

Competência profissional do enfermeiro para atuar em Unidades de Terapia Intensiva: uma revisão integrativa¹

Silvia Helena Henriques Camelo²

Este estudo teve como objetivo analisar as competências profissionais dos enfermeiros em Unidades de Terapia Intensiva (UTI). Utilizou-se o método de revisão integrativa, e a coleta de dados foi realizada nas bases de dados LILACS, SciELO, BDNF, nos meses de agosto a outubro de 2011. Foram identificados 10 artigos, publicados nos últimos 12 anos, e o agrupamento dos dados possibilitou a construção de unidades temáticas relacionadas às competências dos enfermeiros: gerenciar o cuidado de enfermagem, executar o cuidado de enfermagem de maior complexidade, tomada de decisão, liderança, comunicação, educação continuada/permanente, gerenciamento de recursos humanos e de recursos materiais. As competências profissionais identificadas podem oferecer subsídios para traçar diretrizes para a construção do perfil do enfermeiro que atua em unidades de terapia intensiva e impulsionar/mobilizar as práticas de cuidado por esse profissional.

Descritores: Competência Profissional; Enfermeiros; Unidades de Terapia Intensiva.

¹ Apoio financeiro da Fundação de Amparo a Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP), processo nº 2010/11224-9.

² Enfermeira, Doutor em Enfermagem, Professor Doutor, Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Centro Colaborador da OMS para o Desenvolvimento da Pesquisa em Enfermagem, SP, Brasil. E-mail: shcamelo@eerp.usp.br.

Endereço para correspondência:

Silvia Helena Henriques Camelo
Universidade de São Paulo. Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto
Departamento de Enfermagem Geral e Especializada
Av. dos Bandeirantes, 3900
Bairro: Monte Alegre
CEP: 14040-902, Ribeirão Preto, SP, Brasil
E-mail: shcamelo@eerp.usp.br

Professional competences of nurse to work in Intensive Care Units: an integrative review

This study aimed to identify and analyze nurses' competences to work at Intensive Care Units-ICU. An integrative review method was used, and data were collected in LILACS, SciELO and BDNF, from August to October 2010. Ten articles were identified, published in the last 12 years. Data grouping permitted the construction of thematic units related to nurses' competences: nursing care management, high-complexity nursing care delivery, decision making, leadership, communication, continuing/permanent education, human resource management, material resource management. The professional competences identified can support the outline of guidelines to constitute the profile of nursing working in intensive care units and drive/mobilize the improvement of nursing care practices.

Descriptors: Professional Competence; Nurses, Male; Intensive Care Units.

Competencias profesionales de los enfermeros para trabajar en Unidades de Cuidados Intensivos: una revisión integradora

Este estudio tuvo como objetivo identificar y analizar las competencias de las enfermeras para actuar en Unidades de Cuidados Intensivos-UCI. Se utilizó el método de revisión integradora, y la recolección de datos se realizó a través de la base de datos LILACS, SciELO BDNF, entre agosto y octubre de 2010. Se identificaron 10 artículos, y el cotejo de los datos permitió la construcción de las siguientes unidades temáticas relacionadas con las habilidades de las enfermeras: gestionar los cuidados de enfermería, realizar los cuidados de enfermería más complejos, la toma de decisiones, el liderazgo, la comunicación, la educación continua y permanente y la gestión de recursos humanos y materiales. Las habilidades identificadas en este estudio sirven como una guía para formar el perfil de la enfermera que trabaja en unidades de cuidados intensivos-UCI y por lo tanto representan la línea de orientación que puede aumentar/mobilizar la mejoría de las prácticas de atención recibidas por este profesional.

Descriptor: Competencia Profesional; Enfermeros; Unidades de Cuidados Intensivos.

Introdução

A singularidade das organizações hospitalares tem sido destacada pela assistência a clientes em situações de saúde cada vez mais críticas, que necessitam de respostas individuais e complexas que atendam as suas necessidades. Dessa forma, o trabalho hospitalar exige novas competências dos profissionais que se deparam com mudanças tecnológicas e exigências de sua clientela, provocando, muitas vezes, transformações no seu processo de trabalho.

A temática "competência profissional" tem se constituído, ao longo dos anos, foco de atenção dos enfermeiros, bem como dos administradores dos serviços de saúde, pois o pessoal de enfermagem representa, em termos quantitativos, parcela significativa dos recursos humanos alocados nessas instituições, especialmente nos

hospitais, e, portanto, interferem diretamente na eficácia, na qualidade e custo da assistência à saúde prestada. Nesse sentido, a mobilização de competências entre esses profissionais poderá refletir significativamente nos resultados obtidos.

No processo de trabalho da enfermagem em unidades hospitalares, os enfermeiros têm assumido os cuidados com os pacientes mais graves, além das atividades de organização e coordenação dos serviços, desenvolvendo, de forma compartilhada, as atividades assistenciais e gerenciais.

O processo de cuidar e o processo de gerenciar podem ser considerados como as principais dimensões do trabalho do enfermeiro em seu dia a dia. O cuidar caracteriza-se pela observação, o levantamento de dados,

planejamento, a implementação, evolução, a avaliação e interação entre pacientes e trabalhadores da enfermagem e entre diversos profissionais de saúde. Já o processo de administrar tem como foco organizar a assistência e proporcionar a qualificação do pessoal de enfermagem, através da educação continuada, apropriando-se, para isso, dos modelos e métodos de administração, da força de trabalho da enfermagem e dos equipamentos e materiais permanentes⁽¹⁾.

O enfermeiro, independente do diagnóstico ou do contexto clínico, deve estar apto a cuidar de todos os doentes e, ao cuidar de pacientes internados em Unidades de Terapia Intensiva, unidade hospitalar destinada ao atendimento de pacientes graves e recuperáveis, o enfermeiro e sua equipe defrontam-se, constantemente, com o binômio vida/morte e, devido às características tecnológicas e científicas desse local, faz-se necessária a priorização de procedimentos técnicos de alta complexidade, fundamental para manter a vida do ser humano⁽²⁾.

Corroborando esse fato, pesquisadores apontam que o papel do enfermeiro em uma Unidade de Tratamento Intensivo consiste em obter a história do paciente, fazer exame físico, executar tratamento, aconselhar e ensinar a manutenção da saúde e orientar os doentes para a continuidade do tratamento. Os enfermeiros de UTIs devem, ainda, aliar à fundamentação teórica (imprescindível) o trabalho, o discernimento, a iniciativa, a habilidade de ensino, maturidade e estabilidade emocional⁽³⁾.

Frente a essas considerações, destaca-se que o enfermeiro que atua em UTI necessita, além de qualificação adequada, mobilizar competências profissionais específicas, durante a execução do seu trabalho, que lhes permitam desenvolver suas funções eficazmente, aliando conhecimento técnico-científico, domínio da tecnologia, humanização, individualização do cuidado e, conseqüentemente, qualidade na assistência prestada.

Pelo exposto, questiona-se: quais as competências profissionais necessárias aos enfermeiros que atuam em uma Unidade de Terapia Intensiva?

O enfermeiro constitui parte fundamental da estrutura organizacional hospitalar e, dessa forma, precisa se preocupar com o seu desenvolvimento, adquirindo novas habilidades e conhecimentos. Em uma UTI, as possibilidades de atuação do enfermeiro, as diversas e complexas atividades mostram a necessidade de se identificarem as competências desses profissionais, contribuindo para análise crítica quanto ao desenvolvimento de suas atividades, bem como

provocando a reflexão de gestores sobre a importância da elaboração de estratégias para desenvolver competências profissionais que favoreçam a organização do trabalho e excelência dos serviços prestados.

Este estudo teve como objetivo analisar as competências profissionais dos enfermeiros para atuar em Unidades de Terapia Intensiva.

Referencial Teórico

A noção de competência é fortemente polissêmica, tanto no mundo do trabalho quanto na esfera da educação. Fleury e Fleury propõem um conceito, ao mesmo tempo abrangente e preciso, em que competência é definida como um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar conhecimentos, recursos, habilidades, que agreguem, ao mesmo tempo, valor econômico à organização, e valor social ao indivíduo⁽⁴⁾.

Saul Meghnagi, representante construtivista e sociointeracionista⁽⁵⁾, estuda competência profissional desde o final dos anos 80 e traz um modelo de pesquisa, realizada no campo da formação profissional na ótica dos trabalhadores, no qual o presente estudo está ancorado. Para esse autor, a competência profissional pode ser descrita como combinação articulada e complexa de habilidades e capacidades que são o resultado de uma síntese conceptual e funcional de aspectos teóricos, ligados particularmente aos conteúdos disciplinares e à experiência atual. Existe, em formas coerentes, e é afetada particularmente pelo ambiente organizacional. Mostra nível de sofisticação que é dependente da realidade objetiva e da capacidade subjetiva de analisar, compreender e influenciar o próprio ambiente, e pode se desenvolver de diversas maneiras e em lugares diferentes, que não necessariamente designados para formação⁽⁶⁾.

No Brasil, por meio das Diretrizes Curriculares Nacionais (DCNs,) para os Cursos de Graduação em Enfermagem em vigor, tenta-se orientar para competências gerais a serem alcançadas pelo futuro enfermeiro, como a atenção à saúde, a tomada de decisão, a comunicação, liderança, administração e gerenciamento e educação permanente⁽⁷⁾.

Pensando nisso, estudos vêm sendo realizados sobre a competência profissional do enfermeiro e destaca-se pesquisa que investigou competências gerenciais do enfermeiro, relacionadas às expectativas da instituição formadora e o mercado de trabalho⁽⁸⁾, por meio do qual se observaram divergências nas expectativas dos gerentes dos serviços de enfermagem que preferem enfermeiros com formação específica, para as necessidades de seus serviços.

O trabalho do enfermeiro em uma Unidade de Terapia Intensiva (UTI) é caracterizado por atividades assistenciais e gerenciais complexas que exigem competência técnica e científica, cuja tomada de decisões e adoção de condutas seguras estão diretamente relacionadas à vida e à morte das pessoas. Nesse contexto, é de suma importância identificar as competências desses profissionais ao desenvolver a assistência de enfermagem de alta complexidade, como é o caso da UTI.

Metodologia

Para o alcance do objetivo deste estudo, optou-se pelo método da revisão integrativa, visto que é o mais amplo método referente às revisões, permitindo a inclusão de estudos experimentais e não experimentais para compreensão completa do fenômeno analisado. Combina dados da literatura teórica e empírica, além de incorporar vasto leque de propósitos: definição de conceitos, revisão de teorias e evidência, e análise de problemas metodológicos de um tópico particular⁽⁹⁾.

O levantamento bibliográfico ocorreu na Biblioteca Virtual em Saúde na base de dados caracterizada como Literatura Latino-Americana em Ciências de Saúde (LILACS), na base de dados Bibliográficos Especializada na Área de Enfermagem do Brasil (BDENF) e na Scientific Electronic Library Online (SciELO).

Para o levantamento dos artigos, foram utilizados os Descritores em Ciências da Saúde (DeCS): enfermeiros, competência profissional, unidade de terapia intensiva e enfermagem. Os descritores selecionados foram combinados entre si, de acordo com a base de dados.

Foram adotados critérios de inclusão e exclusão para recuperação dos trabalhos. Os critérios de inclusão foram: artigos publicados nos últimos 12 anos, em periódicos nacionais e internacionais, indexados nos bancos de dados selecionados, que abordassem as competências dos enfermeiros para atuar em Unidades de Terapia Intensiva. Foram excluídos trabalhos como teses, dissertações, livros e capítulos de livros, de modo a selecionar apenas publicações em periódicos indexados.

Na operacionalização desta revisão, foram utilizadas as seguintes etapas: seleção da questão temática, estabelecimento dos critérios para a seleção da amostra, análise e interpretação dos resultados e apresentação da revisão.

A coleta de dados ocorreu entre os meses de agosto e outubro de 2010 e, para a análise, utilizaram-se os pressupostos da competência profissional. Nesse sentido, a análise dos estudos possibilitou o agrupamento dos dados em unidades temáticas, relacionadas às competências dos

enfermeiros para atuar em UTI, tais como: gerenciamento do cuidado de enfermagem, implementação do cuidado de enfermagem de maior complexidade, tomada de decisão, liderança em enfermagem, comunicação, educação continuada/permanente, gerenciamento de recursos humanos e de recursos materiais.

Resultados e Discussão

Características dos estudos

Os estudos selecionados estão em língua portuguesa, totalizando 10 artigos; Foram publicados no período de 1998 a 2010, em revistas nacionais, algumas de circulação internacional, tais como: Rev. Latino-Am de Enfermagem, Acta Paulista de Enfermagem, Rene. Fortaleza, Rev. Enfermagem UERJ, Nursing (São Paulo) e Rev. Gaúcha de Enfermagem. Os descritores mais utilizados pelos autores dos artigos foram unidades de terapia intensiva, enfermeiros, equipe de enfermagem, gestão em saúde, sendo o campo de pesquisa, desses estudos, Unidades de Terapia Intensiva.

Ao se analisar os delineamentos de pesquisa mais frequentes na amostra estudada, identificou-se que seis utilizaram a abordagem metodológica qualitativa e quatro quantitativa. Entre os estudos que utilizaram a abordagem metodológica qualitativa, os métodos mais usados foram descritivo e exploratório e, dentre aqueles quantitativos, são não experimentais, do tipo descritivo, exploratório e transversal. Nesse sentido, o objeto de pesquisa ora analisado pode ser estudado por diferentes delineamentos metodológicos.

Competências do enfermeiro para atuar em UTI

Gerenciamento do cuidado de enfermagem

Os trabalhadores de enfermagem têm graus de formação diferenciados e a organização do labor ocorre pela divisão por tarefas, garantindo ao enfermeiro o papel de detentor do saber e de controlador do processo de trabalho. Assim, o enfermeiro realiza o trabalho intelectual e gerenciador da assistência que é prestada. Em UTIs, de acordo com estudos selecionados, o enfermeiro tem a função de organizar e planejar o labor a ser desenvolvido, durante o seu turno e, muitas vezes, do turno do colega^(2,10). Dessa forma, compete ao enfermeiro de UTIs, dentre outras atividades, avaliar o paciente, planejar a assistência, supervisionar os cuidados, bem como ser o responsável por tarefas burocráticas e administrativas⁽¹¹⁾.

A Lei do Exercício Profissional nº7498/86, art.11, alínea c, dispõe que o enfermeiro exerce todas as atividades de enfermagem, cabendo-lhe: 1) privativamente - o

planejamento, organização, coordenação, execução e avaliação dos serviços da assistência de enfermagem⁽¹²⁾. Assim, desde 1986, o planejamento da assistência é imposição legal e, reforçando a importância e necessidade de se planejar a assistência de enfermagem, a Resolução COFEN nº272/2002 dispõe que a implantação da Sistematização da Assistência de Enfermagem (SAE) deve ocorrer em toda instituição de saúde, pública e privada⁽¹³⁾, e que as ações privativas do enfermeiro são a implantação, planejamento, organização, execução e avaliação do processo de enfermagem.

Em 2009, a Resolução COFEN nº358/2009⁽¹⁴⁾ revogou a Resolução COFEN nº272/2002. De acordo com essa nova Resolução, a SAE deve ser realizada, de modo deliberado e sistemático, em todos os ambientes em que ocorre o cuidado profissional de enfermagem.

De acordo com um estudo selecionado, na UTI, a SAE é iniciada no momento em que o paciente é internado, quando os enfermeiros realizam o exame físico e a entrevista, utilizando um formulário norteador (histórico de enfermagem). A SAE foi descrita por possibilitar o controle da realização dos cuidados prescritos, por direcionar a assistência, favorecendo o planejamento das ações, a continuidade das mesmas, e a garantia que as intervenções serão realizadas e não modificadas⁽¹⁰⁾.

Implementação do cuidado de enfermagem de maior complexidade

A tarefa de cuidar do paciente em UTI é atividade distribuída entre todos os membros da equipe de saúde e, dessa forma, também é uma atribuição do enfermeiro. Nessa unidade hospitalar, dois estudos evidenciaram que a assistência é o início das tarefas^(2,10), pois a natureza do trabalho do enfermeiro exige atender diferentes demandas de atenção que estão ligadas à complexidade da assistência prestada e do ambiente de trabalho.

A Lei do Exercício Profissional nº7498/86 relata que é uma das atividades privativas do enfermeiro prestar cuidados de maior complexidade técnica e que exijam conhecimentos científicos e, ainda, capacidade para tomar decisões imediatas⁽¹²⁾.

Ao prestar o cuidado de enfermagem a pacientes de alta complexidade, como é o caso nas UTIs, o enfermeiro se envolve, se realiza, aprende a exercitar seu compromisso, favorecendo estreita relação com o paciente e, conseqüentemente, contribuindo para assistência de qualidade. Portanto, nesse ambiente, o trabalho do enfermeiro não se resume a articular os diversos meios de trabalho da equipe de saúde e de enfermagem, mas, também, na prestação direta de cuidados de maior complexidade ao paciente.

Tomada de decisão

A natureza do trabalho/cuidado dos enfermeiros, na UTI, e suas responsabilidades para a coordenação e o gerenciamento da assistência de enfermagem devem estar fundamentadas na capacidade para tomar decisões, visando o uso apropriado da força de trabalho, de recursos materiais e de procedimentos e práticas.

Para alcançar a competência de tomar decisões, algumas etapas precisam ser cumpridas: conhecer a instituição e sua missão, avaliar as reais necessidades dos usuários e realizar o trabalho pautado em planejamento que contemple o detalhamento de informações tais como: ideias e formas de operacionalizá-las, recursos viáveis, definição dos envolvidos e dos passos a serem seguidos, criação de cronogramas de trabalho e envolvimento dos diversos níveis hierárquicos⁽¹⁵⁾.

As habilidades para a tomada de decisão compõem-se do pensamento crítico sobre as situações com base em análise e julgamento das perspectivas de cada proposta de ação e de seus desdobramentos. O raciocínio lógico e intuitivo e a avaliação permeiam esse processo. Dentre os conhecimentos da área de administração a serem adquiridos, nessa temática, estão: o conhecimento da cultura e das estruturas de poder das organizações, o processo gerencial da tomada de decisão, composto pelo estabelecimento de objetivos, procura de alternativas, escolha, implementação e avaliação⁽¹⁶⁾.

Três estudos selecionados destacam a competência do enfermeiro para tomada de decisão. Em um deles, ela é definida como processo que faz parte do cotidiano do enfermeiro e é influenciado por diversos fatores, como a cultura institucional e os modelos de comportamento. Observa-se que enfermeiros realizam a tomada de decisão embasada e determinada pelo cumprimento das regras institucionais e pela manutenção da organização e do funcionamento da unidade, valorizando o conhecimento científico e a experiência profissional⁽¹⁷⁾.

Os outros estudos que tratam dessa temática, destacam a tomada de decisão como estratégia integrativa, visando envolvimento e cooperação, e que o enfermeiro deve aplicar a criatividade para a tomada de decisões, para adequar os recursos materiais e humanos com a finalidade da execução de uma assistência planejada e com qualidade^(2,18). Nessa ótica, a tomada de decisão nas organizações vai exigir cada vez mais trabalho em equipe e maior participação das pessoas⁽¹⁸⁾.

Liderança em enfermagem

A liderança é considerada como uma das principais competências a serem desenvolvidas pelos profissionais

de saúde nos dias atuais e foi destacada em um dos estudos encontrados.

A complexidade e a demanda de trabalho, imposto ao enfermeiro de UTI, gerenciando e guiando as ações e práticas do cuidado, reforça a necessidade do desenvolvimento da competência de liderança. Esse profissional, por passar grande parte do tempo desperto, trabalhando, tem a oportunidade para desenvolver e praticar a liderança nesse ambiente, onde as situações vivenciadas são reais e imperiosas, exigindo perspicácia, prontidão e habilidade do enfermeiro⁽¹⁹⁾.

A liderança envolve compromisso, responsabilidade, empatia, habilidade para tomada de decisões, comunicação e gerenciamento de forma efetiva e eficaz⁽⁷⁾.

Conforme destacado em um dos estudos, a interatividade do ambiente da UTI, em que as decisões precisam ser rápidas e assertivas, muitas vezes, geram postura autoritária ao invés da postura participativa⁽²⁰⁾. Cada componente da equipe de enfermagem apresenta uma característica peculiar. O enfermeiro, nesse contexto, deve adaptar seu estilo de liderança, respondendo às diferenças, e garantir assistência que atenda os objetivos traçados⁽²⁰⁾.

A Liderança Situacional foi o foco de um dos estudos e baseia-se na premissa de que não existe um único estilo de liderança apropriado para toda e qualquer situação. A liderança situacional prevê quatro estilos de liderança sendo eles: determinar, persuadir, compartilhar e delegar. Os resultados do estudo evidenciaram que há tendência para o exercício da liderança mais participativa com a possibilidade de persuadir e compartilhar as decisões assistenciais com os liderados, isto é, os enfermeiros explicam suas decisões e compartilham ideias e o processo decisório. No entanto, o estilo determinar ainda persiste, onde o enfermeiro faz instruções específicas e supervisiona estreitamente o desempenho dos liderados⁽²⁰⁾.

Entende-se que o enfermeiro que atua em UTIs deve reconhecer o valor de cada membro de sua equipe, visando estabelecer liderança responsável, onde a confiança e a busca contínua de conhecimento prevaleça. Entretanto, torna-se relevante que esse profissional aprimore constantemente seus conhecimentos para que possa responder às necessidades da equipe e instituição.

Comunicação

Em UTI, uma das ferramentas necessárias ao trabalho da equipe de saúde é a comunicação.

A competência em comunicação pode ser conceituada como processo interpessoal que deve atingir o objetivo dos comunicadores, pressupor conhecimentos básicos de comunicação, possuir consciência do verbal

e do não verbal nas interações, atuar com clareza e objetividade, promover o autoconhecimento na busca de vida mais autêntica⁽⁷⁾. Considerando o processo de trabalho gerencial do enfermeiro no contexto da UTI, a competência comunicativa é fundamental para que haja interações adequadas e produtivas.

Na gerência, a competência comunicacional é essencial se se considerar que, para organizar, é indispensável comunicar-se, a fim de estabelecer metas, identificar e solucionar problemas; aprender a comunicar-se com eficácia é crucial para incrementar a eficiência de cada unidade de trabalho e da organização como um todo⁽²¹⁾.

Os enfermeiros das UTIs precisam criar estratégias de comunicação para atender as necessidades dos familiares e pacientes. Pesquisadores destacam a importância de combinar a sensibilidade ao conhecimento teórico, com a finalidade de oferecer assistência de enfermagem planejada e estruturada, visando a orientação aos familiares a respeito do que ocorre na UTI e o estímulo da expressão de seus sentimentos⁽²²⁾. Foi ressaltado, nos resultados desse estudo, nas falas dos familiares de pacientes internados em UTI, a respeito da comunicação com a equipe de saúde, a necessidade de maior clareza e informações por parte dos profissionais, identificando a equipe de enfermagem como possível referência para lhe dar esse suporte⁽²²⁾.

A comunicação pode ser visualizada como ferramenta de mudança e melhoria do cuidado. Nesse sentido, avaliar, planejar e comunicar são processos presentes no cotidiano de trabalho na UTI, necessários para qualquer ação ou decisão.

Educação continuada/permanente

Em UTIs, espera-se que os profissionais tenham competência para identificar e intervir nas alterações fisiológicas dos pacientes, amenizar a ansiedade desses e de seus familiares, utilizar os recursos tecnológicos que compõem esse ambiente e facilitar a interdisciplinaridade⁽²⁰⁾. Ao enfermeiro, cabe zelar pela manutenção e organização do ambiente, junto aos demais membros de sua equipe⁽²⁰⁾. Entretanto, cuidar do desenvolvimento de competências dos seus pares constitui-se em atividade que exige empenho e dedicação desse profissional. Acredita-se que as atividades de educação continuada/permanente podem se constituir em uma das formas de assegurar a manutenção da competência da equipe de enfermagem em relação à assistência.

Em estudo selecionado, verificaram-se quais e quando são desenvolvidos os programas de educação continuada intramuros para a equipe de enfermagem, bem como

quem os desenvolve⁽²³⁾. Para complementar, investigou-se, ainda, o que o enfermeiro tem feito enquanto atividades de educação continuada formal extramuros. Os resultados mostraram que, do total de UTIs estudadas, 34 (79,1%) responderam ter treinamento inicial específico para a equipe de enfermagem, sendo que a duração mais frequente foi aquela de até um mês (44,2%). Os programas de atualização são desenvolvidos por 18 (41,9%) das UTIs, e esses enfocam, principalmente, revisão de técnicas e rotinas e atualização em patologias. Tanto o treinamento inicial como os programas de atualização são desenvolvidos predominantemente pelo enfermeiro da UTI⁽²³⁾. Dessa forma, pode-se dizer que o desenvolvimento de competências nos profissionais ocorreu por meio da educação continuada, englobando atividades com finalidade de aprimoramento e atualização.

É importante destacar que, no contexto da prática e do desenvolvimento profissional do enfermeiro, observa-se, também, a educação dos profissionais percebida sob a vertente da educação permanente (EP).

A EP também foi destacada como uma estratégia de gestão participativa no trabalho/cuidado na UTI, pois possibilita a transformação do processo de trabalho, envolve o gerenciar, cuidar, educar e utiliza a reflexão crítica sobre prática cotidiana de trabalho para produzir mudanças no pensar e agir da equipe de saúde⁽¹⁸⁾.

O exercício da competência educação permanente é citada nas Diretrizes Curriculares Nacionais (DCNs) como responsabilidade do profissional de saúde, associada ao papel da universidade e das políticas institucionais. O envolvimento do enfermeiro no processo de educação permanente acontece com a aquisição contínua de habilidades e competências que estejam de acordo com o contexto epidemiológico e com as necessidades dos cenários de saúde, para que resultem em atitudes que gerem mudanças qualitativas no seu processo de trabalho⁽¹⁶⁾.

Gerenciamento de recursos humanos

No processo de trabalho da enfermagem, o enfermeiro deve estar apto a tomar iniciativas, fazer o gerenciamento tanto da força de trabalho de enfermagem quanto dos recursos físicos e materiais.

Em relação ao gerenciamento de recursos humanos em enfermagem em UTI, é destacado em um dos estudos o dimensionamento do pessoal de enfermagem, sendo considerado como maneira de suprir a demanda de cuidados requerida pelos pacientes, contribuindo para que sejam mantidas condições favoráveis de trabalho e, conseqüentemente, a saúde dos trabalhadores de enfermagem que lidam diariamente com situações estressantes - o sofrimento e a morte⁽²⁴⁾.

O provimento do pessoal de enfermagem, sob o enfoque quantitativo e qualitativo, capaz de atender as necessidades de assistência dos pacientes, deve ser estimado pelo enfermeiro⁽²⁵⁾, com base nas normas técnicas mínimas estabelecidas pela Resolução COFEN nº293/2004. Essa Resolução preconiza que o dimensionamento e a adequação quantitativa do quadro de profissionais de enfermagem devem se basear em características relativas à instituição/empresa, ao serviço de enfermagem e à clientela⁽²⁶⁾. Com base no exposto, é importante considerar que, em UTI, geralmente, estão alocados pacientes debilitados e com maior dependência de cuidados do que em outras unidades hospitalares e, por essa razão, o dimensionamento do pessoal de enfermagem deve ser estimado mediante o uso de instrumentos, considerando as diversas atividades desenvolvidas nesse setor e auxiliando na real quantificação da carga de trabalho da enfermagem e na determinação do número de trabalhadores para compor a equipe⁽²⁴⁾. Quanto à proporção de enfermeiros sobre o total de trabalhadores de enfermagem, tem-se que em cuidados intensivos, do total de trabalhadores de enfermagem, de 52 a 56% devem ser enfermeiros e os demais devem ser técnicos de enfermagem (TE)⁽²⁶⁾.

O enfermeiro de UTI, para promover gerenciamento dos recursos humanos da área da Enfermagem necessita conhecer a capacidade e a disposição de seus colaboradores e aliá-las no nível de complexidade exigida pela clientela. Assim, os profissionais membros da equipe terão possibilidade de crescer e aprimorar seus conhecimentos, habilidades e atitudes no desenvolvimento da assistência de enfermagem.

Gerenciamento de recursos materiais

O gerenciamento de recursos materiais é definido como o fluxo de atividades de programação (classificação, padronização, especificação e previsão de materiais), compra (controle de qualidade e licitação), recepção, armazenamento, distribuição e controle, com o objetivo de garantir que a assistência aos usuários não sofra interrupções por insuficiência na quantidade de recursos materiais⁽²⁷⁾.

Uma das vertentes do processo de gerenciamento desempenhado pelo enfermeiro é o de gerir unidades e serviços de saúde, que compreende administração dos recursos humanos e materiais, prevendo e provendo recursos necessários de assistência às necessidades dos pacientes⁽²⁸⁾.

Particularmente em serviços de maior densidade tecnológica, como é o caso de UTIs, o enfermeiro tem papel relevante no gerenciamento de recursos materiais, pois atendem, nesse setor, pacientes de maior complexidade,

onde se torna necessário harmonizar o serviço entre alta tecnologia e assistência.

Esse fato corrobora um dos estudos selecionados, onde foi constatado que os enfermeiros têm assumido, no cotidiano de trabalho em UTI, o gerenciamento de recursos materiais em uma perspectiva de administrar todo o fluxo de itens utilizados para a assistência de enfermagem. O enfermeiro é o profissional de enfermagem adequado para administrar esse serviço, opinando, decidindo sobre os recursos mais apropriados à prestação da assistência qualificada e segura aos pacientes e à própria equipe de saúde⁽²⁹⁾.

Os enfermeiros executam atividades de controle de qualidade e desperdício, avaliação do material, controle dos materiais de alto custo e orientação sobre a forma de utilização adequada dos materiais⁽²⁸⁾.

Diante disso, constata-se a necessidade de esse profissional ter noções sobre o controle do uso de materiais para atuar como elo entre a equipe de enfermagem e de saúde, intermediando os contatos necessários para previsão e compra de materiais, estando apto a definir os materiais mais adequados à prestação de assistência com qualidade à clientela, sob sua responsabilidade.

Considerações finais

As competências profissionais dos enfermeiros identificadas fornecem subsídios para traçar diretrizes para a construção do perfil do enfermeiro de unidades de terapia intensiva e impulsionar/mobilizar as práticas de cuidado desse profissional.

A participação da gerência dos serviços de saúde e de enfermagem é relevante para a elaboração de estratégias que visem o desenvolvimento e avaliação de competências nos profissionais enfermeiros.

Apesar das limitações que todo trabalho dessa natureza envolve, acredita-se que há necessidade de provocar reflexões nos enfermeiros que atuam em UTIs, bem como dos gestores desses serviços e futuros profissionais quanto à implementação de competências para atuar nesse setor, pois fica claro que muito precisa ser pesquisado, considerando que são inúmeros as diretrizes que envolvem essa temática.

Referências

1. Willing MH, Lenardt MH. A prática gerencial do enfermeiro no processo de cuidar. *Cogitare Enferm.* 2002;7(1):23-9.
2. Martins JT, Robazzi MLC, Marziale, MHP, Garanhani ML, Haddad MCL. Significados do gerenciamento de unidade de

terapia intensiva para o enfermeiro. *Rev Gaúcha Enferm.* 2009;30(1):113-9.

3. Hudak CM, Gallo BM. *Cuidados Intensivos de Enfermagem: uma abordagem holística.* 8. ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan; 2007.
4. Fleury A, Fleury MTL. *Estratégias empresariais e formação de competências.* São Paulo: Atlas; 2001
5. Meghnagi S. *Conoscenza e competenza.* Torino: Loescher; 1992
6. Meghnagi S. The contexts of training. In: CEDEFOP. *Panorama. Agora VII. Working time, training time.* Belgium: Cedefop; 2003. p. 59-66.
7. Ministério da Educação (BR). Conselho Nacional de Educação. Resolução No 3, de 07 de novembro de 2001. Diretrizes curriculares nacionais do curso de graduação em Enfermagem. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*, 09 Nov 2001. Seção 1. p. 37.
8. Peres AM. *Competências gerenciais do enfermeiro: relação entre as expectativas da instituição formadora e do mercado de trabalho [tese de doutorado].* São Paulo: Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo; 2006. 250 p.
9. Whittemore R, Knafk K. The integrative review: update methodology. *J Adv Nurs.* 2005;52(5):546-53.
10. Barbosa PMK, Pirollo SM, Fernandes C, Silva MH, Pinto RL. Análise da prática do enfermeiro ao realizar a sistematização da assistência de enfermagem na unidade de terapia intensiva. *Nursing.* (São Paulo) 2010;12(144):251-8.
11. Padilha KG. *Des-cuidar: as representações sociais do enfermeiro de UTI sobre ocorrências iatrogênicas de enfermagem [tese de doutorado].* São Paulo: Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo; 1994.
12. Conselho Federal de Enfermagem. Lei Cofen nº 7.498/86. Regulamentação do exercício de enfermagem. [acesso 14 jul 2010]. Disponível em: <http://www.portalcofen.gov.br/Site/2007/materias.asp?ArticleID=22§ionID=35>.
13. Conselho Federal de Enfermagem (BR). Resolução COFEN nº 272/2002. [acesso 13 jul 2001]. Disponível em: http://www.portalcofen.com.br/_novo_portal.
14. Conselho Federal de Enfermagem (BR). Resolução Cofen nº 358/2009. Sistematização da Assistência de Enfermagem e a implementação do Processo de Enfermagem em ambientes, públicos ou privados, em que ocorre o cuidado profissional de Enfermagem. [acesso 14 julho 2010]. Disponível em: <http://www.portalcofen.gov.br/Site/2007/materias.asp?ArticleID=10113§ionID=34>.
15. Marx LC, Morita LC. Competências gerenciais na enfermagem: a prática do Sistema Primary Nursing como

- parâmetro qualitativo na assistência. São Paulo (SP): BH Comunicação; 2000.
16. Peres AM, Ciampone MHT. Gerência e competências gerais do enfermeiro. *Texto Contexto Enferm.* 2006;15(3):492-9.
 17. Lima AAF, Pereira LL. O papel da enfermeira clínica e o processo de decisão. *Nursing.* (São Paulo) 2003;6(66):43-50.
 18. Medeiros AC, Pereira QLC, Siqueira HCH, Cecagno D, Moraes CL. Gestão participativa na educação permanente em saúde: olhar das enfermeiras. *Rev Bras Enferm.* 2010;63(1):38-42.
 19. Simões ALA. Desenvolver o potencial de liderança: um desafio para o enfermeiro [tese de doutorado em Enfermagem]. Ribeirão Preto (SP): Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo; 2001.
 20. Balsanelli AP, Cunha ICKO, Whitaker IY. Estilos de liderança e perfil profissional de enfermeiros em Unidade de Terapia Intensiva. *Acta Paul Enferm.* 2008;21(2):300-4.
 21. Quinn RE, Thompson M, Faerman SR, McGrath M. *Competências gerenciais: princípios e aplicações.* 3.ed. Rio de Janeiro (RJ): Elsevier; 2003.
 22. Marques RC, Silva MJP, Maia FOM. Comunicação entre profissionais de saúde e familiares de pacientes em terapia intensiva. *Rev Enferm UERJ.* 2009;17(1):91-5.
 23. Koizumi MS, Kimura M, Miyadahira AMK, Cruz DALM, Padilha KG, Sousa RMC, et al. Educação continuada da equipe de enfermagem nas UTIs do município de São Paulo. *Rev. Latino-Am. Enfermagem.* 1998;6(3):33-41.
 24. Inoue KC, Matsuda LM. Dimensionamento de pessoal de enfermagem em Unidade de Terapia Intensiva para adultos. *Acta Paul Enferm.* 2010;23(3):379-84.
 25. Campos LF, Melo MRAC. Visão de coordenadores de enfermagem sobre dimensionamento de pessoal de enfermagem: conceito, finalidade e utilização. *Rev. Latino-Am. Enfermagem.* 2007;15(6):1099-104.
 26. Conselho Federal de Enfermagem (BR). Resolução COFEN nº 293/2004. Fixa e Estabelece Parâmetros para o Dimensionamento do Quadro de Profissionais de Enfermagem nas Unidades Assistenciais das Instituições de Saúde e Assemelhados [Internet]. [acesso 2 out 2006]. Disponível em: http://www.saude.mg.gov.br/atos_normativos/legislacao-sanitaria/estabelecimentos-desauade/exercicio-profissional/res_293.pdf
 27. Castilho V, Gonçalves VLM. Gerenciamento de recursos materiais. In: Kurcgant P, Organizador. *Gerenciamento em Enfermagem.* São Paulo: Guanabara Koogan; 2005. p. 157-70.
 28. Oliveira NC, Chaves LDP. Gerenciamento de recursos materiais: o papel da enfermeira de unidade de terapia intensiva. *Rev Rene.* 2009;10(4):19-27.
 29. Romano C, Veiga K. Atuação da enfermagem no gerenciamento de recursos materiais em unidades de terapia intensiva (UTIs). *Rev Bras Enferm.* 1998;51(3):485-92.

Recebido: 4.1.2011

Aceito: 19.12.2011

Como citar este artigo:

Camelo SHH. Competência profissional do enfermeiro para atuar em Unidades de Terapia Intensiva: uma revisão integrativa. *Rev. Latino-Am. Enfermagem* [Internet]. jan.-fev. 2012 [acesso em: ];20(1):[09 telas]. Disponível em: _____

URL