



O TRABALHO DA ENFERMEIRA NO MUNDO CONTEMPORÂNEO: DA GESTÃO DE CONFLITOS AO EMPREENDEDORISMO

Taciane Oliveira Bet Freitas | Davi da Silva Nascimento
Grazielle de Oliveira Fioravanti | Flávia Farias Santos
Cleuma Sueli Santos Suto | Jaqueline Jesus Sanchez
Aléxia Ariel Alcântara Ferreira | Jonathan Bastos Cruz
Suzele Silva Figueiredo



Atena
Editora
Ano 2024





O TRABALHO DA ENFERMEIRA NO MUNDO CONTEMPORÂNEO: DA GESTÃO DE CONFLITOS AO EMPREENDEDORISMO

Taciane Oliveira Bet Freitas | Davi da Silva Nascimento
Grazielle de Oliveira Fioravanti | Flávia Farias Santos
Cleuma Sueli Santos Suto | Jaqueline Jesus Sanchez
Aléxia Ariel Alcântara Ferreira | Jonathan Bastos Cruz
Suzele Silva Figueiredo



Atena
Editora
Ano 2024



Editora chefe

Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Editora executiva

Natalia Oliveira

Assistente editorial

Flávia Roberta Barão

Bibliotecária

Janaina Ramos

Projeto gráfico

Camila Alves de Cremo

Ellen Andressa Kubisty

Luiza Alves Batista

Nataly Evilin Gayde

Thamires Camili Gayde

Imagens da capa

iStock

Edição de arte

Luiza Alves Batista

2024 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do texto © 2024 Os autores

Copyright da edição © 2024 Atena

Editora

Direitos para esta edição cedidos à Atena Editora pelos autores.

Open access publication by Atena Editora



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição *Creative Commons*. Atribuição-Não-Comercial-NãoDerivativos 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores, inclusive não representam necessariamente a posição oficial da Atena Editora. Permitido o *download* da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Todos os manuscritos foram previamente submetidos à avaliação cega pelos pares, membros do Conselho Editorial desta Editora, tendo sido aprovados para a publicação com base em critérios de neutralidade e imparcialidade acadêmica.

A Atena Editora é comprometida em garantir a integridade editorial em todas as etapas do processo de publicação, evitando plágio, dados ou resultados fraudulentos e impedindo que interesses financeiros comprometam os padrões éticos da publicação. Situações suspeitas de má conduta científica serão investigadas sob o mais alto padrão de rigor acadêmico e ético.

Conselho Editorial**Ciências Biológicas e da Saúde**

Profª Drª Aline Silva da Fonte Santa Rosa de Oliveira – Hospital Federal de Bonsucesso

Profª Drª Ana Beatriz Duarte Vieira – Universidade de Brasília

Profª Drª Ana Paula Peron – Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof. Dr. André Ribeiro da Silva – Universidade de Brasília

Profª Drª Anelise Levay Murari – Universidade Federal de Pelotas

Prof. Dr. Benedito Rodrigues da Silva Neto – Universidade Federal de Goiás

Profª Drª Camila Pereira – Universidade Estadual de Londrina

Prof. Dr. Cirênio de Almeida Barbosa – Universidade Federal de Ouro Preto

Profª Drª Daniela Reis Joaquim de Freitas – Universidade Federal do Piauí

Profª Drª Danyelle Andrade Mota – Universidade Tiradentes

Prof. Dr. Davi Oliveira Bizerril – Universidade de Fortaleza

Profª Drª Débora Luana Ribeiro Pessoa – Universidade Federal do Maranhão

Prof. Dr. Douglas Siqueira de Almeida Chaves – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

Prof. Dr. Edson da Silva – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri

Profª Drª Elizabeth Cordeiro Fernandes – Faculdade Integrada Medicina

Profª Drª Eleuza Rodrigues Machado – Faculdade Anhanguera de Brasília

Profª Drª Elane Schwinden Prudêncio – Universidade Federal de Santa Catarina

Profª Drª Eysler Gonçalves Maia Brasil – Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira

Prof. Dr. Ferlando Lima Santos – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia

Profª Drª Fernanda Miguel de Andrade – Universidade Federal de Pernambuco

Profª Drª Fernanda Miguel de Andrade – Universidade Federal de Pernambuco

Prof. Dr. Fernando Mendes – Instituto Politécnico de Coimbra – Escola Superior de Saúde de Coimbra

Profª Drª Gabriela Vieira do Amaral – Universidade de Vassouras

Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria

Prof. Dr. Guillermo Alberto López – Instituto Federal da Bahia

Prof. Dr. Helio Franklin Rodrigues de Almeida – Universidade Federal de Rondônia

Profª Drª Iara Lúcia Tescarollo – Universidade São Francisco

Prof. Dr. Igor Luiz Vieira de Lima Santos – Universidade Federal de Campina Grande

Prof. Dr. Jefferson Thiago Souza – Universidade Estadual do Ceará

Prof. Dr. Jesus Rodrigues Lemos – Universidade Federal do Delta do Parnaíba – UFDPAr

Prof. Dr. Jônatas de França Barros – Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Prof. Dr. José Aderval Aragão – Universidade Federal de Sergipe

Prof. Dr. José Max Barbosa de Oliveira Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará

Profª Drª Juliana Santana de Curcio – Universidade Federal de Goiás

Profª Drª Kelly Lopes de Araujo Appel – Universidade para o Desenvolvimento do Estado e da Região do Pantanal

Profª Drª Larissa Maranhão Dias – Instituto Federal do Amapá

Profª Drª Lívia do Carmo Silva – Universidade Federal de Goiás

Profª Drª Luciana Martins Zuliani – Pontifícia Universidade Católica de Goiás

Prof. Dr. Luís Paulo Souza e Souza – Universidade Federal do Amazonas

Profª Drª Magnólia de Araújo Campos – Universidade Federal de Campina Grande

Prof. Dr. Marcus Fernando da Silva Praxedes – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia

Profª Drª Maria Tatiane Gonçalves Sá – Universidade do Estado do Pará

Prof. Dr. Maurilio Antonio Varavallo – Universidade Federal do Tocantins

Prof. Dr. Max da Silva Ferreira – Universidade do Grande Rio

Profª Drª Mylena Andréa Oliveira Torres – Universidade Ceuma

Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Paulo Inada – Universidade Estadual de Maringá

Prof. Dr. Rafael Henrique Silva – Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados

Profª Drª Regiane Luz Carvalho – Centro Universitário das Faculdades Associadas de Ensino

Profª Drª Renata Mendes de Freitas – Universidade Federal de Juiz de Fora

Profª Drª Sheyla Mara Silva de Oliveira – Universidade do Estado do Pará

Profª Drª Suely Lopes de Azevedo – Universidade Federal Fluminense

Profª Drª Taísa Ceratti Treptow – Universidade Federal de Santa Maria

Profª Drª Vanessa da Fontoura Custódio Monteiro – Universidade do Vale do Sapucaí

Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa

Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande

Profª Drª Welma Emidio da Silva – Universidade Federal Rural de Pernambuco

O trabalho da enfermeira no mundo contemporâneo: da gestão de conflitos ao empreendedorismo

Diagramação: Ellen Andressa Kubisty
Correção: Jeniffer dos Santos
Indexação: Amanda Kelly da Costa Veiga
Revisão: Os autores

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)	
T758	<p>O trabalho da enfermeira no mundo contemporâneo: da gestão de conflitos ao empreendedorismo / Taciane Oliveira Bet Freitas, Davi da Silva Nascimento, Grazielle de Oliveira Fioravanti, et al. - Ponta Grossa - PR, 2024.</p> <p>Outros autores Flávia Farias Santos Cleuma Sueli Santos Suto Jaqueline Jesus Sanchez Aléxia Ariel Alcântara Ferreira Jonathan Bastos Cruz Suzele Silva Figueiredo</p> <p>Formato: PDF Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader Modo de acesso: World Wide Web Inclui bibliografia ISBN 978-65-258-2221-1 DOI: https://doi.org/10.22533/at.ed.211240202</p> <p>1. Enfermagem. 2. Empreendedorismo. I. Freitas, Taciane Oliveira Bet. II. Nascimento, Davi da Silva. III. Fioravanti, Grazielle de Oliveira. IV. Título.</p> <p style="text-align: right;">CDD 610.73</p>
Elaborado por Bibliotecária Janaina Ramos – CRB-8/9166	

DECLARAÇÃO DOS AUTORES

Os autores desta obra: 1. Atestam não possuir qualquer interesse comercial que constitua um conflito de interesses em relação ao artigo científico publicado; 2. Declaram que participaram ativamente da construção dos respectivos manuscritos, preferencialmente na: a) Concepção do estudo, e/ou aquisição de dados, e/ou análise e interpretação de dados; b) Elaboração do artigo ou revisão com vistas a tornar o material intelectualmente relevante; c) Aprovação final do manuscrito para submissão.; 3. Certificam que os artigos científicos publicados estão completamente isentos de dados e/ou resultados fraudulentos; 4. Confirmam a citação e a referência correta de todos os dados e de interpretações de dados de outras pesquisas; 5. Reconhecem terem informado todas as fontes de financiamento recebidas para a consecução da pesquisa; 6. Autorizam a edição da obra, que incluem os registros de ficha catalográfica, ISBN, DOI e demais indexadores, projeto visual e criação de capa, diagramação de miolo, assim como lançamento e divulgação da mesma conforme critérios da Atena Editora.

DECLARAÇÃO DA EDITORA

A Atena Editora declara, para os devidos fins de direito, que: 1. A presente publicação constitui apenas transferência temporária dos direitos autorais, direito sobre a publicação, inclusive não constitui responsabilidade solidária na criação dos manuscritos publicados, nos termos previstos na Lei sobre direitos autorais (Lei 9610/98), no art. 184 do Código Penal e no art. 927 do Código Civil; 2. Autoriza e incentiva os autores a assinarem contratos com repositórios institucionais, com fins exclusivos de divulgação da obra, desde que com o devido reconhecimento de autoria e edição e sem qualquer finalidade comercial; 3. Todos os e-book são *open access*, *desta forma* não os comercializa em seu site, sites parceiros, plataformas de *e-commerce*, ou qualquer outro meio virtual ou físico, portanto, está isenta de repasses de direitos autorais aos autores; 4. Todos os membros do conselho editorial são doutores e vinculados a instituições de ensino superior públicas, conforme recomendação da CAPES para obtenção do Qualis livro; 5. Não cede, comercializa ou autoriza a utilização dos nomes e e-mails dos autores, bem como nenhum outro dado dos mesmos, para qualquer finalidade que não o escopo da divulgação desta obra.

O mundo do trabalho tem passado por transformações notáveis na era atual. Na saúde, os avanços tecnológicos, com a incorporação de equipamentos, desenvolvimento de novas tecnologias e processos assistenciais, orientam para uma reconfiguração do processo de trabalho. A enfermagem, neste contexto de transformação, experimenta oportunidades de novos campos de atuação, ao mesmo tempo em que se exige destes profissionais o desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais.

Este livro tem como objetivo contribuir para a discussão dos métodos de desenvolvimento do profissional de enfermagem no processo de expansão das suas habilidades. Ainda tem como premissa, refletir sobre as competências do enfermeiro em gestão e liderança, contribuindo para que estes profissionais se desenvolvam como empreendedores, gestores e líderes de equipes na saúde.

Nesse contexto, estes profissionais da saúde, uma vez no exercício de sua função, possuem desafios pontuais voltados aos aspectos globais da carreira dentro da enfermagem. O profissional de enfermagem em alguns períodos, poderá atuar dentro da complexidade do ambiente hospitalar; em consultórios e unidades de saúde, em assistência particular de forma autônoma, bem como docente em enfermagem.

Todavia, ao longo da história, a cultura assistencial da enfermagem foi marcada por conduta profissional de cunho curativista. Não obstante aos avanços na saúde, frente a um mundo altamente globalizado, sendo necessário que o profissional de enfermagem atue em um ecossistema multidisciplinar e de constante avanço tecnológico, houve necessidade de ampliar a atuação com vistas ao gerenciamento das atividades ligados as etapas processuais da assistência ao paciente, envolvendo todos os sistemas e serviços de apoio responsáveis pela promoção e prevenção da saúde, recuperação e reabilitação.

No campo das relações, são necessárias a atenção ao desenvolvimento de competências comportamentais, que envolvem as habilidades de criatividade para solução de problemas, capacidade de assumir riscos, comunicação assertiva, gestão de conflito, iniciativa, protagonismo, empreendedorismo e determinação.

Desta forma, esta obra se configura em dois capítulos, sendo que o primeiro tem por objetivo: Analisar os desafios enfrentados pela enfermeira na gestão de conflitos do processo de trabalho no âmbito hospitalar, e o segundo busca: Avaliar o perfil empreendedor dos estudantes de enfermagem.

Esperamos fomentar discussões acerca da temática, assim como contribuir para o posicionamento da enfermeira diante destes novos desafios decorrentes da transformação do mundo do trabalho.

Taciane Oliveira de Bet Freitas
 Davi da Silva Nascimento
 Suzele Silva Figueiredo

CAPÍTULO 1 1

**GESTÃO DE CONFLITOS NO PROCESSO DE TRABALHO DA ENFERMEIRA:
DESAFIOS E POSSIBILIDADES**

Graziele de Oliveira Fioravanti


Taciane Oliveira Bet Freitas

Davi da Silva Nascimento

Flávia Farias Santos

Cleuma Sueli Santos Suto

Jaqueline Jesus Sanchez

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.2112402021>

CAPÍTULO 2 18

PERFIL EMPREENDEDOR DOS ESTUDANTES DE ENFERMAGEM


Aléxia Ariel Alcântara Ferreira

Taciane Oliveira Bet Freitas

Davi da Silva Nascimento

Jonathan Bastos Cruz

Suzele Silva Figueiredo

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.2112402022>

GESTÃO DE CONFLITOS NO PROCESSO DE TRABALHO DA ENFERMEIRA: DESAFIOS E POSSIBILIDADES

Data de aceite:

Graziele de Oliveira Fioravanti

Universidade Católica do Salvador
Salvador - Bahia
<http://lattes.cnpq.br/0833614414657073>

Taciane Oliveira Bet Freitas

Universidade Estadual de Feira de Santana
São Caetano do Sul – São Paulo
<http://lattes.cnpq.br/9449675336415941>

Davi da Silva Nascimento

Hospital Universitário de Brasília – UnB-HUB (EBSERH)
Brasília - Distrito Federal
<http://lattes.cnpq.br/3481499555648959>

Flávia Farias Santos

Hospital Universitário Prof. Edgard Santos – HUPES (EBSERH)
Salvador - Bahia
<http://lattes.cnpq.br/5219821817997526>

Cleuma Sueli Santos Suto

Universidade do Estado da Bahia
Senhor do Bonfim - Bahia
<http://lattes.cnpq.br/7528368687508357>

Jaqueline Jesus Sanchez

Obras Sociais Irmã Dulce - OSID
Salvador - Bahia
<http://lattes.cnpq.br/1398825288126407>

RESUMO: Introdução: No âmbito da saúde, os hospitais podem apresentar conflitos, no entanto essas instituições buscam constantemente profissionais enfermeiros que saibam lidar com essas questões, a fim de coordenar com eficiência as atividades do setor mediando às relações com competência contribuindo para a qualidade dos serviços. **Objetivo:** Analisar os desafios enfrentados pela enfermeira na gestão de conflitos no processo de trabalho no âmbito hospitalar. **Método:** Pesquisa de abordagem qualitativa do tipo exploratória descritiva, utilizando como instrumento de coleta de dados entrevista semiestruturada com 14 enfermeiras que exerciam o cargo de gerência de um hospital filantrópico de Salvador-BA. Para interpretação dos dados utilizou-se a técnica de análise de conteúdo e consequentemente os achados foram estruturados por categorias. **Resultados:** A partir da análise de conteúdo constituíram-se duas categorias: Processo de trabalho das enfermeiras gerentes: qual a compreensão dessa prática e a Compreensão das enfermeiras gerentes sobre conflitos: dificuldades, desafios e possibilidades. Os resultados da pesquisa indicam que os principais desafios enfrentados se constituem em

conduzir os principais conflitos citados, dentre eles o dimensionamento de pessoal, escala de distribuição de pessoal, sobrecarga de trabalho e falha de comunicação. **Considerações finais:** Mediante aos resultados encontrados na pesquisa, se faz necessário uma análise por parte das lideranças e coordenações de enfermagem a fim de que seja realizada análise e discussão dos conflitos mencionados, com intuito de elaborar estratégias para minimizar e melhorar as relações interpessoais.

PALAVRAS-CHAVE: Administração Hospitalar; Administração de Recursos Humanos; Processo de Enfermagem; Conflito.

CONFLICT MANAGEMENT IN THE NURSE WORK PROCESS: CHALLENGES AND POSSIBILITIES

ABSTRACT: Introduction: In the health sector, hospitals can present conflicts, however, these institutions are constantly looking for professional nurses who know how to deal with these issues, in order to efficiently coordinate the sector's activities, mediating relationships with competence, contributing to the quality of services. **Objective:** To analyze the challenges faced by nurses in managing conflicts in the work process in the hospital environment. **Method:** Research with a qualitative, exploratory, descriptive approach, using a semi-structured interview as a data collection instrument with 14 nurses who held management positions at a philanthropic hospital in Salvador-BA. To interpret the data, the content analysis technique was used and consequently the findings were structured by categories. **Results:** From the content analysis, two categories were created: Nurse managers' work process: what is the understanding of this practice and Nurse managers' understanding of conflicts: difficulties, challenges and possibilities. The research results indicate that the main challenges faced are in managing the main conflicts mentioned, including staffing, staff distribution scale, work overload and communication failure. **Final considerations:** Based on the results found in the research, an analysis by nursing leaders and coordinators is necessary in order to analyze and discuss the conflicts mentioned, with the aim of developing strategies to minimize and improve interpersonal relationships.

KEYWORDS: Hospital Administration; Human resource Management; Nursing Process; Conflict.

INTRODUÇÃO

Situações de conflitos surgem quando as pessoas se colocam em posições antagônicas, por divergência de ideias, crenças, formações, valores e sentimentos, sendo inevitáveis. Fazem parte da natureza humana que busca defender suas ideias e interesses (GUERRA *et al.*, 2011; MARQUIS *et al.*, 2010). O termo conflito carregou consigo, por muito tempo, uma ideia de negatividade estando associado à oposição, desarmonia, incompatibilidade, ameaças e competição (KURCGANT *et al.*, 2010).

O conflito era visto como vilão sendo ignorado e negado pelo administrador. Na abordagem do mundo do trabalho, a partir da metade do século XX, com as mudanças decorrentes da globalização e abertura dos mercados, as organizações começaram

a reconhecer a importância de se estudar o gerenciamento dos conflitos já que estes poderiam ser favoráveis se bem administrados (MARQUIS *et al.*, 2010).

O conflito pode ser classificado em: percebido ou latente, em que ambas as partes possuem interesses divergentes de forma explícita; experienciado ou velado, em que o conflito é dissimulado, disfarçado e se encontra presente entre as partes envolvidas; e em manifesto ou aberto, em que se encontra explícito envolvendo as partes e todos que estão ao seu redor gerando mal-estar no ambiente (TEIXEIRA *et al.*, 2018).

Assim, por possuírem características diversas, gerenciar conflitos se faz necessário para promover o bem-estar das organizações minimizando os problemas ou até mesmo buscando estratégias que beneficiem a todos. No entanto, o gestor deverá ser capaz de reconhecer a existência do conflito, e buscar a melhor estratégia para a sua resolução, que podem ser através da: acomodação, dominação, barganha ou da solução interativa de problemas (PEREIRA *et al.*, 2009).

No âmbito da saúde, os hospitais como qualquer outra organização podem apresentar conflitos, no entanto essas instituições buscam constantemente profissionais que saibam lidar com essas questões a fim de coordenar com eficiência as atividades do setor, mediando às relações com competência contribuindo para a qualidade dos serviços (RUTHES; CUNHA, 2007). No cotidiano do trabalho hospitalar, o enfermeiro conduz o seu trabalho através de duas vertentes indissociáveis a assistência e a gerência, desta forma exercendo também o papel de mediador da equipe de saúde/enfermagem (PEREIRA *et al.*, 2009).

O processo de trabalho da enfermeira, a partir da década de 80, passa da ideia da técnica do cuidar, para algo mais amplo e complexo, passando a gerenciar e a administrar seus serviços exigindo da profissão interatividade, competência para o trabalho em equipe e habilidade para a gestão dos conflitos (GUERRA *et al.*, 2011). Assim, o profissional passa a planejar a assistência, tomar decisões, supervisionar e auditar a assistência de enfermagem, administrar recursos humanos, materiais e gerenciar os conflitos ocorridos na equipe (SANNA, 2007; SILVA *et al.*, 2012).

Entretanto, este profissional, muitas vezes, apresenta limitações em lidar e gerenciar conflitos de forma coletiva, o que pode dificultar, sobretudo entre a equipe de enfermagem, a reflexão e análise dos conflitos de forma conjunta (GUERRA *et al.*, 2011).

Apesar da mudança de paradigma proposta pelas teorias contemporâneas da administração, pautadas no trabalho em equipe, redução de linhas hierárquicas e relações de poder e a acentuação da comunicação horizontal, observa-se que na maioria das instituições de saúde, sobretudo hospitalares, a enfermeira reproduz estilo de gerência clássica (MULLER *et al.*, 2017).

Esse tipo de gerência advém do século XIX em que a profissão se apresentava através da lógica da organização do sistema capitalista. Nesse período Florence Nightingale propôs a divisão do trabalho da enfermagem separando o trabalho intelectual do manual, dividindo

tecnicamente o trabalho entre as *nurses* e as *lady nurses*, promovendo a hierarquização no trabalho da enfermagem. Nesse tipo de gerência a enfermeira desempenha a função de gerente e delega funções as demais trabalhadoras da enfermagem, dominando todo o processo de trabalho (LEAL *et al.*, 2018).

No Brasil, com a criação do Sistema Único de Saúde, o modelo de atenção à saúde foi modificado devido à crise no modelo assistencial hospitalocêntrico o que proporcionou a análise em torno do processo saúde doença, assim como, exigiu-se mudanças para lidar com as necessidades de saúde do usuário (TEIXEIRA; VILAS BÔAS, 2014). Desta forma a enfermeira passou a exercer o papel além da assistência, passando a assumir o papel de liderança, o qual exige qualificação constante para lidar com as questões referentes aos serviços de saúde, assim como o gerenciamento dos conflitos (SILVA *et al.*, 2012).

Diante do exposto, é de grande relevância refletir acerca da gestão de conflitos, visto que o processo de trabalho da enfermeira sofreu mudanças, se deslocando da área operacional para estratégica, sendo de responsabilidade da profissão desenvolver competências que as habilite a gerenciar a sua equipe, mediando os conflitos existentes na sua gestão, conseqüentemente garantindo a qualidade da assistência e dos demais serviços prestados (PEREIRA *et al.*, 2009; SILVA *et al.*, 2012; LAMPERT *et al.*, 2013).

Considerando essas mudanças, este estudo poderá contribuir para a reflexão do enfermeiro enquanto gestor de conflitos, assim como possibilitará o desenvolvimento de estratégias para melhorar e administrar com eficiência as relações interpessoais no seu processo de trabalho na área hospitalar possibilitando a qualidade dos serviços prestados. Desta forma este estudo tem como objetivo analisar os desafios enfrentados pela enfermeira na gestão de conflitos no processo de trabalho no âmbito hospitalar.

METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa do tipo exploratória descritiva, com abordagem qualitativa. A pesquisa foi realizada em uma organização hospitalar filantrópica de grande porte localizada no município de Salvador, Bahia. O serviço da enfermagem na instituição possui uma liderança, seguido das coordenações das unidades citadas e estas por sua vez são subdivididas por setores administrados diretamente por enfermeiras principais.

A amostra do estudo foi constituída por 14 enfermeiras principais que concederam a entrevista. Foi constituído como critério de inclusão, aquelas que possuíam no mínimo um ano de atuação no campo da enfermagem, como gestora na assistência hospitalar e um período mínimo de três anos contínuos ou não nesta Instituição. Foram excluídas enfermeiras que não atendiam os critérios acima, assim como aqueles que não aceitaram assinar a autorização para a entrevista através do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

A estratégia de captação dos entrevistados aconteceu através do agendamento em datas e horários preestabelecidos. As entrevistas foram interrompidas quando observada a saturação dos dados.

Os dados foram coletados durante o mês de outubro e novembro através de uma entrevista semiestruturada com auxílio de gravador, em que se deu posteriormente a transcrição dos conteúdos analisados. A entrevista foi conduzida com perguntas norteadoras em relação ao processo de trabalho da enfermeira gerente na assistência hospitalar, e acerca da concepção sobre conflitos e desafios enfrentados pela enfermeira na gestão desses conflitos no processo de trabalho no âmbito hospitalar.

De posse dos dados, foi escolhida a técnica de análise de conteúdo, pré-estabelecida por Minayo (2008), seguindo as seguintes etapas: pré-análise, em que o pesquisador interage profundamente com o material coletado, e escolhe quais os documentos que serão analisados; exploração do material em que o pesquisador organiza todo seu conteúdo através da categorização do material e por fim, a última etapa do processo que se constitui no tratamento dos resultados obtidos e na sua interpretação.

A pesquisa foi desenvolvida respeitando os aspectos éticos das Resoluções 466/2012 tendo sido apreciada e aprovada pelos Comitês de Ética em Pesquisa da Universidade e da Instituição Hospitalar (nº do parecer: 3.639329).

O sigilo dos entrevistados foi preservado por meio da adoção de pseudônimos, sendo apresentada lista de espécies de flores para escolha em substituição de suas identidades.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Com base nos dados coletados emergiram duas categorias de análise: Processo de trabalho das enfermeiras gerentes: Qual a compreensão dessa prática? Além de: Compreensão das enfermeiras gerentes sobre conflito: dificuldades, desafios e possibilidades.

Processo de Trabalho das Enfermeiras Gerentes: Qual a Compreensão dessa Prática?

Dos discursos analisados sobre a compreensão das enfermeiras gerentes sobre a sua prática destaca-se os seguintes depoimentos abaixo:

“Administrar, supervisionar. O gerente ele tem que ter uma noção bem específica da enfermagem, conhecer todo processo de enfermagem[...]” (HORTÊNCIA).

“É a supervisão, é você supervisionar a equipe tanto os procedimentos, como o dimensionamento dos funcionários diante da escala de serviço observando a gravidade, prevendo também encaminhamento dos pacientes para exames sejam externos ou internos” (TULIPA).

“O enfermeiro administrativo aqui tem a visão macro da unidade. A gente não fica voltada realmente pra...a gente acaba se envolvendo na assistência do paciente, mas é mais na visão do setor em si de administração mesmo” (CRAVO).

As enfermeiras gerentes trazem na maioria das suas falas três palavras que caracterizam o papel da enfermeira gerente: a administração, a supervisão e a liderança. Segundo Felli *et al.* (2010), o trabalho da enfermeira gerente permeia através da organização do trabalho e dos recursos humanos. Portanto percebe-se através dos discursos das entrevistadas, que a enfermeira deve conhecer a sua equipe, assim como funciona a sua unidade para poder planejar, organizar, direcionar e exercer o controle dos serviços promovendo a eficácia do funcionamento da unidade.

Segundo Christovam *et al.* (2012), a gerência do cuidado da enfermagem se complementa entre o administrar e o cuidar, ou seja, não existe uma dicotomia entre ambos objetos.

Segundo Silva *et al.* (2015), em estudo histórico-social realizado entre os anos de 1979 e 2013 foi evidenciado que na década de 80 as condições para a promoção à gerência se dava pelo saber administrativo e organizacional pelos anos de experiência, sendo possível auxiliares de enfermagem exercer a função de supervisão devido à ausência da Lei do Exercício Profissional de Enfermagem de nº 7.498/86. A enfermeira neste período era conhecida como chefe de enfermagem. Desta forma, a função gerencial da enfermeira por muito tempo foi condicionada ao tempo de experiência e não pelas competências e habilidades adquiridas através de formação específica para enfermeiras.

Essa ideologia foi incorporada pela administração e organização do ambiente na segunda metade do século XIX, implementada por Florence Nightingale, que se baseava no modelo racional de trabalho (TRONCHIN *et al.*, 2010).

Nos dias atuais, o processo de trabalho da enfermeira ainda se utiliza de técnicas relacionadas ao modelo tradicional de gestão proveniente do cenário econômico, social e cultural da época. No entanto, devido a processos de mudanças pós Constituição de 1988 no mercado de trabalho, principalmente com a criação do Sistema Único de Saúde no Brasil, em que este modelo de saúde precisou ser reavaliado de forma que a enfermeira necessitasse instituir outras práticas como: analisar o processo de trabalho, desenvolver o diálogo, além de participar e debater com a sua equipe, e com a equipe multiprofissional de forma a proporcionar à integralidade do cuidado a assistência à saúde (SPAGNOL, 2005; SILVA *et al.*, 2012).

Constatou-se que a maioria das enfermeiras entrevistados demonstraram compreender a prática de trabalho da enfermeira não apenas de forma racionalizada e sim flexível, desta forma acompanhando as mudanças rápidas relacionadas a globalização e os avanços tecnológicos.

“O enfermeiro ele... como todo mundo diz né, é a única profissão que já sai com a missão de gerenciar uma unidade, mesmo que você não seja um responsável, um líder do setor [...]. Então o enfermeiro além da parte assistencial que ele tem que desenvolver todo o cuidado com o paciente, ele tem que ter um bom relacionamento interpessoal com toda a equipe [...].”

“Liderar equipe, ter papel de referência dentro da equipe de enfermagem tanto na equipe multidisciplinar. Porque é o enfermeiro que é o único profissional que tá ali de segunda a sexta durante um período maior de horas que coordena a unidade, tanto pra prover o que falta de material, manutenção, quanto a assistência também, assistência dos pacientes” (ORQUIDEA).

“O papel do gerente é supervisionar a equipe como todo. Acolher também! Você precisa de uma equipe que seja próxima, parceira tanto nas questões burocráticas do sistema do hospital, como em relação ao cuidado com o paciente. [...] a gente precisa liderar, saber liderar, saber supervisionar e saber acolher ” (MARGARIDA).

Para Felli *et al.*, (2010) e Bonato (2011), a gerência de enfermagem modificou-se estando não apenas voltada para a organização e controle dos serviços de enfermagem. Diante da mudança no cenário econômico juntamente com as mudanças exigidas a partir dos avanços tecnológicos, as organizações hospitalares necessitaram adaptar-se a novas mudanças modificando a dinâmica do seu trabalho, exigindo dos profissionais o trabalho em equipe visando proporcionar melhores condições de atendimento à população através de um espaço interativo e multidisciplinar.

Pode-se perceber, por meio dos relatos que todas se referiram a questão do cuidado indireto através do administrar e o direto através da assistência. No entanto nenhuma profissional referiu o acompanhamento do Processo de Enfermagem, o qual é imprescindível ao gerenciamento da assistência, que contribui para planejamento, execução, controle e a avaliação dos cuidados prestados aos usuários (TORRES *et al.*, 2012).

O processo de trabalho de enfermagem se configura pela dinâmica da transformação de um objeto, em um produto ou serviço almejado através da ação humana. Portanto o trabalho da enfermagem encontra-se pautado no processo do assistir ou cuidar, administrar ou gerenciar, ensinar, pesquisar e participar politicamente (SANNA, 2007).

Diante desses pressupostos, percebe-se que, apesar das enfermeiras entrevistadas não mencionarem todos esses processos quando se referiam a função da enfermeira gerente, muitas relataram implicitamente ao responderem sobre as suas funções em seus setores.

“Gerenciar a assistência, fazer a gestão de pessoas, materiais, fazer o link entre família, paciente e equipe [...]. Controle de materiais e equipamentos, educação permanente [...]” (GIRASSOL).

“A gente também coordena e acompanha a equipe de CEPEN aqui do hospital, então a gente ajuda algumas orientações quanto a própria rotina de assistência, tira dúvidas, essa parte também” (ORQUIDEA).

“Vamos? Eu ensino a vocês como é que faz [...] Às vezes me questionam muito aqui, como é que faz isso aqui? Quanto tempo um curativo, uma medicação... Ah a gente pode fazer assim? Vamos estudar juntas, vamos procurar? O que eu sei, eu sempre informo. Se eu não sei vamos juntas procurar se informar” (ALLIUM).

“A saúde ela não é estática, a gente tem sempre que estar atualizada de tudo que acontece. As coisas mudam muito rápido de hora para outra, graças a Deus, por conta da tecnologia, por conta das mudanças e de leis que existem[...]” (LAVANDA).

Observou-se que o serviço de enfermagem permeia pela assistência, gestão, educação e a pesquisa. Esses eixos são fundamentais para o aperfeiçoamento de pessoal, da instituição e o acompanhamento das mudanças ocorridas na área científica.

O participar politicamente não foi comentado por nenhum dos entrevistados. No entanto, esse processo se faz presente no cotidiano dos enfermeiros. Segundo SANNA (2007) todas as atitudes provenientes de um julgamento moral é uma forma de participar politicamente, assim como o desejo e as atitudes tomadas para a realização da transformação de uma realidade.

Compreensão das Enfermeiras Gerentes sobre Conflitos: Dificuldades, Desafios e Possibilidades

Através da compreensão sobre o processo de trabalho da enfermagem, os seus serviços permeiam na premissa de uma liderança, pois a enfermeira é a responsável na operacionalização da gestão da assistência contribuindo a qualidade do serviço (LAMPERT, 2013). Nesta perspectiva, esta profissional deve estar preparada para lidar com situações inesperadas, com disponibilidade para mediar e solucionar os conflitos que aparecem durante o seu exercício profissional (PEREIRA; LIMA; SILVA, 2009).

Para o grupo de enfermeiras entrevistadas a oposição e divergências de ideias são as palavras que define o conceito de conflitos.

“Conflito é uma coisa que...é uma divergência de opiniões” (ALLIUM).

““Conflito na minha visão é algo que fere, é quando tô tendo uma divergência, ideias contrárias, uma guerra de forças” (COSMO).

“Então...é quando uma pessoa tem uma opinião ou uma visão, e o outro tem algo diferente da sua” (VIOLETA).

As definições ilustradas pela maioria das enfermeiras entrevistadas coadunam com o conceito de conflito elucidado por Marquis e colaboradores (2010) em que define como divergências de ideias, valores e sentimentos que envolvam duas ou mais pessoas transparecendo uma batalha de interesses.

Segundo Kurcgant (2010) a percepção sobre conflito pode estar associada a uma concepção negativa que remete a erro, há a ideia que se associa a batalhas de interesses em que se imagina a luta do bem contra o mal, assim como existe a ideia de que o conflito é algo destrutivo para as organizações. Percebe-se que o conflito entendido através das emoções pode induzir um pensamento negativo.

“Para mim o conflito é negativo, porque ele gera desconforto. Se ele não for resolvido ele pode trazer um estresse né? Ele pode fugir de um controle e ter uma dimensão maior e envolver outras pessoas e prejudicar pessoas” (HORTÊNCIA).

“Negativo! Porque ele desagrega, ele perturba o ambiente, ele perturba as relações, ele causa desconforto...É uma coisa super mega negativa” (LAVANDA).

“Negativo. O conflito ele é negativo, mas ao mesmo tempo eu entendo que são pessoas diferentes, são categorias diferentes e ele sempre vai existir” (ROSA).

Pode-se entender que as ideias negativistas, elucidadas através das falas, provém de décadas passadas em que se predominavam as ideologias das Teorias Clássica e Científica em que os conflitos eram considerados negativos e abomináveis (KURCGANT, 2010).

No entanto com as mudanças organizacionais, a partir da metade do século XX essa ideologia de cunho negativo se modificou classificando o conflito como situações esperadas e previstas a acontecer (MARQUIS, 2010).

Evidenciou-se nas entrevistas que a maioria das enfermeiras descartaram a ideia de um conceito de conflito totalmente negativista. Muitos não definiram em apenas uma palavra, pois definir como positivo ou negativo estava associado a maneira como lidar e enxergar o conflito.

“Então eu acho que o conflito faz parte do trabalho. Agora assim, o conflito quando ele é saudável, que venha a construir, agregar não denegrir, diminuir, oprimir. Entende?” (COSMO).

“Então assim, depende! Tem conflito que a gente consegue resolver e sair bem positivamente e todo mundo cresce com ele. E tem conflito que não, que a gente não consegue nem resolver. Existem coisas que vão além do que meramente o fato conflituoso pra gente poder dizer se ele é positivo ou negativo” (GIRASSOL).

“[...]a forma como ele vai ser gerenciado, como ele vai ser conduzido, é aí que se deve ver.[...] na verdade é porque não tem uma forma positiva ou uma negativa, ele pode ser levantado pra que você gere uma discussão sobre o caso digamos assim” (VIOLETA).

A maneira como esse conflito será conduzido dependerá da compreensão e do preparo da enfermeira gerente para lidar com as situações decorrentes do processo de trabalho. Não se pode negar a existência do conflito, pois o mercado exige das profissionais habilidades que contribuam para a resolução dos conflitos. Espera-se que a profissional enfermeira tenha capacidade para negociar, gerenciar, argumentar e que saiba mediar conflitos (PEREIRA, 2009).

Constatou-se que diversos fatores promovem situações conflituosas, porém o que mais gera conflitos no processo de trabalho da enfermagem, na instituição em que foi desenvolvido o estudo, são: dimensionamento de pessoal e sobrecarga de trabalho, bem como ruídos na comunicação.

- Dimensionamento de pessoal e sobrecarga de trabalho

“Os conflitos aqui na enfermagem é passagem de plantão, escala e distribuição da unidade de manhã. Então assim escala gera conflito, porque...”ah porque fulano tem mais final de semana do que eu [...]. Todo dia de manhã aqui tem um conflito que é justamente a distribuição diárias dos profissionais [...]” (COSMO).

“Quando se fala do profissional mesmo em relação ao conflito, eu acho que tem mais problemas, mas desgaste é a questão da escala, na distribuição, no dimensionamento [...]” (JASMIN).

“[...] Aqui tem plantão que fica cada técnico com 15 pacientes ou até 16. Então há uma sobrecarga de trabalho e ele acaba com essa sobrecarga reclamando muito da distribuição e isso pra mim no momento é um dos principais problemas que eu tenho no setor” (LIRIO).

O dimensionamento de pessoal é fundamental para constituir o quadro de profissionais necessários por categoria para atender as necessidades da assistência de

enfermagem. Porém, tem se constituído como um desafio constante na gestão dos serviços de enfermagem (GAIDZINSKI, 1991).

Segundo Castilho *et al.* (2010) o dimensionamento é um dos fatores que tem causado conflitos constantes entre as enfermeiras, pois diante do cenário econômico atual, as gerências organizacionais tem buscado reduzir custos a partir dos recursos humanos e em contrapartida necessitam promover o aumento da oferta dos serviços exigindo qualidade na assistência prestada. Com isso, a enfermeira gerente deve conhecer a realidade da sua unidade e da legislação de dimensionamento de pessoal e acompanhar os indicadores assistenciais (MASSAROLO, 1991).

Portanto, compreende-se que o dimensionamento de pessoal pode proporcionar grandes conflitos, tendo em vista que pode acarretar sobrecarga de trabalho proporcionando momentos de estresses impactando na qualidade da assistência.

- Ruídos de Comunicação

“Eu acho que é a comunicação. Diante do que a gente vivencia.... Porque assim, o processo a gente vai fazendo, vai lidando com isso mas todo o processo ele depende da comunicação. E quando não há comunicação há uma falha” (HIBISCO).

“Acho que é a questão da comunicação né? [...] a questão da comunicação ela é fundamental porque muitas vezes acontece de um médico que prescreveu, solicitou, não comunicou e acho que a falta da comunicação...A comunicação é inclusive uma das metas do Ministério da Saúde né? [...] A falha de comunicação, a falta de comunicação é o que mais gera conflito” (ROSA).

“Falha de comunicação que começa por posturas inadequadas, que começa muitas vezes por uma mensagem não emitida de forma correta ou entendida de forma incorreta. Então essa comunicação ela não foi clara e a partir daí pode ter gerado um conflito” (HORTENCIA).

Os ruídos de comunicação também foram colocados como um agente estressor de conflitos no hospital. A comunicação é um fator imprescindível no processo de trabalho da enfermeira e dos demais profissionais de saúde e, por isso encontra-se entre as seis Metas Internacionais do Segurança do Paciente.

A comunicação é uma ação natural do ser humano que tem como objetivo emitir informações que sejam recebidas e compreendidas pelo receptor. A comunicação efetiva evita os ruídos na comunicação e as falhas proporcionando fluidez dos serviços (BARROS, 2015).

Percebe-se que diante das dificuldades existentes no processo de trabalho da enfermeira o saber lidar com pessoas, gerir pessoas com personalidades e ideologias diferentes é um desafio diário.

“Lidar com o ser humano já é um desafio. Fazer com que as pessoas entendam o que você quer de uma forma positiva, fazer com que as pessoas consigam enxergar qual é o proí daquilo que a gente tá fazendo. Então assim, já é um desafio muito grande” (HIBISCO).

“[...]eu acho que se a gente não souber como lidar é muito complicado. Mas a equipe mesmo em si e que o enfermeiro ele gerencia é muito difícil lidar porque são seres humanos, são pessoas difíceis com suas posturas, suas crenças, educação vindo de lá e você vem aqui enquanto profissional e tenta gerenciar da melhor forma possível, mas por muitas vezes nada agrada” (JASMIN).

“[...]mas o maior desafio realmente é interpretar, entender e atuar com o outro. É lidar com o ser humano e não digo tanto com o paciente e sim com a equipe. É você passar pra ele que aquilo ali é importante acontecer, vai ser positivo não tem pensar negativo e que cada um faça o seu trabalho da melhor forma possível” (LAVANDA).

O mercado profissional exige que o enfermeiro tenha competências, habilidades e atitudes para agir como mediador, sendo capaz de identificar, analisar e saber como administrar esses conflitos (SILVA *et al.*, 2012). A enfermeira deve ter o perfil de negociadora sendo capaz de dialogar, enfrentar problemas que apareçam em qualquer eventualidade, propor mudanças e ser capaz de articular estratégias para aproximar a equipe do usuário promovendo boas relações interpessoais contribuindo para a qualidade dos serviços prestados (GRECO, 2004).

A enfermeira gerente deverá ser capaz de compreender as três categorias principais do conflito que corresponde ao intergrupai que pode ser entre dois ou mais grupos; o intrapessoal aquele que corresponde ao conflito do indivíduo com ele mesmo e suas inquietações internas e o interpessoal também conhecido como “violência horizontal” que podem incluir duas ou mais pessoas com metas e valores divergentes (MARQUIS, 2010).

O gerenciamento de conflitos pode ser desenvolvido através de algumas estratégias que dependerá do olhar de um líder para distinguir o caminho a ser escolhido. Existem quatro táticas que podem ser desenvolvidas: acomodação, dominação, barganha e solução interativa de problemas (PEREIRA, 2009).

A dominação se caracteriza pela estratégia de minimizar o conflito encobrendo os problemas e neste processo uma das partes exerce o poder e a outra acaba perdendo, ou seja, uma das partes tem que ganhar e a outra perder. Já na barganha cada parte cede um pouco a fim de resolver o conflito. Na solução interativa de problemas, por sua vez, há intuito de satisfazer ambas as partes ou demais partes envolvidas escolhendo a alternativa que colabore com todas as partes (KURCGANT, 2010).

Embora a maioria das enfermeiras tenha se referido que a gestão de pessoas seja um desafio para a enfermagem, percebe-se que algumas estratégias estão intrínsecas diante dos seus posicionamentos perante a presença de um conflito.

“Então assim, eu converso e sou imparcial. Eu vou ouvir as duas partes e não vou tomar partido de ninguém. Sempre quando chamo pra conversar, eu chamo um, chamo o outro, e digo já ouvir fulaninho agora vou ouvir você e não vou tomar partido de ninguém. Eu vou observar a situação. Então assim..pra mim a conversa é tudo!” (CRAVO).

“E caso precise de uma consultoria, de uma coordenação de enfermagem ou qualquer outra categoria que nos ajude se for em relação a paciente, a gente senta faz esse diálogo, discute e depois dar a solução ” (JASMIN).

“O diálogo pra mim...o diálogo é fundamental. Aconteceu um conflito é você sentar, é você conversar com as pessoas, você esclarecer. E nem todo mundo ta com o humor agradável no dia e aí...é a questão do diálogo que pra mim é essencial ” (ROSA).

“[...] a depender do momento que seja cada situação requer uma atuação. É aquele negócio da ação e reação. [...]com a enfermagem em si eu procuro sempre seguir regra geral e seguir as rotinas da instituição” (LAVANDA).

Diante do posicionamento das enfermeiras entrevistadas percebe-se que as mesmas reconhecem o diálogo como a melhor estratégia para lidar com o conflito, evidenciando a solução interativa de problemas e quando necessário também é utilizado o uso do poder através das regras institucionais, conforme revelado no discurso da enfermeira *Lavanda*.

O gerenciador de conflitos deve ser um bom ouvinte, articulador e deve saber se comunicar, mas a priori deve identificar imediatamente qual a questão a ser resolvida (PEREIRA, 2009). Saber separar as pessoas dos problemas, identificar os interesses das partes, buscar meios de satisfazer ambos os lados interessados e solucionar o problema são passos significativos para uma negociação eficaz (KURCGANT, 2010).

O diálogo e a experiência em tempo de serviço, conforme mencionada pelas entrevistadas são fundamentais para gerenciar os conflitos nas instituições. Através da participação de todos no envolvimento das questões de conflitos, proporciona aos envolvidos sentimentos de justiça, respeito, igualdade, assim como proporciona aos profissionais o poder de atuar politicamente, garantindo a oportunidade de expor as suas opiniões, assim como defendê-las (PEREIRA, 2010; SANNA,2007).

Segundo Pereira (2010) o dialogar faz parte do processo de negociação e gestão de conflito, pois um bom negociador deve ser um bom ouvinte e deve saber conversar, persuadir a fim de expor possibilidades que venham atender a todos.

Embora tenham referido o diálogo como um dos fatores para resolução de conflitos, a maioria das profissionais alegaram que a enfermeira em si não se encontra preparada para lidar com os conflitos.

“Não. Porque, eu diria que não só o enfermeiro e sim o ser humano. Eu acho que tudo vem com a experiência [...] Dizer que a pessoa sai pronta da faculdade não sai, até porque gerenciar e negociar não é algo simples fácil como uma técnica que você mede 3 cm assim, 3cm assado [...]” (GIRASSOL).

“Nem todos, aqui os enfermeiros que tem mais experiências eles conseguem lidar mais com os conflitos, conseguem mais driblar esses conflitos do que as pessoas estão chegando mais recente né?” (MARGARIDA).

“Ó...é como eu sempre falo pra minhas bolsistas, na faculdade a gente não é preparado para o gerenciamento da unidade. A gente até tem matéria de administração e tudo mais, mas é tudo mais cálculo algo muito certo de se resolver, e quando você vem pra sua prática que você ver que na verdade o dia a dia é muito mais complexo, é muito mais grande do que a prática em si da assistência, porque ali é uma técnica que você vai desenvolver diferente de você lidar com o outro” (VIOLETA).

Nos discursos das enfermeiras percebe-se que a experiência profissional e o conhecimento de como gerir uma unidade é um requisito facilitador que possibilita o processo de gestão de conflitos na organização. No entanto, alegam que por mais que os currículos das faculdades ofereçam disciplinas voltadas à administração, ainda não são capazes de atender a todas as demandas exigentes da formação, no gerenciamento de pessoas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da análise das entrevistas desenvolvidas com as enfermeiras do hospital, identificou-se o processo de trabalho da enfermeira gerente na assistência hospitalar e os desafios enfrentados na gestão de conflitos no processo de trabalho no âmbito hospitalar.

A reflexão sobre o tema na qual permeia a gestão de conflitos necessita que a enfermeira compreenda as suas reais funções enquanto gerente, atuando na gestão de pessoas e também de conflitos, assim como se fazendo atuante na assistência enquanto líder e instrutor, promovendo a disseminação do conhecimento e adequação aos protocolos assistenciais.

A pesquisa mostrou-se relevante ao contribuir na apresentação dos desafios enfrentados pelas enfermeiras gerentes na gestão de conflitos na assistência hospitalar,

destacando-se o dimensionamento de pessoal, sobrecarga de trabalho, ruídos de comunicação e a falta de preparo para gerir os conflitos, atribuindo o saber lidar com o tempo de experiência, e não somente a habilidades adquiridas na graduação. Desta forma, percebe-se que todas essas questões podem comprometer o trabalho na assistência.

Cabe ressaltar que o estudo apresenta uma realidade de uma instituição, desta forma, as informações descritas não podem ser generalizadas. Observou-se também que se trata de um tema pouco discutido e que se sugere novas abordagens sobre o tema já que os conflitos se fazem presentes nas equipes de enfermagem e multidisciplinar.

Acredita-se que o desenvolvimento desse estudo possibilita uma análise por parte das lideranças e coordenações de enfermagem para análise e discussão dos conflitos mencionados a fim de elaborar estratégias para minimizar e melhorar as relações interpessoais.

REFERÊNCIAS

BARROS, D.M.L.B; MATOS, N.S de. **A importância da comunicação organizacional interna e dos feedbacks gerenciais.** Revista de Administração, v. 13, n. 23, p. 3-20, jul./ago. 2015.

BONATO, V.L. **Gestão de qualidade em saúde: melhorando assistência ao cliente.** O Mundo da Saúde, São Paulo, v.35, n.5, p.319-331.2011.Disponível em: http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/artigos/gestao_qualidade_saude_melhorando_assistencia_cliente.pdf. Acessado em: 10 de set. 2019.

BRASIL, M. Conselho Nacional de Saúde, **Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012.** Diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Diário Oficial da União República Federativa do Brasil, v. 150, n. 112, 2013.

CASTILHO, V. *et al.* **Dimensionamento de Pessoal de Enfermagem em Instituições de Saúde.** In: KURCGANT, P. (coord) *et al.* Gerenciamento em Enfermagem. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan; 2010.p.121-135

CHRISTOVAM, B.P. *et al.* **Gerência do cuidado de enfermagem em cenários hospitalares: a construção de um conceito.** Rev. esc. enferm. USP v.46 n.3, São Paulo, Jun., 2012. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342012000300028. Acessado em: 15 de set. 2019.

FELLI, V.E.A; PEDUZZI, M. **O trabalho gerencial em enfermagem.** In: KURCGANT, Paulina (coord) *et al.* Gerenciamento em Enfermagem. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan; 2010. p. 1-13

GAIDZINSKI, R.R. **Dimensionamento de pessoal de enfermagem.** In: KURCGANT, Paulina (Coord.). Administração em Enfermagem. São Paulo: EPU,1991.p.91-97

GRECO, R.M. **Ensinando a Administração em Enfermagem através da Educação em Saúde.** Rev. Bras. Enferm., Brasília (DF).v.57,n.4,p.504-507,jun-mar,2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/reben/v57n4/v57n4a26.pdf>. Acessado em: 30 de out. 2019.

GUERRA, S. T. *et al.* **O conflito no exercício gerencial do enfermeiro no âmbito hospitalar.** Rev. Latino-Am. Enfermagem, Rio Grande do Sul. v.19, n.2, mar-abr, 2011. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v19n2/pt_19.pdf. Acessado em: 20 de out. 2019.

KURCGAN, P; CIAMPONE, M.H.T. **Gerenciamento de Conflitos e Negociação**. In: KURCGAN, P. (coord) *et al.* Gerenciamento em Enfermagem. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan; 2010.p.51-61

LAMPERT, A.N *et al.* **Conflitos Gerenciais: Dificuldades para o Enfermeiro Gerente**. Revista de Enfermagem e Atenção a Saúde.v.2,n.3,p 96-105,2013. Disponível em: <http://seer.uftm.edu.br/revistaeletronica/index.php/enfer/article/viewFile/622/439>. Acessado em: 02 de out. 2019.

LEAL, A; MELO, C.M.M. **Processo de Trabalho da enfermeira em diferentes países:uma revisão integrativa**. v.71, n.2, p.441-451,2018. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/reben/v71n2/pt_0034-7167-reben-71-02-0413.pdf. Acessado em: 12 de out. 2019.

MARQUIS, B.L; HUSTON, C.J. **Conflito administrativo**. In:_____. **Administração e Liderança em Enfermagem: teoria e prática**.6.ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.p.508-531.

MASSAROLO, M.C.K.B. **Escala de distribuição de pessoal de enfermagem**. In: KURCGANT, P.(Coord.). Administração em Enfermagem. São Paulo: EPU, 1991. p.109-116.

MINAYO, M.C.S. **O desafio do Conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 11. ed. São Paulo: Hucitec, 2008.

MULLER, L.A. *et al.* **Percepção de Enfermeiros sobre o Processo de Gestão em um Hospital Universitário**. Rev. Enferm. UFPE, v.11, n.12, p.5321-5327, 2017. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/revistaenfermagem/article/view/231332>. Acessado em: 24 de set. 2019.

PEREIRA, A; LIMA, A.C.M.V; SILVA, R.S. **O poder de negociação: Reflexão sobre o gerenciamento de conflitos na enfermagem**. Rev. Enferm.UFPE, v.3,n.1,p.117-122,2009. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/revistaenfermagem/article/view/6130>. Acessado em: 25 de set. 2019.

RUTHES, R.M. *et al.* **Os desafios da administração hospitalar na atualidade**. RAS, São Paulo, v.9, n.36, jul-set, 2007. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/242525115_Os_desafios_da_administracao_hospitalar_na_atualidade. Acessado em: 04 de out. 2019. Acessado em: 30 de set. 2019.

SANNA, M.C. **Processos de trabalho em enfermagem**. Rev. Bras. Enferm., Brasília,v.60,n.2, mar-abr,2007. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71672007000200018. Acessado em: 28 de set . 2019.

SILVA, G.S. *et al.* **Administração de conflitos: Análise de percepções de enfermeiros gerentes**. R. Enferm.Cent.O.Min, v.2,n.3,p.358-368, set-dez, 2012. Disponível em: <http://www.seer.ufsj.edu.br/index.php/recom/article/view/227>. Acessado em: 02 de out. 2019.

SILVA, B.S. *et al.* **Gerenciamento do serviço de enfermagem em uma instituição de saúde de Itajubá nos anos de 1979 e 2013: um estudo comparativo**. Hist. enferm. Rev. Eletronica., v.6,n.1,p.189-203,2015. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/312043168_Gerenciamento_do_servico_de_enfermagem_em_uma_Instituicao_de_Saude_de_Itajuba_nos_anos_de_1979_e_2013_estudo_comparativo. Acessado em: 23 de set. 2019.

SPAGNOL, C. A. **(Re)pensando a gerência em enfermagem a partir de conceitos utilizados no campo da Saúde Coletiva**. Ciênc. saúde coletiva, Rio de Janeiro, v.10, n.1, p.119-127, 2005. Acessado em: 10 de out. 2019.

TEIXEIRA, F.T.; VILAS BÔAS, A.L.Q. **Modelos de atenção à saúde no SUS transformação mudança ou conservação?**. In: PAIM, J.S.; ALMEIDA-FILHO, N. Saúde Coletiva: teoria e prática. Rio de Janeiro: MedBook, 2014.

TEIXEIRA, N.L. *et al.* **Desafios do enfermeiro no gerenciamento de conflitos dentro da equipe de enfermagem**. Rev. Adm.Saúde, v.18, n.73, out-dez, 2018. Disponível em: <http://www.cqh.org.br/ojs-2.4.8/index.php/ras/article/view/138/191>. Acessado em: 05 de out.2019

TORRES,E. *et al.* **Sistematização da assistência de enfermagem como ferramenta da gerência do cuidado: estudo de caso**. Esc. Anna Nery, v.15, n.4, out-dez,2011. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-81452011000400011. Acessado em: 10 de nov.2019

TRONCHIN, D.M.R. *et al.* **A Qualidade e a Avaliação dos Serviços de Saúde e de Enfermagem**. In: KURCGANT, P. (coord) *et al.* Gerenciamento em Enfermagem. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan; 2010. p. 71-83.

PERFIL EMPREENDEDOR DOS ESTUDANTES DE ENFERMAGEM

Data de aceite:

Aléxia Ariel Alcântara Ferreira

Universidade Salvador
Salvador – Bahia
<http://lattes.cnpq.br/1053810198180168>

Taciane Oliveira Bet Freitas

Universidade Estadual de Feira de Santana
São Caetano do Sul – São Paulo
<http://lattes.cnpq.br/9449675336415941>

Davi da Silva Nascimento

Hospital Universitário de Brasília – UnB-HUB (EBSERH)
Brasília - Distrito Federal
<http://lattes.cnpq.br/3481499555648959>

Jonathan Bastos Cruz

Exército Brasileiro
Salvador – Bahia
<http://lattes.cnpq.br/0601525605798495>

Suzele Silva Figueiredo

Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI - SP
São Paulo – São Paulo
<http://lattes.cnpq.br/1688911308372524>

Métodos: Trata-se de uma pesquisa de campo do tipo descritivo-exploratória, com abordagem quantitativa, realizada em uma universidade privada localizada na cidade de Salvador -BA, com um grupo de graduandos em enfermagem, mediante aplicação de questionário de Teste de Tendência Empreendedora Geral (TEG), contendo afirmações de situações pré-formuladas, no período de setembro e outubro de 2018. Foi realizada análise descritiva e classificação de perfil empreendedor. Utilizou-se recursos do excel e o pacote estatístico *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versão 15.0

Resultados: Foi possível observar que das cinco características empreendedoras, em apenas uma os estudantes de enfermagem de todos os semestres, principalmente 7º e 8º, possuem o perfil empreendedor. Houve também dentre todas as características apenas uma que não se destacou, ou seja, em que houve um nível de tendência muito baixo sendo insuficiente para ser considerada perfil empreendedor desses estudantes, a “autonomia/independência”.

Conclusão: Considerando que o perfil empreendedor parte do princípio de que seja alguém determinado a cumprir metas definidas por ele mesmo, aquele que

RESUMO: Objetivo: Avaliar o perfil empreendedor dos estudantes de enfermagem iniciantes e concluintes.

busca embasamento para a sua aplicação, e que o profissional enfermeiro deve ter todas essas características. Foi possível perceber que os acadêmicos dos períodos concluintes apresentam o perfil de empreendedor, com a justificativa de que já cursaram a maior parte da graduação, passando por desafios e mudanças que contribuíram para o amadurecimento dessas características em si, ampliando a sua visão para o mercado empreendedor.

PALAVRAS-CHAVE: Empreendedorismo; Enfermagem; Características empreendedoras.

ENTREPRENEURIAL PROFILE OF NURSING STUDENTS

ABSTRACT: Objective: To evaluate the entrepreneurial profile of beginning and graduating nursing students. **Methods:** This is a descriptive-exploratory field research, with a quantitative approach, carried out at a private university located in the city of Salvador - BA, with a group of nursing students, using an Entrepreneurial Tendency Test questionnaire General (TEG), containing statements of pre-formulated situations, in the period of September and October 2018. Descriptive analysis and entrepreneurial profile classification were carried out. Excel resources and the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 15.0 were used.

Results: It was possible to observe that of the five entrepreneurial characteristics, in only one of the nursing students of all semesters, mainly 7th and 8th, have the entrepreneurial profile. Among all the characteristics, there was also only one that did not stand out, that is, in which there was a very low level of tendency and insufficient to be considered an entrepreneurial profile of these students, "autonomy/independence". **Conclusion:** Considering that the entrepreneurial profile assumes that it is someone determined to achieve goals defined by themselves, someone who seeks a basis for their application, and that the professional nurse must have all these characteristics. It was possible to notice that the academics in the final periods present the profile of an entrepreneur, with the justification that they have already completed most of their undergraduate studies, going through challenges and changes that contributed to the maturation of these characteristics in themselves, expanding their vision for the market. entrepreneur.

KEYWORDS: Entrepreneur; nursing; entrepreneur characteristics.

INTRODUÇÃO

Os dados apontam que os jovens são os principais desempregados do país, tornando o acesso a grandes empresas, cada vez mais competitivo. Esta tendência, segundo projeções, continuará crescente no decorrer do primeiro terço deste século (ZOUAIN; OLIVEIRA; BARONE, 2008).

Diante desta realidade, o empreendedorismo, especialmente com foco no jovem empreendedor, tem se tornado um tema crucial, presente na agenda do desenvolvimento socioeconômico brasileiro, de forma a gerar maiores patamares de renda, riqueza e poupança nos próximos anos, reconfigurando a estrutura socioeconômica futura, visto que afeta diretamente o processo de inclusão de jovens no mercado de trabalho (ZOUAIN; OLIVEIRA; BARONE, 2008).

Empreendedorismo significa fazer algo novo, diferente, mudar a situação atual e buscar, de forma incessante, novas oportunidades de negócio, tendo como foco a inovação e a criação de valor (DORNELAS, 2012). Alguém capaz de identificar, agarrar e aproveitar oportunidades, buscando e gerenciando recursos para transformar a oportunidade em negócio de sucesso (DOLABELA, 2003).

Na área de saúde, em particular na enfermagem, as vagas de emprego nos hospitais e serviços de saúde estarão cada vez mais enxutas, devido às crises financeiras do setor e à falta de conhecimento atualizado dos profissionais. Com tão oportunidades cada vez menores, o emprego assalariado na área de saúde estará caminhando para a regressão no Brasil a exemplo de países da América do Norte e Europa (CAMELO; ANGERAMI, 2013).

Considera-se que há uma necessidade de melhor condução da carreira e preparação para disputar e assumir as oportunidades. Almejando a formação de profissionais enfermeiros qualificados, competentes em seus diferentes processos de trabalho, detecta-se que há necessidade de implantar dentro da sua formação capacitação que contemple o desenvolvimento de competências que o mercado exige, inclusive aquelas voltadas para o empreendedorismo (CAMELO; ANGERAMI, 2013).

Neste contexto, considera-se que o enfermeiro precisa desenvolver competências, habilidades e atitudes sobre sua prática e investir na sua carreira. Mais importante do que fazer é criar o que fazer, reconhecer a cadeia econômica, o ciclo produtivo, entender do negócio, saber transformar necessidades em especificações técnicas, transformando o conhecimento em riqueza (RONCON; MUNHOZ, 2009).

O perfil do empreendedor parte do princípio de que seja alguém determinado a cumprir as metas definidas por ele mesmo, aquele que busca todo o embasamento para a sua aplicação (SILVA; VALENTE, 2017).

Considera-se que empreendedorismo não é um fenômeno apenas econômico, mas sim, social, o que permite ao profissional possibilidades de empreender tanto no empreendedorismo que está relacionado aos negócios como no empreendedorismo social. Para isso, o enfermeiro precisa estar atento às transformações que acontecem no mercado de trabalho e explorar oportunidades de crescimento da profissão, abrindo novos caminhos para exercer sua função, porém buscando desenvolver as habilidades apresentadas nas tendências empreendedoras (SILVA; VALENTE, 2017).

Dentro desta perspectiva, entende-se que são ainda incipientes as informações e acesso do empreendedorismo na área de saúde, principalmente pelos estudantes e profissionais de enfermagem, visto que o empreender se refere a um dos caminhos possíveis de sucesso e atuação da enfermagem.

De acordo com as Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN), a formação do enfermeiro busca dotar o profissional de conhecimentos necessários para o desempenho das seguintes competências e habilidades gerais: atenção à saúde, tomada de decisão, comunicação, liderança, administração, gerenciamento e educação permanente (BRASIL, 1986; BRASIL 2001).

Alinhada a essa perspectiva, foi publicada a Resolução do Conselho Federal de Enfermagem (COFEN) no 568/18, que regulamenta o funcionamento dos consultórios e clínicas de enfermagem, valorizando o caráter empreendedor do enfermeiro ao reconhecer a personalidade jurídica desses serviços.

Além disso, recentemente a Resolução do Cofen 727 de setembro de 2023, que institui os procedimentos necessários para concessão, renovação e cancelamento do registro da Anotação de Responsabilidade Técnica (ART), pelo Serviço de Enfermagem, e define as atribuições do Enfermeiro Responsável Técnico (ERT) (COFEN, 2023).

A fim de contribuir para a redução do distanciamento entre o ensino em Enfermagem e as exigências do mercado de trabalho, torna-se necessário avaliar o perfil empreendedor dos estudantes de enfermagem.

Com isso, busca-se ampliar a discussão sobre a inserção do enfermeiro no mercado empreendedor, desde a sua formação, semeando conhecimento sobre o empreendedorismo na enfermagem para os estudantes e possibilitando assim uma maior visibilidade e reconhecimento do enfermeiro como empreendedor.

METODOLOGIA

Foi realizada uma pesquisa de campo do tipo descritivo-exploratória, com abordagem quantitativa, que buscou identificar perfis de empreendedorismo em um grupo de graduandos de enfermagem mediante afirmações de situações pré-formuladas.

A pesquisa foi realizada em uma universidade localizada na cidade de Salvador, Bahia, Brasil, com alunos do curso de graduação em enfermagem no primeiro, segundo, sétimo e oitavo semestre, para conseguir mensurar a diferença de perfil empreendedor entre eles.

O estudo de campo é a pesquisa desenvolvida por meio da observação direta das atividades do grupo estudado, onde os dados são recolhidos pelo pesquisador da forma que são percebidos por ele. A pesquisa exploratória descritiva tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, tornando-o mais explícito, para obter o aprimoramento de ideias e assim descrever as características do fenômeno ou população do estudo proposto. A pesquisa descritiva torna-se mais significativa quando são utilizadas técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como o questionário e a observação sistemática (GIL, 2010).

Foi utilizada a técnica de amostragem não probabilística que procura obter uma amostra de elementos convenientes. A amostra foi composta por 21 participantes.

Os participantes incluídos na pesquisa foram maiores de 18 (dezoito) anos e que estiveram interessados em participar do estudo, mediante aceitação e concordância, com assinatura do termo de consentimento livre e esclarecido- TCLE, obedecendo as normas da resolução 466/12 e foi submetida ao Comitê de ética e Pesquisa para aprovação, com nº

do parecer 2.899.556. Quaisquer dúvidas dos participantes sobre o (TCLE) foi esclarecida pelos pesquisadores.

Não participaram do estudo, alunos de outros cursos de saúde e aqueles estudantes de enfermagem dos semestres propostos que não tiveram o interesse, assim como aos alunos interessados, porém que não se encaixavam nos semestres propostos.

Para o desenvolvimento desta pesquisa foi utilizado um formulário impresso contendo variáveis do estudo e com base no Teste de Tendência Empreendedora Geral (TEG), o qual foi aplicado aos participantes.

A escolha do TEG se deu pelo fato de apresentar questões de fácil compreensão e de respostas rápidas (dupla escolha), além de informações sociodemográficas, socioeconômicas e alguns dados profissionais sobre os participantes para a completo entendimento do estudo que foi realizado. O TEG, foi desenvolvido na Unidade de Formação Empresarial e Industrial da Durham University Business School, Inglaterra, por C. Johnson e Sally Caird em 1988 e validado no Brasil (DA SILVA GAIÃO, *et al.*, 2009).

O TEG é um instrumento de pesquisa que contém uma metodologia própria de análise de tendência empreendedora, composto por 54 frases diferentes onde solicita que o participante informe de acordo com as frases se “concorda” ou “discorda”. As frases se referenciam a uma característica empreendedora que o teste utiliza. São cinco características relacionadas à pessoa empreendedora: [1] Necessidade de sucesso; [2] Autonomia/independência; [3] Tendência criativa; [4] Riscos calculados/moderados; e [5] impulso/moderados (ARAÚJO, DANTAS, 2009).

À medida que os participantes responderam as frases foi computada uma pontuação. As frases ímpares atribuem um ponto a cada discordância, já as frases pares atribuem um ponto a cada concordância. Assim teve a soma da pontuação máxima e uma pontuação média, para futura avaliação do nível de tendência empreendedora (NTE) (GUERBALI, OLIVEIRA, SILVERA, 2013) conforme quadro 1.

Características de tendência empreendedora	Pontuação máxima	Pontuação média
Necessidade de sucesso	12	9
Autonomia/ independência	6	4
Tendência criativa	12	8
Riscos calculados/moderados	12	8
Impulso/ determinação	12	8

Quadro 1. Característica de Tendência Empreendedora

Fonte: Cálculo de valor da dimensão de tendência empreendedora/Adaptado de Araújo e Dantas, 2009.

Para identificar se o graduando possui ou não aquela dimensão da TEG, ele deveria alcançar seu mínimo de pontuação. Com base nessas informações foi gerada a variável independente deste estudo, sobre o Nível de Tendência Empreendedora (NTE) dos graduandos de enfermagem. A classificação do NTE foi categorizada conforme quadro 2.

Número de acerto do nível de dimensões	Nível de tendência empreendedora
Uma dimensão	Muito baixo
Dois dimensões	Baixo
Três dimensões	Médio
Quatro dimensões	Alto
Cinco dimensões	Muito alto

Quadro 2. Nível de Tendência Empreendedora (NTE).

Fonte: Classificação do número de acerto das dimensões para o nível de tendência empreendedora. Adaptado de Roncon, Munhoz, 2009.

Inicialmente foi feito uma análise descritiva da amostra no que diz respeito às características socioeconômicas, sociodemográficas e profissionais, para que ser possível ter a compreensão de quem e como são os participantes.

A análise dos dados foi feita com bases nas respostas dos participantes ao teste TEG, quantificando a pontuação de cada para que fosse possível correlacionar através das tabelas e gráficos. Os estudantes de cada semestre obtiveram uma pontuação para a classificação de perfil empreendedor e possível comparação de quais semestres os estudantes possuíam maior número de perfis empreendedores. Foram utilizados recursos do excel e o pacote estatístico *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versão 15.0.

RESULTADOS

A pesquisa foi composta por 21 participantes, sendo maioria (95%) com idade entre 18 e 32 anos, (81%) do sexo feminino e (57%) estavam empregados e (57%) possuíam renda própria (Tabela I).

Variáveis	Distribuição da amostra	
	N	(%)
Socioeconômico e Demográfico		
Gênero		
Masculino	4	19,0
Feminino	17	81,0

Logradouro		
Rural	0	0,0
Urbana	21	100,0
Idade (anos)		
18-32	20	95,2
33-43 ou mais	1	4,8
Nível de escolaridade		
> 10 anos de estudo	21	100,0
≤ 10 anos de estudo	0	0,0
Auto se declara		
Branca	4	19,0
Não Branco	17	81,0
Situação conjugal		
Com companheiro	2	9,5
Sem companheiro	19	90,5
Ocupação atual		
Empregado	12	57,1
Não trabalha	9	42,9
Renda Própria		
Possui	12	57,1
Não possui	9	42,9
Renda familiar		
> 1 salário mínimo	19	90,5
< = 1 salário mínimo	2	9,5
Densidade domiciliar		
≤ 3	18	85,7
> 3	3	14,3
Número de filhos		
<3	0	0,0
≥3	21	100,0
Benefício do governo		
Bolsa família/vale gás/outro	1	4,8
Não possui	20	95,2

Tabela I - Distribuição da amostra dos estudantes, segundo variáveis socioeconômicas e demográficas. Salvador, Bahia, 2018.

Fonte: Dados da pesquisa.

Foi observado que todos os indivíduos (100%) da amostra não possuíam filhos, e a maioria (95,2%) não contava com benefício governamental. Nas variáveis situação conjugal e densidade familiar foi observado, respectivamente, 19 indivíduos (90,5%) estavam sem companheiro e 18 indivíduos (85,7%) residiam com até 3 pessoas.

A estrutura da Tabela II, demonstra a distribuição das variáveis com relação a dados acadêmicos. No que se refere à variável período/semestre de curso foi observado que (42,9%) 9 indivíduos, são do 1º semestre, (23,8%) 5 indivíduos são do 2º semestre, (9,5%) 2 indivíduos são do 7º semestre e (23,8%) 5 indivíduos são do 8º semestre.

Em relação a variável especialização 4 indivíduos (19,2%) planejavam fazer residência e pós-graduação, e (81,3%) 17 indivíduos não sabiam. Dentre esses dados observa-se que 52,4% (11 indivíduos) utilizavam PROUNI e/ou FIES como forma de financiamento estudantil, e 47,6% (10 indivíduos) utilizavam outras formas de financiamento.

Variáveis	Distribuição da amostra	
	N	(%)
Dados acadêmicos		
Período/Semestre de curso		
1º semestre	9	42,9
2º semestre	5	23,8
7º semestre	2	9,5
8º semestre	5	23,8
Planejamento para Especialização		
Pós-graduação/residência	4	19,2
Não sabe/Outros	17	81,3
Financiamento Estudantil		
FIES/PROUNI	11	52,4
Outros	10	47,6

Tabela II - Distribuição da amostra dos estudantes, segundo variáveis de dados acadêmicos. Salvador, Bahia, 2018.

Fonte: Dados da pesquisa.

Logo em seguida, foi abordado o teste TEG. Inicialmente foi verificado a pontuação da Tendência Empreendedora Geral dos acadêmicos de Enfermagem participantes da pesquisa. Conforme mostrado na Tabela III, foi observado a pontuação obtida de cada característica por todos os 21 participantes da amostra, sendo possível observar a média obtida com base na média esperada pelo teste.

Características	Amostra	Pontuação obtida	Média esperada	Média obtida
Necessidade de sucesso	21	176	9	8,4
Autonomia/ independência	21	65	4	3,1
Tendência criativa	21	153	8	7,3
Riscos calculados/ moderados	21	150	8	7,1
Impulso/ determinação	21	194	8	9,2

Tabela III – Teste de Tendência Empreendedora Geral (TEG) entre os acadêmicos de enfermagem, Salvador, BA, 2018.

Fontes: Dados da pesquisa.

De acordo com a tabela III, dentre as cinco características que definem a TEG, apenas a característica “Impulso/Determinação” consegue superar sua média esperada (8) pelo teste, tendo como pontuação 9,2. Esta característica corresponde à capacidade de agir antes de ser solicitado ou forçados pelos acontecimentos, tendo uma relação de qualidade com a perseverança, foco e obstinação naquilo que pretende concretizar. Determinação acentuada, preocupação com a perda e o ganho de cada decisão e aproveitamento de mecanismos de inovação e melhoria contínua (SILVA, 2014).

Na mesma tabela pode ser observado que a característica com a média mais baixa relacionada as demais, é a “Autonomia/ Independência” a qual correspondente à necessidade em que o empreendedor procura autonomia para com as regras ou controle de outros, mantendo sua opinião perante a oposição (SILVA; VALENTE; VALENTE, 2017).

A tabela IV corresponde a tendência empreendedora geral dos acadêmicos de enfermagem por semestre do curso, ou seja, verificou-se a pontuação obtida pelos participantes de cada semestre por característica, usando a média obtida para ser comparada com a média esperada pelo teste.

Característica	Semestre	Amostra	Pontuação obtida	Média esperada	Média obtida
Necessidade de sucesso	1º	9	70	9	7,8
	2º	5	43	9	8,6
	7º	2	21	9	10,5
	8º	5	42	9	8,4
Autonomia/ Independência	1º	9	28	4	3,1
	2º	5	16	4	3,2
	7º	2	07	4	3,5
	8º	5	14	4	2,8
Tendência criativa	1º	9	62	8	6,9
	2º	5	36	8	7,2
	7º	2	16	8	8,0
	8º	5	39	8	7,8
Risco calculados/ moderados	1º	9	65	8	7,2
	2º	5	35	8	7,0
	7º	2	15	8	7,5
	8º	5	35	8	7,0
Impulso/ Determinação	1º	9	84	8	9,3
	2º	5	41	8	8,2
	7º	2	21	8	10,5
	8º	5	48	8	9,6

Tabela IV - Tendência empreendedora geral dos acadêmicos de enfermagem por semestre, Salvador-BA. 2018

Fonte: Dados da pesquisa.

Identifica-se que das cinco características empreendedoras a que se destaca em todos os semestres que houve participantes, em relação a sua média esperada (8) e a média obtida (9,3; 8,2; 10,5; 9,6.) foi a característica “Impulso/ determinação”. Tendo predominância em primeiro lugar os acadêmicos do 7º semestre e em segundo os acadêmicos do 8º semestre de enfermagem. Também obtiveram destaque os acadêmicos do 7º semestre com relação às características “necessidade de sucesso” e “tendência criativa”, respectivamente, com relação à média esperada (9 e 8) e média obtida (10,5 e 8).

As demais características como mostra na tabela IV, não houve pontuação da média esperada de nenhum dos semestres participantes, desta forma não se caracterizam como tendência empreendedora destes acadêmicos.

A tabela V corresponde às frases onde houve maior destaque com relação às características.

CARACTERÍSTICA	FRASE
Impulso/ Determinação	7- <i>“Você é bom ou não, por natureza, esforço não faz diferença.”</i> 13- <i>“Muitos dos maus momentos pelos quais uma pessoa passa se deve ao azar.”</i> 34- <i>“Ser bem-sucedido é resultado de muito trabalho, sorte não tem a ver com isso.”</i>
Necessidade de sucesso	10- <i>“Prefiro desafios que realmente ponham a prova as minhas habilidades do que coisas que posso fazer facilmente.”</i>
Tendência criativa	14- <i>“Eu gosto de descobrir coisas, mesmo que nisso eu tenha que enfrentar alguns problemas.”</i>
Riscos calculados/moderados	20- <i>“Se eu tivesse uma boa ideia para ganhar dinheiro, estaria disposto a pedir um empréstimo para que pudesse realizá-la.”</i>
Autonomia/Independência	3- <i>“Não gosto de fazer coisas originais ou pouco convencionais.”</i>

Tabela V - Frases em que houve maior destaque de cada característica. Salvador- BA. 2018

Fonte: Dados da pesquisa.

Observa-se que a característica “Impulso/ determinação” lidera com 3 frases (7,13 e 34) Tais frases onde a 7 e a 13 são representadas pela opção “discordo” do questionário, e a 34 pela opção “concordo”. As demais características possuem apenas uma frase representada pelo “concordo” do questionário, a qual corresponde a característica “Necessidade de sucesso” prezando a realização pessoal e a autossuficiência.

Na representação da característica “Tendência criativa”, cujo empreendedores são mais imaginativos e inovadores a frase nº 14 foi representada pela opção “concordo”. A quarta característica é a dos “Riscos calculados/ Moderados”, onde sua frase destaque foi a nº 20 representada pela opção “concordo” do questionário.

A quinta e última frase foi a de nº 3, representada pela opção “discordo”, que se relaciona a “Autonomia/ Independência”, a qual foi vista que obteve a menor pontuação com relação à média esperada.

DISCUSSÃO

Tendo como base o objetivo do estudo, que foi de avaliar o perfil empreendedor dos estudantes de enfermagem, verificou-se que, a partir da interpretação dos dados deste estudo a única característica que conseguiu superar sua média esperada foi a “impulso/ determinação”.

Esta característica corresponde a capacidade de agir antes de ser solicitado ou forçado pelos acontecimentos, aproveitando de mecanismos de inovação e melhoria contínua (SILVA, 2014). Pode-se dizer que, de acordo com sua definição estes indivíduos sabem aproveitar as oportunidades não acreditando em predestinação, assumindo sua

responsabilidade individual pelo desempenho necessário no alcance dos seus objetivos e metas (RACI, 2016).

A não obtenção da média esperada pela característica “autonomia/independência”, classificou-a como a média mais baixa, não sendo contabilizada como uma característica empreendedora no perfil dos acadêmicos participantes. Esta que é definida como a necessidade do empreendedor em procurar sua autonomia para com as regras ou controle de outros, o qual mantém sua opinião perante a oposição (CAMELO; ANGERAMI, 2013). Para Silva (2014), estes indivíduos necessitam de liberdade para confrontar-se com situações de uma realidade diferente da que está inserido, aproveitando-se das oportunidades para fazer surgir um novo empreendimento.

Desta forma os resultados da pesquisa indicam que os acadêmicos possuem tendência por realizar atividades pré-estabelecidas, sob coordenação e responsabilidades decisivas de outras pessoas, não possuindo destaque pela autonomia em tomar suas próprias decisões, uma vez que os estudantes não possuem de maneira ressaltada os traços desse perfil empreendedor (ARAUJO, DANTAS, 2009).

Desta forma é notório com relação a definição desta, que estes estudantes podem não ter aderência para o fazer das coisas de forma original, estando retraídos em expressar o que pensam e inseguros na tomada de decisões, o que pode favorecer a vivência e o fazer sob gerência e coordenação de outros realizando atividades estabelecidas, sem uma reflexão crítica mais apurada necessária a sua prática.

Houve destaque na característica “Necessidade de sucesso”, onde os estudantes do 7º semestre, superaram a média esperada e acadêmicos do 2º e 8º semestre chegaram próximos de atingir a média. Essa característica diz respeito à necessidade que o empreendedor tem de atingir o sucesso pessoal. Para Silva (2014) este é um aspecto de suma importância para o sucesso em qualquer profissão, ou seja, os acadêmicos que possuem esse perfil dispõem de um traço otimista, autossuficiente, visão voltada para o futuro e dedicação.

A característica de “Tendência criativa” demonstrou um alcance de média esperada pelos acadêmicos do 7º semestre e uma proximidade da média pelos estudantes do 8º semestre. Este perfil destaca-se por ter capacidade de raciocínio, onde há maior criatividade para sair de dificuldades, são propensos a novos desafios e mudanças (SILVA; VALENTE, 2017). Pode-se então dizer que estes acadêmicos podem estar intimamente ligados, pelo fato de já terem vivenciado a maior parte da graduação, onde ocorrem expectativas e mudanças ao longo desta, fazendo-se necessário utilizar do raciocínio criativo no intuito de resolver os novos desafios que virão.

Na avaliação referente a frases em que houve maior destaque de cada característica empreendedora de acordo com repetições das frases, relacionadas pelas opções de concordo ou discordo do questionário TEG. A característica com o quantitativo de frases maior e com mais impacto é a “impulso/determinação”, pode-se inferir que os fundamentos

desta, mostram que o empreendedor age a fim de enfrentar o desafio e a superar os obstáculos direcionando o próprio destino, percebendo que não existe a sorte e o azar.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os alunos apresentaram tendência de baixo perfil empreendedor na maioria das dimensões. Observou-se também que a única competência que apresentou maior destaque foi a “Impulso/ determinação”, sendo evidenciada nos alunos concluintes. Destaca-se a importância de um esforço individual dos graduandos e da formação nas universidades a partir de um ensino que estimule o empreendedorismo.

Espera-se que na sua formação, o egresso desenvolva competências técnicas e científicas voltadas a atenção à saúde, tomada de decisão, comunicação, liderança, administração, gerenciamento e educação permanente, pois o mundo do trabalho atual exige um novo posicionamento dos profissionais enfermeiros.

Por fim, constata-se que os alunos concluintes possuem um nível maior de tendência empreendedora do que os alunos ingressantes, pelo fato de já possuírem uma vivência maior da graduação, onde passaram por mudanças, superaram desafios, dispendo de uma visão mais focada e determinada nas ações que pretendem concretizar.

Destaca-se como limitações deste estudo o tamanho amostral, sendo oportuno a realização deste estudo utilizando-se uma amostra mais representativa e em outros contextos, com participação de discentes de enfermagem de outras Instituições de Ensino Superior.

REFERÊNCIAS

ARAUJO, Ana Cláudia Coutinho; DANTAS, Thais França. **Tendência empreendedora dos estudantes de engenharia da UFCG através do modelo de Durham**. *Qualitas Rev. Eletr.* ISSN 1677 4280 vol. 8 (2), 2009.

BRASIL. **Lei nº. 7498, de 25 de junho de 1986**. Dispõe sobre a regulamentação do exercício da enfermagem e dá outras providências [Internet]. *Diário Oficial da União* 26 jun 1986 [acesso em 28 jul 2018]. Disponível em: URL: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7498.htm.

BRASIL, M. Conselho Nacional de Saúde, **Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012**. Diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. *Diário Oficial da União República Federativa do Brasil*, v. 150, n. 112, 2013.

BRASIL, Ministério da Educação. **Resolução nº 3, de 7 de novembro de 2001. Institui Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Enfermagem**. *Diário Oficial da União* 09 nov 2001 [acesso em 28 jul 2018]. Disponível em: URL: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CES03.pdf>.

CAMELO, Sílvia Helena Henriques; ANGERAMI, Emília Luigi Saporiti. **Competência profissional: a construção de conceitos, estratégias desenvolvidas pelos serviços de saúde e implicações para a enfermagem**. *Texto contexto Enferm. Florianópolis*, 2013 Abr- Jun; 22(2):552-60. 2013.

Conselho Federal de Enfermagem (COFEN). **Resolução COFEN nº 568, de 9 de fevereiro de 2018.** Aprova o Regulamento dos Consultórios de Enfermagem e Clínicas de Enfermagem. Diário Oficial da União 2018; 20 fev.

Conselho Federal de Enfermagem (COFEN). **Resolução COFEN nº 568, de 27 de setembro de 2023.** Institui os procedimentos necessários para concessão, renovação e cancelamento do registro da Anotação de Responsabilidade Técnica (ART), pelo Serviço de Enfermagem, e define as atribuições do Enfermeiro Responsável Técnico (ERT). Diário Oficial da União 2023; 22 out.

DA SILVA GAIÃO, Brunno Fernandes et al. **Diagnóstico da tendência empreendedora através o modelo de durham: um estudo de caso no setor educacional.** *Qualit@ s Revista Eletrônica*, v. 8, n. 2, 2009.

DOLABELA, Fernando. **Pedagogia Empreendedora.** São Paulo: Editora de Cultura, 2003.

DORNELAS, José Carlos A. **Empreendedorismo: Transformando Ideias em Negócios.** Rio de Janeiro: Campus, 2012.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GUERBALI, SIDNEI MARCOS; OLIVEIRA, L. H.; SILVERA, M. A. **Gestão de Projetos na Área de Telecomunicações: Características Empreendedoras dos Gerentes de Projetos.** In: XV Latin Ibero-American Conference on Management of Technology, Porto. Altec. 2013. p. 27-31.

SILVA, Anna Carolina Aguiar. **Perfil empreendedor: as principais características e os tipos de um empreendedor de sucesso.** Monografia (graduação) – faculdade de tecnologia e ciências sociais aplicadas – FATECS, Brasília, 2014.

SILVA, Ana Cristina da Paixão; VALENTE, Gabriel Luís Cavalcanti; VALENTE, Geisa Soraia Cavalcanti. **O empreendedorismo como uma ferramenta para atuação do enfermeiro.** *Rev. Enferm. UFPE online*. Recife, 11(4):1595-602, abr., 2017.

RACI, Getúlio Vargas. **Uma análise da tendência empreendedora nos acadêmicos do curso de ciências contábeis da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul.** v.10, n.21, ISSN 1809-6212 Jan./Jul. 2016.

RONCON, Paulo Fernando; MUNHOZ, Sarah. **Estudantes de enfermagem têm perfil empreendedor?.** *Rev. Bras. Enferm. Set/Out* 65(5). 2009.

ZOUAIN, Deborah Moraes; OLIVEIRA, Fatima Bayma; BARONE, Francisco Marcelo. **Construindo o perfil do jovem empreendedor brasileiro: relevância para a formulação e implementação de políticas de estímulo ao empreendedorismo.** *RAP- Rio de janeiro* 42(5):995-1018, Set/Out. 2008.

**O TRABALHO
DA ENFERMEIRA
NO MUNDO CONTEMPORÂNEO:
DA GESTÃO
DE CONFLITOS AO
EMPREENDEDORISMO**


 www.atenaeditora.com.br

 contato@atenaeditora.com.br

 [@atenaeditora](https://www.instagram.com/atenaeditora)

 www.facebook.com/atenaeditora.com.br

**O TRABALHO
DA ENFERMEIRA
NO MUNDO CONTEMPORÂNEO:
DA GESTÃO
DE CONFLITOS AO
EMPREENDEDORISMO**

 www.atenaeditora.com.br

 contato@atenaeditora.com.br

 [@atenaeditora](https://www.instagram.com/atenaeditora)

 www.facebook.com/atenaeditora.com.br