

## **ENFERMEIROS RECÉM ADMITIDOS EM UTI: A IMPORTÂNCIA DE PROGRAMAS DE EDUCAÇÃO QUE POSSIBILITEM A SUA INSERÇÃO**

Katia Nishiyama<sup>(1)</sup>, Lúcia Marinilza Beccaria<sup>(2)</sup>, Josimerci Ittavo<sup>(2)</sup>

<sup>(1)</sup>Enfermeira, aprimoranda em enfermagem em Unidade de Terapia Intensiva. <sup>(2)</sup>Enfermeiras, docentes do Curso de Graduação em Enfermagem da FAMERP, doutorandas na área de Enfermagem Fundamental da EERP-USP. R: Gilberto Lopes da Silva nº55 ap.301 Jardim Redentor São José do Rio Preto Cep:15085-390

Trata-se de um estudo descritivo sobre o treinamento para enfermeiros recém admitidos em UTI, realizado nas UTIs de um Hospital de Ensino no interior de São Paulo. Participaram deste estudo 22 enfermeiros, que responderam à um questionário com perguntas abertas e fechadas, contendo dados de identificação, experiência profissional, atribuições desenvolvidas ao ser admitido, fatores que facilitaram e que dificultaram a sua inserção em UTI e a sua opinião quanto a um programa de treinamento para enfermeiros recém admitidos. Os dados obtidos foram agrupados e tratados de forma quantitativa. De acordo com os achados deste estudo, os sujeitos foram orientados para a maioria das atividades que desenvolvem junto à UTI, considerando-as satisfatórias. Os principais fatores que facilitaram o desenvolvimento das atribuições foram: o apoio da equipe de enfermagem e a orientação da enfermeira; os que dificultaram foram: a inexperiência e a escassez de recursos humanos. Quanto a opinião dos enfermeiros relacionada a um programa de treinamento para enfermeiros recém-admitidos, todos concordam com a importância dele ser realizado para melhor desenvolvimento de suas atividades; acreditam que deve ser realizado pela enfermeira da própria unidade, no local de trabalho e em sala de aula, na admissão, antes de iniciar na unidade e continuamente. Palavras-chave: enfermagem, UTI, educação continuada

### **NURSE'S NEWLY ADMISSION INTO AN ICU: THE IMPORTANCE OF AN EDUCATIONAL PROGRAM RELATED TO THEIR INCLUSION**

It is treated of a descriptive study on the training for male nurses recently admitted in UTI, accomplished in UTIs of a Hospital of Teaching inside São Paulo. They participated in this study 22 nurses, that you/they answered to a questionnaire with open and closed questions, containing identification data, professional experience, attributions developed to the to be admitted, factors that facilitated and that hindered your insert in UTI and your opinion with relationship to a training program for nurses recently admitted. The obtained data were contained and agreements in a quantitative way. In agreement with the discoveries of this study, the subjects were guided for most of the activities that you/they develop UTI close to, considering them satisfactory. The principal factors that facilitated the development of the attributions were: the support of the nursing team and the nurse's orientation; the one that hindered were: the inexperience and the shortage of human resources. As the nurses opinion related: there's a training program for recently-admitted nurses, all agree with his importance to be accomplished for better development of your activities; they believe that it should be accomplished by the nurse of the own unit, in the work place and in class room, in the admission, before beginning in the unit and continually.

Key words: nursing, ICU, continuum education

### **Introdução**

O trabalho em U.T.I. é complexo e intenso, devendo o enfermeiro estar preparado para a qualquer momento, atender pacientes com alterações hemodinâmicas importantes, as quais requerem conhecimento específico e grande habilidade para tomar decisões e implementá-las em tempo hábil. Desta forma, temos uma preocupação especial com enfermeiros recém-admitidos nesta unidade, pois assistemáticamente observamos que em muitas ocasiões, este profissional apresenta dificuldades para desenvolver as suas atividades, comprometendo a assistência prestada.

O Cuidado Intensivo dispensado a pacientes críticos, torna-se mais eficaz quando desenvolvido em unidades específicas, que propiciam recursos e facilidades para a sua progressiva recuperação (Gomes, 1988). Desta forma, o citado autor ressalta que o enfermeiro de U.T.I precisa estar capacitado a exercer atividades de maior complexidade, para as quais é necessária a auto-confiança respaldada no conhecimento científico para que este possa conduzir o atendimento do paciente com segurança. Para tal, o treinamento deste profissional é imprescindível para o alcance do resultado esperado.

De acordo com Gratton (2000) a tecnologia pode ser copiada, assim o grande diferencial no mercado competitivo são as pessoas. Desta forma a educação continuada constitui um importante instrumento para desenvolver pessoas para que acompanhem ou estejam adiante do compasso das transformações ocorridas no cenário de trabalho.

Silva (1980) afirma que um bom programa de preparação de recursos humanos é um investimento no qual se obtém lucro seguro, se considerarmos que o trabalhador não é uma máquina, mas sim um indivíduo com potencialidades físicas e psicológicas a desenvolver continuamente.

A importância da educação continuada é evidente, porém muitos hospitais não assumem esta responsabilidade, sendo que alguns estudiosos acerca do assunto, tais como Pereira (1996), Ittavo (1997), Bagnato (1998) e Menezes (1998) citam a existência de dificuldades para a implantação de programas adequados.

O profissional de enfermagem deve se conscientizar que é um direito dele e dever da instituição de saúde, trabalhar a favor do seu desenvolvimento. Essa necessidade, segundo PEREIRA & KURCGANT (1992), tem sido reforçada pelo avanço tecnológico e pelas constantes mudanças sociais que geram no indivíduo a necessidade de buscar, adquirir, rever e atualizar seus conhecimentos.

A adaptação de novos funcionários em locais de trabalho cada vez mais complexos tem sido um dos desafios enfrentados pelas empresas. Para facilitar essa adaptação são adotados programas de orientação dos recém admitidos. Estes têm recebido diferentes denominações, tais como: programa de orientação (SILVA et al., 1989), programa de orientação inicial (LEITE; PEREIRA, 1991), treinamento de indução, programa de integração (CHIAVENATO, 1989).

Segundo Ittavo (1997), a educação conscientizadora de enfermeiros recém-admitidos favorece a inserção destes à instituição, possibilitando a aquisição de conhecimentos considerados prioritários para o funcionamento das unidades. Para Figueroa (1997), o educador em saúde tem um papel essencial, que não é somente o de transmissor de informações, pois ele deve realizar um processo educativo significativo, que estimule, entre outros aspectos, a percepção, a imaginação, o estabelecimento de relações e a solução de problemas.

Considerando nossas inquietações acerca do preparo de enfermeiros recém admitidos em UTI, para desenvolver a sua função e os aspectos teóricos anteriormente citados, este estudo tem os seguintes objetivos: verificar se as orientações oferecidas ao enfermeiro recém admitido em UTI, foram satisfatórias para o desenvolvimento das suas atribuições; identificar quais fatores facilitaram e quais dificultaram o desenvolvimento das atribuições do enfermeiro recém admitido em UTI; saber a opinião dos enfermeiros de UTI, sobre o desenvolvimento de um programa de treinamento específico para enfermeiros recém admitidos.

### **Metodologia**

Nesta pesquisa foi adotado o estudo descritivo sobre o treinamento para enfermeiros recém admitidos em UTI, sendo realizado após aprovação do Comitê de Ética em pesquisa (CEP). Foi realizado na Unidade Coronariana (UCOR), UTI da Emergência, UTI da Cirurgia e UTI Geral de um Hospital de Ensino de uma cidade do interior de São Paulo. Participaram deste estudo vinte e dois enfermeiros, que responderam à um questionário com perguntas abertas e fechadas, contendo dados de identificação, experiência profissional, atribuições desenvolvidas ao ser admitido, fatores que facilitaram e que dificultaram a sua inserção em UTI e opinião quanto a um programa de treinamento para enfermeiros recém admitidos. (Anexo 1)

Os dados obtidos foram agrupados, relacionando-os de acordo com as características semelhantes e tratados de forma quantitativa.

### **Resultados**

#### *Dados de identificação*

Verifica-se que onze (50%) dos enfermeiros que participaram do estudo, possuem idade entre 22 a 27 anos, sendo que o mais velho tem 46 anos e um não citou a idade. Quanto ao sexo, nota-se que 95,5% são do sexo feminino, havendo apenas um (4,5%) do sexo masculino.

#### *Experiência profissional*

Observa-se que três enfermeiros (13,6%), possuíam menos de um ano de formado e os demais de 1 a 4 anos de formação.

Destaca-se que a maioria (90,9%) não possui especialização em UTI, portanto, apenas dois (9%) possuem-na. No entanto, estes números alteram-se no que diz respeito a outras especializações: 27,2% fizeram administração hospitalar, 13,6% saúde pública e 4,5% administração de empresa.

#### *Atribuições desenvolvidas ao ser admitido*

- PASSAGEM DE PLANTÃO – 100% (22 enfermeiros) desenvolvem esta atribuição. 81,8% (18 enfermeiros) receberam orientação desta ao serem admitidos e 18,2% (4 enfermeiros) não receberam. Destas dezoito pessoas que receberam orientação, dezesseis (88,8%) acharam-na satisfatória e duas (11,1%), insatisfatória.
- EVOLUÇÃO DE ENFERMAGEM - 81,8% (18 enfermeiros) realizam esta atribuição e receberam orientação ao serem admitidos. Destes dezoito enfermeiros, 77,7% (14 enfermeiros) consideraram a orientação satisfatória e 22,3% (4 enfermeiros) consideraram-na insatisfatória.

- AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE FUNCIONÁRIO – apenas 45,5% (10 enfermeiros) dos entrevistados realizam esta atribuição e 59% (13 enfermeiros) foram orientados sobre esta. Destes treze enfermeiros, 92,3% (12 enfermeiros) acharam-na satisfatória e 7,7% (1 enfermeiro), insatisfatória.
- PARTICIPAÇÃO NO PROCESSO DE SELEÇÃO DE FUNCIONÁRIO – apenas 27,2% (6) realizam esta atribuição e receberam orientação. Destes seis enfermeiros, 83,3% (5) acharam-na satisfatória e 16,7% (1), insatisfatória.
- DIMENSIONAMENTO DE PESSOAL - 36,6% (8 enfermeiros) realizam esta atribuição. 40,9% (9 enfermeiros) receberam orientação sobre esta atividade ao serem admitidos. Destes nove enfermeiros que receberam orientação, todos acharam-na satisfatória.
- BOLETIM INFORMATIVO DIÁRIO – 90,9% (20 enfermeiros) desenvolvem esta atribuição. 77,2% (17 enfermeiros) receberam orientação desta ao serem admitidos e 22,3% (5 enfermeiros) não receberam. Destes 17 enfermeiros que receberam orientação, 94,1% (16 enfermeiros) acharam-na satisfatória e 5,9% (1 enfermeiro), insatisfatória.
- ESCALA MENSAL – 59% (13 enfermeiros) realizam esta atribuição. 63,6% (14 enfermeiros) receberam orientação desta ao serem admitidos. Destes 14 enfermeiros que receberam orientação, 78,6% (11 enfermeiros) consideraram-na satisfatória e 21,4% (3 enfermeiros), insatisfatória.
- ESCALA DIÁRIA – 72,2% (17 enfermeiros) realizam esta atribuição. 68,1% (15 enfermeiros) receberam orientação ao serem admitidos achando-a satisfatória, no entanto, não justificaram
- PREENCHIMENTO DA FOLHA DE GASTO – 59% (13 enfermeiros) realizam esta atribuição. 68,1% (15 enfermeiros) receberam orientação desta ao serem admitidos. Destes 15 enfermeiros que receberam orientação, 53,3% (8 enfermeiros) acharam-na satisfatória, já, 46,7% (7 enfermeiros) consideraram-na insatisfatória.
- ORIENTAÇÃO AO PACIENTE E À FAMÍLIA – 77,2% (17 enfermeiros) realizam esta atividade. 40,9% (9 enfermeiros) receberam orientação desta ao serem admitidos. Destes 9 enfermeiros que receberam orientação, 66,6% (6 enfermeiros) consideraram-na satisfatória e 33,3% (3 enfermeiros), insatisfatória.
- CHEGAGEM DO CARRINHO DE EMERGÊNCIA – 86,3% (19 enfermeiros) realizam esta atribuição. 68,1% (15 enfermeiros) receberam orientação desta ao serem admitidos. Destes 15 enfermeiros que receberam orientação, 93,3% (14 enfermeiros) consideram-na satisfatória e 6,7% (1 enfermeiro), insatisfatória.
- ADMISSÃO DE PACIENTE – 95,4% (21 enfermeiros) realizam esta atividade. 63,6% (14 enfermeiros) receberam orientação desta ao serem admitidos. Destes 14 enfermeiros, 71,4% (10 enfermeiros) consideraram-na satisfatória e 28,6% (4 enfermeiros), insatisfatória.
- ACOMPANHAMENTO DA VISITA MÉDICA – 90,9% (20 enfermeiros) realizam esta atividade. 77,2% (17 enfermeiros) receberam orientação desta ao serem admitidos. Destes 17 enfermeiros, 76,5% (13 enfermeiros) consideraram-na satisfatória e 23,5% (4 enfermeiros), insatisfatória.
- AVALIAÇÃO DE EXAMES LABORATORIAIS – 54,5% (12 enfermeiros) realizam esta atividade. 27,2% (6 enfermeiros) receberam orientação desta ao serem admitidos. Destes 6 enfermeiros, 50% (3 enfermeiros) consideraram-na satisfatória e 50% (3 enfermeiros), insatisfatória.
- CRITÉRIOS PARA ELOGIOS E PUNIÇÕES – 68,1% (15 enfermeiros) realizam esta atividade. 68,1% (15 enfermeiros) receberam orientação desta ao serem admitidos. Destes 15 enfermeiros, 60% (9 enfermeiros) consideraram-na satisfatória e 40% (6 enfermeiros), insatisfatória.
- PREENCHIMENTO DA PASTA DE CONTROLE DE CATETER – 77,2% (17 enfermeiros) realizam esta atividade. 77,2% (17 enfermeiros) receberam orientação desta ao serem admitidos. Destes 17 enfermeiros que receberam orientação, 82,3% (14 enfermeiros) consideraram-na satisfatória e 17,7% (3 enfermeiros), insatisfatória.
- VERIFICAÇÃO DA FOLHA DE BALANÇO HÍDRICO – 95,4% (21 enfermeiros) realizam esta atividade. 81,8% (18 enfermeiros) receberam orientação desta ao serem admitidos. Destes 18 enfermeiros que receberam orientação, 77,8% (14 enfermeiros) consideraram-na satisfatória e 22,2% (4 enfermeiros), insatisfatória.
- PREVISÃO, PROVISÃO E CONTROLE DE MATERIAIS – 72,7% (16 enfermeiros) realizam esta atividade. 50% (11 enfermeiros) receberam orientação desta ao serem admitidos. Destes 11 enfermeiros que receberam orientação, 81,9% (9 enfermeiros) consideraram-na satisfatória e 18,1% (2 enfermeiros), insatisfatória.
- PREENCHIMENTO DE REQUISICÃO DE MATERIAIS – 72,7% (16 enfermeiros) realizam esta atividade. 59% (13 enfermeiros) receberam orientação desta ao serem admitidos. Destes 13 enfermeiros que receberam orientação, 84,6% (11 enfermeiros) consideraram-na satisfatória e 15,4% (2 enfermeiros), insatisfatória.
- PREPARO DE MATERIAIS E EQUIPAMENTOS PARA MONITORIZAÇÃO POR CATETER DE SWAN-GANZ – 68,1% (15 enfermeiros) realizam esta atividade. 54,5% (12 enfermeiros) receberam orientação desta ao

serem admitidos. Destes 12 enfermeiros que receberam orientação, 83,3% (10 enfermeiros) consideraram-na satisfatória e 16,7% (2 enfermeiros), insatisfatória.

### **Os fatores que facilitaram e os que dificultaram o desenvolvimento das atribuições**

Entre os fatores citados que facilitaram o desenvolvimento das atribuições do recém admitido, os mais identificados foram: apoio da equipe de enfermagem (23%); orientação da enfermeira (18%); interesse (10,3%); bom relacionamento com a equipe de enfermagem (5,2%); informação de técnicos e auxiliares (5,2%); receptividade das enfermeiras (5,2 %). Outros fatores citados foram: conhecer o Hospital de Ensino; iniciativa; confiança da equipe de saúde; ter trabalhado em UTI; experiência profissional; humanismo; bom acesso aos médicos; unidade restrita; harmonia dos enfermeiros; observação das rotinas; embasamento teórico.

Entre os fatores que dificultaram o desenvolvimento das atribuições, os mais apontados foram: inexperiência (21,3%); escassez de recursos humanos (14,9%); insegurança (10,6%); desconhecimento das rotinas (6,4%); cobrança médica (6,4%); escassez de recursos materiais (6,4%); ausência de treinamento (6,4%). Outros fatores citados foram: grande número de procedimento; resistência de funcionários; recém formada; medo; falta de orientação da enfermeira; grande número de atribuições; ausência da Sistematização da Assistência de Enfermagem; planta física inadequada; alto fluxo de pessoal no setor que não faz parte deste; burocracia.

Em relação à opinião dos enfermeiros quanto a um programa de treinamento para recém admitidos, todos concordaram que é importante haver a participação de um programa de treinamento específico para UTI.

Entre os motivos para a existência deste programa, os enfermeiros apontaram: adquirir habilidade para um melhor desenvolvimento das atividades (36,2%); conhecer a rotina (22,8%). Outros fatores citados: adquirir segurança (9,1%); esclarecer as dúvidas (9,1%); diminuir o medo e a ansiedade (4,6%); conhecer equipamentos (9,1%); não justificaram (9,1%).

No que se refere ao profissional que deve desenvolver a atividade educativa com os enfermeiros recém-admitidos, opinaram que deve ser: o enfermeiro da própria unidade (63,5%); o enfermeiro da unidade em conjunto com o enfermeiro do CEC (9,1%); os enfermeiros que atuam em UTI (9,1%); o enfermeiros com especialização em UTI (9,1%); o enfermeiro da unidade e o docente da faculdade (4,6%); o enfermeiro da unidade e os médicos (4,6%)

Quanto ao local onde deve ser desenvolvido a atividade educativa com os enfermeiros recém-admitidos, apontaram: na própria unidade (50%); na unidade e na sala de aula (45,4%); no CEC e na unidade (4,6%).

Em relação ao momento que deve ser desenvolvida a atividade educativa com os enfermeiros recém-admitidos, citaram: admissão (27,3%); antes de iniciar na unidade (22,7%); continuamente (18,2%); primeiro mês (9,1%); três primeiros meses (4,6%); primeira semana (4,6%); não responderam (13,5%).

### **Considerações finais**

Os sujeitos deste estudo foram orientados para a maioria das atividades que desenvolvem junto à UTI, considerando a maioria das orientações recebidas satisfatórias.

Verificou-se que os principais fatores que facilitaram o desenvolvimento das atribuições foram: o apoio da equipe de enfermagem e a orientação da enfermeira. Já, os que dificultaram foram: a inexperiência, a escassez de recursos humanos e a insegurança.

Quanto a opinião dos enfermeiros acerca de um programa de treinamento para enfermeiros recém-admitidos, todos concordam com a importância dele ser realizado, para adquirir habilidade para o melhor desenvolvimento e conhecimento das rotinas; acreditam que deve ser realizado pela enfermeira da própria unidade, no local de trabalho e em sala de aula, sendo que o momento para o desenvolvimento do programa deve ser na admissão, antes de iniciar na unidade e continuamente.

## **Anexo 1**

1)- Dados de identificação

Idade:

Sexo:

### **Experiência profissional**

Tempo de formado:

Especialização em U.T.I. :

( ) sim - há quanto tempo:

( ) não

Outra especialização:

( ) não

( ) sim . Qual? \_\_\_\_\_

Há quanto tempo? \_\_\_\_\_

Unidade (s) onde trabalhou anteriormente:

Unidade: \_\_\_\_\_ Período: \_\_\_\_\_

Unidade: \_\_\_\_\_ Período: \_\_\_\_\_

Unidade: \_\_\_\_\_ Período: \_\_\_\_\_

Unidade atual de trabalho no Hospital de Base (H.B.) : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Período: \_\_\_\_\_

Unidade (s) de trabalho anterior no H.B. :

Unidade: \_\_\_\_\_ Período: \_\_\_\_\_

Unidade: \_\_\_\_\_ Período: \_\_\_\_\_

Unidade: \_\_\_\_\_ Período: \_\_\_\_\_

2)- Quanto as atribuições do enfermeiro, assinale com um "X" na coluna do lado esquerdo aquelas que você desenvolvia ao ser admitido em UTI e responda as perguntas contidas nas colunas do lado direito :

<b>ATRIBUIÇÕES</b>	<b>RECEBEU ORIENTAÇÃO</b>	<b>DE QUEM</b>	<b>RESULTADO</b>
Passagem de plantão ( )	<input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não		<input type="checkbox"/> satisfatório <input type="checkbox"/> insatisfatório
Evolução de enfermagem ( )	<input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não		<input type="checkbox"/> satisfatório <input type="checkbox"/> insatisfatório
Avaliação de desempenho de funcionário ( )	<input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não		<input type="checkbox"/> satisfatório <input type="checkbox"/> insatisfatório
Participação no processo de seleção de funcionários ( )	<input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não		<input type="checkbox"/> satisfatório <input type="checkbox"/> insatisfatório
Dimensionamento de pessoal ( )	<input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não		<input type="checkbox"/> satisfatório <input type="checkbox"/> insatisfatório
Boletim informativo diário ( )	<input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não		<input type="checkbox"/> satisfatório <input type="checkbox"/> insatisfatório
Escala mensal ( )	<input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não		<input type="checkbox"/> satisfatório <input type="checkbox"/> insatisfatório
Distribuição da equipe de enfermagem (escala diária) ( 0)	<input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não		<input type="checkbox"/> satisfatório <input type="checkbox"/> insatisfatório
Preenchimento da folha de gasto ( )	<input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não		<input type="checkbox"/> satisfatório <input type="checkbox"/> insatisfatório
Orientação ao paciente e à família ( )	<input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não		<input type="checkbox"/> satisfatório <input type="checkbox"/> insatisfatório
Checagem do carrinho de emergência ( )	<input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não		<input type="checkbox"/> satisfatório <input type="checkbox"/> insatisfatório
Admissão de paciente ( )	<input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não		<input type="checkbox"/> satisfatório <input type="checkbox"/> insatisfatório
Acompanhamento da visita médica ( )	<input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não		<input type="checkbox"/> satisfatório <input type="checkbox"/> insatisfatório
Avaliação de exames laboratoriais ( )	<input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não		<input type="checkbox"/> satisfatório <input type="checkbox"/> insatisfatório
Critérios para elogios e punições ( )	<input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não		<input type="checkbox"/> satisfatório <input type="checkbox"/> insatisfatório
Preenchimento da pasta de controle De cateteres ( )	<input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não		<input type="checkbox"/> satisfatório <input type="checkbox"/> insatisfatório
Verificação da folha de balanço hídrico ( )	<input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não		<input type="checkbox"/> satisfatório <input type="checkbox"/> insatisfatório
Previsão, provisão e controle de materiais( )	<input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não		<input type="checkbox"/> satisfatório <input type="checkbox"/> insatisfatório
Preenchimento de requisição de materiais ( )	<input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não		<input type="checkbox"/> satisfatório <input type="checkbox"/> insatisfatório
Preparo de materiais e equipamentos para monitorização por catéter de Swan-Ganz ( )	<input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não		<input type="checkbox"/> satisfatório <input type="checkbox"/> insatisfatório

3) - Quais fatores facilitaram e quais dificultaram o desenvolvimento de suas atribuições, no seu início na UTI?

4) - Na sua opinião, quanto a um programa de treinamento para enfermeiros recém-admitidos na UTI, responda:

É importante o enfermeiro recém-admitido participar de um programa de treinamento específico para UTI?

sim  não

Quem deve desenvolver as aulas?  
Onde devem ser desenvolvidas as aulas?  
Em que momento deve ser desenvolvido?

### **Referências Bibliográficas**

- BAGNATO, M. H. S. Análise das atividades de educação continuada nos serviços de saúde. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE ENFERMAGEM, 50º, Salvador, 1998. **Anais**. Brasília, Associação Brasileira de Enfermagem, 1998.p.26.
- CHIAVENATO, I. **Recursos humanos na empresa**. São Paulo, Atlas, 1989.
- FIGUEIROA, A. Livre vontade do usuário frente à educação em saúde. **Texto&Contexto**. Florianópolis, v. 6, n. 3, p. 131-47, 1997.
- GOMES, A. M. **Enfermagem na unidade de terapia intensiva**, 2 ed., São Paulo, EDU, 1988. P 3-5; 17-31.
- GRATTON, L. Palavras ao vento. **Exame**, 719 ed., ano 34, n.15, p. 36-40, 2000.
- ITTAVO, J. **Inserção de enfermeiros recém graduados admitidos em área hospitalar**: um programa de educação conscientizadora. 1997. 181f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem)- Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto.
- LEITE, M.M.J.; PEREIRA, L.L. Educação continuada em enfermagem. In: Kurcgant, P. **Administração em enfermagem**. São Paulo, Ática, 1991. Cap. 12, p. 147-63.
- MENEZES, M.F.B. A educação continuada/permanente como espaço de reflexão do processo de trabalho em enfermagem. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE ENFERMAGEM, 50º, Salvador, 1998. **Anais**. Brasília, Associação Brasileira de Enfermagem, 1998.p.26.
- PEREIRA,F.B.G. **Pedagogia problematizadora na educação continuada em enfermagem no Hospital das Clínicas- UNICAMP**. Ribeirão Preto,1996.93p. Dissertação (Mestrado)- Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo.
- PEREIRA,L.L.; KURCGANT,P. A participação do enfermeiro nos programas de aperfeiçoamento. **Rev. Bras. Enf.**, v.45,n.4,p313-316,1992.
- SILVA, A. L. C. Caracterização das formas de progresso para a competência continuada em enfermagem. **Revista Brasileira de Enfermagem**, DF, p. 453-61, 1980.
- SILVA, M.J.P.; PEREIRA, L.L.; BENKO, M.A. **Educação continuada**: Estratégia para o desenvolvimento de pessoal de enfermagem. Rio de Janeiro. Saraiva, 1989.