

A IMPORTÂNCIA DO ENFERMEIRO TRAINER NO PROCESSO ADMISSIONAL DO TÉCNICO EM ENFERMAGEM NA UTI

THE IMPORTANCE OF TRAINER NURSE IN HIRING ICU NURSES

Christiane Geralda de Oliveira Tampieri

Graduada e Licenciada em Enfermagem pela Universidade Federal de Minas Gerais; Especialista em Gestão Hospitalar (Centro Universitário Internacional UNINTER); Enfermeira em Unidade de Terapia Intensiva.

chris.enfermagem@hotmail.com

Izabelle Cristina Garcia Rodrigues

Graduada em Secretariado pelo Grupo Educacional UNINTER; Especialista em MBA em Gestão de Pessoas
Docente no Centro Universitário Internacional UNINTER

izabelle.r@uninter.com

Juliana Fonseca de Oliveira Mesquita

Graduada em Pedagogia pela Universidade do Estado de Minas Gerais, Especialista em Administração Hospitalar (Faculdade São Camilo) e em Docência do Ensino Superior (PUC MINAS), Assessora Pedagógica da Escola de Saúde Pública do Estado de Minas Gerais.

julianafonsecaom@gmail.com

RESUMO

O presente artigo intenciona apresentar um estudo e provocar reflexões acerca do papel do Enfermeiro *Trainer* (ou Instrutor) no processo de admissão e capacitação dos técnicos em enfermagem para atuarem na Unidade de Terapia Intensiva (UTI). Assim, buscará refletir sobre as capacitações em serviço, sua importância para a melhoria da qualidade e os fatores dificultadores para que a mesma aconteça. Também irá abordar como o Enfermeiro *Trainer* pode contribuir para esse processo educativo. Para tanto, buscou-se delinear como a literatura aborda este assunto. Percebeu-se uma escassez de artigos, tanto na literatura brasileira, quanto na estrangeira que abordem a capacitação do técnico em enfermagem, além da falta de um profissional específico com conhecimento técnico-científico e pedagógico para este fim.

Palavras-chave: Unidades de Terapia Intensiva. Supervisão de Enfermagem. Capacitação em Serviço. Educação Continuada em Enfermagem.

ABSTRACT

The following article intends to display an article and foster further considerations regarding the role of the Trainer Nurse (or instructor) in hiring and training nurses to work in ICUs. Thus, the article tries to think over the training throughout the work, its importance to improve quality and possible obstacles. It will also describe how the Trainer Nurse can help such educational process. It analyzed the pertinent literature and it was realized that there are not many publications on the subject either in Brazil nor abroad that consider nurse training. There is also a lack of people with technical and pedagogical skills for such task.

Key words: ICUs. Nursing supervision. Work training. Nursing ongoing education.

INTRODUÇÃO

Este artigo apresenta um estudo acerca do papel do Enfermeiro *Trainer* (ou Instrutor) no processo admissional do técnico em enfermagem nas Unidades de Terapia Intensiva. Busca-se delinear como a literatura trata o tema, descrever a importância deste profissional como uma estratégia gerencial e provocar reflexões acerca da existência de um enfermeiro que possua conhecimentos técnicos e pedagógicos para possibilitar capacitações coerentes com os processos de trabalho já existentes nas instituições. Para tanto, serão abordados os seguintes temas:

1. características do trabalho na Unidade de Terapia Intensiva (UTI).
2. a importância dos programas de capacitação nas unidades hospitalares.
3. a capacitação/treinamento dos profissionais técnicos em enfermagem.
4. os fatores dificultadores para a realização da capacitação pelos enfermeiros assistenciais.
5. a importância do Enfermeiro *Trainer* (ou instrutor) na capacitação em serviço.

O objetivo dessas reflexões é contribuir para melhoria dos profissionais que atuam nas UTIs, onde, de acordo com Mota *et al* (2013), o trabalho é complexo e intenso, e a equipe de enfermagem deve estar sempre preparada para atender pacientes com alterações hemodinâmicas importantes, que requerem habilidades para tomar decisões e implementá-las em tempo hábil, e com conhecimento técnico-científico para tal. Assim, observa-se que a existência de um profissional capacitado e específico para treinamento introdutório, *in loco*, do técnico em enfermagem recém-admitido na UTI - o *Enfermeiro Trainer* ou *Enfermeiro Instrutor* - seria a peça-chave para auxiliar a superação de diversos problemas que serão descritos adiante, apresentando-se como uma estratégia gerencial importante e um diferencial no que tange à qualidade da assistência prestada. Este profissional pode ser ainda relevante no que refere à melhoria de indicadores assistências e no diagnóstico de problemas setoriais.

Para a escrita deste artigo realizou-se um trabalho de revisão bibliográfica com pesquisa nas bases de dados Medline, Lilacs, BVS e Bireme utilizando as expressões *Revista Saúde e Desenvolvimento* | vol. 8, n.4 | jul-dez. 2015

enfermeiro trainer, enfermeiro instrutor, enfermeiro treinador, treinamento introdutório, e na base de dados Scielo com as expressões, *educação em enfermagem e técnico, educação continuada em enfermagem e técnico, recursos humanos e enfermagem e capacitação, enfermagem baseada em evidências, educação baseada em competências e enfermagem, capacitação em serviço e enfermagem, treinamento em serviço e enfermagem, desenvolvimento de pessoal e enfermagem*, além das já citadas para as demais bases de dados. Não foi considerado o recorte temporal.

O ENFERMEIRO TRAINER (OU INSTRUTOR) COMO ESTRATÉGIA GERENCIAL

Características do trabalho na Unidade de Terapia Intensiva (UTI)

De acordo com Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa) (2010) a Unidade de Terapia Intensiva (UTI) é uma “área crítica destinada à internação de pacientes graves, que requerem atenção profissional especializada de forma contínua, materiais específicos e tecnologias necessárias ao diagnóstico, monitorização e terapia” (ANVISA, 2010).

O Ministério da Saúde define a Unidade de Terapia Intensiva (UTI) como um local de grande especialização e tecnologia, identificado como espaço laboral destinado a profissionais da saúde com grande diferenciação de conhecimento, habilidades e destreza para a realização de procedimentos (BRASIL, 2005). Considerado um setor crítico dentro da unidade hospitalar, tanto pela complexidade de equipamentos/tecnologia, quanto pela assistência prestada ao paciente, exige do gestor um olhar diferenciado no que tange à capacitação técnica dos seus profissionais.

A equipe de enfermagem desempenha papel importante nestas unidades, sendo essencial a qualificação e atualização destes profissionais. Lembramos ainda, que na linha de frente assistencial, encontram-se os técnicos em enfermagem, que necessitam ser treinados de forma eficaz e eficiente para este fim.

Entretanto, o que se observa na prática é que esses profissionais, após serem contratados, não recebem o treinamento adequado. São apresentados ao enfermeiro

A importância do Enfermeiro Trainer no processo admissional do técnico em enfermagem na UTI

assistencial e este se torna referência para seu treinamento. Em algumas situações, o enfermeiro, sobrecarregado com suas atividades do dia a dia e responsável por vários pacientes críticos, não consegue realizar mais esta tarefa que lhe é imposta. Souza (2011) e Rigon e Neves (2011) realizaram estudos que demonstraram a dificuldade do enfermeiro em atuar com a capacitação em serviço, concomitantemente com suas atividades na assistência. Assim, ele delega esta função a algum técnico mais experiente do setor, que se torna responsável por treinar o novo colega de trabalho.

Neste contexto, diversos problemas podem ser observados, além da-sobrecarga do enfermeiro assistencial (SOUZA, 2011; RIGON e NEVES, 2011, CORONETTI *et al*, 2006): falta de perfil de alguns enfermeiros assistenciais para realização de capacitação (SANTOS, 1990; BICUDO *et al* 2004; BUCHI e MIRA 2010, 2011); profissionais mal treinados, repetição de erros e de uma assistência não condizente com os objetivos da instituição (RICALDONI e SENA, 2006; CHIAVENATO, 1979), com possível insatisfação dos técnicos em enfermagem do setor que tem que assumir o papel de treinar os novos colegas de trabalho. É necessário ressaltar que também é nesse contexto, que as capacitações dos novos técnicos acontecem.

Importância dos Programas de Capacitação na Unidade Hospitalar

Segundo COREN DF (2011), a capacitação de profissionais de enfermagem que atuam com pacientes críticos e semicríticos, deve ser parte integrante e contínua do seu processo de trabalho, considerando a qualificação exigida para este fim, tanto da legislação profissional quanto das atuais políticas de educação continuada, em vista das constantes mudanças e atualizações de procedimentos e tecnologias.

De acordo com Guimarães *et al* (2010), no processo de educação dos profissionais da saúde, a capacitação contínua tem sido descrita pela sua relação com o processo de trabalho, com o objetivo de transformar a prática assistencial. Neste sentido, utiliza-se do pressuposto pedagógico da discussão da realidade para buscar melhorias das condições de trabalho e da qualidade dos serviços.

Em relação aos programas de treinamento, Bucchi e Mira (2010) consideram:

Revista Saúde e Desenvolvimento | vol. 8, n.4 | jul-dez. 2015

Contemplar as diretrizes assistenciais e gerenciais indispensáveis à prestação do cuidado, por meio de programas de treinamento e desenvolvimento visa promover melhor atuação funcional e manter a competitividade e a sustentabilidade das organizações no mercado. (BUCCHI e MIRA, 2010, p.2)

A educação permanente é considerada a aprendizagem no ambiente de trabalho, onde aprender e ensinar se mesclam no cotidiano das organizações. É feita a partir dos problemas enfrentados na realidade e leva em consideração as experiências e conhecimentos que as pessoas já têm, a partir da problematização do processo de trabalho. Baseia-se na possibilidade de transformar as práticas profissionais, a fim de atingir metas propostas pelas instituições (BRASIL, 2007).

É indiscutível, portanto, a importância dos processos de capacitação e desenvolvimento dos recursos humanos nas organizações hospitalares, uma vez que a atuação de trabalhadores sem treinamento adequado interfere, diretamente, no resultado esperado na produção (BUCCHI e MIRA, 2010) e em seus indicadores de qualidade.

Os programas de integração ou capacitação no serviço são, portanto, fundamentais para o funcionário recém-admitido. Segundo Chiavenato (1979), estes programas são importantes, pois, diminuem o período de adaptação ao trabalho, permitem que o supervisor oriente o funcionário corretamente, antes que outros o façam de forma equivocada, diminuem as ações de correção e penalidade por desconhecimento de normas e rotinas da instituição, fornecem elementos para o contratado vencer o medo do desconhecido e possa produzir mais rapidamente, além de diminuir o número de demissões por causas modificáveis.

Para Buchi *et al* (2011), o treinamento admissional promove adaptação dos novos profissionais, minimizando a “variabilidade na forma de prestação do cuidado, favorecendo a disseminação de rotinas, normas, procedimentos e o seguimento de diretrizes assistenciais na prestação de uma assistência de qualidade”. Portanto, deve ser bem estruturado e sistematizado para este fim.

Capacitação/Treinamento dos Técnicos em Enfermagem

Diversos autores enfocam a importância da instituição hospitalar apresentar um programa de orientação/capacitação para os recém-admitidos, a fim de garantir a boa qualidade da assistência ao paciente na UTI (MENEZES e NUNES, 2001; NISHIYAMA *et al*, 2002; SOUZA e NUNES, 2001; COAN *et al*, 1996; BEZERRA, 1995; BUCCHI e MIRA, 2010; MATTOS e STIPP, 2009). Segundo Morgan (1992) isso garante estabilidade emocional e segurança para desempenhar suas atividades e adaptar-se ao novo emprego, com os objetivos e filosofia da instituição.

Mattos e Stipp (2009), partindo da premissa de que o profissional enfermeiro deve manter-se permanentemente atualizado, incorporando novos conhecimentos e condutas, e que hoje há uma maior preocupação com a formação contínua desse profissional, estruturaram um modelo de desenvolvimento de pessoal o “Programa Trainee”, cujo objetivo é a inserção, adaptação e preparo especializado do recém-graduado no contexto institucional.

É importante ressaltar que nenhum desses autores trata do tema da capacitação especificamente para os técnicos em enfermagem, apenas para a capacitação do profissional enfermeiro. Além disso, não retratam a importância de um profissional específico do setor para a realização desta tarefa.

Souza e Nunes (2001) após analisarem um estudo da literatura estrangeira, onde se verifica uma ênfase na educação continuada do enfermeiro, apenas ressaltam que “em nosso meio, é preciso focalizar todas as categorias de enfermagem” (SOUZA e NUNES, 2001). Em complemento, Vasconcelos (2007) afirma que na literatura geral, seja brasileira ou estrangeira, há uma escassez de estudos referentes ao tema, e quando este é abordado, dá-se maior ênfase à educação continuada do enfermeiro.

No trabalho de Spagnol e Silva (1999), as autoras corroboram a necessidade da realização do que elas denominam de “treinamento de integração”, não apenas para o funcionário recém-admitido, mas também para aqueles remanejados para outro setor. Neste artigo os sujeitos do estudo foram os funcionários de todas as categorias da enfermagem (enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem) o que demonstra uma

preocupação que vai além do profissional enfermeiro, como visto nos demais artigos encontrados.

Esta revisão bibliográfica permitiu identificar a necessidade de se ampliar discussões e estudos que possam auxiliar as instituições a desempenhar papel mais ativo quanto à capacitação do técnico em enfermagem, uma vez que estes são atores fundamentais na maioria as ações realizadas dentro das UTIs.

Fatores que dificultam a realização da capacitação pelos enfermeiros assistenciais. Falta de um programa de capacitação adequado

Souza *et al* (2011), assim como diversos autores, enfocam a importância da educação continuada e da capacitação em serviço para garantir a qualidade da assistência e melhor atuação da equipe de enfermagem. Entretanto, o que se observa na prática é que “sua realização é feita pelo sistema descentralizado, não desenvolvida de forma contínua, com a finalidade de avaliar e corrigir erros” (SOUZA *et al*, 2011).

Spagnol e Silva (1999) também demonstram preocupação quanto à falta de um treinamento formal no ambulatório onde realizaram seu estudo. “Este tipo de prática informal e não sistematizada pode levar ao aumento do nível de ansiedade do funcionário que está chegando em um setor e não conhece os demais profissionais, a rotina, as atividades a serem desenvolvidas (...)” (SPAGNOL e SILVA, 1999).

É comum tal falta de um programa de capacitação formal dentro das UTIs e diversos outros setores dentro da instituição hospitalar. Desta maneira, torna-se um fator desestimulante para os profissionais, tanto enfermeiros quanto técnicos em enfermagem, especialmente quando inseridos no contexto do paciente crítico, onde as ações de enfermagem precisam estar bem delineadas para garantir que todos os processos assistenciais/gerenciais/educacionais sejam realizados dentro deste contexto peculiar.

Perfil para atuar como educador

Um estudo realizado por Santos (1990) demonstrou que aproximadamente nove, em cada dez dos enfermeiros que participaram de sua pesquisa em determinado hospital, “desejam participar de curso de atualização em métodos, técnicas e recursos didáticos em educação em saúde” (SANTOS, 1990), o que demonstra que não se sentem preparados para realização desta atividade.

Bicudo *et al* (2004) realizaram um estudo com enfermeiras atuantes em setores críticos e semicríticos de um hospital, para saber suas percepções acerca do seu preparo e atuação no treinamento admissional da equipe de enfermagem. Os resultados demonstram a importância do perfil da enfermeira para atuar como agente multiplicador, associadas a características pessoais, e a valorização da formação pedagógica para a realização desta tarefa, agregados à ética e ao fator humano, e ao conhecimento técnico-científico. Bucchi e Mira (2010; 2011) corroboram essa assertiva e ressaltam a importância da capacitação dos enfermeiros para assumirem um papel educacional. Assim, contar apenas com o enfermeiro assistencial para a realização do processo admissional e capacitação de recursos humanos dentro da UTI, sem habilitação específica para este fim, e concomitantemente com suas atividades diárias, pode se tornar uma falha gerencial importante. Possivelmente o gestor terá que lidar com falhas grosseiras, repetição de erros, desconhecimento de rotinas e falta de comprometimento da equipe.

Fator tempo

Atuar com capacitação em saúde exige disponibilidade de tempo tanto do profissional que ministrará o tema, quanto daqueles que serão treinados. Entretanto, diversos estudos evidenciam e ressaltam a dinâmica e o excesso de trabalho existente nas UTIs. Segundo Coronetti *et al* (2006, p.4), “as atividades desenvolvidas na UTI requerem dos trabalhadores de Enfermagem um ritmo acelerado e intenso de trabalho”.

Assim, a realização da capacitação pelo enfermeiro assistencial fica prejudicada, uma vez que, na maioria das vezes, não disponibiliza de tempo hábil para mais esta tarefa.

Alguns estudos enfocam a sobrecarga de trabalho dos enfermeiros para atuar com a capacitação e educação em saúde, concomitantemente com as suas atividades assistenciais (SOUZA, 2011) (RIGON e NEVES, 2011). Neste sentido é que propomos a contratação de um profissional específico para este fim, o qual denominamos Enfermeiro *Trainer*.

A importância do Enfermeiro *Trainer* (ou Instrutor) na capacitação em serviço

Diante do quadro apresentado e dos problemas emergentes, surge a necessidade de um profissional capacitado voltado para a realização da capacitação em serviço dentro das UTIs.

A capacitação em serviço deve ser vista como um instrumento valioso para a socialização do indivíduo no novo ambiente de trabalho (CHIAVENATO, 1979; BUCHI *et al*, 2011), além de envolvê-lo no que tange aos valores e missão da instituição.

O trabalho da enfermagem muitas vezes se configura em ações repetitivas, sem reflexão, como manutenção de uma forma de agir alienada (ANDRADE *et al*, 2005). O treinamento introdutório destinado ao técnico em enfermagem recém-admitido vem quebrar certas barreiras e pode ser o momento propício para transformação do sujeito e de suas práticas (BRASIL, 2007), envolvendo-o em aspectos éticos, legais, de humanização e trabalho em equipe. Nesse contexto, entende-se que um profissional específico, capacitado e envolvido nesse fazer, torna-se necessário e emergente.

Segundo Buchi *et al* (2011) buscar a manutenção e promoção da capacitação da sua equipe é uma ação gerencial, mostrando que profissionais especializados e capacitados produzem melhores resultados.

Em uma pesquisa realizada por Ricaldoni e Sena (2006), os técnicos e auxiliares de enfermagem entrevistados manifestaram a preocupação quanto a aprender “errado” e

A importância do Enfermeiro Trainer no processo admissional do técnico em enfermagem na UTI

receber orientações não adequadas e/ou insuficientes de outro colega, quando precisam aprender por meio do apoio destes.

Alguns autores reiteram que esse treinamento deve ser realizado pela enfermeira da própria unidade, no local de trabalho e continuamente (NISHIYAMA *et al*, 2002).

Bucchi e Mira (2010) utilizaram em sua pesquisa o termo “enfermeiro instrutor”, designando um profissional enfermeiro referência para treinamento admissional de enfermeiros recém-admitidos na instituição estudada. Eles corroboram a necessidade de haver o agente instrutor responsável pelos treinamentos com preparo para atuar como instrutor. Sugerem ainda a criação de um grupo de instrutores, para que possam ser referência para este fim. Durante a reelaboração do treinamento admissional proposto pelos autores, foi traçado o perfil do enfermeiro instrutor, conforme descrito a seguir:

Além de ser o gestor do cuidado, deve ter conhecimento técnico-científico atualizado, destreza e habilidade no fazer e estar envolvido com a assistência. Ser didático, gostar de ensinar, trocar e buscar conhecimentos, ser ético e comprometido. (...) para ser indicado deverá atuar (...) há, no mínimo, três anos (...); será promovida a capacitação dos enfermeiros instrutores por meio de aula de metodologia da educação (BUCCHI E MIRA, 2010, p.4).

Ainda de acordo com esses autores, uma estratégia para otimizar os treinamentos seria a designação de profissionais para atuarem como tutores ou instrutores de um grupo específico, de acordo com a necessidade da instituição (Buchi e Mira, 2011). Entretanto, não especificam em seus trabalhos se este profissional assumiria as duas funções concomitantemente: a assistencial e a educacional. Entendemos que o treinamento feito por um profissional que esteja totalmente voltado para este fim traria melhores resultados para o setor e para a instituição, permitindo melhor acompanhamento e desenvolvimento. Vale ressaltar que este trabalho abrange apenas o treinamento do enfermeiro recém-admitido e não retrata o profissional técnico em enfermagem.

No projeto desenvolvido por Motta e Stipp (2009), os autores afirmam que a capacitação pode ser feita sob a orientação tanto da enfermeira monitora da educação continuada quanto pela enfermeira assistencial.

Na nossa concepção, esse papel deve ser focado em um único profissional. Desta maneira, o enfermeiro *trainer* (ou instrutor) seria o profissional adequado para este fim. Conhecedor do ambiente em que está inserido, com conhecimento técnico-científico e setorial, com perfil para a educação e indicado pela gerência especificamente para a execução desta tarefa, certamente trará resultados surpreendentes, a curto e médio prazo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A UTI é considerada uma área crítica dentro da instituição hospitalar, destinada a pacientes críticos, que requer profissionais especializados e capacitados para este fim (ANVISA, 2010). Neste local deve haver profissionais com grande diferenciação de conhecimento e habilidades para realização dos procedimentos (BRASIL, 2005). Nesse sentido, a capacitação em serviço do técnico em enfermagem é fundamental para que a assistência seja prestada com qualidade e agilidade necessárias.

Este estudo permitiu delinear como a literatura aborda o tema da capacitação profissional do técnico em enfermagem no processo admissional pelo enfermeiro. Percebe-se que a literatura é escassa no que tange ao tema. Encontramos muitos estudos que abordam apenas a capacitação do profissional enfermeiro recém-admitido. Consideramos importante a ampliação do olhar para a equipe de enfermagem como um todo, uma vez que os técnicos se encontram na linha de frente da assistência.

Buscou-se destacar a importância da realização do treinamento no processo admissional do técnico em enfermagem pelo Enfermeiro *Trainer* (ou Instrutor), sendo esta peça chave para o sucesso da capacitação e um grande diferencial da instituição no mercado competitivo.

A importância do Enfermeiro Trainer no processo admissional do técnico em enfermagem na UTI

O processo admissional, se bem realizado e com acompanhamento constante e sistematizado, permite ao novo colaborador inteirar-se dos protocolos e diretrizes, além de capacitá-lo dentro da missão, visão, valores e filosofia da instituição. Pode ainda, diminuir a ansiedade e favorecer a inserção do novo colaborador junto à equipe, reduzir as chances de repetição de erros, minimizar a sobrecarga da equipe e, quando realizado pelo Enfermeiro *Trainer* (ou instrutor), permitir que o enfermeiro assistencial foque seu trabalho nos cuidados diretos ao paciente crítico.

O Enfermeiro *Trainer* (ou instrutor), para assumir este cargo, deve ter capacidade técnico-científico e pedagógica, perfil para atuar como educador, deve ser alocado na UTI, ou seja, fazer parte da equipe, para que possa conhecer todas as necessidades e peculiaridades da unidade. Além de atuar nos processos admissionais, deve realizar capacitações frequentes junto à equipe e mantê-los informados acerca de mudanças nas rotinas e protocolos institucionais.

O treinamento não deve ser apenas um meio para capacitação técnica para o trabalho, mas ser um espaço para reflexões sobre a importância do seu trabalho e das ações que executa na instituição e impedir que processos caiam no esquecimento, e que o trabalho se torne alienado e com repetições de erros.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Joseilze Santos de; VIEIRA, Maria Jésia. **Prática assistencial de enfermagem: problemas, perspectivas e necessidade de sistematização.** Rev. bras. enferm. [online]. 2005, vol.58, n.3, pp. 261-265. ISSN 0034-7167.

ANVISA, Ministério da Saúde. **Resolução N° 7, de 24 de Fevereiro de 2010.** Dispõe sobre os requisitos mínimos para funcionamento de Unidades de Terapia Intensiva e dá outras providências. Disponível em: <http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/anvisa/2010/res0007_24_02_2010.html>. Acesso em 23. jul. 2014.

BEZERRA, Ana Lúcia Queiroz. **O treinamento do enfermeiro recém-admitido: visão do treinamento e do treinador.** São Paulo; s.n; 1995. 82 p. tab. Biblioteca BR342.1; 616-083:331.363(043.3), 574.

BICUDO, A.M.C., SILVA, M.CM, CUNHA ICKO. **Percepção das enfermeiras que atuam como agentes multiplicadores no treinamento da equipe de enfermagem.** Acta Paul Enferm. 2004;17(3):305-10.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Política Nacional de Atenção ao Paciente Crítico.** Consulta Pública nº 03 de 07 de julho de 2005. Disponível em: <<http://dtr2001.saude.gov.br/sas/PORTARIAS/Port2005/PT-03-CONS.htm>>. Acesso em: 02 set. 2014.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria nº 1.996 de 20 de agosto de 2007.** Dispõe sobre as diretrizes para a implementação da Política Nacional de Educação Permanente em Saúde. Disponível em: <<http://dtr2001.saude.gov.br/sas/PORTARIAS/Port2007/GM/GM-1996.htm>> Acesso em: 15 set. 2014.

BUCCHI, Sarah Marília, MIRA, Vera Lucia. **Reelaboração do treinamento admissional de enfermeiros de Unidade de Terapia Intensiva.** Rev Esc Enferm USP, 2010; 44(4):1003-10

BUCCHI, Sarah Marília; MIRA, Vera Lúcia; OTRENTI, Eloá; CIAMPONE, Maria Helena Trench. **Enfermeiro instrutor no processo de treinamento admissional do enfermeiro em unidade de terapia intensiva.** Acta Paul Enferm 2011;24(3):381-7.

CHIAVENATO, I. Teoria geral da administração. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1979

COAN, T.C.M. *et al.* **A opinião de enfermeiros recém-admitidos sobre o programa de treinamento para a sua integração em um hospital de ensino.** Rev.Esc.Enf.USP, v.30, n.2, p. 187-203, ago. 1996.

A importância do Enfermeiro Trainer no processo admissional do técnico em enfermagem na UTI

COREN DF (Distrito Federal). Parecer nº 019/2011. **Qual o tempo ideal para realizar capacitação em serviço para profissionais de enfermagem (Enfermeiro, Técnico e Auxiliar de Enfermagem) admitidos para prestarem assistência segura e de qualidade em atendimento ao paciente crítico ou na Unidade.** Criado em 15 agosto 2011. Disponível em: <<http://www.coren-df.org.br/portal/index.php/parecer-coren/1402-2011-12-05-14-25-16>>. Acesso em 04.set.2014.

CORONETTI, Adriana; NASCIMENTO, Eliane Regina Pereira do; BARRA, Daniela Couto Carvalho; MARTINS, Josiane de Jesus. **O estresse da equipe de enfermagem na unidade de terapia intensiva: o enfermeiro como mediador.** Arquivos Catarinenses de Medicina Vol. 35, no. 4, de 2006 37.

GUIMARÃES, Eliane Marina Palhares; MARTIN, Sandra Haueisen; RABELO, Flávia Cristina Paolinelli. **Educação permanente em saúde: reflexões e desafios.** Ciencia y enfermeria XVI (2): 25-33, 2010.

MATTOS, Valéria Zadra de; STIPP, Marlucci Andrade Conceição. **Programa Trainee: um modelo de gestão de enfermeiras recém-graduadas.** Acta Paul Enferm 2009;22(6):833-5.

MOTA, Carla Pimentel; FARIAS, Creusa Ferreira; PEDROSA, Ivanilda Lacerda. **Relato de experiência sobre capacitação em unidade de terapia intensiva para estudantes e técnicos de enfermagem.** Escola Técnica de Saúde/CCS/UFPB – PROBEX, 2013.

MORGAN, Glória Alicia Spencer Gilling de. **Estudo da representação social do enfermeiro recém-formado em seu primeiro emprego e suas expectativas em relação ao programa de orientação.** São Paulo; s.n; 1992. 94 p. Dissertação de Mestrado apresentada a Universidade de São Paulo. Escola de Enfermagem.

NISHIYAMA, Katia; BECCARIA, Lúcia Marinilza; ITTAVO, Josimerci. **Enfermeiros recém-admitidos em UTI: a importância de programas de educação que possibilitem a sua inserção.** An. 8. Simp. Bras. Comun. Enferm. May. 2002.

RICALDONI, Carlos Alberto Caciquinho e SENA, Roseni Rosangêla de. **Educação permanente: uma ferramenta para pensar e agir no trabalho de enfermagem.** Rev Latino-am Enfermagem 2006 novembro-dezembro; 14(6). Disponível em: <www.eerp.usp.br/rlae>. Acesso em 20. jun. 2014.

Revista Saúde e Desenvolvimento | vol. 8, n.4 | jul-dez. 2015

RIGON, Angelita Gastaldo e NEVES, Eliane Tastch. **Educação em saúde e a atuação de enfermagem no contexto de unidades de internação hospitalar: o que tem sido ou há para ser dito?** Texto Contexto Enferm, Florianópolis, 2011 Out-Dez; 20(4): 812-7.

SANTOS, Sílvio de Oliveira. **Metodologia de educação em saúde nas atividades de rotina de enfermagem hospitalar.** CIR - Biblioteca - Centro de Informação e Referência s.l; s.n; 1990. 153 p. tab.

SOUZA SP, NUNES B. **Treinamento do enfermeiro recém-admitido em unidade de terapia intensiva.** Rev Enferm UNISA 2001; 2: 14-7.

SOUZA, LPS; SOUZA, ACA; SILVA, CSO; NASCIMENTO, FA; OLIVEIRA, IP; FIGUEIREDO, MFS; SIQUEIRA, LG. **Percepção do enfermeiro sobre a eficácia da educação permanente em saúde.** EFDeportes.com, Revista Digital. Buenos Aires, Año 16, N° 160, Septiembre de 2011. Disponível em: <<http://www.efdeportes.com/>>. Acesso em: 15. jun.2014.

VASCONCELOS, Ana Paula Lemos. **Educação continuada na UTI: Treinamento de Técnicos e Auxiliares de Enfermagem para a execução da Sistematização da Assistência de Enfermagem (SAE).** Aracajú, 2007. 119p. Orientadora Profa Dra Vieira, Maria Jésia. Dissertação (Mestrado em Ciências da Saúde)