

AS ADVERSIDADES DOS AUXILIARES E TÉCNICOS DE ENFERMAGEM NA INSERÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO

Ricardo Melquiezes Campagnoli de Toledo¹; Kátia Aparecida dos Santos²; Diego
Alberto dos Santos Pinto³; Marcio Antonio de Assis⁴

Estudante do curso de Enfermagem; e-mail: ricardomelquiezes@hotmail.com ¹

Estudante do curso de Enfermagem; e-mail: ka.apms@ig.com.br²

Estudante do curso de Enfermagem; e-mail: diego.santop@hotmail.com.br³

Professor da universidade de Mogi das cruzeiras; e-mail: assis-marcio@bol.com.br⁴

Área do conhecimento: Biológicas, Saúde e Agrária

Palavras-chave: Inserção; Experiência Profissional; Adversidades.

INTRODUÇÃO

Os profissionais de enfermagem buscam formação nas Instituições de Ensino que lhes proporcionam melhor preparo para atuar na assistência ao paciente, com intuito de ingressar no mercado de trabalho, com autoconfiança nos conhecimentos adquiridos, mas são diversos os fatores que podem influenciar em suas práticas, gerando dificuldades e conflitos. A inserção de novos profissionais em um novo ambiente gera desconforto por parte dos profissionais mais antigos, por deduzirem que este novo profissional irá subjugar a rotina e costumes já estabelecidos. Essa condição em muitas ocasiões gera ao profissional recém-contratado um estado de tensão, pois é amplamente avaliado pela chefia e pelos seus demais colegas, prejudicando sua funcionalidade (MATTOSINHO et al, 2010). Mesmo diante de uma boa preparação esses profissionais recém- formados se deparam com situações que os trazem adversidades e conflitos fazendo com que sua primeira experiência seja cercada de inúmeras dificuldades.

Há poucas reflexões na literatura sobre as adversidades encontradas no primeiro emprego, principalmente para auxiliares e técnicos. A descentralização da saúde, principalmente em ambiente hospitalar é um fator que contribui para os conflitos desses profissionais. Sendo assim, novas alternativas devem ser traçadas (SILVA et al, 2010).

Conhecendo as situações que colaboram para o melhor desempenho dos auxiliares e técnicos em sua primeira experiência profissional em ambiente hospitalar bem como as dificuldades encontradas nesse processo será possível desenvolver meios para o auxílio na passagem por esse período além de contribuir com gestores para que facilitem seu enfoque no momento do acolhimento desses profissionais.

OBJETIVO

Identificar as Adversidades e conflitos dos profissionais auxiliares e técnicos de enfermagem na inserção ao mercado de trabalho, e as medidas para amenizar essas dificuldades.

METODOLOGIA

Foi realizada uma pesquisa de campo do tipo descritivo e exploratório, com uma abordagem quantitativa. A pesquisa foi realizada com profissionais atuantes de instituições hospitalares na região do Alto Tietê, a amostra foi obtida em local e horário, previamente combinado e agendado com os participantes, e após aprovação do Comitê

de Ética em Pesquisa (CEP). Participaram do estudo 50 auxiliares e técnicos de enfermagem, e 30 enfermeiros. Os auxiliares e técnicos de enfermagem, que atuam em instituições hospitalares, com atuação até no máximo 01 ano, sendo esse o seu primeiro emprego, e aceitaram participar da pesquisa por meio de assinatura do TCLE (Termo de Consentimento Livre e Esclarecido). Os enfermeiros que atuam em instituições hospitalares de qualquer setor, e que de acordo em participar da pesquisa, assinaram TCLE. A coleta de dados se deu por meio da aplicação de dois questionários, sendo esse dividido em duas partes. A primeira destinada a auxiliares e técnicos de enfermagem e a segunda, está voltado aos enfermeiros.

RESULTADO E DISCUSSÃO

O estudo foi realizado com o intuito de identificar as adversidades e os conflitos dos auxiliares e técnicos de enfermagem, na inserção no mercado de trabalho, além das medidas direcionadas para amenizar essas dificuldades. Na primeira etapa foram aplicados questionários para um grupo de 50 profissionais. O serviço de educação permanente é um processo destinado ao aprimoramento das técnicas e conhecimentos de seus profissionais, sendo que 66% afirmam que tiveram o acompanhamento da educação continuada após o início de suas atividades profissionais e esse processo foi benéfico para todos. Um dos instrumentos utilizados dentro deste serviço são os funcionários referência (conhecidos como sentinela, ou treinador), colaborador designado pela instituição estando capacitado a esclarecer dúvidas, a ensinar normas e rotinas com segurança e a inseri-lo de forma prática no cotidiano institucional. Os problemas que são encontrados nas instituições dificultam que os funcionários referência acompanhem profissionais mais novos, assim muitas vezes, desenvolvem suas habilidades práticas por meio do “acerto e erro”, levando-os ao estresse (MATTOSINHO et al, 2010). Para um bom desempenho profissional, um período de adaptação das rotinas, pode trazer autoconfiança perante as atividades prestadas. O processo de integração de qualquer funcionário em uma empresa se faz necessário, no intuito de familiarizá-lo, com a filosofia, dinâmica e as metas institucionais (BELEI et al, 1992). O acolhimento do enfermeiro para o profissional recém-contratado é importante para o esclarecimento de possíveis dúvidas e facilita o enfrentamento das adversidades e conflitos. Desses 86% afirmam que seu desempenho foi influenciado por meio do papel desempenhado pelo enfermeiro, e dos 14%, que não passaram por este acolhimento, relatam que esta atitude facilitaria seu desempenho. Uma experiência descrita em um estudo com gestores de uma instituição de saúde chegaram à conclusão de que devem estar atentos quanto às particularidades durante as contratações, em especial a equipe de enfermagem, frente às dificuldades práticas e teóricas dos recém-contratados, para que por meio do acolhimento admissional e inclusão das normas e rotinas da instituição possam servir como medida para resultados positivos na produção do cuidado e melhor inserção das equipes de enfermagem (MORAIS et al, 2014). Mediante as adversidades e conflitos vividos por esses profissionais, os mesmos foram questionados quanto à possibilidade de desistir da profissão, assim, 28% afirmaram essa possibilidade durante sua experiência, como pode ser observado na Tabela I.

Tabela I – Principais motivos que pode levar a desistência precoce da profissão

Principais motivos para uma possível desistência	n	%
Insegurança	9	18
Realidade Contraditória	7	14
Interesse outra profissão	1	2
Falta união equipe	1	2

A insegurança foi apresentada como fator mais significativa para a possibilidade de desistência desses profissionais, porém estudos realizados com enfermeiros afirmam que seus docentes devem abranger não só a parte técnica, mas também ter atenção aos sentimentos dos discentes. Dessa forma, o professor passa confiança aos alunos, melhorando sua atuação e deixando a insegurança menos evidente (RAMIN et al, 2003). Percebe-se nesse estudo que dentre as principais condições sugeridas como possibilidade de melhor desenvolvimento encontram-se: melhorar a integração, melhorar a formação, bem como o acolhimento. Já na segunda etapa da pesquisa foi identificado que o acolhimento por parte do enfermeiro, tanto nas normas e rotinas quanto em relação ao restante da equipe, se faz fator indispensável. Essa atitude foi afirmada por 100% dos enfermeiros, e todos consideram essa iniciativa importante. Outro fator que pode contribuir para o preparo dos novos profissionais, para melhor atuação junto à equipe, é a educação continuada, e foi considerada como fator de relevância para o desenvolvimento profissional em 73,33%. O aprimoramento profissional dos recém-contratados deve possuir como alternativa viável o acompanhamento da educação permanente com o propósito de ampliar os conhecimentos por meio de cursos de atualização (TAKAHASHI et al, 2008). Os enfermeiros e suas diversas atribuições administrativas devem estar amparados por um planejamento que não comprometa sua rotina, para não dificultar o seu acompanhamento ao recém-contratado. Sendo assim, ter um profissional em primeira experiência na equipe exige do enfermeiro disponibilidade para acompanhar suas práticas, contribuindo para um melhor desempenho desses indivíduos. A teoria é parte fundamental para realização de boas práticas assistenciais, porém, 73,33% dos enfermeiros não consideram que os profissionais saiam preparados para atuar com capacidade técnica e teórica logo após a formação. Dessa forma, todos os enfermeiros consideraram que um funcionário sentinela seja importante nesse período. As adversidades e conflitos vivenciados a um desligamento precoce, sendo assim a opinião dos enfermeiros sobre os aspectos que motivam esse desligamento podem ser observados na Tabela IV.

Tabela IV – Opiniões dos enfermeiros quanto ao desligamento precoce dos profissionais em primeira experiência.

O que motiva o desligamento	n	%
Realidade contraditório	19	63,33
Insegurança	10	33,33
Ambiente Hostil	4	13,33
Baixo Salário	3	10,00
Sobrecarga trabalho	1	3,33

A pesquisa aponta que 63,33% dos enfermeiros consideram o principal motivo de desligamento a realidade contraditória ao que foi almejada, já a insegurança foi citada em 33,33% das afirmações, pois se trata de um sentimento que acompanha o profissional recém-formado em várias situações, persistindo desde sua formação no período de estágio, até a prática profissional.

CONCLUSÃO

O objetivo dessa pesquisa foi identificar as adversidades dos auxiliares e técnicos de enfermagem na sua inserção no mercado de trabalho. Dentre as diversas situações discutidas nesse estudo, foram evidenciadas falhas no processo de integração, bem

como conhecimento deficiente por parte dos profissionais, além da formação inadequada em comparação com a realidade do mercado de trabalho, sendo essa característica identificada como maior causa de insegurança por esses profissionais.

O enfermeiro considera o acolhimento do auxiliar ou técnico de enfermagem como uma ferramenta necessária para a inserção de novos profissionais à equipe e nas rotinas institucionais. Porém, essa prática geralmente é comprometida devido às diversas atribuições que os envolvidos se encontram e estão responsáveis. Diante das mais variadas situações, deve-se ter algum trabalho voltado a melhorar o planejamento institucional, com a participação do enfermeiro, juntamente com o serviço de educação continuada, para que sejam realizadas ações de acolhimento, desenvolvimento e capacitação, necessários para uma boa adaptação do colaborador.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BELEI, Renata Aparecida; RIBEIRO, Sandra; HADDAD, Maria do Canno Lourenço; VANNUCHI, Marli T. Primeiro Emprego: Como treinar o enfermeiro recém-graduado. **Rev Bras Enferm**, Brasília, v. 45, n. 4, p. 308-312, out./dez. 1992.

MATTOSINHO, Mariza Maria Serafim; COELHO, Maria Selo; MEIRELLES, Betina Horner Schindwein; SOUZA, Sabrina da Silva de; ARGENTA, Cleonete Elena. Mundo do trabalho: alguns aspectos vivenciados pelos profissionais recém-formados em enfermagem. **Revista Acta Paul Enferm**, Florianópolis, v. 23, n. 4, p. 466-71, abr. 2010.

MORAIS, Joice Aparecida de; SILVA, Juliana Maria Teruel Silveira; HADDDAD, Maria do Carmo Fernandez Lourenço, PISSINAT, Paloma de Souza Cavalcante. Processo de contratação coletiva de trabalhadores em Hospital Público de média complexidade. **R. Enferm. Cent. O. Min**, Minas Gerais, v. n. 2, p. 1173-1184, mai./ago. 2014.

RAMIN, Célia de Souza Araújo; PERES, Giovana Ribau Picolo; LÚCIO, Flávia Daniele; SOUZA, Os sentimentos dos alunos do Curso de Graduação em Enfermagem frente ao primeiro Estágio. **IX Encontro Científico da FAMERP, HB Científica, suplemento especial**, São José do Rio Preto, SP, p. 80. 2003.

SILVA, Denise Guerreiro Vieira da; SOUZA, Sabrina da Silva de; TRENTINI, Mercedes; BONETTI, Albertina; MATTOSINHO, Mariza Maria Serafim. Os desafios enfrentados pelos iniciantes na prática de enfermagem. **Revista Esc. Enferm. USP**, São Paulo, v. 44, n. 2, p. 511-6, mar./abr. 2010.

TAKAHASHI, Alda Akie; BARROS, Alba Lúcia Bottura Leite de; MICHEL, Jeanne Liliane Marlene; SOUZA, Mariana Fernandes de Souza. Dificuldades e facilidades apontadas por enfermeiras de um hospital de ensino na execução do processo de enfermagem. **Revista Acta Paul Enferm**, São Paulo, v. 21, n. 1, p. 32-8, mar. 2008