



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
PRÓ REITORIA DE ENSINO E GRADUAÇÃO
INSTITUTO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE
FACULDADE DE ENFERMAGEM

RAYSSA DE CÁSSIA MAUÉS DOS SANTOS

**ELABORAÇÃO DO ROL DE COMPETÊNCIAS DOS ENFERMEIROS DA
FUNDAÇÃO HOSPITAL DE CLÍNICAS GASPAR VIANNA (FHCGV)**

Belém/PA
2019

RAYSSA DE CÁSSIA MAUÉS DOS SANTOS

**ELABORAÇÃO DO ROL DE COMPETÊNCIAS DOS ENFERMEIROS DA
FUNDAÇÃO HOSPITAL DE CLÍNICAS GASPAR VIANNA (FHC GV)**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Faculdade de Enfermagem
da Universidade Federal do Pará, para
obtenção do grau de Bacharelado e
Licenciatura em Enfermagem. Orientadora
Prof.^a Msc.^a Maria Clara Costa Figueiredo.

Belém/PA
2019

RAYSSA DE CÁSSIA MAUÉS DOS SANTOS

**ELABORAÇÃO DO ROL DE COMPETÊNCIAS DOS ENFERMEIROS DA
FUNDAÇÃO HOSPITAL DE CLÍNICAS GASPAR VIANNA (FHCGV)**

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi julgado para a obtenção de grau de bacharelado e licenciatura em enfermagem, junto à Faculdade de Enfermagem da Universidade Federal do Pará.

CONCEITO: _____

09 de Julho de 2019

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Msc.^a Maria Clara Costa Figueiredo
(Orientadora - FAENF/Universidade Federal do Pará)

Prof.^a Dr.^a Jouhanna do Carmo Menegaz
(Membro Interno - FAENF/Universidade Federal do Pará)

Prof.^a Dr.^a Gilvanilde Tenório Mendes dos Santos
(Membro Externo - Fundação Hospital de Clínicas Gaspar Vianna)

Belém/PA
2019

AGRADECIMENTOS

A Deus, primeiramente, por ter sido meu suporte e acalanto em todos os momentos de angústia, por me dar forças para realizar mais um sonho. Por me amar, me amparar e me proteger. Mesmo sem merecer, Deus tem me presenteado todos os dias, e sem dúvidas, este foi um presente incrível. A minha amada Nossa Senhora de Nazaré, por ouvir minhas súplicas e me agraciar com a sua infinita bondade.

Ao meu pai Raimundo Nonato dos Santos (*in memoriam*) por ser a minha luz e maior inspiração de vida. Durante todos esses anos ele foi a pessoa que eu não deixei de pensar em um dia sequer, e até hoje, todas as vezes que eu olho para o céu, sei que a estrela mais bonita e brilhante o representa. Agradeço pelos ensinamentos, por se dedicar e cuidar tão bem da nossa família. Por me mostrar, tantas vezes, através de sinais que estava presente sendo o meu refúgio e a minha fortaleza. Infelizmente ele não teve a oportunidade de presenciar este momento, mas tenho certeza que de onde ele está, se sente feliz e torce para que alcance e tenha sucesso nesta nova jornada. “Papai, é tudo por você! Eu te amo, saudades.”

A minha mãe, Rosiane Maués dos Santos, que foi incansável e não mediu esforços para que eu pudesse me tornar o que eu sou hoje. Minha fonte de amor, de força e a minha maior incentivadora. Agradeço por todas as vezes em que abdicou dos seus sonhos para tornar os meus reais. Pelas vezes que precisou trabalhar além do que podia, que fez economias para que eu pudesse estudar em outra cidade, e por me receber com tanto carinho cada vez que eu chegava em casa. Você me enche de orgulho por enfrentar tantos obstáculos e não esmorecer diante deles.

Devo agradecimentos a duas pessoas muito especiais que ajudaram a me criar: Maria e Lúcia, minhas duas mães. Sou grata por vibrarem comigo a cada conquista e por estarem presentes em todos os momentos. A todos os tios e tias, em especial meus tios José Maria André e Luzia Santos, pelo amor incomparável em todos os momentos e por sempre me transmitirem alegria. Minha tia Rosinete Maués por ser meu exemplo de garra como mulher e me dar um dos melhores presentes desta vida: Isabella. Meus padrinhos Ana Santos e Onildo Ribeiro, por serem meus segundos pais e me transmitirem tanto amor durante esta caminhada.

Ao meu namorado, Ramon Vitor Oliveira, por ser meu melhor amigo, por toda paciência, compreensão, carinho, amor e por me ajudar incontáveis vezes, sou eternamente grata. Você foi a pessoa que compartilhou comigo os momentos de tristezas e alegrias, e apesar da distância esteve sempre ao meu lado. Obrigada por me proporcionar tantos

momentos especiais, e por dividir sonhos e planos para o nosso futuro. Além deste trabalho, dedico todo meu amor a você.

Durante minha graduação conheci pessoas maravilhosas que fizeram parte da minha vida, gargalharam e choraram comigo. Aos meus colegas de classe, em especial as minhas amigas: Thais Aleixo, Christiane Aleixo, Alana Dias, Izabela Silveira, Adriele França, Bárbara Coelho e Yanka Fontel, encontrei em vocês verdadeiras irmãs e pude ter cada vez mais convicção da bondade de Deus, pois tê-las durante esses anos foi incrível! Obrigada por todo carinho, paciência e pelos momentos em que tanto aprendemos juntas.

Destaco também meus agradecimentos aos meus amigos do convênio: Yury Gomes, Daniela Costa e Valéria Silva por me mostrarem o significado de amizade verdadeira apesar do tempo e da distância. Lembro-me quando nosso maior sonho era passar em uma Universidade Pública, e hoje meu sentimento de realização é imensurável por vê-los conseguir tudo aquilo que queríamos e compartilhávamos nos intervalos das aulas, eu os amo.

A Universidade Federal do Pará, instituição tão imponente, agradeço pelo ambiente propício à evolução que me permitiu vislumbrar um horizonte superior.

A todos os professores e em especial a minha orientadora Maria Clara Figueiredo, por exigir de mim muito mais do que eu supunha ser capaz de fazer. Agradeço por transmitir seus conhecimentos, por fazer deste trabalho uma experiência positiva e por ter confiado em mim, me ajudando a evoluir um pouco mais a cada dia.

Ao Hospital de Clinicas Gaspar Viana, por ter sido o local de realização deste estudo.

Aos profissionais que participaram, e foram tão solícitos e prestativos durante o tempo que eu os acompanhei.

A estes dedico meu trabalho, sem a ajuda, confiança e compreensão de todos, este sonho não teria se realizado. Muito obrigada por tudo!

“Agir, eis a inteligência verdadeira. Serei o que quiser. Mas tenho que querer o que for. O êxito está em ter êxito, e não em ter condições de êxito. Condições de palácio tem qualquer terra larga, mas onde estará o palácio se não o fizerem ali? ”
(Fernando Pessoa)

RESUMO

Para a consecução dos objetivos das organizações, é necessário o desenvolvimento de competências nos níveis individual e organizacional. Nesse sentido, o estudo teve como objetivos: Elaborar o Rol de Competências dos enfermeiros atuantes no hospital de Clínicas Gaspar Vianna (FHCGV). Trata-se de um estudo de abordagem qualitativa e quantitativa, do tipo exploratório descritivo, que foi desenvolvido a partir do projeto de extensão “*Introdução de ferramentas estratégicas a gestão do pessoal de enfermagem*”, ao qual esse estudo está vinculado. Utilizou-se a metodologia de pesquisa ação, onde criou-se o grupo de Seminário, responsável pelas decisões norteadoras da pesquisa. A coleta de dados foi dividida em etapas, em que a primeira (Análise documental) buscou identificar as competências necessárias para o enfermeiro, através da análise dos documentos institucionais. Na segunda etapa (Validação de Conteúdo), foram realizadas entrevistas com os enfermeiros através de um questionário online na Plataforma Survey Monkey, com o objetivo de mensurar a importância das 18 competências selecionadas. A terceira etapa (Validação Semântica), constituiu-se da análise semântica das 12 competências consideradas mais importantes e da tríade CHA (conhecimentos, habilidades, atitudes), através da instalação do grupo focal. A quarta etapa consistiu na aplicação de um novo questionário (Validação Estatística), para confirmação da importância das descrições das competências e o nível de desempenho dos profissionais em relação a elas. Verificou-se que a competência Ética foi classificada como “extremamente importante” pelo maior quantitativo de pessoas. Já as competências “Educação em Saúde, Resolução de Conflitos, Delegação, Produção Científica e Educação Permanente” foram selecionadas como pouco desempenhadas por alguns profissionais, e a competência “Sistematização da Assistência de Enfermagem” foi a única selecionada como não desempenhada por um pequeno número de pessoas. Em suma, a identificação desses elementos permite o planejamento de estratégias a fim de reduzir as discrepâncias entre as competências necessárias à consecução dos objetivos organizacionais.

Palavras-chave: Enfermagem; Competência profissional; Gerenciamento da prática profissional; Mapeamento de Competências; FHCGV.

ABSTRACT

In order to achieve the objectives of organizations, it is necessary to develop competencies at the individual and organizational levels. In this way, the study had as objectives: To elaborate the Role of Competencies of the nurses working in the Hospital of Clinics Gaspar Vianna (FHCGV). This is a qualitative and quantitative study of the exploratory descriptive type, which was developed based on the extension project "Introduction of strategic tools to the management of nursing personnel", to which this study is linked. The methodology of action research was used, where the Seminar group was created, responsible for the research guiding decisions. The data collection was divided into steps, the first one (Documentary Analysis) sought to identify the necessary skills for the nurse, through the analysis of institutional documents. In the second step (Content Validation), interviews with nurses were conducted through an online questionnaire on the Survey Monkey Platform, with the objective of measuring the importance of the 18 selected competencies. The third step (Semantic Validation) consisted of the semantic analysis of the 12 competences considered most important and the CHA triad (knowledge, skills, attitudes) through the installation of the focus group. The fourth step consisted in the application of a new questionnaire (Statistical Validation), to confirm the importance of the descriptions of the competences and the level of performance of the professionals in relation to them. It was verified that the Ethics competence was classified as "extremely important" by the largest number of people. The competences "Health Education, Conflict Resolution, Delegation, Scientific Production and Continuing Education" were selected as little performed by some professionals, and the competence "Nursing Assistance Systematization" was the only one selected as not performed by a small number of people. The competences "Health Education, Conflict Resolution, Delegation, Scientific Production and Continuing Education" were selected as little performed by some professionals, and the competence "Nursing Assistance Systematization" was the only one selected as not performed by a small number of people. In short, the identification of these elements allows the planning of strategies in order to reduce the discrepancies between the competencies necessary to achieve the organizational objectives.

Key words: Nursing; Professional competence; Management of professional practice; Mapping of Competences; FHCGV.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

- Figura 1:** A descrição Operacional de uma Competência Individual
- Figura 2:** A descrição Operacional de uma Competência Organizacional
- Figura 3:** Ciclo simplificado da Pesquisa-ação

LISTA DE TABELAS

Quadro 1: Reuniões do Seminário

Quadro 2: Plano de Ação

Quadro 3: Questionário para valoração de competências

Quadro 4: Divisão das competências por grupo

Quadro 5: Caracterização dos Profissionais no Survey Monkey

Quadro 6: Validação Estatística e Avaliação do desempenho

Quadro 7: Resultado do questionário para valoração dos títulos de competências.

Quadro 8: Faixa etária dos participantes

Quadro 9: Tempo de trabalho dos profissionais entrevistados

Quadro 10: Validação Estatística: Resultado do questionário sobre a importância da descrição das competências

Quadro 11: Resultado do desempenho dos profissionais em relação as competências

Quadro 12: Rol de Competencias dos Enfermeiros da FHCGV

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Distribuição dos entrevistados quanto ao gênero

Gráfico 2: Representação dos respondentes por função

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

FHCGV	Fundação Hospital de Clínicas Gaspar Vianna
CHA	Conhecimentos, Habilidades, Atitudes
CEP	Comitê de Ética e Pesquisa
DNCS	Diretrizes Curriculares Nacionais
SUS	Sistema Único de Saúde
PNH	Política Nacional de Humanização

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
2 OBJETIVO	15
2.1 Objetivo geral	15
2.2 Objetivos específicos	15
3 JUSTIFICATIVA	16
4 BASES CONCEITUAIS	17
4.1 Competências	17
4.2 Gestão de Pessoas	19
4.3 Gestão por Competências	20
4.5 Elaboração do Rol de Competências	22
5 METODOLOGIA.....	24
5.1 Tipo de Estudo.....	24
5.2 Fase exploratória.....	24
5.3 Definição do tema da pesquisa.....	26
5.4 Colocação do Problema de pesquisa	26
5.5 Seminário.....	27
5.6 Hipótese.....	30
5.7 Plano de Ação.....	30
5.8 Coleta de Dados e Análise de Dados.....	34
5.8.1 Análise documental	34
5.8.2 Validação de conteúdo.....	35
5.8.3 Validação semântica	35
5.8.4 Validação estatística	37
5.9 Aprendizagem e divulgação externa.....	38
6 RESULTADOS	39
6.1 Resultados qualitativos	39
6.2 Resultados quantitativos	45
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	56
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	58
APÊNDICE 1: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	61
APÊNDICE 2: Material da oficina para elaboração do rol de competências.....	63
APÊNDICE 3: Questionário de Mapeamento de Competências	64
ANEXO 1: Autorização de pesquisa.....	67

ANEXO 2: Aprovação do Comitê de Ética e Pesquisa	68
---	-----------

1 INTRODUÇÃO

A busca por mão de obra qualificada motiva a administração pública a capacitar os trabalhadores que fazem parte de uma organização, principalmente através da valorização do conhecimento. De fato, o que faz a diferença para as empresas é possuir pessoas capazes de tomar decisões e atitudes, afim de provocar mudanças vitais tornando-as aptas para melhorar continuamente. E, é através dessa capacidade que profissionais excelentes se diferenciam dos que são simplesmente bons, tendo visão e tomando decisões corretas frente às mudanças que precisam ser feitas.

A valorização do conhecimento, sobretudo, em relação aos colaboradores que integram uma organização, incentivou mudanças na gestão de pessoas. Com a percepção de que o trabalhador tem um importante papel no sucesso organizacional, houve uma preocupação referente às competências necessárias aos profissionais.

Nessa linha de pensamento, a gestão por competências insere-se nas organizações a partir da compreensão de que as pessoas são as principais responsáveis pelos resultados organizacionais. Na área da enfermagem, a gestão de competências é um assunto em ascensão, que visa a união entre as equipes interdisciplinar e multiprofissional que compõem o quadro dos serviços de saúde (MARX, 2006).

De acordo com Leme (2009), Gestão por Competência é o método de coordenar os colaboradores para alcançar as metas e objetivos da organização através de suas competências técnicas e comportamentais.

As organizações que tencionam criar visões compartilhadas estimulam continuamente seus integrantes a desenvolver suas visões pessoais. Se não tiverem sua própria visão, restará às pessoas simplesmente “assinar em baixo” a visão do outro. (LEME, 2009)

Em relação a definição das competências, Vilas Boas e Andrade (2009) definem-na como uma prática estratégica que busca melhorar o desempenho da empresa através do desenvolvimento de seus colaboradores. Ademais, ser competente significa mobilizar recursos, habilidades e conhecimentos que possam agregar valores econômicos às organizações e valores sociais ao indivíduo.

Chiavenato (2005) diz que o objetivo da gestão por competências é mudar a maneira tradicional de investigação das necessidades e carências de treinamento por uma visão mais

ampliada das necessidades, possibilitando a identificação é possível intervir e influenciar o modo como as pessoas poderão agregar valor à empresa.

O processo de trabalho do enfermeiro engloba as esferas gerencial e assistencial, conectando o ensino e a pesquisa, que estão diretamente ligados às práticas do cuidado, tornando-o, dessa forma, um gerenciador do cuidado. Isto requer competências dos profissionais, portanto, a qualificação destes torna-se imprescindível para a dinamização do trabalho e o cumprimento de metas estabelecidas pela instituição.

Segundo Borba et.al., (2011) o conceito de competência deve reunir três elementos básicos: o conhecimento, que significa o saber e está inserido em uma busca constante do aprender e reaprender; as habilidades descritas pela forma que se utiliza o conhecimento e atitudes que inclui o saber fazer, a partir da utilização de conhecimentos e habilidades. Dessa maneira, torna-se necessário apostar em um modelo de gestão que vise o desenvolvimento de competências bem como de seus colaboradores afim de promover o sucesso da sua empresa.

Analisando o exposto, este trabalho tem o objetivo de criar um Rol de Competências necessário aos enfermeiros, buscando analisar quais são as principais atribuições deste quadro de profissionais na percepção deles próprios. É necessário frisar que este trabalho surge através de um macro projeto de pesquisa “*Gerenciamento em enfermagem: novas abordagens de formação e trabalho em universidade pública e hospitais de ensino*” e do projeto de extensão denominado “*Introdução de Ferramentas Estratégicas a Gestão do Pessoal de Enfermagem*”, que é desenvolvido na Fundação Hospital de Clinicas Gaspar Vianna (FHCGV) e no Hospital Universitário João de Barros Barreto (HUJBB), o qual já foi cenário de um estudo anterior que já foi desenvolvido (Pontes, 2018) e também objetivou a criação do Rol de Competências para os enfermeiros, além da realização do Mapeamento de Competências, apresentado em 2018 em um trabalho de conclusão de curso.

No caso da FHCGV, será dado enfoque para a construção da noção de competências e da capacidade necessária aos profissionais para que eles possam mobilizar essas competências dentro de um contexto organizacional e suportar as exigências do mercado, trazendo benefícios a instituição como um todo.

Dessa forma, quando se pensa em capacitar os funcionários, surge uma questão de pesquisa relevante: Quais seriam as competências necessárias para que esses profissionais tenham um bom desempenho e realizem suas atividades de maneira eficaz?

2 OBJETIVO

2.1 Objetivo Geral:

Elaborar o rol de competências dos enfermeiros atuantes no hospital de Clínicas Gaspar Vianna, como parte integrante do projeto de extensão intitulado “Introdução de ferramentas estratégicas para gestão de pessoal de enfermagem em hospitais de ensino”.

2.2 Objetivos Específicos:

- Criação de rol de competências individuais para enfermeiros;
- Promover a integração do ensino-serviço através da colaboração entre professores, estudantes e enfermeiros do Hospital de Clínicas Gaspar Vianna;
- Contribuir para a elaboração de plano de capacitação institucional para os profissionais de enfermagem;

3 JUSTIFICATIVA

As mudanças que ocorreram nas organizações nos últimos anos exigem que as competências profissionais sejam cada vez mais aprimoradas para garantir a qualidade nos serviços oferecidos, maior produtividade e resultados positivos para as mesmas.

Esse estudo justifica-se pelo fato de a Fundação Pública Estadual Hospital de Clínicas Gaspar Vianna (FHCGV) buscar constantemente garantir a qualidade dos serviços oferecidos a população através da capacitação de seus profissionais, trazendo consigo reflexões importantes sobre o trabalho desenvolvido por eles.

A aplicação da pesquisa busca evidências empíricas sobre a utilização de competências e é de interesse para o Núcleo de Recursos Humanos da FHCGV, pois ela irá auxiliar na identificação e avaliação das competências dos enfermeiros para que se possa traçar um perfil da mesma e, também, realizar um diagnóstico que destaque os pontos fortes e as competências que necessitam de aperfeiçoamento e orientar futuras propostas de treinamentos.

Em vista das constantes mudanças que ocorrem no mundo das empresas, torna-se imprescindível que as instituições formem profissionais capacitados de acordo com as exigências atuais do mercado a fim garantir a qualidade na prestação do cuidado a partir da identificação dos conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para um melhor desempenho das funções e conseqüentemente, superação dos desafios.

Baseado nesses precedentes, convém trabalhar as noções de competência buscando colher todo conhecimento possível para a aplicação e execução metodológica, possibilitando um aprofundamento teórico relacionado ao tema, com o objetivo de possibilitar eventuais mudanças nesse quadro afim de obter excelência nos serviços.

4 BASES CONCEITUAIS

Este capítulo apresentará um panorama geral sobre Gestão de Pessoas, Gestão por Competências, Mapeamento de Competências, a evolução dos principais conceitos de competências, as quais são o foco do estudo em questão, e a importância da criação do Rol de Competências.

4.1 Competência

A origem da palavra competência advém do Latim *competentia*, que significa aptidão, idoneidade, e, também, a capacidade que uma pessoa pode ter para apreciar ou resolver um assunto. O indivíduo competente então, é capaz de mobilizar um conjunto de recursos cognitivos (saberes, capacidades, informações, etc.) para solucionar com pertinência e eficácia uma série de situações (DIAS, 2010).

O conceito de competência foi sugerido pela primeira vez em 1973, quando McClelland buscava um método mais efetivo que testes de inteligência utilizados nas normas de seleção de pessoas para as organizações (DUTRA, 2004).

As competências estão relacionadas com a concepção de que as pessoas ao constituírem uma organização devem possuir qualificação para o cumprimento de suas atividades. Segundo o autor Furquim (2011), os Conhecimentos, Habilidades e Atitudes (CHA), são importantes para assegurar o desempenho dos indivíduos dentro da organização conforme operam essas ferramentas.

- O conhecimento – concerne ao saber, de que maneira a informação pode agregar valor ao trabalho. O ser humano sabe muitas coisas e aprende cada vez mais no decorrer dos dias, porém, raramente usa o que sabe. O conhecimento é o que se deve saber para desenvolver com maestria as atividades que lhe são atribuídas (RUAS, 1998).
- As habilidades - relacionam-se ao saber fazer, é tudo o que de fato é aprendido e utilizado no decorrer da vida. As habilidades são o que de fato utilizamos dos conhecimentos que detemos no dia-a-dia, servem para obter um bom desempenho (RUAS, 1998).
- As atitudes – Estão ligadas as ações, ao querer fazer. Muitos profissionais estão poucos dispostos a ter atitudes de mudança, e as atitudes são necessárias para se mudar paradigmas. É o que nos leva a decidir se iremos ou não exercitar nossa habilidade de um determinado conhecimento (RUAS, 1998)

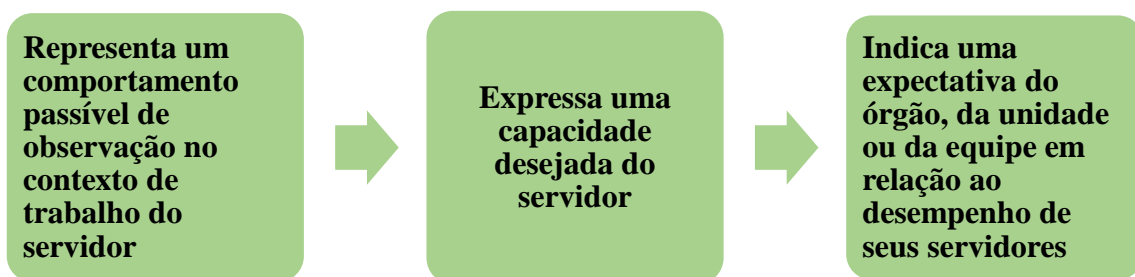
Green (2000) argumenta que ao se falar de competências existem duas dimensões que as particularizam: as competências organizacionais e as individuais. Conforme a fala do autor, o primeiro grupo (competências organizacionais, também chamadas de competências

essenciais), refere-se aos conhecimentos técnicos, habilidades e o uso de ferramentas que fornecem uma vantagem competitiva no mercado.

De acordo com Chiavenato (2008, p. 143), competências individuais são atributos que cada pessoa deve possuir para atuar na organização ou em suas unidades. Ademais, Prahalad e Hamel (1990, apud BARBOSA, 2008, p.21), citam que:

[...] o conjunto das competências individuais é a grande riqueza organizacional, traduzida em competência essencial que garante a transformação de recursos em produtos e serviços com o máximo de agregação de valor e forte competitividade empresarial.

Figura 1: A descrição operacional de uma competência individual

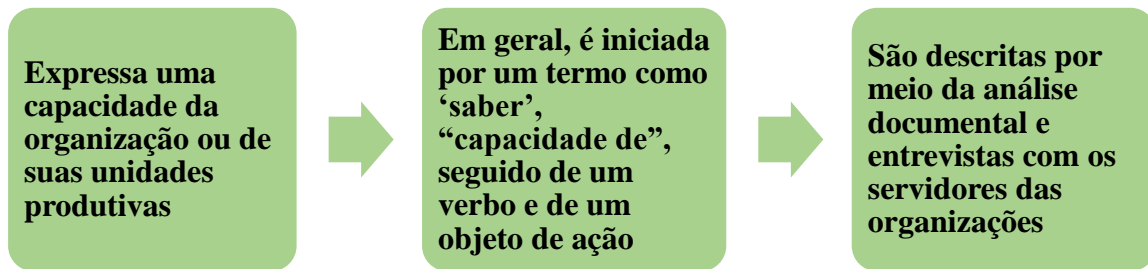


Fonte: BRASIL, 2013.

Tais competências não se limitam a um conhecimento específico, mas à união de vários fatores, como sua formação pessoal, educacional e experiência profissional, influenciando direta ou indiretamente no trabalho do colaborador e em seus resultados. Le Boterf (1995, apud FLEURY; FLEURY, 2003) reitera que “a competência é um saber agir responsável e, como tal, reconhecido pelos outros, de forma que se possa integrar e repassar tudo o que é adquirido para o contexto de trabalho.

Para Hanashiro, Teixeira e Zaccarelli (2007), o conceito de competência organizacional está relacionado a uma combinação de recursos, habilidades e processos organizacionais, que tem em vista a prestação de serviços e atendimento das necessidades dos clientes, contribuindo efetivamente para a geração de valor e para formação de uma vantagem competitiva no mercado em que está inserida.

Figura 2: A descrição operacional de uma competência organizacional



Fonte: BRASIL, 2013.

Chiavenato (2005) apresenta três categorias de competências organizacionais:

1. Competências Essenciais: referem-se as competências básicas para o êxito de uma organização em relação ao ambiente externo – clientes, sociedade, concorrentes
2. Competências de Gestão: compete à gestão de recursos (sejam eles financeiros, comerciais ou produtivos), e a forma como os mesmos são utilizados para a aquisição de melhores resultados;
3. Competências Organizacionais: estão diretamente ligadas estrutura da organização, à sua cultura corporativa, ao modo como a organização se desenvolve para a realização do trabalho organizacional.

4.2 Gestão de Pessoas

A partir da divergência que surgiu no contexto das práticas de gestão, ocorreram diversas mudanças na forma de gerir pessoas, principalmente no que tange ao perfil profissional exigido pelas organizações. O sucesso de uma empresa, depende muito do quadro de profissionais ligados a ela, dessa maneira, tornou-se necessário a introdução de novos conceitos neste âmbito, afim de implementar práticas renovadoras (DUTRA, 2004).

O que determina como empregados e empregadores devem se apresentar no mercado corporativo são os modelos de Gestão de Pessoas – os quais são de suma importância já que se trata da maneira pela qual a instituição competente irá administrar o trabalho, sendo necessário que a mesma defina seus princípios, estratégias, políticas, práticas ou processos de gestão. (DUTRA, 2004).

Segundo Chiavenato (2004, p.259) a Gestão de Pessoas pode englobar três significados:

- As pessoas como seres humanos. Dotados de personalidade própria e profundamente diferentes entre si, possuidores de conhecimentos, habilidades e competências indispensáveis à adequada gestão dos recursos organizacionais.

- As pessoas como atividades inteligentes de recursos organizacionais. Como elementos que estimulam o crescimento da organização e capazes de dotá-la de inteligência, talento e aprendizagem indispensáveis às constantes renovações e competitividades.
- As pessoas como parceiras da organização. Capazes de conduzi-la a excelência e ao sucesso, através de investimentos na organização – como esforço, dedicação, responsabilidade, comprometimento, riscos, etc. – na expectativa de obter retornos desses investimentos.

O capital humano é muito valioso para qualquer organização, pois através dele se criam estratégias de acordo com a demanda da empresa, com o intuito de incentivar a um futuro promissor.

A Gestão de Pessoas tem enorme responsabilidade quanto à capacitação e desenvolvimento de seus colaboradores, buscando atender a demanda da empresa e a realização pessoal e profissional de seu colaborador. (CHIAVENATO, 2010, p. 50)

“A Gestão de Pessoas está deixando de ser a área voltada para trás, para o passado e para a tradição e algumas poucas vezes para o presente, para se constituir em uma área apurada para frente, para o futuro e para o destino da empresa. Não mais a área que privilegia a tradição, para ser a área que focaliza o seu destino. Não mais a área que “vem de” e que anda de costas, para ser a área que “vai para” e que corre em direção ao futuro que está chegando. Esta será a gestão de pessoas de hoje e de amanhã [mas, para que isso ocorra, velhos modelos mentais precisam ser vencidos]. ” (CHIAVENATO, 2010, p. 50)

4.3 Gestão por Competências

Atualmente em nosso país, a discussão dos modelos de Gestão dos Sistemas e Serviços de Saúde tem ganhado espaço, força e importância ao buscar-se alternativas organizacionais e de gestão que contribuam para um Sistema de Saúde que seja comprometido com a defesa da vida, individual e coletiva (CARVALHO; CUNHA, 2006).

Espera-se do gestor contemporâneo, capacidade de resolver as necessidades, complexidades e diversidades atuais, gerenciando o conhecido e o desconhecido, o objetivo e o subjetivo, o fácil e o difícil, o que implica na discussão das competências gerenciais – conhecimentos, habilidades e atitudes - necessárias para ser capaz de desempenhar as exigências impostas (SANTOS, 2007).

A gestão por competências vem cada dia mais sendo discutida pelas organizações, mas ainda continua sendo pouco utilizada pelos serviços de saúde. Nesse sentido, as competências podem ser classificadas como individuais (aquelas relacionadas a indivíduos) e organizacionais (aquelas inerentes à organização como um todo), evidenciando que as

competências profissionais, quando aliadas a outros recursos, dão origem e suporte às competências organizacionais. (BRANDÃO, 2017).

As empresas são administradas por pessoas, as quais representam um método tático das organizações. Por isso, entender o seu funcionamento, características e competências é essencial para estabelecer estratégias para uma empresa (KLUYVER; PEARCE II, 2007)

O mapeamento de competências é uma forma de identificar, sistematizar e evidenciar as competências da organização. Baseado nele, é possível identificar o nível de conhecimentos dos profissionais que atuam na instituição, possibilitando aos gestores tomar decisões importantes, como investir na formação dos seus profissionais ou na contratação de pessoas para as áreas que necessitem de aperfeiçoamento.

O estímulo ao desenvolvimento de competências e habilidades na formação profissional estão incluídos nas Diretrizes Curriculares Nacionais (DNCS), que as apresentam como colaboradoras do exercício profissional, desde o planejamento das ações dos serviços até a execução das tarefas, propondo, assim, um novo perfil profissional na área da saúde. Por esse motivo, as DCNs buscam aliar a realidade do serviço e a formação dos profissionais, com base nas definições de competências, seus conhecimentos, habilidades e atitudes para que seja possível promover uma melhor atuação do enfermeiro, buscando responder às necessidades do profissional, da instituição e dos sujeitos (MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO, 2001)

Os enfermeiros gerenciam um considerável número de profissionais, o que se torna um desafio principalmente no que tange o dimensionamento e distribuição dos mesmos, portanto, definir as competências dos colaboradores que fazem parte de uma unidade, é crucial para alcançar melhores resultados em termos de assistência, levando em consideração que a gerência é uma das dimensões do cuidar e é através dela que o processo de trabalho deve ser desenvolvido a partir de uma análise reflexiva (TORRES; ZIVIANI; SILVA, 2012).

As competências profissionais dos enfermeiros quando identificadas fornecem subsídios para a construção do perfil dos mesmos, além de 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 do colaborador.

É através da gestão por competências que a empresa busca identificar as necessidades institucionais, que possam prejudicar a consecução dos macro objetivos estratégicos da organização. Dessa forma, observa-se que a gestão por competências é articulada visando à captação da necessidade da organização em alinhar seus objetivos com os de seu quadro

funcional, para que dessa forma haja maximização nos resultados, agregando valor mensurável à organização.

Os resultados do uso da gestão por competência para as organizações proporcionam uma visão geral do autodesenvolvimento de cada profissional, gerando um diferencial, tanto para o mesmo como para as instituições. A medida que a organização repassa o seu conhecimento para as pessoas, conseqüentemente está capacitando-as para encarar novas situações profissionais e pessoais do dia a dia. Aliado a isso, as pessoas também transmitem para a organização seu aprendizado, capacitando-a a enfrentar novos desafios. (RUTHES, CUNHA; 2007).

Nesse sentido, propõe-se a continuidade de estudos que façam uso do mapeamento de competências na área da educação em enfermagem, uma vez que ainda há carência desse tipo de pesquisa. Conclui-se que a utilização desse método é válida para modificação e atualização da abordagem didático pedagógica de profissionais diminuindo as lacunas entre o planejamento do ensino e da aprendizagem de competências gerenciais no contexto da assistência.

4.4 Elaboração do Rol de Competências

Aprender novas lições e inovar são atitudes essenciais para evoluir nos cargos dentro das organizações. A medida que se conhece o seu próprio potencial e seus pontos fortes é possível investir neles, e evocar a responsabilidade para si quando se está habilitado para assumi-la, além de tornar o seu trabalho útil e necessário para os demais. Um profissional satisfeito, envolvido, motivado e que possui suas habilidades bem aproveitadas potencializa o seu crescimento dentro da empresa. E isso se reflete nos resultados do local em que trabalha.

Com base no que foi exposto acima, a importância deste estudo se traduz pelo fato de o referido hospital ser local de desenvolvimento de atividades que envolvem alunos da Universidade Federal do Pará, para os quais foi muito importante a possibilidade de participar da elaboração do rol de competências dos enfermeiros do hospital. Dessa forma, essa perícia permitiu determinar com maior precisão para qual função de trabalho cada profissional está mais inclinado.

A criação do Rol de Competências é uma estratégia para atingir resultados melhores a curto e longo prazo, possibilitar aos profissionais ter uma visão mais ampla sobre as suas habilidades, criar uma equipe de alta performance e reter talentos. Esse método propõe maior agilidade no treinamento e desenvolvimento dos colaboradores, além de ser uma metodologia

participativa porque são os próprios funcionários que identificam os indicadores de competência apontando os comportamentos reais e os ideais para a organização.

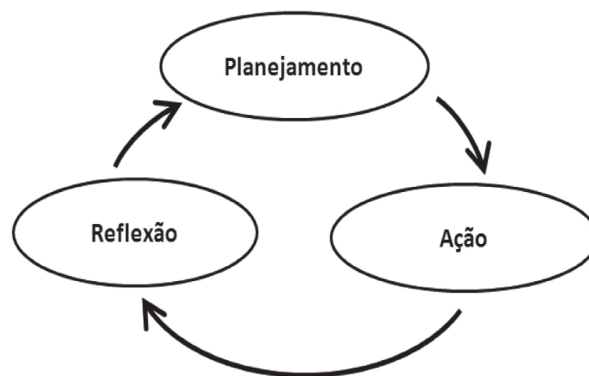
É importante levar em consideração alguns cuidados aplicados a essa técnica, onde se deve evitar descrições muito longas, utilização de termos técnicos, ambiguidades, e a utilização de verbos que não expressam uma ação concreta, objetivando uma boa descrição, pois se a mesma não é clara, essa é interpretada muitas vezes de forma errônea. A descrição de uma competência representa um bom desempenho, e deve sugerir uma ação que se deseja que o profissional realize, e que possa ser observada e avaliada. Ademais, ela deve conter um verbo e um objeto de ação, como “organizar processos”, “solucionar problemas”, entre outros. É necessário também que hajam restrições afim de delimitar e especificar o desempenho que se espera dos indivíduos. Esses critérios podem ser descritos em termos de exatidão, qualidade, quantidade etc. (BRANDÃO, 2017)

5 METODOLOGIA

5.1 Tipo de Estudo

Para a realização do estudo, decidiu-se utilizar o método de pesquisa-ação e para alcançar o objetivo proposto nela, Michel Thiollent (1985), diz ser necessário: uma ampla e explícita interação entre os pesquisadores e envolvidos na pesquisa, a qual pretende aumentar o conhecimento das pessoas e grupos que participarem do processo, bem como, contribuir para a discussão ou o debate acerca das questões abordadas. A pesquisa-ação é uma proposta metodológica que possui um caráter revolucionário ao propor a saída do modelo clássico de fazer pesquisa, em que o pesquisador apenas observa. Dessa maneira, a metodologia utilizada, que foi inspirada no trabalho de Pontes (2018), almeja contribuir com o processo de trabalho dos profissionais, sempre na busca do alcance das metas institucionais.

Figura 3: Ciclo simplificado da Pesquisa-ação



Fonte: Dick (2000).

Gerenciar os talentos de uma organização é, hoje, um grande desafio. À medida que a história do homem evolui, novas necessidades e recursos surgem para a sociedade, tornando-se indispensáveis e essenciais, conseqüentemente alterando as relações de trabalho.

5.2 Fase Exploratória

Para Thiollent (2009), essa etapa consiste em conhecer a realidade do local de estudo, bem como seus elementos e características. É estabelecido o contato com o grupo e apenas após conhecer a comunidade a ser pesquisada, o pesquisador deve iniciar o estudo para compreender como os pesquisados analisam sua própria realidade e quais os objetivos norteadores da pesquisa.

A oportunidade para o desenvolvimento deste projeto de pesquisa surgiu a partir da análise conjunta, entre o pesquisador e membros da organização objeto de estudo sobre a

realidade da mesma, através de reuniões, da vivência no hospital e um breve estudo sobre a história e as características como um todo. Apenas após compreender como o grande mecanismo que rege a instituição funcionava, é que se pôde iniciar a execução do estudo.

Assim sendo é necessário destacar, que se trata de um estudo qualitativo de natureza descritiva, que foi realizado na Fundação Hospital das Clínicas Gaspar Vianna (FHCGV), localizado na cidade de Belém, estado do Pará, o qual é campo de prática da atividade curricular " Organização dos Serviços de Saúde".

O Hospital foi inaugurado em fevereiro de 1987, e recebeu o nome do grande cientista paraense Gaspar Vianna, que descobriu da cura da Leishmaniose. No início o hospital atendia unicamente a especialidade de Psiquiatria. No ano de 2001, a instituição foi transformada em Fundação Pública Estadual, sua estrutura foi ampliada tornando-se um dos hospitais mais completos do Brasil.

A fundação presta serviços à comunidade através do Sistema Único de Saúde (SUS), conta 245 leitos e 17 consultórios, 6 salas de cirurgia, serviços de triagem emergencial, e serviços de diagnose e terapia. O Hospital de Clínicas tem como Missão: promover saúde, ensino e pesquisa com qualidade e humanismo; Visão: Ser hospital de excelência em Psiquiatria, Cardiologia e Nefrologia na Região Amazônica e Valores: Cidadania, Ética, Humanismo, Qualidade, Segurança e Transparência.

A Fundação atende uma demanda no Estado voltada para: Assistência integral aos pacientes cardiopatas e nefropatas; Assistência Integral aos pacientes portadores de transtornos mentais; Leitos disponíveis para gestante de risco; Leitos clínicos para atendimento a especialidades estratégicas: Leitos disponíveis de tratamento intensivo para adulto, pediatria e neonatologia.

De acordo com a lei nº 6.304 de 06/07/2000 – Lei de Criação da FHCGV, as atribuições do enfermeiro são: planejar, organizar, supervisionar, coordenar e executar a assistência de enfermagem, empregando processos de rotina e/ou específicos, para possibilitar a proteção e a recuperação da saúde individual ou coletiva. Para tanto, promover a capacitação dos profissionais de acordo com as suas competências era de grande valia para a instituição, a qual tinha interesse em estimular os indivíduos para que eles contribuíssem com sua criatividade, talento e motivação para o alcance dos objetivos organizacionais

O Enfermeiro diante de sua prática profissional, possui uma abrangente área de atuação, a qual possibilita desenvolver suas competências e habilidades requeridas em

diversos setores de saúde, por este motivo, a qualificação torna-se indispensável para o trabalho destes.

Diante disso, é possível alinhar os interesses deste Trabalho de Conclusão de Curso aos do macroprojeto de pesquisa intitulado “*Gerenciamento em enfermagem: novas abordagens de formação e trabalho em universidades públicas e hospitais de ensino*” e ao projeto de extensão, ao qual este estudo está vinculado e tem como objetivo geral: Implantar nos hospitais de ensino João de Barros Barreto e de Clínicas Gaspar Vianna, ferramentas estratégicas à gestão de pessoal de enfermagem com vistas a caracterizar e mapear as competências de enfermagem e formar enfermeiros a partir do uso de coaching; e objetivo específico (1): Criar rol de competências individuais de enfermeiros da FHCGV.

A primeira reunião para delineamento da pesquisa se realizou no dia 29/05/18 onde foram planejadas, junto a Coordenadora da Assessora de Recursos Humanos, as ideias norteadoras do estudo. O estudo foi submetido à apreciação do Comitê de Ética e Pesquisa (CEP), tendo sido aprovado de acordo com o parecer número 3.072.411 (ANEXO 2).

5.3 Definição do tema da pesquisa

A escolha do tema se deu a partir da discussão entre os envolvidos no estudo, os quais objetivavam abordá-lo em um contexto teórico-prático, e fomentar a necessidade de preencher a falta de conhecimento sobre o assunto na instituição. Conforme definiu Thiollent: “Em geral o tema é escolhido em função de um certo tipo de compromisso entre pesquisadores e os elementos ativos da situação a ser investigada. Em certos casos, o tema é de antemão determinado pela natureza e pela urgência do problema encontrado na situação. ” (THIOLLENT, 2009, p.56).

5.4 Colocação do Problema de pesquisa

Ainda segundo Thiollent, a colocação dos problemas se dá a partir da discussão entre os participantes sobre o desenvolvimento do estudo, assim como a busca de soluções para a problemática em questão. Diante do exposto, foi possível destacar alguns problemas prioritários a serem abordados:

- A necessidade de monitoramento das características de formação e trabalho pois não há nenhuma ferramenta de trabalho capaz de avaliar as habilidades dos profissionais;
- A necessidade de auxiliar a instituição a enfrentar as mudanças humanas e organizacionais por qual estão passando;

Em síntese, o Rol de Competências seria uma ferramenta para prover mudanças gerenciais importantes através da identificação das atribuições de seus colaboradores.

5.5 Seminário

Uma das características da metodologia em questão é a utilização da técnica de seminário. Segundo Thiollent (2011), o seminário reúne os principais integrantes da pesquisa, a fim de discutir e avaliar sobre os resultados em reuniões previamente agendadas. Nesse método, os participantes estão abertos a debate, identificando problemas, buscando soluções e definindo estratégias para a execução das tarefas.

“O seminário central reúne os principais membros da equipe de pesquisadores e membros significativos dos grupos implicados no problema sob observação. O papel do seminário consiste em examinar, discutir e tomar decisões acerca do processo de investigação. O seminário desempenha também a função de coordenar as atividades dos grupos “satélites” (grupos de estudos especializados, grupos de observação, informantes, consultores e etc). O seminário centraliza todas as informações coletadas e discute as interpretações. Suas reuniões dão lugar a “atas” com informações reunidas, e dentro da perspectiva teórica adotada, o seminário elabora diretrizes da pesquisa (hipóteses) e diretrizes de ação submetidas à aprovação dos interessados, que serão testadas na prática dos atores considerados” (THIOLLENT, 2009, p.63)

No caso desta pesquisa, os participantes do seminário foram as enfermeiras da FHCGV: Gilvanilde Tenório (Gerente de Recursos Humanos), Mônica Florice (Responsável pela educação permanente de Recursos Humanos), Fabiola Costa (Chefia de Enfermagem), Maria Clara Figueiredo (Docente UFPA) e Rayssa Maués (Discente). O grupo se reunia quando havia necessidade de tomar decisões e definir metas futuras, bem como acompanhar e avaliar as ações para o andamento do trabalho. O quadro a seguir, apresenta algumas características relacionadas a instituição desse método, em cada uma das reuniões do seminário durante a pesquisa.

Quadro 1 – Reuniões do Seminário

Data	Participantes	Local	Definições
Maio/2018	Maria Clara, Rayssa, Thaís Furtado, Gilvanilde e Mônica	FHCGV	Instituição do seminário, composto por Maria Clara, Fabíola, Gilvanilde, Mônica e Rayssa.
Jun/2018	Maria Clara, Rayssa, Thais Furtado, Gilvanilde, Mônica, Fabíola	Mini Auditório da FHCGV	-Foi decidido que os questionários seriam aplicados para Enfermeiros, em uma amostragem geral, sem levar em consideração as especialidades e se os mesmos ocupam cargos de gerência ou não; -Mônica responsável por definir a amostragem dos participantes da pesquisa -Utilização do Survey Monkey -Definição das competências requeridas pela instituição para cargo de enfermeiro.
Set/2018	Maria Clara, Rayssa, Thaís Furtado, e Gilvanilde	FHCGV	- Adequação do termo de consentimento para a utilização na FHCGV - Definição dos setores do hospital para aplicação da pesquisa
Nov/2018	Maria Clara, Rayssa, , Gilvanilde, Mônica, Fabíola	FHCGV	Submissão da pesquisa ao CEP
Dez/2018	Rayssa Maués, Maria Clara e Gilvanilde	FHCGV	-Reunião interna onde verificou-se a necessidade de apresentação da autorização da pesquisa nos setores onde a coleta aconteceria (Responsável: Rayssa) - Ao visitar os setores, foram explanados os objetivos da pesquisa e os dias em que ela iria acontecer, para conhecimento geral.

Jan/2019	Maria Clara, Rayssa e Gilvanilde.	FHCGV	-Definição das características da oficina (Grupo Focal), etapa posterior a coleta de dados, para descrição das competências. Realização da oficina (Grupo Focal) no dia 05/02 na FHCGV no horário de 08 as 13h.
Jan/2019	Maria Clara, Gilvanilde, Fabiola, Mônica,	FHCGV	-Definição do local da oficina (Grupo Focal), a programação, as pastas que seriam disponibilizadas, coffee break, etc. Utilização de competências definidas como importantes e extremamente importantes. Selecionadas 12 competências para análise
Jan/2019	Seminário e Equipe Técnica	Sala 01 da FHCGV	Participação da equipe na organização da oficina e na análise dos resultados
Fev/2019	Maria Clara, Rayssa, Gilvanilde, Mônica, Fabíola	-	Grupo discutiu a metodologia para Validação Estatística
Mar/2019	Prof Maria Clara e Rayssa Maués	Mini auditório da FHCGV	Adequação e inserção do questionário para validação estatística na Plataforma Survey Monkey
Mar/2019	Maria Clara, Rayssa, , Gilvanilde, Mônica, Fabíola	Mini auditório da FHCGV	Participação da equipe na explicação dos dados da Validação Semântica e na orientação para preenchimento de questionário de Validação Estatística
Abril/2019	Prof Maria Clara e Rayssa Maués	-	Análise dos Resultados

Fonte: Elaborado pela aluna

5.6 Hipótese

Thiollent (2015), diz que a importância da definição da hipótese se traduz na resolução de um problema mencionado no decorrer da pesquisa. A hipótese nada mais é do que uma suposta resposta para um problema e a utilização dela em um estudo pode trazer alguns benefícios, como: delimitar o campo de estudo e prever fatos com certa probabilidade de acertos. As hipóteses são provisórias pois podem ser confirmadas ou não durante o desenvolvimento da pesquisa. Elas são sempre uma afirmação e orientam o a execução da pesquisa. A partir da sua elaboração, busca-se atingir os objetivos e tornar as ações mais eficientes.

Durante a pesquisa, o grupo que integrava o seminário definiu as seguintes hipóteses:

- 1 Os enfermeiros não tem clareza sobre o significado do termo Competência;
- 2 Os enfermeiros não tem conhecimento das suas próprias competências;

5.7 Plano de ação

Conforme diz Thiollent (2009), no plano de ação é necessário que os objetivos e problemas do estudo sejam solucionados, através de um conjunto de ações sistemáticas que viabilizem o sucesso da pesquisa.

O grupo que compõe o seminário, desempenhou um papel muito importante nesta etapa, a qual caracterizou-se pela definição das primeiras ações para a construção do Rol de Competências.

Utilizou-se a ferramenta 5W2H, que é uma ferramenta prática que permite, a qualquer momento, identificar dados e rotinas mais importantes de um projeto ou de uma unidade de produção (SEBRAE, 2008).

Também possibilita identificar quem é quem dentro da organização, o que faz e porque realiza tais atividades. O método é constituído de sete perguntas *what, who, when, why, where, how, how much*, respectivamente: o quê, quem, quando, por que, onde, como e quanto custa. SEBRAE (2008)

Quadro 2: Plano de Ação

WHAT (O quê?)	WHO (Quem?)	WHEN (Quando?)	WHY (Por que?)	WHERE (Onde?)	HOW (Como?)	HOW MUCH (Quanto Custa?)
Fase Exploratória						
Reunião geral da equipe técnica do projeto de extensão	Prof Jouhanna, Prof Maria Clara, Thaís Furtado, Thaís Aleixo, Anderson, Luísa, Dhiuly, Luciana, Edna, Nathália e Victória	Maio/2018	Apresentação da proposta de criação do Rol de competências na FHCGV	UFPA	Reunião	R\$ 0,00
Reunião geral da equipe técnica do projeto de extensão e chefia de enfermagem FHCGV	Prof Maria Clara, Rayssa, Thaís Furtado, Gilvanilde e Mônica	Maio/2018	Apresentação dos objetivos do projeto de extensão e da proposta da pesquisa para a construção do Rol de Competências	FHCGV	Reunião	R\$ 0,00
Elaboração do Projeto de Pesquisa	Rayssa Maués	Jun a Ago/2018	Pré Requisito para Atividade Curricular na UFPA	-	Trabalho descritivo	R\$ 10,00
Elaboração e submissão do Macroprojeto “Gerenciamento em enfermagem: novas abordagens de formação e trabalho em universidade pública e hospitais de ensino”.	Prof. Jouhanna e equipe técnica	Nov/2018	Submissão a aprovação em Comitê de Ética e Pesquisa da FHCGV	-	-	R\$ 00,00
Aprovação do Macroprojeto em Comitê de Ética da FHCGV	CEP FHCGV	Dez/2018	Parecer do Comitê de Ética foi favorável	-	-	R\$ 0,00
Coleta de dados - Qualitativa e Quantitativa						
Seleção de documentos organizacionais para análise (Análise Documental)	Prof Maria Clara, Fabiola, Gilvanilde, Rayssa	Set/2018	Investigação e Seleção das principais competências do enfermeiro da instituição	FHCGV	Estudo dos documentos	R\$ 0,00
Identificação de 18 Competências de enfermagem	Seminário e equipe técnica	Nov/2018	Identificação das competências a serem	-	Leitura atenta do documento:	R\$ 0,00

(Análise Documental)			desenvolvidas		Manual de enfermagem da FHCGV	
Elaboração do Questionário de Valoração de Títulos de Competências (Validação de Conteúdo)	Seminário e equipe técnica	Dez/2018	Necessário para selecionar as competências essenciais	FHCGV	Plataforma Survey Monkey	R\$ 0,00
Aplicação do Questionário de Valoração de Títulos de Competências (Validação de Conteúdo)	Rayssa Maués	Jan/2019	Entrevista aos enfermeiros da instituição	FHCGV	Questionário online	R\$ 0,00
Análise do Questionário (Validação de Conteúdo)	Seminário e equipe técnica	Jan/2019	Analisar as competências classificadas no scores Muito e Extremamente Importante	Mini auditório da FHCGV	Análise Explicativa	R\$ 0,00
Análise do Questionário (Validação de Conteúdo)	Seminário e equipe técnica	Jan/2019	Seleção de 12 competências para criação do Rol	FHCGV	Análise Explicativa	R\$ 0,00
Oficina para a Descrição das Competências – Grupo Focal (Validação Semântica)	Equipe técnica do Projeto, Seminário, Enfermeiros Gerentes e Assistenciais	Fev/2019	Descrição dos conceitos e dos conhecimentos, habilidades e atitudes das competências	Sala 01 – FHCGV	Formados 4 grupos de 3 enfermeiros, que receberam 3 competências para descrever	R\$ 0,00
Sistematização das Informações (Validação Semântica)	Rayssa Maués	Fev/2019	Estruturar as informações registradas durante a atividade	-	Transcrição dos grupos e análise do material escrito	R\$ 0,00
Apresentação dos Resultados da oficina e da modificação da descrição das competências do Grupo 1	Seminário, Enfermeiros Gerentes e Assistenciais	Fev/2019	Socialização dos dados obtidos na oficina de desenvolvimento de competências e Necessidade de adequação da descrição das competências e da tríade CHA	Mini auditório da FHCGV	Apresentação utilizando slides (Power point)	R\$ 0,00
Elaboração do Questionário para Validação Estatística	Rayssa Maués e Prof Maria Clara	Fev/2019	Coleta de dados	-	Plataforma Survey Monkey	R\$ 0,00

Aplicação de Questionário para Validação Estatística	Rayssa Maués	Mar/2019	Confirmar a importância das competências selecionadas	FHCGV	Plataforma Survey Monkey	R\$ 0,00
Análise do Questionário (Validação Estatística)	Rayssa Maués e Prof Maria Clara	Mar/2019	Conhecer os resultados	-	Estatística descritiva	R\$ 0,00
Organização dos Dados de todas as etapas para a construção do Rol de Competências para divulgação na FHCGV	Rayssa Maués e Prof Maria Clara	Abril a Maio/2019	Análise do trabalho	-	Análise qualitativa e quantitativa	R\$ 0,00
Apresentação dos resultados: Rol de Competências dos Enfermeiros	Orientadora e Orientanda	Jun/2019	Apresentação do Trabalho de Conclusão de Curso	Auditório UFPA	Apresentação utilizando slides (Power point)	R\$ 0,00

5.8 Coleta de dados e Análise dos Dados

A coleta de dados aconteceu sob supervisão do seminário central, e para atender os objetivos propostos pela pesquisa, realizaram-se algumas etapas, dentre elas podemos citar: Análise documental, questionário para validação de conteúdo, grupo focal para a validação semântica, e questionário para validação estatística.

5.8.1 Análise Documental

O documento “é a concretização de toda informação registrada (e útil, para ser guardada) passível de transmitir conhecimento; é o testemunho da realização da atividade humana” (MANINI, 2002). Richardson et al (1999, p. 230) diz que a Análise Documental fundamenta-se em vários procedimentos que objetivam analisar documentos da estratégia organizacional no intuito de extrair informações e compreender condutas sociais e econômicas.

Tal reflexão é abordada por Nascimento (2009, p.13).

A análise utiliza-se de métodos, tanto na forma de pensar, quanto de proceder, ou seja, de raciocínio de abordagem e de procedimento, com o intuito de representar a informação. Sendo assim a construção do pensamento acerca da AD, evidencia a concepção integradora que se tem de tal processo ao situá-lo na função analítica da estrutura e do conteúdo, no entorno da organização da informação.

Os documentos pertinentes à pesquisa foram fornecidos pela instituição, dentre eles os documentos que tratavam sobre a lei de criação da FHCGV, o programa de capacitação dos enfermeiros, a missão, visão, valores e objetivos, com a síntese das atribuições dos enfermeiros coordenadores, supervisores, assistenciais, bem como avaliação de desempenho, e organograma da enfermagem.

No caso desta pesquisa, inicialmente foram identificadas as competências (organizacionais e individuais) através do levantamento dos documentos da FHCGV. Esse levantamento possibilitou a identificação de 18 competências: Ética, Resolução de Conflitos, Educação em Saúde, Liderança, Tomada de Decisão, Gestão de Materiais, Pensamento Crítico, Comunicação Efetiva, Automotivação e Motivação da Equipe, Sistematização da Assistência de Enfermagem, Educação Permanente, Educação Continuada, Responsabilidade, Capacidade Técnica para execução de atividades/tarefas, Supervisão da Equipe, Raciocínio Clínico, Delegação, e Produção Científica.

5.8.2 Validação de Conteúdo

No segundo momento foram apurados os resultados da análise documental, visando confirmar as competências relevantes à consecução dos objetivos organizacionais através de um questionário estruturado, o qual de acordo com Brandão (2005), é um instrumento de coleta que contém questões fechadas e tem alternativas definidas.

A aplicação de questionários, para uma análise quantitativa de dados, deu-se através do uso da escala Likert (através de um aplicativo chamado Survey Monkey), onde se avaliou o grau de importância das 18 competências identificadas através de alternativas onde: 1 – sem importância, 2 – pouco importante, 3 – importante, 4 – muito importante e 5 - extremamente importante. Vale ressaltar que o questionário estruturado utilizado, derivou do questionário aplicado entres os dias 24 e 28 de abril de 2017 no HUIBB, com alguns ajustes propostos pela equipe constituinte do seminário na FHCGV, uma vez que os dois estudos constituíam-se em objetivos do mesmo projeto de extensão.

Quadro 3– Questionário para valoração de competências

<p>01 COMUNICAÇÃO EFETIVA</p> <p><input type="radio"/> Sem importância</p> <p><input type="radio"/> Pouco importante</p> <p><input type="radio"/> Importante</p> <p><input type="radio"/> Muito importante</p> <p><input type="radio"/> Extremamente importante</p>

Fonte: Plataforma Survey Monkey, 2019

Essa etapa da pesquisa aconteceu entre os dias 8, 9 e 28 de janeiro de 2019, nos turnos manhã e tarde em 18 setores da instituição. Os enfermeiros foram abordados de maneira aleatória, sem levar em consideração se ocupavam cargos gerenciais ou assistenciais. Ao final da coleta, contabilizaram no total 45 participantes além de selecionar 12 competências com base nos critérios 4 - importante e 5- muito importante.

5.8.3 Validação Semântica

A validação semântica é imprescindível para verificar se o que foi definido como descrição para a competência não tem ambiguidades e avaliar as competências quanto ao

nível de domínio, verificando, então, o gap ou lacuna de competências. De acordo com Pasquali (2010), essa análise abrange a compreensão dos itens pela população a que se destina o estudo, tendo destaque a inteligibilidade e validade dos mesmos.

Para dar continuidade ao desenvolvimento das competências, a equipe técnica do projeto de extensão realizou o Grupo Focal, no dia 05 de janeiro de 2019, o qual contou com a participação de 12 profissionais da instituição, que em sua maioria ocupavam cargos gerenciais, sendo assim consideradas pessoas chaves da instituição.

O Grupo Focal é utilizado quando há necessidade de mensurar a percepção de seus participantes mediante determinado assunto, nesse caso as competências, através de uma discussão clara que é mediada pelo mapeador, e que promove uma grande interação entre os indivíduos (BRASIL, 2013).

A priori, o encontro aconteceu em três momentos distintos. No primeiro momento, uma das coordenadoras do projeto, explanou brevemente os conceitos de competência, suas características e a forma que são descritas para melhor entendimento e auxílio nas etapas seguintes. No segundo momento, foi proposta a formação de 4 grupos que eram responsáveis por definir conceitos e descrever os conhecimentos, habilidades e atitudes de cada uma das competências destinadas ao grupo, com a ajuda de monitores que esclareceram dúvidas e deram suporte na construção da atividade. É necessário frisar, que das 18 competências foram escolhidas apenas 12, por estas se adequarem de uma maneira melhor ao cenário da instituição. Cada grupo foi responsável por descrever 3 competências, de acordo com a imagem abaixo:

Quadro 4– Divisão das competências por grupo

Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4
Comunicação efetiva	Tomada de decisão	Supervisão da equipe	Educação permanente
Educação em saúde	Delegação	Gestão de materiais	Liderança
Resolução de Conflitos	Ética	Produção científica	SAE

É necessário frisar, que foi permitido o registro do áudio das falas durante o desenvolvimento da atividade para agregar o maior número de informações possível. Posteriormente, no terceiro momento, ocorreu a apresentação dos resultados por grupo e um breve debate entre os participantes. Ao final da discussão, obteve-se a origem do Rol de Competências com 12 competências classificadas em Organizacionais e Individuais

5.8.4 Validação Estatística

Com o objetivo de confirmar a importância das competências selecionadas, tornou-se necessária a criação de um novo questionário para a validação estatística. Decidiu-se, que o questionário seria aplicado novamente para os enfermeiros, e nos mesmos locais da coleta realizada anteriormente. Este questionário foi dividido em (2) partes: A (1) parte consistiu na caracterização do perfil dos profissionais, que objetivou identificar sexo, idade, tempo de trabalho e se exerciam função gerencial ou assistencial; posteriormente, de acordo com a imagem a seguir:

Quadro 5 – Caracterização dos Profissionais no Survey Monkey

<p>Q1 Sexo</p> <p><input type="radio"/> Masculino</p> <p><input type="radio"/> Feminino</p>
--

Fonte: Plataforma Survey Monkey, 2019

A (2) parte permitiu identificar o grau de importância em que eles avaliam a descrição de cada competência e o grau em que eles as demonstram em seu trabalho diário como podemos observar no quadro a seguir:

Quadro 6 - Validação Estatística e Avaliação do desempenho

<p>1) Avalie a competência 1 com relação ao seu percebido grau de importância: "Manter a comunicação efetiva utilizando metodologias que organizem e facilitem o trabalho dos profissionais".</p> <p>() Sem importância; () Pouco importante; () Indiferente; () Importante; () Muito importante.</p> <p>2) Avalie o grau (de 1 a 5) com que demonstras a competência 1: "Manter a comunicação efetiva utilizando metodologias que organizem e facilitem o trabalho dos profissionais".</p> <p>() 1; () 2; () 3; () 4; () 5</p>

Fonte: Plataforma Survey Monkey, 2019

Esta segunda etapa da coleta de dados foi realizada nos dias 13 e 15 de março nos turnos manhã e tarde. O objetivo era abordar o maior número de profissionais possíveis através da utilização da plataforma Survey Monkey, entretanto observou-se uma menor aceitação para participar da pesquisa, pelo fato de o questionário demandar mais atenção e englobar mais perguntas, por consequência disso o número de participantes não atingiu a meta desejada. Ao final da coleta, obteve-se 42 respondentes.

5.9 Aprendizagem e Divulgação externa

Conforme diz Thiollent (2015), “Na pesquisa-ação a capacidade de aprendizagem é associada ao processo de investigação”, pois os participantes ao investigarem os diversos aspectos que norteiam a pesquisa sempre aprendem algo. Essa troca gerará aprendizagem.

O autor também sugere que haja uma divulgação externa dos resultados da pesquisa, além, é claro, da divulgação interna aos agentes participantes, como uma maneira de mostrar o que resultou todo o trabalho realizado.

No caso deste Trabalho de Conclusão de Curso, a divulgação e o processo de aprendizagem foram descritas na apresentação do mesmo. Os resultados demonstrados foram referentes ao processo de construção do Rol de Competências, o qual servirá de parâmetro para o processo de trabalho dos profissionais da FHCGV.

6 RESULTADOS

O objetivo deste capítulo é apresentar os resultados coletados junto aos consultores organizacionais, através do grupo focal e dos questionários. As análises visam estruturar as informações e achados do estudo de forma a responder aos objetivos da pesquisa.

Os dados serão apresentados primeiramente de forma descritiva e depois serão apresentados os resultados da análise estatística.

6.1 Resultados Qualitativos

Por uma questão cronológica dos fatos, é importante ressaltar que a primeira fase da construção do Rol, aconteceu com a aplicação dos questionários para a valoração dos títulos de competências em graus de importância, cujos dados estão descritos na seção 6.2 dos resultados quantitativos, mais especificamente no quadro 7. Nesse primeiro momento foram avaliadas 18 competências (Comunicação Efetiva, Liderança, Auto Motivação e Motivação da Equipe, Resolução de Conflitos, Tomada de Decisão, Delegação, Ética, Raciocínio Clínico, Responsabilidade, Supervisão de Equipe, Gestão de Materiais, Produção Científica, Pensamento Crítico, Educação Permanente, Educação em Saúde, Educação Continuada, SAE, Capacidade técnica para execução de atividades/tarefas), das quais apenas 12 foram selecionadas para serem descritas na oficina de grupo focal, fase a seguir.

Após a aplicação dos questionários, foram coletadas as informações dos Grupos Focais (Validação Semântica) durante a descrição de cada uma das 12 competências e da tríade (conhecimentos, habilidades, atitudes) através da gravação por áudio feita pelos monitores no mês de março de 2019. A apresentação dos resultados está de acordo com a divisão feita nos grupos.

A divisão estabelecida, no grupo focal 1, obedeceu a seguinte ordem - Comunicação efetiva, Educação em saúde, Resolução de Conflitos; Grupo Focal 2 - Tomada de decisão, Delegação, Ética; Grupo Focal 3 - Supervisão da equipe, Gestão de materiais, Produção científica; Grupo Focal 4 - Educação permanente, Liderança, Sistematização da Assistência de Enfermagem (SAE).

Visando assegurar o sigilo das informações e preservar a identidade das pessoas entrevistadas, os nomes próprios que emergiram da pesquisa foram substituídos pela designação genérica “participante”. Segue abaixo alguns comentários feitos pelos enfermeiros sobre as competências requeridas pela instituição:

Transcrição Subgrupo 1

A gente utilizou a técnica de SBAR na descrição e ficou: SBAR. O que vem a ser esse SBAR? Dentro dos conhecimentos engloba a situação que seria o S, o B como breve história, o A como uma avaliação e o R a recomendação, que é um desses exemplos a passagem de plantão né? Quando você leva uma situação em que você precisa ser breve no que você quer atingir até por que numa passagem de plantão você tem que pontuar as situações mais importantes, avaliar ... fazer a tua... eu digo que fazer o teu comentário daquela situação, e as recomendações que você acha necessário (...) Como habilidade é...nessa comunicação efetiva a clareza, a objetividade e o domínio do assunto que você “ta” passando até para que você convença aquela pessoa, e que essa pessoa leve da mesma forma que você passou pra ela. Como atitudes dentro do SBAR, é o que está acontecendo no presente momento, quais são as circunstâncias que estão levando a essa situação, a causa do problema na minha opinião, e o que deveríamos fazer para corrigir o problema, que seria a recomendação. Em cima da comunicação efetiva a gente usaria esse método.

A Competência descrita no comentário acima é “Comunicação Efetiva”, durante o acompanhamento do grupo foi possível observar uma grande participação entre os integrantes, os quais engajaram-se em discutir a melhor maneira de descrever as características da competência, que foi utilizando a metodologia SBAR. Essa metodologia era uma ferramenta nova para muitos dos profissionais, pois muitos desconheciam a sua utilização dentro do hospital, entretanto, ela é capaz de delimitar e facilitar o trabalho dos mesmos, possibilitando retornos crescentes.

Abaixo, segue um comentário onde foi identificada a competência Educação em Saúde:

Nós colocamos como descrição da competência: Promover ações de aprendizado para adoção de práticas que favoreçam a qualidade de vida da população. Como conhecimento, até porque a gente abrangeu a educação em saúde não só a nível hospitalar é... o conhecimento integralizar o grupo na construção de estratégias de aprendizagem e identificar as necessidades existentes no âmbito do serviço entre profissionais e familiares. Na nossa habilidade, colocamos a discussão em grupos para identificar as necessidades existentes. E na atitude a competência técnica e a mudança de hábitos.

Após o assunto da competência ser discutido pelos participantes iniciaram-se os comentários sobre a importância do conhecimento sobre as práticas relativas à educação no campo da saúde através da utilização de estratégias que contribuíssem para a autonomia das pessoas nos seus cuidados.

Já a competência Resolução de conflitos foi uma das competências que mais causou discussão. Verificou-se uma dificuldade muito grande de resolver conflitos e ainda mais de transformá-los em exemplo de mudança. O respeito foi uma atitude bastante mencionada no grupo, pois de acordo com os participantes, apesar de existirem adversidades, respeitar as diferenças e ter empatia pelas pessoas é algo fundamental. Assim como na primeira competência, nesta foi usada outra técnica, chamada DESC.

Como descrição, promover ações que favoreçam a relação interpessoal utilizando a técnica DESC. Em cima do conhecimento o DESC vem descrever, expressar, sugerir, e as consequências né, na questão do conflito que você tá vivendo. Habilidades nós colocamos permitir a expressão dos sentimentos, né (...) então a gente colocou aqui que precisa ouvir, escutar. E na questão do conflito a gente colocou transformar um conflito em fonte geradora de mudanças, as vezes um conflito pode fazer a gente acordar pra alguma uma situação que a gente tão engessada e achando que tem que ser assim, também o respeito, a oportunidade de criatividade, novas ideias e crescimento mútuo.

Transcrição Subgrupo 2

Na construção da descrição da competência Tomada de Decisão, os participantes concluíram que ela possui grande influência na rotina de trabalho de todos os profissionais pelo fato de serem desafiados a todo o momento a tomar decisões, posicionar-se e assumir a responsabilidade pelas mesmas por mais simples que sejam.

Fundamentação técnica e científica, porque para fazer qualquer tipo de procedimento tu precisas ter o conhecimento técnico e científico para a área de atuação profissional. Então uma habilidade seria a comunicação efetiva. Eu acho que não adianta tu teres comunicação sem ter uma grande ferramenta que é o planejamento, porque as vezes você se comunica super bem, mas seu setor é extremamente desorganizado, e no momento de executar tem dificuldades, a operacionalização é muito comprometida, eu vejo dessa forma. Tem que ter relacionamento interpessoal, pra poder executar, ou seja, trabalho em equipe. Acho que a primeira atitude é agregar pessoas, a integração, então integração da equipe assistencial.

A competência Delegação foi definida pelo grupo como uma maneira de desenvolver a equipe e promover autonomia à medida que se transfere responsabilidade para que as tarefas sejam realizadas, tendo como meta o desenvolvimento pessoal e o das organizações. Os participantes comentaram ainda, que essa competência permite que se possa conhecer os limites e capacidades de cada membro da equipe.

Delegar conhecendo as habilidades da equipe com postura ética. Então entra em conhecimento a fundamentação técnica e ética (conhecendo o código de ética e as atribuições de cada categoria) e em habilidades entra postura ética. Em atitudes entra o monitoramento, a supervisão ou acompanhar o que foi delegado, porque tu não podes delegar e esquecer, o enfermeiro tem que ter essa atitude de monitorar as atividades que foram delegadas. Então fica em atitudes: Monitoramento das atividades, avaliar os resultados esperados e dar o feedback a equipe.

De acordo com a fala abaixo, a competência ética concerne à atitude e postura respeitosa e correta do profissional, o qual precisa conhecer o código de ética da sua profissão e saber aplicá-lo. Através da conduta ética, é possível construir relações respeitadas e contribuir para o bom funcionamento das rotinas de trabalho e para a formação de uma imagem positiva da instituição.

Para que eu tenha uma competência ética eu também tenho que ter conhecimento, então fundamentação técnica e ética que seria conhecer o código de ética de enfermagem durante o exercício profissional. É, em conhecimentos entra sobre conhecer as atribuições do enfermeiro e também conhecer as normas e rotinas da instituição. Habilidades Respeito mútuo entre os profissionais, Integração da equipe, Comunicação assertiva. A atitude é aplicar com segurança o conhecimento dos códigos, das normas e rotinas.

Transcrição Subgrupo 3

A Supervisão de Equipe mostrou-se necessária aos profissionais, pois em muitas situações eles precisam de orientação e supervisão para completar tarefas. Um supervisor competente deve saber como se comunicar de forma eficaz, solucionar problemas e motivar os funcionários.

Então a competência que a gente elaborou foi: supervisionar a equipe de acordo com as rotinas estabelecidas em cada setor. Ai o conhecimento a gente colocou, conhecimento das normas e rotinas para supervisão das tarefas habituais e competência técnica na área de atuação tá... Pra pessoa ter competência de supervisionar a área que ela ta atuando. É... habilidades... Ter comunicação clara, objetiva e assertiva com a equipe, facilidade para trabalhar em equipe com boa interação, empatia, e competência emocional. Porque é uma atividade bem difícil né... Gestão do tempo e priorização das tarefas. Atitudes, executar a supervisão da equipe conforme o planejado, estando aberto a novas propostas, e flexibilização das tomadas de decisão conforme a necessidade.

Em relação a gestão de materiais, foi esclarecido que ela compreende a organização e inspeção dos produtos que são adquiridos, e como são distribuídos no setor. De acordo com o grupo, esta função é importante pois ela subsidia todas as ações que dependem de materiais

para serem realizadas. É através do controle e fiscalização destes que as atividades são executadas com sucesso.

A competência a gente colocou gerir os materiais utilizados na assistência de enfermagem. Conhecimento, conhecer a padronização e função dos materiais utilizados na assistência ao paciente. Conhecer os fluxos de aquisição e provisionamento dos materiais utilizados no setor. Habilidades: senso de organização e controle do planejamento para utilização dos materiais e utilização de tecnologia para controle e solicitação destes. Atitudes: acompanhamento diário da utilização, estoque, solicitação e distribuição dos materiais e elaborar uma divisão de tarefas na equipe no controle desse material.

A competência Produção Científica é avaliada pelos profissionais como uma ferramenta de construção do conhecimento muito importante, que proporciona desenvolvimento e soluções para os problemas do dia a dia. É por meio dessa produção que o conhecimento é difundido, democratizado e levado até a sociedade, porém a maioria relata não receber incentivos da instituição para realizar determinada tarefa.

Produção científica: realizar produção científica a partir das atividades do serviço desenvolvidas no setor. Conhecimentos: conhecer a metodologia científica e técnica de produção de artigos e normas técnicas, normas e fluxos da instituição para desenvolvimento da produção científica. Nas habilidades, utilizar os indicadores gerais do serviço, envolvimento da equipe no registro e controle da avaliação dos indicadores. Atitudes: buscar parcerias para execução dos projetos, iniciativa para execução das atividades científicas, foco e determinação.

Transcrição Subgrupo 4

De acordo com o grupo, a Educação Permanente é uma maneira de facilitar a troca de saberes entre os profissionais, promove a reflexão das práticas de serviço e conseqüentemente uma melhoria no processo de trabalho e no atendimento oferecido. Alguns profissionais relataram que a instituição promove alguns cursos de capacitação na própria instituição para o aperfeiçoamento da equipe.

Capacitar a equipe de enfermagem periodicamente. Conhecimento: conhecimento técnico científico, conhecimento do processo administrativo. Habilidades: facilidade de comunicação efetiva, acolhimento, empatia, mediação, capacidade de avaliar a efetividade da atividade. Atitudes: planejar atividades, realizar o diagnóstico das necessidades setoriais, planejar e organizar as atividades de acordo com cada realidade, buscar auxílio do serviço de apoio ocupacional da instituição, no caso a GEP (Gerencia de Ensino e Pesquisa) que estiver no contexto daquela situação.

A liderança demonstrou-se essencial ao trabalho do enfermeiro, pois é ele que coordena diversas atividades do dia a dia. Através da fala dos enfermeiros é possível identificar a necessidade do conhecimento sobre as ferramentas de liderança, e que durante o processo de trabalho ele ofereça oportunidades de participação, compartilhe e busque soluções para os problemas surgidos com toda sua equipe, procurando ouvir as opiniões dos membros, desenvolvendo a comunicação.

A nossa outra competência é a liderança. A descrição é liderar a equipe de enfermagem. Conhecimento das ferramentas de liderança, conhecimento de legislação, conhecimento das normas e rotinas institucionais, conhecimento técnico científico. As habilidades de alguma maneira se repetem porque você nas duas situações vai lidar com um grupo. Empatia, acolhimento, escuta, comunicação efetiva, mediação. Atitudes: conduta imparcial, postura ética, objetividade, conduzir-se conforme as normas institucionais, inspirar a equipe. É bem subjetivo, né? Mas eu acho que a liderança passa muito pela questão de você inspirar as pessoas, dar o exemplo.

A enfermagem requer um profissional competente e que esteja apto a resolver problemas e propor mudanças, por conta disso inevitavelmente, o enfermeiro desenvolverá a habilidade de liderança.

A equipe de enfermagem considera que a SAE é de suma importância para a qualidade da assistência de enfermagem. As falas evidenciam que, de modo geral há necessidade de maior capacitação dos profissionais em relação aos aspectos conceituais que permeiam essa ferramenta, pois ela fornece subsídios para a organização do trabalho.

Descrição da competência é realizar a sistematização da assistência de enfermagem. Os conhecimentos necessários são: conhecimento técnico científico direcionado de forma individualizada. Conhecimentos de normas de segurança, conhecer as taxonomias e as teorias de enfermagem que norteiam a assistência na instituição, conhecer os impressos institucionais, Conhecimento em semiotécnica, Política nacional de humanização. Habilidades: Avaliar o paciente, Capacidade de avaliação, Exame físico, Observação/previsão, Planejamento, Habilidade técnica, Comunicação, em todos os níveis, Humanismo. As atitudes seriam: Iniciativa/pro atividade, executar o cuidado é uma atitude, você tem o conhecimento e vai lá executar, atender de forma humanizada.

É necessário frisar que a descrição das competências do subgrupo 1 precisou ser refeita pelo grupo de seminário, o qual desenvolveu uma nova descrição, pois na opinião dos mesmos, a caracterização de uma competência não deve se restringir a uma única técnica como estava explícito na primeira versão, e sim abranger aspectos gerais.

6.2 Resultados quantitativos

É necessário frisar, que a aplicação dos questionários para confirmação das competências de acordo com a percepção dos enfermeiros ocorreu em dois momentos distintos e de maneiras diferentes. Como foi mencionado anteriormente, a seguir serão apresentados os resultados do primeiro questionário que continha 18 títulos de competências, o qual foi aplicado no mês de fevereiro de 2019, e buscou identificar o grau de importância das mesmas.

Quadro 7– Resultado do questionário para valoração dos títulos de competências.

Competência	Sem importância	Pouco importante	Importante	Muito Importante	Extremamente Importante
Comunicação Efetiva	6,27%	0,00%	0,00%	8,33%	85,42%
Liderança	4,17%	0,00%	4,17%	22,92%	68,75%
Auto Motivação e Motivação da Equipe	4,17%	0,00%	6,25%	20,83%	68,75%
Resolução de Conflitos	4,17%	0,00%	2,08%	22,92%	70,83%
Tomada de Decisão	4,17%	0,00%	2,08%	25%	68,75%
Delegação	4,17%	2,08%	20,83%	43,75%	29,17%
Ética	4,17%	0,00%	0,00%	14,58%	81,25%
Raciocínio Clínico	4,17%	0,00%	2,08%	31,25%	62,50%
Responsabilidade	4,17%	0,00%	0,00%	18,75%	77,08%
Supervisão de Equipe	4,17%	2,08%	4,17%	31,25%	58,33%
Gestão de Materiais	6,25	0,00%	18,75%	41,67%	33,33%
Produção Científica	4,17%	2,08%	14,58%	41,67%	37,50%
Pensamento Crítico	4,17%	0,00%	14,58%	31,25%	50%
Educação	4,17%	0,00%	4,17%	31,25%	60,42%

Permanente					
Educação em Saúde	4,17%	0,00%	10,42%	39,58%	45,83%
Educação Continuada	4,17%	0,00%	10,42%	31,25%	54,17%
SAE	4,17%	2,08%	10,42%	31,25%	52,08%
Capacidade técnica para execução de atividades/tarefas	4,17%	0,00%	8,33%	25%	62,5%

Fonte: Plataforma Survey Monkey, 2019

De acordo com o quadro acima, no que concerne a classificação “Extremamente Importante” a competência Comunicação Efetiva foi a que demonstrou maior percentual de votos (85,42%). A competência Delegação foi classificada como “Muito Importante” e “Importante” por 43,75% e 20,83% dos votos, respectivamente.

As competências SAE, Produção Científica, Delegação e Supervisão de Equipe foram classificadas por 2,08% dos respondentes como “Pouco Importante”. Em relação as competências Comunicação Efetiva e Gestão de Materiais, foram classificadas como “Sem Importância” por 6,25% dos profissionais. Vale ressaltar ainda, que todas as outras 16 competências foram classificadas como “Sem Importância” representando 4,17% do total, o que significa que pelo menos 2 respondentes consideram cada uma delas indiferente para o trabalho do enfermeiro na instituição.

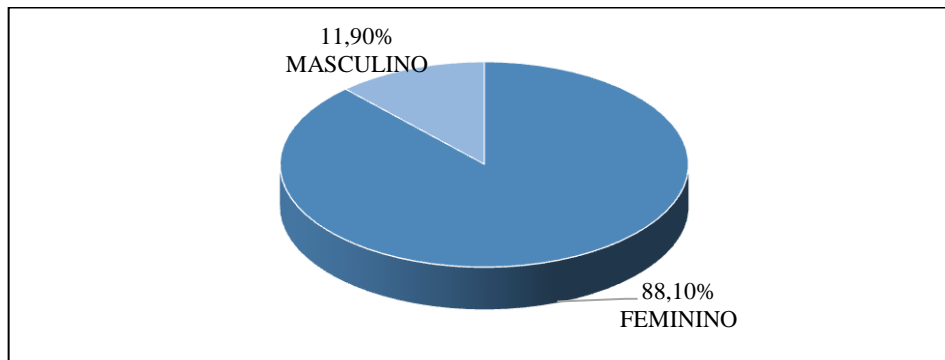
Após a aplicação deste questionário, o Grupo de Seminário reuniu-se para analisar e catalogar os dados obtidos. A partir de uma discussão conjunta entre os participantes foram selecionadas 12 competências, as quais foram classificadas como as mais relevantes para o estudo em questão. Dentre elas é possível citar: Comunicação Efetiva, Educação em Saúde, Resolução de Conflitos, Tomada de Decisão, Delegação, Ética, Supervisão de Equipe, Gestão de Materiais, Produção Científica, Educação Permanente, Educação em Saúde, e Sistematização da Assistência de Enfermagem.

Por conseguinte, no mês de março de 2019, após a realização da oficina com os grupos focais para definição das competências e da tríade CHA (Conhecimentos, Habilidades e Atitudes), foi proposta a aplicação de um novo questionário para confirmar a importância das competências.

Nesta segunda etapa, a análise dos dados foi dividida em duas seções, sendo que a primeira seção foi composta por perguntas que tinham o objetivo de caracterizar a amostra. Foram feitas perguntas sobre informações pessoais (sexo e idade) e características de trabalho (tempo de trabalho, função exercida). A segunda etapa se referia ao grau de importância sobre as descrições, e em seguida sobre o domínio com que eles demonstravam as competências em suas práticas de trabalho na instituição.

Prosseguindo a caracterização dos respondentes na amostra pesquisada, 37 deles eram do gênero feminino, representando 88,10% do total. O total de respondentes do gênero masculino soma 5 respondentes, que representa 11,90% do total. Os dados apresentam certa predominância do sexo feminino em detrimento ao masculino na amostra (GRAFICO 1).

GRÁFICO 1 - Distribuição dos entrevistados quanto ao gênero



Fonte: Plataforma Survey Monkey, 2019.

A faixa etária dos entrevistados também não apresentou concentração em nenhuma faixa, sendo que 10 participantes tem entre 25 e 30 anos, 1 tem entre 31 a 35 anos, 3 tem entre 36 a 40 anos, 7 tem entre 41 a 45 anos, 7 tem entre 46 a 50 anos, 6 entre 51 e 55 anos, 8 tem entre 56 a 60 anos, e nenhum com mais de 60 anos.

Quadro 8 – Faixa Etária dos Participantes

IDADE	PARTICIPANTES	PORCENTAGEM (%)
25 a 30 anos	10	23,81 %
31 a 35 anos	1	2,38 %
36 a 40 anos	3	7,14 %
41 a 45 anos	7	16,67 %
46 a 50 anos	7	16,67 %
51 a 55 anos	6	14,29 %

56 a 60 anos	8	19,05 %
Mais de 60 anos	0	0,00%
TOTAL	42	100%

Fonte: Plataforma Survey Monkey, 2019.

O tempo de trabalho na instituição foi outro questionamento. Verificou-se que 10 profissionais têm até 5 anos de trabalho, 5 profissionais têm de 5 a 10 anos, 7 profissionais têm de 10 a 15 anos, 9 profissionais têm 15 a 20 anos, nenhum profissional tem de 20 a 25 anos de trabalho, 8 profissionais têm de 25 a 30 anos e 3 profissionais tem mais de 30 anos trabalho.

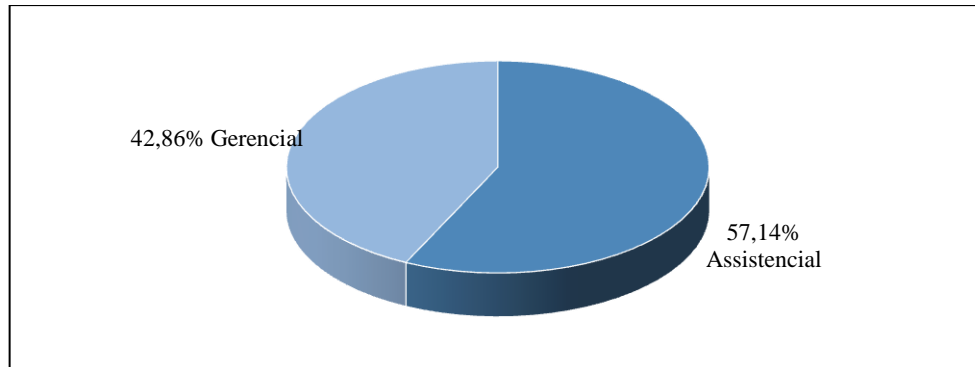
Quadro 9 – Tempo de trabalho dos profissionais entrevistados

TEMPO DE TRABALHO	PARTICIPANTES	PORCENTAGEM (%)
Até 5 anos	10	23,81 %
5 a 10 anos	5	11,90 %
10 a 15 anos	7	16,67 %
15 a 20 anos	9	21,43 %
20 a 25 anos	0	0,00 %
25 a 30 anos	8	19,05 %
Mais de 30 anos	3	7,14 %
TOTAL	42	100 %

Fonte: Plataforma Survey Monkey, 2019

Os participantes desta pesquisa atuam em duas diferentes formas profissionais no hospital: Assistencial e Gerencial. Ao todo, 24 respondentes ocupam cargos assistenciais, ou seja, 57,14% do total, e 18 respondentes ocupam cargos gerenciais, 42,86% do total. No gráfico 2 pode-se observar o número dos participantes (amostra) por função exercida no hospital.

GRÁFICO 2- Função exercida na instituição



Fonte: Plataforma Survey Monkey, 2019.

Finalizada a caracterização das variáveis demográficas e profissionais dos respondentes da pesquisa, apresenta-se a seguir os resultados sobre as variáveis analisadas sobre o desenvolvimento das competências.

Como descrito na metodologia deste estudo, a validação estatística significa a confirmação da importância das competências. Em vista disso, essa etapa foi realizada através de uma escala de graus de importância. Os resultados foram organizados no quadro 10, o qual mostra quais as competências foram consideradas significativas para o processo de trabalho dos enfermeiros, considerando sua descrição.

Quadro 10– Validação Estatística: Questionário sobre a importância da descrição das competências.

Competência	Sem importância	Pouco importante	Importante	Muito Importante	Extremamente Importante
Comunicação Efetiva	0,00%	4,76%	4,76%	28,57%	61,90%
Educação em Saúde	0,00%	0,00%	0,00%	26,19%	73,81%
Resolução de Conflitos	0,00%	0,00%	0,00%	23,81%	76,19%
Tomada de Decisão	0,00%	0,00%	0,00%	30,95%	69,05%
Delegação	0,00%	0,00%	0,00%	30,95%	69,05%

Ética	0,00%	0,00%	2,38%	7,14%	90,48%
Supervisão de Equipe	0,00%	0,00%	0,00%	38,10%	61,90%
Gestão de Materiais	0,00%	0,00%	4,76%	33,33%	61,90%
Produção Científica	0,00%	0,00%	2,38%	47,62%	50%
Educação Permanente	0,00%	0,00%	0,00%	16,67%	83,33%
Educação em Saúde	0,00%	0,00%	0,00%	23,81%	76,19%
SAE	0,00%	0,00%	4,76%	23,81%	71%

Fonte: Plataforma Survey Monkey, 2019.

No que se refere a classificação “Extremamente Importante” a competência Ética é a que apresenta maior percentual (90,48%), demonstrando que na concepção dos enfermeiros respondentes, está é a de maior relevância para o desempenho do trabalho. Com base na classificação “Muito Importante” a competência Produção Científica foi a qual recebeu maior percentual de votos (47,62%) e que também foi elencada pelos próprios respondentes como uma das áreas que mais precisa de incentivo por parte da instituição.

As competências Comunicação Efetiva, Gestão de Materiais e Sistematização da Assistência de Enfermagem foram consideradas “Importantes” por 4,76% dos entrevistados. Além disso, a competência Comunicação Efetiva foi a única avaliada como “Pouco Importante” por 4,76% dos profissionais. Por fim, a classe “Sem Importância” não recebeu nenhum voto.

Ademais, ao analisar os quadros foi possível perceber uma considerável diferença de respostas ao que concerne a importância das competências. Na primeira tabela que analisou os títulos observou-se que pelo menos 2 profissionais (4,17%) classificaram cada uma delas

como “Sem Importância”, já na segunda tabela que analisou as descrições nenhum dos respondentes votou nessa classificação. Acredita-se que essa diferença se fundamenta por conta da Análise Semântica, etapa que possibilitou maior entendimento dos aspectos que norteiam a competência como um todo.

Quadro 11- Resultado do desempenho dos profissionais em relação as competências

Competência	1.Não desempenha	2.Desempenha pouco	3.Desempenha medianamente	4.Alto Desempenho	5.Desempenho excelente
Comunicação Efetiva	0,00%	0,00%	4,76%	28,57%	66,67%
Educação em Saúde	0,00%	2,38%	2,38%	28,57%	66,67%
Resolução de Conflitos	0,00%	2,38%	4,76%	9,52%	83,33%
Tomada de Decisão	0,00%	0,00%	4,76%	28,57%	66,67%
Delegação	0,00%	2,38%	2,38%	33,33%	61,90%
Ética	0,00%	0,00%	0,00%	28,57%	71,43%
Supervisão da equipe	0,00%	0,00%	2,38%	45,24%	52,38%
Gestão de Materiais	0,00%	0,00%	7,14%	38,10%	54,76%
Produção Científica	0,00%	4,76%	11,90%	38,10%	45,24%
Educação Permanente	0,00%	2,38%	11,90%	9,52%	76,19%
Educação em Saúde	0,00%	0,00%	2,38%	30,95%	66,67%
SAE	2,38%	0,00%	2,38%	47,62%	47,62%

Fonte: Plataforma Survey Monkey, 2019.

Na auto avaliação os respondentes avaliaram o seu próprio desempenho, levando em consideração a descrição das competências, numa escala numérica de níveis que varia do nível (1) ao Nível (5). Onde o Nível (1) Representa: Não desempenha; Nível (2) Representa: Desempenha Pouco; Nível (3) Representa: Médio Desempenho; Nível (4) Representa: Alto Desempenho; Nível (5): Desempenho excelente. Como pode ser observado na tabela acima.

No que se refere a avaliação de desempenho por competências, a tabela demonstra os resultados mais significativos nas classificações “desempenho excelente”, “alto desempenho” e “médio desempenho”. Nenhuma competência foi classificada como “Sem Importância”, diferente do que se viu na primeira análise. A competência mais requerida pelos respondentes é Resolução de Conflitos, com 83,33% de votos.

Na classificação “não desempenha” observou-se pouco quantitativo de votos, a competência Sistematização da Assistência de Enfermagem não é desempenhada por 2,38% dos profissionais. Na classificação “desempenha pouco” as competências receberam o seguinte percentual de votos: Educação em Saúde, Resolução de Conflitos, Delegação, Educação Permanente (2,38%) e Produção Científica (4,76%). Foi possível observar uma diferença, explicada pelo fato de que por mais que os profissionais considerem a maioria das competências como importantes, algumas vezes não é possível desempenhá-las, como por exemplo a Competência “Produção Científica”. Quando questionados, alguns enfermeiros relataram não receber incentivos da instituição para produzir trabalhos científicos.

Com base no que foi discutido nos grupos focais, juntamente com a transcrição das falas dos participantes, foi possível classificar e analisar semanticamente 12 competências e a tríade CHA (Conhecimentos, Habilidades e Atitudes), as quais formam o Rol de Competências dos enfermeiros da FHCGV, ferramenta capaz de auxiliá-los no atendimento oferecido pela instituição. O quadro a seguir representa a versão final do Rol de Competências dos Enfermeiros da FHCGV

Quadro 12: Rol de Competencias dos Enfermeiros da FHCGV

<p>COMUNICAÇÃO EFETIVA: Manter a comunicação efetiva utilizando metodologias que organizem e facilitem o trabalho dos profissionais</p>
<p>CONHECIMENTOS: Domínio de conteúdo; conhecer as ferramentas de liderança; conhecer a equipe.</p> <p>HABILIDADES: Clareza; Objetividade.</p> <p>ATITUDES: Manter boa comunicação; Postura ética; Tomar decisões para evitar falhas de comunicação.</p>
<p>EDUCAÇÃO EM SAÚDE: Promover ações de aprendizado para a adoção de práticas que favoreçam a qualidade de vida da população.</p>
<p>CONHECIMENTOS: Integrar o grupo na construção de estratégias de aprendizagem; identificar as necessidades existentes no âmbito do serviço entre profissionais e familiares</p> <p>HABILIDADES: Discussão em grupo para identificar as necessidades existentes.</p> <p>ATITUDES: Competência técnica; Mudança de hábitos.</p>
<p>RESOLUÇÃO DE CONFLITOS: promover ações que favoreçam a relação interpessoal buscando solucionar conflitos.</p>
<p>CONHECIMENTOS: Ética; Comportamento Humano; conhecer estratégias para ajudar pessoas</p> <p>HABILIDADES: Permitir a expressão de sentimentos; Saber ouvir; propor soluções levando em consideração a particularidade de cada um.</p> <p>ATITUDES: Justiça; transformar um conflito em fonte geradora de mudança; Respeito; Criatividade; Crescimento mútuo.</p>
<p>TOMADA DE DECISÃO: Decidir o cuidar integrado a partir da fundamentação técnica-científica.</p>
<p>CONHECIMENTOS: Fundamentação técnico científica para atuação profissional</p> <p>HABILIDADES: Planejamento; Comunicação efetiva; Trabalho em equipe</p> <p>ATITUDES: Integração da equipe; Assistência segura e de qualidade</p>
<p>DELEGAÇÃO: Delegar conhecendo as habilidades da equipe e com postura ética</p>
<p>CONHECIMENTOS: Fundamentação técnica e ética; Conhecimento das habilidades individuais da equipe.</p> <p>HABILIDADES: Clareza na transmissão das tarefas; Postura ética na solicitação.</p> <p>ATITUDES: Monitoramento das atividades delegadas; avaliar os resultados das atividades delegadas; fornecer o feedback a equipe.</p>
<p>ÉTICA: Conhecer e aplicar o código de ética da enfermagem durante o exercício</p>

profissional
<p>CONHECIMENTOS: Conhecer o código de deontologia de enfermagem; conhecer as normas e rotinas da instituição; conhecer as atribuições do enfermeiro.</p> <p>HABILIDADES: Respeito mútuo entre os profissionais; Integração da equipe; Comunicação assertiva.</p> <p>ATITUDES: Executar com segurança as tarefas privativas do enfermeiro aplicando o código de deontologia; cumprir as normas e rotinas institucionais.</p>
<p>SUPERVISÃO DE EQUIPE: Supervisionar a equipe de acordo com as rotinas estabelecidas no setor</p>
<p>CONHECIMENTOS: Conhecer as normas e rotinas para supervisão das tarefas habituais; Competência técnica na área de atuação.</p> <p>HABILIDADES: Ter comunicação clara, objetiva e assertiva com a equipe; Facilidade em trabalhar em equipe, com boa interação, empatia e competência emocional.</p> <p>ATITUDES: Executar a supervisão de equipe conforme o planejamento, estando aberto a novas propostas, flexibilizando a tomada de decisões conforme a necessidade</p>
<p>GESTÃO DE MATERIAIS: Gerir os materiais utilizados na assistência de enfermagem.</p>
<p>CONHECIMENTOS: Conhecer a padronização e junção dos materiais utilizados na assistência do paciente; Conhecer os fluxos de aquisição e provisionamento dos materiais utilizados no setor.</p> <p>HABILIDADES: Senso de organização, controle e planejamento para utilização dos materiais; Utilização de tecnologia para controle dos materiais</p> <p>ATITUDES: Acompanhamento diário da utilização, estoque, solicitação e distribuição dos materiais; elaborar a divisão de tarefas da equipe no controle do material</p>
<p>PRODUÇÃO CIENTÍFICA: Realizar produção científica a partir das atividades do serviço desenvolvidos no setor</p>
<p>CONHECIMENTOS: Conhecer metodologia científica; Técnica de redação de artigos e normas técnicas; Normas e fluxos da instituição para desenvolvimento da produção científica.</p> <p>HABILIDADES: Utilizar os indicadores gerados no serviço; Envolvimento da equipe no registro, controle e avaliação dos indicadores</p> <p>ATITUDES: Buscar parcerias para a execução de projetos; Iniciativa para execução das atividades científicas; Foco e determinação.</p>
<p>EDUCAÇÃO PERMANENTE: Capacitar a equipe de enfermagem periodicamente</p>
<p>CONHECIMENTOS: Conhecimento técnico científico; Conhecimento do processo administrativo.</p> <p>HABILIDADES: Facilidade de comunicação efetiva; Acolhimento; Empatia; Mediação;</p>

<p>Capacidade de avaliar a efetividade da atividade.</p> <p>ATITUDES: Planejar a atividade; realizar o diagnóstico das necessidades; planejar e organizar atividades de acordo com cada realidade; buscar auxílio dos serviços de apoio educacional (NUGEPES/CEPENF/GEP)</p>
<p>LIDERANÇA: Liderar a equipe de enfermagem</p>
<p>CONHECIMENTOS: Ferramentas de liderança; Legislação; Normas e rotinas institucionais; Conhecimento técnico científico.</p> <p>HABILIDADES: Empatia; Acolhimento; Saber ouvir; Comunicação efetiva; Mediação</p> <p>ATITUDES: Postura imparcial; Conduta ética; Objetividade; conduzir-se conforme normas institucionais; inspirar a equipe de trabalho</p>
<p>SISTEMATIZAÇÃO DA ASSISTENCIA DE ENFERMAGEM: Realizar a sistematização da assistência de enfermagem</p>
<p>CONHECIMENTOS: Conhecimento técnico científico; Conhecimento das taxonomias e das teorias da enfermagem que normatizam a assistência na instituição; conhecer os impressos institucionais; Semiotécnica; Conhecimento da PNH.</p> <p>HABILIDADES: Observação/Previsão; realizar exame físico; Planejamento; Capacidade de avaliar; Comunicação.</p> <p>ATITUDES: Iniciativa; Avaliação contínua; atender de forma humanizada; supervisionar a execução da assistência de enfermagem.</p>

Fonte: Elaborado pela aluna

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste capítulo, são apresentadas as principais conclusões e percepções sobre este trabalho, tendo por fundamentação os resultados nas análises das diversas variáveis investigadas relativas ao tema.

Este estudo teve como objetivo principal elaborar o rol de competências dos enfermeiros atuantes no hospital de Clínicas Gaspar Vianna, para tanto foi necessária a elaboração de um referencial teórico baseado em competências e formas de desenvolvimento de competências que apresentasse um embasamento e oferecesse suporte à pesquisa.

Analisando a metodologia empregada no estudo para a realização da coleta de dados, foi possível constatar que houve uma mudança considerável de opiniões do decorrer das etapas. Vale lembrar, que a primeira delas foi a utilização de um questionário estruturado (Validação de Conteúdo) que buscou mensurar o nível de importância em que os enfermeiros consideravam as competências. Através dele, competências como Comunicação Efetiva e Gestão de Materiais, foram classificadas como “Sem Importância” por alguns profissionais.

O grupo focal (Validação Semântica) possibilitou analisar as competências e a tríade CHA (Conhecimentos, Habilidades e Atitudes), o que permitiu explorar e compreender os aspectos norteadores, através da ampliação do conhecimento, sobre cada uma delas. Em seguida, houve a necessidade de confirmar a importância das mesmas, que aconteceu através da aplicação de outro questionário para validação estatística. Foi possível observar que os resultados do segundo questionário no quesito importância, comparados ao primeiro, foram extremamente diferentes, pois nenhuma competência foi classificada como “Sem Importância”. Isso se explica devido ao fato de que todo o processo de construção das competências, auxiliou na compreensão do real significado a cerca do termo competência e quais competências são desempenhadas pelos profissionais.

Por meio dessas etapas, foi possível criar um rol com 12 competências consideradas fortemente requeridas pelos profissionais da instituição, sendo elas: Comunicação Efetiva, Educação em Saúde, Resolução de Conflitos, Tomada de Decisão, Delegação, Ética, Supervisão da equipe, Gestão de Materiais, Produção Científica, Educação Permanente, Educação em Saúde e Sistematização da Assistência de Enfermagem.

É importante salientar que a competência Ética foi classificada como “extremamente importante” por 90,48% dos profissionais. No quesito “desempenho excelente”, a competência Resolução de Conflitos apresentou um percentual de 83,33%. No questionário de auto avaliação, as competências “Educação em Saúde, Resolução de Conflitos, Delegação, Produção Científica e Educação Permanente” foram selecionadas como pouco

desempenhadas por 15,28% e a competência “Sistematização da Assistência de Enfermagem” foi selecionada como não desempenhada por 2,38%, o que demonstra que por mais que os profissionais entendam a importância de cada uma delas no dia a dia, não as desenvolvem corretamente, e um dos objetivos da criação do Rol é exatamente complementar a formação profissional, de modo que os enfermeiros se apropriem desta ferramenta que foi criada para auxiliá-los.

Destaca-se a relevância desse estudo por possibilitar a colaboração e uma troca contínua de conhecimentos entre professores, estudantes e enfermeiros do Hospital de Clínicas Gaspar Vianna, os quais ao identificarem as necessidades buscaram mudanças positivas para a instituição, dando forma ao rol de competências, o qual irá servir de parâmetro para mapear competências entre os enfermeiros do hospital.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARBOSA, Catarine Aparecida Vieira. **Aspectos críticos da implementação do modelo de Gestão por Competências em duas empresas de manufatura**. Dissertação (Mestrado em Gestão de Negócios) Unisantos, Santos, p 146, 2008.

BORBA, Jaqueline Sanson de et.al. **VIII Convibra Administração – Congresso Virtual Brasileiro de Administração**, 2011.

BRASIL, Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão. **Guia de Mapeamento e Avaliação de Competências para a Administração Pública**. MARQUES, Fernanda (consultora). Trabalho realizado no âmbito do contrato de serviços estabelecido com a CESO CI (Lisboa) e a Secretaria de Gestão Pública. Brasília – DF, 2013.

BRANDÃO, Hugo Pena. **Mapeamento de competências: ferramentas, exercícios e aplicações em gestão de pessoas (2ª edição: revisada e ampliada)**, p 07, Editora Atlas, 2017.

_____. **Gestão de competências e gestão de desempenho: tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo construtor?** RAE: Revista de Administração de Empresas, São Paulo, p.8-15, 2003.

_____. **Gestão por Competências: métodos e técnicas para mapeamento de competências**. Revista do Serviço Público Brasília, p 179-194, 2005

CARVALHO, S. R.; CUNHA, G. T. **A gestão da atenção na saúde: elementos para se pensar a mudança da organização na saúde**. Tratado de Saúde Coletiva. São Paulo/Rio de Janeiro: Hucitec/Fiocruz, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, p 143, 2008.

_____. **Gerenciando com as pessoas: transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

_____. **Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 2º RIO DE JANEIRO: Elsevier, p 259, 2004.

_____. **Gestão de pessoas**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, p 50, 2010.

DIAS, Isabel Simões - **Revista Semestral da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional**, SP. Volume 14, Número 1, p 73-78, 2010.

DICK, B. **A beginner's guide to action research**. 2000. Disponível em: <<http://www.scu.edu.au/schools/gcm/ar/arp/guide.html>>. Acesso em: 25/ 03/2019.

DUTRA, Joel Souza. **Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna**. 1 ed. São Paulo: Atlas, 2004

FLEURY, A.; FLEURY, M. T. L. **Alinhando estratégias e competências**. Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v. 44, n. 1, jan. e mar. 2003.

FURQUIM, V. D. **O Papel das Competências Organizacionais na Formulação da Estratégia de Gestão de Pessoas em um Empreendimento Cooperativo**. Dissertação (Mestrado – Programa de Pós-Graduação em Administração) – UFRGS, Porto Alegre, 2011.

GREEN, Paul C. **Desenvolvendo competências consistentes: como vincular sistemas de recursos humanos a estratégias organizacionais**. Rio de Janeiro, 2000.

HANASHIRO, Darcy Mitik; TEIXEIRA, Maria Luisa Mendes; ZACCARELLI, Laura Menegon. **Gestão do fator humano: uma visão baseada em stakeholders**. São Paulo: Saraiva, 2007.

KLUYVER, Cornelis A. de; PEARCE II, John A. **Estratégia: uma visão executiva**. 2. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

LEME, R. Aplicação prática de gestão de pensar por competência: Mapeamentos, treinamentos, seleção, avaliação e mensuração de resultados de treinamento. 2ed. Rio de Janeiro: Quartymark, 2009.

MANINI, Miriam Paula. **Análise documentária de fotografias: um referencial de leitura de imagens fotográficas para fins documentários**. USP, São Paulo, 2002.

MARX LC. **Competências da enfermagem: sedimentadas no sistema primary nursing**. Petrópolis, RJ: EPUB; 2006

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO (BR). Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Superior. Resolução CNE/CES nº 3, de 07 de novembro de 2001. **Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Enfermagem**. Brasília, 2001.

NASCIMENTO, Lúcia Maria Barbosa. **Análise documental e análise diplomática: perspectivas de interlocução de procedimentos**. Tese (Doutorado em Ciência da Informação) UNESP, Marília, 2009.

NOSSA história, **Hospital de Clínicas Gaspar Vianna, 2019**. Disponível em: <http://www.gasparvianna.pa.gov.br/oficial/index.php/hospital>. Acesso em: 12/04/2019.

PASQUALI, I. **Instrumentação psicológica: fundamentos e práticas**. 1 ed. Porto alegre: Artmed, 2010. 560 p.

PONTES, Dhiuly. **Mapeamento de Competências dos enfermeiros do Hospital Universitário João de Barros Barreto**. Pará, 2018.

RICHARDSON, Roberto Jarry et al. **Pesquisa Social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1999.

RUAS, R. A. **Módulo: Consolidação, Aplicação e Apropriação do Treinamento**. SEBRAE/RS, CEPA/UFRGS, NADE, dezembro de 1998.

RUTHES RM, Cunha ICKO. **Contribuições para o conhecimento em gerenciamento de enfermagem sobre Gestão por competência**. Rev Gaúcha Enfermagem, 2007.

SANTOS, A. da S. **Gestão em atenção à saúde e enfermagem: reflexão e conceitos importantes.** Barueri/SP, 2007

SEBRAE. **Ferramenta 5W2H.** 2008

THIOLLENT, Michel. **Metodologia da Pesquisa-Ação.** São Paulo: Cortez, 1985.

_____. **Pesquisa-Ação nas Organizações.** São Paulo: Atlas, 2015.

_____. **Metodologia da pesquisa-ação.** 18ª ed. São Paulo: Cortez, 2011.

_____. **Metodologia da pesquisa-ação.** São Paulo: Cortez, 2009.

TORRES A. A. L., ZIVIANI F., SILVA. S. M., **Mapeamento de competências: ferramenta para a comunicação e a divulgação científica.** Rev. TransInformação, Campinas, 2012

VILAS BOAS, Ana Alice. ANDRADE, Rui Otávio Bernardes. **Gestão Estratégica de Pessoas;** 1º Edição, Editora Campus, São Paulo, 2009.

APÊNDICE 1: TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO: EQUIPE DE ENFERMAGEM

Você está sendo convidado (a) para participar como voluntário (a) em uma pesquisa. Após ser esclarecido (a) sobre as informações a seguir, no caso de aceitar fazer parte do estudo, assine ao final deste documento e nos envie por e-mail esta folha com sua assinatura. Em caso de recusa você não será penalizado (a) de forma alguma.

A pesquisa intitulada “**Gerenciamento em enfermagem: novas abordagens de formação e trabalho em universidade pública e hospitais de ensino**” trata-se de uma pesquisa conduzida em colaboração entre a Faculdade de Enfermagem da Universidade Federal do Pará (UFPA), o Hospital Universitário João de Barros Barreto (HUJBB) e Fundação Hospital de Clínicas Gaspar Vianna (FHCGV).

Tem o objetivo de caracterizar a equipe de enfermagem da Fundação Hospital de Clínicas Gaspar Vianna (FHCGV) e do Hospital Universitário João de Barros Barreto (HUJBB) quanto a formação, características de trabalho e competências. Acreditamos que como benefícios potenciais do estudo estão a introdução de novas ferramentas na gestão de pessoal de enfermagem.

Você foi selecionado como potencial participante por compor a equipe de enfermagem, possibilitando o fornecimento de dados que ajudem a mapear competências assistenciais e gerenciais da equipe de enfermagem do hospital.

Asseguramos seu anonimato e a confidencialidade de suas informações, bem como os princípios de autonomia, beneficência, não maleficência, justiça e equidade. As informações fornecidas por você poderão ser acessadas sempre que desejar, mediante solicitação. Poderá em qualquer momento, se assim desejar, declinar de sua participação, sem prejuízo algum. Para isso deve apenas comunicar uma das pesquisadoras.

Agradecemos sua atenção e colocamo-nos à disposição para quaisquer esclarecimentos no decorrer do estudo pelos contatos informados neste termo.

Nestes termos e considerando-me livre e esclarecido (a) sobre os objetivos, métodos, benefícios e direitos sobre meus dados e participação, consinto minha participação voluntária, resguardando as pesquisadoras a propriedade intelectual das informações geradas e expressando concordância com a divulgação pública dos resultados. Declaro ainda que recebi cópia do termo de consentimento livre e esclarecido, assinado pela pesquisadora responsável.

Local: _____ Data: ____/____/____

Nome do (a) participante: _____ RG ou CPF: _____

Assinatura do (a) participante: _____

Assinatura do pesquisador: _____

* Declaro que foram cumpridas as orientações e exigências da Resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde e prestei os esclarecimentos solicitados ao participante.

CONTATO DA PESQUISADORA RESPONSÁVEL

Pesquisadora responsável: Dra. Jouhanna do Carmo Menegaz, COREN-PA 274.714.

Endereço: Faculdade de Enfermagem da Universidade Federal do Pará.

Telefone para contato: (91) 991650476

E-mail: jouhanna@ufpa.br

**CONTATO DO COMITÊ DE ÉTICA DA FUNDAÇÃO PÚBLICA ESTADUAL
HOSPITAL DE CLÍNICAS GASPAR VIANNA**

Telefone para contato: (91) 40052676.

E-mail: cepfhcgv@yahoo.com.br

Endereço: Trav. Alferes Costa SN 1º andar - Bairro Pedreira, Belém, Pará.

**APÊNDICE 2: MATERIAL DA OFICINA PARA ELABORAÇÃO DO
ROL DE COMPETÊNCIAS DOS ENFERMEIROS DA FHC GV**

COMPETÊNCIA:		
DESCRIÇÃO:		
CONHECIMENTOS	HABILIDADES	ATITUDES

Fonte: Elaborado pela aluna

APÊNDICE 3 - QUESTIONÁRIO DE MAPEAMENTO DE COMPETÊNCIAS

Caracterização
<p>1) Sexo:</p> <p>() Masculino; () Feminino.</p> <p>2) Idade:</p> <p>() 25 a 30 anos; () 31 a 35 anos; () 36 a 40 anos; () 41 a 45 anos; () 46 a 50 anos; () 51 a 55 anos; () 56 a 60 anos; () Mais de 60 anos.</p> <p>3) Tempo em que trabalha nessa instituição:</p> <p>() Até 5 anos; () 5 a 10 anos; () 10 a 15 anos; () 15 a 20 anos; () 20 a 25anos; () 25 a 30 anos; () Mais de 30 anos</p> <p>4) No hospital você exerce função:</p> <p>() Assistencial () Gerencial</p>
Validação estatística e avaliação de desempenho
<p>5) Avalie a competência 1 com relação ao seu percebido grau de importância: "Manter a comunicação efetiva utilizando metodologias que organizem e facilitem o trabalho dos profissionais".</p> <p>() Sem importância; () Pouco importante; () Indiferente; () Importante; () Muito importante.</p> <p>6) Avalie o grau (de 1 a 5) com que demonstras a competência 1: "Manter a comunicação efetiva utilizando metodologias que organizem e facilitem o trabalho dos profissionais".</p> <p>() 1; () 2; () 3; () 4; () 5</p>
<p>7) Avalie a competência 2 com relação ao seu percebido grau de importância: "Promover ações de aprendizado para a adoção de práticas que favoreçam a qualidade de vida da população."</p> <p>() Sem importância; () Pouco importante; () Indiferente; () Importante; () Muito importante.</p> <p>8) Avalie a competência 2 com relação ao seu percebido grau de importância: "Promover ações de aprendizado para a adoção de práticas que favoreçam a qualidade de vida da população."</p> <p>() 1; () 2; () 3; () 4; () 5</p>
<p>9) Avalie a competência 3 com relação ao seu percebido grau de importância: "Promover ações que favoreçam a relação interpessoal baseadas em atitudes que</p>

<p>sejam mutuamente satisfatórias e respeitosas".</p> <p>() Sem importância; () Pouco importante; () Indiferente; () Importante; () Muito importante.</p> <p>10) Avalie a competência 3 com relação ao seu percebido grau de importância: "Promover ações que favoreçam a relação interpessoal baseadas em atitudes que sejam mutuamente satisfatórias e respeitosas".</p> <p>() 1; () 2; () 3; () 4; () 5.</p>
<p>11) Avalie a competência 4 com relação ao seu percebido grau de importância: "Decidir o cuidar integrado a partir da fundamentação técnica-científica."</p> <p>() Sem importância; () Pouco importante; () Indiferente; () Importante; () Muito importante.</p> <p>12) Avalie a competência 4 com relação ao seu percebido grau de importância: "Decidir o cuidar integrado a partir da fundamentação técnica-científica."</p> <p>() 1; () 2; () 3; () 4; () 5.</p>
<p>13) Avalie a competência 5 com relação ao seu percebido grau de importância: "Delegar conhecendo as habilidades da equipe e com postura ética."</p> <p>() Sem importância; () Pouco importante; () Indiferente; () Importante; () Muito importante.</p> <p>14) Avalie a competência 5 com relação ao seu percebido grau de importância: "Delegar conhecendo as habilidades da equipe e com postura ética."</p> <p>() 1; () 2; () 3; () 4; () 5.</p>
<p>15) Avalie a competência 6 com relação ao seu percebido grau de importância: "Conhecer e aplicar o código de ética da enfermagem durante o exercício profissional."</p> <p>() Sem importância; () Pouco importante; () Indiferente; () Importante; () Muito importante.</p> <p>16) Avalie a competência 6 com relação ao seu percebido grau de importância: "Conhecer e aplicar o código de ética da enfermagem durante o exercício profissional."</p> <p>() 1; () 2; () 3; () 4; () 5.</p>
<p>17) Avalie a competência 7 com relação ao seu percebido grau de importância: "Supervisionar a equipe de acordo com as rotinas estabelecidas no setor."</p> <p>() Sem importância; () Pouco importante; () Indiferente; () Importante; () Muito importante.</p> <p>18) Avalie a competência 7 com relação ao seu percebido grau de importância: "Supervisionar a equipe de acordo com as rotinas estabelecidas no setor."</p> <p>19) () 1; () 2; () 3; () 4; () 5.</p>
<p>20) Avalie a competência 8 com relação ao seu percebido grau de importância: "Gerir os materiais utilizados na assistência de enfermagem. "</p> <p>() Sem importância; () Pouco importante; () Indiferente; () Importante; () Muito</p>

<p>importante.</p> <p>21) Avalie a competência 8 com relação ao seu percebido grau de importância: "Gerir os materiais utilizados na assistência de enfermagem." <input type="checkbox"/> 1; <input type="checkbox"/> 2; <input type="checkbox"/> 3; <input type="checkbox"/> 4; <input type="checkbox"/> 5.</p>
<p>22) Avalie a competência 9 com relação ao seu percebido grau de importância: "Realizar produção científica a partir de atividades do serviço desenvolvidas no setor." <input type="checkbox"/> Sem importância; <input type="checkbox"/> Pouco importante; <input type="checkbox"/> Indiferente; <input type="checkbox"/> Importante; <input type="checkbox"/> Muito importante.</p>
<p>23) Avalie a competência 9 com relação ao seu percebido grau de importância: "Realizar produção científica a partir de atividades do serviço desenvolvidas no setor." <input type="checkbox"/> 1; <input type="checkbox"/> 2; <input type="checkbox"/> 3; <input type="checkbox"/> 4; <input type="checkbox"/> 5.</p>
<p>24) Avalie a competência 10 com relação ao seu percebido grau de importância: "Capacitar a equipe de enfermagem periodicamente". <input type="checkbox"/> Sem importância; <input type="checkbox"/> Pouco importante; <input type="checkbox"/> Indiferente; <input type="checkbox"/> Importante; <input type="checkbox"/> Muito importante.</p>
<p>25) Avalie a competência 10 com relação ao seu percebido grau de importância: "Capacitar a equipe de enfermagem periodicamente". <input type="checkbox"/> 1; <input type="checkbox"/> 2; <input type="checkbox"/> 3; <input type="checkbox"/> 4; <input type="checkbox"/> 5.</p>
<p>26) Avalie a competência 11 com relação ao seu percebido grau de importância: "Liderar a equipe de enfermagem." <input type="checkbox"/> Sem importância; <input type="checkbox"/> Pouco importante; <input type="checkbox"/> Indiferente; <input type="checkbox"/> Importante; <input type="checkbox"/> Muito importante.</p>
<p>27) Avalie a competência 11 com relação ao seu percebido grau de importância: "Liderar a equipe de enfermagem." <input type="checkbox"/> 1; <input type="checkbox"/> 2; <input type="checkbox"/> 3; <input type="checkbox"/> 4; <input type="checkbox"/> 5.</p>
<p>28) Avalie a competência 12 com relação ao seu percebido grau de importância: "Realizar a sistematização da assistência de enfermagem." <input type="checkbox"/> Sem importância; <input type="checkbox"/> Pouco importante; <input type="checkbox"/> Indiferente; <input type="checkbox"/> Importante; <input type="checkbox"/> Muito importante. Avalie a competência 12 com relação ao seu percebido grau de importância: Realizar a sistematização da assistência de enfermagem."</p>
<p>29) <input type="checkbox"/> 1; <input type="checkbox"/> 2; <input type="checkbox"/> 3; <input type="checkbox"/> 4; <input type="checkbox"/> 5.</p>

Fonte: Pontes (2018) Adaptado

ANEXO 1 – Autorização de Pesquisa

GOVERNO DO ESTADO DO PARÁ
FUNDAÇÃO HOSPITAL DE CLÍNICAS GASPAR VIANNA
GERÊNCIA DE ENSINO E PESQUISA
COMITE DE ÉTICA EM PESQUISA
Trav. Alferes Costa s/n° - Bairro: Pedreira – Belém/Pará – CEP: 66.087.660
CNPJ: 22.980.973/0001-77 – Fone: (091) 4005-2676
E-mail: cepfhcgv@yahoo.com.br



C.I Nº 59/18 Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) / FHCGV

Belém, 19 de dezembro de 2018.

PARA: SENF

ASSUNTO: *Autorização de pesquisa*

Senhor (a) Chefe,

Estamos encaminhando os pesquisadores **RAYSSA MAUES, THAIS ALEIXO, ANDERSON ARAGÃO, DHIULY FERNANDES e LUIZA TAVARES**, orientadas pela Profª MSc. MARIA CLARA COSTA FIGUEIREDO, as quais estão autorizadas a realizar pesquisa intitulada: **GERENCIAMENTO EM ENFERMAGEM: NOVAS ABORDAGENS DE FORMAÇÃO E TRABALHO EM UNIVERSIDADE PÚBLICA E HOSPIATAIS DE ENSINO**, no período de 18 de dezembro de 2018 a 30 de fevereiro de 2019, conforme aprovação pelo CEP/FHCGV e chefia destes setores.

Atenciosamente,

Dra. Aldair Guterres
Coordenadora do CEP/
FHCGV

Aldair da Silva Guterres
Coordenadora do CEP/FHCGV

ANEXO 2 – Aprovação do Comitê de Ética e Pesquisa

FUNDAÇÃO PÚBLICA
ESTADUAL HOSPITAL DAS
CLÍNICAS GASPAR VIANNA



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

Elaborado pela Instituição Coparticipante

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: GERENCIAMENTO EM ENFERMAGEM: NOVAS ABORDAGENS DE FORMAÇÃO E TRABALHO EM UNIVERSIDADE PÚBLICA E HOSPITAIS DE ENSINO

Pesquisador: Joughanna do Carmo Menegaz

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 69390017.4.3001.0016

Instituição Proponente: Fundação Pública Estadual Hospital das Clínicas Gaspar Vianna

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 3.072.411

Apresentação do Projeto:

Desde assumida a prerrogativa da ordenação da formação de recursos humanos na área da saúde dada pela Lei nº 8080 (BRASIL, 1990), o Ministério da Saúde em articulação com o Ministério da Educação, tem desenvolvido iniciativas múltiplas para a reorientação, buscando dirigi-la à constituição de um perfil profissional que seja capaz de trabalhar no Sistema Único de Saúde (SUS) e dar consequência aos seus princípios doutrinários e organizativos.

A Pesquisa a ser realizada é de natureza mista e delineamento exploratório-descritivo.

A pesquisa será realizada na Universidade Federal do Pará e nos hospitais de ensino João de Barros Barreto - HUJBB e de Clínicas Gaspar Vianna. Serão participantes professores, estudantes, a equipe de enfermagem dos hospitais e pacientes internados. Analisar a carga de trabalho, com vistas ao dimensionamento de enfermagem, através da utilização de sistemas de classificação de pacientes. Os dados serão coletados a partir de documentos, questionário, entrevista, grupo focal e observação não participantes. Os dados qualitativos serão analisados a partir do método de comparações constantes. Os dados quantitativos a partir de estatística descritiva.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Geral:

Endereço: Travessa Alferes Costa s/n
Bairro: Bairro Pedreira **CEP:** 66.087-660
UF: PA **Município:** BELEM
Telefone: (91)4005-2676 **Fax:** (91)3276-1770 **E-mail:** cepfhcgv@yahoo.com.br

FUNDAÇÃO PÚBLICA
ESTADUAL HOSPITAL DAS
CLÍNICAS GASPAR VIANNA



Continuação do Parecer: 3.072.411

investigar a implementação de novas abordagens de formação e trabalho na área de gerenciamento em enfermagem na percepção de professores, estudantes e enfermeiros;

Objetivos Específicos:

- Caracterizar a equipe de enfermagem do Hospital Universitário João de Barros Barreto quanto a formação, características de trabalho e competências;
- Caracterizar a equipe de enfermagem da Fundação Hospital de Clínicas Gaspar Vianna quanto a formação, características de trabalho e competências;
- Conhecer a percepção de estudantes de enfermagem sobre o uso de métodos de aula invertida em disciplinas dos cursos de graduação e pós-graduação em Enfermagem da Universidade Federal do Pará;
- Conhecer a opinião de professores de enfermagem sobre o uso de métodos de aula invertida em disciplinas dos curso de graduação e pós-graduação em Enfermagem da Universidade Federal do Pará;
- Conhecer a compreensão de professores de semi-internato sobre o ensino da gestão do cuidado em enfermagem no curso de graduação em Enfermagem da Universidade Federal do Pará;
- Analisar o uso do coaching como estratégia de formação de enfermeiros do Hospital Universitário João de Barros Barreto;
- Analisar a carga de trabalho, com vistas ao dimensionamento de enfermagem, através da utilização de sistemas de classificação de pacientes.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Este projeto de pesquisa seguirá as diretrizes de pesquisas com seres humanos ditadas na Resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde avaliou os riscos e benefícios sendo apresentado aos participantes estas considerações no Processo de Consentimento.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

O referido Projeto de Estudo poderá apresentar um cenário do perfil dos profissionais formados, possibilitando as Instituições formadoras avaliarem suas práticas curriculares de modo a atenderem as demandas do SUS.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Os termos de apresentação obrigatória estão de acordo com a Resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde.

Endereço: Travessa Alferes Costa s/n
 Bairro: Bairro Pedreira CEP: 66.087-660
 UF: PA Município: BELEM
 Telefone: (91)4005-2676 Fax: (91)3276-1770 E-mail: cepfhcgv@yahoo.com.br

FUNDAÇÃO PÚBLICA
ESTADUAL HOSPITAL DAS
CLÍNICAS GASPAR VIANNA



Continuação do Parecer: 3.072.411

Recomendações:

Aprovado.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Sem pendências, podendo iniciar a coleta de dados da pesquisa assim que formalizada a aprovação pelo CEP.

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_P ROJETO_1249003.pdf	13/11/2018 14:33:31		Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	13/11/2018 14:32:28	Jouhanna do Carmo Menegaz	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETO.pdf	11/10/2018 14:29:58	Jouhanna do Carmo Menegaz	Aceito
Outros	THAISALEIXO.pdf	05/01/2018 10:53:20	Jouhanna do Carmo Menegaz	Aceito
Outros	ALANACELESTE.pdf	05/01/2018 10:52:39	Jouhanna do Carmo Menegaz	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	NOVOTCLE.pdf	05/01/2018 10:31:30	Jouhanna do Carmo Menegaz	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

BELEM, 11 de Dezembro de 2018

Assinado por:
José de Arimateia Rodrigues Reis
(Coordenador(a))

Endereço: Travessa Alferes Costa s/n
Bairro: Bairro Pedreira CEP: 66.087-660
UF: PA Município: BELEM
Telefone: (91)4005-2676 Fax: (91)3276-1770 E-mail: cepfhcg@yahoo.com.br