

PRINCÍPIOS DE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL – O PRESENTE E O FUTURO



José Carlos Martins,
Coordenador Nacional SEP

Ao longo dos últimos tempos e sobretudo após a passagem da formação inicial de 3 para 4 anos (licenciatura), temos vindo a referir a necessidade de iniciar a discussão sobre uma alteração conceptual da actual Carreira de Enfermagem.

Assim, tal como uma boa prática requer um bom enquadramento teórico, também esta matéria, pelo que representa para os enfermeiros e para a enfermagem, requer o desenvolvimento de pensamento estratégico sobre a profissão.

Neste quadro, é importante reflectirmos e discutirmos globalmente o actual diagnóstico de situação (actual estágio da enfermagem), definirmos alguns objectivos centrais e pensarmos sobre o processo de gestão de mudança.

1 – DIAGNÓSTICO DE SITUAÇÃO

Não se pretende efectuar nenhum levantamento exaustivo e rigoroso sobre o actual estágio de desenvolvimento da enfermagem, quer porque se trata de uma área problemática extremamente ampla e complexa quer porque requer um trabalho sistematizado de investigação.

Assim, no sentido de tentar harmonizar a “ideia” sindical que temos, fruto da realidade objectiva que observamos, apela-se à reflexão e discussão do actual diagnóstico de situação sobre os principais elementos estruturantes da profissão, ou seja, sobre os principais pilares que edificam a enfermagem.

Formação em enfermagem

História recente

Até 1975 existiram dois níveis de formação que habilitavam para a prestação de cuidados de enfermagem – o curso de Auxiliar de Enfermagem e o Curso de Enfermagem Geral. Só nesta altura foi possível a conquista de um só nível de formação para todos aqueles que prestavam cuidados – Curso de Enfermagem Geral, de 3 anos – e conseqüente processo de equiparação dos Auxiliares de Enfermagem mediante realização do Curso de Promoção, que decorreu até 1981 (houve, excepcionalmente, um curso que decorreu em 1985 para os auxiliares de enfermagem que tinham regressado das ex-colónias).

Com início no final da década de 60, valorizando a formação contínua como factor de desenvolvimento da profissão, os enfermeiros assumiram-se como os grandes promotores e impulsionadores da criação, organização e desenvolvimento dos Departamentos de Educação Permanente (DEP) nas instituições, situação que se manteve até ao início da década de 80.

A partir de 1983, houve um forte desenvolvimento dos Cursos de Especialização em Enfermagem, que se desenvolveram nas três Escolas Pós-Básicas de Lisboa, Coimbra e Porto. Este incremento dos Cursos de Especialização, entre outros factores, esteve intimamente associado à criação da categoria de Enfermeiro Especialista (pela primeira vez) no Decreto -Lei n.º 305/81, Carreira de Enfermagem de 1981.

Em 1988, o ensino de enfermagem foi integrado no Sistema Educativo Nacional ao nível do Ensino Superior Politécnico. O Curso de Enfermagem manteve a duração de 3 anos e passou a conferir o grau académico de Bacharel. Os Cursos de Especialização em Enfermagem passaram a conferir a equivalência ao grau de Licenciatura.

Em 1992, os docentes de enfermagem que até então estavam integrados na Carreira de Enfermagem, transitaram para a Carreira Docente do Ensino Superior Politécnico.

Em 1998, decorrente das mudanças ao nível da organização do Ensino Superior, o Curso Superior de Enfermagem passa de 3 para 4 anos passando a conferir o grau académico de Licenciado. Os Cursos de Estudos Superiores Especializados passam a Cursos de Pós Graduação sem atribuição de grau académico.

Consequentemente, todos os enfermeiros que não detêm um Diploma de Estudos Superiores Especializados em Enfermagem ou equiparado, para obterem a equivalência à Licenciatura, têm que efectuar o Curso de Complemento de Formação. É reorganizada a rede pública de Escolas Superiores de Enfermagem, que passam a estar integradas em Institutos Politécnicos, em Universidades e Institutos Superiores de Saúde.

Algumas considerações:

- está adquirido que existe um só nível de formação de enfermeiros.
- existem e continuarão a emergir um conjunto de profissões na área da saúde, cuja formação, competências, perfil, funções e enquadramento laboral, não está regulado.
- há uma grave carência de enfermeiros reconhecida por todas as instâncias políticas e foi apresentado um Plano Estratégico de Formação de Profissionais de Saúde.
- os Cursos de Especialização Pós-Licenciatura estão regulamentados e foi aberta a discussão, através da Ordem dos Enfermeiros, sobre a individualização das especialidades e o reconhecimento de competências para efeitos de atribuição do título de Enfermeiro Especialista.

Regulamento do Exercício e prática profissional

Está publicado em Diploma, desde 1996, o Regulamento do Exercício Profissional dos Enfermeiros – REPE –, que entre outras matérias, define os conceitos de enfermagem, enfermeiro e enfermeiro especialista, de intervenções interdependentes e autónomas e caracteriza os cuidados de enfermagem.

Estarão estes conceitos assimilados e materializados na prática diária da prestação de cuidados? Será que nos momentos concretos de prestação de cuidados aos utentes, a decisão e conseqüente acção clínica assenta e tem claramente subjacente o conceito de intervenção autónoma? Isto é, a apreciação global que fazemos das práticas profissionais indicam que os enfermeiros decidem intervir, e agem, sob a sua única e exclusiva responsabilidade tendo por base as qualificações adquiridas através da formação e experiência profissional?

É hoje amplamente consensual que o papel dos enfermeiros reside no cuidar das e com as pessoas, numa perspectiva global, que requer uma abordagem complexa, com vista à satisfação das suas necessidades, à recuperação das suas funções e à potenciação das suas capacidades para o auto cuidado.

Assim, cuidar pressupõe uma visão humanista, com base no conhecimento científico. É um processo inter subjectivo, assente em relações interpessoais, com grande reciprocidade entre os enfermeiros e as pessoas e em que o enfermeiro participa com a pessoa nos seus cuidados.

Ou seja, as pessoas não são elementos passivos, fiéis depositários de um conjunto de prestações. São elementos activos no desenvolvimento do processo terapêutico, desde a construção da decisão à prestação dos seus próprios cuidados.



Neste quadro, entre muitos outros aspectos, as questões comunicacionais assumem particular relevância.

Assim, importa reflectir sobre a diferença entre a actual realidade da organização e prestação de cuidados de enfermagem e a explicitação efectiva (em atitudes, comportamentos e prestações diversas com os utentes) de uma prática de cuidados de enfermagem que traduza, por parte dos enfermeiros, a integração consciente dos principais elementos teóricos que aprendemos e a sua relação com o REPE.

Sem juízos valorativos e não constituindo esta uma análise científica, como já foi referido, analisemos alguns traços objectivos da realidade das nossas práticas profissionais. Nos últimos 20/25 anos parecem-nos que:

- a organização da prestação de cuidados de enfermagem não sofreu profundas alterações, sendo que a mais relevante foi a mudança do “método à tarefa” para o “método individual”.
- a distribuição do trabalho dos enfermeiros ao longo do dia continua a ser determinada pelas rotinas instituídas. As pequenas alterações parecem decorrer, entre outros aspectos, dos avanços tecnológicos (dispositivos de avaliação de sinais vitais, informática) e de desenvolvimentos organizacionais (farmácia/unidade, secretárias de unidade).

Ordem dos Enfermeiros

Organização muito recente

Fruto do desenvolvimento da profissão foi criada em 1998 a Ordem dos Enfermeiros. Esta conquista da profissão foi também o reconhecimento, por parte do Governo, do estágio de desenvolvimento da enfermagem e do relevante papel que os enfermeiros desempenham no sistema de saúde, devolvendo-lhes poderes que ao Estado competiam no que concerne à regulamentação e controlo do exercício profissional, designadamente nos seus aspectos deontológicos e disciplinares.

Pelas competências que detém relativamente à política de saúde, à formação e ao controle da qualidade dos cuidados de enfermagem, a Ordem dos Enfermeiros é um instrumento imprescindível para o desenvolvimento da enfermagem tornando-se a sua acção complementar da acção das restantes organizações profissionais, nomeadamente dos sindicatos.

Carreira de Enfermagem

Importa lembrar que até 1981, em termos de desenvolvimento profissional dos enfermeiros, havia três carreiras diferentes, muito hierarquizadas, de acordo com a área do exercício da profissão, a área de Saúde Pública, a área Hospitalar e a área Docente, que não permitiam inter comunicabilidade entre si.

Em 1981, a revisão das Carreiras efectuada através do D.L. n.º 305/81 de 12 de Novembro, constituiu um marco histórico em termos de desenvolvimento profissional dos enfermeiros. É construída uma única carreira para todos independentemente da área de exercício da actividade. Entre outros aspectos, a apreensão colectiva deste elemento por parte dos enfermeiros, assumirá um papel central nos futuros processos de luta pela revisão de carreira, na Administração Pública.

Por conseguinte, a carreira de 1981 caracterizava-se por:

- carreira única, para a docência e para o exercício.
- determina a existência de 5 categorias dividida por 4 graus, enfermeiro (grau I), enfermeiro graduado (grau II), Especialista e Chefe (grau III), Supervisor e Técnico de Enfermagem (grau IV).
- reduz leque salarial, ingresso pela letra “J” e o topo na letra “E”.
- é criada, pela primeira vez, a categoria de Enfermeiro Especialista.
- é exigida a frequência de Cursos de Especialização para acesso ao grau III.
- para acesso ao grau IV é necessário ter o Curso de Administração dos Serviços de Enfermagem.



- pela primeira vez são definidas e atribuídas funções às várias categorias.
- define o enfermeiro chefe não só como gestor de recursos mas também como gestor de cuidados.
- integra a formação permanente como indispensável para o desenvolvimento profissional dos enfermeiros.
- define regras para a classificação dos enfermeiros.

Desde então, apesar das nove alterações pontuais à Carreira de Enfermagem, podemos referir que o modelo conceptual da actual carreira remonta ao Decreto -Lei n.º 305/81, apesar dos inúmeros progressos obtidos ao nível salarial e na eliminação de barreiras constrangedoras do desenvolvimento profissional. Todas as conquistas alcançadas foram fruto de muitos anos de luta nas suas diferentes formas, só sendo possíveis tais alterações graças ao papel do Sindicato enquanto gerador de movimentos de massas, de consensos, um Sindicato forte e coeso.

A actual Carreira:

- mantém-se muito hierarquizada;
- condiciona o desenvolvimento profissional dos enfermeiros à aquisição de formação formal ("Especialidades").
- potencia o desenvolvimento de formação nos espaços formais (estabelecimentos de ensino) para responder às exigências de desenvolvimento dos enfermeiros na carreira.
- enquadra os enfermeiros e enfermeiros graduados, em termos remuneratórios, ao nível da Carreira Técnica e os enfermeiros especialistas, chefes e supervisores, ao nível da Carreira Técnica Superior, no quadro das Carreiras da Administração Pública.

No sector privado e cooperativo, os Acordos de Empresa (AE) e os Contratos Colectivos de Trabalho (CCT), no fundamental, têm reproduzido as Carreiras de Enfermagem da Administração Pública.

2 -- OBJECTIVOS ESTRATÉGICOS PARA O DESENVOLVIMENTO DA PROFISSÃO

Sendo a carreira um instrumento de gestão de expectativas individuais e colectivas relativamente ao desenvolvimento profissional, ela deve, também, constituir um instrumento potenciador do desenvolvimento da profissão.

Assim, importa definir alguns objectivos estratégicos que potenciem o desenvolvimento da profissão:

- reafirmar a área da prestação de cuidados como o espaço, por excelência, da afirmação da enfermagem, determinante para o reconhecimento da imprescindibilidade social dos enfermeiros.
- reconhecer, política e organizacionalmente, a importância dos enfermeiros como gestores dos serviços de saúde, a todos os níveis de decisão.
- promover a assunção, política e institucional, dos contextos de trabalho como espaços de formação e investigação, e em que os prestadores qualificados e habilitados desenvolvam diferentes responsabilidades e competências nestes espaços.

3 -- PRINCÍPIOS DE DESENVOLVIMENTO PROFSSIONAL/CARREIRAS

Neste Congresso pretende-se definir os princípios que deverão enquadrar o desenvolvimento profissional/carreira, para posterior aprofundamento.

Como já foi referido, a carreira é um instrumento de gestão das expectativas de desenvolvimento profissional, individuais e colectivas, ao longo da vida activa e concretizada em contextos organizacionais definidos. Assim, no que respeita aos contextos organizacionais, em termos de desenvolvimento do Sistema de Saúde Português, continuarão a existir:

- os sectores privado e social em que a relação de emprego dos enfermeiros se rege pelo direito privado e onde o instrumento de desenvolvimento profissional é o AE/CCT.
- o sector público, integrado na Administração Central do Estado, cuja relação de emprego se rege pelo regime da função pública e onde o instrumento de desenvolvimento profissional continuará a ser a carreira de enfermagem da função pública.
- Potencialmente, continuarão a emergir no sector público, hospitais e centros de saúde com modelos de gestão do tipo empresarial cuja relação de emprego se rege, também, pelo direito privado e onde o instrumento de desenvolvimento profissional será o AE/CCT.

Assim, os princípios de desenvolvimento profissional aprovados pelo 2º Congresso do Sindicato dos Enfermeiros Portugueses constituirão as bases que assentará a negociação não só da carreira de enfermagem da função pública, mas também dos futuros AE/CCT.

O enquadramento remuneratório da carreira de enfermagem deverá desenvolver-se no quadro das remunerações previstas para os licenciados, independentemente do empregador ou da relação jurídica de emprego.

Actualmente o enquadramento remuneratório da carreira de enfermagem e AE/CCT desenvolve-se no quadro remuneratório das carreiras técnica e técnica superior da Administração Pública, de acordo com as habilitações académicas.

No actual quadro de habilitações necessárias para a prestação de cuidados de enfermagem, é legítimo que as futuras carreiras (AE/CCT ou Carreira de Enfermagem da Função Pública) traduzam para os enfermeiros, um enquadramento remuneratório semelhante a outros profissionais que detenham idênticas habilitações.

A carreira de enfermagem deverá assumir uma estrutura horizontal que permita que todos os enfermeiros possam vir a atingir o topo da carreira sem que para isso seja necessário a aquisição de outros graus académicos.

Como anteriormente referimos, a actual carreira de enfermagem é hierarquizada e, o desenvolvimento profissional é condicionado pela aquisição de diferentes graus académicos e pelo número de vagas existente em cada categoria.

Tal como nas restantes carreiras da Administração Pública, também na carreira de enfermagem, esta estrutura hierarquizada de categorias é impeditiva que a maior parte dos enfermeiros atinjam o respectivo topo. De facto, 85% dos enfermeiros situam-se nas categorias de enfermeiro e enfermeiros graduado e, destes, apenas uma pequena percentagem atingirá as categorias de enfermeiro especialista, enfermeiro chefe ou enfermeiro supervisor.

De futuro, ao valorizarmos a área da prestação de cuidados como sendo o espaço de afirmação da enfermagem, teremos que reconhecer que o seu conteúdo funcional terá o mesmo grau de exigência, complexidade e responsabilidade, pelo que não fará sentido a distinção de várias categorias nesta área, daí que se justifique a horizontalização da estrutura da carreira.

O desenvolvimento profissional deve estar intimamente associado à aquisição, desenvolvimento e reconhecimento de competências profissionais.

Ao longo de muitos anos e em diversos estudos, veiculou-se a prática como um campo de aplicação de saberes adquiridos por diversas vias, fundamentalmente, nos espaços de formação formal. Noutros e mais recentemente, a prática é referida como um espaço impar, onde trabalho e formação são vertentes



indissociáveis da acção individual e colectiva (Benner 2001; Hesben, 1997 e Le Boterf, 1988). Em Portugal e no que respeita à enfermagem, só recentemente começou a emergir o discurso de que a prática constitui uma fonte de produção, formalização e transformação de saberes.

Também na lógica destes pressupostos, Benner (2001) analisou e estudou a aquisição e desenvolvimento de competências decorrentes do conhecimento adquirido na prossecução das práticas profissionais dos enfermeiros, delineando cinco níveis de competências, de Iniciado a Perito. Com a experiência das práticas profissionais, as competências transformam-se, e, estas mudanças determinam melhores actuações dos enfermeiros.

Não sendo, no entanto, suficiente possuir conhecimentos e capacidades para se ser competente, pois podemos não saber mobilizar todos os recursos para aplicar no momento oportuno (Le Boterf, 1994); Olhando “As competências, como um conjunto de saberes indissociavelmente ligados à formação inicial de base e à experiência da acção, são adquiridas ao longo do tempo de forma empírica...” (Ana Pires, 1994);

E sabendo nós muito “...pouco sobre os conhecimentos implícitos na verdadeira prática de enfermagem, isto é, aquele conhecimento acumulado ao longo do tempo da prática...” (Benner, 2001);

Como vamos estudar, identificar, objectivar, explicitar e credenciar a aquisição e desenvolvimento de competências decorrentes das práticas profissionais, tão importantes para o desenvolvimento da profissão e para o desenvolvimento profissional dos enfermeiros?

Esta é uma das áreas de discussão e intervenção que compete à Ordem dos Enfermeiros, cuja concretização emergente é exigível e que deverá envolver todos os enfermeiros.

Assim, o desenvolvimento profissional estará intimamente ligado a um quadro claro, explícito e regulado de aquisição e desenvolvimento de competências e constituirá, também, um motor impulsionador da melhoria das práticas profissionais.

Foto 31.13 – Participação de Conceição Rodrigues, Coordenadora da Direcção Regional de Castelo Branco

O exercício da gestão, da formação, da investigação e da assessoria técnica deverão assumir preferencialmente a forma de cargo, com limite temporal definido, acessível através da candidatura de projectos apresentados por enfermeiros que preencham os requisitos específicos do papel a desempenhar.

Durante décadas, as actividades ligadas à área da gestão operacional foram desempenhadas por enfermeiros integrados em categorias da carreira (enfermeiro chefe e enfermeiro supervisor, na actual carreira).

No entanto, os desenvolvimentos organizacionais e de funcionamento das instituições, bem como dos sistemas de informação globais e institucionais, estão a colocar novos desafios às funções e actividades de quem hoje detém a responsabilidade da gestão dos serviços.

De acordo com os objectivos estratégicos para o desenvolvimento da profissão, pensamos que esta função deverá ser exercida por enfermeiros, durante um período temporalmente definido, sem prejuízo dos actuais detentores dessas categorias as manterem. Como perfil de gestor teremos que ter em conta a experiência profissional, conhecimentos de gestão e características de liderança.

Importa referir que no sector privado e nas experiências inovadoras de gestão dos hospitais públicos, é reconhecida a importância da existência de um enfermeiro com as responsabilidades de coordenação e articulação do conjunto de recursos em função da gestão de cuidados.

Porém, sendo estas funções desenvolvidas por enfermeiros, nomeados pelos conselhos de administração e sob a forma de cargo, a nomeação não assenta na definição de critérios claros e objectivos nem prevê o período temporal em que as referidas funções são exercidas.

Assim, se por um lado é reconhecido o importante papel que os enfermeiros desempenham na gestão dos serviços, por outro, os conselhos de administração, sem qualquer regulação, nomeiam os enfermeiros de forma arbitrária.

Neste contexto, e ainda que defendamos que as funções de gestão atrás referidas sejam desempenhadas por períodos temporalmente definidos assumindo as características de cargo é forçoso que consigamos definir critérios claros e precisos que contrariem essa possível arbitrariedade.

Cabe ainda aqui reafirmar que, sempre que sejam criadas estruturas de coordenação/gestão institucional que englobem mais do que um serviço, esses órgãos deverão integrar enfermeiros cujas funções deverão ser também exercidas da forma anteriormente preconizada para os gestores de serviços.

Desenvolver mecanismos de inter comunicabilidade entre carreiras do Sector Público e Público-Privado.

Considerando os potenciais desenvolvimentos organizacionais do Sistema de saúde e nomeadamente do Serviço Nacional de Saúde e que, de acordo com a proposta apresentada, o desenvolvimento profissional nas futuras Carreiras de Enfermagem /AE/ CCT deverá estar intimamente associado à aquisição e desenvolvimento de competências, o SEP propõe-se desenvolver mecanismos de inter comunicabilidade entre Carreiras do Sector Público e Público/ Privado.



**Conceição Rodrigues,
Coordenadora da Direcção Regional
de Castelo Branco**

RESOLUÇÃO POLÍTICO-SINDICAL

ASSIM, no que respeita aos princípios de Desenvolvimento Profissional / Carreiras, como base de trabalho para aprofundar posteriormente, o 2º Congresso do SEP decide os seguintes princípios enquadradores:

- 1- O enquadramento remuneratório da carreira de enfermagem deverá desenvolver-se no quadro das remunerações previstas para os licenciados, independentemente do empregador ou da relação jurídica de emprego.
- 2- A carreira de enfermagem deverá assumir uma estrutura horizontal que permita que todos os

enfermeiros possam vir a atingir o topo da carreira sem que para isso seja necessário a aquisição de outros graus académicos.

3- O desenvolvimento profissional deve estar intimamente associado à aquisição, desenvolvimento e reconhecimento de competências profissionais.

4 – O exercício da gestão, da formação, da investigação e da assessoria técnica deverão assumir preferencialmente a forma de cargo, com limite temporal definido, acessível através da candidatura de projectos apresentados por enfermeiros que preencham os requisitos específicos do papel a desempenhar.

5- Desenvolver mecanismos de inter comunicabilidade entre carreiras do Sector Público e Público-Privado.



Mesa de Trabalho — Desenvolvimento Profissional