



**PROGRAMA
PRIMEIRO
EMPREGO**



Coren^{SP}
Conselho Regional de Enfermagem de São Paulo

VOLUME 3

Técnicos e Auxiliares de Enfermagem



PROGRAMA PRIMEIRO EMPREGO

CONSELHO REGIONAL DE ENFERMAGEM DE SÃO PAULO

São Paulo
2023

Todos os direitos reservados. Reprodução e difusão dessa obra de qualquer forma, impressa ou eletrônica, é livre, desde que citada a fonte.

Distribuição Gratuita

Agosto/2023

C8127p Conselho Regional de Enfermagem de São Paulo
Programa primeiro emprego: técnicos e auxiliares de enfermagem. /Conselho Regional de Enfermagem de São Paulo.
São Paulo: Coren-SP, 2023.
3v.

ISBN 978-65-993308-9-6 .

1. Educação continuada em enfermagem.

CDD 610.73

Designer Instrucional: Denise Maria de Almeida

COMO NAVEGAR NESTE E-BOOK

Utilize este botão para
acessar o sumário do
E-book

Utilize este botão para
navegar para a próxima
página do E-book

Utilize este botão para
navegar para a página
anterior do E-book



Este ícone representa que existe uma
área próxima que pode ser clicada para
exibir mais informações

Gestão 2021-2023

Conselho Regional de Enfermagem de São Paulo

Presidente:

James Francisco Pedro dos Santos

Vice-presidente:

Erica Chagas Araújo

Primeira-secretária:

Eduarda Ribeiro dos Santos

Segundo-secretário:

Mauro Antônio Pires Dias da Silva

Primeiro-tesoureiro:

Gergezio Andrade de Souza

Segunda-tesoureira:

Virgínia Tavares Santos

Conselheiros(as)

Quadro I - Titulares

Andrea Cotait Ayoub

Ivany Machado de Carvalho Baptista

Ivete Losada Alves Trotti

Maria Madalena Januário Leite

Sérgio Aparecido Cleto

Vanessa Morrone Maldonado

Wagner Albino Batista

Wilza Carla Spiri

Quadros II e III - Titulares

Adriana Pereira da Silva

Anderson Roberto Rodrigues

Claudete Rosa do Nascimento

Fernando Henrique Vieira Santos

Luciano Robson Santos

Marcos Fernandes

Maria Edith de Almeida Santan

Quadro I - Suplentes

Ana Paula Guarnieri

Ariane Campos Gervazoni

Bruna Cristina Busnardo Trindade
de Souza

Cláudia Satiko Takemura Matsuba

Heloísa Helena Ciqueto Peres

Júlio César Ribeiro

Luana Bueno Garcia

Márcio Bispo dos Santos

Marcus Vinícius de Lima Oliveira

Patrícia Maria da Silva Crivelaro

Vanessa de Fátima Scarcella Ramalho

Marciano de Lima

Vinicius Batista Santos

Quadros II e III - Suplentes

Djalma Vinícius Maiolino de Souza
Rodrigues

Edna Matias Andrade Souza

Edson José da Luz

Jane Bezerra dos Santos

Jordevan José de Queiroz Ferreira

Márcia Rodrigues

Valdenir Mariano

Vanderlan Eugênio Dantas

CÂMARA TÉCNICA COREN-SP

Coordenadora
Wilza Carla Spiri

**Câmara Técnica de Educação
e Pesquisa – CTEP**

Coordenadora
Maria Madalena Januário Leite

Membros
Débora Maria Alves Estrela
Maria Cristina Komatsu Braga
Massarollo
Paulina Kurcgant
Raquel Machado Cavalca Coutinho
Rika Miyahara Kobayashi
Valnice de Oliveira Nogueira

**Câmara Técnica de Atenção
à Saúde – CTAS**

Coordenadora
Andrea Cotait Ayoub

Membros
Carolina Vieira Cagnacci Cardili,
Monica Isabelle Lopes Oscalices
Simone Oliveira Sierra
Magda Cristina Queiroz Dell'Acqua
Vinicius Batista Santos
Rosangela Filipini

**Membros da Câmara Técnica de
Legislação e Normas – CTLN**

Coordenador
Alessandro Lopes Andrighetto

Membros
Lúcia Tobase
Luiza Watanabe Dal Ben
Clariana Alves Majado de Oliveira
Carolina Ferreira Vasco
Cláudia Satiko Takemura Matsuba

**Membros da Câmara Técnica
Enfermagem Digital – CTED**

Coordenadora
Heloisa Helena Ciqueto Peres

Membros
Andrea Bernardes
Denise Maria de Almeida
Heimar de Fátima Marin
Osmeire Chamelette Sanzovo
Raquel Acciarito Motta
Roberta Rubia de Lima
Rodrigo Jensen

SUMÁRIO

(Clique nos tópicos para ir ao conteúdo correspondente)



Apresentação

Programa Primeiro Emprego

Autores, Apoiadores e Tutores

Capítulo 1 – Relações Humanas no Trabalho

Unidade 1 – Gerenciamento de Conflito e Negociação

Unidade 2 – Relacionamento Interpessoal

Unidade 3 – Comunicação Não Violenta

Capítulo 2 – Noções sobre Gerenciamento de Enfermagem

Unidade 1 – Processo de Enfermagem

Unidade 2 – Registros de Enfermagem

Unidade 3 – Dimensionamento do Quadro de Profissionais de Enfermagem

APRESENTAÇÃO

Prezado(a) Profissional de Enfermagem,

Seja bem vindo(a) ao Programa Primeiro Emprego!!!

Este e-book faz parte de uma série direcionada aos enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem, sem experiência profissional, com até 2 anos de formados.

O Coren-SP assumindo compromisso ético, político, social com a categoria profissional da enfermagem, bem como com a segurança do paciente e a melhoria da qualidade de vida da população, pautado na integralidade do cuidado e nas Diretrizes e Princípios do SUS propôs o “Programa Primeiro Emprego” (PPEm) que visa possibilitar uma inserção aos profissionais da enfermagem do Estado de São Paulo ao mundo do trabalho por meio do emprego apoiado. Este Programa faz parte das propostas do Coren-SP (Gestão 2021-2023). O Programa tem como objetivos contribuir para a qualificação e valorização da força de trabalho em enfermagem, de maneira matriciada e com inserção precoce no mundo do trabalho e oportunizar o desenvolvimento da autonomia e de competência ético-políticas e técnico-científicas aos profissionais de enfermagem para o exercício da prática profissional.

O primeiro volume apresenta temas transversais referentes à elaboração de currículo, rede social profissional, marketing pessoal, networking, ética e legislação em enfermagem, qualidade e segurança na assistência de enfermagem.

No Volume II serão abordados temas referentes à prática profissional dos enfermeiros tais como: SAE, prática baseada em evidências e gerenciamento.

No Volume III serão apresentadas temáticas pertinentes à prática profissional dos técnicos e auxiliares de enfermagem como comunicação, administração de medicamentos, entre outros.

No Volume IV serão disponibilizados Procedimentos de Enfermagem como cateterismo vesical, administração de medicamentos por via parenteral, entre outros.

Esperamos que este e-book propicie apoio à capacitação dos profissionais de enfermagem recém-formados, criando oportunidades para a reflexão e transformação no contexto da prática profissional da saúde, bem como estimulando o aprimoramento contínuo da enfermagem.

Bom estudo!!!

Ana Paula Guarnieri
Heloisa Helena Ciqueto Peres

NOTÍCIAS DE PRIMEIRA MÃO

COREN-SP

O dia que eu resolvi subir o degrau da construção da minha carreira

Edição especial

AS NOTÍCIAS DE HOJE

UM NOVO RUMO A MINHA CARREIRA



Criador: ImpaKPro | Crédito: Getty Images/iStockphoto

O furo do ano

Educação empodera o profissional

----- ALGUÉM QUE ACREDITOU EM VOCÊ!

A **educação** é o processo de facilitar o aprendizado ou a aquisição de conhecimentos, habilidades, valores, crenças e hábitos. Os métodos educacionais incluem o ensino, treinamento, discussão e pesquisa direcionada. Aprender a aprender tem sido o grande sucesso do emprego das múltiplas habilidades humanas.

As **habilidades humanas** referem-se à facilidade de alguém em lidar com relações interpessoais e grupais. Lembrando da importância da equipe, ter nela, profissionais habilidosos em se comunicar, liderar, conseguir conciliar interesses e solucionar conflitos, é o que todo empregador deve buscar. Então será que este profissional é você? É preciso coragem para fazer a diferença, resiliência para sair do comodismo e muita competência para acreditar que uma oportunidade pode ser a chave da porta da escada do sucesso.

O COREN-SP acredita que este ser humano incrível, talentoso está dentro de cada um de vocês!!! Acredita que se desfraldará um mundo novo, incrível se cada um projetar no futuro tal sonho. Você está aqui!



Notícia em primeira mão

Uma guinada na vida profissional

----- ANA PAULA GUARNIERI
HELOISA HELENA CIQUETTO PERES

O **Plano de carreira** é um programa estruturado que estipula o caminho que cada profissional vai percorrer. Ele determina as competências necessárias para cada posição hierárquica e também qual é a expectativa em relação àquela posição.

A decisão em escolher uma carreira veio atrelada a muitos sonhos e expectativas e com certeza muito esforço. Você venceu!!! No jogo da vida, representa que passou para a próxima fase. Nesta fase, você precisará doar mais tempo, energia e planejamento para atingir o sucesso. Cada fase te levará mais perto do sucesso que planejou. A decisão está em suas mãos, pois sem iniciativa e persistência se manterá na zona de conforto da reclamação e do comodismo. A fase chama-se desafio, porém a sua estratégia escolhida foi acertada e usará o caminho oferecido pelo COREN-SP. Seremos o apoio e guia nesta fase, contem conosco mas o sucesso é de vocês!!!



PREFÁCIO

(Clique nas fotos para assistir aos vídeos)

James Francisco

Erica Chagas



PROGRAMA PRIMEIRO EMPREGO

Profa Dra Ana Paula Guarniere – Conselheira Coren-SP
Profa Dra Heloisa Helena Ciqueto Peres – Conselheira Coren-SP

INTRODUÇÃO

Atualmente os postos de trabalho estão mais restritos e os processos seletivos são mais concorridos, as empresas contratantes exigem cada vez mais qualificação, habilidades e competências dos candidatos. O primeiro emprego é um passo desafiador que acompanha o profissional nos primeiros meses de exercício da profissão. A necessidade de aprender, de ser apoiado, aceito e respeitado pela equipe são fatores muito presentes na adaptação dos profissionais no ingresso ao mercado de trabalho. Para os profissionais de enfermagem recém-formados, a insegurança e receio diante das inúmeras dificuldades é um desafio que se inicia com o processo admissional e continua com a sua adaptação ao serviço de saúde, não sendo incomum ser a primeira experiência no acesso à realidade posta do mundo do trabalho.

A passagem da condição de estudante para a de profissional pode provocar estresse para os profissionais recém-formados em enfermagem diante do enfrentamento de conflitos, que podem ser descritos como uma síndrome denominada “choque da realidade”. Este choque ocorre

quando o recém-formado não consegue colocar seus conhecimentos obtidos na formação em sua prática profissional cotidiana ou mesmo percebe que houve lacunas na sua formação¹. Por mais bem embasado teoricamente que os recém-formados se apresentam, a falta da prática e da experiência profissional pode gerar desconfiância na equipe e pacientes, bem como abalar a confiança e a segurança do profissional na capacidade de exercer suas atribuições de maneira plena, fatores que podem interferir diretamente na sua admissibilidade para a primeira oportunidade do exercício profissional.

Neste contexto ressaltam-se, ainda, as exigências do mercado de trabalho pelo enfermeiro com qualidades diferenciadas, que saiba agir, tomar decisões e usar a criatividade para solucionar problemas, e que seja líder, estabelecendo uma boa comunicação com os profissionais da equipe multidisciplinar e assumindo a liderança da equipe de enfermagem. Não há atenuantes por falta de experiência, portanto exige-se que cumpra o papel- função descritos na lei do exercício profissional 7498/86.

Pensando nisso, pode-se colocar que há a exigência de um profissional pronto: com experiência, competência, desenvoltura e principalmente conhecimento².

Segundo BERGHETTI et al.⁴, o gerenciamento dos serviços de saúde é considerado um dos aspectos mais desafiadores para os recém-formados em Enfermagem. A prática Gerencial do Enfermeiro está regulamentada pelo Conselho Federal de Enfermagem (COFEN, estabelecendo em seu artigo 8º que este profissional tenha como atribuições a direção e chefia, planejamento, organização, coordenação, avaliação dos serviços de enfermagem³. Como resolver tal dilema, pois para ter experiência precisa de oportunidade; para exercer um gerenciamento de qualidade precisa de vivência.

Neste cenário, atenta-se para o processo social e profissionalmente importante de dupla formação na enfermagem: técnica e superior que é determinado pela necessidade de transformações inerentes as especificidades do trabalho, no que diz respeito a conhecimento, valores, postura, comportamento e atitudes necessárias para que os enfermeiros assumam seu papel de líder na equipe de enfermagem.

Essa trajetória dos trabalhadores na busca pela profissionalização na área da enfermagem é histórica e se assemelha àquela dos atendentes que buscaram o curso de auxiliar. Atualmente, os técnicos e auxiliares de enfermagem procuram os cursos de bacharelado para a ascensão funcional e profissional de enfermeiro. De forma geral, a decisão de realizar o curso de graduação em enfermagem está vinculada ao interesse em adquirir conhecimentos e a possibilidade de crescimento e ascensão na carreira de enfermagem.

Entretanto, depreende-se as distorções e a precarização do mercado de trabalho na área da enfermagem, que tem sido apontada há muitos anos, caracterizadas como a contratação de mão de obra qualificada e graduada para atuação técnica, bem como as condições adversas de trabalho, má remuneração, carga horária exaustiva e inexistência de instrumentos legais de proteção social⁵.

HISTÓRIA DO PROGRAMA PRIMEIRO EMPREGO

Ademais, soma-se a tal situação emblemática do mercado de trabalho a discussão dos voluntários na qual o Cofen entende como aquele profissional que desenvolve sem remuneração e com ganhos para a contribuição na sociedade, na mesma linha de trabalho humanitário, com características próprias, como horário diferente da jornada de trabalho da instituição, periodicidade pactuada e em caráter filantrópico. Este tipo de serviço é regulado, entre outras providências, pela Lei n.º 12.608/2013 que dispõe sobre o Sistema Nacional de Proteção e Defesa Civil, onde o Estado admite o serviço voluntário. Esta condição está prevista também no código de ética/ resolução 564/2017⁶.

O trabalho voluntário, tal como outras formas de colocação no mercado, pode contribuir para a configuração das mais distintas e diferenciadas formas de precarização do trabalho e de expansão da informalidade – ampliando as formas geradoras do valor, ainda que sob a aparência do não valor. Entende-se a diferença entre o trabalho voluntário e a concessão de estágio, pois, esta modalidade de aquisição de experiência é própria do período de formação, sendo regulado por lei específica (Lei 11.788 de 25 de setembro de 2008), sendo a responsabilidade pelo estagiário, segundo esta Lei, dividida entre a instituição

concedente do estágio e instituição formadora do estagiário⁷.

A função do Conselho de classe é proteger a incolumidade pública por meio da fiscalização do exercício profissional, o que, no caso da Enfermagem, foi regulado pela Lei n.º 5.905/73 que criou o Conselho Federal e os Conselhos Regionais de Enfermagem⁸, um para cada estado da federação brasileira.

Analizando-se os termos desta Lei não se encontra nenhum dispositivo que permita aos Conselhos Regionais reconhecer o trabalho profissional voluntário da enfermagem como uma forma de inserção no mercado de trabalho imputando-lhe o dever de fiscalizá-lo.

Por outro lado, na Lei n.º 7.498/1986, bem como no Decreto n.º 94.406/1987, não há nenhuma referência ao trabalho profissional voluntário^{9,10}. Também no conjunto jurídico do exercício profissional de Enfermagem nada ampara este tipo de inserção, embora esteja normatizado que em todas as instituições de saúde deve haver o órgão de Enfermagem responsável pelas ações desenvolvidas pela equipe de Enfermagem sob a responsabilidade do enfermeiro, devendo haver enfermeiro em todos os turnos garantindo a continuidade do cuidado de Enfermagem.

O recém formado que decidir praticar trabalho voluntário com a finalidade de obter experiência, não será admissível no âmbito do trabalho profissional da Enfermagem brasileira. Entende-se que o desenvolvimento de habilidade técnica e destreza manual é um processo iniciado nos cursos de formação profissional e que se completa no trabalho cotidiano mediante o exercício profissional e a participação do trabalhador em programas de educação continuada e/ou permanente, capacitações técnicas, treinamentos e cursos de especialização conforme haja oportunidade.

As oportunidades de valorização e apoio ao recém formado se amparam na responsabilidade disposta no Art. 15, da Lei Nº 5.905/73, que dispões sobre a criação dos Conselhos Federal e Regionais de Enfermagem⁸, diz que compete aos CORENs:

- Deliberar sobre inscrição no Conselho e seu cancelamento: portanto ter ciência de quem são os novos integrantes e apoiá-los para que tenham uma visão pautada nos dogmas da profissão;
- Disciplinar e fiscalizar o exercício profissional, observadas as diretrizes gerais do Conselho Federal. Resguardando para que na ânsia do primeiro emprego, o mercado não utilize na precarização;
- Zelar pelo bom conceito da profissão e dos que a exerçam. Estimulando e apoiando o elevado posicionamento profissional e científico.

Para tanto, o “Programa Primeiro Emprego” do Coren-SP propõe a integração da aprendizagem ao mundo do trabalho promovendo a construção da prática profissional de forma crítica, reflexiva e humanizada, em sintonia com o fortalecimento do SUS, para além do domínio técnico-científico da profissão.

REFERÊNCIAS

Victor, A. C. S., Carmagnani, M. I. S., & Tanaka, L. H. (2020). Serviço voluntário para o enfermeiro recém-formado: estratégia para inserção no mercado de trabalho/Voluntary Work For The Newly Graduated Nurse: Strategy For Insertion In The Labor Market. *Ciência, Cuidado E Saúde*, 19. Disponível em: <http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CiencCuidSaude/article/view/47703>

Pafume SM, Silva ÉC, Andrade ADC. Contribuição da formação em uma universidade privada para inserção dos enfermeiros no mercado de trabalho. *J Nurs Heal*. 2018;8(1):e1881092. Disponível em: <http://doi.org/10.15210/jonah.v8i1.12731>

COFEN. Conselho Federal de Enfermagem. Decreto nº 94.406/1987, que dispõe sobre o exercício da enfermagem e outras providências. 1987. Disponível em: http://www.cofen.gov.br/decreto-n-9440687_4173.html Berghetti, L.; Franciscatto, L.H.G.; Getelina, C.O. Formação do Enfermeiro Acerca do Gerenciamento: Entraves e Perspectivas. *Revista de Enfermagem do Centro Oeste Mineiro*, v.9, n.28, 2019

Ferreira, A. R.; Fontenele, M. E. P.; Albuquerque, R. A. de S.; Gomes, F.M. A.; Rodrigues, M.E.N.G.; A Socialização profissional no percurso de técnico a enfermeiro. *Trabalho, Educação e saúde*, v.16, n.3, p.1321-1335, 2018. Disponível em: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4067/406757540025/html/index.html>.

COFEN. Conselho Federal de Enfermagem. Resolução COFEN nº 564/2017, que dispõe sobre a aprovação do novo Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem, para observância e respeito dos profissionais de Enfermagem, que se aplicam aos Enfermeiros, Técnicos de Enfermagem, Auxiliares de Enfermagem, Obstetizas e Parteiras, bem como aos Atendentes de Enfermagem.

BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre estágio de estudantes. *Diário Oficial da União: Brasília, DF, Seção 1 - 26/9/2008, p.3, 2008.*

COFEN. Conselho Federal de Enfermagem. Lei nº 5.905/73, de 12 de Julho 1973, que dispõe sobre a criação dos Conselhos Federal e Regionais de Enfermagem. Disponível em: <http://www.cofen.gov.br>

COFEN. Conselho Federal de Enfermagem. Lei nº 7.498/86, de 25 de Julho de 1986. Dispõe sobre a regulamentação do exercício da Enfermagem e dá outras providências. Disponível em: http://www.cofen.gov.br/lei-n-749886-de-25-de-junho-de-1986_4161.html

COFEN. Conselho Federal de Enfermagem. Decreto nº 94.406/87. Regulamenta a Lei nº 7.498, de 25 de junho de 1986, que dispõe sobre o exercício da Enfermagem, e dá outras providências. Disponível em: http://www.cofen.gov.br/decreto-n-9440687_4173.html

PROGRAMA PRIMEIRO EMPREGO

FINALIDADE

Promover a inserção dos profissionais de enfermagem do Estado de São Paulo ao mundo do trabalho por meio do emprego apoiado.

OBJETIVOS

Contribuir para a qualificação e valorização da força de trabalho em enfermagem, de maneira matriciada e com inserção precoce no mundo do trabalho;

Oportunizar o desenvolvimento da autonomia e de competência ético-políticas e técnico-científicas aos profissionais de enfermagem para o exercício da prática profissional.

DIMENSÕES DO PROGRAMA PRIMEIRO EMPREGO

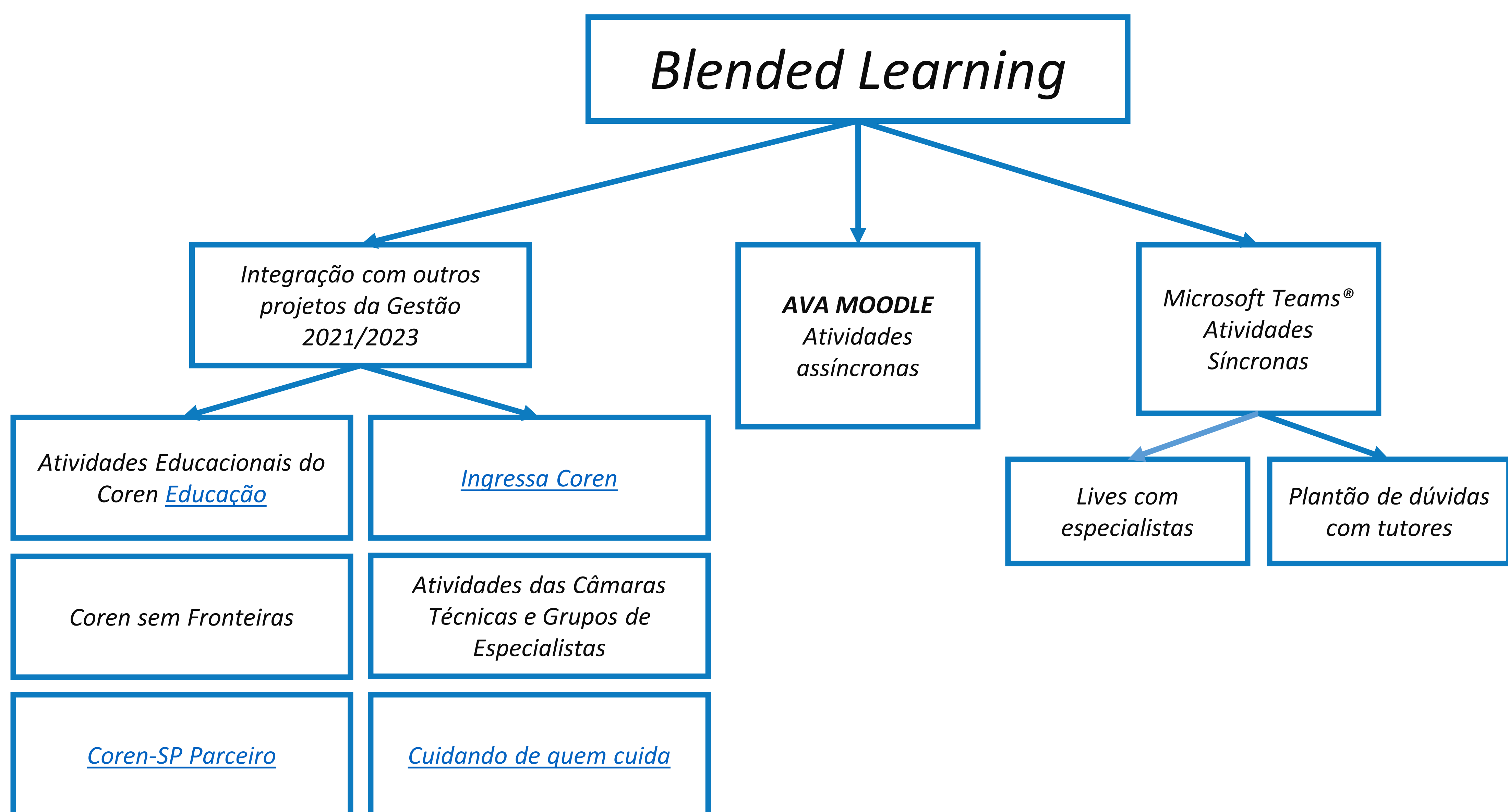
O Programa atua em quatro grandes dimensões com enfoque nos profissionais de enfermagem, com até 2 anos de formados e sem experiência profissional, nas seguintes categorias:

- Ingressantes na profissão de Enfermeiro;
- Progressão na carreira de Enfermeiros, com atuação na área da saúde como Técnico ou Auxiliar de Enfermagem;
- Ingressantes na profissão de Técnicos de Enfermagem;
- Ingressantes na profissão de Auxiliares de Enfermagem.



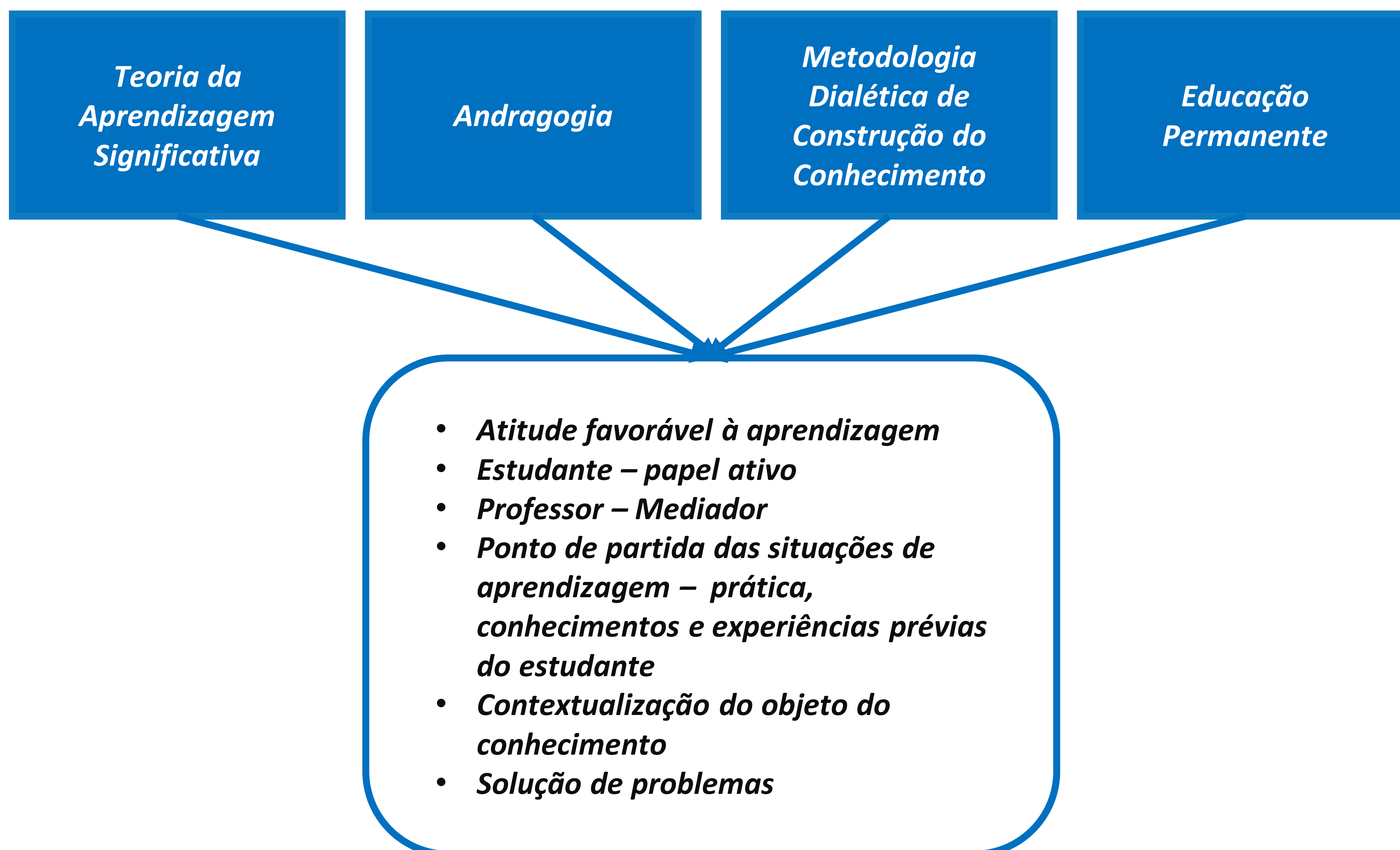
PROGRAMA PRIMEIRO EMPREGO

O curso do PPEm foi elaborado tendo como referencial metodológico o Design Instrucional Contextualizado (FILATRO, 2003). Optou-se pelo modelo híbrido ou *blended learning* composto por momentos assíncronos com aulas na plataforma *Moodle*, integração com outros projetos da Gestão 2021-2023 e momentos síncronos via plataforma *Microsoft Teams*®.



A narrativa que conduz a jornada de aprendizagem dos profissionais simula um processo seletivo cujos objetivos são a obtenção do certificado de conclusão do curso e a integração do currículo ao Banco de Talentos do Coren-SP. Neste, os currículos ficam hospedados no site do Coren-SP à disposição de recrutadores proporcionando visibilidade aos profissionais, ampliando assim suas chances de conseguir o primeiro emprego.

REFERENCIAIS PEDAGÓGICOS QUE NORTEIAM O CURSO



CARGA HORÁRIA

Curso on-line: 200 horas

Mentoria: 20 horas

Atividades Acadêmicas Complementares (optativa): os profissionais que participam dessas atividades podem incluir os certificados no Banco de Talentos.

As etapas do curso são:

ETAPAS	ATIVIDADES
Etapa 1 – Currículo	Envio do currículo reformulado conforme orientações.
Etapa 2 – Prova Objetiva	Abrangendo conteúdos específicos para cada categoria profissional.
Etapa 3 – Apresentação e Marketing Pessoal	Envio de vídeo de apresentação e elaboração/aprimoramento do perfil profissional no LinkedIn.
Etapa 4 – Período de Experiência	Resolução de situações-problema envolvendo conteúdos específicos para cada categoria profissional.
Etapa 5 – Avaliação Final	Prova objetiva e avaliação de reação

As atividades listadas são pré-requisitos para o profissional avançar para a etapa seguinte.

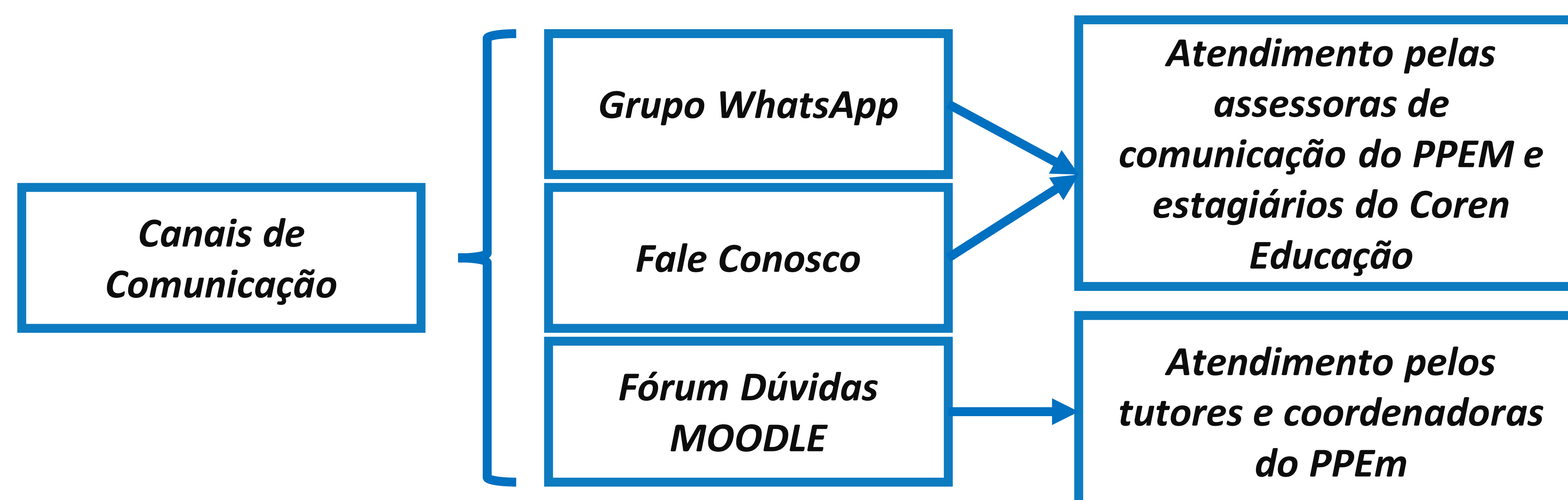
REQUISITOS PARA O PROFISSIONAL INTEGRAR O BANCO DE TALENTOS E OBTER O CERTIFICADO DO CURSO:

Realizar todas as atividades propostas.

Obter nota 5,0 (cinco) na avaliação final do curso.

Realizar a avaliação de reação.

Principais canais de comunicação com os profissionais:



REFERÊNCIAS QUE EMBASARAM A ELABORAÇÃO DO CURSO

Abbad GdS, Zerbini T, Carvalho RS, Meneses PPM. Planejamento Instrucional em TD&E. In: Borges-Andrade E, Abbad GdS, Mourão L, editors. Treinamento, desenvolvimento e educação em organização e trabalho - fundamentos para a gestão de pessoas. Porto Alegre: Artmed; 2006. p. 289 - 321.

Alavarce, DC. Desenvolvimento e avaliação da reação, aprendizagem e impacto de treinamento on-line para profissionais da saúde. Tese (Doutorado em Ciências da Saúde) – Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo, p.265. 2014.

Almeida, D. M. de. Construção e avaliação de aulas virtuais na formação de professores de enfermagem. Dissertação (Mestrado) - Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo, p.133. 2013.

Aroldi, Juscilyne Barros da Costa; Peres, Heloísa Helena Ciqueto; Gonçalves, Vera Lucia Mira. Percepção do impacto no trabalho de um treinamento on-line sobre prevenção de lesão por pressão. Texto e Contexto. v. 27, p. e3020016, 2018.

Filatro A. Produção de conteúdos educacionais: Design instrucional, tecnologia, gestão, educação, Comunicação. São Paulo: Saraiva; 2017. p838

Prado C, Vaz DR, Almeida DM. Teoria da aprendizagem significativa: elaboração e avaliação de aula virtual na plataforma Moodle. Rev bras enferm [Internet]. 2011 [citado 2015dez 4]; 64(6): 1114-21. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71672011000600019

Prado C. Tecnologias digitais no curso de licenciatura em enfermagem: uma inovação no processo ensino-aprendizagem. [tese livre-docência]. São Paulo: Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo; 2013.

Silva, Fernanda Felipe Ferreira da; Costa, Taine; Peres, Heloisa Helena Ciqueto; Duarte, Elysângela Dittz; Castral, Thaíla Correa; Bueno, Mariana. Expert assessment of the -Neonatal Pain Assessment Program- online course. Revista Brasileira de Enfermagem, v. 73, p. 1-8, 2020.

SousaATO, FormigaNS, OliveiraSHS, CostaMML, SoaresMJGO. Using the theory of meaningful learning in nursing education. Rev Bras Enferm [Internet]. 2015 [cited 2015 Jun 10];68(4):713-22. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167.2015680420i>

Tobase, L. Desenvolvimento e avaliação do curso online sobre Suporte básico de Vida nas manobras de reanimação cardiopulmonar do adulto. Tese (Doutorado em Ciências da Saúde) – Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo, p.227. 2016.

Tobase, L; Peres, H.H.C.; Gianotto-Oliveira, R; Smith, N; Polastri, T F; Timerman, S. The effects of an online basic life support course on undergraduate nursing students? learning. International Journal of Medical Education, v. 8, p. 309-313, 2017.

TomaziniEAS; Tobase, Lucia; TeodoroSV; Peres, Heloisa Helena Ciqueto; Almeida, Denise Maria de; Alvarce, Debora Cristina. Online course on advanced life support in cardiorespiratory arrest: innovation for continuing education. Revista da Rede de Enfermagem do Nordeste, v. 19, p. e32444, 2018.

Vasconcellos, Celso dos S. Metodologia Dialética em Sala de Aula. In: Revista de Educação AEC. Brasília: abril de 1992 (n. 83). <http://www.celsovasconcellos.com.br/Textos/MDSA-AEC.pdf>.

Zerbini T, Abbad GS, Borges-Ferreira MF. Medidas de reação a cursos a distância. In: Abbad GdS, Mourão L, Borges-Andrade JE, Meneses PP, Zerbini T, Vilas-Boas R, editors. Medidas de avaliação em treinamento, desenvolvimento e educação: Ferramentas para educação de pessoal. São Paulo: Artmed; 2012. p. 89 - 105.

COORDENADORAS DO PROGRAMA PRIMEIRO EMPREGO

Ana Paula Guarnieri – Coren-SP-67879.

Heloisa Helena Ciqueto Peres - Coren-SP 39.120.

AUTORES DAS AULAS

Ana Olga Nassr Fornasari – Coren-SP: 93619.

Enfermeira. Graduada em Enfermagem pela Universidade Estadual Paulista “Júlio De Mesquita Filho”. Especialização Modalidade Residência em Geriatria – Gerontologia pela Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP). Fiscal do Coren-SP - Subseção de Campinas.

Ana Paula Guarnieri – Coren-SP-67879.

Mestre em Reabilitação Gerontológica - Unifesp, Especialista em Gerontologia - UFSC-SC, Especialista em Estomaterapia- Centro Universitário FMABC, Especialista em Tecnologia, acessibilidade e inclusão - Centro Universitário FMABC/ Ministério de Ciências e Tecnologia, Docente do Curso de Enfermagem em Saúde do Idoso do Centro Universitário FMABC, Coordenadora da Especialização em Estomaterapia e de Reabilitação Gerontológica do Centro Universitário FMABC, Coordenadora geral COREMU do Centro Universitário FMABC. Coordenadora dos Ambulatórios de Gerontologia do Centro Universitário FMABC, Colaboradora da Comissão Nacional de Residências de Enfermagem-COFEN Membro da Câmara Recursal da CNMRS - Ministério da Educação como representante COFEN.

Ana Paula Molino de Moraes – OAB-SP 164.719.

Advogada com capacitação em Conciliação, Mediação de Conflitos e Arbitragem. Especialista em Docência para o Ensino Superior. Professora convidada no tema de Comunicação na Faculdade Israelita de Ciências da Saúde Albert Einstein. Chefe da Conciliação da Fiscalização do Coren-SP.

Anamaria Alves Napoleão – Coren-SP: 64070.

Doutora em Enfermagem. Professora Associada do Departamento de Enfermagem da Universidade Federal de São Carlos. Membro Fundador da Rede de Pesquisas em Processo de Enfermagem (REPPE). Líder do Núcleo de Estudos em Processo de Enfermagem e Classificações (NEPENF – UFSCAR).

Bianca Ballarin Albino – Coren-SP: 193007.

Enfermeira. Graduada em Enfermagem pela Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (UNESP). Doutorado em Fisiopatologia de Clínica Médica (UNESP). Mestrado em Fisiopatologia de Clínica Médica (UNESP). Aprimoramento Profissional em Diálise (UNESP).
Fiscal do Coren-SP – Subseção de Botucatu.

Camila Takáo Lopes – Coren-SP: 195988.

Professora Adjunta da Disciplina Enfermagem Fundamental do Departamento de Enfermagem Clínica e Cirúrgica da Escola Paulista de Enfermagem da Universidade Federal de São Paulo, Fellow da NANDA International (NANDA-I) e Diretora do Diagnosis Development Committee da NANDA-I. Membro do Grupo de Trabalho em Processo de Enfermagem do Conselho Regional de Enfermagem de São Paulo.

Débora Rodrigues Vaz – Coren-SP: 76594.

Graduada em Enfermagem pela Faculdade de Enfermagem do Hospital Israelita Albert Einstein. Possui Especialização em Enfermagem Pediátrica, Formação Docente para o Ensino a Distância e Design Instrucional, Licenciatura em Enfermagem e em Pedagogia, Mestrado e Doutorado em Ciências pela EEUSP. Atualmente é professora doutora no Departamento de Orientação Profissional - ENO - da Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo - EEUSP. Vice-líder do GEPETE-EEUSP (Grupo de Estudos e Pesquisas de Tecnologia da Informação nos Processos de Trabalho em Enfermagem da Escola de Enfermagem da USP).

Denise Maria de Almeida – Coren-SP: 32220.

Enfermeira. Mestre em Ciências pela EEUSP, Designer Instrucional pelo SENAC, Especialista em Docência para Educação a Distância pela ESAB, Licenciada em Pedagogia pela Universidade Guarulhos, Licenciada em Enfermagem pela FIG-Guarulhos, Graduada em Enfermagem pela Universidade Federal de Alfenas. Designer Instrucional autônoma. Membro da Câmara Técnica Enfermagem Digital do Coren-SP. Experiência nas áreas de Formação de professores para o ensino de Enfermagem; Gerenciamento em enfermagem; Educação em enfermagem com ênfase em avaliação educacional e métodos ativos de ensino-aprendizagem; Manejo de grupo com ênfase na técnica de Grupo Operativo, Design de aulas virtuais e objetos de aprendizagem; Mediação pedagógica em EaD; Desenvolvimento de conteúdos para EaD e de jogos de tabuleiro para educação em enfermagem e formação de professores; Saúde Digital, Telessaúde e Telenfermagem.

Heloisa Helena Ciqueto Peres - Coren-SP 39.120.

Enfermeira. Professora Titular da Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo -USP; Professor Associado pela USP, na área de tecnologia da informação e comunicação em enfermagem (2010); Doutorado pela USP (2001); Mestrado na área Administração em Serviços de Enfermagem pela USP (1995); Chefe do Departamento de Orientação Profissional da EE-USP (2011 a 2013 e 2013 a 2014); Chefe do Departamento de Enfermagem do Hospital Universitário da USP (2014 a 2020). Professora Permanente do Programa de Pós-graduação em Gerenciamento em Enfermagem da EE-USP (PPGEn) e Líder do Grupo de Estudos e Pesquisas de Tecnologia da Informação nos Processos de Trabalho em Enfermagem vinculado ao CNPq. Conselheira Coren-SP (2021-2023), Coordenadora da Câmara Técnica de Enfermagem Digital do Coren-SP (2022-2023), Vice Coordenadora do Programa Primeiro Emprego do Coren –SP (2021-2023). Possui Graduação em Enfermagem pelas Faculdades da Zona Leste de São Paulo (1985), Licenciatura em Enfermagem pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (1988); Especialização em Informática em Saúde, pela Universidade Federal de São Paulo (2005). Atua principalmente nas áreas de Educação e Administração em Enfermagem, Tecnologia Educacional, Informática em Saúde e Enfermagem, Telessaúde e Telenfermagem.

Josiane Francisca Godoy Parra– Coren-SP: 99923.

Enfermeira. Graduada em Enfermagem pela Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP). Especialização em Nefrologia e Gestão dos Serviços de Enfermagem pela Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP). Fiscal do Coren-SP - Subseção de Itapetininga.

Lucia Tobase – Coren-SP: 36915.

Enfermeira. Pós-Doutorado, Doutorado em Ciências e Mestrado em Enfermagem pela Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo-EEUSP. Graduação em Enfermagem e Licenciatura Plena pela Universidade Federal de São Carlos - UFSCar. Docente no Centro Universitário São Camilo.

Magda Cristina Queiroz Dell’Acqua – Coren-SP: 35.621R.

Membro da Câmara Técnica Coren-SP – Gestão 2021-2023. Mestrado e Doutorado em Enfermagem pela Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo (EEUSP); Professora Doutora do Departamento de Enfermagem da Faculdade de Medicina de Botucatu – Universidade Estadual Paulista – UNESP na área de Processo de Cuidar em Saúde e em Enfermagem.

Maria Cristina Komatsu Braga Massarolo.

Professora Livre-docente aposentada do Departamento de Orientação Profissional da Escola de Enfermagem da USP. Membro da Câmara Técnica de Educação e Pesquisa do Coren-SP.

Maria Madalena Januário Leite - Coren-SP-14.525.

Professora Titular Aposentada da Escola de Enfermagem da USP, Conselheira do Coren-SP e Membro da Câmara Técnica de Educação e Pesquisa do Coren-SP.

Maristela Barbosa Matsuda – Coren-SP: 47535.

Enfermeira. Graduada em Enfermagem pela Universidade Federal de São Carlos (UFSCAR). Mestrado em Ciências na área de Gerenciamento em Enfermagem e em Saúde (EEUSP). Especialização em Enfermagem do Trabalho (UNIMAUA). Fiscal do Coren-SP – Sede São Paulo.

Mauro Antônio Pires Dias da Silva – Coren-SP: 5866

Enfermeiro, Doutor em Psicologia da Educação (PUC-SP). Foi Presidente da Aben-SP e Presidente do Coren-SP. Atualmente Conselheiro Titular e Segundo Secretário da gestão 2021-2023 do Coren-SP.

Neurilene Batista de Oliveira – Coren-SP: 74393.

Enfermeira, Bacharel em Enfermagem - Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo (EEUSP). Especialista em Administração Hospitalar (Faculdade de Saúde Pública da USP). Mestre e Doutora em Ciências da Saúde (EEUSP). Certificação Joanna Briggs Institute (Evidence-Based Clinical Fellowship Program - EEUSP). Coordenadora do Núcleo de Estudos de Processo do Enfermagem Hospital Universitário da Universidade de São Paulo (HU-USP).

Nice Aparecida de Lima - Coren-SP: 62554.

Enfermeira. Graduada em Enfermagem e Obstetrícia pela Faculdade Adventista de Enfermagem. Graduada em Serviço Social pela Universidade Paulista. Especialização em Gerenciamento de Serviços de Enfermagem pela Universidade Federal de São Paulo. Fiscal do Coren-SP - Subseção de São José do Rio Preto – Fiscal.

Paulina Kurcgant – Coren-SP: 013.

Enfermeira. Doutora em Enfermagem. Professora Titular aposentada da Escola de Enfermagem da USP. Foi Diretora e Vice-diretora da Escola de Enfermagem da USP. Membro da Câmara Técnica de Educação e Pesquisa do Coren-SP.

Raquel Machado Cavalca Coutinho – Coren-SP-27.517.

Coordenadora Geral de Enfermagem UNIP, Membro da Câmara Técnica do Coren-SP e Membro da Câmara Técnica de Educação e Pesquisa do Coren-SP.

Roberta Zloccowick de Alcântara – Coren-SP:98862.

Enfermeira especialista em Psicologia Positiva, cursando MBA em Liderança, Gestão de equipes e Produtividade pela PUC-RS. Gerente de Fiscalização do Coren-SP – Capital e Região Metropolitana.

Silvia Ayumi Wanda Higute – Coren-SP: 72148.

Enfermeira. Graduada pela Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo (EEUSP). Especialização em Terapia Intensiva e Gerontologia - Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo (EEUSP). Fiscal do Coren-SP – Sede São Paulo.

Simone Oliveira Sierra – Coren-SP: 55.603.

Enfermeira. Mestre em Ciências da Reabilitação. Especialista em Saúde Pública com Ênfase em ESF. Especialista em Gestão da Clínica nas Redes de Atenção à Saúde. Especialista em Enfermagem Pediátrica. Membro da Câmara Técnica do Coren-SP.

Vanda Maria Fogaça Rosa da Cruz – Coren-SP 44176.

Enfermeira. Graduada em Enfermagem e Obstetrícia pela Universidade de Taubaté (UNITAU). Mestrado em Engenharia Biomédica pela Universidade Vale paraibana (UNIVAP). Especialização em Enfermagem do Trabalho pela Universidade Bandeirantes (UNIBAN). Fiscal do Coren-SP - Subseção de São José dos Campos.

Vanessa Morrone Maldonado – Coren-SP: 140.569.

ENFERMEIRA, Conselheira Coren SP, Mestranda em Tecnologia e Inovação pela EERP -USP, MBA em Gestão de Pessoas nas Organizações de Saúde -FMABC, Especialista em Saúde Coletiva com ênfase em Saúde da Família- EEUSP, Especialista em Cardiologia pela UNIFESP. Docente em Enfermagem e Gestão Hospitalar - Centro Universitário FMABC, Docente no curso de Pós-graduação em Enfermagem Obstétrica e Ginecológica do Hospital Israelita Albert Einstein. Coordenadora do Projeto Coren Sem Fronteiras e Coordenadora do Grupo de Trabalho de Empreendedorismo e Inovação do Coren SP.

Vinicius Batista Santos – Coren-SP: 107409.

Enfermeiro, Doutor em Ciências da Saúde. Professor adjunto da EPE-UNIFESP. Conselheiro Suplente do Conselho Regional de São Paulo. Pesquisador do GEPASAE e Membro da Reppe. Associado à ABEN-SP.

Wilza Carla Spiri – Coren-SP: 21.809.

Conselheira Titular – Gestão 2021-2023. Mestrado e Doutorado em Enfermagem pela Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo (EEUSP); Pós-Doutorado pela School of Nursing – University of British Columbia (SoN –UBC - Vancouver – Canadá). Professora Associada do Departamento de Enfermagem da Faculdade de Medicina de Botucatu – Universidade Estadual Paulista – UNESP na área de Gestão em Saúde e Gerenciamento em Enfermagem.

APOIO COREN EDUCAÇÃO

Catarina Terumi Abe

Enfermeira. Graduada pela Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo. Especialista em Enfermagem Obstétrica. Mestre em Ciências no Programa Gerenciamento em Enfermagem pela Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo. Gerente no Coren-SP Educação - Conselho Regional de Enfermagem de São Paulo.

Gisele Cristina Gentil

Graduada em Enfermagem pela Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). Pós-Graduada em Enfermagem em Cuidados Intensivos Pediátricos, Modalidade Residência em Enfermagem, pela Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP). Mestranda em Ciências Médicas na Faculdade de Ciências Médicas da Santa Casa de São Paulo (FCMSCSP). Atua como Enfermeira da Educação Permanente no Conselho Regional de Enfermagem de São Paulo (CORENSP).

Julia Elis Agatha Pereira

Graduada em Análise e Desenvolvimento de Sistemas, pela Instituição de Ensino Cruzeiro do Sul, com aprimoramentos voltados para a área. Assessora frente as plataformas digitais do setor Educação do Conselho Regional de Enfermagem de São Paulo.

Tatiane Almeida de Carvalho

Bacharel em enfermagem pela Faculdade de Medicina do ABC. Especialista em docência do ensino superior pelo Centro Universitário São Camilo. Especialista em Saúde Pública com ênfase em estratégia saúde da família pelo Centro Universitário São Camilo. Especialista em Saúde do idoso pelo Centro Universitário FMABC, Especialista em estomaterapia pelo Centro Universitário FMABC. Atua como Assessora no setor de educação no Conselho Regional de Enfermagem de São Paulo.

TUTORES DO PPEm

Ana Paula Guarnieri - Coren-SP-67879.

Conselheira do Coren-SP – Gestão 2021-2023. Mestre em Reabilitação Gerontológica - Unifesp, Especialista em Gerontologia - UFSC-SC, Especialista em Estomaterapia- Centro Universitário FMABC, Especialista em Tecnologia, acessibilidade e inclusão - Centro Universitário FMABC/ Ministério de Ciências e Tecnologia, Docente do Curso de Enfermagem em Saúde do Idoso do Centro Universitário FMABC, Coordenadora da Especialização em Estomaterapia e de Reabilitação Gerontológica do Centro Universitário FMABC, Coordenadora geral COREMU do Centro Universitário FMABC, Coordenadora dos Ambulatórios de Gerontologia do Centro Universitário FMABC, Colaboradora da Comissão Nacional de Residências de Enfermagem-COFEN Membro da Câmara Recursal da CNMRS - Ministério da Educação como representante COFEN. conselheira coren SP (Gestão 2021-2023 e Coordenadora do PPEM).

Denise Maria de Almeida – Coren-SP: 32220.

Enfermeira. Mestre em Ciências pela EEUSP, Designer Instrucional pelo SENAC, Especialista em Docência para Educação a Distância pela ESAB, Licenciada em Pedagogia pela Universidade Guarulhos, Licenciada em Enfermagem pela FIG-Guarulhos, Graduada em Enfermagem pela Universidade Federal de Alfenas. Designer Instrucional autônoma. Membro da Câmara Técnica Enfermagem Digital do Coren-SP. Experiência nas áreas de Formação de professores para o ensino de Enfermagem; Gerenciamento em enfermagem; Educação em enfermagem com ênfase em avaliação educacional e métodos ativos de ensino-aprendizagem; Manejo de grupo com ênfase na técnica de Grupo Operativo, Design de aulas on-line e objetos de aprendizagem; Mediação pedagógica em EaD; Desenvolvimento de conteúdos para EaD e de jogos de tabuleiro para educação em enfermagem e formação de professores; Saúde Digital, Telessaúde e Telenfermagem.

Heloisa Helena Ciqueto Peres - Coren-SP 39.120.

Enfermeira. Professora Titular da Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo -USP; Professor Associado pela USP, na área de tecnologia da informação e comunicação em enfermagem (2010); Doutorado pela USP (2001); Mestrado na área Administração em Serviços de Enfermagem pela USP (1995); Chefe do Departamento de Orientação Profissional da EE-USP (2011 a 2013 e 2013 a 2014); Chefe do Departamento de Enfermagem do Hospital

Universitário da USP (2014 a 2020). Professora Permanente do Programa de Pós-graduação em Gerenciamento em Enfermagem da EE-USP (PPGEn) e Líder do Grupo de Estudos e Pesquisas de Tecnologia da Informação nos Processos de Trabalho em Enfermagem vinculado ao CNPq. Conselheira Coren-SP (2021-2023), Coordenadora da Câmara Técnica de Enfermagem Digital do Coren-SP (2022-2023), Vice Coordenadora do Programa Primeiro Emprego do Coren – SP (2021-2023). Possui Graduação em Enfermagem pelas Faculdades da Zona Leste de São Paulo (1985), Licenciatura em Enfermagem pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (1988); Especialização em Informática em Saúde, pela Universidade Federal de São Paulo (2005). Atua principalmente nas áreas de Educação e Administração em Enfermagem, Tecnologia Educacional, Informática em Saúde e Enfermagem, Saúde Digital, Telessaúde e Telenfermagem.

Lucia Tobase – Coren-SP: 36915.

Enfermeira. Pós-Doutorado, Doutorado em Ciências e Mestrado em Enfermagem pela Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo-EEUSP. Graduação em Enfermagem e Licenciatura Plena pela Universidade Federal de São Carlos - UFSCar. Docente no Centro Universitário São Camilo.

Luciane Morelis de Abreu – Coren-SP:

Enfermeira Obstetra e Pediatra . Mestre em ciências da saúde com ênfase em saúde coletiva e aleitamento materno pelo Centro Universitário FMABC. MBA em gestão da saúde e gestão hospitalar, pelo Centro Universitário São Camilo. Especialização em governança corporativa, especialização em cenários e educação a distância. Docente do curso de enfermagem do Centro Universitário FMABC, nas disciplinas de saúde materno infantil, saúde da coletividade, atenção básica e administração em enfermagem. Coordenadora do Curso de tecnologia em Gestão Hospitalar do Centro Universitário Fmabc . Docente da pós graduação em enfermagem pediátrica, estomaterapia e residência Multiprofissional em saúde. Possui experiência na área da enfermagem com ênfase em obstetrícia, pediatria e neonatologia ,ambulatório de aleitamento materno, sistematização da assistência de enfermagem, administração da assistência de enfermagem, administração de recursos de enfermagem, gestão em saúde na atenção básica e hospitalar.

Márcia Regina Costa de Brito - Coren-SP 107.882.

Enfermeira. Pós Graduada em Gerenciamento nas Unidades de Enfermagem pela Faculdade Santa Marcelina, MBA em Serviços de Saúde pela Universidade 09 de julho. Membro da Comissão de Instrução e Colaboradora das Comissões de Ética de Enfermagem no Coren-SP.

Maurício César de Paula Marcial - COREN-SP 250.021.

ENFERMEIRO, Membro da Comissão de Instrução de Processos Éticos do COREN-SP; Docente de Pós Graduação da USCS, Universidade Estácio de Sá, Instituto Israelita de Ensino e Pesquisa Albert Einstein e Instituto Cléber Leite; Enfermeiro em Terapia Intensiva do Hospital Samaritano. Ampla experiência em assistência pacientes de críticos, multiplicação de processos, instrução de processos éticos e gestão de equipe.

Patricia Maria da Silva Crivelaro

Possui graduação em Enfermagem pelo Centro Universitário Católico Unisalesiano Auxílium (2010), com especialização em Saúde Pública, Saúde da Família, Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana pela FIO CRUZ; Mestre em Enfermagem pela UNESP-Botucatu (2018). Doutoranda em Enfermagem pela Unesp-Botucatu. Docente do curso de Graduação em Enfermagem do Unisalesiano-Lins. Responsável pelo projeto de Integração Ensino-Serviço entre o Unisalesiano e Secretarias Municipais de Saúde da Microrregião Lins "Projeto: Formação e Capacitação Profissional Para Consulta de Enfermagem: uma integração ensino-serviço. Membro do GT de Atenção Básica do Coren-SP. Professora da pós-graduação no Instituto Israelita de Ensino e Pesquisa Albert Einstein no curso de Estomaterapia. Atualmente é conselheira do Coren-SP (gestão 2021/2023).

Rika Miyahara Kobayashi - Coren-SP 45.091.

Enfermeira e Pedagoga. Mestre e Doutora em Enfermagem pela Escola de Enfermagem da USP. Membro da Câmara Técnica de Ensino e Pesquisa do Coren-SP. Coordenadora da Comissão de Residência Multiprofissional em Saúde do Instituto Dante Pazzanese de Cardiologia, Vice Presidente da Comissão Descentralizada Multiprofissional do Estado de São Paulo, e Membro da Comissão Nacional de Residência em Enfermagem do Sistema Cofen/Conselhos Regionais.

Roberta Rubia de Lima - Coren-SP: 138425.

Assessora Técnica de Gabinete da Secretaria de Estado da Saúde de São Paulo. Fellow e Membro efetiva do CBEXs| Colégio Brasileiro de Executivos da Saúde. Coordenadora do GT Telessaúde da Sociedade Brasileira de Informática em Saúde. Membro da Câmara Técnica Enfermagem Digital do COREN SP. MBA em Health Tech pela FIAP e Gestão em Negócios em Saúde pela FGV. Pós graduação em Enfermagem em Urgência e Emergência. Graduada em Enfermagem pelo Centro Universitário São Camilo. Experiência de mais de 18 anos na área. Direcionamento voltado a excelência em atendimentos de alta complexidade, Saúde Digital, Telessaúde, resolução de crise e atendimento ao cliente, desenvolvimento da equipe, métodos ágeis e tecnologia aplicada a saúde.

Vanessa Morrone Maldonado – Coren-SP 140.569.

ENFERMEIRA, Conselheira Coren SP, Mestranda em Tecnologia e Inovação pela EERP-USP, MBA em Gestão de Pessoas nas Organizações de Saúde -FMABC, Especialista em Saúde Coletiva com ênfase em Saúde da Família- EEUSP, Especialista em Cardiologia pela UNIFESP. Docente em Enfermagem e Gestão Hospitalar - Centro Universitário FMABC, Docente no curso de Pós graduação em Enfermagem Obstétrica e Ginecológica do Hospital Israelita Albert Einstein. Coordenadora do Projeto Coren Sem Fronteiras e Coordenadora do Grupo de Trabalho de Empreendedorismo e Inovação do Coren SP.

GUIA DE ESTUDOS

Como profissional de enfermagem, você já sabe que o planejamento é essencial para atingirmos nossos propósitos. No estudo on-line não é diferente, especialmente se você estuda e trabalha. Por isso temos super dicas para ajudá-lo:



- **Organize o seu tempo: embora o e-book permita estudar em horários flexíveis, você deve estabelecer um horário para isso. Este será seu plano de estudo.**



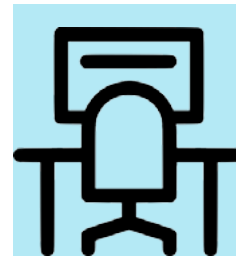
- Seja realista ao elaborar seu plano de estudos, pois não adianta fazer um plano de duas horas de estudo diário se você não dispõe desse tempo. Isso só vai deixá-lo frustrado.



- **Nada de procrastinação!!! Quer saber o que é isso? Acesse o endereço <http://mel-meow.com/uma-longa-noite-aprendendo/>. Acessando o link você conhecerá uma técnica de estudo bem bacana que ajuda estudantes que se distraem facilmente.**



- Faça anotações, esquemas e resumos do conteúdo estudado e armazene em serviços de nuvem. Assim, a qualquer momento e em qualquer lugar você poderá acessá-los.



- **Organize seu ambiente de estudo: deixe os materiais necessários sempre à mão, escolha ambientes claros e de temperatura agradável para não cair no sono.**



- Durante seus momentos de estudo evite acessar redes sociais e outros aplicativos para não desviar seu foco de atenção.



- **Procure manter-se motivado. Tenha clareza de seu propósito e persevere nele.**



- Procure ampliar seus conhecimentos pesquisando em fontes diversas e confiáveis.



- **Tem alguma dúvida? Perquise mais sobre o tema.**



- Procure realizar seus estudos dentro dos prazos que você estabeleceu para não cair em procrastinação.



- **Recompense a si mesmo cada vez que cumprir o plano de estudo. A recompensa pode ser assistir um filme, jogo on-line, bate papo com amigos, comer algo gostoso, etc. Só não exagere no chocolate! Diz a lenda que o chocolate tem o poder de encolher nossas roupas!**

Link do 3º Box: <http://mel-meow.com/uma-longa-noite-aprendendo>

CAPÍTULO I

RELAÇÕES HUMANAS NO TRABALHO

UNIDADE 1 - GERENCIAMENTO DE CONFLITO E NEGOCIAÇÃO

**Maria Madalena Januário Leite
Raquel Machado Cavalca Coutinho**

Você já deve ter vivenciado alguma situação de conflito em sua vida ou nos estágios do curso técnico. Como o conflito foi resolvido? Qual foi seu papel na resolução desses conflitos? Sabemos que situações de conflito, quando mal resolvidas, trazem grandes prejuízos o trabalho em equipe, não é mesmo? Por isso, na unidade, vamos falar de estratégias de enfrentamento e processo de negociação para a resolução de conflitos.

Esperamos que ao final da unidade você seja capaz de:

- Identificar o gerenciamento de conflitos e negociação como inerentes ao processo de trabalho dos profissionais de enfermagem.
- Compreender as diferentes estratégias para o enfrentamento de conflitos.
- Entender as etapas do processo de negociação.
- Refletir sobre os principais desafios do gerenciamento de conflitos na equipe de enfermagem.



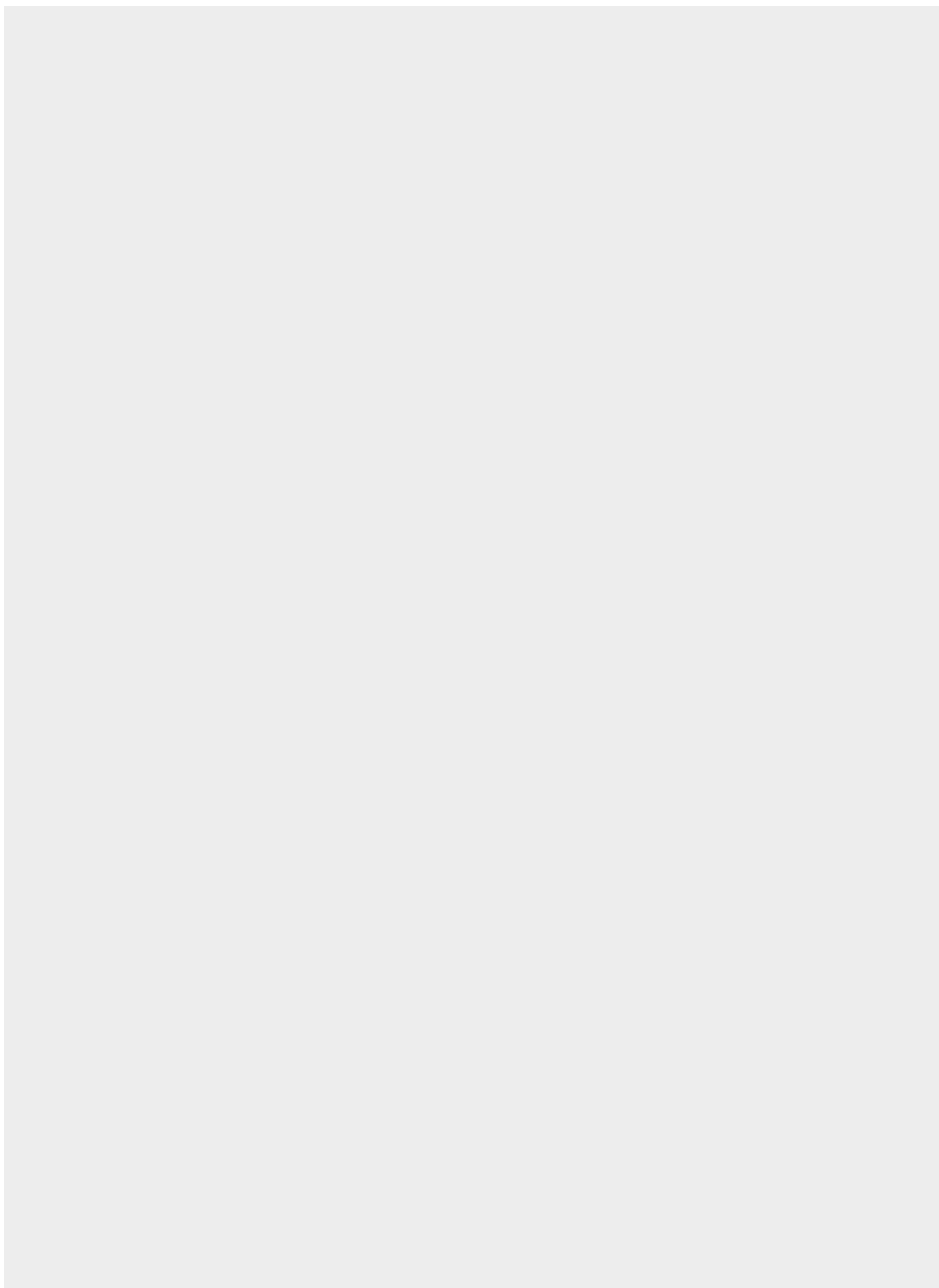
Assista à videoaula:

<https://www.youtube.com/watch?v=ZuKZSTFTqOA>



LEIA O TEXTO "GERENCIAMENTO DE CONFLITO E NEGOCIAÇÃO"

Clique nos botões numerados para visualizar cada página do documento.



UNIDADE 2 - RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

Denise Maria de Almeida

Nossa vida é permeada pelos relacionamentos, afinal não estamos vivendo isolados em uma ilha! Você já deve ter ouvido comentários como “não gosto de trabalhar com fulano porque ele é estourado, ou sem educação, ou fofoqueiro, ou quebra mão” e por aí vai. Quando encontramos pessoas “difíceis” o ambiente fica mais pesado e o trabalho em si pode se tornar um fardo. E se a pessoa difícil for você?

Quanto melhor for a qualidade de nossos relacionamentos interpessoais maiores serão as chances de alcançarmos nossos objetivos. E nossa qualidade de vida no trabalho melhora muito.

E você sabia que é possível aprender a ter relacionamento mais saudáveis?

Esperamos que ao final da unidade você possa:

- Compreender a influência dos relacionamentos interpessoais no ambiente de trabalho
- Adotar as estratégias apresentadas para melhorar a qualidade de seus relacionamentos interpessoais.
- Compreender o que é a comunicação não violenta, seus pilares e passos de desenvolvimento.
- Compreender o que torna a comunicação atual violenta.
- Identificar quais habilidades são necessárias para uma comunicação que possibilite relacionamentos saudáveis.

Para dar início ao tema assista ao vídeo “For the Birds”:

<https://www.youtube.com/watch?v=nYTrIcn4rjg>

Relações humanas, seja no trabalho ou fora dele são complexas, certo? Até entre os pássaros a coisa anda complicada como você pode ver na animação. E essa animação te lembrou alguém de sua convivência? Você se identificou com os personagens?

O relacionamento interpessoal envolve a convivência entre pessoas com valores distintos, diferentes visões de mundo, comportamentos distintos, diferenças sociais caracterizando a complexidade das relações.

Afinal, o que é relacionamento interpessoal?

É a habilidade que um indivíduo tem de comunicar-se e relacionar-se com os outros seja no trabalho ou na sociedade de modo geral. Diz respeito também a sua capacidade de influenciar o outro respeitando a sua individualidade.

Qual a importância do relacionamento interpessoal para o ambiente de trabalho?

No trabalho a interação humana acontece em dois níveis concomitantes e interdependentes:

- No nível da tarefa (execução das atividades)
- No nível socioemocional (sensações e sentimentos gerados pela convivência)

(MOSCOVICI, 1994)

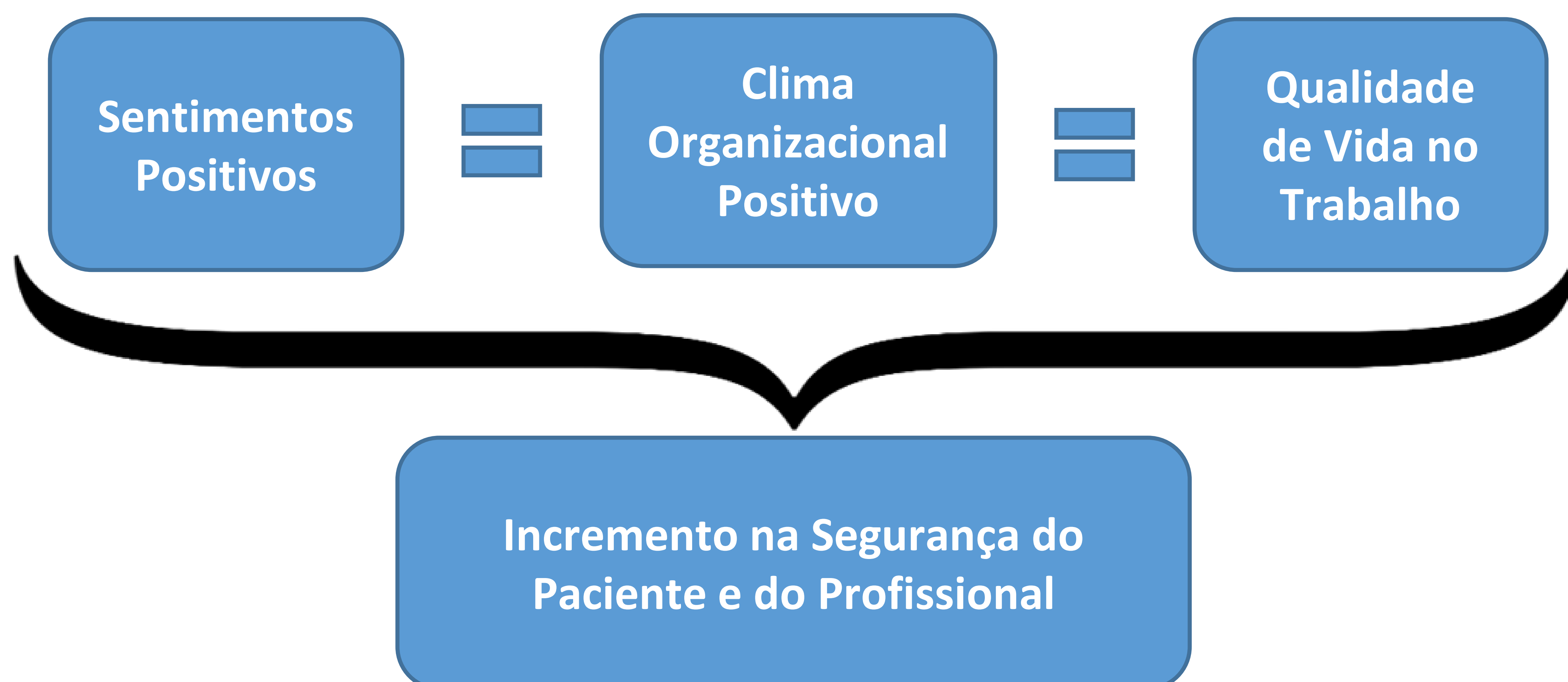
O conjunto dos vários sentimentos vividos pelos colaboradores e suas consequências no ambiente de trabalho, compõe o que denominamos clima organizacional - conjunto de atitudes ou valores que afetam a maneira como as pessoas se relacionam umas com as outras e com a organização.

Qual a importância do relacionamento interpessoal para o ambiente de trabalho?

“A enfermagem é uma profissão que acontece por meio de um trabalho coletivo e a relação interpessoal se materializa pela diversidade no labor e nas relações profissionais que vão se estabelecendo no cotidiano (SANTOS, TEIXEIRA, CURSINO; 2017).”

Essas relações têm um papel de destaque no processo do cuidado com o paciente. Entendendo o trabalho de enfermagem como atividade realizada em equipe, torna-se importante a valorização do outro, ouvir suas necessidades e dificuldades no ambiente de trabalho, reconhecer e respeitar as subjetividades dos membros desta equipe (SANTOS, TEIXEIRA, CURSINO; 2017).

Na Enfermagem:



Como ser assertivo no relacionamento interpessoal?

Desenvolvendo:

Autoestima	Determinação	Empatia	Adaptabilidade
É o que você pensa sobre si mesmo. A qualidade da autoestima depende da aceitação, da confiança e do respeito que você tem por si mesmo.	É o que faz você não desistir perante os obstáculos, ter foco e clareza sobre onde quer chegar.	É a capacidade de se colocar no lugar do outro. Somente as pessoas maduras conseguem estabelecer a empatia.	É adequar seu estilo de comunicação, seja sua interlocutora uma criança, um idoso, com nível cultural alto ou baixo.

Autocontrole

É usar a racionalidade para gerenciar as emoções, não perdendo o controle das situações.

Tolerância a Frustração

É aceitar a diversidade humana, não ouvimos só “sins”, mas também “nãos”.

Empatia

É preocupar-se com o bem-estar do outro e com o seu próprio. É tratar as pessoas com naturalidade, sem ideias preconcebidas.

(MARTINS, 2005)

Pilares do relacionamento interpessoal

Autoconhecimento

Fundamental para administrar bem os relacionamentos, o autoconhecimento implica reconhecer nossos traços de comportamento, o impacto que causamos nos outros e que comportamentos dos outros nos incomodam.

Empatia

Trata-se de considerar os outros, suas opiniões, sentimentos e motivações. Sem isso, não há como chegar a uma negociação ganha-ganha, fruto de um relacionamento equilibrado. A empatia também nos torna capazes de enxergar além do próprio umbigo e ampliar nossa percepção da realidade com os pontos de vista dos outros.

Assertividade

Para ter relacionamentos saudáveis, não basta ouvir: é preciso também falar, expressar nossas opiniões, vontades, dificuldades. É aí que entra a assertividade, a habilidade para nos expressar de forma franca, direta, clara, serena e respeitosa.

Ética

Ser ético é ter atitudes que não prejudiquem os outros, não quebrem acordos e não contrariem o que se considera certo e justo. Podemos ter muito autoconhecimento, ser altamente empáticos, assertivos e cordiais, mas, se não nos conduzirmos pela ética, não conseguiremos manter relacionamentos equilibrados. Fortalecer esses pilares traz melhorias não só para nossas interações no trabalho, mas também para as de outras áreas da vida como a familiar, afetiva, social, de amizade.

Cordialidade

Tratar as pessoas com cordialidade é ser gentil, solícito e simpático, é demonstrar consideração pelo outro de várias formas. Pode ser com o “bom dia” com que saudamos o destinatário de nossa mensagem de e-mail, com o ato de segurar a porta do elevador para alguém entrar ou apanhar do chão um objeto que o colega deixou cair. Dizer “obrigado” olhando a pessoa nos olhos, oferecer-se para prestar uma ajuda, cumprimentar aquele com quem cruzamos no corredor, mesmo sem saber seu nome... A cordialidade desinteressada, que oferecemos por iniciativa própria, sem esperar nada em troca, é um facilitador do bom relacionamento no ambiente de trabalho.

O que eu ganho ao desenvolver minha habilidade de relacionamento interpessoal?

- Melhores chances de contratação em processos seletivos.
- Melhores chances de progressão na carreira.
- Conquista do respeito pela chefia e seus pares.
- Melhor qualidade de vida no trabalho, entre outros.

Para refletir:



Ser um bom profissional vai além da sua competência e de seu preparo, depende também da sua capacidade de interagir e de se relacionar com outras pessoas!

https://br.freepik.com/vetores-gratis/bela-jovem-medica-apresentando-algo-ilustracao-dos-desenhos-animados_12781710.htm#query=enfermeiro&position=3&from_view=search

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, I. Comportamento Organizacional: A dinâmica do sucesso das organizações. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

MARTINS, V. Seja Assertivo. São Paulo: Campus, 2005.

MOSCOVICI, F. Equipes Dão Certo. Rio de Janeiro: José Olympio, 1994.

PEREIRA, R. G. Cinco Pilares do Relacionamento Interpessoal no Trabalho. Disponível em: <https://www.edulivre.org.br/videos/1505/relacionamento-interpessoal-no-trabalho>.

SANTOS, R. O. J. F. L.; TEIXEIRA, E. R.; CURSINO, E. G. Estudo sobre as relações humanas interpessoais de trabalho entre os profissionais de enfermagem: revisão integrativa. Rev enferm UERJ, Rio de Janeiro, 2017; 25:e26393.

UNIDADE 3 - COMUNICAÇÃO NÃO VIOLENTA

Ana Paula Molino de Moraes
Roberta Zloccowick de Alcântara

A comunicação é inerente a todo ser humano e está para os relacionamentos assim como o ar está para nossa sobrevivência. Podemos dizer que a comunicação é o oxigênio dos relacionamentos.

Como anda sua comunicação em situações de conflito? Você consegue se lembrar de alguma conversa em que você ouviu de verdade? Há algo que você gostaria que fosse diferente em seus relacionamentos?

Na unidade falaremos sobre como aprimorar nossa competência comunicativa para reformularmos a forma como nos expressamos e ouvimos o outro.

Esperamos que ao final da unidade você possa:

- Compreender o que é a comunicação não violenta, seus pilares e passos de desenvolvimento.
- Compreender o que torna a comunicação atual violenta.
- Identificar quais habilidades são necessárias para uma comunicação que possibilite relacionamentos saudáveis.
- Praticar a empatia e os 04 passos da comunicação não violenta.

Analise a seguinte situação:

Em sua primeira semana, no período de experiência, você presencia uma discussão entre dois colegas, Sofia e Pedro, porque Pedro chega atrasado para receber o plantão. Os dois já vêm se desentendendo há um bom tempo.

Sofia: Pedro, você sempre atrasado, né? Não está nem aí para os outros!

Pedro (com a voz alterada): E você sempre enchendo o saco. Já falei para deixar as informações no papel e se mandar. Por acaso você está controlando meu horário? Se eu estiver atrasado é problema meu! O desconto será no meu salário e não no seu!

Sofia retruca: E os pacientes? Você não se preocupa com eles? E quanto a mim, acho que não tenho outros compromissos?

Pedro: Dos pacientes cuido eu!! Você não é cheia dos compromissos? Vaza então!!!!

Sofia, deixa o setor chorando e irritada e Pedro começa suas atividades sem receber o plantão... O enfermeiro Leandro pede a todos voltem ao trabalho que aos poucos essa situação será resolvida.

Uma discussão que custou uma passagem de plantão! E os pacientes?

Como a comunicação não violenta poderia ajudar na abordagem dessa situação?

Como você poderia auxiliar na resolução desse conflito?



Assista às videoaulas:

Parte 1: <https://www.youtube.com/watch?v=iFkXGKncazo>

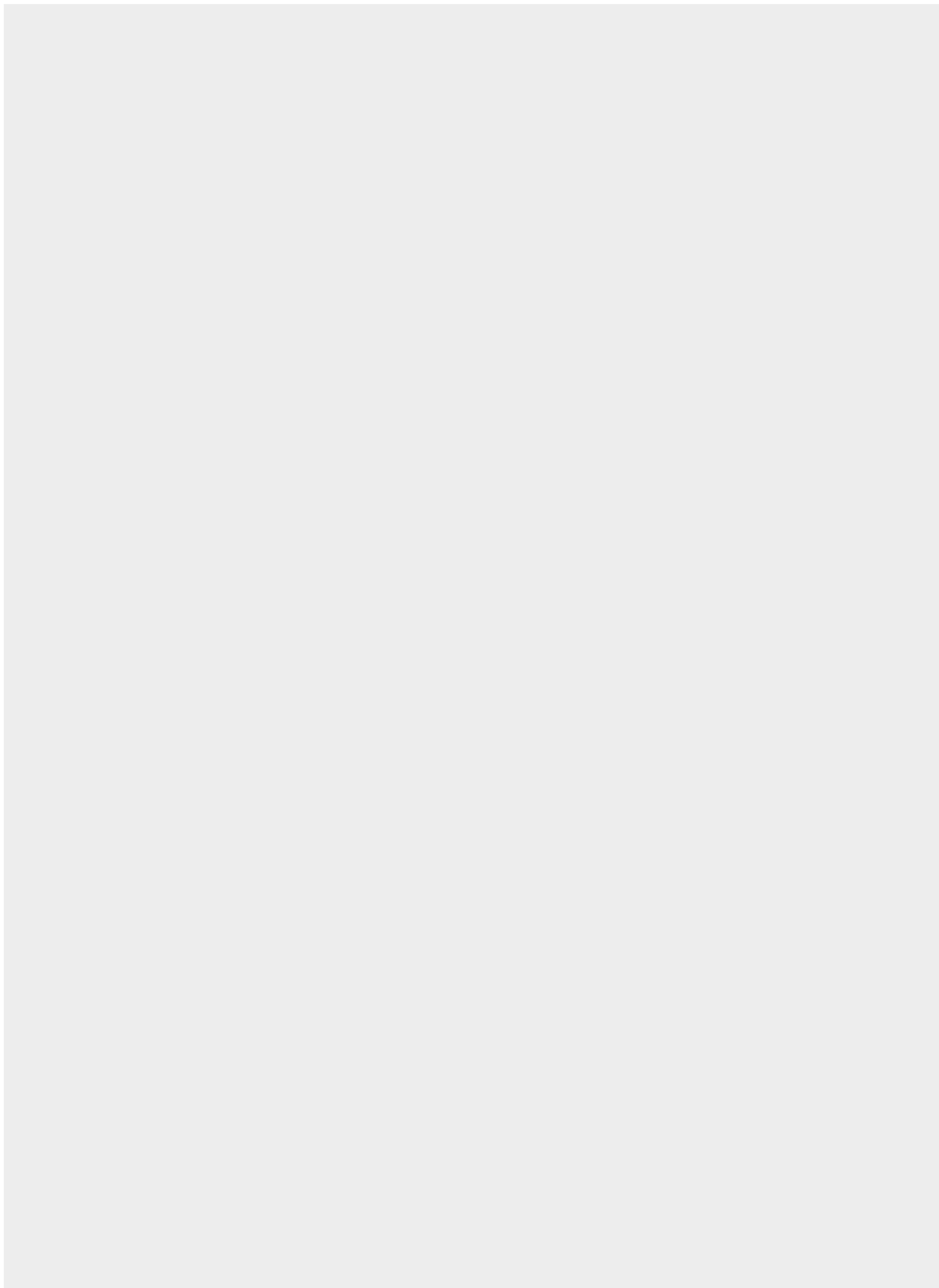
Parte 2: https://www.youtube.com/watch?v=-k_sW11C_y8

Parte 3: <https://www.youtube.com/watch?v=09kh6gdn5ls>



LEIA O TEXTO "COMUNICAÇÃO NÃO VIOLENTA PARA RELACIONAMENTOS SAUDÁVEIS"

Clique nos botões numerados para visualizar cada página do documento.



Que tal analisarmos a comunicação de Sofia a partir da CNV:

Pedro, você *sempre* (julgamento) atrasado, né? *Não está nem aí* para os outros (avaliação/rótulo)!

Observe que a expressão “sempre atrasado” é genérica, não apresenta um fato concreto, e a expressão “não está nem aí para os outros” é uma inferência, pois, como Sofia pode afirmar isso? Será que ela conhece Pedro tão bem assim para dar esse veredito? Por não se basear em fatos, Pedro pode ter interpretado essa fala como crítica e isso fez com que a discussão prosseguisse. E não sabemos qual foi a comunicação não verbal de Sofia nesse episódio, não é mesmo?

Vamos reformular a comunicação de Sofia com base na CNV?

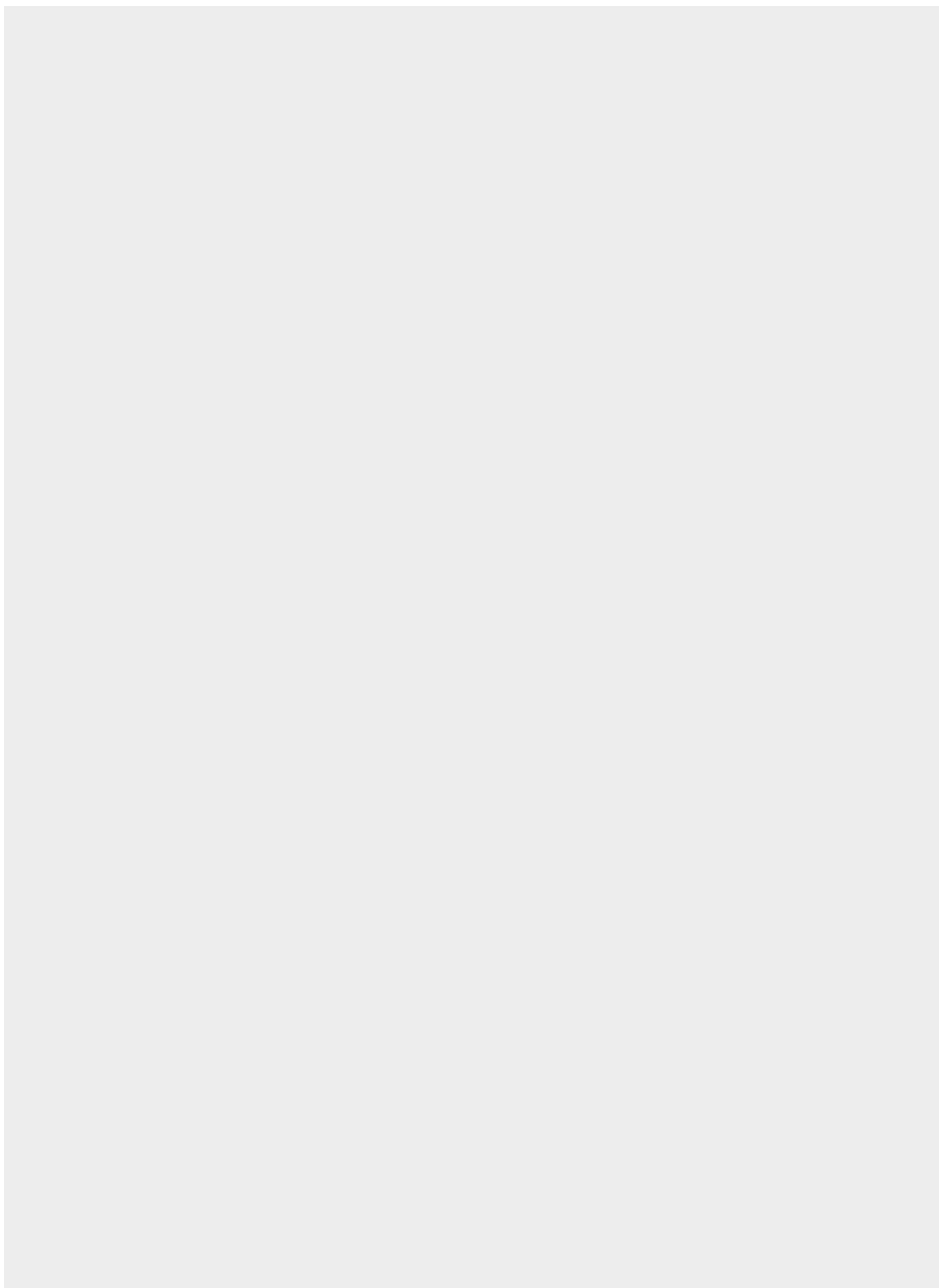
Pedro, quando você chega *15 minutos atrasado* ao plantão, como hoje (fato), eu me *sinto desrespeitada e irritada* (sentimento), pois sua pontualidade é importante para que eu chegue *na hora certa de pegar meu filho na escolinha* (necessidade). Quando eu me atraso tenho que pagar a diferença. Será que você poderia, por favor, *chegar no horário certo* (pedido)?

Certamente, a frase de Sofia reformulada poderia levar Pedro a rever, repensar, mudar sua atitude e encontrar uma solução para os atrasos (despertar da empatia) tendo em vista a necessidade da colega.

Sua vez: pense em uma situação de conflito vivenciada por você e reformule sua comunicação com base na CNV.



A expressão dos sentimentos pode ser desafiante inicialmente quando adotamos a Comunicação Não Violenta por isso disponibilizamos uma lista que pode ajudá-lo a reconhecer e nomear seus sentimentos.



CAPÍTULO 2

NOÇÕES SOBRE GERENCIAMENTO DE ENFERMAGEM

UNIDADE 1 - PROCESSO DE ENFERMAGEM

Denise Maria de Almeida

Durante seu período de formação você deve ter estudado sobre Sistematização da Assistência de Enfermagem (SAE) e Processo de Enfermagem (PE). O que é SAE e PE? Qual a importância do PE para o cuidado seguro baseado em evidências? Qual o papel de cada categoria profissional no PE?

Na unidade abordaremos o PE e o papel do técnico e do auxiliar de enfermagem, bem como a importância do PE para o reconhecimento do trabalho de enfermagem.

Esperamos que ao final da unidade você possa:

- Compreender as etapas do PE;
- Identificar o papel de cada membro da equipe de enfermagem para a efetivação do PE.

SISTEMATIZAÇÃO DA ASSISTÊNCIA EM ENFERMAGEM

O que você entende por SAE?

Para entendermos um conceito é útil recorrermos a definição de cada palavra no dicionário. Já conhecemos os significados de assistência e enfermagem, certo? Vamos recorrer ao dicionário para entendermos o significado da palavra sistematização que é o ato ou efeito de sistematizar. Sistematizar significa organizar elementos variados num sistema (MICHAELIS, 2023).

Portanto, sistematizar a assistência de enfermagem significa organizar o trabalho da equipe de enfermagem, estabelecer um sistema para que o trabalho atinja com qualidade os objetivos planejados.

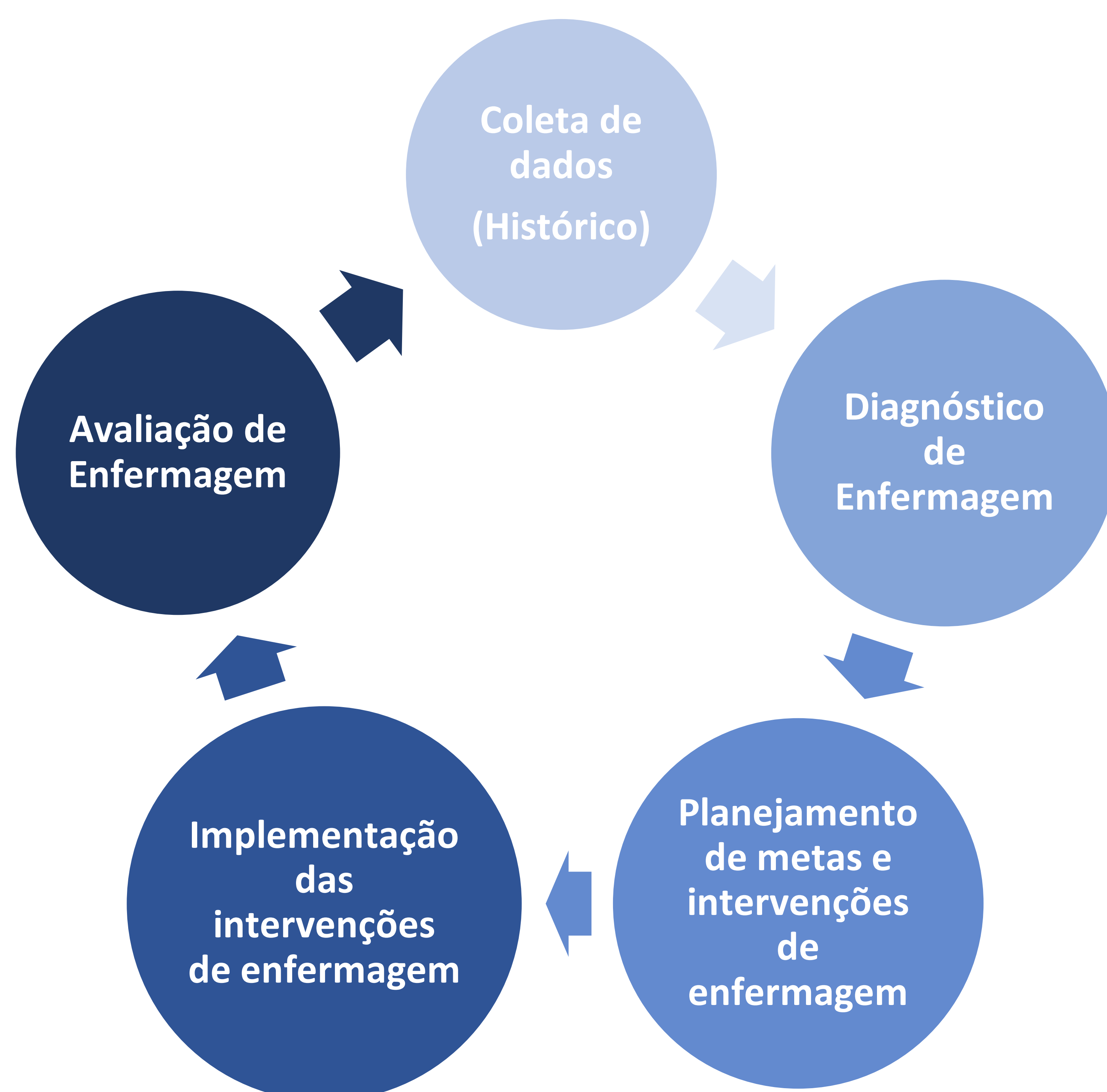
De acordo com a Resolução Cofen 358/2009, a SAE organiza o trabalho de Enfermagem quanto ao:

- **Método** (modo de fazer o trabalho que deve ter como base uma teoria de enfermagem);
- **Pessoal** (dimensionamento do quadro de pessoal da enfermagem, escalas de trabalho, de folgas, férias, etc.);
- **Instrumentos** (protocolos, manuais, normas, procedimentos operacionais padrão).

Ou seja, a SAE ao organizar o trabalho de enfermagem possibilita a operacionalização do Processo de Enfermagem (PE).

PROCESSO DE ENFERMAGEM

O PE pode ser definido como método de trabalho que orienta o cuidado profissional de enfermagem e a documentação da prática profissional (COREN-SP, 2021), promovendo assim o cuidado seguro baseado em evidências científicas. O PE se organiza em 5 etapas inter-relacionadas apresentadas na figura:



Fonte: ALFARO-LEFEVRE, 2014

De acordo com o Art. 5º da **Resolução COFEN 358/2009** o técnico e o auxiliar de Enfermagem participam da execução do Processo de Enfermagem, naquilo que lhes couber, sob a supervisão e orientação do Enfermeiro. Ao explorarmos cada uma das etapas do PE podemos compreender melhor a atuação do técnico e do auxiliar de enfermagem.

Coleta de Dados: Trata-se da etapa em que o enfermeiro obtém dados subjetivos e objetivos das pessoas de quem cuida, de forma deliberada e sistemática (COFEN, 2021). O TE e o AE são os profissionais mais próximos dos pacientes/usuários, e por isso podem identificar informações relevantes para o cuidado. E a qualidade da informação é determinante na qualidade da assistência.

Diagnóstico de Enfermagem: diz respeito a identificação das condições que necessitam de intervenções. Consiste na interpretação dos dados (julgamento clínico) e formulação dos diagnósticos de enfermagem (utilizando uma taxonomia de diagnósticos de enfermagem) que representam, com mais exatidão, as respostas da pessoa, família ou coletividade humana em um dado momento do processo saúde e doença. É com base nos diagnósticos que o enfermeiro vai estabelecer as ações ou intervenções com as quais se objetiva alcançar os resultados esperados (COFEN, 2009).

Os enfermeiros diagnosticam problemas de saúde, estados de risco e disposição para a promoção da saúde (NANDA, 2020). Embora a etapa seja **privativa do enfermeiro**, o TE e o AE têm um papel importante na identificação de informações relevantes que nortearão o julgamento clínico do enfermeiro para a determinação de diagnósticos de enfermagem mais precisos.

Planejamento de metas e intervenções de enfermagem: determinação dos resultados que se espera alcançar e das ações ou intervenções de enfermagem necessárias para o alcance desses resultados. Esta etapa, **privativa do enfermeiro**, não exclui a participação do TE e do AE como membros da equipe de enfermagem. É essencial que o TE e o AE conheçam as metas a serem alcançadas para a implementação das intervenções de enfermagem de maneira mais eficaz. O TE de acordo com a Lei do Exercício Profissional de Enfermagem, participa em grau auxiliar do planejamento da assistência de enfermagem, ou seja, ele pode observar, analisar e compartilhar informações com o enfermeiro para a melhor determinação das intervenções.

Implementação das Intervenções de Enfermagem: É a execução, pela equipe de enfermagem (enfermeiro, técnico e auxiliar de enfermagem), das atividades prescritas na etapa de Planejamento de Enfermagem. O enfermeiro, o TE e o AE executam as intervenções prescritas conforme as atribuições previstas na Lei do Exercício Profissional de Enfermagem e demais legislações vigentes. Desempenham ainda um papel fundamental no registro fidedigno da assistência prestada por meio da checagem de procedimentos realizados e da anotação de enfermagem que conferem visibilidade ao trabalho da equipe de enfermagem, bem como na transmissão de informações relevantes na passagem de plantão para promover a continuidade da assistência.

O verbo “executar” pode nos levar erroneamente a achar que a implementação das intervenções de enfermagem é um processo rotineiro desprovido de reflexão. O TE e o AE devem com base em seu conhecimento e experiência profissional avaliar o paciente/usuário durante a execução de procedimentos para identificar a necessidade de mudanças no plano de cuidados e dialogar com o enfermeiro auxiliando-o assim no planejamento do cuidado.

Avaliação de Enfermagem: etapa na qual se verifica a efetividade das intervenções de enfermagem implementadas. Significa coletar informações junto ao paciente/usuário se os resultados esperados com a implementação dos cuidados foram alcançados. Caso os resultados sejam parcialmente alcançados ou não alcançados é necessário rever o processo desde a coleta de dados para o estabelecimento de um novo plano de intervenções. O TE e o AE auxiliam o enfermeiro na avaliação da efetividade dos cuidados e transmitem informações relevantes obtidas por meio de observação e diretamente com paciente/familiares para a reformulação do plano de cuidados.

Para participar ativamente em todas as etapas do PE é importante que o TE e AE aprimorem o conhecimento teórico e prático acerca do cuidado de enfermagem, a comunicação e a habilidade de relacionamento interpessoal para interagir de maneira adequada com todos os atores do processo.

Esperamos que os conteúdos abordados na unidade te auxiliem nessa tarefa!

REFERÊNCIAS

ALFARO-LEFEVRE, R. Aplicação do Processo de Enfermagem. 8 ed. Porto Alegre: Artmed; 2014.

CONSELHO REGIONAL DE ENFERMAGEM DE SÃO PAULO. Processo de enfermagem: guia para a prática. 2.ed., São Paulo: COREN-SP, 2021.

CONSELHO REGIONAL DE ENFERMAGEM DE SÃO PAULO. Resolução Cofen nº 358/2009. Dispõe sobre a Sistematização da Assistência de Enfermagem e a implementação do Processo de Enfermagem em ambientes, públicos ou privados, em que ocorre o cuidado profissional de Enfermagem, e dá outras providências. Disponível em: http://www.cofen.gov.br/resoluco-cofen-3582009_4384.html. Acesso em 29 ago. 2023.

CRUZ, A. M. P. Formação do técnico de enfermagem no desenvolvimento de competências para implementar a Sistematização da Assistência de Enfermagem. 2008. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Escola de Enfermagem, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

CRUZ, A. M. P.; ALMEIDA, M. A. Competências na formação de Técnicos de Enfermagem para implementar a Sistematização da Assistência de Enfermagem. Rev Esc Enferm USP, v.44, n. 4, p. 921-7, 2010. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/reeusp/article/view/40626/43816>.

MICHAELIS. Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa. Sistematização. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/sistematiza%C3%A7%C3%A3o/>. Acesso em 29 ago. 2023.

SALVADOR, P. T. C. O. et al. The Nurse Technician in Nursing Care Systematization: a phenomenological research. Online braz j nurs [internet] 2016 Mar [cited year month day]; 15 (1):11-20. Available from: <http://www.objnursing.uff.br/index.php/nursing/article/view/5213>. Acesso em 29 ago. 2023.

UNIDADE 2 - REGISTROS DE ENFERMAGEM

Heloisa Helena Ciqueto Peres
Denise Maria de Almeida

Os registros de enfermagem representam cerca de 50% das informações inerentes ao cuidado no prontuário do paciente. Registros esses, que assumem a forma de anotação de enfermagem e de evolução de enfermagem. Qual a importância desses registros para a continuidade do cuidado e segurança do paciente? A quem compete a elaboração da anotação e da evolução de enfermagem? Qual é a responsabilidade dos profissionais e enfermagem em relação a esses registros? Os registros de enfermagem refletem a qualidade do cuidado de enfermagem?

Na unidade abordaremos a importância e as finalidades dos registros, fundamentos legais dos registros e como elaborar registros de enfermagem de qualidade.

Esperamos que ao final da unidade você possa:

- Reconhecer as legislações vigentes referentes a anotação de enfermagem;
- Refletir sobre a importância da qualidade dos registros de enfermagem;
- Identificar as principais recomendações sobre anotações de enfermagem;
- Reconhecer as diferenças entre anotação e evolução de enfermagem;
- Analisar as potencialidades e os desafios dos registros eletrônicos em enfermagem.



Assista à videoaula:

<https://www.youtube.com/watch?v=MuxiU-xQ7tg>

Recomendamos a leitura dos livros:

CONSELHO REGIONAL DE ENFERMAGEM DE SÃO PAULO. Anotações de enfermagem. São Paulo: Coren-SP, 2022. Disponível em: <https://portal.coren-sp.gov.br/wp-content/uploads/2022/09/anotacao-de-enfermagem.pdf>.

CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM. Guia de Recomendações para Registro de Enfermagem no Prontuário do Paciente e Outros Documentos do Paciente. Brasília, 2016. Disponível em: <http://www.cofen.gov.br/wp-content/uploads/2016/08/Guia-de-Recomenda%C3%A7%C3%B5es-CTLN-Vers%C3%A3o-Web.pdf>.

REFERÊNCIAS

Carvalho, EC ; Cruz, DALM; Herdman, TH. Contribuição das linguagens padronizadas para a produção do conhecimento, raciocínio clínico e prática clínica da Enfermagem. Rev. Bras. Enferm. 2013. n. spe (66): 134-141.

Colaço A, Menezes FR, Nascimento ERP, Lazzari DD, Boes AA, Jung W. Registro da avaliação de enfermagem em terapia intensiva: discurso do sujeito coletivo. Rev Enferm UFSM. 2015;5(2):257-66.

Conselho Federal de Enfermagem. Resolução COFEN nº 358/2009. Dispõe sobre a sistematização da assistência de enfermagem e a implementação do processo de enfermagem em ambientes, públicos ou privados, em que ocorre o cuidado profissional de enfermagem, e dá outras providências. Diário Oficial da União. 2009.

Conselho Federal de Enfermagem. Resolução COFEN nº 429/2012. Dispõe sobre o registro das ações profissionais no prontuário do paciente, e em outros documentos próprios da enfermagem, independente do meio de suporte – tradicional ou eletrônico. Diário Oficial da União. 2012.

Conselho Federal de Enfermagem. Guia de recomendações para registros de enfermagem no prontuário do paciente e outros documentos de enfermagem. Brasília: COFEN; 2016.

Conselho Federal de Enfermagem. Resolução COFEN nº 564/2017. Aprova o novo código de ética dos profissionais de Enfermagem. Diário Oficial da União. 2017.

Muller-Staub, M. et al. An Internationally consented standard for nursing process clinical decision support systems in electronic health records. Computer, informatics, nursing. 2016;34(11):493-502.

Ochoa-Vigo, K et al . Avaliação da qualidade das anotações de enfermagem embasadas no processo de enfermagem. Rev. Esc. Enferm. USP. 2001. 4(35): 390-398.

Padilha EF, Haddad MCFL, Matsuda LM. Qualidade dos registros de enfermagem em terapia intensiva: avaliação por meio da auditoria retrospectiva. Cogitare Enferm. 2014;19(2):239-45.

Silva EGC, Oliveira VC, Neves BC, Guimarães TMR. O conhecimento do enfermeiro sobre a sistematização da assistência de enfermagem: da teoria à prática. Rev Esc Enferm USP. 2011;45(6):1380-6.

Silveira, DM. et al. Facilidades/dificuldades vivenciadas por graduandos de uma universidade pública na elaboração da evolução de enfermagem. Rev Enferm UERJ. 2015. 23(6):832-7.

SouzaMFG, SantosADB, MonteiroAL. O processo de enfermagem na concepção de profissionais de enfermagem de um hospital de ensino. Rev Bras Enferm. 2013; 66(2):167-73.

Anotação de Enfermagem: como aprimorar

Para você não correr o risco de ser desclassificado em processos seletivos é essencial que saiba fazer CORRETAMENTE a anotação de enfermagem. Vamos apresentar estratégias para ajudá-lo a aprimorar suas anotações.

Vamos lembrar as regras a serem cumpridas na anotação de enfermagem?

A anotação deve:

- Ser precedida de data e hora;
- Respeitar a ordem cronológica;
- Conter assinatura e carimbo de identificação do profissional (nome completo do profissional ou nome social registrado, sigla COREN com a respectiva Unidade da Federação sede do Conselho, número de inscrição e categoria profissional, esses últimos separados por hífen). Em caso de prontuário eletrônico as assinaturas devem ser certificadas, conforme a legislação vigente;

NOME COMPLETO
COREN-SP-000.000-TE

- Ser efetuada imediatamente após a prestação do cuidado, orientação efetuada ou informação obtida;
- Ser escrita à caneta na cor de tinta padronizada pelo serviço de saúde (caso o prontuário do paciente seja físico);
- Priorizar a descrição de características (coloração, forma) e utilização de unidades de medida (cm, mm, ml, mg);
- Conter apenas abreviaturas previstas em literatura e padronizadas pelo serviço de saúde;
- Ser legível, completa, objetiva, concisa e clara;
- Conter terminologias científicas para expressar os achados encontrados;
- Isenta de erros gramaticais.

São proibidos (pelo caráter legal do prontuário)

- Rasuras (rabiscos ou uso de corretivos), entrelinhas, linhas ou espaços em branco;
- Uso de termos imprecisos (bem, mal, muito, pouco, bastante, etc.).

Vamos agora ver o passo a passo para a elaboração de uma anotação utilizando como exemplo a administração de Enoxaparina 40 mg por via subcutânea às 14 horas:

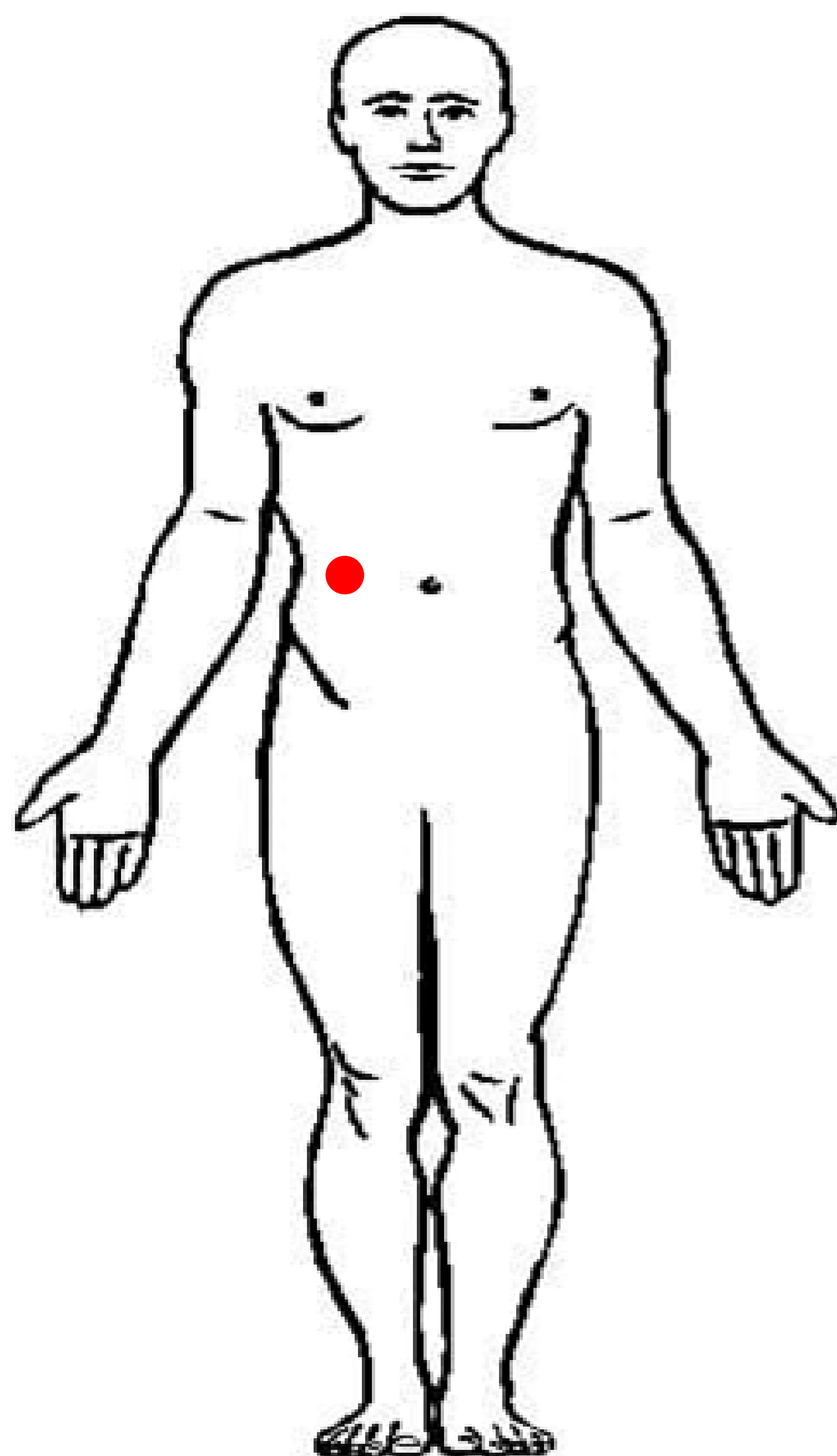
1º - Registrar o horário em que o cuidado foi realizado: 14 horas

2º - Iniciar com um verbo que indique o cuidado realizado: no caso você administrou um medicamento, o verbo então é administrado/administro (siga a orientação da instituição onde trabalhará)

3º - Quando alguém administra, administra alguma coisa, certo? O que você administrou: Enoxaparina 40 mg

4º - Qual foi a via de administração? SC

5º - Onde você administrou? Supondo que o local da administração seja o indicado pelo ponto vermelho na imagem:



6º - Foi prescrito por qual profissional? Pelo médico.

7º - Houve alguma intercorrência? Não.

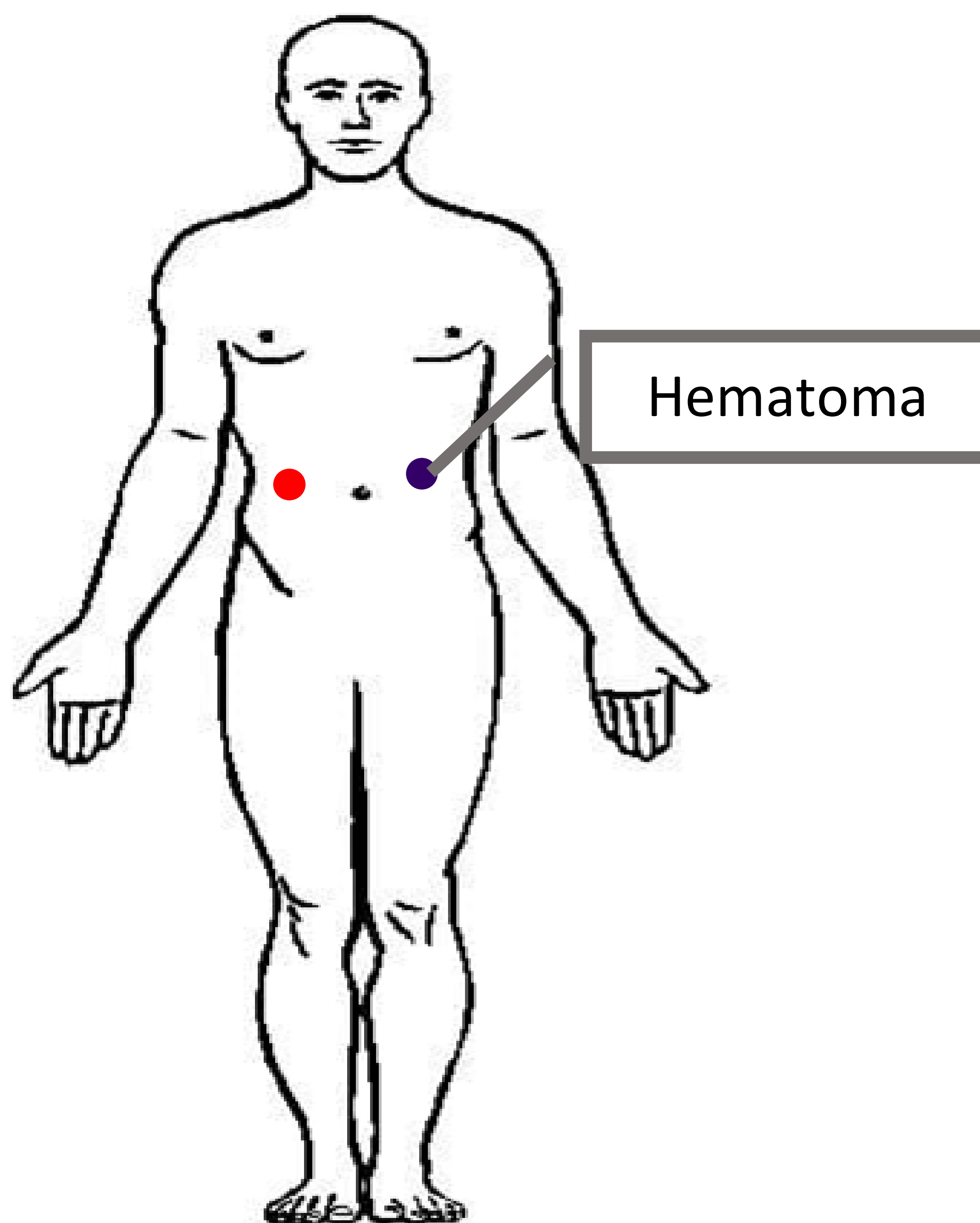
8º - Apor a assinatura e o carimbo.

Agora vamos colocar os dados em formato de anotação:

14:00 Administrado Enoxaparina 40 mg SC em região abdominal D conforme prescrição médica. Ass + carimbo

Viu como é fácil quando você organiza as informações mentalmente ou por escrito? A anotação fica mais clara e objetiva.

E se ao administrar a Enoxaparina você observasse um hematoma em região abdominal esquerda, como ficaria a anotação?



Até o item 6 ficaria igual a anotação anterior.

7º - Descrever o conteúdo de sua observação: hematoma em região abdominal esquerda

8º - Frente ao observado qual foi sua conduta? Comunicar Enfª XX.

14:00 Administrado Enoxaparina 40 mg SC em região abdominal D. conforme prescrição médica. Apresenta hematoma em região abdominal E., comunicado Enfª XX. Ass + carimbo

OBSERVAÇÕES

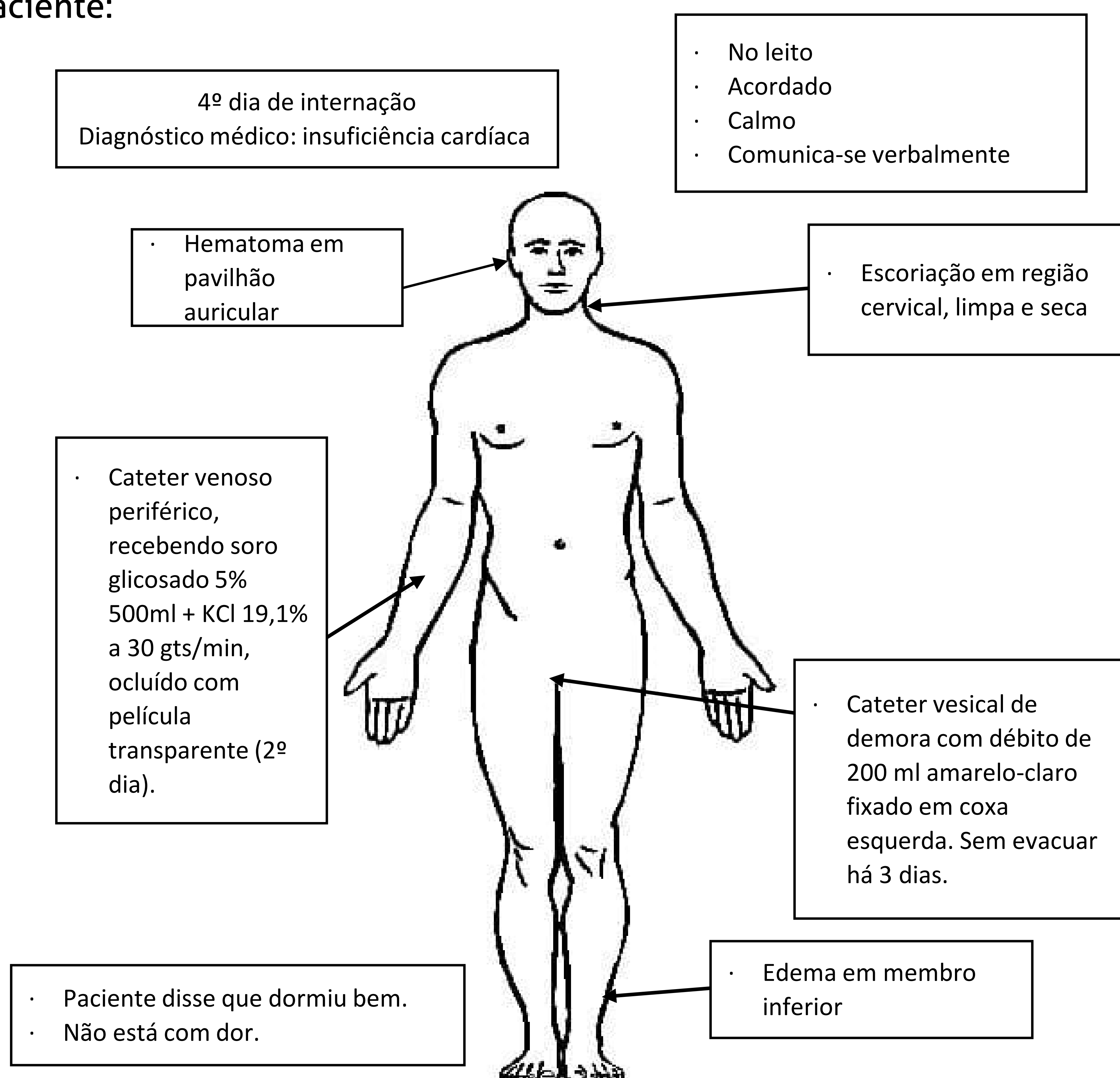
- Posso utilizar o SC, o D. e o E. para abreviar subcutânea, direita e esquerda? Se na instituição onde você atua tiver um documento padronizando essas abreviações, sim. Caso contrário você deverá escrever por extenso.
- Para garantir a continuidade do cuidado é preciso que outros profissionais que não estavam presentes no ato do cuidado saibam exatamente o que aconteceu. E isso só é possível por meio de anotações claras e precisas.
- Que tal testar a clareza dessa anotação? Peça para alguém ler em voz alta essa anotação. Durante a leitura, feche seus olhos e tente imaginar a cena descrita na anotação. Você conseguiu visualizar mentalmente a cena descrita? Se sim, a anotação foi clara.

Vamos ver exemplos de anotações de enfermagem ao longo de um plantão?

A primeira anotação de enfermagem começa após a visita ao paciente e, em geral, é composta pelos seguintes itens:

- Horário, dia de internação e diagnóstico médico.
- Onde o paciente estava (no leito, deambulando, na cadeira de rodas, etc.).
- Estado mental: Acordado, dormindo, conversando, etc.
- Estado emocional: Calmo, agitado, triste, preocupado, etc.
- Dispositivos médicos que o paciente mantém.
- Sinais observados por você.
- Sintomas/informações relatadas pelo paciente.

Nosso paciente:



13:00 4º dia de internação por insuficiência cardíaca, no leito, acordado, calmo, comunicativo. Apresenta hematoma em pavilhão auricular D e escoriação em região cervical E, limpa e seca. Mantém cateter venoso periférico em região anterior do antebraço D ocluído com película transparente (2º dia), recebendo soro glicosado 5% 500ml + KCl 19,1% a 30 gts/min; cateter vesical de demora com débito de 200 ml amarelo-claro fixado em coxa esquerda. Eliminação intestinal ausente há 3 dias. Apresenta edema em MIE. Informa ter dormido bem. Nega algias. Ass + carimbo

Para relatar:

- Os dispositivos médicos que o paciente está portando: iniciamos a frase com a palavra **apresenta/mantém**.
- Os dados da observação do profissional (sinais): iniciamos a frase com a palavra **apresenta**.
- As informações dadas pelo paciente/acompanhante: iniciamos a frase com as palavras **informa, relata, refere**.

Observe que a anotação segue a orientação cefalo-podal, ou seja, da cabeça para os pés.

ANOTAÇÃO DA ACEITAÇÃO DE DIETA

15:00 Paciente comeu o pão francês com geleia, tomou 01 copo de café. Não tomou o leite porque prefere chá.

15:00. Aceita 01 copo de café e 01 pão francês com geleia. Recusa o leite, informa preferência por chá. Ass + carimbo

ENCAMINHAMENTO PARA OUTRO SETOR

- Horário: 16 horas
- Motivo do encaminhamento: realização de cateterismo
- Setor de destino: hemodinâmica
- Modo de transporte: cadeira de rodas
- Acompanhado por quem: auxiliar de enfermagem Antônio

- Procedimentos / cuidados realizados (punção de acesso venoso, instalação de oxigênio, sinais vitais, etc.): mantendo acesso venoso periférico
- Condições na saída: calmo
- Queixas: não

16:00. Encaminhado ao setor de Hemodinâmica para provável cateterismo cardíaco, acompanhado pela esposa e pelo auxiliar de Enf. Antônio, em cadeira de rodas, calmo, comunicativo, mantendo cateter venoso periférico em região anterior do antebraço D, recebendo soro glicosado 5% 500ml + KCl 19,1% a 30 gts/min. Ass + carimbo

NÃO REALIZAÇÃO DE UM MEDICAMENTO/PROCEDIMENTO

- Horário
- Medicamento ou procedimento não realizado
- Justificativa
- Profissional responsável comunicado
- Conduta adotada

As 18h não foi administrado o medicamento Aldactone 25 mg VO (item 8 da prescrição médica) porque o paciente estava realizando exame no setor de hemodinâmica. Dr. Paulo suspende a administração.

18:00. Item 8 da prescrição médica (Aldactone 25 mg) não foi administrado, paciente em sala de exame na hemodinâmica. Comunico Dr. Paulo que suspende a administração do medicamento. Ass + carimbo

RETORNO AO SETOR

Horário: 19 horas

- Motivo do encaminhamento: pós-término do cateterismo
- Setor de origem: hemodinâmica
- Modo de transporte: cadeira de rodas
- Acompanhado por quem: auxiliar de enfermagem Antônio
- Procedimentos / cuidados realizados (punção de acesso venoso, instalação de oxigênio, sinais vitais, etc.): mantendo acesso venoso periférico em MSE recebendo SF 0,9% a 40 gts/min.

- Condições de chegada: calmo
- Queixas: nenhuma
- Presença de curativo: oclusivo compressivo em região do acesso radial D limpo e seco

19:00. Retorna da Hemodinâmica pós-cateterismo cardíaco, acompanhado pela esposa e pelo auxiliar de Enf. Antônio, em cadeira de rodas, calmo, comunicativo, com cateter venoso periférico em região anterior do antebraço E, recebendo SF 0,9% 250ml a 40 gts/min. Apresenta curativo oclusivo compressivo em região do acesso radial D limpo e seco. Ass + carimbo

Você pode encontrar algumas diferenças nos itens a serem registrados e na maneira como são registrados de uma instituição para outra. Por isso é importante conhecer os POPs (procedimentos operacionais padrão) da instituição onde trabalha. Esses documentos darão o direcionamento para sua anotação.

Ex: cateter venoso periférico em região anterior do antebraço E pode ser anotado como cateter venoso periférico em MSE.

REALIZAÇÃO DE GLICEMIA CAPILAR

- Hora da realização do exame: 20h
- Condição do paciente (jejum, alimentado): pós-jantar
- Aspecto da polpa digital: íntegra
- Relato de desconforto decorrente da perfuração para obter a gota de sangue: não
- Local da pulsão (dedo, mão): dedo anelar direito
- Valores da glicemia capilar (Mg/dl): 76 mg/dl
- Intercorrências e providências adotadas: não houve
- Orientações efetuadas: não
- Nome completo e Coren do responsável pelos procedimentos.

20:00. Realizado glicemia capilar pós-prandial em dedo anelar D, valor: 76 mg/dl. Ass + carimbo

VISITA MÉDICA E RETIRADA DO CATETER VESICAL DE DEMORA

- Horário da visita: 21h
- Nome do profissional médico: Dr. Antônio
- Item da prescrição: 10
- Intercorrências: não
- Volume urinário desprezado: 150 ml amarelo-claro

21:00. Recebe visita médica do Dr. Antônio. Retirado cateter vesical de demora conforme item 10 da prescrição médica, desprezado 150 ml de diurese amarelo-claro. Ass + carimbo

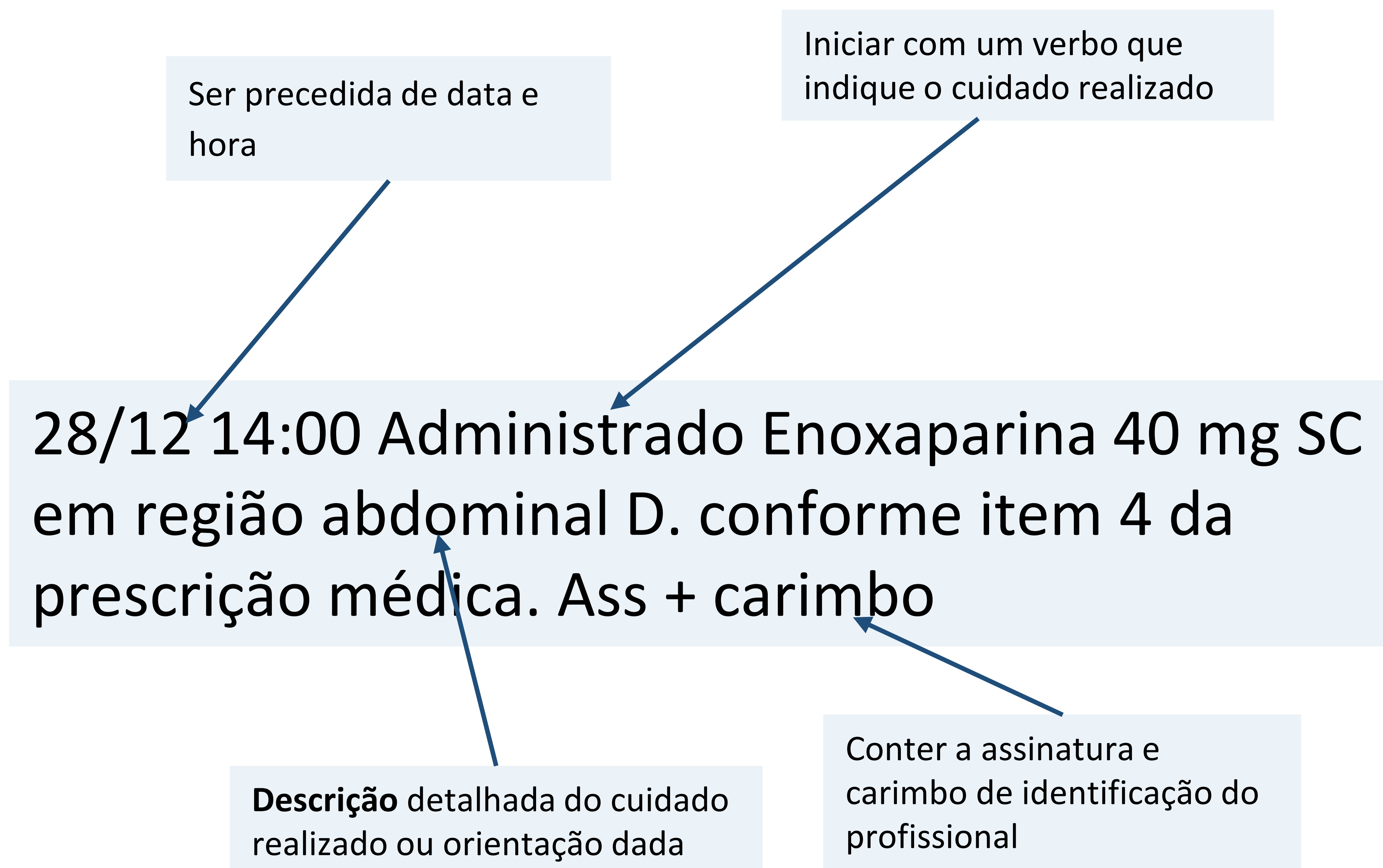
Você deve ter observado que todas as anotações de enfermagem dos exemplos foram elaboradas a partir de alguns itens que destacam as informações essenciais e norteiam a redação da anotação. Você deve estar se perguntando: de onde saíram esses itens?

Em nosso material usamos como referência o GUIA DE RECOMENDAÇÕES PARA REGISTRO DE ENFERMAGEM NO PRONTUÁRIO DO PACIENTE E OUTROS DOCUMENTOS DO PACIENTE publicado pelo Cofen e o LIVRO ANOTAÇÕES DE ENFERMAGEM publicado pelo Coren-SP .

Os Guias foram elaborados por especialistas no assunto e trazem recomendações para anotação de vários procedimentos de enfermagem.

Vimos o passo a passo para a elaboração da anotação de enfermagem, agora cabe a você praticar para aprimorar suas anotações!

Para encerrar apresentamos a anatomia de uma anotação de enfermagem:



Para informações sobre registros de enfermagem em prontuário eletrônico de paciente sugerimos a leitura do:

CAPÍTULO 2 PRONTUÁRIO ELETRÔNICO DO PACIENTE/ CLIENTE

CONSELHO REGIONAL DE ENFERMAGEM DE SÃO PAULO. Anotações de enfermagem. São Paulo: Coren-SP, 2022. Disponível em: <https://portal.coren-sp.gov.br/wp-content/uploads/2022/09/anotacao-de-enfermagem.pdf>.

REFERÊNCIAS

CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM. Guia de Recomendações para Registro de Enfermagem no Prontuário do Paciente e Outros Documentos do Paciente. Brasília, 2016. Disponível em: <http://www.cofen.gov.br/wp-content/uploads/2016/08/Guia-de-Recomenda%C3%A7%C3%B5es-CTLN-Vers%C3%A3o-Web.pdf>

CONSELHO REGIONAL DE ENFERMAGEM DE SÃO PAULO. Anotações de enfermagem. São Paulo: Coren-SP, 2022. Disponível em: <https://portal.coren-sp.gov.br/wp-content/uploads/2022/09/anotacao-de-enfermagem.pdf>.

UNIDADE 3 - DIMENSIONAMENTO DO QUADRO DE PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM

Bianca Ballarin Albino

Quando chegamos em uma Unidade de Internação, independente da especialidade, percebemos que cada técnico/auxiliar de enfermagem fica responsável por uma determinada quantidade de pacientes/clientes. É possível observar ainda que a proporção pacientes/profissionais difere conforme o tipo de unidade, característica da clientela atendida, período de funcionamento (dias e horário), carga horária semanal e quadro atual de profissionais. Por que isso acontece? Como o enfermeiro realiza o dimensionamento?

O dimensionamento é muito importante para a eficiência do trabalho em equipe e para a qualidade da assistência. É sobre isso que vamos conversar nessa unidade.

Desejamos que ao final da unidade você seja capaz de:

- Reconhecer o dimensionamento como ferramenta para a melhoria da qualidade assistencial, qualidade de vida no trabalho e segurança do paciente;
- Conhecer as diferentes metodologias para o cálculo do dimensionamento de pessoal de enfermagem;
- Refletir sobre seu papel no dimensionamento de pessoal de enfermagem como apoio as atividades gerenciais do enfermeiro.



Assista à videoaula:

Dimensionamento do Quadro de Pessoal de Enfermagem

<https://www.youtube.com/watch?v=1BLOEt6YX9E>

Para refletir:

Muitas vezes durante o plantão nos é solicitado para “cobrir folgas/faltas” em setores diferentes daquele no qual atuamos. Pensando no dimensionamento e no cuidado seguro, como devemos responder a essa solicitação?

REFERÊNCIAS

GAIDZINSKI, R. R. Dimensionamento de pessoal de enfermagem. In: KURCGANT, P. e tal. Administração em Enfermagem. São Paulo: EPU, 1991. Cap.7, p.91-96.

CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM. Resolução Cofen 509, de 4 de abril de 2016. Atualiza e estabelece sobre a Anotação de Responsabilidade Técnica, pelo Serviço de Enfermagem, bem como, as atribuições do Enfermeiro Responsável Técnico passam a ser regidas por esta Resolução. Disponível em: http://www.cofen.gov.br/resolucao-cofen-no-05092016-2_39205.html/print/.

CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM. Resolução Cofen nº 543, de 18 de abril de 2017. Atualiza e estabelece parâmetros para o Dimensionamento do Quadro de Profissionais de Enfermagem nos serviços/locais em que são realizadas atividades de enfermagem [Internet]. Brasília; 2017. [citado 2017 mai. 31]. Disponível em: http://www.Cofen.gov.br/resolucao-Cofen-5432017_51440.html.

Desejamos que os assuntos abordados o ajudem a alcançar o sucesso em processos seletivos!

Para finalizar este volume deixamos dois lembretes:

- Consulte o volume 1 para estudar conteúdos relacionados ao processo seletivo, ética e legislação, qualidade e segurança do paciente, entre outros.
- O volume 4 abordará procedimentos de enfermagem e cálculo de dosagem de medicamentos. Até lá!



**PROGRAMA
PRIMEIRO
EMPREGO**



Coren^{SP}
Conselho Regional de Enfermagem de São Paulo