

AS HABILITAÇÕES PROFISSIONAIS DA ÁREA DE ENFERMAGEM

Maria Francisca Rangel Jesus Barros¹

BARROS, M. F. R. J. As habilitações profissionais da área de enfermagem. *Rev. Bras. Enf.*, Brasília, 38(1): 87-94, jan./mar. 1985.

No planejamento de recursos humanos para atuarem nas áreas de produção de bens e serviços, considera-se importante a análise das necessidades de mercado, visando a introdução de novos tipos de recursos humanos, de maneira a equilibrar-se a produção de bens e de serviços em níveis compatíveis aos tipos de: *demanda, clientela e objetivos a serem alcançados*.

Quando se trata de formar recursos humanos, a peça principal passa a ser o próprio recurso humano, que deve ser levado em conta, no que diz respeito às suas potencialidades, de maneira a poder desenvolver-se e realizar-se como pessoa humana, motivar-se para determinado tipo de trabalho, e, finalmente, alcançar alto nível de satisfação, através desse próprio trabalho.

Certamente, assim procedendo, o setor de formação estaria atendendo às expectativas do setor de utilização, concorrendo em parte para que o mesmo pudesse alcançar elevados níveis de eficiência e desempenho, porque se estaria oferecendo um produto adequado, capaz de aplicar sua criatividade e de corresponder às perspectivas institucionais.

Ora, isso representa ao que se supõe, o ideal de integração que deveria existir para a formação e utilização de todo e qualquer tipo de recurso humano que dependesse da aplicação de conhecimentos, habilidades e destreza no exercício de sua profissão.

Assim devem proceder os setores responsáveis pela formação e utilização dos recursos humanos destinados à produção de bens de consumo, de peças de equipamento e matéria-prima, de utilidades e de supérfluos, enfim, de todos os componentes que formam o estilo de vida do ser humano na sociedade urbana ou rural, e que contribuem para a elevação contínua de seus níveis de bem-estar.

O que diríamos da importância da análise desses pontos, em se tratando de formar e utilizar recursos humanos destinados a trabalhar diretamente para o ser humano, visando à promoção, à proteção, ou à reabilitação de sua saúde? Principalmente, quando sabemos que essa situação se desenvolve muitas vezes em momentos críticos quando o ser humano a receber a atenção pode encontrar-se em estado de extrema dependência, exigindo, portanto, a maior dedicação, o nível correto do conhecimento e a habilidade precisa para garantir determinado nível de bem-estar.

Essa é a imagem que desejamos criar do recurso humano componente da equipe de saúde, mais precisamente, da equipe de enfermagem, posto que refletimos sobre a relação que existe entre o preparo do recurso humano, a complexidade da tarefa a ser desenvolvida e o grau de risco para a clientela.

Considerando a impossibilidade registrada, até o momento, de se consubstanciarem plenamente as aspirações das várias categorias que têm a responsabilidade de realizar o trabalho, ou dar respaldo a que esse trabalho se realize com segurança para ambos: o cliente e o recurso humano que presta o cuidado no setor saúde, principalmente na enfermagem; e considerando que a dificuldade maior reside, exatamente, na integração dos setores de formação e utilização, não nos parece suficiente analisar a situação do setor de utilização para serem criados quantos cursos ou aprovados quantos currículos, sem que es-

¹ Diretora do Centro Interescolar de Saúde de Brasília -- FHDF. Mestrado em Saúde Pública -- FENSP -- MS. Pós-Graduação em Desenvolvimento de Recursos Humanos. Administração Pública, Universidade de Manchester, Inglaterra.

se esforço represente a garantia da absorção dos recursos humanos formados. Acreditamos que, ao se reconhecer a necessidade real de formar-se um tipo de recurso humano, então, imediatamente, ações deveriam se seguir, para que o exercício daquela profissão e aquela categoria profissional fossem reconhecidos.

Essa atitude nos parece ser a correta e a que deveria constituir a preocupação constante daqueles que se ocupam da análise da situação na área de trabalho para regulamentar o ensino desta ou daquela profissão.

Os Ministérios da Educação, da Cultura, da Saúde e do Trabalho deveriam trabalhar em conjunto para que a avaliação de um curso correspondesse ao reconhecimento da profissão, num processo simples e efetivo para evitar-se o que vemos no momento, em que processos no mesmo sentido, da legalização do exercício profissional, de atividades consideradas essenciais, tramitem anos a fio, nos dois sentidos (do executivo para o legislativo e vice-versa) e sejam torpedeados, em demonstração da maior insensibilidade.

Enquanto duram os impasses nas decisões que regulamentariam essas profissões, maiores contingentes de recursos humanos são formados e lançados no mercado de trabalho, sem contudo, terem direito de atuar de acordo com a habilitação alcançada, enquanto a cada dia cresce o número e tipos de nomenclatura, que de maneira aleatória vão surgindo nas diferentes regiões, tornando confusa uma situação que poderia ser bastante clara e objetiva.

Nesse momento, poderia o atual Ministério da Educação considerar a possibilidade de pronunciar-se quanto à aprovação do PLC-60-82, que, em final de tramitação no Congresso Nacional, visa atualizar a regulamentação do exercício da Enfermagem. Este projeto, além de incluir em seu bojo a regulamentação de exercício do técnico, organiza o setor no que concerne às categorias derivadas do técnico e apresenta os pré-requisitos exigidos para cada nível. Vale lembrar que a formação do técnico está reconhecida há dezesseis anos.

De acordo com o Parecer 45/72, o Técnico em Enfermagem é Habilitação Plena de nº 47 na listagem geral de habilitações. Sua formação foi regulamentada a nível de segundo grau, através da Resolução nº 07/77, do Conselho Federal de Educação, que determina os mínimos profissionalizantes, a carga horária teórica e os estágios práticos supervisionados.

O mesmo Parecer 45/72 criou a Habilitação Parcial de Auxiliar de Enfermagem, nº 119 da listagem geral, também a nível de segundo grau, tendo a Resolução 07/77 determinado que a carga horária para sua formação, bem como os mínimos profissionalizantes e condições de estágios fossem extraídos dos mínimos profissionalizantes do nível técnico.

Diz textualmente o Parecer 4.078/74 do Conselho Federal de Educação que a Habilitação Parcial Auxiliar de Enfermagem é a única das habilitações listadas no catálogo anexo à Resolução 02/72 do Conselho Federal de Educação, que é realmente derivada do Técnico em Enfermagem. *Forma um profissional polivalente na Enfermagem*, por isso teve destaque na Resolução 07/77. Dificilmente, segundo esse Parecer, outras habilitações poderiam surgir, oriundas do Técnico em Enfermagem.

Mas, em 1979, com o Parecer 1.468, o Conselho Federal de Educação recomenda o seguinte:

1. Visitadora Sanitária continua como habilitação parcial do Técnico em Enfermagem.
2. As habilitações parciais da Área de Administração passaram a constituir uma nova habilitação plena: a de Técnico de Administração Hospitalar, a ela se agregando as seguintes habilitações parciais: Auxiliar de Administração Hospitalar, Auxiliar de Documentação Médica e Secretária de Internação.
3. Para se evitarem possíveis dúvidas, diz o mesmo Parecer:

As habilitações de Enfermagem constantes do catálogo anexo à Resolução 02/72-CFE, com as alterações posteriores, inclusive do presente parecer, constituem, atualmente, as seguintes habilitações:

A – ENFERMAGEM

1. Técnico – Habilitação Plena.

Outras Habilitações:

- Auxiliar de Enfermagem
- Visitadora Sanitária

Obs.: Os mínimos profissionalizantes e demais exigências, de acordo com a Resolução 07/77-CFE.

Diz ainda o mesmo Parecer:

“Com referência às outras categorias ocupacionais de Enfermagem relacionadas na Resolução 18 do Conselho Federal de Enfermagem, como: Atendente, Ajudante de Ambulância, Atendente Rural, Auxiliar Hospitalar, Auxiliar de Maternidade, Auxiliar Operacional de Serviços Diversos, Auxiliar de Puericultura, Auxiliar de Serviços Médicos, Orientador de Saúde, Parteira Curiosa, Samaritana, Socorrista, Voluntária de Creche, Voluntária Socorrista, Educador Sanitário e Instrumentador Cirúrgico, que podem ser confundidos com as Habilitações de Auxiliar, cabe ao Conselho Federal de Enfermagem deliberar sobre os possíveis conflitos que estejam ocorrendo.”

Estas ocupações já existiam antes da Lei 5692/71 e não estão aprovadas como habilitações em nível de segundo grau, de validade nacional.

Baseado no Parecer 76/75, foi aprovado o Parecer 3962/75, que estabelece as *Habilitações Básicas*, consideradas sob o conceito de preparo básico representando apenas uma iniciação, *não constituindo elementos para uma profissão específica*. A complementação da formação específica desses recursos humanos e sua utilização nos campos específicos é que lhes determinará a futura denominação, não se justificando qualquer denominação profissional *a priori*.

As ocupações que possam ensinar o aproveitamento do egresso desses cursos, terão de oferecer os mínimos profissionalizantes e os estágios práticos supervisionados compatíveis, de acordo com a legislação específica.

Ex.: O egresso da habilitação que venha a ser aproveitado na Enfermagem, deverá completar a formação especial prevista pela Resolução 07/77-CFE.

Excetuando-se, naturalmente, a carga horária destinada às disciplinas instrumentais que coincidirem e que constituam pré-requisitos aos mínimos profissionalizantes do Auxiliar de Enfermagem, ou do Técnico em Enfermagem.

Com os estudos e observações realizados pelo próprio grupo de enfermagem quanto às condições de desigualdade do desenvolvimento nas diferentes regiões do País, impedindo que em algumas áreas fosse possível estruturar-se a habilitação parcial a nível de segundo grau, foi possível continuar-se em caráter transitório e emergencial seu preparo a nível de primeiro grau, conforme determinou a Resolução 08/77-CFE.

Essas mesmas dificuldades produziram, ao longo dos anos, as diferentes denominações para categorias que exercem atividades na Enfermagem e que, oriundas dos sistemas estaduais de saúde, não atendem em grau de escolaridade nem em preparo técnico às exigências próprias do setor, considerando-se a complexidade das tarefas que realizam.

Esses recursos humanos têm, hoje, a esperança, não só de alcançar a escolaridade requerida para a atividade que realizam, mas de ocupar, após a aplicação dos módulos de ensino e o aproveitamento do treinamento em serviço, a habilitação reconhecida por lei, atendendo, não apenas aos objetivos do setor profissional, mas à sua satisfação pessoal.

Para melhor visualização do quadro de Enfermagem, tendo em vista as diferentes modalidades encontradas nas Secretarias de Saúde dos Estados, as denominações listadas no DASP, que servem de referência para a nomenclatura adotada pelo INAMPS, e as habilitações reconhecidas pelo Conselho Federal de Educação/Ministério da Educação, tendo em vista, também, que essas habilitações podem ser alcançadas via aproveitamento de experiências de treinamento em serviço conforme prevê o Projeto Larga Escala, preparamos alguns esquemas que apresentaremos a seguir.

A validação desses treinamentos em serviço se apóia no sistema de módulos de ensino de alto ou baixo teor de supletividade, visando a adequação dos recursos humanos hoje existentes nas diferentes regiões do País.

A situação que acabamos de expor nos permite entender porque a profissão de Enfermagem no Brasil apresenta dois aspectos distintos para o setor de formação e o setor de utilização de recursos humanos.

Os Estados e Regiões ainda conservam determinadas denominações para as categorias que realizam o mesmo tipo de tarefa.

Essas categorias, reconhecidas algumas no setor de formação, outras no setor de utilização, fogem,

na maioria das vezes, às especificações desenhadas em um ou outro setor; no entanto, correspondem ao tipo de recurso humano que executa tarefas básicas do setor de Enfermagem, tanto na área de Saúde Pública, quanto na área curativa.

O Conselho Federal de Enfermagem em documento oficial/circular estabeleceu que, a partir de janeiro do ano em curso, os CORENs não mais inscreveriam auxiliar de enfermagem que não portasse comprovante de primeiro grau completo.

Assim, a pirâmide de categorias de Enfermagem se reduziu ao seguinte:

O SETOR DE SERVIÇOS

- Auxiliar de serviço médico
 - Atendente
 - Auxiliar de Saúde
 - Visitadora sanitária
- } Auxiliar Operacional de Serviços Diversos
- } Agente de saúde

O SETOR DE FORMAÇÃO

- Habilitação Plena – Técnico em Enfermagem
- Habilitação Parcial – Auxiliar de Enfermagem
- Habilitação Básica – (após treinamento em serviço)
 - Auxiliar Operacional de Serviços diversos
 - Agente de saúde
 - Visitadora sanitária

CONCLUSÃO

O Conselho Federal de Enfermagem e a ABEn estão concluindo a etapa final de ampla pesquisa que vêm realizando com a ajuda de órgãos nacionais e internacionais.

Essa pesquisa tem o objetivo de identificar, quantificar e localizar os recursos humanos exercentes da Enfermagem nas diferentes regiões do País, seu grau de formação e as atividades que realizam.

“Para assegurar à fiscalização do exercício de enfermagem efeitos no aprimoramento dos serviços de saúde colocados à disposição da comunidade brasileira, serão também identificados e analisados os problemas do exercício da enfermagem, as condições de desempenho, suas perspectivas e tendências, bem como os fatores sócio-político-econômicos que vêm condicionando seu desenvolvimento, com o objetivo de proporcionar elementos à elaboração da Política Nacional de Saúde e à reordenação dos recursos humanos da área, inclusive no que se refere ao respectivo preparo, mediante o fornecimento de informação às autoridades do setor saúde e do sistema de ensino.”

O Conselho Federal de Enfermagem preocupa-se com a situação do ensino e da prática de Enfermagem em todo o território nacional.

Os resultados da referida pesquisa deverão facilitar a compreensão dos problemas da formação e utilização dos recursos humanos no setor de serviços. Servirão de base para o posicionamento do órgão de classe, que acredita na necessidade de os setores de serviço continuarem a preparar seu pessoal, de acordo com os resultados disponíveis no local, principalmente os de escolaridade.

Considera o mais adequado caminho, a validação contínua pelo sistema de educação, do trabalho de preparação do pessoal de enfermagem treinado em serviço, o qual poderá, através da soma de esforços dos setores de formação e de utilização, deixar de ser clientela cativa, passando não somente a participar do processo de ascensão profissional, mas também, a conscientizar-se da importância de trabalhar de acordo com seu grau de competência, o que trará menor risco à clientela e maior satisfação pessoal.

A figura do técnico neste País é apontada como correta na composição da equipe de enfermagem, uma vez que demanda menos tempo de preparação especial que o enfermeiro e apresenta requisitos de escolaridade capazes de permitir uma boa atuação junto ao paciente e à comunidade, de acordo com o grau de complexidade das tarefas que pode executar e os níveis de responsabilidade que esses requisitos

lhe conferem, podendo ocupar perfeitamente a posição intermediária do enfermeiro ao auxiliar de enfermagem. Apesar disso, é de se lamentar que ainda não tenha o exercício de sua profissão sido regulamentada por lei, o que impede que, até o momento, milhares de técnicos em enfermagem possam exercer a profissão e, conseqüentemente, estes estão se evadindo numericamente e se deteriorando qualitativamente, na amarga espera pela regulamentação do exercício profissional.

Nas regiões onde o técnico vem sendo preparado, raramente existirão chances para o seu aproveitamento no setor utilizador, porque a maioria da oferta de posições em Enfermagem se realiza no regime estatutário e, como tal, somente considera os cargos cuja regulamentação do exercício profissional já se tenha processado. No regime CLT, na empresa privada, a intenção óbvia de reduzir o custo da mão-de-obra faz com que muitos desses técnicos sejam aproveitados com um salário às vezes aviltante com conotações desprezíveis, sobre seu preparo, validade de seus cursos e de sua identidade. (Pesquisa — ETEB, 1975).

Tais fatos contribuem para uma distorção da imagem da profissão e do seu exercício frente a um público que ainda não se libertou das manifestações de rejeição à profissão de enfermagem por fatores de herança sócio-cultural.

Esses aspectos aliam-se à própria atitude de um significativo número de profissionais que oferecem resistência à atuação do técnico e que reagem à possibilidade de sua multiplicação, desconhecendo, talvez, o papel desse técnico e o seu próprio na equipe de enfermagem, por desconhecem, quem sabe, os pontos principais de uma análise das funções de enfermagem.

Todos sabemos que os profissionais de enfermagem têm, há muito tempo, se esforçado para atender às crescentes necessidades da profissão no País. Ao mesmo tempo, procuram colocá-la em pé de igualdade, no âmbito de atenção de saúde, com outras profissões. Por isso, os modelos de formação e de utilização têm de ser elaborados de tal maneira que possam atender a esses objetivos:

1. Atendimento das necessidades crescentes da profissão;
2. Empenho na elevação contínua de seu *status* através de estudos e aplicação de um modelo educativo que possa influenciar os profissionais de saúde e o indivíduo na comunidade e na família, para essa elevação.

Segundo Lucille Wood, uma análise das funções de enfermagem, baseada na educação para a função, leva às seguintes conclusões:

1. Sessenta por cento de todas as funções são realizadas por todos os membros da equipe e, por isso, são consideradas funções básicas, ou fundamentais.
2. Vinte e oito por cento de funções mais complexas, incluindo técnicas assépticas, administração de medicamentos, assistência em terapia somática (choques), assistência em tratamentos e exames, identificação das necessidades do paciente, interpretação de sinais e sintomas, ensino de medidas e procedimentos simples de saúde, seleção de métodos de atenção ao paciente, podem ser realizadas por técnico em enfermagem e enfermeiros.
3. Doze por cento das funções correspondem exclusivamente ao âmbito do enfermeiro, compreendendo o planejamento da atenção do paciente, a distribuição das atribuições da equipe, a avaliação da qualidade de atenção de enfermagem, do desempenho do pessoal e os ajustes apropriados aos dois aspectos, o planejamento e a execução de programas educativos para pacientes e funcionários, ou empregados e a utilização de técnicas consideradas complexas.

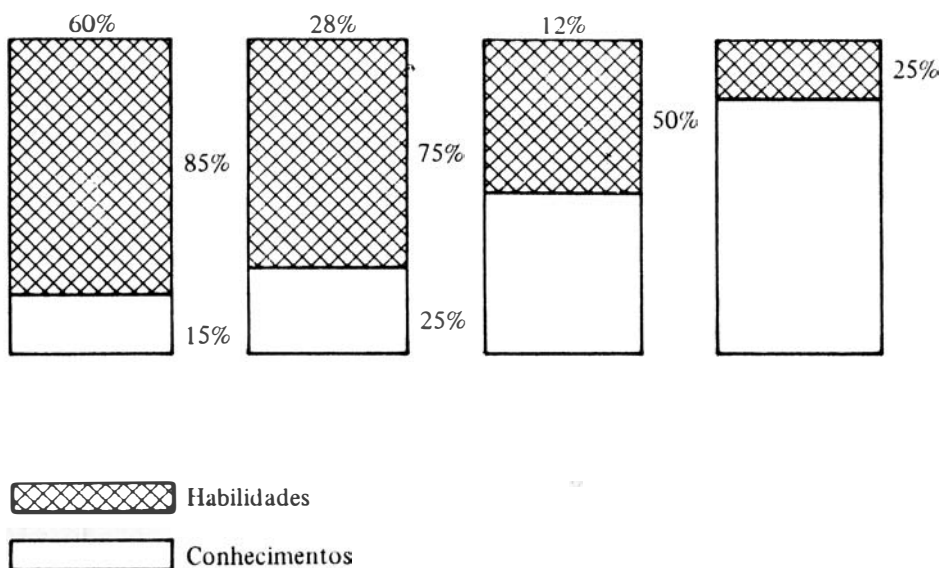
Somente seis desses 12% foram reconhecidas de caráter exclusivo da formação do enfermeiro e não podem ser delegadas ao técnico, correspondendo a: medicação intravenosa, transfusões de sangue, leituras de dispositivos de vigilância fetal e cardíaca, leitura de reações a provas dérmicas, sucção traqueal e sondagem nasogástrica.

A carreira de enfermagem, baseada na formação por função, assim se representaria graficamente.

No campo da prática, na hipótese de entender-se a enfermagem por função, pequeno número de enfermeiros se dedicaria à pesquisa e planejamento, e um grande número à prática de habilidades básicas. Entre esses extremos, seria estimulada a formação de pessoal de enfermagem com diferentes níveis de teoria e prática, compatíveis às necessidades regionais.

O principal problema em relação à formação e utilização do técnico e do auxiliar de enfermagem é a falta de legitimidade profissional ou especificidade de profissão a ser exigida dos docentes.

FUNÇÕES



Para o grupo técnico, além dos problemas de formação, ainda há a falta de regulamentação do exercício profissional, o que dificulta sua absorção no mercado de trabalho.

A preparação do técnico e do auxiliar de enfermagem em estabelecimentos da empresa privada, constitui outro problema, pois esses estabelecimentos atendem a dois objetivos principais:

1. Oferta de um mínimo de preparação teórico-prática para atender aos requisitos da Lei 5692/71-7044/82, através de programação deficiente e inadequada às necessidades da verdadeira formação profissionalizante, e, o que é lamentável, nem sempre apresentam profissionais para ministrarem o ensino específico, que passa a ser uma farsa e, como tal, não ajuda a melhorar o problema de mão-de-obra no setor.

2. Proliferação de cursos, visando exclusivamente lucro.

Assim, o produto desses cursos passa a concorrer com os de formação adequada para ocupar as vagas existentes no mercado de trabalho.

No Brasil, há no momento 155 cursos de Auxiliares de Enfermagem e 190 de Técnicos em Enfermagem. Por ser falha ainda a conscientização do setor utilizador do valor da contribuição desse recurso humano, o técnico continua à margem da lei para o exercício profissional, que é absorvido pelo sistema utilizador na categoria de Auxiliar de Enfermagem, e este último vê diminuir suas oportunidades de emprego por falta de planejamento para o setor.

Reconhecemos que a formação, a utilização e a distribuição dos recursos humanos em saúde devam ser parte de um todo analisado à luz dos benefícios para o ser humano na comunidade ou que, considerados o tipo e os problemas de cada região, as ações de saúde capazes de gerar esses recursos possam ter características de ordem específica de acordo com um planejamento global.

LEI 7044/82 IMPLICAÇÕES PARA O ENSINO DA ENFERMAGEM

Art. 1º O ensino de 1º e 2º graus visa a formação do educando para o desenvolvimento de suas potencialidades o que permitirá
auto-realização
preparação para o trabalho
exercício da cidadania.

§ 1º De acordo com os Artigos 176-178 da Constituição
Ensino primário compreende 1º grau
Ensino médio compreende 2º grau.

Observar a importância de conclusão de 1º e 2º graus de Educação Geral para caracterizar a Formação Especial de Auxiliar ou Técnico da área de Saúde, Setor Enfermagem para cuja Habilitação já existe regulamentação desde 1977.

Art. 4º

§ 1º — A preparação para o trabalho será obrigatória nos estabelecimentos de ensino de 1º e 2º graus.

§ 2º — A preparação para o trabalho no ensino de 2º grau poderá ensejar habilitação profissional, a critério do estabelecimento de ensino.

Observar a necessidade de cada estabelecimento de ensino, que se disponha a oferecer Habilitação no setor de Enfermagem, seguir com seriedade o dispositivo legal existente.

Art. 5º — Os currículos plenos de cada grau de ensino, constituídos por matérias tratadas sob a forma de atividades, áreas de estudos e disciplinas, com as disposições necessárias ao seu relacionamento, ordenação e seqüência, serão estruturados pelos estabelecimentos de ensino.

Parágrafo Único —

e) Para oferta de Habilitação Profissional são exigidos mínimos de conteúdo e duração a serem fixados pelo Conselho Federal de Educação.

f) Para atender às peculiaridades regionais, os estabelecimentos de ensino poderão oferecer outras habilitações profissionais para as quais não haja mínimo de conteúdo e duração previamente estabelecidos na forma da alínea anterior.

As habilitações de Auxiliar e Técnico em Enfermagem têm mínimos de conteúdo e duração estabelecidos pelo CFE, desde 1977.

Art. 7º — As Habilitações profissionais poderão ser realizadas em regime de cooperação com empresas e outras entidades públicas ou privadas.

Parágrafo Único — A cooperação quando feita sob a forma de estágio, mesmo remunerado, não acarretará para as empresas ou outras entidades, vínculo algum de emprego com os estagiários e suas obrigações serão apenas especificadas no instrumento firmado com o estabelecimento de ensino.

Art. 8º — A ordenação do currículo será feita por séries anuais de disciplinas, áreas de estudo ou atividades, de modo a permitir, conforme o plano e as possibilidades do estabelecimento, a inclusão de opções que atendam às diferenças individuais dos alunos.

Observar a exclusão de: (e, no ensino de 2º grau, ensejam variedade de habilitações).

Art. 12 — O regimento escolar regulará a substituição de uma disciplina, área de estudo ou atividade por outra a que se atribua idêntico ou equivalente valor formativo, excluídas as que resultem do núcleo comum e, quando for o caso, dos mínimos fixados pelo CFE para as habilitações profissionais.

Parágrafo Único — Caberá aos Conselhos de Educação fixarem, para os estabelecimentos de ensino situados nas respectivas jurisdições, os critérios gerais que deverão presidir ao aproveitamento de estudo definidos neste artigo.

Art. 16 — Caberá aos estabelecimentos de ensino situados nas respectivas jurisdições, expedir os certificados de conclusão de série de disciplinas ou grau escolar, e os diplomas ou certificados correspondentes às habilitações profissionais.

Observar a expedição de certificados ou diplomas.

Art. 22 — O ensino de 2º grau terá a duração mínima de 2.200 horas de trabalho escolar efetivo e será desenvolvido em pelo menos três séries anuais.

§ 1º — Quando se tratar de habilitação profissional, esse mínimo poderá ser ampliado pelo Conselho de Educação de acordo com a natureza e o nível dos estudos pretendidos.

§ 2º — Mediante aprovação dos respectivos Conselhos de Educação, os sistemas de ensino poderão admitir que, no regime de matrícula por disciplina, o aluno possa concluir em dois anos, no mínimo, a cinco, no máximo, os estudos correspondentes às séries da escola de 2º grau.

Art. 23 — (que cuida do aproveitamento de estudos a nível de 4ª série, quando equivalentes, em nível superior).

Art. 30 — Exigir-se-á como formação mínima para o exercício de magistério:

a) No ensino de 1º grau, de 1ª a 4ª séries, habilitarão específica de 2º grau;

b) No ensino de 1º grau, da 1ª a 8ª séries, habilitação específica de grau superior, ao nível de graduação, representada por licenciatura de 1º grau obtida em curso de curta duração;

c) Em todo o ensino de 1º e 2º graus, habilitação específica obtida em curso superior de graduação correspondente à licenciatura plena.

Observar a importância da Licenciatura Plena para o ensino de 2º grau.

Art. 76 – A preparação para o trabalho no ensino de 1º grau, obrigatória nos termos da presente Lei, poderá ensejar qualificação profissional, ao nível de série realmente alcançada pela gratuidade escolar em cada sistema, para adequação às condições individuais, inclinações e idade dos alunos.

A qualificação para o trabalho ao nível da série representada pela gratuidade escolar, em cada sistema, pode corresponder às propostas de legitimação pelo setor de formação das ações desenvolvidas no setor de utilização.

BARROS, M. F. R. J. Professional competences in nursing.
Rev. Bras. Enf., Brasília, 38(1): 87-94, jan./mar. 1985.
