

## COMPETÊNCIA DO SER ENFERMEIRO NA VISÃO DO MERCADO DE TRABALHO NO VALE DO PARANHANA/RS

*COMPETENCE OF BEING A NURSE IN THE VIEW OF THE LABOR MARKET IN VALE DO PARANHANA/RS*

*COMPETENCIA DEL SER ENFERMERO EN LA PERSPECTIVA DEL MERCADO DE TRABAJO EN EL VALE DO PARANHANA/RS*

<sup>1</sup>Lucas Evandro de Lima Korsack

<sup>2</sup>Alexander de Quadros

<sup>3</sup>Claudia Capellari

<sup>4</sup>Lúcia Fabiane da Silva Luz

<sup>1</sup>Acadêmico do Curso de Enfermagem das Faculdades Integradas de Taquara, Brasil/RS. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-1991-107X>

<sup>2</sup>Me. em Educação (PUCRS). Doutorando em Naturopatia (INNAP-STAU) Docente das Faculdades Integradas de Taquara, Brasil/RS. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-0023-7514>

<sup>3</sup>Me. em Enfermagem (UFRGS). Dra. em Medicina e Ciências da Saúde (PUCRS) Docente das Faculdades Integradas de Taquara, Brasil/RS. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-0003-1424>

<sup>4</sup>Me. em Saúde e Desenvolvimento Humano (La Salle). Doutoranda em Enfermagem (UFRGS). Docente das Faculdades Integradas de Taquara, Brasil/RS. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3871-6990>

### Autor correspondente

Alexander de Quadros

Rua Argentina, 280. CEP: 93.226-010. Sapucaia do Sul/ Rio Grande do Sul. Brasil. E-mail: alexanderquadros2005@yahoo.com.br.

**Submissão:** 20-04-2023

**Aprovado:** 03-02-2023

### RESUMO

**Objetivo:** Identificar as competências e habilidades dos Enfermeiros esperadas pelo mercado de trabalho no Vale do Paranhana/RS. **Método:** Estudo qualitativo, exploratório e descritivo, com 11 enfermeiros gestores hospitalares e da atenção básica, localizados no Vale do Paranhana, Rio Grande do Sul, Brasil, durante os meses de setembro e outubro de 2022. A coleta de dados foi realizada através de uma entrevista semiestruturada e utilizou-se a análise de conteúdo. **Resultados:** Os resultados apontaram 3 categorias: possibilitaram identificar que as principais competências, habilidades e atitudes, necessárias para os enfermeiros do ponto de vista dos gestores é ter, além da habilidade técnica, humanização na assistência prestada, assim como capacitação, especialização, capacidade de liderança e gerenciamento. **Considerações Finais:** Incentiva-se que novos estudos sejam realizados a partir do tema em questão. Recomenda-se ainda que estudos com características semelhantes sejam utilizados como base para o desenvolvimento de novas metodologias de ensino em Enfermagem.

**Palavras-chaves:** Enfermagem; Competência Profissional; Aptidão; Mercado de trabalho.

### ABSTRACT

**Objective:** To identify the skills and abilities of Nurses expected by the job market in Vale do Paranhana/RS. **Methodology:** The research subjects were 11 nurse managers. Qualitative, exploratory-descriptive research, carried out through interviews with managers that took place in Hospital and Primary Care Institutions located in the Paranhana Valley in the year 2022. It was used for the content analysis proposed. **Results:** The results pointed to 3 categories of analysis: they made it possible to identify that the main competences, skills and attitudes necessary for nurses from the point of view of managers is to have, in addition to technical skill, humanization in the care provided, as well as training, specialization, leadership and management skills. **Final Considerations:** It is encouraged that new studies are carried out from the theme in question. It is also recommended that studies with similar characteristics be used as a basis for the development of new teaching methodologies in Nursing.

**Keywords:** Nursing; Professional Competence; Aptitude; Labor Market.

### RESUMEN

**Objetivo:** Identificar las competencias y habilidades de Enfermeros esperadas por el mercado de trabajo en Vale do Paranhana/RS. **Metodología:** Estudio cualitativo, exploratorio y descriptivo, con 11 enfermeros gestores de hospitales y atención primaria, ubicados en Vale do Paranhana, Rio Grande do Sul, Brasil, durante los meses de septiembre y octubre de 2022. La recolección de datos se realizó a través de una encuesta semiestruturada. Para el análisis de las entrevistas se utilizó la entrevista y el análisis de contenido. **Resultados:** Los resultados apuntaron a 3 categorías de análisis: permitieron identificar que las principales competencias, habilidades y actitudes necesarias para los enfermeros desde el punto de vista de los gestores es tener, además de la habilidad técnica, la humanización en el cuidado prestado, así como formación, especialización, liderazgo y habilidades directivas. **Consideraciones Finales:** Se alienta que se realicen nuevos estudios a partir del tema en cuestión. También se recomienda que estudios de similares características sirvan de base para el desarrollo de nuevas metodologías de enseñanza en Enfermería.

**Palabras clave:** Enfermería; Competencia Profesional; Aptitud; Mercado de Trabajo.

## INTRODUÇÃO

Modificações no cenário da economia mundial, e o avanço da ciência e tecnologia, provocaram mudanças nos sentimentos humanos. Essas transformações levaram a alterações nas regras de convivência social e novas práticas no ramo profissional, a qual traz uma busca permeada por atualizações contínuas. Sendo assim, o novo contexto vem exigindo dos profissionais iniciativa, autonomia, capacidade para resolver problemas, criatividade e domínio de novos idiomas, além de estarem atualizados em relação às novas tecnologias. Em contrapartida, na área da saúde, o cuidado exige mais do que a competência técnica e tecnológica, mas uma necessidade de profissionais capazes de escuta ativa, sensibilidade e **zelo**.<sup>(1)</sup>

O desenvolvimento de competências resulta em maior aptidão profissional para o desempenho de atividades cotidianas, visto que, ao desenvolver recursos, o profissional caminha em direção a uma qualificação constante. Qualificar vem a ser mais do que seguir uma lista de “competências” que definem o profissional de cada área, mas reúne uma série de requisitos, fundamentados na base técnica, política, ética, estética, em um contexto sociocultural, não sendo restrita ao saber fazer ou somente a aplicação de um conhecimento.<sup>(2)</sup>

São consideradas competências gerenciais do enfermeiro a habilidade do saber, buscando conhecimentos para o desenvolvimento da prática em gestão, e assim relacionando competência profissional e desenvolvimento de experiência. Neste sentido, existe a necessidade de capacitação na gestão do

conhecimento e na prática clínica, identificando fragilidades e potenciais dos trabalhadores que fazem parte da equipe de trabalho, oportunizando meios para o fortalecimento das competências de seus liderados.<sup>(3)</sup>

Espera-se que o enfermeiro seja capaz de promover atenção à saúde em todos os níveis de atenção, de tomar decisões, de estabelecer comunicação efetiva entre profissionais e pacientes, exercer liderança, gerenciar e administrar equipes e do cuidado em saúde. Buscar constantemente conhecimento técnico científico, além de desenvolver habilidades intra e interpessoais, ser ético, e prezar pela integridade moral, humanização e compromisso político social também são atitudes esperadas pela classe.<sup>(4)</sup>

Nas exigências do perfil do novo profissional da área da saúde, necessitam estar alicerçadas a integralidade, transdisciplinaridade, de forma a impactar os indicadores de saúde. Sendo assim, se faz necessário empreender medidas para que ocorram mudanças na formação profissional, por meio de projetos político pedagógicos que contemplem um perfil profissional capaz de atender às transformações no mundo do trabalho.<sup>(1)</sup>

Diante das mudanças ocorridas na globalização mundial e incertezas na economia, o profissional de Enfermagem vem sofrendo com constantes mudanças, o que vem exigindo deste profissional diferentes demandas, as quais resultam, dentre outros, na rotatividade de enfermeiros nos serviços de saúde. Sendo assim, este estudo se justifica, visto que, ao buscar compreender quais as competências profissionais

estão sendo esperadas pelo mercado de trabalho, será possível elencar prioridades no desenvolvimento do profissional do enfermeiro, para que assim seja possível atingir as necessidades da comunidade, além de que, existe uma crescente demanda de atividades desafiadoras que o profissional enfermeiro vem encontrando no mercado de trabalho. Desta forma, este estudo possibilita aprofundar a temática, bem como conhecer as competências e habilidades exigidas pelos gestores no Vale do Paranhana/RS.

Diante desta problemática que perpassa desde as vivências pessoais de cada profissional até a formação acadêmica, emergiu a seguinte questão norteadora: Quais as competências do Enfermeiro necessárias para a sua inserção no mercado de trabalho no Vale do Paranhana? O objetivo deste estudo é identificar as competências e habilidades dos Enfermeiros esperadas pelo mercado de trabalho no Vale do Paranhana/RS.

## METODOLOGIA

Trata-se de pesquisa qualitativa, de cunho exploratório-descritivo, realizada por meio de entrevistas ocorridas em Instituições Hospitalares e de Atenção Básica localizadas no Vale do Paranhana, o qual compreende os municípios de Taquara, Parobé, Igrejinha, Três Coroas, Rolante e Riozinho, no estado do Rio Grande do Sul, Brasil.

A população do estudo foi constituída por enfermeiros de 5 hospitais públicos e 6 Unidades Básicas de Saúde (UBS). Os critérios

de inclusão para a participação no estudo foram: Ser enfermeiro gestor / coordenador de Enfermagem na instituição há mais de 6 meses; participar de forma direta ou indireta na contratação dos profissionais enfermeiros; participar do acompanhamento / desenvolvimento profissional dos enfermeiros de forma contínua (avaliações e *feedbacks*). Como critérios de exclusão, considerou-se: estar de férias, atestado, ou afastamento no período da coleta de dados.

Sendo assim, a população inicial foi de 12 enfermeiros gestores e a amostra final foi composta por 11 enfermeiros gestores. Uma gestora foi excluída da pesquisa por estar de licença maternidade. A escolha dos gestores foi realizada por indicação dos serviços de saúde, considerando-se os critérios de inclusão determinados pelo estudo.

Para a coleta de dados, foi realizada uma entrevista semiestruturada contendo 7 questões abertas em conjunto com um breve questionário sociodemográfico. As entrevistas foram gravadas em áudio e posteriormente transcritas na íntegra, possibilitando a análise qualitativa das informações. Para garantir o absoluto anonimato das informações fornecidas, cada sujeito foi identificado por Gestor 1, Gestor 2, Gestor 3 e assim sucessivamente.

Quanto à análise das entrevistas coletadas, foi utilizada a análise de conteúdo,<sup>(5)</sup> a qual vem sendo utilizada em pesquisas de cunho social e passa por diferentes fases, organizando em três pólos cronológicos: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação.

Este estudo segue as orientações da resolução 510/16 <sup>(6)</sup> referente à pesquisa em ciências humanas e sociais, e resolução nº 580/2018 <sup>(7)</sup> e submetido ao Comitê de Ética e Pesquisa (CEP) das Faculdades Integradas de Taquara (FACCAT). O início do protocolo do estudo esteve vinculado à aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa, mediante sua aprovação, na Plataforma Brasil, cujo número do CAAE: 60607622.0.0000.8135.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

A amostra foi composta por 11 gestores, sendo a maioria do sexo feminino (55%). Dos participantes, 45,5% possuíam idade entre 31 e 40 anos. Sete participantes trabalharam na instituição atual por menos de cinco anos, estando na função gerencial/coordenação por menos de três anos. A grande maioria dos gestores possuíam especialização (90,9%), no entanto somente dois participantes haviam se especializado em cursos relacionados à gestão.

A partir da análise qualitativa das entrevistas, surgiram 3 categorias temáticas para discussão: Competência profissional do enfermeiro; Formação Profissional por Competências, Atitudes e Habilidades; Fragilidades e potencialidades.

### Competência Profissional do Enfermeiro

A competência do enfermeiro pode ser caracterizada como a gerência do cuidado, estando diretamente associadas à busca pela qualidade assistencial, associando a gerência

com assistência e liderança. A qualificação profissional é imprescindível para uma assistência de qualidade, visto as modificações constantes do mercado de trabalho.<sup>(8)</sup> Nesse contexto, a prática baseada em evidências pode subsidiar a tomada de decisão clínica e gerencial do enfermeiro, sendo definida como a busca pela melhor evidência científica em estudos bem delineados e dados do cuidado para oferecer a resolução de algum problema encontrado, sendo esta primordial para a realização de uma assistência integral.<sup>(9)</sup>

Assim sendo, quando os gestores participantes deste estudo foram questionados referente às principais competências, habilidades e atitudes, necessárias para os enfermeiros, os mesmos referiram o seguinte:

Gestor 1: [...] pessoa acolhedora, que seja discreta na hora do *feedback*, preza muito pela assistência humanizada, são premissas do SUS [...]

Gestor 9: Um olhar humanizado em relação ao paciente especialmente né de tu entender a aflição e não se engessar em relação a conduta né [...] essa expressão corporal em relação ao acolhimento isso também, mas toda a diferença.

Gestor 10: [...] é conseguir entregar um bom trabalho não só técnico, mas muito além disso, um trabalho também voltado para esse lado mais humano eu diria.

Gestor 11: Eu acho que antes de tudo a questão da humanização [...] além de habilidade técnica essa habilidade de olhar pro outro né, de ver o paciente como um todo em todas as situações eu ter esse olhar, de responsabilidade né [...]

Frente à questão de humanização no trabalho, ao ser citada a empatia como competência esperada pelo mercado de trabalho, os autores complementam, ao referir que a empatia é uma habilidade do enfermeiro essencial, direciona-se à observação e interpretação da comunicação não-verbal do doente na tentativa de reconhecer o que ele sente e vivencia. <sup>(10)</sup> A empatia só é existente quando a comunicação não-verbal do doente e do enfermeiro está sincronizada e, para que isso seja possível, o enfermeiro precisa manter-se calmo e receptivo. Os autores também constataram que, apesar de existirem modelos teóricos para compreender o desenvolvimento da empatia, são poucas as atividades práticas que buscam a aprendizagem e treino referente ao tema. <sup>(10)</sup>

A empatia proporciona tanto a satisfação dos doentes quanto a dos enfermeiros, podendo contribuir para uma melhor recuperação do paciente, no entanto, a sua articulação teórico-prática na Enfermagem é restrita. Sendo assim, incluir estes conteúdos nos cursos de graduação da área da saúde é uma prioridade. Sabe-se que o foco dos cuidados em saúde muitas vezes se encontra sustentado no modelo biomédico e nos avanços tecnológicos, o que acaba deixando de lado o pensar de forma empática. Apesar de muito se falar sobre a relação entre enfermeiro e doente, a existência de um hiato na interligação à prática é evidenciada, existindo ainda uma desvalorização na prática clínica diante à dimensão humanística da assistência. <sup>(10)</sup>

Ainda que o desenvolvimento da empatia trata-se de uma capacidade essencial para formação dos acadêmicos em Enfermagem, está

diretamente associada ao cuidado humanizado. Os autores relatam que muitas são as situações que afetaram o desenvolvimento da empatia no meio da vida acadêmica, para que o acadêmico em Enfermagem consiga desenvolver empatia por exemplo, ele deve estar em sintonia com os seus sentimentos, o que pode ser afetado pelas mudanças de ambiente que o ingresso na faculdade pode acarretar. <sup>(11)</sup>

A visão do que é empatia pode variar de acordo com a visão de cada graduando, o que será moldada pelos seus aprendizados, experiências e situações vividas. No entanto, é importante ressaltar que todos são beneficiados com o aprendizado dessa capacidade, que atua desde o fortalecimento de vínculo entre paciente e enfermeiro, até a caracterização do cuidado como humano, não apenas mecânico e científico. <sup>(11)</sup>

Os gestores também citaram questões referentes à formação técnica, conforme pode-se perceber por meio das falas a seguir:

Gestor 3: [...] temos muitos enfermeiros que não tem especialização e trabalham na hemodiálise, que trabalham em UTI né porque eu acho que também falta esse tipo de coisa [...]

Gestor 5: [...] uma formação de qualidade que vai te dar um conhecimento científico pra ti ter a competência aí o teu aprimoramento na parte técnica [...]

Gestor 6: [...] são diversas as competências que o enfermeiro tem que ter né, competências clínicas que seriam competências de você entender talvez a gravidade da doença, o processo saúde-doença,



identificar o processo de adoecimento né e de piora do paciente ou melhora né [...]

Gestor 8: [...] acho que o conhecimento técnico vem em primeiro lugar né, conhecimento técnico [...]

Diante do cenário de empregabilidade atual, existe uma necessidade de que o enfermeiro possua capacidade de liderança de equipes, assim como uma visão global e interconectada aos avanços tecnológicos e culturais.<sup>(12)</sup> A competência profissional é o principal critério para o desenvolvimento profissional do enfermeiro dentro das organizações, o que é sustentado pelas capacitações e no desenvolvimento de atributos inerentes à Enfermagem, como a tomada de decisões e a liderança.<sup>(3)</sup>

As mudanças ocorridas na última década transformaram os setores da produção, assim como o da saúde. Buscando acompanhar estas mudanças, as instituições hospitalares adaptaram seus modelos de gestão e atenção à saúde, priorizando a contratação de enfermeiros que apresentem mais qualificações e competências.<sup>(13)</sup> Vale destacar que a área da saúde passa por avanços constantes do conhecimento científico, sendo impulsionada pela pesquisa clínica e social, assim como a inclusão de novas tecnologias e a mudança no perfil epidemiológico e dos indivíduos.<sup>(14)</sup>

Um estudo realizado em 2020 evidenciou que a grande maioria dos enfermeiros vêm buscando uma maior qualificação profissional, principalmente por meio de capacitações e cursos

de pós-graduação Lato Sensu; por outro lado, identificou que os enfermeiros que possuem dupla jornada de trabalho não dispõem da mesma inserção. Os autores também complementam, inferindo que a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde encontra-se diretamente vinculada à qualificação da atenção à saúde, de acordo com os princípios do SUS, incentivando a transformação das práticas de trabalho para que a integralidade do cuidado em saúde seja atingida.<sup>(15)</sup>

Outras questões relatadas neste estudo estiveram relacionadas à liderança:

Gestor 2: [...] primeira coisa a dedicação [...] outra também que eu falo, é o que eu chamo de administração democrática, eu acho que a autocrata não funciona [...]

Gestor 4: Além de gerenciamento de equipe e de conflito, a questão justamente da liderança [...]

Gestor 6: [...] competências que poderiam ser mais gerenciais né tipo a ética, uma questão de educação permanente, essa busca do conhecimento, gerenciamento de pessoas né, gerenciamento de recursos, de materiais, gerenciamento de conflito, eu acho que seria mais ou menos nesta linha assim sabe de conhecimento.

Gestor 7: Atitude e a postura né, a postura diante dos colegas né, principalmente dos técnicos de enfermagem [...]

Gestor 8: [...] e desenvolvimento da liderança porque a gente é líder e precisa ser líder da equipe [...] capacidade de comunicação muito importante e bom relacionamento interpessoal [...]

No que tange à liderança, comunicação e tomada de decisão, referem que estas são emergentes, podendo ser consideradas desde ferramentas do cuidado até competências do enfermeiro<sup>(8)</sup>. O planejamento de melhorias nos processos de Enfermagem também surge como aliados na atuação do enfermeiro, sendo este utilizado para organização do tempo e na elaboração de atividades futuras. A organização dos cuidados de Enfermagem busca a eficiência e eficácia dos cuidados prestados, sendo a utilização de ferramentas, como o desenvolvimento de um sistema de qualidade e de registros, metodologias de trabalho, política de formação contínua, e avaliação dos enfermeiros, importantes para atingir o objetivo proposto.<sup>(16)</sup>

Ser líder trata-se de uma competência inerente ao enfermeiro, permeando as suas ações e condutas. Os autores observaram a necessidade de liderança em meio hospitalar para que seja possível identificar e intervir tanto nas alterações fisiológicas dos pacientes, como na amenização da ansiedade dos pacientes e seus familiares. A liderança também vem a atuar na capacidade de manter uma manutenção e organização do ambiente hospitalar em conjunto com a equipe, assim como na decisão referente ao uso apropriado dos recursos humanos, físicos, materiais e de informação no cuidado ao paciente, tendo como finalidade um trabalho em equipe que seja eficaz e com custo-efetividade.<sup>(17)</sup>

Já as competências relacionadas à mediação de conflitos devem ser trabalhadas por meio da utilização de ferramentas específicas, a fim de que os conflitos tenham um menor

enfoque negativo, oportunizando o crescimento tanto individual do colaborador, como do grupo em um todo. Diante a este aspecto, a liderança vem a se destacar como a principal ferramenta para o processo de Enfermagem e gerenciamento do cuidado, estando presente em todas as atividades realizadas pelo enfermeiro. Sendo assim, destaca-se a comunicação efetiva, sendo esta um instrumento fundamental para a articulação das esferas do processo de Enfermagem.<sup>(8)</sup>

Outra característica citada como importante foi a ética profissional, conforme pode ser encontrado nas seguintes falas:

Gestor 1: [...] de tu ter ética [...]

Gestor 5: [...] é complicado falar que vai depender de cada um né, vai depender da parte ética, ética profissional, o teu caráter então isso é de cada um [...]

Gestor 6: [...] eu vejo que é ética que prevê todo esse trabalho do enfermeiro [...]

Outro estudo, realizado em 2018, mostrou a necessidade dos enfermeiros em se aprofundar, assim como saber manejar questões éticas, já que este assunto é discutido em meio à graduação. Os enfermeiros possuem consciência da importância da ética na profissão, contudo, identifica-se a existência de lacunas na formação destes profissionais, assim como dificuldades após inserção no mercado de trabalho. Os autores também constataram que a experiência profissional e capacitações contribuem para a adoção de posturas éticas.<sup>(18)</sup>

Em outra pesquisa, foi revelado que os

enfermeiros possuem conhecimento limítrofe no que diz respeito ao Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem, principalmente norteado aos deveres da classe, assim como proibições profissionais. Ainda, reitera que estes são aspectos extremamente importantes para a manutenção da qualidade assistencial.<sup>(19)</sup> Em relação ao mesmo aspecto, uma pesquisa, realizada em 2018, discutiu quanto à necessidade em se desenvolver uma assistência ética, respeitando os valores e promovendo uma relação eficaz com o cliente. Os autores reforçaram que a prática do profissional enfermeiro deve se fundamentar nos princípios éticos, tendo como objetivo específico o oferecimento de uma melhor e mais adequada assistência, avaliando situações, prevendo resultados e tomando decisões com base no Código de Ética, já que este fornece suporte e respaldo ao enfermeiro no exercício da sua profissão.<sup>(20)</sup>

### **Formação Profissional por Competências, Atitudes e Habilidades.**

A Enfermagem é uma profissão considerada essencial para a estrutura das profissões de saúde. É reconhecida pela multifuncionalidade já característica de sua formação, a qual possibilita a expansão dos espaços de atuação destes profissionais, podendo atuar em todos os processos e procedimentos do SUS, tanto na gestão, como na coordenação de Programas, gerenciamento, e na assistência. Sendo assim, a adequação da formação às necessidades do SUS e o combate aos cursos de

baixa qualidade tornou-se um outro grande desafio da profissão.<sup>(21)</sup>

Os participantes da pesquisa relataram o seguinte ao serem questionados sobre como acreditavam que a formação dos profissionais que atendem o mercado de trabalho da região estava ocorrendo:

Gestor 1: [...] tenho um bom olhar sobre a formação que eu recebo, de profissionais que se desenvolveram, foram formados pela (...), então a amostra que eu tenho é da (...) e vem sendo bem seguro, num sentido de receber um aporte teórico, eles receberam essa vivência e agora vão executar mais vezes para absorver tudo aquilo ali, mas a responsabilidade do ser enfermeiro está bem integrado [...]

Gestor 4: É que tem algumas coisas que a gente só aprende com o tempo de profissão assim, no geral, questão de teoria, questão de técnica tá, com exceção de alguns alunos assim que é muito individual [...]. É estudo diário assim, mas num geral tá muito bom [...]

Gestor 6: No geral é uma boa formação [...] o pessoal tem um bom conhecimento técnico, tem uma boa experiência de estágio [...]

Gestor 7: [...] a nova mão de obra tá vindo com bastante técnica, com bastante estudo na gestão de pessoas [...]

As Instituições de Ensino Superior vêm mostrando esforço ao buscar atender as diretrizes do Ministério da Educação referente à formação dos profissionais de saúde, comprometidos em formar profissionais comprometidos com a humanização do cuidado e uma boa relação com o cliente. Na formação de Enfermagem



mudanças têm sido notadas, as quais atingem as exigências das políticas de educação e de saúde, assim como as demandas do mercado de trabalho.<sup>(22)</sup>

Uma educação de qualidade relaciona-se com a ampliação de interações e associações sistêmicas, além ainda da capacidade de fortalecer a assimilação com a realidade. Sendo assim, o paradigma da simplificação deve ser transcendido considerando os fenômenos sociais em sua complexidade. Desta forma, os autores colocam como desafio a educação de qualidade, a qual possa integrar o processo de cuidado em Enfermagem ao conhecimento científico por meio da adoção de estratégias específicas.<sup>(23)</sup>

Alguns autores relatam ainda que os egressos vêm reconhecendo uma fragilidade no ensino da graduação, onde os conhecimentos adquiridos não são suficientes, havendo a necessidade de formação complementar para que seja possível atingir um domínio amplo, abrangente e profundo na área do conhecimento escolhido para atuar.<sup>(24)</sup>

Diante deste aspecto, chamam atenção ao ensino a distância (EaD) instituído recentemente na formação em Enfermagem, assim como a implantação de polos a distância que não atendem à uma infraestrutura adequada, o que contribui para uma importante piora da qualidade da formação. Sendo assim, gestores participantes deste estudo sinalizaram déficits na educação das faculdades, citando principalmente a existência de um foco na saúde pública, falhando no estudo direcionado a área hospitalar.<sup>(21)</sup>

Gestor 3: Eu vejo que eu tenho

enfermeiro aqui da (...), tenho enfermeiro da (...), tenho enfermeiro da (...) né [...] acho que hoje tá muita ênfase pra saúde pública e pouca coisa pro lado hospitalar né [...]

Gestor 11: [...] eu sinto que as faculdades aqui da região têm trabalhado muito essa questão da saúde pública né, políticas públicas eu vejo o pessoal bem forte [...]

As Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN) foram construídas com a finalidade de orientar a formação do profissional enfermeiro. As DCN propõem cinco competências e habilidades gerais, assim como treze específicas que devem ser contempladas no perfil do egresso, ou seja, este profissional deve ter uma formação com foco na humanização, sendo essa generalista, crítica e reflexiva, qualificando o aluno para o atuar no campo da Enfermagem com base no rigor científico e intelectual, além de estar pautado nos princípios éticos para a promoção da saúde integral do ser humano.<sup>(25)</sup>

Encontrou-se por meio do relato de (30%) dos egressos participantes de um estudo em 2018, a existência de uma necessidade em se explorar disciplinas específicas. Neste estudo fora referido uma necessidade de ênfase de disciplinas voltadas para a clínica, que contribuíssem no desenvolvimento do raciocínio clínico dos estudantes assim como na base científica que fundamenta o cuidado.<sup>(24)</sup> Já em 2019 outro estudo encontrou resultados semelhantes a este estudo, relatando que apesar do desenvolvimento de ações junto ao hospital, existe um distanciamento entre a graduação de Enfermagem e a assistência hospitalar, sendo nítida a insatisfação dos enfermeiros quanto à

este distanciamento com as equipes de Enfermagem. Segundo os autores, os alunos não conseguem construir vínculos, visto a inexistência de situações de troca de informações entre eles e os profissionais já atuantes.<sup>(26)</sup>

### Fragilidades e Potencialidades

Quando questionou-se os gestores sobre as competências que mais sentem falta nos enfermeiros, um deles relatou o seguinte:

Gestor 1: [...] segurança emocional [...] comunicação, assim, tem muitos colegas hoje atuando que são recém-formados, então eles ainda estão em fase de formação e eles ficam por vezes, mais nervosos né, na parte de gerenciamento da equipe [...] dar um feedback pro colega técnico [...] habilidade emocional.

Quanto à inteligência emocional, redefiniram o conceito do termo, o qual veio a ser desenvolvido a partir de 1990. Os autores afirmam que a inteligência emocional se trata de um conjunto de quatro capacidades distintas que interagem entre si, sendo elas: a percepção emocional; a facilitação emocional do pensamento; a compreensão emocional; e a gestão emocional. A finalidade seria promover melhores emoções e pensamentos.<sup>(27)</sup>

Neste contexto, foi identificado a inexistência de estratégias de ensino para o desenvolvimento das competências socioemocionais ainda dentro da faculdade de Enfermagem, apesar dos alunos acreditarem na sua importância e nos benefícios futuros que esta prática traria. Pode-se dizer que o

desenvolvimento das competências socioemocionais não é formalmente mobilizado na formação do enfermeiro, visto que o currículo do curso de Enfermagem não aborda conteúdos, disciplinas ou atividades que vislumbram o tema.<sup>(28)</sup>

descreveu que, em cenários onde existam falhas na formação dos futuros enfermeiros, torna-se evidente a necessidade de reflexão pelos gestores referente a capacitação dos profissionais, investindo em estratégias para o desenvolvimento das competências necessárias.<sup>(29)</sup>

Contudo, um estudo em 2018, relatou que a insegurança está muito ligada à inexperiência, sendo praticamente inevitável no início da carreira visto que a destreza no desempenho técnico é adquirida com o tempo, assim como por meio da realização recorrente dos procedimentos. Os autores ainda reforçam que os recém-graduados não são produtos acabados, necessitando ainda de treinamento, incentivo e prática para desempenhar suas atividades como profissional com segurança.<sup>(30)</sup>

Os gestores participantes também citaram a falta de interesse dos novos profissionais em buscar aperfeiçoamento:

Gestor 2: [...] buscar conhecimento, buscar se aperfeiçoar, buscar inovações, buscar pós, mestrado, doutorado [...]

Gestor 10: [...] as pessoas esfriaram um pouco né, que as pessoas não vem mais com aquela vontade alguém coisa de ajudar, as pessoas muitas vem pelo saldo do final do mês, pela necessidade né [...]

Uma dificuldade em se ter uma atuação baseada em evidência por parte dos enfermeiros, sendo este um problema de nível mundial. O estudo encontrou que, apesar dos enfermeiros hospitalares apresentarem atitudes favoráveis à prática baseada em evidência e acreditarem no potencial das pesquisas na contribuição do avanço da Enfermagem, ainda se tem uma crença forte em relação à basear a assistência em experiência pessoal e protocolos assistenciais locais. Os autores associam este dado à fragilização dos profissionais para a implementação desta abordagem, o que relaciona-se ao conhecimento deficiente para realizar a avaliação das evidências, excesso de trabalho e resistência às mudanças.<sup>(31)</sup>

Outros autores complementam ao relatar que os enfermeiros costumam considerar a prática baseada em evidências como fundamental para subsidiar as suas atitudes, assim como a assistência de Enfermagem, contudo, os enfermeiros do estudo demonstraram dificuldades em seguir com as etapas necessárias para encontrar as melhores evidências. Sendo assim, é de interesse geral que ações para o fortalecimento da formação dos enfermeiros ocorram, sendo este um dos maiores desafios enfrentados dentro dos serviços de saúde.<sup>(32)</sup>

Para que isso seja possível, estratégias podem ser tomadas para difundir a ferramenta científica no dia-a-dia, dentre elas estão a realização de oficinas teórico-metodológicas, a educação permanente dirigida por mentores, e a inclusão do tema na grade curricular dos cursos de Enfermagem, tanto nos de graduação no de pós-graduação. Na Enfermagem hospitalar, a

prática baseada em evidências vem a proporcionar uma maior confiabilidade nas intervenções dos profissionais, e assim promovem a qualificação do cuidado ofertado.<sup>(32)</sup>

Ao contrário do que a presente pesquisa mostra, outro estudo encontrou que, quanto à qualificação pós-graduação, (4,7%) dos enfermeiros são doutores, (14,5%) são mestres e (72,8%) têm especialização. Mostra-se que o desejo em se qualificar vem a ser um anseio do profissional de Enfermagem no Brasil, o qual vem buscando melhorar a sua posição no mercado de trabalho. Entretanto, ainda continua baixa a taxa de profissionais que optam por pós-graduação na modalidade Residência, o que faz com que o aprendizado esteja, muitas vezes, desconectado com o que o sistema de saúde do país precisa.<sup>(33)</sup>

Sobre algumas questões que podem justificar uma falta de interesse dos egressos de Enfermagem em se especializar. Os autores citam uma invisibilidade política, empresarial, e inclusive da população para com os profissionais da Enfermagem, muitas vezes parecendo invisíveis à sociedade, e por vezes até mesmo por si mesmos. Estes fatores contribuem para a baixa autoestima desta classe. Silva e Machado ainda sinalizaram que a Enfermagem, maior área da saúde, não consegue reivindicar melhorias de trabalho que são imprescindíveis para uma assistência de qualidade.<sup>(21)</sup>

Outra fragilidade encontrada foi a falta de uma atitude de comprometimento e proatividade:

Gestor 4: [...] e assim, proatividade [...] a questão do comprometimento de vestir a camisa é de cada um, uns tem muito, outros tem o suficiente pro serviço fluir andar, outros eu preciso estar comentando quase que diariamente né porque sempre tem um obstáculo [...]

Gestor 11: [...] falta um comprometimento assim, não escolhi enfermagem só pra ter uma profissão né? Mas por gostar daquilo que eu tô fazendo, por ter responsabilidade com aquilo que eu tô fazendo.

Pesquisa realizada quanto à importância da proatividade do enfermeiro para a disseminação de ações importantes no meio hospitalar, sendo este capaz de articular-se em conjunto com a equipe multiprofissional na proposição de melhores formas de gerenciamento do cuidado.<sup>(34)</sup> Em 2019, foi encontrado dados diferentes das falas citadas anteriormente, identificando que, em geral, a proatividade na assistência prestada pelos enfermeiros é notória em 77% da sua amostra.<sup>(35)</sup>

Estudo realizado em um hospital de grande porte localizado no sul do Brasil com a equipe de Enfermagem encontrou-se resultados semelhantes ao estudo anterior, revelando que o comportamento proativo foi perceptível em (62,8%) dos profissionais, contudo, vale destacar que esta pesquisa abrangeu a equipe de Enfermagem como um todo.<sup>(36)</sup> Também destacaram que a maior classificação do comportamento proativo na sua amostra voltou-se aqueles enfermeiros coordenadores (91%), então, apesar do comportamento proativo dos enfermeiros hospitalares ser positivo neste estudo, a proatividade entre enfermeiros com

cargos gerenciais atingiu escores melhores, havendo diferença significativa ao investigar os grupos segregados por cargos.<sup>(35)</sup>

Sendo assim, o desenvolvimento da proatividade entre enfermeiros assistenciais pode ocorrer a partir de ações de incentivo realizadas pela sua respectiva liderança. Os autores concluíram que desenvolver a proatividade nos enfermeiros assistenciais é relevante já que, mesmo não estejam ocupando cargos gerenciais, os enfermeiros são responsáveis pela gerência do cuidado, devendo liderar a sua equipe técnica em busca de melhorias contínuas no trabalho assistencial.<sup>(35)</sup>

Além das questões anteriormente citadas, também encontrou-se a falta de liderança e saber gerenciar, além da postura adequada nos profissionais de Enfermagem, conforme pode ser identificado pelas seguintes falas:

Gestor 4: [...] a questão da liderança né porque lider tu precisa desenvolver essa habilidade que não tem início nato em ti [...] eu preciso me apropriar, porque eu sou gerente daquele cuidado né e muitas vezes a gente precisa estar sempre cutucando vamos dizer assim, instigando para que isso venha favorecer o paciente, então é bem isso que a gente sente falta assim.

Gestor 6: a competência que eu mais sinto falta, tem uma muito clássica que é gerenciar pessoas [...] mas o gerenciar pessoas no geral, até para as pessoas mais experientes é o que falta, gerenciar conflito né, gerenciar a equipe [...] as relações interpessoais é uma coisa que precisa ser trabalhado.

Gestor 7: [...] postura profissional, postura frente aos colegas, preencher

situações tanto de conflitos em situações fáceis de serem resolvidas assim [...] dessa postura de assumir a sua responsabilidade como enfermeiro, como líder de equipe, de unidade, nesse sentido.

Gestor 8: A comunicação, pra mim é a mais complicada porque a comunicação te leva ao restante né, a liderança depende da comunicação, a resolução dos conflitos depende da comunicação, as boas relações dependem da comunicação então hoje eu sinto mais necessidade nessa capacidade de comunicação [...] a comunicação não verbal também, o registro né a gente sente muita dificuldade nisso normalmente o enfermeiro faz muito mais do que ele registra né [...]

Em um estudo de 2020, concluíram questões semelhantes com as falas anteriores ao relatarem que, diante da perspectiva de enfermeiros atuantes em âmbito hospitalar, as competências gerenciais liderança, tomada de decisão, comunicação, planejamento e organização são primordiais para a sua atuação, contudo, o estudo também revelou que apesar dos enfermeiros compreenderem a importância das competências gerenciais, as mesmas não vem sendo implementadas com efetividade no cotidiano de trabalho. <sup>(9)</sup>

Apontam ainda para uma necessidade em se investir na capacitação dos enfermeiros para mediar adequadamente os conflitos, assim como no desenvolvimento de competências voltadas ao relacionamento interpessoal e à comunicação, para que a atuação profissional do enfermeiro seja de sucesso. Sendo assim, ampliar discussões sobre essa temática dentro dos cursos de graduação em Enfermagem, assim

como preparar os professores para dispor de oportunidades para o desenvolvimento deste aprendizado onde os alunos possam atuar como mediadores de conflitos, são atributos efetivos para a potencialização do desempenho dos enfermeiros diante de um cenário de prática. <sup>(37)</sup>

Os enfermeiros ocupam funções de gestão em várias dimensões do cuidado. <sup>(38)</sup> Referiram que o enfermeiro gestor necessita saber lidar com relações interpessoais e sociais, assim como na gestão do cotidiano em saúde. <sup>(39-40)</sup>

Além disso, é outro contributo deste estudo conhecer mesmo que na realidade do Vale do Paranhana, no Rio Grande do Sul, qual o cenário exigido e/ou esperado destes profissionais e se estão atendendo as necessidades regionais e locais de cada instituição estudada.

O estudo convida a rever os cenários no qual os dados foram produzidos, retornar ou mesmo repensar a formação dos egressos para atender as necessidades loco-regionais. Nesse sentido, há que se considerar novos estudos para acompanhar as mudanças no cenário da enfermagem, educação, bem como do mercado de trabalho.

Considera-se como limitação desta investigação a sua natureza analítica ser estritamente conteudista no âmbito profissional da enfermagem; o que pode suprimir aspectos importantes que permeiam o construto da competência necessária ao enfermeiro.



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo possibilitou responder ao objetivo principal desta pesquisa que foi identificar as competências e habilidades dos Enfermeiros esperadas pelo mercado de trabalho no Vale do Paranhana/RS. Para os gestores do Vale do Paranhana as competências, habilidades e atitudes necessárias aos enfermeiros estão relacionados às habilidades técnicas, humanização, liderança de equipes e gerenciamento dos serviços de enfermagem.

Dentre as atuais competências e habilidades presentes nos enfermeiros encontrou-se um *feedback* positivo dos gestores que possibilitou concluir que as graduações da região vêm cumprindo com a necessidade do mercado de trabalho. No entanto, recomenda-se que as graduações de Enfermagem possuam uma maior atenção relacionada aos conhecimentos e habilidades relacionados à área hospitalar, visto que encontrou-se um foco desproporcional relacionado à saúde pública.

Referente às fragilidades encontradas no perfil de profissionais, pode-se evidenciar que existe uma necessidade de maior aperfeiçoamento e desenvolvimento das características “comunicação”, “segurança emocional”, “busca de aperfeiçoamento”, “liderança”, “proatividade”, “comprometimento” e “postura”.

Sendo assim, incentiva-se que novos estudos sejam realizados a partir da temática em questão visto a importância para a Enfermagem, o que acreditamos que ao conhecer as exigências do mercado de trabalho é possível repensar a

formação destes profissionais no sentido de atender as demandas de saúde regional. A pesquisa evidenciou que a formação dos atuais enfermeiros é adequada, mas que existem aspectos que necessitam ser aprimorados e outros aprendidos na realidade do cotidiano da assistência prestada.

Recomenda-se ainda que estudos com estas características sejam utilizados como base para o desenvolvimento de novas metodologias de ensino em Enfermagem, preparando adequadamente os acadêmicos para a sua vida profissional futura.

## REFERÊNCIAS

1. Püschel VAA, Costa D, Reis PP, Oliveira LB, Carbogim FC. Nurses in the labor market: professional insertion, competencies and skills. *Revista Brasileira de Enfermagem*. 2017 Dec;70(6):1220–6. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reben/a/grXtDrxpbxynCyjDdnDrmy/>
2. Rios, TA. *Compreender e ensinar: por uma docência da melhor qualidade*. 8. ed. São Paulo: Cortez; 2010.
3. Bernardina LD, Spiri WC. Competências profissionais do enfermeiro nas atividades hospitalares. *Rev enferm UFPE on line* [Internet]. 2019 [cited 2023 Jan 8]; [1-9]. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1052353>
4. Silva ANC da, Moreira DP, Freitas CMA de, Teixeira AKS, Pinheiro ARM. Estágio extracurricular de Enfermagem: estratégia para a formação profissional. *Enfermagem em Foco* [Internet]. 2019 [cited 2022 May 17];10(4). Disponível em:

- <http://revista.cofen.gov.br/index.php/enfermagem/article/view/1880/615>
5. Bardin L. Análise de conteúdo. São Paulo: Edições 70; 2011.
  6. Conselho Nacional de Saúde (BR). Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016. Institui as Normas Aplicáveis a Pesquisas em Ciências Humanas e Sociais [Internet]. [citado 2019 Maio 02]. Brasília: Conselho Nacional de Saúde; abr 2016. Disponível em: [http://bvsmis.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2016/res0510\\_07\\_04\\_2016.html](http://bvsmis.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2016/res0510_07_04_2016.html)
  7. Conselho Nacional de Saúde (BR). Resolução CNS nº 580, de 22 de março de 2018. Estabelece que as especificidades éticas das pesquisas de interesse estratégico para o Sistema Único de Saúde (SUS) serão contempladas em resolução específica, e dá outras providências [Internet]. Brasília: Diário Oficial da União; 2018. nº 135, p. 55. [citado 2019 Maio 02]. Disponível em: <https://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2018/Reso580.pdf>. Acesso em: 06/05/2022.
  8. Treviso P, Peres SC, Silva AD, Santos AA. Competências do enfermeiro na gestão do cuidado. Rev Adm. Saúde [Internet] 2017 [cited 2019 May 02]; 17(69). Disponível em: <http://www.cqh.org.br/ojs-2.4.8/index.php/ras/article/view/59/77>
  9. Ferracioli GV, Oliveira RR, Souza VS, et al. Competências gerenciais na perspectiva de enfermeiros do contexto hospitalar. Enferm. Foco [Internet]. 2020;11(1):15-20. Disponível em: <https://doi.org/10.21675/2357-707X.2020.v11.n1.2254>
  10. Galvão A, Gomes MJ, Pereira F. Benefícios da inteligência emocional e suas implicações para a intervenção em saúde: empatia e traços de personalidade dos enfermeiros. Rev INFAD de Psicología [Internet]. 30 dez 2020 [citado 2023 Jan 08];1(2):71-80. Disponível em: <https://revista.infad.eu/index.php/IJODAEP/article/view/1947>
  11. Cunha ICKO, Rondon LS, Ximenes Neto FRG. Habilidade empática e seu aprendizado em graduandos de Enfermagem. Enfermagem em Foco [Internet]. 2020 Dec 21 [cited 2021 Sep 18];11(3). Disponível em: <http://revista.cofen.gov.br/index.php/enfermagem/article/view/3767/882>
  12. Frota MA, Wermelinger MCMW, Vieira LJS, Ximenes Neto FRG, Queiroz RSM, Amorim RF. Mapeando a formação do enfermeiro no Brasil: desafios para atuação em cenários complexos e globalizados. Ciência Saúde Coletiva [online]. 2020 [citado 2023 Jan 08];25(1):25-35. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-81232020251.27672019>. Epub 20 Dez 2019. doi: <https://doi.org/10.1590/1413-81232020251.27672019>.
  13. Silva ACP, Albuquerque JS. As redes sociais como ferramenta de recrutamento e seleção. Business Journal [Internet]. 2019 Mai [cited 2021 Sep 18]; 1(1):18-35. Disponível em: <https://doi.org/10.6008/CBPC2674-6433.2019.001.0002>
  14. Costa SM, Prado MCM, Andrade TN, Araújo EPP, Silva Junior WS, Gomes Filho ZC, Rodrigues CAQ. Perfil do profissional de nível superior nas equipes da Estratégia Saúde da Família em Montes Claros, Minas Gerais, Brasil. Rev Bras Med Fam Comunidade [Internet]. 2013 [citado 8 de janeiro de 2023];8(27):90-6. Disponível em: <https://rbmfc.org.br/rbmfc/article/view/530>
  15. Santos TS, Bragagnollo GR, Tavares CM, Papaléo LK, Carvalho LWT, Camargo RAA. Qualificação profissional de enfermeiros da atenção primária à saúde e hospitalar: um estudo comparativo. Rev Cuid [Internet]. 2020

- Aug [cited 2023 Jan 08]; 11(2): e786. Disponível em: [http://www.scielo.org/co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2216-09732020000200100&lng=en](http://www.scielo.org/co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216-09732020000200100&lng=en). Epub Nov 04, 2020. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.786>.
16. Cantante APSR, Fernandes HIVM, Teixeira MJ, Frota MA, Rolim KMC, Albuquerque FHS. Sistemas de Saúde e Competências do Enfermeiro em Portugal. *Ciência Saúde Coletiva* [Internet]. 2020 [citado 2023 Jan 08]; 25(1):261-72. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-81232020251.27682019>
  17. Bezerra Sobrinho A, Bernardo JMS, Alexandre ACS, Oliveira VL, Leite Salgueiro CDB. Liderança do enfermeiro: reflexões sobre o papel do enfermeiro no contexto hospitalar. *Rev Mult Psic* [Internet]. 2018 [acesso 2023 Jan 08];12(41):693-710. doi: <http://dx.doi.org/10.14295/online.v12i4.1.1238>.
  18. Alencar LCR, Marins JB, Sardinha AHL, Araujo MCR. Formação e aplicabilidade dos preceitos éticos pelos enfermeiros. *Enferm Brasil* [Internet]. 2018 Nov [citado 2023 Jan 08];17(5): 490-96. doi: <https://doi.org/10.33233/eb.v17i5.2053>
  19. Becker GL, Nascimento EKK, Mendes NT. Conhecimento dos enfermeiros sobre o novo código de ética do profissional de enfermagem. *Rev Nursing* [Internet]. 2020 [citado 2023 Jan 08]; 23(271):5041-47. Disponível em: <https://www.revistas.mpmcomunicacao.com.br/index.php/revistanursing/article/view/1049>
  20. Carvalho AM, Carvalho PM, Souza G, Resende MA, Pereira SS, Carvalho AS. A conduta ética dos profissionais de enfermagem: uma revisão. *Rev Eletr Acervo Saúde* [Internet]. 2018 [citado 2023 Jan 08]; (Sup.11):S1709-16. doi: [https://doi.org/10.25248/REAS174\\_2018](https://doi.org/10.25248/REAS174_2018)
  21. Silva, MCN, Machado MH. Sistema de Saúde e Trabalho: desafios para a Enfermagem no Brasil. *Ciênc. saúde coletiva* [Internet]. 2020 [citado 2023 Jan 08]; 25(1):07-13. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-81232020251.27572019>. Epub 20 Dez 2019.
  22. Moreira MN, Silva MPC, Duarte APGM, et al. Educação em saúde no ensino de graduação em enfermagem. *Rev Enferm Atenção Saúde* [Internet]. 2019 [citado 2023 Jan 08]; 8(1): 61-70, Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/4979/497970848015/497970848015.pdf>
  23. Backes DS, Zamberlan C, Siqueira HCH, Backes MTS, Sousa FGM, Lomba MLLS. Educação de Qualidade na Enfermagem: fenômeno complexo e multidimensional. *Texto & Contexto - Enfermagem* [online]. 2018 [citado 2023 Jan 08]; (27)3:e4580016. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0104-070720180004580016> Epub 06 Ago 2018.
  24. Meira MDD, Oliveira GS, Silva MCH, Kurcgant P. Avaliação por Egressos Como Indicador de Qualidade do Processo de Formação na Graduação. *Rev Ciências Gerenciais* [Internet] 2018 [citado 2023 Jan 08]; 22(35): 68-74. Disponível em: <https://cienciasgerenciais.pgsskroton.com.br/article/view/4399>
  25. Conselho Nacional de Educação (BR). Resolução CNE/CES n. 3, de 7 de novembro de 2001. Institui Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Enfermagem [Internet]. Brasília: Diário Oficial da União; 2001. [citado 2023 Jan 08]. Disponível em: [https://normativasconselhos.mec.gov.br/normativa/view/CNE\\_CES03.pdf?query=Curr%C3%ADculos](https://normativasconselhos.mec.gov.br/normativa/view/CNE_CES03.pdf?query=Curr%C3%ADculos)
  26. Buss TM, Rauber JL, Rutz PA, Gomes CBM, Jacondino Barboza M, Cristina



- Cavalló Viana N. Processo de trabalho: avaliação dos enfermeiros de um hospital de ensino. *Rev Enf UFJF* [Internet]. 2019 Dez [citado 2023 Jan 08]; 5(1):1-16. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/enfermagem/article/view/27175>
27. Mayer JD, Salovey P. What is emotional intelligence? In: Salovey P, Sluyter DJ. *Emotional development and emotional intelligence: Implications for Educators* New York: Basic Books; 1997. p. 3-31.
28. Lima TO, Tavares CM. As competências socioemocionais na formação do enfermeiro: Um estudo sociopoético. *Rev Portuguesa Enfermagem de Saúde Mental* [Internet]. 2019 [citado 2023 Jan 08]; 7. Disponível em: [https://scielo.pt/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1647-21602020000300011?script=sci\\_arttext&pid=S1647-21602020000300011](https://scielo.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1647-21602020000300011?script=sci_arttext&pid=S1647-21602020000300011)
29. Leal LA, Soares MI, Silva BR, Chaves LDP, Camelo SHH. Desafios para desenvolver competências no âmbito hospitalar. *Rev Min. Enferm* [Internet]. 2018 [citado 2023 Jan 08]; 22. Disponível em: <https://www.reme.org.br/artigo/detalhes/1250>
30. Souza F, Paiano M. Desafios e dificuldades enfrentadas pelos profissionais de enfermagem em início de carreira. *Rev Mineira Enferm* [Internet]. 2011 [citado 2023 Jan 08]; 15(2):267-73. Disponível em: <http://www.reme.org.br/artigo/detalhes/35>
31. Camargo FC, Iwamoto HH, Galvão CM, Pereira GA, Andrade RB, Masso GC. Competences and Barriers for the Evidence-Based Practice in Nursing: an integrative review. *Rev Bras Enfermagem* [online]. 2018 [cited 2023 Jan 08]; 71(4): 2030-38. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reben/a/Jn6qys9NmzTnNYNjbtbyNNv/?lang=en> doi: <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2016-0617>
32. Machado MH. Pesquisa Perfil da Enfermagem no Brasil: Relatório Final [Internet]. Rio de Janeiro: Nerhus-Daps-Ensp/Fiocruz; 2017. [citado 2023 Jan 08]; Disponível em: <http://www.cofen.gov.br/perfilenfermagem/pdfs/relatoriofinal.pdf>
33. Einhardt KG et al. Nursing students: the use of digital social network to profile nurses. *Rev Bras Enfermagem* [online]. 2022 [citado 2023 Jan 05];75(4): e20200865. doi: <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2020-0865>.
34. Borchhardt SVB, Rodrigues S, Silva SMS e, Calvette AM, Rangel RF, Siqueira HCH de. Care management for patient safety in the operating room: contributions from nurses. *RSD* [Internet]. 2022 Apr. 27 [cited 2023 Jan 5];11(6):e25711629075. Available from: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/29075>
35. Molin TD, Oliveira JLC, Tonini NS, Oliveira RM, Souza RF, Anchieta et al. Comportamento proativo de enfermeiros hospitalares: comparação entre cargos. *Cogitare enferm* [Internet]. 2019 [citado 2023 Jan 05]; 24. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5380/ce.v24i0.58174>.
36. Porto AR, Dall'agnol CM. Análise da proatividade da enfermagem em um hospital universitário público. *Acta Paul Enferm (Online)*. 2016 [citado 2019 Ago 04]; 29(5). Disponível em: [scielo.br/j/ape/a/6pYxPghmgGRvhx3JnSXfMtL/abstract/?lang=pt](https://scielo.br/j/ape/a/6pYxPghmgGRvhx3JnSXfMtL/abstract/?lang=pt)
37. Sbordoni EC et al. Strategies used by nurses for conflict mediation. *Revista Brasileira de Enfermagem* [online]. 2020 [citado 2023 Jan 5]; 73 suppl 5: e20190894. doi: <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2019-0894>. Epub 21 Dez 2020.

38. Santana KFS, Marinho MNA de SB, Cavalcante ASP, Machado LDS, Silva LF, Guedes MVC, Freitas MC, Silva LMS. Reflections on the identity of nurses in the management of health services. RSD [Internet]. 2022 May 25 [cited 2023 5];11(7):e30011729812. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/29812>
39. Craveiro KL, Rocha DS, Rocha GS, Teixeira ER. Nurses' challenges in managing COVID-19 care in an Adult Intensive Care Unit. RSD [Internet]. 2022 May 12 [cited 2023 Jan 5];11(6):e58211629438. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/29438>
40. Nunes SF, Melo LU, Xavier SPL. Competências para formação da saúde na formação em enfermagem: contribuições da extensão universitária. Rev Enferm Atual In Derme [Internet]. [citado 2023 Jan 6];96(37):e-021189. Disponível em: <https://revistaenfermagematual.com/index.php/revista/article/view/1216>