

Laboratório de formação de capital humano em um curso stricto sensu de enfermagem:

Relato de experiência

**Laboratory of human capital formation in a stricto sensu nursing course: Experience
report**

**Laboratorio de formación de capital humano en un curso de enfermería stricto sensu:
Informe de experiencia**

Recebido: 29/10/2020 | Revisado: 06/11/2020 | Aceito: 09/11/2020 | Publicado: 14/11/2020

Cláudio José de Souza

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7866-039X>

Universidade Federal Fluminense, Brasil

E-mail: claudioenfo@gmail.com

Zenith Rosa Silvino

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2848-9747>

Universidade Federal Fluminense, Brasil

E-mail: zenithrosa@id.uff.br

Deise Ferreira de Souza

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4294-9957>

Universidade Federal Fluminense, Brasil

E-mail: dfsnit@hotmail.com

Fabiana Lopes Joaquim

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1344-2740>

Universidade Federal Fluminense, Brasil

E-mail: fabykim_enf@yahoo.com.br

Marina Izu

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9615-8341>

Universidade Federal Fluminense, Brasil

E-mail: izu.marina@gmail.com

Hyago Henriques Soares

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7087-3910>

Universidade Federal Fluminense, Brasil

E-mail: hyago_henriques@hotmail.com

Resumo

O presente estudo teve como objetivo socializar as vivências de um grupo de pesquisa em laboratório de formação de capital humano. Trata-se de um relato de experiência da proposta de continuidade das atividades acadêmicas de um grupo de pesquisa com foco na formação de capital humano para a área de enfermagem. O grupo de pesquisa faz parte do Programa Acadêmico em Ciências do Cuidado em Saúde da Universidade Federal Fluminense, em Niterói (RJ). As atividades realizadas no grupo de pesquisa possibilitaram diversas estratégias de formação, culminando no então denominado “laboratório de formação de capital humano”. As estratégias constituíram importante meio de formação e qualificação do capital humano, uma vez que as atividades conjuntas permitiram compartilhar saberes em prol dos avanços da coletividade.

Palavras-chave: Grupo de pesquisa; Capital social; Capacitação de recursos humanos em saúde; Enfermagem; Programas de pós-graduação em saúde.

Abstract

The present study aimed to socialize the experiences of a research group in a human capital formation laboratory. It is an experience report of the proposal for the continuity of academic activities of a research group focused on the formation of human capital for the nursing area. The research group is part of the Academic Program in Health Care Sciences at Universidade Federal Fluminense, in Niterói (RJ). The activities carried out in the research group enabled several training strategies, culminating in the so-called “human capital formation laboratory”. The strategies constituted an important means of training and qualifying human capital, since the joint activities allowed to share knowledge in favor of the advances of the community.

Keywords: Research groups; Social capital; Health human resource training; Nursing; Health postgraduate programs.

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo socializar las experiencias de un grupo de investigación en un laboratorio de formación de capital humano. Es un relato de experiencia de la propuesta para la continuidad de las actividades académicas de un grupo de investigación enfocado en la formación de capital humano para el área de enfermería. El grupo de investigación forma parte del Programa Académico en Ciencias de la Salud de la Universidade Federal Fluminense, en Niterói (RJ). Las actividades desarrolladas en el grupo de investigación posibilitaron diversas estrategias de formación, culminando en el

denominado “laboratorio de formación de capital humano”. Las estrategias constituyeron un importante medio de formación y calificación del capital humano, ya que las actividades conjuntas permitieron compartir conocimientos a favor de los avances de la comunidad.

Palabras clave: Grupos de investigación; Capital social; Capacitación de recursos humanos en salud; Enfermería; Programas de posgrado en salud.

1. Introdução

Um laboratório pode ser definido como atividade que envolve observação, experimentação ou produção num campo de estudo, sendo um ambiente didático propício para o trabalho em grupo. Por se tratar de um local que oportuniza a discussão, o laboratório aumenta a interação entre os alunos e potencializa o confronto de seus conhecimentos prévios com outras possibilidades e explicações, bem como relaciona a teoria à prática (Alba, *et al.*, 2017).

Já o termo “capital humano” é oriundo das proposições do economista Theodore W. Schultz, após a criação de uma disciplina chamada “Economia da educação”, em meados da década de 1950. Essa disciplina, juntamente com os resultados de suas análises, rendeu ao educador o Prêmio Nobel de Economia, em 1979, pelo trabalho intitulado “*Investment in human capital*”, publicado na *American Economic Review* (Monteiro, 2016).

A partir de sua introdução, esse termo se difundiu em diversas áreas do conhecimento, uma vez que é possível aplicá-lo em vários setores da sociedade. Porém, apesar de cada área adaptar o conceito do seu próprio modo, o termo remete à congruência de diversos fatores relacionados ao ser humano, enfatizando principalmente suas competências, ou seja, o conhecimento em determinada área do saber, a habilidade de lidar com o esperado e o inesperado, a atitude de se lançar ao novo e ao desconhecido, não se esquecendo dos valores pessoais, bem como da instituição em que se está inserido e do entorno, isto é, tudo o que o cerca (Magalhães & Rosa, 2017).

O termo “capital humano” enfatiza que quanto mais conhecimento o homem possua, melhores serão suas relações com os setores da sociedade, uma vez que, o saber flexibiliza a maneira de olhar, pensar e interpretar os fatos, fazendo com que o indivíduo utilize variadas lentes para observar uma mesma situação. À medida que a pessoa adquirir essas características, provavelmente terá reconhecimento e valorização tanto por parte de seus pares quanto de seus ímpares, criando uma condição saudável não só para fazer o que for melhor, mas também, para ser exemplo para os demais colaboradores (Magalhães & Rosa, 2017).

Ademais, a valorização do capital humano é uma maneira de gerar resultados efetivos e tecer uma rede de fidelidade com todos que participam do processo. Sem dúvida, a capacitação por meio de um processo com os mais variados tipos de aprendizagem potencializa o desenvolvimento desse capital e amplia a confiança nele depositada e em si mesmo. Nesse sentido, depreende-se que o capital humano seja um dos elementos cruciais formadores do capital intelectual incluindo nesse bojo os conhecimentos, as habilidades, bem como, as experiências e os conhecimentos prévios de todos os processos envolvidos na dinâmica de aprender de forma contínua. As competências desse capital humano são desenvolvidas principalmente pelo investimento na educação, na troca de saberes com base na formação e experiências pelos pares, visando à criatividade, à inovação e o crescimento individual e do grupo envolvido (Cordeiro, *et al.*, 2017).

Todas essas proposições acerca do capital humano vão ao encontro da base conceitual dos programas de pós-graduação (PPG) *stricto sensu*, especificamente do doutorado, quando afirma que os objetivos dessa modalidade são: a formação de professores competentes, dotados de conhecimentos específicos, capazes de mobilizar diversos saberes em prol do atendimento da demanda tanto do ensino básico quanto do superior, primando pela excelência e pela qualidade; o aprimoramento da realização de pesquisas científicas, por meio de uma formação específica; e a garantia do exercício do capital humano dentro de um padrão esperado, com vistas a atender as principais demandas relacionadas ao desenvolvimento nacional em todas as áreas de conhecimento (Brasil, 2014).

Diante o exposto o objetivo deste estudo foi: socializar as vivências de um grupo de pesquisa em laboratório de formação de capital humano.

2. Metodologia

Trata-se de um estudo descritivo, do tipo relato de experiência, que emergiu do Grupo de Pesquisa Cidadania e Gerência na Enfermagem, vinculado ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico CNPq, a partir de docentes da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (EEAAC), da Universidade Federal Fluminense (UFF), em Niterói (RJ), referente às atividades desenvolvidas no laboratório de formação de capital humano, até então, realizadas no período de março a outubro de 2020, quando houve a necessidade de dar continuidade com a programação do grupo de forma remota.

Cabe ressaltar que, estas atividades já eram desenvolvidas pelo grupo, porém, com o advento da pandemia do SARS-CoV-2, houve-se uma necessidade de repensar como

ocorrerem as atividades de modo remoto, potencializando e reestruturando algumas das atividades já executadas.

Por ser um relato de experiência dos autores, o manuscrito dispensa submissão a comitê de ética em pesquisa, visto que não focalizou os participantes nem a utilização de suas falas, mas sim o compartilhamento das experiências vivenciadas no grupo de pesquisa.

3. Resultados e Discussão

Apresentação do Grupo de Pesquisa Cidadania e Gerência na Enfermagem

O grupo está inserido na EEAAC-UFF e apresenta, em sua composição, diversos professores que fazem parte do escopo do PPG *lato e stricto sensu*, tendo seu eixo temático voltado ao desenvolvimento de pesquisas no campo da cidadania e do gerenciamento de serviços de saúde, e áreas afins. O grupo de pesquisa possui como linhas de pesquisas: Enfermagem, Educação e Cidadania; Gestão de Serviços de Saúde e de Enfermagem; Gerência do cuidado de enfermagem; Gerenciamento de Segurança, Gestão de Riscos e Qualidade em Saúde e Gerenciamento de Segurança e Saúde do Trabalhador.

Antes da pandemia pelo novo coronavírus, as reuniões aconteciam na terceira terça-feira de cada mês, tendo como pauta os mais variados assuntos acadêmicos como a elaboração de anteprojeto de pesquisa, apresentações prévias das pesquisas de mestrado e doutorado em desenvolvimento, e a discussão de temas significativos para o processo de aprendizagem, que poderiam ser apresentados por *experts* efetivos do grupo ou por convidados externos.

A duração dos encontros era de três horas (das 14h às 17h) e sempre havia uma discussão conjunta ao final de cada reunião sobre qual temática seria pertinente para o mês seguinte. Essa modalidade se deu por um longo período, isto é, desde a sua criação em 2001, até a implantação do curso de doutorado na instituição em 2014.

A partir do início das atividades da primeira turma do doutorado em 2015, a líder do grupo, bem como, os membros e pesquisadores associados refletiram sobre a necessidade de aprimorar as competências dos doutorandos e alunos de pós-doutorado que estavam em processo de formação. Entre as diversas atribuições dos orientandos no PPG, encontram-se as atividades relacionadas aos seus orientadores, das quais se destacam os itens tratados a seguir.

Estágio docente

A Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Capes (Brasil, 2010) estabelece o estágio docente como parte da formação do pós-graduando bolsista com o

objetivo de prepará-lo para a docência e, assim, qualificar o ensino da graduação, almejando, além disso, seu foco principal: a produção do conhecimento. Em geral, nos PPG, o estágio docente integra o processo de formação de mestres e doutores e, por isso, representa experiência ímpar no âmbito acadêmico.

Essa atividade encontra-se inserida na matriz curricular do PPG, tendo como ementa o desenvolvimento de atividades de ensino teórico-prático na graduação e pós-graduação, sob orientação e supervisão do orientador. Ao desenvolver tais atividades, o orientando fica responsável por compartilhar saberes nas mais variadas disciplinas coordenadas por seu orientador. Igualmente, esse orientando a depender de sua área de atuação profissional ou *expertise*, pode ser convidado por outro docente da instituição, com o aval do orientador responsável, para compartilhar seu conhecimento em outras disciplinas.

Entre as atividades a serem desenvolvidas, o pós-graduando torna-se responsável por elaborar o plano das aulas que ministrará, então encaminhado para o aval do orientador, num formulário composto por: identificação, tema central e título da aula, objetivo geral, competência, planejamento da aula e bibliografia recomendada.

O item de planejamento é feito em um quadro subdividido em quatro linhas e cinco colunas: na primeira coluna consta a etapa; na segunda o tempo; na terceira os objetivos específicos; na quarta o conteúdo programático; e na quinta a avaliação, que é diagnóstica, formativa e somativa. Ao final do semestre, o orientando encaminha o relatório descritivo do estágio docente para o orientador, no qual especifica as disciplinas em que atuou, bem como, a carga horária e o tema das aulas.

Liga de leitura

Trata-se de uma estratégia de ensino e aprendizagem desenvolvida para discutir artigos científicos selecionados em periódicos, desenvolver a habilidade de avaliação crítica da leitura e o conhecimento sobre métodos e técnicas de pesquisa e, assim, colaborar com a atualização do pós-graduando sobre diferentes abordagens relacionadas ao seu tema. A liga de leitura se apresenta como uma proposta pedagógica e metodológica de educação permanente em saúde, favorecendo a instrumentalização para a prática baseada em evidências e para mudanças organizacionais (Shifflette, *et al.*, 2012; Westlake, *et al.*, 2015).

Essa atividade fica sob a liderança de cada doutorando ou aluno de pós-doutorado, que forma subgrupos com mestrandos, graduandos e outros participantes do grupo de pesquisa, que tenham interesse em ingressar na pós-graduação. Cada subgrupo escolhe as temáticas que

têm aderência com a pesquisa do líder, e este fica encarregado de buscar evidências e metodologias aplicadas sobre tais temas, apresentando nas reuniões do grupo publicações recentes de periódicos bem avaliados pela comunidade científica e, posteriormente, as discussões ocorrem de forma ampla no grupo, permitindo ampliar o olhar e desenvolvimentos de todos (Shifflette, *et al.*, 2012; Wilson, *et al.*, 2015).

Pareceristas *ad hoc*

O termo latino *ad hoc* significa “para esta finalidade”, sendo o parecerista *ad hoc* aquele que realiza avaliação científica para uma publicação sem pertencer ao corpo editorial ou de revisores permanentes dessa revista (Garcia, 2014). Essa é uma atividade destinada apenas aos membros do grupo que cursam doutorado ou pós-doutorado, tendo como objetivo inicial aprimorar as lentes teórico-filosóficas quanto ao processo de avaliação dos mais variados tipos de manuscritos na área da enfermagem/saúde, visto que os fundamentos para a prática de parecerista não constam na grade curricular, mas é uma estratégia de aprendizado utilizada pela pesquisadora líder visando aprimorar a qualidade dos pareceres, que, futuramente, serão emitidos por estes doutores ou pós-doutores.

A princípio, o entendimento de todos os discentes em processo de treinamento, favoreceu para formação de um perito capaz de detectar os mais variados tipos de erros ou distorções, contidos nos manuscritos que compreendiam desde questões ortográficas, passando pela falta de coerência na escrita, até o método desenhado pelos pesquisadores, sempre alicerçado em *templates* de algumas revistas renomadas no cenário brasileiro.

No início, houve dificuldades de compreender a proposta da orientadora, uma vez que sua filosofia, enquanto parecerista *ad hoc* de várias revistas conceituadas era fazer com que seus orientandos contribuíssem para que determinado manuscrito tivesse condição de ser publicado, obedecendo aos critérios de avaliação às cegas por pares, dos diversos periódicos com destaque no cenário nacional.

Antes de dialogar sobre os principais pontos destacados na avaliação, a orientadora recomendava que o orientando voltasse à sua residência e então fizesse uma leitura, não como perito ou investigador, buscando encontrar erros, mas como um parecerista que pudesse apontar as fragilidades (pontos fracos) e potencialidades (pontos fortes) do manuscrito com vistas a torná-lo mais robusto e apto à publicação.

Destarte, a orientadora solicitava que os alunos buscassem no manuscrito: originalidade; metodologia robusta; resultados claros e evidentes, congregando um discurso

lógico, sintético e sem abusar da escrita técnica; e uma conclusão que pudesse remeter à visão do próprio pesquisador acerca da pesquisa realizada.

Essa orientação foi um diferencial na vida dos orientandos, que passaram a ver todos os manuscritos que chegavam para avaliação como uma “pedra bruta” que, ao ser lapidada, por diferentes olhares, se tornaria um diamante precioso para propagar informações na área da enfermagem brasileira ou internacional. Ademais, foi possível compreender que o trabalho de pareceristas *ad hoc* consiste em um processo formativo em vez de destrutivo, ressaltando que as considerações a serem desenvolvidas como avaliador, consistia no elencamento de sugestões que pudessem clarificar as proposições do (s) pesquisador (es) que, a partir de uma leitura analítica, pudesse diminuir os vieses de entendimento dos futuros leitores. Mediante a tais colocações pela orientadora, ficou acordado entre a comissão de pareceristas *ad hoc* que, mesmo sendo avaliado por várias lentes, o objetivo final era deixar o trabalho de forma que pudesse ter o mínimo de vieses possível.

Esse exercício possibilitou aos orientandos a segurança não somente de serem pareceristas *ad hoc* de revistas nacionais e internacionais, mas também de olharem seus futuros manuscritos com outras lentes, uma vez que os pesquisadores estando imersos em suas pesquisas, têm a impressão de que tudo se encontra claro, todavia, sempre é preciso um olhar externo para destacar as possíveis potencialidades e fragilidades do estudo.

Desse modo, durante todo o período do curso de pós-graduação *stricto sensu*, houve a oportunidade de realizar exercícios de pareceres de artigos originais, de revisão, estudos de caso, relatos de experiências, entre outras modalidades existentes, sendo essa atividade estendida aos anteprojetos de pesquisa tidos como possíveis propostas para admissão nos cursos de mestrado e doutorado na instituição. Essa diversidade de olhares conjuntos permitiu um crescimento significativo dos membros do grupo, formando pesquisadores com *expertise* nos mais variados métodos, formando pesquisadores com experiência na avaliação de diversas metodologias e não apenas naquelas desenvolvidas em suas pesquisas.

A partir das medidas sanitárias estabelecidas em decorrência da pandemia pelo SARS-CoV-2, a universidade suspendeu todas as atividades presenciais, inclusive as reuniões do grupo. Nesse intervalo de tempo, em que alguns orientandos relataram dificuldades de compreender a aderência de sua proposta com a linha de pesquisa da orientadora líder do grupo, surgiu a necessidade de dar continuidade aos encontros, agora remotamente, e com a participação apenas dos doutorandos e alunos de pós-doutorado. Desse modo, emergiu a ideia, por parte de um pesquisador que realizou seu doutorado e pós-doutorado nesse grupo de

pesquisa, de criar o “laboratório de formação de capital humano”, a qual foi bem recebida por todos os membros e então efetivada.

Laboratório de formação de capital humano

A partir de diversos encontros remotos e da identificação por parte de alguns orientandos do desejo de prosseguir suas atividades com a orientadora líder, acordou-se no grupo que todos os orientandos em fase de anteprojeto e qualificação fariam uma apresentação, obedecendo aos pré-requisitos estabelecidos pelo programa ao qual estavam vinculados (EEAAC/UFF), por uma banca de avaliação composta pelos egressos de doutorado e pós-doutorado do PPG a que o grupo de pesquisa pertence.

As reuniões sempre contam com a participação da líder do núcleo, de membros do corpo técnicos sendo estes doutores que tecem contribuições significativas e, que por vezes, se concatenam entre si. Desse modo, os futuros egressos do mestrado, mestrando ou doutorando tiveram seu trabalho previamente avaliado. A princípio, a proposta de apresentação remota pelo *google meet* disponibilizado pela universidade, se deteve apenas aos doutorandos com vistas ao processo de qualificação de sua tese, uma vez que esta etapa do processo avaliativo apresentava, muitas das vezes, incipientes em relação ao layout da apresentação, do tempo disponibilizado para apresentação, bem como, dos pontos em que o doutorando precisava se atentar para atender as normas de apresentação.

Este exercício possibilitou que os avaliadores do grupo pudessem tecer recomendações, a fim de objetivar as apresentações, direcionando os doutorandos nos pontos essenciais (método, análise e discussão), tornando-se assim uma apresentação mais segura e objetiva dentro do que fora programado pelo PPG.

Para esta atividade, foi reestruturado um formulário de avaliação do projeto de pesquisa, considerando tanto o material escrito quanto a apresentação oral. Seu objetivo era padronizar a avaliação e os itens que precisavam constar numa tese ou dissertação. O formulário também está em fase de testagem e revisão para aprimoramento pelos membros do grupo.

A proposta suscitou no grupo de avaliadores a oportunidade de compartilhar saberes e, ao mesmo tempo, ajudar orientandos e orientador quanto à estruturação dos projetos de pesquisa em andamento, objetivando-se ter o mínimo de vieses no momento da apresentação. Outrossim, é um exercício para o orientando preparar-se para defender seu estudo, obedecendo aos critérios de apresentação, comunicação oral e ordenação dos tópicos

importantes da pesquisa, como embasar-se para possíveis questionamentos, por parte da banca, oficialmente constituída, na ocasião da defesa final ou de qualificação da pesquisa.

Nesse sentido, analisa-se que a Teoria do Capital Humano, em suas concepções gerais, favorece uma análise sobre como o papel dos futuros pesquisadores, dentro de uma perspectiva de interesses neoliberais, traz implicações em relação às práticas educativas que consolidam o pensamento de uma comunidade científica para o desenvolvimento do capital intelectual, interferindo na política de formação dos futuros pesquisadores, por meio de diversos mecanismos dentro do novo cenário educacional, pautado na ruptura do paradigma dominante, estabelecendo assim, novas proposições de avaliar e contribuir com a execução de um projeto de pesquisa. Esta realidade aponta para um contexto educativo no qual se deve trabalhar a formação integral do indivíduo para novas relações com o saber, para o convívio com a diversidade desenvolvendo competências e habilidades para a pesquisa, para o respeito às diferenças e para as diversas realidades das instituições do ensino superior (Cabral, *et al.*, 2016).

Partindo destas proposições, analisa-se que os seres humanos são considerados “capitais um bem”, pois, embora não seja um capital financeiro, eles possuem dentro de suas competências a capacidade de gerar bens e serviços de qualidade, por meio do emprego, de sua força de trabalho e do saber adquirido, onde o conhecimento estruturado e acumulado, com o tempo (experiência profissional, habilidades/competências técnicas e pessoais, criatividade/inventividade, entre outros), constitui-se em importante fator de desenvolvimento para os cursos de PPG, sendo categorizados por alguns autores como insumos fundamentais para a inovação (Ferreira, *et al.*, 2017)

Levando em consideração estas proposições, a formação de recursos humanos para a pesquisa científica torna-se fundamental para que os PPG e, concomitantemente, para que o país alcance níveis de desenvolvimento sociais adequados. Nesse sentido, os programas públicos de fomento à formação de pesquisadores devem ser continuamente aprimorados com vistas à sua real efetividade, procurando desenvolver ferramentas e metodologias que possam qualificar o seu capital humano.

O novo cenário dos cursos de PPG, pautado nas mudanças sociais, tecnológicas, métricas, em novos conhecimentos e diferentes abordagens metodológicas aponta para um contexto educativo que deve trabalhar a formação integral do futuro pesquisador para novas relações com o saber, para o convívio com a diversidade, desenvolvendo competências e habilidades para o trabalho, para o respeito às diferenças e para as diversas realidades das instituições de ensino superior. Além disso, observa-se que há formação plural,

contextualizada com as necessidades dos indivíduos e da atualidade, expressa e veiculada pelas diretrizes de formação inicial e permanentes dos pesquisandos (Cabral, *et al.*, 2016).

Enquanto grupo de formação de pesquisadores, compreende-se por capital humano aqueles indivíduos com potencial em se transformar em capital intelectual. O capital intelectual não consiste apenas no conjunto de conhecimentos de um grupo de indivíduos, mas na capacidade de um grupo de pesquisa de conhecer e trocar vivências, ampliando horizontes e perspectivas de seus integrantes. Neste contexto, para um grupo de pesquisadores em Cidadania e Gerência na Enfermagem, o capital intelectual é também resultado da interação social, capaz de gerar combinações de conhecimentos e experiências (Ferreira, *et al.*, 2017).

Como produtos deste laboratório de formação de capital humano, neste momento de pandemia pelo do SARS-CoV-2, já foi originado duas *lives* pelo *google meet* da Universidade Federal Fluminense, sendo a primeira realizada no dia 05 de agosto de 2020 com o tema: “Aplicação do *Nursing Role Effectiveness Model* na Gestão de Enfermagem”, proferido pela Doutora Marina Izu, e a outra *live* programada para o dia 10 de novembro intitulado: “Aplicação do *Lean nas Instituições de Saúde*”, que será proferida pela doutoranda Lucimere Maria dos Santos, propiciando que a comunidade externa à instituição tenha acesso ao referenciais aplicados a diferentes objetos de estudos, voltados a gerência do cuidado, as organizações de saúde e outras linhas do grupo de pesquisa.

Nesse sentido, pretende-se transformar esta atividade em projeto de extensão para o ano de 2021, visto que este tipo de atividade tem contribuído de maneira excepcional para o crescimento de seus membros e, tem potencial relevante para que outros profissionais tenham acesso ao saber produzido no grupo de pesquisa.

As proposições apresentadas neste relato vão ao encontro do que a comunidade científica vem discutindo nos últimos anos, ou seja, a necessidade de ter no país pesquisadores não só capazes de desenvolver pesquisas, mas também aptos a analisar criticamente o que tem sido publicado pelos PPG na área da enfermagem. Além disso, considera-se que esse laboratório de formação de capital humano poderá, dentro de uma concepção permanente, formar pesquisadores não somente com domínio de seu campo de saber, mas que possam transitar de maneira tranquila por outros referenciais teóricos e metodológicos, tecendo contribuições a partir da sua visão de mundo e *expertise* na área.

As experiências do grupo tornaram-se uma ferramenta potencializadora do processo de formação do capital humano, uma vez que a preocupação dessa coletividade não é apresentar os erros, mas sim, as fragilidades e de que modo elas podem ser corrigidas, em tempo hábil,

para que o orientando possa passar pelas fases do processo formativo sem atropelos e seguindo o cronograma institucional.

A estrutura-modelo do laboratório de formação de capital humano atendeu aos objetivos da atividade proposta. Entretanto, considera-se que a limitação do estudo está em concentrar um grupo pequeno de pós-graduados, visto que o programa teve início em 2014 e este modelo foi idealizado a partir da formação dos primeiros doutores, no ano de 2018.

Ademais, por ser um grupo de gestão, somente uma orientadora tem utilizado esta estratégia com seus orientandos, não sendo uma prática comum a todos os professores orientadores do PPG. Como essas atividades antecedem a qualificação do projeto dos mestrandos e doutorandos, ainda não se obteve um *feedback* das considerações feitas e do quanto elas coadunam com o pensamento e a visão de mundo dos avaliadores internos e externos do PPG.

Este relato de experiência tem contribuído para a formação do capital humano a qual se propôs, ou seja, para as pesquisas no campo da cidadania e do gerenciamento de serviços inseridos na prática de enfermagem. Além disso, considerando a receptividade positiva de todos os membros, esse laboratório transformou-se numa modalidade de educação permanente, visto que, após a conclusão do doutorado ou pós-doutorado, mesmo não sendo obrigatório que os egressos realizem atividades vinculadas ao grupo, eles permanecem no grupo por compreender que cada trabalho avaliado possibilita conhecimentos em diversos campos do saber.

4. Considerações Finais

O laboratório de formação de capital humano teve boa receptividade tanto por parte dos membros que compõem o corpo técnico como dos discentes que apresentam seus estudos nos encontros remotos, expressos por falas de acolhimento e de ampliação de novas perspectivas. Diante dessa acolhida, a proposta é que as ações do laboratório sejam mantidas quando houver o retorno às atividades presenciais e que os alunos de doutorado e pós-doutorado se unam aos membros do corpo técnico atual ao concluírem sua formação, com vistas a potencializar suas habilidades e desenvolver as competências necessárias à atuação de um doutor, independentemente da instituição à qual estejam vinculados.

Referências

Alba, M. G., Cubides P. D. I., & Azcárate, A. A. (2017). Prácticas de laboratorio en educación superior: ¿cómo transformarlas? *Actual Pedagóg.* (69), 81-103.

Brasil. (2010). Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. Portaria nº 76, 14 de abril de 2010. Regulamento do Programa de Demanda Social. Diário Oficial da União. Section 1 [Internet].

Brasil. (2014). Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. Mestrado e doutorado: o que são? Fundação Capes [Internet].

Cabral, A., Silva, C. L. M., & Silva, L. F. L. (2016). Teoria do capital humano, educação, desenvolvimento econômico e suas implicações na formação de professores. *Revista Principia.* (32):35-41.

Cordeiro, A. L. A. O., Fernandes, J. D., Maurício, M. D. A. L. L. D., Silva, R. M. O., Barros, C. S. M. A., & Romano, C. M. C. (2017). Human capital in the nursing management of hospitals. *Rev Esc Enferm USP.* 51, e03232.

Ferreira, P. S., Machado, R. P., Lima, A. A., & Vieira, E. S. F. M. (2017). Força de trabalho e capital intelectual no contexto da educação profissional, científica e tecnológica no Brasil. *Revista Tecnologia e Sociedade.* 13(27), 1-23.

Garcia, J.B.S. (2014). A importância dos revisores ad hoc. *Rev Dor.* 15(4):243.

Magalhães, L. S., & Rosa, F. H. M. (2017). O fator humano na organização: características motivacionais da equipe de enfermagem de um hospital público do interior de Rondônia. *Rev Adm Saúde.* 7(68):15.

Monteiro, W. F. (2016). A metodologia neoclássica da teoria do capital humano: uma análise sobre Theodore Schultz e Gary Becker. *Rev Econ Centro-Oeste.* 2(1), 40-56.

Shifflette, V., Mitchell, C., Mangram, A., & Dunn, E.(2012). Current approaches to journal club by general surgery programs within the Southwestern surgical congress. *J Surg Educ.* 69(2), 162-6.

Westlake, C., Albert, N. M., Rice, K. L., Bautista, C., Close, J., Foster, J., & Timmerman, G, M. (2015). Nursing journal clubs and the clinical nurse specialist. *Clin Nurse Spec.* 29(1):E1-10.

Wilson, M., Ice, S., Nakashima, C. Y., Cox, L. A., Morse, E. C., Philip, G., & Vuong, E. (2015). Striving for evidence-based practice innovations through a hybrid model journal club: a pilot study. *Nurse Educ Today.* 35(5), 657-62.

Porcentagem de contribuição de cada autor no manuscrito

Cláudio José de Souza – 30%

Zenith Rosa Silvino – 15%

Deise Ferreira de Souza – 15%

Fabiana Lopes Joaquim – 15%

Marina Izu – 15%

Hyago Henriques Soares – 10%