competentes em seus diferentes processos de trabalho, detecta-se a partir deste estudo, a necessidade de implantar um programa de capacitação que contemple o desenvolvimento de competência, inclusive como uma estratégia de re-inserção do enfermeiro no contexto institucional.

CONCLUSÃO

Os dados analisados em 64 cadastros permitiram concluir que o perfil do enfermeiro da instituição pública de cardiologia estudada é eminentemente feminino (92%), concludente da graduação entre as décadas de 80 (35%) e 90 (38%). São egressos dos cursos de aprimoramento em enfermagem cardiovascular-modalidade residência (57%) e espe-

cialização (23%), sendo uma pequena parcela composta por mestres (13%), doutores (2%) e mestrandos (5%), titulações e capacitações necessárias aos atuantes em hospital de ensino.

Quanto ao vínculo empregatício e tempo de trabalho verificamos que, 42 (66%) enfermeiros possuem dedicação exclusiva, o que possibilita maior empenho e envolvimento com a instituição de trabalho inclusive por maior disponibilidade e mais da metade dos enfermeiros (54%) atuam entre 1 a 5 (27%) e 11 a 15 (27%) anos no instituto, respectivamente.

Na relação com o trabalho, verificou-se que 47 (74%) enfermeiros gostam muito de trabalhar no instituto, podendo este resultado estar relacionado com o do percentual prevalente de enfermeiros com dedicação exclusiva (66%) e atuante há mais de uma década na instituição (27%), citados anteriormente.

Ao analisar a participação e produção científica dos últimos três anos constatamos que 32 (50%) enfermeiros freqüentaram cursos e eventos, 14 (22%) realizaram apresentações e 10 (15%) realizaram produções científicas com publicação de seus trabalhos em revistas.

Assim, ao resgatar o perfil dos sujeitos deste trabalho e as necessidades de desenvolvimento profissional, as solicitações foram relativas ao processo de trabalho assistencial, gerencial e de ensino, possivelmente pelas mudanças nos modelos de gestão por processos com foco em resultados, da mudança no paradigma de formação de aprimorandos de enfermagem pautado num currículo por competências, o que nos possibilitou realizar diagnóstico situacional para implementação de planejamentos estratégicos em busca de desenvolvimento de competências individuais alinhadas à da organização.

REFERÊNCIAS

- 1 Pires MRGM. Enfermeiro com qualidade formal e política: em busca de um novo perfil. *Interface: comunic. saúde educ.* 2002 Fev; 6 (10): 115-6.
- 2 Santos BMO, Simões IC, Azevedo DO, Freitas DV, Laus E, Mendes IJM, et al. Proposta de um perfil do enfermeiro. *Rev. Paulist. Enferm.* 1984 Out; 4 (4): 132-4.
- 3 Fleury MTL. Estratégias empresariais e formação de competências. São Paulo (SP): Atlas; 2000.
- 4 Oguisso T. Perfil do enfermeiro de unidades ambulatoriais do INAMPS no Brasil. *Rev. Esc. Enferm. USP.* 1990 Abr; 24 (1): 77-92.

- 5 Gardenal CLC, Parreira I, Almeida JM, Pereira VM. Perfil da enfermeira que atua na assistência à gestante, parturiente e puérpera, em instituições de Sorocaba/SP (1999). Rev. Latino-Americ. Enferm. 2002 Jul-Ago; 10 (4): 478-84.
- 6 Castro JL, Castro JL. Estudo do perfil dos gerentes dos hospitais públicos do Rio Grande do Norte [acesso em 2005 Ago 16]. Disponível em: www.observatorio.nisc.ufrn.br/texto_perfil04.pdf
- 7 Almeida MCP, Robazzi MLCC, Scochi CGS, Bueno SMV, Cassiani SHB, Saeki T, et al. Perfil da demanda dos alunos da pós-graduação *scripto sensu* da escola de enfermagem de Ribeirão Preto, da Universidade de São Paulo. Rev. Latino-Americ. Enferm. 2004 Mar-Abr; 12 (2): 153-61.
- 8 Pinho DLM. O trabalho da enfermagem e a gestão da informação: uma análise ergonômica das atividades das enfermeiras no contexto hospitalar [tese]. Brasília (DF): UNB/Instituto de Psicologia; 2002.
- 9 Girardi SN. Aspectos do mercado de trabalho em saúde no Brasil: estrutura, dinâmica e conexões. In: Santana JP, Castro JL, organizadores. Capacitação em desenvolvimento de recursos humanos de saúde. Natal (RN): EDUFRN; 1999 p.125-50.
- 10 Formiga JMM, Germano RM, Vilar RLA, Dantas SMM. Perfil do enfermeiro/aluno do curso de especialização PROFAE/RN [acesso em 2005 Ago 16]. Disponível em: www.observatorio.nesc.ufr.br/texto_perfil05.pdf
- 11 Vendrusculo DMS. A criança inserida no currículo de graduação: o ensino da assistência de enfermagem [tese]. Ribeirão Preto (SP): USP/EERP; 1990.
- 12 Mendes MMG. O ensino de graduação em enfermagem no Brasil, entre 1972 e 1994: mudança de paradigma curricular? [tese]. Ribeirão Preto (SP): USP/EERP; 1996.
- 13 Vietta EP, Uehara M, Netto KAS. Depoimentos de enfermeiras hospitalares da década de 80: subsídios para a compreensão da enfermagem atual. Rev. Latino-Americ. Enferm. 2002 Jul 6 (3):107-16.
- 14 Gabrielli JMW. Formação do enfermeiro: buracos negros e pontos de luz [tese]. Ribeirão Preto (SP): USP/EERP; 2004.
- 15 Lopes GT, Mour CFS. O impacto da residência de enfermagem na reconfiguração do perfil do enfermeiro assistencial: 1975-2000. Esc. Anna Nery Enferm. 2004 Abr; 8 (1): 29-38.
- 16 Garrido MCF. Cotidiano da educação continuada em enfermagem: valorização do cuidar. Mundo Saúde. 2000 Set-Out; 24 (5): 372-79.
- 17 Fernandes GFM, Vaz MRC. Processo de avaliação humanizado e participativo nos estágios supervisionados de enfermagem. Texto Contexto Enferm. 1999 Jan-Abr; 8 (1): 106-21.