

28<sup>a</sup>

# Semana de Enfermagem

10 e 11 de  
Maio de  
2017

Hospital de  
Clínicas de  
Porto Alegre

Hospital de Clínicas de Porto Alegre  
Escola de Enfermagem da UFRGS

*Enfermagem e suas dimensões:*

*A gestão do cuidado e  
o impacto na saúde*

# Anais



Fundação Médica  
do Rio Grande do Sul



**GRUPO DE ENFERMAGEM DO  
HOSPITAL DE CLÍNICAS DE PORTO ALEGRE  
ESCOLA DE ENFERMAGEM DA UFRGS**

*Enfermagem e suas dimensões:  
A gestão do cuidado e o impacto na saúde*

**10 e 11 de maio de 2017**

**Local**

Hospital de Clínicas de Porto Alegre  
Anfiteatro Carlos César de Albuquerque  
Porto Alegre – RS

## HOSPITAL DE CLÍNICAS DE PORTO ALEGRE

### Presidente

Professora Nadine Oliveira Clausell

### Vice-Presidente Médico

Professor Milton Berger

### Vice-Presidente Administrativo

Jorge Bajerski

### Coordenadora do Grupo de Pesquisa e Pós-Graduação

Professora Patrícia Ashton Prolla

### Coordenadora do Grupo de Enfermagem

Professora Ninon Girardon da Rosa

### Coordenador do Grupo de Ensino

Professor José Geraldo Lopes Ramos

## UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL

### Reitor

Professor Rui Vicente Oppermann

## ESCOLA DE ENFERMAGEM DA UFRGS

### Diretora

Professora Gisela Maria Schebella Souto de Moura

### Projeto gráfico, ilustração e diagramação

Gleci Beatriz Luz Toledo

## DADOS INTERNACIONAIS DE CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO-CIP

S471e Semana de Enfermagem (28. : 2017 : Porto Alegre, RS)

Enfermagem e suas dimensões: a gestão do cuidado e o impacto na saúde; [anais] [recurso eletrônico] / 28. Semana de Enfermagem ; promoção e realização Grupo de Enfermagem do Hospital de Clínicas de Porto Alegre, Escola de Enfermagem da Universidade Federal do Rio Grande do Sul; coordenador: Marcio Wagner Camatta. – Porto Alegre : HCPA, UFRGS, Escola de Enfermagem, 2017.

Ebook

Evento realizado 10 e 11 de maio de 2017.

ISBN: 978-85-9489-066-5

1. Enfermagem - Eventos. I. Hospital de Clínicas de Porto Alegre. Grupo de Enfermagem. II. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Escola de Enfermagem. III. Camatta, Marcio Wagner. IV Título.

NLM: WY3

Bibliotecária responsável: Jacira Gil Bernardes – CRB 10/463

## O PROFISSIONAL COMO PROTAGONISTA DO SEU PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO – CONSIDERAÇÕES À LUZ DO REFERENCIAL FREIRIANO

Adriana Serdotte Freitas Cardoso

Introdução: A adoção de perspectivas crítico-participativas na avaliação de desempenho, levando-se em consideração a história da organização do trabalho, apresenta uma trajetória relativamente recente. Entretanto, o ato de avaliar sempre esteve presente no processo evolutivo da humanidade e o ser humano, desde o seu nascimento, é constantemente avaliado no âmbito de seus pares. Considerando o cenário contemporâneo e a sua dinamicidade, bem como a valorização do conhecimento e a relação entre o desempenho humano e a qualidade dos resultados da organização, o processo de avaliação de desempenho desponta como uma importante ferramenta para a promoção do crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional. E, na mesma medida em que a tônica ganha espaço para reflexão, também gera polêmica entre gestores e trabalhadores. O desenvolvimento de um processo de avaliação que possa mostrar-se útil a todos os seus usuários torna-se cada vez mais necessário, não só como ferramenta de prevenção, identificação e resolução de problemas, mas também como instrumento propulsor de motivação e reconhecimento. Objetivo: Refletir sobre o protagonismo do profissional em relação ao seu processo de avaliação de desempenho à luz do referencial freiriano. Desenvolvimento: A prática de avaliar o desempenho humano no trabalho não é recente e existe desde que um homem deu emprego a outro, embora não de forma sistematizada e formalizada. A avaliação de desempenho remonta o século IV, quando a Companhia de Jesus, fundado por Santo Inácio de Loyola, adotou um sistema de relatórios sobre as atividades e o potencial de evangelização de cada padre jesuíta (BERGAMINI; BERALDO, 2010). A partir do século XIX, encontra-se um maior número de relatos na literatura a respeito da avaliação de desempenho nos mais diversos segmentos: o serviço público dos Estados Unidos (1842), o departamento de pensões norte americano (1879), o exército americano (1880), a General Motors (1918), etc. Entretanto, somente a partir da Segunda Guerra Mundial, os sistemas formais de avaliação começaram a desenvolver-se e a assumir local de destaque no cenário organizacional (BERGAMINI; BERALDO, 2010). Muito embora se preconize que a entrevista de avaliação individual do trabalhador seja realizada ao menos anualmente, o processo em si costuma suscitar muitas dúvidas e questionamentos por parte de avaliadores e avaliados. Pesquisa desenvolvida acerca do tema por Gonçalves e Leite (2005) menciona possíveis entraves no desenrolar do processo avaliativo: o despreparo das pessoas, a controvérsia quanto à conceituação de responsabilidades e a aplicação de um mesmo instrumento de avaliação independente do tempo de exercício profissional na instituição. Contribuindo com essas afirmações, estudo mais recente de Vasset, Marnburg e Furunes (2012) também reconhece outra série de situações associadas com a avaliação de desempenho: *design* ruim, falta de atenção à cultura organizacional, pressão de tempo e baixa qualidade nas relações de troca. Há mais de uma década, pesquisa de Dall’Agnol (1999) acerca do tema-destacou dois enfoques nos quais a avaliação de desempenho poderia estar direcionada: o foco no ser e o foco no fazer. Quando a prática estava centrada no “ser” as experiências foram positivas, aludindo ao diálogo, à apreensão do contexto rumo a análises congruentes e fomento às potencialidades. Já o foco direcionado ao “fazer” trouxe à tona experiências tidas como negativas e o processo avaliativo como “algo que assusta, maltrata, oprime, provoca medo”, além de provocar sofrimento por antecipação (DALL’AGNOL, 1999, p. 72). O entendimento da avaliação como “centrada em erros e falhas e sentimentos negativos que decorrem de tal prática, deixando marcas profundas” (DALL’AGNOL; CIAMPONE, 2002, p. 367) pode ser decorrente de julgamentos que foram sendo incutidos no processo avaliativo ao longo dos anos. Uma vez que a avaliação de desempenho constitui um processo de movimento contínuo, a sua múltipla compreensão e aplicabilidade pelos membros das equipes de trabalho,

bem como o distanciamento entre os mesmos, representam um importante obstáculo para a consecução de um processo avaliativo reflexivo, democrático e dialógico. Bergamini e Beraldo (2010) já alertavam que o processo de avaliação de desempenho está mais relacionado ao estabelecimento de um ambiente de confiança entre as pessoas do que a utilização de uma rebuscada ferramenta técnica para avaliação. Sobre este aspecto, Kim e Holzer (2016) concordam que, embora o instrumento de avaliação seja o mais completo e abrangente possível, a interlocução entre avaliadores e avaliados é fundamental na avaliação de desempenho. Para eles, a participação dos trabalhadores na definição e desenvolvimento dos padrões e metas para avaliação de desempenho fomenta a apropriação dos colaboradores em relação ao processo de avaliação de desempenho. Contudo, a participação, tal como defendida por Freire (2011a) e aplicada no âmbito dos trabalhadores enquanto sujeitos atuantes no seu processo de avaliação de desempenho, vai além da simples participação na elaboração de um instrumento. Ela perpassa o estabelecimento de uma prática democrática de avaliação, desenvolvida dentro de um contexto dialógico, onde avaliadores e avaliados possam fazer o uso da palavra, ouvindo e se posicionando. Contribuindo, Sanyal e Biswas (2014) defendem a necessidade de mudar a ênfase do processo de avaliação de desempenho: de medida e controle de desempenho para gestão pelo autodesenvolvimento com o intuito de gerar cultura de envolvimento, participação e aprimoramento do trabalhador. A proposta de centrar a avaliação de desempenho em um contexto dialógico é a de tencionar a sua problematização, estimulando o trabalhador a desenvolver a consciência crítica da realidade em que se encontra e, assim, perceber-se capaz de poder transformá-la, tornando-se sujeito do seu processo avaliativo e não mero objeto. Portanto, o intuito é proporcionar que, mediante a descrição e análise crítica do desempenho apresentado e, a partir das considerações tecidas em conjunto por avaliador e avaliado, o trabalhador sinta-se imbuído a buscar por si próprio a “transformação” ou aperfeiçoamento. O destaque para as potencialidades dos trabalhadores na avaliação também ganhou relevância no estudo de Kuvaas (2011). Segundo o autor, ressaltar os aspectos positivos do trabalhador poderia ser o ponto de partida para influenciar positivamente as atitudes dos funcionários. Todavia, para o estabelecimento de um processo avaliativo dialógico e participativo, é necessário ir além do simples realce aos aspectos assertivos com o intuito de gerar ou influenciar uma atitude positiva nos trabalhadores. Torna-se primordial buscar, através do diálogo, a problematização da realidade e do cotidiano de trabalho, objetivando que o trabalhador, a partir de um olhar crítico do contexto e de si mesmo, descubra-se capaz de identificar potencialidades e fragilidades. Contudo, para Freire (2011b), é necessário ir além do estabelecimento de uma relação de confiança. Assevera-se que a avaliação de desempenho é um processo muito mais amplo e complexo e, quando ancorada em uma metodologia dialógica, prevê-se não apenas considerar o contexto de trabalho de cada indivíduo, como também analisar e discutir sucessos, incertezas e dificuldades de avaliadores e avaliados. Porém, este salto qualitativo somente poderá ser alcançado quando o avaliado consegue despertar para uma visão crítica da realidade e mobilizar-se em direção ao que Freire (2011b) denomina “ser mais”. Assim, mediante um processo de autorreflexão, o ser humano percebe-se como um ser inacabado, em uma constante busca por si mesmo e por aperfeiçoamento (FREIRE, 2011a). Quando as pessoas compreendem a sua realidade, tornam-se capazes de tecer hipóteses sobre a sua prática e assim construir soluções, podendo, portanto, transformá-la (FREIRE, 2011a). Para Freire, este é o real objetivo do processo avaliativo. Conclusão: Apesar da importância inquestionável da avaliação de desempenho no mundo do trabalho, esta ainda constitui um grande desafio para gestores e trabalhadores. A avaliação de desempenho alicerçada em um contexto dialógico preconiza o delineamento dos objetivos a serem alcançados a partir da contribuição de avaliadores e avaliados. Para suscitar um processo de reflexão crítica é necessário que este seja um exercício contínuo ampliado aos dois agentes envolvidos. Tanto avaliado quanto avaliador precisam estar mobilizados para falar e permitir-se

ouvir, tecendo novas considerações à medida que o outro se pronuncia. Considerando a avaliação dentro de uma perspectiva dialógica, propositiva e emancipatória, o ser humano é compreendido como um ser social, capaz de exercer a sua criticidade e construir a sua própria história. Ressalta-se que o ser humano é um ser condicionado e não determinado e que, portanto, existe a possibilidade de transformar a realidade que está posta, a partir do desenvolvimento de uma consciência crítica. Se durante as avaliações de desempenho avaliadores e avaliados se permitirem essa mudança em sua compreensão do mundo, o movimento de transformação se dará no sentido de desenvolver proposições condizentes com a sua prática e, assim, construir soluções e novas perspectivas. Descritores: Avaliação de desempenho profissional. Gestão em saúde. Administração hospitalar. Pesquisa em administração de enfermagem.

Referências:

- BERGAMINI, C. W; BERALDO, D. G. R. Avaliação de desempenho humano na empresa. São Paulo: Atlas, 2010.
- DALL’AGNOL, C. M. Avaliação de desempenho na enfermagem e o ser acrítico. 1999. 186 f. Tese (Doutorado em Enfermagem) - Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1999.
- DALL’AGNOL, C. M.; CIAMPONE, M. H. T. Avaliação de desempenho: diálogos e representações de um grupo de enfermagem. Revista Brasileira de Enfermagem, Brasília, v. 55, n. 4, p. 363-369, 2002.
- FREIRE, P. Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa. São Paulo: Paz e Terra, 2011a.
- \_\_\_\_\_. Pedagogia da esperança: um reencontro com a pedagogia do oprimido. 17. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2011b.
- GONÇALVES, V. L. M.; LEITE, M. M. J. Instrumento para mensuração de atitudes frente ao processo de avaliação de desempenho. Revista Brasileira de Enfermagem, Brasília, v. 58, n. 5, p. 563-567, 2005.
- KIM, T.; HOLZER, M. Public employees and performance appraisal: a study of antecedents to employees’ perception of the process. Review of Public Personnel Administration, Thousand Oaks, v. 36, no. 1, p. 31-56, 2016.
- KUVAAS, B. Performance appraisal satisfaction and employee outcomes: mediating and moderating roles of work motivation. International Journal of Human Resource Management, Oxford, v. 17, no. 3, p. 504-522, 2011.
- SANYAL, M. K.; BISWAS, S. B. Employee motivation from performance appraisal implications: test of a theory in the software industry in west Bengal (India). Procedia Economics and Finance, Amsterdam, v. 11, no. 1, p. 182-196, 2014.
- VASSET, F.; MARNBURG, E.; FURUNES, T. Dyadic relationships and exchanges in performance appraisals. Vard I Norden, Thousand Oaks, v. 32, no. 1, p. 4-9, 2012.

## **CUIDADO PALIATIVO NO ADULTO: UMA ABORDAGEM MULTIPROFISSIONAL**

Fernanda Niemeyer, Caren de Oliveira Riboldi

Nas últimas décadas tem-se observado o envelhecimento progressivo da população, bem como o aumento da prevalência e incidência de doenças oncológicas e crônicas. Apesar do avanço tecnológico das terapias curativas, “a morte continua sendo uma certeza, ameaçando o ideal de cura e preservação da vida, para o qual nós, profissionais da saúde, somos treinados”<sup>(1:23)</sup>. Devido a isso, muitos pacientes com doenças que ameaçam a vida, e que se encontram sem possibilidade terapêutica de cura, recebem assistência inadequada com abordagens invasivas, as quais constituem terapias fúteis. Diante deste panorama, os Cuidados Paliativos surgem com o intuito de promover qualidade de vida a pacientes que enfrentam a terminalidade, propiciando uma