

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC
PÓS-GRADUAÇÃO ESPECIALIZAÇÃO EM URGÊNCIA E EMERGÊNCIA

RAMONY MATIAS

**A LIDERANÇA DO ENFERMEIRO NO PROCESSO DE TRABALHO EM
EMERGÊNCIA**

CRICIÚMA

2012

RAMONY MATIAS

**A LIDERANÇA DO ENFERMEIRO NO PROCESSO DE TRABALHO EM
EMERGÊNCIA**

Monografia apresentada ao Setor de Pós-graduação da Universidade do Extremo Sul Catarinense- UNESC, para a obtenção do título de especialista em Urgência e Emergência

Orientadora: Prof. Maria Tereza Soratto

CRICIÚMA

2012

RESUMO

Este estudo teve como objetivo Identificar as facilidades e dificuldades na liderança dos enfermeiros no processo de trabalho na emergência. Trata-se de uma pesquisa de abordagem qualitativa, descritiva e de campo. Utilizou-se como instrumento de coleta de dados a entrevista semi-estruturada com as enfermeiras que trabalham na emergência do hospital. Os serviços de enfermagem são essenciais para a organização do processo de trabalho em emergência. Segundo os relatos das enfermeiras participantes, para uma boa liderança a equipe de enfermagem precisa ter experiência para o trabalho na emergência; autonomia para tomada de decisões; adequada relação interpessoal e capacitação da equipe. Em tempos de constantes transformações como os que vivenciamos nos hospitais, a equipe multiprofissional é impulsionada a acompanhá-las. Portanto cabe aos profissionais da saúde seguir as novas tendências na forma de qualificação e manter um diferencial na área.

Palavras-chave: Liderança, Emergência , Enfermeiro.

ABSTRACT

This study aimed to identify the strengths and difficulties in the leadership of nurses in the work process in an emergency. This is a qualitative study, descriptive and field. Was used as an instrument of data collection semi-structured interviews with nurses working in hospital emergency. Nursing services are essential for organizing the work process in an emergency. According to the reports of the participating nurses, good leadership to the nursing staff must have experience to work on emergency power for decision making, interpersonal relations and appropriate staff training. In times of constant change as we experience in hospitals, a multidisciplinary team is driven to join them. So it is for health professionals follow the new trends in the form of qualification and maintain a differential in the area.

Key Words: Leadership, Emergency, Nurse

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
2 REFERENCIAL TEÓRICO	9
2.1 ADMINISTRAÇÃO EM ENFERMAGEM.....	9
2.2 LIDERANÇA.....	11
2.3 ATUAÇÃO E COMPETÊNCIAS DO ENFERMEIRO	11
2.4 EMERGÊNCIA	16
3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	18
3.1 ABORDAGEM METODOLÓGICA.....	18
3.2 TIPO DE PESQUISA.....	18
3.3 LOCAL DO ESTUDO	19
3.4 SUJEITOS DO ESTUDO.....	19
3.5 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS.....	19
3.6 ANÁLISE DE DADOS	21
3.7 ASPECTOS ÉTICOS	22
4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS	23
4.1 APRESENTAÇÃO DO RESULTADO DA ENTREVISTA COM AS ENFERMEIRAS	23
4.1.1 Perfil das Enfermeiras.....	24
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	34
6 REFERÊNCIAS	36
APÊNDICES	39
APÊNDICE A - ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA COM OS ENFERMEIROS DO PRONTO SOCORRO	40
APÊNDICE B	42
TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO DO PARTICIPANTE ...	42

1 INTRODUÇÃO

Constatou-se a partir da experiência profissional que o enfermeiro encontra dificuldades para liderar a equipe no setor de emergência, o que decorre muitas das vezes da falta de autonomia profissional. Os enfermeiros devem adaptar-se as novas situações sugeridas pelas instituições, como por exemplo: rapidez no modo de propor soluções, assumir desafios, ser flexível, ter bom relacionamento, comunicação, e exercer suas habilidades como gerenciador/ administrador/ liderança.

Segundo Cunha e Ximenes, Neto (2006, p.480), “O enfermeiro como gestor da assistência em enfermagem em sua prática diária, requer um preparo adequado ao momento atual”. Os autores observam que cada vez se exige mais de todos os profissionais e alerta que o mesmo acontece com os enfermeiros. A cada dia lhes é cobrada uma maior participação e atuação, não só nos cuidados que tradicionalmente lhe competem, mas agora no gerenciamento de várias atividades hospitalares. Diante das tendências do mundo atual, para exercer suas habilidades gerenciais, os autores afirmam que é necessário aos enfermeiros um maior conhecimento científico e teórico.

Segundo Kurcgant (1999, p.3) “Na enfermagem como em outras profissões, o enfermeiro incorpora em sua formação profissional o saber de várias ciências”. Dentre as várias ciências, vem a ciência da administração/gerenciamento/liderança, que é uma das principais práticas na atuação do enfermeiro, ou seja, precisam de sabedoria para que o hospital funcione de forma positiva para a equipe e os usuários da saúde.

Assim esta pesquisa tem por objetivo identificar as facilidades e dificuldades na liderança dos enfermeiros no processo de trabalho na emergência. A escolha do tema justifica-se por se perceber que a liderança do enfermeiro na área hospitalar é de suma importância para a instituição assim como para atuação do enfermeiro, especialmente por tratar-se de um campo antes reservado a outros profissionais.

A partir destas reflexões tem-se como problema de pesquisa: Quais as facilidades e dificuldades dos enfermeiros frente a liderança no processo de trabalho em emergência em um Hospital do Extremo Sul de Santa Catarina?

Buscando identificar as facilidades e dificuldades dos enfermeiros frente a liderança no processo de trabalho em emergência, elencou-se como hipóteses:

- As facilidades do enfermeiro frente à liderança está relacionada à:

Gestão participativa;

Recursos humanos e materiais;

Organização do processo de trabalho;

Capacitação;

Experiência da equipe para o trabalho na emergência;

Perfil da equipe condizente com o setor crítico;

Relacionamento interpessoal da equipe multiprofissional;

Autonomia – tomada de decisão.

- As dificuldades dos enfermeiros frente a liderança está relacionada à:

Gestão participativa;

Recursos humanos e materiais;

Organização do processo de trabalho;

Capacitação;

Experiência da equipe para o trabalho na emergência;

Perfil da equipe condizente com o setor crítico;

Relacionamento interpessoal da equipe multiprofissional;

Autonomia – tomada de decisão.

Diante da proposta da pesquisa tem-se como objetivo geral da pesquisa: Identificar as facilidades e dificuldades na liderança dos enfermeiros no processo de trabalho na emergência.

E como objetivos específicos:

- Identificar o perfil do enfermeiro;
- Conhecer a organização do processo de trabalho em emergência;
- Identificar as facilidades do enfermeiro frente a liderança na emergência;
- Identificar as dificuldades do enfermeiro frente a liderança na emergência;
- Conhecer a conduta do enfermeiro frente às dificuldades na liderança relacionada ao processo de trabalho na emergência;
- Conhecer a autonomia do enfermeiro para a tomada de decisão frente ao processo organizacional e da equipe multiprofissional na emergência.

No primeiro capítulo foi realizada uma revisão bibliográfica sobre: Administração em Enfermagem; Liderança; Atuação e competências do Enfermeiro; Emergência.

No segundo capítulo, os procedimentos metodológicos, abordando os aspectos éticos, tipo de pesquisa, sujeito e local de estudo, levantamento de dados e procedimento para análise e interpretação dos dados.

No terceiro capítulo a Apresentação dos Resultados.

E no último capítulo as Considerações Finais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 ADMINISTRAÇÃO EM ENFERMAGEM

O trabalho em saúde caracteriza-se pelo encontro entre pessoas que trazem um sofrimento ou necessidades de saúde e outras que dispõem de conhecimentos específicos ou instrumentos que podem solucionar o problema apresentado. Nesse encontro, são mobilizados sentimentos, emoções e identificações que podem facilitar a aplicação dos conhecimentos do profissional na percepção das necessidades ou interpretação das demandas trazidas pelo usuário. Dessa maneira, o cuidado, que é o produto final do trabalho na saúde, é indissociável do processo que o produziu, ou seja, é a própria realização da atividade, sendo consumido pelo usuário no mesmo momento em que é produzido.

O trabalho em saúde é um trabalho essencial para a vida humana e é parte do setor de serviços. É um trabalho da esfera da produção não-material, que se completa no ato da sua realização.

A organização do trabalho, entretanto, pode interferir no produto final do trabalho em saúde, transformando-o conforme a influencia dos diferentes elementos do processo, das concepções e intenções dos agentes a respeito do produto a ser construído. A organização tecnológica do trabalho se constitui pelos seus elementos: o objetivo do trabalho, os instrumentos e a própria atividade, assim como as relações técnicas, sociais e de produção (CAPELLA, LEOPARDI, 2006).

O enfermeiro é responsável pela organização, coordenação de sua equipe de saúde, assim deve estar apto a tomar decisões, ter iniciativas, criatividade. “Para o desenvolvimento da competência na administração/gerenciamento são considerados indispensáveis o conjunto de conhecimentos identificados para planejar, tomar decisões, interagir, gestão de pessoal”. (PERES, CIAMPONE, 2006, p.498). Autores como Paranaguá e Bezerra (2008, p. 253) também discutem estas questões:

Entende-se gerenciamento como a capacidade de utilizar de maneira eficaz os recursos humanos e os materiais disponíveis; de motivar e manter a moral da equipe; e direcionar o planejamento e atividades de modo a atingir objetivos propostos e a melhoria organizacional. O gerenciar vai além do ato de cuidar diretamente; deve-se ter um comprometimento com o processo de trabalho, ter raciocínio clínico, além de utilizar instrumentos de gestão a fim de planejar, coordenar, supervisionar e avaliar a assistência prestada.

Para os autores, com essas atribuições podemos entender que o enfermeiro estará apto a ser gerenciador/administrador e ser considerado um diferencial na administração hospitalar. Contudo, entendendo que o tratar com pessoas não é tarefa das mais simples e devido a sua humanidade, todo o profissional, entre eles o enfermeiro deverá ser habilidoso e tenaz no desenvolvimento de suas funções.

Marquis, Huston (2005, p.41) destacam as rápidas mudanças que vêm ocorrendo na área da saúde e ponderam: “Considerando que continuarão a ocorrer mudanças rápidas e significativas na enfermagem e na indústria dos cuidados da saúde, é ainda mais importante que os enfermeiros desenvolvam habilidades nos papéis de liderança, e nas funções administrativas”. Esse papel exige um profissional atualizado, competente, criativo que possa acompanhar essas mudanças. Entendemos que essa formação inicia antes mesmo de assumir sua vida profissional, envolve sua formação acadêmica e permanece ao longo de sua vida profissional.

Fernandes et al (2003), observam que muitas instituições de saúde estão se adequando a essas novas formas de gestão, não só para se manterem no mercado, mas para garantir a qualidade na assistência ao paciente, Para os autores, “Alguns hospitais estão buscando novos modelos assistenciais e novas formas de gestão, a fim de alcançarem resultados capazes de melhorar o bem-estar dos indivíduos e da comunidade, humanizar a assistência, otimizar recursos e garantir a qualidade dos serviços prestados”. (FERNANDES et al, 2003, p.162). Os autores destacam ainda que além de responsáveis pelo cuidado, pela equipe de saúde e de outras competências realizadas na instituição, os enfermeiros devem acompanhar as mudanças feitas e se adaptar conforme as regras.

2.2 LIDERANÇA

Ao longo dos anos a enfermagem vem sofrendo diversas mudanças na liderança do enfermeiro e apresentou diversas e significativas transformações.

“Dentre as competências instituídas nas Diretrizes Curriculares, necessárias para o exercício da enfermagem, destaca-se: a atenção à saúde, tomada de decisões, comunicação, administração e gerenciamento, educação permanente e liderança”. (AMESTOY et al, 2010, p.941).

A liderança é um processo indispensável na enfermagem, pois se encontra na rede de relações humana do enfermeiro para coordenar uma equipe, contribuindo na tomada de decisões e no enfrentamento dos conflitos, atuando assim para influenciar os profissionais que lidera de modo ético-profissional, contribuindo nos laços de confiança trabalhando em conjunto e alcançar os objetivos em comum. (AMESTOY et al, 2010).

De acordo com os autores Cardoso et al, (2011, p.731) ,

O processo de trabalho em enfermagem tem que ser desenvolvido em equipe e espera-se que o enfermeiro tenha as competências requeridas para o exercício da liderança, a habilidade de influenciar para que trabalhe entusiasticamente em prol de objetivos identificados como sendo para o bem comum.

O líder tem que ter maturidade para conseguir uma liderança eficaz para influenciar seu liderado com clareza.

2.3 ATUAÇÃO E COMPETÊNCIAS DO ENFERMEIRO

Hoje pela busca constante de mudanças, muitas das instituições de saúde vem exigindo competência dos seus profissionais, principalmente para aqueles que se destacam neste meio. Para Souza e Soares (2006, p.621), uma das grandes responsabilidades do enfermeiro/administrador é o exercício da liderança em suas atividades. Os autores consideram que ser líder e saber administrar, são

condições absolutamente necessárias para o eficiente trabalho do profissional de enfermagem, alijando-o da função meramente assistencialista.

O papel de um profissional é definido de acordo com sua atuação, participação social e os valores que o identificam. (TREVIZAN et al, 2006). Segundo Paranaguá e Bezerra (2008, p.264), a escolha de um local de trabalho, bem como a profissão, é diretamente influenciada por processos de educação, treinamento, habilidades e conhecimentos desenvolvidos, além de valores/ crenças assumidos. Por isso, a capacitação dos profissionais da saúde, ser um bom enfermeiro capacitado, um bom gerenciador, interfere de forma positiva na assistência ao paciente.

Para Cunha e Ximenes Neto, (2006, p.480), “Competência tem sido definida como um saber agir responsável e reconhecido que implicam mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos, habilidades, que agreguem valor econômico a organização e valor social ao individual”. Os autores acreditam que no contexto da gestão é necessário que o gestor procure o seu auto desenvolvimento, bem como, o do seu grupo.

O enfermeiro profissional na sua forma de atuação torna-se um agente transformador, tanto pelos seus conhecimentos, como por suas habilidades e competências, e por isso, tendem sempre a buscar soluções de forma a melhorar a assistência prestada.

Ultimamente, tem se observado que os administradores de enfermagem continuam a buscar soluções imediatas para os problemas essenciais, permeados de conflitos e divergências, servindo apenas para atender o aqui e agora, enquanto os encaminhamentos, a médio e a longo prazo, deixam de ser contemplados, descaracterizando o que há de essencial na situação problema, implicando superação do estresse gerado pelas demandas assistenciais e administrativas apresentadas. (SOUZA e SOARES, 2006, p.621).

O enfermeiro na prática do gerenciamento precisa ter habilidades, conhecimentos específicos e autonomia que resultarão em maior eficiência no seu trabalho, tanto individualmente, como de toda a equipe de saúde que atua na instituição.

Dentre as competências dos profissionais enfermeiros, podemos destacar algumas que são indicadas por autores como Marquis e Huston (2005); Kurcgant (1999; 2010):

Tomada de decisões: O profissional enfermeiro poderá determinar uma linha de ação que irá solucionar problemas com raciocínio crítico e influenciar as pessoas em suas escolhas, é poder escolher uma ou outra alternativas/opções, para alcançar o resultado desejado.

Segundo Marquis e Huston (2005, p.45), “A qualidade das decisões tomadas pelos administradores é o fator de maior peso em seu sucesso ou fracasso. Decidir é a mais específica das atividades de liderança e o cerne da administração”. Para os autores, aí reside a importância de saber tomar decisões conscientes e seguras, diante de uma equipe de trabalho.

Comunicação: é uma forma de interação, troca de informações com a equipe de saúde, com os pacientes e familiares, na percepção de problemas, necessidades para a execução da assistência de enfermagem. “Sem comunicação, não existe trabalho, não existe relacionamento humano e, portanto não há grupo, organização e sociedade. A comunicação está presente em todos os momentos e em todas as atividades” (KURCGANT, 1999, p.181). Diante da afirmação acima, entendemos que a comunicação acaba sendo uma ferramenta extremamente útil e acessível a todos na sua atuação diária como profissional, basta usá-la convenientemente.

Obter uma estrutura organizacional: Kurcgant (1999, p.23) observa que “Quando um grupo de pessoas contribui com seus esforços para o alcance de um objetivo, torna-se necessário estabelecer um acordo sobre atribuições de cada uma e definir as relações de trabalho que deve existir entre elas”. Isso significa que é uma forma de estabelecer uma relação entre a equipe, para que todos possam alcançar os mesmos objetivos.

Obter um planejamento estratégico: Um bom planejador precisa saber o que é planejamento, saber quando planejar e não planejar, ter bons planos para que possam ser resolvidos com eficiência, devem ser específicos e realista, o plano serve como um guia para o alcance dos seus objetivos.

Para Kurcgant, (1999, p.41), o “Planejamento é a função administrativa que determina antecipadamente o que se deve fazer e quais objetivos que devem ser atingidos. É um modelo teórico para a ação futura”. Nessa mesma linha de reflexão, Marquis e Huston (2005, p. 72), afirmam que “Os benefícios de um planejamento eficaz incluem a realização de trabalho de alta qualidade no momento certo, além do melhor uso possível de recursos financeiros e humanos”. Desse modo entendemos que um bom planejamento conduz diretamente para uma melhoria na instituição e na qualidade na assistência e assim todos os envolvidos no processo ganham, desde os pacientes passando pelos funcionários e instituição.

Administração de recursos materiais na enfermagem: Sabemos que os recursos de materiais não são especificidade da enfermagem, mas que estes profissionais também precisam conhecer, pois faz parte da administração. Para Kurcgant (1999, p.73) a administração de recursos materiais “trata de um conjunto de normas relacionadas com a gerência de artigos essenciais a produção de um determinado bem ou serviço”.

E o enfermeiro, portanto, coordena as atividades relativas aos materiais, delegando funções de caráter burocrático para os demais membros da equipe de enfermagem e escriturários, tais como: preenchimento de requisição de materiais, controle, guarda solicitação de conserto, e outras. (KURCGANT, 1999, p.76).

Desse modo, para o autor, o enfermeiro não pode ficar alheio a esse aspecto, pois será agora algo com o qual lidará com mais freqüência, fará parte integrante de sua profissão.

Escalas de distribuição de pessoal de enfermagem: é delegada para os funcionários de enfermagem, na forma de distribuição de trabalhos, de escalas mensais, escala diária, e também na escala de férias.

Supervisão de enfermagem: Segundo Kurcgant (1999, p.118) a “Supervisão vem sendo caracterizada como uma função administrativa que envolve um processo de orientação contínua de pessoal com finalidade de desenvolvê-lo e capacitá-lo para o

serviço”, nesse sentido é necessário que o enfermeiro conheça esses meandros pois trata-se de item a mais em suas atribuições.

Educação continuada e permanente: hoje nas instituições já existem grupos de educação permanente, para que se possa capacitar o pessoal da enfermagem. As capacitações são realizadas uma vez por mês, e com determinado assunto, de acordo com as necessidades da equipe de enfermagem.

Para Kurcgant (1999, p.147), “essa necessidade de desenvolvimento de pessoal tem sido reforçada pelos avanços tecnológicos e pelas mudanças sócio-econômicas, que levam os indivíduos a buscar, adquirir, rever e atualizar seus conhecimentos”. O enfermeiro como gerenciador precisa ter um controle sobre as pessoas, para realizar essas competências de forma justa.

Santos e Castro (2008) também discutem a questão do gerenciamento abordando um aspecto um tanto controverso. Para os autores,

O gerente necessita de poder, controle e domínio sobre as pessoas. Receia o fracasso. Para ele a eficácia operacional decorre da organização das condições de trabalho, com grau mínimo de interferência do elemento humano. Na sua visão, produção e pessoas são dimensões inconciliáveis. É constante sua preocupação com o trabalho, devendo-se obter produção custe o que custar (SANTOS e CASTRO, 2008, p.736).

Para os autores é importante que o enfermeiro administre esses interesses de forma coerente, de modo equilibrado e mais justo possível. Ele não pode se deixar tomar pela emoção, é necessário que busque sempre se aperfeiçoar, para que seu gerenciamento não caia na rotina e se torne comum, pois as habilidades no gerenciamento vêm na medida em que são apreendidas.

Destaca-se a importância que assume o enfermeiro no planejamento, organização e direção dos processos de trabalho da enfermagem, especialmente quanto à tomada de decisão em uma atuação responsável. (KRAEMER; DUARTE; KAISER, 2011).

Wehbe; Galvao (2005) afirmam a importância da liderança para o desenvolvimento do trabalho do enfermeiro em suas diferentes áreas de atuação.

Para o enfermeiro desenvolver sua prática profissional, principalmente, em setores onde o trabalho é dinâmico, a equipe médica e de enfermagem precisam atuar de forma sincronizada, em muitas situações o atendimento deve ser rápido, pois o paciente encontra-se em estado crítico com risco de vida; este profissional necessita desenvolver algumas habilidades, salientamos aqui a liderança. (WEHBE; GALVAO, 2005).

Os enfermeiros da unidade de emergência devem aliar controle do tempo à fundamentação teórica, à capacidade de liderança, ao discernimento, à iniciativa, à habilidade de ensino, à maturidade e à estabilidade emocional (MONTEZELLI; PERES; BERNARDINO, 2011).

2.4 EMERGÊNCIA

O trabalho na emergência é de uma alta complexidade, pois necessita de um conhecimento amplo para um atendimento rápido dos profissionais de saúde.

A emergência define também quando o paciente esta em risco de morte precisando assim de atendimento imediato. Segundo Almeida e Pires (2007), a emergência por mais ampla que seja, implica sempre em uma situação critica que se define e abrange a um individuo em desequilíbrio por enfrentar situações que se antepõem seu objetivo de vida.

“Trata- se também como alterações anormais no organismo do humano, onde resulta em um transtorno de saúde ou súbita ameaça de vida, exigindo medidas terapêuticas imediatas”. (ALMEIDA e PIRES, 2007, p.618).

Dentre os setores/serviços de um hospital, o Serviço Hospitalar de Emergência (SHE) é considerado um dos mais críticos em relação à promoção da qualidade no atendimento(BELLUCCI JUNIOR; MATSUDA, 2011).

A unidade de emergência possui características próprias, seja de planta física, de pessoal e de materiais; é considerado um local apropriado ao atendimento imediato prestado aos usuários com problemas de saúde por uma equipe especializada. (CARNEIRO, 2008).

“Estar na emergência significa estar no ambiente de atendimento de urgência e emergência e nos colocamos em um dos mais difíceis e diversificados momentos de situações opostas de saúde e doença com situações de ambigüidades de sentimentos emoções” (ANDRADE et al, 2009, p.153).

Exige dos profissionais um certo domínio e competência, agilidade sobre as situações de saúde dos pacientes no cotidiano assistencial.

Segundo Almeida e Pires (2007), é uma ambiente de trabalho de tempo limitado, sendo que as atividades são inúmeras e as situações dos pacientes exige que o profissional faça tudo com rapidez para afastá-lo do risco de morte.

Precisamos também saber a diferença entre urgência e emergência, pois segundo a autora Santos, (2008, p.17), “Urgência é quando não ocorre risco de morte, onde o paciente precisa de atendimento mediato. E Emergência quando há risco de morte exigindo assim um atendimento imediato”.

Para a Organização Pan-Americana de Saúde, a unidade de emergência está destinada a prover serviços médicos requeridos com caráter de urgência para prolongar a vida ou prevenir conseqüências críticas, os quais devem ser proporcionados imediatamente. (CARNEIRO, 2008).

Considera-se necessário criar espaços de reflexão para que os profissionais repensem sua prática, entendam os processos de trabalho no qual estão inseridos, e tenham a possibilidade de repensar condutas, de buscar novas estratégias de intervenção buscando a superação de dificuldades individuais e coletivas no trabalho (CICONET; MARQUES; LIMA, 2008).

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 ABORDAGEM METODOLÓGICA

Este estudo trata-se de uma pesquisa qualitativa, pois o estudo tem por finalidade se aprofundar na pesquisa, que pretende Identificar as facilidades e dificuldades na liderança dos enfermeiros no processo de trabalho na emergência do Hospital. Na pesquisa qualitativa “tenta-se compreender um problema da perspectiva dos sujeitos que o vivenciam, ou seja, parte de sua vida diária, sua satisfação, desapontamentos, surpresas e outras emoções, sentimentos e desejos, assim como na perspectiva do próprio pesquisador” (LEOPARDI, 2002, p.117).

De acordo com Martinelli (1999) a pesquisa qualitativa possui um caráter inovador, através da busca de significados atribuídos pelos sujeitos às suas experiências sociais e como construção coletiva, onde parte da realidade dos sujeitos e a eles retorna de forma crítica e reflexiva.

3.2 TIPO DE PESQUISA

Esta pesquisa caracterizou-se como exploratória-descritiva e de campo.

“A pesquisa exploratória-descritiva tem como finalidade “desenvolver, esclarecer, modificar e aprimorar idéias”; descrevendo as características de determinado fenômeno. São incluídas no grupo de pesquisas descritivas as que têm como objetivo de levantar as opiniões, atitudes e crenças de uma população” (GIL, 2002, p.42).

Pesquisa exploratória “permite ao investigador aumentar sua experiência em torno de um determinado problema. Consiste em explorar tipicamente a primeira aproximação de um tema e visa criar maior familiaridade em relação ao fato ou fenômeno”. (LEOPARDI, 2002, p.119).

Ainda para Trivinos (1995, p. 110), “os estudos descritivos exigem do pesquisador uma série de informações sobre o que deseja pesquisar [...] estudos descritivos pretendem descrever com exatidão os fatos e fenômenos de determinada realidade”.

De acordo com Leopardi (2002, p.130), pesquisa de campo

São aquelas desenvolvidas geralmente em cenários naturais. Tais estudos são investigações feitas em campo, em locais de convívio social, como hospital, clínicas, unidades de tratamento intensivo, postos de saúde, asilos, abrigos e comunidades. Procuram examinar profundamente as práticas, comportamentos, crenças e atitudes das pessoas ou grupos, enquanto em ação, na vida real.

3.3 LOCAL DO ESTUDO

O local de pesquisa foi na Emergência de um hospital do Extremo Sul de Santa Catarina.

3.4 SUJEITOS DO ESTUDO

Participaram deste estudo os enfermeiros que trabalham na Emergência do Hospital, a partir da aceitação de convite verbal no período de Abril de 2012, as que aceitarem participar da pesquisa assinaram um termo de consentimento livre e esclarecido.

A delimitação dos sujeitos da pesquisa foi realizada de acordo com o que Gil (2002, p. 145) preconiza como amostra intencional, “em que os indivíduos são selecionados com base em certas características tidas como relevantes [...], mostrou-se mais adequada para a obtenção de dados de natureza qualitativa.”

3.5 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS

A coleta de dados ocorreu através de uma entrevista semi-estruturada com os Enfermeiros da Emergência (Apêndice 1).

A entrevista tem a vantagem essencial de que são os atores sociais mesmos que proporcionam os dados relativos a suas condutas, opiniões, desejos e expectativas, coisas que, pela sua própria natureza, é impossível perceber de fora. Ninguém melhor do que a própria pessoa envolvida, para falar sobre aquilo que pensa e sente do que tem experimentado". (LEOPARDI, 2002, p.176).

"A entrevista é a técnica em que o investigador está presente junto ao informante e formula questões relativas ao seu problema" (LEOPARDI, 2002, p.175).

Podemos entender por entrevista semi-estruturada, em geral, aquela que parte de certos questionamentos básicos, apoiados em teorias e hipóteses, que interessam à pesquisa, e que, em seguida, oferecem amplo campo que se recebem as respostas do informante. Desta maneira, o informante, seguindo espontaneamente a linha de pensamento e de suas experiências dentro do foco principal colocado pelo investigador, começa a participar na elaboração do conteúdo da pesquisa. (TRIVINOS, 1995, p.145-146.).

Para melhor organizar e realizar o projeto estabeleceu-se os seguintes momentos:

Primeiro Momento: O projeto da monografia foi encaminhado ao Comitê de Ética em pesquisa da UNESC; sendo que após a aprovação solicitou-se autorização para a realização da pesquisa a direção do local pesquisado.

Segundo Momento: Reconhecimento do campo de pesquisa

Terceiro Momento: Realizado a seleção intencional de enfermeiros que atuam na emergência do Hospital Estudado, de acordo com os seguintes critérios:

Critérios de Inclusão:

- Enfermeiros que atuam na emergência;
- Aceitação para participar da pesquisa, segundo Res. 196/96.

Crêterios de Exclusão:

- Enfermeiros que não atuam na emergência;
- Não aceita o para participar da pesquisa, segundo Res. 196/96.

Quarto Momento: Realizado entrevista semi-estruturada com os enfermeiros (Apêndice A).

Quinto Momento: Realizado análise e interpreta o dos dados.

3.6 ANÁLISE DE DADOS

A análise e interpreta o dos dados qualitativos realizou-se através da ordena o, classifica o e análise dos dados pesquisados.

Neste momento foram condensadas e consideradas as informa es obtidas e registradas na entrevista. Os dados foram analisados mediante a análise do conteúdo. Segundo Minayo (2004, p. 203), esse tipo de análise compreende:

[...] parte de uma literatura de primeiro plano para atingir um nível mais aprofundado: aquele que ultrapassa os significados manifestos. Para isso a análise de conteúdo em termos gerais relaciona estruturas semânticas (significantes) com estruturas sociológicas (significados) dos enunciados.

A análise se dirigiu conforme coloca Minayo (2004, p. 78), que apresenta os seguintes passos para a operacionaliza o da análise dos dados.

Ordena o dos dados: neste momento, faz-se o mapeamento de todos os dados obtidos no trabalho de campo. Aqui estão envolvidos, por exemplo, a transcri o de grava es, releitura do material, organiza o dos relatos e dos dados da observa o; Classifica o dos dados: Nesta fase   importante termos em mente que o dado não existe por si só. Ele   construído a partir de um questionamento que fazemos sobre eles, com base numa fundamenta o teórica, através de uma leitura exaustiva e repetida dos textos, estabelecemos interroga es para identificarmos o que surge de relevante ("estruturas relevantes dos autores sociais"). Com base nesse processo se elaboram as categorias específicas. Neste sentido

determinamos o conjunto ou os conjuntos das informações presentes na comunicação. Análise final: Neste momento, procuramos estabelecer entre os dados e os referenciais teóricos da pesquisa, respondendo às questões da pesquisa com base em seus objetivos. Assim, promovemos relações entre o concreto e o abstrato, o geral e o particular, teoria e a prática.

3.7 ASPECTOS ÉTICOS

Foi utilizada em prol da ética, a resolução do Conselho Nacional de Saúde - 196/96 juntamente com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

A resolução nº 196/96 incorpora sob ótica do indivíduo e das coletividades, quatro referenciais básicos da bioética: autonomia, não maleficência, beneficência e justiça. Visa assegurar os direitos e deveres aos sujeitos da pesquisa.

E a pessoa que colaborar com essa pesquisa, mediante ao compadecimento dos aspectos éticos do termo de consentimento livre e esclarecido, assegurando a privacidade, anonimato e proteção de imagem (Apêndice B).

4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Após a aprovação da pesquisa pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UNESC (CAAE: 01478512.0.0000.0119); iniciou-se a coleta de dados com os enfermeiros da emergência hospitalar. De cinco (05) enfermeiras, aceitaram participar da pesquisa três (03) enfermeiras que assinaram o Termo de Consentimento livre e Esclarecido.

A partir da seleção dos sujeitos do estudo realizou-se a entrevista; com objetivo de identificar as facilidades e dificuldades na liderança dos enfermeiros no processo de trabalho na emergência.

Inicialmente foi caracterizado o perfil das enfermeiras com levantamento do sexo; idade; tempo de trabalho na profissão e no setor, especialização e após as categorias temáticas norteadoras:

Tema 1 - Capacitação para atuar no setor de emergência;

Tema 2 – Organização do Processo de Trabalho na Emergência;

Tema 3 - Facilidades do enfermeiro frente a liderança na emergência;

Tema 4 - Dificuldades do enfermeiro frente a liderança na emergência;

Tema 5 - Autonomia para a tomada de decisão frente ao processo organizacional e equipe multiprofissional na emergência;

Tema 6 - Conduta frente às dificuldades na liderança relacionada ao processo de trabalho na emergência;

Tema 7 - Sugestão sobre o tema - A Liderança do enfermeiro no processo de trabalho em emergência.

Para preservar o sigilo decorrente da aplicação das entrevistas realizadas com as Enfermeiras, de acordo com as diretrizes e normas regulamentadoras da Res. 196/96 que envolvem pesquisa com Seres Humanos e Grupos Vulneráveis, utilizou-se a palavra “Enf” para as enfermeiras, seguido do respectivo número.

4.1 APRESENTAÇÃO DO RESULTADO DA ENTREVISTA COM AS ENFERMEIRAS

4.1.1 Perfil das Enfermeiras

Todas as enfermeiras entrevistadas são do sexo feminino, com idade entre 28 a 34 anos.

O tempo de trabalho variou de 1 ano a 10 anos e no setor de emergência de 8 meses a 2 anos.

Quanto a especialização, duas (02) enfermeiras realizaram pós-graduação em urgência e emergência e uma (01) enfermeira em enfermagem do trabalho.

A evolução do hospital para o tecnológico levou os profissionais da saúde a uma busca constante pela especialização. Com isso, a divisão do corpo em partes passa a influenciar todas as profissões, inclusive a enfermagem. (CARNEIRO, 2008).

Os profissionais das equipes de saúde que atuam nos serviços de emergência são peças fundamentais no processo de cuidar. Para tal, atributos como competência, habilidade motora, criatividade, e sensibilidade são exigidos. Em termos críticos, o cuidar em emergência exige mais do que conhecimento técnico, ou seja, conta também com a experiência de seus profissionais, o seu "saber-fazer" (AVELAR; PAIVA, 2010).

Considera-se de extrema importância o profissional enfermeiro ter capacitação específica para atuar na unidade de emergência, sabendo assim como lidar com situações críticas no modo de executar ações rápidas no momento crítico do paciente.

Tema 1 - Capacitação para atuar no setor de emergência

Todas as enfermeiras entrevistadas possuem capacitação para o processo de trabalho em urgência e emergência, a partir da própria experiência

profissional cotidiana, quanto em educação continuada e pós- graduação na área, conforme descrito nas falas:

“Como já trabalhei anteriormente por 7 anos na emergência fiz treinamentos com educação continuada que naquele momento era constante, cursos de BLS. Essa equipe, teve poucos treinamentos, já que a educação continuada não proporciona mais, porém no dia- a- dia estamos em uma educação constante e por meio de supervisão aprimoramos a técnica dos funcionários com orientações.” (Enf. 1).

“ Eu tenho pós-graduação em urgência e emergência e a equipe participa de educação continuada.” (Enf. 2).

“Sim” (Enf. 3).

Os profissionais da enfermagem que atuam na emergência deveriam sempre receber treinamento e aperfeiçoamento técnico - científico na prática. Pois é um local que em conjunto com a equipe médica, executam atendimento sincronizado ao paciente. A prática da enfermagem está ligada a competência clínica, desempenho, cuidado holístico e metodologia científica, assim vem à importância da capacitação do profissional para atuar nesta área de atendimento. (WEHBE; GALVAO, 2005).

A atuação do enfermeiro na unidade de emergência requer competências específicas no atendimento e também habilidade e tomada de decisões cabíveis para a execução das intervenções para o setor crítico.

Segundo Gentil et al (2008, p.6) , “Fica evidente que as habilidades devem ser exaustivamente praticadas, em sua formação, preparando o enfermeiro para atuar em situações de emergência que exijam prontidão motora e destreza.”

Em todas as dimensões de atuação de enfermagem, não há espaço para imprecisões no gerenciamento, eles devem aliar o controle do tempo a fundamentação teórica, a capacidade de liderar, a iniciativa, a habilidade, maturidade e a estabilidade emocional. (MONTEZELLI; PERES; BERNARDINO, 2011).

Tema 2 – Organização do Processo de Trabalho na Emergência

A organização do processo de trabalho em emergência segundo as enfermeiras 2 e 3, são divididos por funções e tarefas como triagem, salão e internados; sendo que a equipe de enfermagem são revezados no setor, conforme relatado:

“ É dividido em funções triagem, salão e internados, revezando todo dia” (Enf. 2).

“Trabalho em 3 funcionários sendo dividido entre tarefas para cada um, entre triagem, salão e internados.” (Enf. 3).

As atividades de enfermagem que constroem o seu processo de trabalho estão pautadas em diversos subprocessos interligados. Estes se estruturam com base nas práticas cuidativas e administrativas ou gerenciais e, para execução das suas ações, sabe-se que desde a sua concepção como profissão, o parcelamento do trabalho entre os diferentes membros da equipe teve na gerência o elo de articulação das atividades e de sua integração ao processo de trabalho em saúde como um todo. (MONTEZELLI; PERES; BERNARDINO, 2011).

Sendo que o profissional tem tamanha responsabilidade para atender as necessidades dos pacientes, segundo a divisão de suas tarefas como foi relatado anteriormente, cada dia um tem funções diferentes como triagem, salão e internados.

Para Enf. 1, a organização do processo de trabalho é realizada pelo enfermeiro :

“Nesse momento cada enfermeiro é responsável pelo seu horário (sua equipe), alterações nas rotinas são passados para todos os funcionários e enfermeiros.” (Enf. 1).

Conforme Leopardi (2006, p205),

O processo de trabalho em saúde é coletivo, no qual os trabalhadores de cada área técnica executa parte dessas ações. Para isto, faz-se necessário a reconstrução de ações integradas, numa base interdisciplinar, na perspectiva da democratização do pensar e do fazer, em que o planejamento e a execução sejam coletivos, tanto com o sujeito portador de

carência de saúde, como com toda a equipe de enfermagem e equipe de saúde.

Para Kurcgant (2010), a divisão do trabalho de enfermagem desde a sua origem marca um trabalho coletivo, uma vez que o trabalho de enfermagem não pode ser desenvolvido por uma pessoa só, como ocorre em outros serviços especializados. Então o cuidado é caracterizado pelo acompanhamento contínuo e constante, e foi constituindo como prática exercida por um conjunto de agentes que necessitavam de coordenação e supervisão de gerência configurando um trabalho coletivo que ao decorrer do tempo passou a configurar-se trabalho em equipe.

Tema 3 - Facilidades do enfermeiro frente a liderança na emergência

Todas as enfermeiras ressaltaram como facilidades na liderança a experiência da equipe para o trabalho na emergência e a autonomia do enfermeiro na tomada de decisão.

O enfermeiro é capaz de coordenar, gerenciar e dar assistência ao paciente, por isso é contratado na instituição, exercendo assim influência na equipe de enfermagem, médica e outros membros da equipe (WEHBE; GALVAO, 2005).

Fazer o gerenciamento do cuidado implica tê-lo como pilar mestre das ações de enfermagem e fazer uso dos saberes administrativos e das novas tecnologias para realizá-lo. Para tal, faz-se necessário o envolvimento dos enfermeiros a fim de que haja mudanças no fazer gestão do cuidado com criatividade e autonomia (MONTEZELLI; PERES; BERNARDINO, 2011).

Faz-se necessário o enfermeiro com autonomia na emergência sendo que suas escolhas e decisões movimentam a responsabilidade e a confiança de sua equipe gerando um trabalho eficaz e interdisciplinar.

Segundo as Enf. 1 e 3 as facilidades também ocorrem devido ao perfil da equipe condizente do setor crítico e relacionamento interpessoal da equipe multiprofissional.

É dever da enfermagem desenvolver um relacionamento interpessoal ético como prática diária no âmbito hospitalar, estabelecendo uma facilidade no atendimento dos profissionais.

Conforme relata a autora Leopardi,

não podemos criar um mundo fora do contexto do trabalho nos dias de hoje. Mas podemos fazer do trabalho um meio de alcance da realização humana e a necessidade de novas formas de realizá-las. Assim propôs-se um modelo, um referencial conceitual e prática de conceitos e estratégias gerais, flexíveis e interdependentes, que visam a formação e afirmação dos vínculos profissionais. Busca-se o fortalecimento da equipe para o desenvolvimento do cuidado terapêutico. Essa proposta tem como propósito auxiliar no desenvolvimento de projetos de relações interpessoais próprios a cada equipe de enfermagem, favorecendo o crescimento individual e a formação de um grupo de trabalho que possa lidar de forma saudável com os conflitos presentes em qualquer equipe (LEOPARDI, 2006, p.353-354).

Os recursos humanos e materiais foram citados como facilidades pela Enf. 3 e a organização do processo de trabalho e a capacitação foram citadas pela Enf. 2 como facilidades como liderança na urgência.

Tema 4 - Dificuldades do enfermeiro frente a liderança na emergência

Todas as enfermeiras ressaltaram como dificuldade na liderança em emergência a gestão participativa.

Em uma pesquisa realizada conforme relata Wehbe e Galvão (2005) evidenciam que os enfermeiros líderes deveriam exercer e adotar com a equipe de enfermagem estilos de lideranças participativos. Sendo que os enfermeiros investigados exercem uma liderança fundamentada em conhecimento das habilidades, características individuais e necessidades dos membros da equipe de enfermagem.

Isso nem sempre acontece com os demais gerenciadores de equipe, como relatam as enfermeiras participantes do estudo elas encontram uma dificuldade nesse aspecto de gestão participativa na liderança, sendo que essa prática é realizada para organizar a assistência de enfermagem, mas não são todos que colaboram com os enfermeiros ou aceitam mudanças para melhoria do setor.

O gerente de enfermagem é o responsável por coordenar o Serviço de Enfermagem e tomar decisões, a fim de garantir uma assistência de qualidade. Portanto, é necessário que este profissional seja competente para tal, ou seja, tenha

conhecimentos, habilidades e atitudes que, quando mobilizados ajudam-no a desempenhar bem as suas funções. (ROTHBARTH; WOLFF; PERES, 2009).

Os recursos humanos e materiais foram citados como dificuldades para o processo de liderar pelas enfermeiras 1 e 2.

Para Kurcgant (2010, p.155),

A administração dos recursos materiais tem sido motivo de preocupação nas organizações de saúde, tanto no setor público como no privado, que fazem parte da rede complementar do SUS. As organizações do setor privado, sujeito as regras de mercado, precisam gerenciá-los com preços competitivos em relação as outras organizações. As do setor público, devido a orçamentos restritos, precisam de maior controle do consumo e dos custos para que não privem funcionários e pacientes do material necessário.

A falta de materiais na assistência a saúde pode vir a prejudicar o setor, para que isso não ocorra é necessário que a quantidade e a qualidade do material sejam planejadas e controladas pelo profissional de enfermagem.

Gerenciamento e administração de recursos materiais constituem um fluxo de materiais de uma organização de saúde, e cada setor é responsável pelo gerenciamento de seus recursos materiais, mas nas instituições hospitalares está vinculado na área administrativa compreendendo os setores de compras e almoxarifado, onde geralmente são desenvolvidas por pessoas que não são da enfermagem (KURCGANT, 2010).

A organização do processo de trabalho foi destacado pela Enfermeira 1 como dificuldades para a liderança na emergência;

“Devido momento de transição” (Enf. 1).

No período da realização da pesquisa, o hospital estava em processo de mudança de direção geral, o que ocasionou insegurança e medo da equipe em

relação às transformações que poderiam ocorrer no processo de trabalho, demonstrado nos resultados da resposta acima citada.

A capacitação como dificuldade para liderar na emergência foi ressaltado pelas Enf. 1 e 3.

Segundo a Enf. 2, o perfil da equipe do setor crítico e o relacionamento interpessoal foram considerados dificuldades para a liderança do enfermeiro.

Em relação às questões referentes aos recursos humanos e materiais; organização do processo de trabalho; capacitação; perfil da equipe condizente com os setores críticos e relacionamento interpessoal da equipe multiprofissional; as respostas das enfermeiras quanto às facilidades e dificuldades na liderança de enfermagem na emergência foram controversas.

Observou-se que o gerenciamento e liderança das equipes são distintas e diferenciadas de acordo com o enfermeiro líder, o que pode ter resultado nas controvérsias das respostas.

Além disso, cada enfermeira possui um estilo próprio de gerenciamento e liderança de sua equipe.

A atuação profissional no serviço de emergência hospitalar deparam com constantes dificuldades em direcionar atividades gerenciais para o cuidado de enfermagem. (MONTEZELLI; PERES; BERNARDINO, 2011).

Sabe-se que o enfermeiro é o principal responsável pela organização do processo de trabalho da sua equipe. Iniciativas gerenciais voltadas à qualidade é condição necessária para o processo que exige ações planejadas, estruturas e contínuas, direcionada a atender o usuário de forma acolhedora e resolutiva. (BELLUCCI JUNIOR; MATSUDA, 2011).

Tema 5 - Autonomia para a tomada de decisão frente ao processo organizacional e equipe multiprofissional na emergência

A Enf. 2 em relação ao questionamento sobre autonomia, referiu ter “*segurança na decisão e conhecimento*” para a tomada de decisão frente ao processo organizacional e equipe multiprofissional na emergência.

A Enf. 3 ressaltou “*Total liberdade e autonomia, a partir do consentimento médico*” para a tomada de decisão.

Já a Enf. 1 referiu a tomada de decisão em seu turno ou em reunião com a equipe de enfermagem.

Uma atitude diferenciada, pautada no respeito, na ética e no compromisso social é necessário para um enfermeiro líder que saiba resolver problemas, repleto de novas perspectiva para quem deseja ingressar no mercado de trabalho ou no mundo do trabalho. (KRAEMER; DUARTE; KAISER, 2011).

Quanto maior a autonomia do enfermeiro maiores serão as oportunidade de organização do processo de trabalho em emergência. A autonomia do enfermeiro aliado ao conhecimento teórico-prático em emergência contribuirá com o maior respeito por parte dos profissionais gerenciados, postura ética da equipe, além da melhoria do relacionamento interpessoal.

Abordar a autonomia do enfermeiro no contexto hospitalar e de atenção primária à saúde, articulando-a com outras áreas em um exercício moderno de interdisciplinaridade e tendências nacionais é de fundamental importância, visto que suas decisões e escolhas movimentam respeitabilidade entre os profissionais e a confiabilidade da equipe no enfermeiro, gerando um trabalho interdisciplinar eficaz, ao mesmo tempo em que compartilha responsabilidades, deveres e direitos. (KRAEMER; DUARTE; KAISER, 2011).

Tema 6 - Conduta frente às dificuldades na liderança relacionada ao processo de trabalho na emergência

O diálogo, a conversa e a comunicação com a equipe, são utilizados como conduta para resolução das dificuldades inerentes ao processo de liderança em emergência, conforme descrito nas falas das Enfermeiras 1, 2 e 3:

“Nesse momento estamos em processo de transição. Porém no que temos de emergência a ser resolvido busco com a equipe a melhor conduta, soluções de problemas administrativos comunico a instituição para resolução de problemas.” (Enf.1).

“Converso com a equipe para tentar resolver os problemas.” (Enf.2).

“Conversando com toda equipe de enfermagem” (Enf.3).

Uma comunicação adequada diminui possíveis conflitos além de ser instrumento básico da assistência de enfermagem. O enfermeiro conhecendo as técnicas de comunicação adequadas, tem mais recursos a seu favor com enfoque humanístico a comunicação e as relações interpessoais (BARBOSA; SILVA, 2007).

Tema 7 - Sugestão sobre o tema - A Liderança do enfermeiro no processo de trabalho em emergência.

A Enf.2 sugeriu; *“Reuniões mensais com a equipe multiprofissional”*, e a Enf.3 *“Trabalhar com uma equipe multidisciplinar”*.

A Enf.1 sugeriu:

“A liderança em geral deve ser trabalhada com todos os enfermeiros, não basta ser líder tem que gostar de ser líder. O líder tem que organizar-se, focar suas metas e definir prioridades. Motivar os funcionários para melhoria na assistência; providenciar educação continuada; dimensionar os profissionais; definindo tarefas; trabalhar o relacionamento interpessoal; O líder deve ter a capacidade de influenciar pessoas para o alcance de suas metas e ter a arte de coordenar o trabalho.” (Enf.1).

A Enf.1 fez uma reflexão sobre a liderança, que como enfermeira devemos gostar de liderar e trabalhar em equipe, possibilitando a motivação dos profissionais, e a melhoria do relacionamento interpessoal, realizando o gerenciamento do processo de trabalho na emergência e organizando a educação continuada. O enfermeiro deve motivar e influenciar a equipe para o cuidado terapêutico.

A atualização técnico-científica dos trabalhadores é uma das estratégias de qualificação das práticas profissionais. Qualificá-las passa pela reflexão crítica sobre o trabalho, permitindo a sua transformação e a reorganização dos processos de trabalho, por meio da problematização das experiências, permeadas por aspectos que vão além de habilidades técnicas e conhecimento, passando pela subjetividade e por relações estruturadas entre as pessoas envolvidas nos processos de atenção à saúde. (CICONET; MARQUES; LIMA, 2008).

A atuação dos profissionais em emergência está permanentemente cercada de desafios. Desafios que exigem prontidão, pois quanto maiores os desafios, maiores são as exigências para superá-los. Não basta motivar os trabalhadores, é necessário envolver os gestores para que assumam compromissos. (CICONET; MARQUES; LIMA, 2008).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da pesquisa realizada, entendemos que os serviços de enfermagem são essenciais para o bom andamento de uma instituição de saúde e principalmente para a saúde do paciente. Em tempos de constantes transformações como os que vivenciamos os hospitais também são impulsionados a acompanhá-las e desse modo toda a equipe de profissionais que nele trabalha. Portanto cabe aos profissionais da saúde seguir as novas tendências na forma de qualificação e manter um diferencial na área.

Tivemos um foco central que foi identificar quais eram as facilidades e dificuldades dos enfermeiros frente à liderança no processo de trabalho em emergência em um hospital do extremo sul de Santa Catarina.

Segundo os relatos das enfermeiras participantes, para uma boa liderança a equipe de enfermagem precisa ter experiência para o trabalho na emergência e autonomia para tomada de decisões importantes buscando resolver imprevistos que possa vir ocorrer em seu período de trabalho; adequada relação interpessoal com os demais membros da equipe faz-se necessário para um bom atendimento; a capacitação da equipe, sendo que todas as enfermeiras eram capacitadas, e suas equipes participavam de educação continuada, quando possível.

Quanto às dificuldades relatada por todas as enfermeiras foi **destacada** a falta de gestão participativa, pois não são todos que colaboram com os enfermeiros ou aceitam mudanças no setor prejudicando assim uma possível melhoria, os recursos materiais também são citados como dificuldades, a organização do processo de trabalho foi **citado** por uma das participantes do estudo, pois o hospital estudado estava em um momento de transição, troca de direção geral o que ocasionou insegurança e medo para todos.

Verificou-se que o gerenciamento e liderança das equipes são distintas e cada enfermeiro possui um estilo para liderar e gerenciar.

No que tange ao gerenciamento em instituições de saúde como nos hospitais, a literatura aponta claramente a relevância da atuação do enfermeiro. Este profissional, por sua interação com os pacientes e com os demais profissionais da instituição, é profundo conhecedor das necessidades inerentes à ambos, assim, além das atribuições mais basilares de sua função está também credenciado para fazer esse gerenciamento.

Neste cenário, os enfermeiros, tanto os já atuantes como os ainda em formação, devem ficar atentos às mudanças e às novas exigências. Ele deve se preparar para ir além do trivial da sua profissão. Deve se preparar para gerenciar, para ver além do paciente e além do material de trabalho, ele deve ver o processo para que ambos ali estejam como partícipes na recuperação do paciente, que é o objetivo de existir de sua instituição de trabalho.

Sua formação deve, portanto ser maior e mais eficiente que outras, pois ele se prepara para otimizar o que tiver em mãos para salvar vidas. E é desses profissionais diferenciados que os hospitais estão em busca.

6 REFERÊNCIAS

ALMEIDA, P,J,S. PIRES, D,E,P .O trabalho em emergência: entre o prazer e o sofrimento. **Revista Eletrônica de Enfermagem**, v. 09, n. 03, p. 617 - 629, 2007. Disponível em <http://www.fen.ufg.br/revista/v9/n3/v9n3a05.htm>. Acessado em 24 de Fevereiro de 2012.

AMESTOY,S,C, et al. Processo de Formação de Enfermeiros Líderes. **Rev. Bras. Enfermagem**, Brasília 2010, Nov-Dez; 63(6):940-5. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-71672010000600011&script=sci_arttext. Acessado em 28 de Fevereiro de 2012.

ANDRADE,L,M, et al. Atendimento humanizado nos serviços de emergência hospitalar na percepção do acompanhante. **Rev. Eletr. Enf.** 2009;11(1):151-7. Disponível em: <http://www.fen.ufg.br/revista/v11/n1/v11n1a19.htm>. Acessado em 18 de Fevereiro de 2012.

AVELAR, Vanessa Luciana Lima Melo de; PAIVA, Kely César Martins de. Configuração identitária de enfermeiros de um serviço de atendimento móvel de urgência. **Rev. bras. enferm.**, Brasília, v. 63, n. 6, Dec. 2010 . Disponível em<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S003471672010000600022&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 23 Maio 2012.

BARBOSA, Ingrid de Almeida; SILVA, Maria Júlia Paes. Cuidado humanizado de enfermagem: o agir com respeito em um hospital universitário. **Rev. bras. enferm.**, Brasília, v. 60, n. 5, Oct. 2007 . disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71672007000500012&lng=en&nrm=iso>. acessado em 18 de maio de 2012.

BELLUCCI JUNIOR, José Aparecido; MATSUDA, Laura Misue. O enfermeiro no gerenciamento à qualidade em serviço hospitalar de emergência: revisão integrativa da literatura. **Rev. Gaúcha Enferm.**, Porto Alegre, v. 32, n. 4, Dec. 2011 . Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-14472011000400022&lng=en&nrm=iso>. Acessado em 20 de março de 2012.

BRASIL. Conselho Nacional de Saúde. Diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisa envolvendo seres humanos. **Resolução 196/96**. Disponível em <www.ufrgs.br/bioetica/res19696.htm>. Acesso em 02/março/ 2012.

CARDOSO,M,L,A,P, et al. Liderança Coaching: Um modelo de Referência para o exercício do enfermeiro líder no Contexto Hospitalar. **Rev. Esc. Enfermagem USP**. 2011; 45(3):730-7. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v45n3/v45n3a26.pdf>. Acessado em 28 de Fevereiro de 2012.

CARNEIRO, Taize Muritiba. Vivenciando o cuidar e o curar como familiar em um hospital. **Rev. bras. enferm.**, Brasília, v. 61, n. 3, Jun 2008 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S003471672008000300019&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 18 Maio 2012. .

CICONET, Rosane Mortari; MARQUES, Giselda Quintana; LIMA, Maria Alice Dias da Silva. Educação em serviço para profissionais de saúde do Serviço de Atendimento Móvel de Urgência (SAMU): relato da experiência de Porto Alegre-RS. **Interface (Botucatu)**, Botucatu, v. 12, n. 26, Sept. 2008 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141432832008000300016&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 23 May 2012.

CUNHA, ICKO.; XIMENES NETO, FRG. Competências Gerenciais de Enfermeiras: Um Novo Velho Desafio? **Texto & Contexto Enfermagem**, Florianópolis, 2006 jul/set. Disponível em: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/714/71415313.pdf>. Acessado em: 28 de Fevereiro de 2012.

FERNANDES, M,S, et al. A conduta gerencial da enfermeira: um estudo fundamentado nas teorias gerais da administração. **Rev. Latino-am Enfermagem**, 2003 mar/abril. Disponível em:http://www.portaleducacao.com.br/arquivos/arquivos_sala/media/objeto_de_aprendizagem_conduta_gerencial_enfermeira.pdf. Acessado em: 28 de outubro de 2009.

GENTIL,R C; RAMOS, L H; WHITAKER, I Y. Capacitação de enfermeiros em atendimento. **Rev. Latino-am de enfermagem**. 2008 março-abril. 16(2). Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v16n2/pt_04.pdf. acessado em 0 de junho d 2012

GIL, Antonio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. SP: Atlas, 2002.

KRAEMER, Fernanda Zanoto; DUARTE, Maria de Lourdes Custódio; KAISER, Dagmar Elaine. Autonomia e trabalho do enfermeiro. **Rev. Gaúcha Enferm. (Online)**, Porto Alegre, v. 32, n. 3, Sept. 2011 Disponível em [://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-144720110003000008&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-144720110003000008&lng=en&nrm=iso)>. Acessado em 18 de maio de 2012.

KURCGANT, P. **Administração em enfermagem**. São Paulo: EPU, 1999. 237 p.

KURCGANT, P. **Gerenciamento em enfermagem..** 2ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2010. 195 p.

LEOPARDI, M.T. **Metodologia da Pesquisa na Saúde**. Florianópolis: UFSC, 2002.

LEOPARDI, M T. **Teoria e Método em Assistência de Enfermagem**. 2 ed. Florianópolis. Ed. Soldasoft, 2006. 393 p.

MARQUIS, B,L; HUSTON, C,J. **Administração e liderança em enfermagem: teoria e aplicação**. 4. ed Porto Alegre: Artmed, 2005. 477 p

MARTINELLI, M. L. (Org). **Pesquisa Qualitativa** – um instigante desafio. SP: Veras Editora, 1999.

MINAYO, M.C.S. **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**. 22ª. ed. Petrópolis, RJ: 2004, 80 p.

MONTEZELLI, Juliana Helena; PERES, Aida Maris; BERNARDINO, Elizabeth. Demandas institucionais e demandas do cuidado no gerenciamento de enfermeiros em um pronto socorro. **Rev. bras. enferm.**, Brasília, v. 64, n. 2, Apr. 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71672011000200020&lng=en&nrm=iso>. Acessado em 18 de maio de 2012.

PARANAGUÁ, T,T,B. BEZERRA,A,L,Q. Atuação do enfermeiro em um hospital especializado em práticas integrativas. **Revista de Enfermagem**. UERJ, Rio de Janeiro, 2008 abr/jun. Disponível em: <http://www.facenf.uerj.br/v16n2/v16n2a20.pdf>. Acessado em: 24 de Fevereiro de 2012.

PERES, A,M; CIAMPONE, M,H,T. Gerência e competências gerais do enfermeiro. **Texto contexto - enferm.** Florianópolis, v. 15, n. 3, set. 2006 . Disponível em <<http://www.scielo.br>. Acessado em: 28 de Fevereiro de 2012.

ROTHBARTH, S; WOLFF, L D G ;PERES, A M. O desenvolvimento de competências gerenciais do enfermeiro na perspectiva de docentes de disciplinas de administração aplicada a enfermagem. **Texto e contexto de enfermagem**. Florianópolis, 2009 abr-jun 18(2):321-9. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/tce/v18n2/16.pdf>. acessado em 02 de junho de 2012.

SANTOS,N,C,M. **Urgência e Emergência para enfermagem**: do atendimento pré-hospitalar APH à sala de emergência. 5ª Ed.. São Paulo: látra, 2008.

SANTOS,I; CASTRO, C,B. Estilos e dimensões da liderança: iniciativa e investigação no cotidiano do trabalho de enfermagem hospitalar. **Texto contexto - enferm.**, Florianópolis, v. 17, n. 4, dez. 2008 . Disponível em <<http://www.scielo.br>. Acessado em: 18 de Fevereiro de 2012.

SOUZA, F,M; SOARES, E. A visão administrativa do enfermeiro no macrossistema hospitalar: um estudo reflexivo. **Rev. bras. enferm.**, Brasília, v. 59, n. 5, out. 2006 . Disponível em <<http://www.scielo.br>. Acessado em: 31 de Janeiro de 2012.

TREVIZAN, M,A ,et al. Socialização profissional: estudantes tornando-se enfermeiros. **Rev Latino-am Enfermagem** jul-ago 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br>. Acessado em: 31 de Janeiro de 2012.

TRIVINOS, A.S. **Introdução à Pesquisa em Ciências Sociais** – A Pesquisa Qualitativa em Educação. SP: Atlas, 1995.

WEHBE, Grasiela; GALVAO, Maria Cristina. Aplicação da Liderança Situacional em enfermagem de emergência. **Rev. bras. enferm.**, Brasília, v. 58, n. 1, Feb. 2005 . Disponível em : <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71672005000100006&lng=en&nrm=iso>. Acessado em 18 de maio de 2012.

APÊNDICES

APÊNDICE A - ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA COM OS ENFERMEIROS DO PRONTO SOCORRO

1- Perfil

Sexo:

Idade:

Tempo de trabalho na profissão:

Tempo de trabalho no setor:

Especialização (na área):

2- Você tem capacitação para atuar no setor de emergência? E a equipe de enfermagem?

3- Como é organizado o processo de trabalho na emergência?

4- Quais as facilidades do enfermeiro frente a liderança na emergência, nos seguintes aspectos:

Gestão participativa;

Recursos humanos e materiais;

Organização do processo de trabalho;

Capacitação;

Experiência da equipe para o trabalho na emergência;

Perfil da equipe condizente com o setor crítico;

Relacionamento interpessoal da equipe multiprofissional;

Autonomia – tomada de decisão

5- Quais as dificuldades do enfermeiro frente a liderança na emergência nos seguintes aspectos:

Gestão participativa;

Recursos humanos e materiais;

- () Organização do processo de trabalho;
- () Capacitação;
- () Experiência da equipe para o trabalho na emergência;
- () Perfil da equipe condizente com o setor crítico;
- () Relacionamento interpessoal da equipe multiprofissional;
- () Autonomia – tomada de decisão

6- Qual a sua autonomia para a tomada de decisão frente ao processo organizacional e com a equipe multiprofissional na emergência?

7- Qual a sua a conduta enquanto enfermeiro frente às dificuldades na liderança relacionada ao processo de trabalho na emergência?

8- O que você sugere sobre o tema - **A Liderança do enfermeiro no processo de trabalho em emergência.**

APÊNDICE B

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO DO PARTICIPANTE

Estamos realizando um projeto de Monografia intitulado “**A Liderança do enfermeiro no processo de trabalho em emergência.**”. O (a) sr(a). foi plenamente esclarecido de que participando deste projeto, estará participando de um estudo de cunho acadêmico, que tem como um dos objetivos Identificar as facilidades e dificuldades na liderança dos enfermeiros no processo de trabalho na emergência. Embora o (a) sr(a) venha a aceitar a participar neste projeto, estará garantido que o (a) sr (a) poderá desistir a qualquer momento bastando para isso informar sua decisão. Foi esclarecido ainda que, por ser uma participação voluntária e sem interesse financeiro o (a) sr (a) não terá direito a nenhuma remuneração. Desconhecemos qualquer risco ou prejuízos por participar dela. Os dados referentes ao sr (a) serão sigilosos e privados, preceitos estes assegurados pela Resolução nº 196/96 do Conselho Nacional de Saúde, sendo que o (a) sr (a) poderá solicitar informações durante todas as fases do projeto, inclusive após a publicação dos dados obtidos a partir desta. Autoriza ainda a gravação da voz na oportunidade da entrevista.

A coleta de dados será realizada pela Enfermeira Ramony Matias (fone: 96286961) da Pós Graduação em Especialização em Urgência e Emergência da UNESC e orientado pela professora Maria Tereza Soratto (3431-2562). O telefone do Comitê de Ética é 3431.2723.

Criciúma (SC)____de_____de 2012.

Assinatura do Participante