

Características pessoais e profissionais de enfermeiros com funções administrativas atuantes em um Hospital Universitário

PERSONAL AND PROFESSIONAL NUANCES OF NURSES WHO PERFORM ADMINISTRATION FUNCTIONS IN THE UNIVERSITY HOSPITAL

CARACTERÍSTICAS PERSONALES Y PROFESIONALES DE ENFERMEROS CON FUNCIONES ADMINISTRATIVAS EN UN HOSPITAL UNIVERSITARIO

Iraci dos Santos¹, Carolina Bittencourt Castro²

RESUMO

Considerando as características próprias dos enfermeiros que exercem funções administrativas, delimitou-se como problema: qual é o perfil do enfermeiro administrador do cuidar em enfermagem? Tem-se como objetivo: delinear o perfil do enfermeiro administrador segundo suas características pessoais e profissionais. A pesquisa se realizou em 2007, no Rio de Janeiro, através do método descritivo, aplicando-se um questionário a 66 enfermeiros exercendo cargos de chefia. Constatou-se a predominância da faixa etária entre 44 e 48 anos, com união estável e um filho. A maioria (89,39%) tem dois vínculos públicos, tempo de formado de 21 a 25 anos (39,39%), preparo teórico para a liderança (80,30%), curso de pós-graduação *lato sensu* (36,36%) e *stricto sensu* (36,06%). Concluindo-se que os enfermeiros administradores possuem, predominantemente, especialização em áreas clínicas, e sendo a liderança indispensável ao processo do cuidar, sugere-se que em estudos futuros seu perfil seja correlacionado aos estilos gerenciais e dimensões da liderança.

ABSTRACT

Considering the particular nuances of the nurses who exert management function, the following problem was delimited: what is the profile of the nurse leader in a management role? The objective of the study was to delineate the profile of the nurse in a management position according to personal and professional characteristics. The research was performed in 2007, in Rio de Janeiro, Brazil, using the descriptive method, applying a questionnaire to 66 nurses in managerial positions. The predominant age group was 44 to 48 years, in a stable relationship and having one child. Most participants (89.39%) have two public jobs, graduated from 21 to 25 years ago (39.39%), have theoretical preparation for leadership (80.39%), and have postgraduate diplomas either *lato sensu* (36.36%) or *stricto sensu* (36.06%). In conclusion, nurses in leadership roles have, predominantly, specialization in clinical areas and leadership is essential for the care process. Future studies should correlate their profile to managerial styles and to leadership dimensions.

RESUMEN

Considerando las características propias de los enfermeros que ejercen funciones administrativas, se delimitó como problema: ¿cuál es el perfil del enfermero jefe, a cargo de la administración de los cuidados de enfermería? Se tiene como objetivo delinear el perfil del enfermero administrador de acuerdo a sus características personales y profesionales. La investigación se realizó en 2007, en Río de Janeiro, Brasil, a través del método descriptivo, efectuándose un cuestionario a 66 enfermeros en ejercicio de cargos de jefatura. Se constató el predominio de pertenencia a la faja etaria comprendida entre los 44 y 48 años, con unión estable y un hijo. La mayoría (89,39%) tiene dos empleos públicos, tiempo de graduado entre 21 y 25 años (39,39%), preparación teórica para el liderazgo (80,30%), curso de postgrado *lato sensu* (36,36%) y *stricto sensu* (36,06%). Se concluye entonces en que los enfermeros jefes poseen, con predominancia, especialización en áreas clínicas, y que el liderazgo es indispensable en los procesos de administración de cuidados de enfermería; por lo cual se sugiere que en estudios futuros su perfil se correlacione con los estilos de gerenciamiento y las dimensiones del liderazgo.

DESCRIPTORES

Enfermagem.
Organização e administração.
Supervisão de enfermagem.
Liderança.

KEY WORDS

Nursing.
Organization and administration.
Nursing, supervisory.
Leadership.

DESCRIPTORES

Enfermería.
Organización y administración.
Supervisión em enfermería.
Liderazgo.

¹ Enfermeira. Doutora em Ciências da Enfermagem. Professora Titular da Faculdade de Enfermagem da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Professora do Programa de Pós-Graduação da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, RJ, Brasil. iraci.s@terra.com.br ² Enfermeira Chefe de Clínica Médica do Hospital de Ipanema. Mestre em Enfermagem pelo Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, RJ, Brasil. carolina.bittencourt@hotmail.com.br

INTRODUÇÃO

O exercício de cargos de coordenação, chefia de serviços, supervisão e chefias de equipes de enfermagem, em instituições de saúde, subentende a adoção de comportamentos de liderança tais como iniciativa, defesa de pontos de vista, comprometimento com o trabalho e incentivo à equipe de trabalho. Além disso, é recomendável o desenvolvimento gerencial, o qual contribuirá para a recomendada integração da função de chefia ao desempenho de papéis de liderança⁽¹⁾.

O presente estudo destaca a liderança como um fenômeno grupal envolvendo um sistema de influência social de um indivíduo sobre os demais e também um processo coletivo, compartilhado entre os membros do grupo⁽²⁾. A necessidade de os enfermeiros integrarem as funções administrativas inerentes aos cargos de chefia ao desempenho de papéis de liderança, vincula-se, também ao desenvolvimento do processo de trabalho do cuidar em enfermagem.

Considera-se esse processo como o propulsor e condicionante de todo o trabalho destinado ao atendimento do cliente, desenvolvido nas unidades operacionais da instituição hospitalar. Pois são as necessidades do usuário que orientam o planejamento, a organização, controle e avaliação das intervenções da equipe de enfermagem. Portanto, torna-se indispensável a competência do administrador e a habilidade do líder na condução desse processo de trabalho.

Lembra-se ainda, que todo comportamento administrativo, nesse caso, a liderança de equipes de trabalho do cuidar do cliente hospitalizado, envolve seleção consciente ou inconsciente de determinadas ações entre aquelas fisicamente possíveis para o agente (o líder) e para aquelas pessoas sobre as quais ele exerce influência e autoridade⁽³⁾. Assim, o trabalho da equipe de enfermagem envolvida no atendimento do cliente é influenciado pela competência e habilidades de trabalho de seus chefes e líderes em potencial, pois esse grupo busca adequar-se ao modelo percebido como indispensável para o desenvolvimento de suas práticas profissionais.

A indicação de pessoas para exercer cargos de chefia e coordenação nas instituições de saúde, geralmente, envolve o apreço de características pessoais e profissionais, mesmo considerando os casos de eleição pela comunidade dessas instituições. Portanto, vê-se que o crescimento individual e profissional é importante para aqueles que almejam situações envolvendo responsabilidades e comprometimento no âmbito dos grupos de trabalho. Tal crescimento torna-se necessário quando o profissional não obtém preparo adequado na graduação, ou quando suas habilidades para funções de chefia e desempenho do papel de liderança não estão consolidadas como características pessoais.

Acredita-se, também, num aprimoramento de habilidades através do exemplo de outros administradores e do treinamento direcionado. Entretanto, o mais comum é aprender a lidar e a se relacionar com problemas e pessoas, especificamente no início da carreira profissional. A realização de cursos de pós-graduação, liderança, formação na área de administração, permite melhor preparo no exercício de chefia e da liderança. A influência dos fatores externos relativos à família, renda, moradia e formação são fundamentais para a compreensão do contexto social do enfermeiro administrador, portanto como potencial para o desempenho de líder⁽⁴⁾.

Desse modo, neste trabalho delimitou-se como problema de pesquisa: qual é perfil de enfermeiros administradores e atuantes na liderança de equipes do trabalho de enfermagem considerando suas características pessoais e profissionais? Diante da realidade do cotidiano de trabalho de administração no atendimento do cliente, no qual o enfermeiro exerce atividades de coordenação geral de serviços, chefia de unidades operacionais e supervisão de enfermagem, tem-se como objetivo: delinear o perfil do enfermeiro administrador segundo suas características pessoais e profissionais.

Conhecer esse perfil pode contribuir para identificar elementos que possam subsidiar o desempenho de enfermeiros com dificuldades em liderar a equipe de enfermagem. Acreditando-se que tais dificuldades se relacionam ao preparo para exercer a liderança, almeja-se alertar os educadores da área de enfermagem quanto à necessidade de se implementar experiências concretas de chefia integradas à liderança no desenvolvimento de disciplinas de administração em enfermagem.

O trabalho da equipe de enfermagem envolvida no atendimento do cliente é influenciado pela competência e habilidades de trabalho de seus chefes e líderes em potencial.

MÉTODO

Para elucidar as questões referentes ao problema proposto, foi implementado o método descritivo quantitativo. Trata-se de um levantamento de informações para o qual foi utilizado um questionário considerado como um auto-relato estruturado⁽⁵⁾. O campo de estudo é um hospital geral universitário de alta complexidade e de grande porte, vinculado à rede pública de saúde e situado no Município do Rio de Janeiro. A pesquisa foi realizada de junho a julho de 2007.

Participaram da investigação 66 enfermeiros que atenderam ao seguinte critério de inclusão: exercício de funções administrativas na qualidade de coordenador geral de enfermagem, coordenadores de serviços, supervisores e chefes de unidades operacionais de atendimento ao cliente, apesar da população ser constituída por 77 enfermeiros que desempenham as funções citadas. Foram, portanto, excluídos aqueles que, após conhecerem os objetivos, vantagens e riscos da pesquisa, não assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para dela participar; os

que estavam de férias e/ou de licença; os que preencheram incorretamente ou não completaram o preenchimento do Instrumento de Coleta de Dados (ICD) e/ou aqueles que não o devolveram às pesquisadoras.

Atendendo à Resolução 196/96, do Conselho Nacional de Saúde, esta investigação foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa (Protocolo CEP/HUPE 1653) e os enfermeiros colaboradores do estudo concordaram com a divulgação de suas respostas, desde que garantido o anonimato.

Para o estudo foram selecionadas apenas variáveis simples, a exemplo de características pessoais como: sexo, faixa etária, tipo de união, constelação familiar, renda familiar, condições sócio-habitacionais; e variáveis profissionais tais como: vínculo profissional, tipo de vínculo, tempo de formação, tempo de exercício profissional, tempo de exercício de função administrativa, preparo para a liderança, curso de pós-graduação e área de especialização. Essas variáveis compõem o Instrumento de Coleta de Dados. Após a aplicação deste aos sujeitos da pesquisa, foram analisados 66 questionários que apresentavam clareza nas informações. Os dados produzidos foram armazenados em programa de computador Epi-info e utilizada estatística descritiva considerando-se a frequência absoluta e relativa dos dados obtidos.

RESULTADOS

Por se tratar de um recorte de dissertação de mestrado, optou-se pela descrição dos resultados apresentando-se a predominância da frequência percentual dos dados referentes às variáveis selecionadas para o estudo, destacando-se as características pessoais e profissionais dos enfermeiros atuantes em funções administrativas em um hospital universitário (Tabela 1).

Tabela 1 - Características pessoais do enfermeiro administrador segundo a predominância de frequência, HU/UERJ - Rio de Janeiro - 2007

Características pessoais		F%
Sexo	Feminino	87,88
Faixa etária	44-48 anos	25,76
Tipo de união	Estável	56,06
Constelação familiar	Um filho	33,33
Renda familiar	5-16 sm	66,66
Condições sócio-habitacionais	Casa própria	84,85

(N=66) Fonte: Castro⁽⁴⁾

Sexo

Confirmando pesquisas realizadas sobre o perfil do enfermeiro⁽⁶⁾, na presente investigação predomina o sexo feminino (87,88%) no exercício da enfermagem (Tabela 1). Observa-se que mesmo em se tratando de chefia e de liderança, quem mais assume esse cargo e papel nessa profissão é a mulher, caracterizando maior força de trabalho na enfermagem. A profissionalização da enfermagem foi instituída por Florence Nightingale, pois esta atividade, historicamente, era exercida antes do século XX por homens, padres enfermei-

ros e irmãos enfermeiros. E assim manteve-se uma assistência institucional caritativa desde o Brasil colônia até o século XX, quando a dominação masculina foi deixando de existir. Portanto, a predominância da liderança feminina na enfermagem, funda-se no sistema Nightingaliano a partir de estudos e trabalhos sobre administração na área hospitalar⁽⁷⁾.

Faixa etária

A população de enfermeiros com função administrativas em um hospital universitário é de adultos com idade média, predominando os da faixa de 44 a 48 anos (25,78%). Verifica-se que a indicação de cargos de chefia para pessoas com mais idade sugere a esperança de um desempenho com maior experiência e maturidade profissional. Do mesmo modo, infere-se a inexistência de grande rotatividade na ocupação de cargos de chefia. Já no estudo sobre enfermeiros atuantes no Programa Saúde da Família (PSF), no Piauí, predomina a faixa etária entre 26-30 anos⁽⁸⁾. Deduz-se que essas pessoas vão para o PSF porque consideram ter melhores oportunidades nesse programa e, também, por terem pouco tempo de formação. Sobreleva-se que as possibilidades de emprego no PSF são mais aceitas devido à garantia de maiores salários. E isso configura uma tentativa de permanência no emprego, em particular nessa região.

Tipo de união

A união estável é a mais freqüente entre 56,06% dos sujeitos da pesquisa, o que se justifica pela faixa etária em que eles se situam 49 e 53 anos predominantemente (Tabela 1). Verifica-se, a partir desse percentual, a existência de enfermeiros líderes com união instável. Outras pesquisas realizadas com enfermeiros apontam também, maioria de união estável⁽⁹⁾. Enquanto uma investigação, no campo desta investigação, descreve um movimento contrário ao que se espera ao longo dos anos, qual seja, uma frequência de 46% de união estável e 54% de união instável⁽¹⁰⁾. Refletindo sobre o perfil da sociedade moderna, verifica-se que o conceito de família está mudando quanto à necessidade de união estável através de casamento religioso ou civil.

Constelação familiar

Ressaltam-se os enfermeiros líderes com um ou dois filhos, sem diferença representativa 33,33% e 30,30%, respectivamente (Tabela 1). Neste caso, infere-se a preocupação desses colaboradores com o planejamento familiar, com a educação dos descendentes, com a saúde e com a qualidade de vida. Uma pesquisa realizada em João Pessoa aponta uma constelação familiar de até quatro filhos⁽⁹⁾. Refletindo sobre a influência da cultura nas cidades do nordeste que privilegia a descendência, percebe-se que controlar natalidade não se caracteriza como prioridade. Nesta investigação, pode-se justificar a predominância da frequência de pessoas com união estável, principalmente quando a maioria da população do estudo situa-se na faixa de adulto de média idade e com renda salarial entre 05 e 16 salários mínimos. Pois numa família onde a renda é baixa (R\$ 1.160,00 a R\$ 1.870,00), conforme

se descreve a seguir, deve-se atender às necessidades de custos com aluguel, financiamento habitacional e educação dos filhos, inclusive, em escola particular.

Renda familiar

A renda familiar se concentra na faixa de 5 a 16 salários mínimos (sm), sendo 66,66%, com a mesma proporção nas faixas de 5 a 10 sm e 11 e 16 sm, representando uma renda familiar entre R\$ 1.900,00 e R\$6.080,00 reais (sm de R\$ 380,00). Portanto, salienta-se o salário dos profissionais que trabalham especificamente na instituição, campo da pesquisa, pois se trata de proventos considerados altos, se comparados à realidade da rede pública de saúde do município do Rio de Janeiro (Tabela 1). Estudos realizados no Piauí com enfermeiros do PSF constataram salários semelhantes, em torno de 8 sm e acima de 10 sm, e no PSF do Ceará com 76,7% dos enfermeiros recebendo a mesma faixa salarial^(8,11). Observando-se equivalência entre os salários do PSF, esse incentivo salarial configura-se em atrativo para a escolha desta especialidade por enfermeiros, contribuindo para sua fixação nas regiões norte e nordeste.

No estudo do perfil do enfermeiro submetido à concursos e estatutário em Unidade Básica de Saúde, em João Pessoa, constatou-se uma renda familiar entre R\$ 1.160,00 e R\$ 1.870,00 reais⁽⁹⁾, entretanto o salário desses submetidos à concursos e estatutários está entre R\$ 327,00 e R\$ 474,00. Supõe-se que uma remuneração baixa eleva o grau de insatisfação do profissional com a profissão, porquanto na pesquisa realizada em instituições de saúde de Aracajú constatou-se que 84,6% dos enfermeiros estão insatisfeitos com seu salário atual (<R\$500,00 até R\$3.500,00) na instituição; justificando que este não atende às necessidades pessoais e profissionais⁽¹²⁾.

Condições de moradia

Ressalta-se que 84,85% dos enfermeiros possuem casa própria, enquanto apenas 15,15% moram de aluguel. (Tabela 1). No entanto, verifica-se outra realidade,

que é a de enfermeiros que pagam aluguel ou financiamento habitacional⁽⁹⁾. Considera-se que a opção de ter moradia própria pode sugerir a preocupação com segurança e estabilidade.

Tipo de vínculo empregatício

Quanto ao vínculo empregatício, os 66 enfermeiros líderes se mantêm majoritariamente na instituição pública de trabalho, campo da pesquisa, sendo o quantitativo dos que trabalham em instituição privada pouco significativo (10,61%). Infere-se um interesse em preservar a estabilidade profissional e, conseqüentemente, se acomodar no modelo de saúde pública implementado através dos anos (Tabela 2). Um estudo sobre fatores de motivação e insatisfação no trabalho aponta que a questão salarial, na maioria dos casos, não é determinante para a escolha do vínculo. O que de fato influencia essa escolha é gostar do que faz, bom relacionamento interpessoal e multiprofissional, possibilidades de ascensão profissional, poder de resolutividade atrelado ao compromisso com a população e condições de trabalho⁽¹¹⁾.

Número de vínculos empregatícios

Verifica-se que a maioria de 53,03% dos sujeitos possui mais de um vínculo empregatício, sendo predominante aqueles com dois vínculos (Tabela 2). Em se tratando de hospital de ensino, infere-se que muitos desses enfermeiros líderes trabalham na docência visando a almejada integração docente assistencial. Isso porque o cenário de pesquisa é campo de prática para graduandos, internos e residentes de enfermagem. Apesar de se tratar da mesma realidade em termos de saúde, ensino e rede pública, tal fato é discordante da pesquisa realizada em hospital universitário público de São Paulo mostrando que a maioria de 66% dos enfermeiros possui dedicação exclusiva à instituição⁽⁶⁾. Entretanto, na mesma instituição 34% mantêm duplo vínculo empregatício.

Tabela 2 - Distribuição de características profissionais do enfermeiro administrador por predominância de frequência, HU/UERJ - Rio de Janeiro - 2007

Características profissionais		F%
Tipo de vínculo empregatício	Público exclusivamente	89,39
Número de vínculos	Dois	53,03
Tempo de formado	21-25 anos	39,39
Tempo de exercício profissional	21-25 anos	40,91
Tempo de exercício da função de gerência	16-20 anos	24,24
Preparo para a liderança	Teórico	80,30
Nível de pós-graduação	Lato-sensu	36,36
	Lato-sensu e stricto-sensu	12,12
	Stricto-sensu concluído ou não	36,06
	Sem pós-graduação	15,16
Área de especialização	Fora da administração	56,06
	Dentro da administração	28,78

(N=66) - Fonte: Castro⁽⁴⁾

Numa investigação realizada no Rio Grande do Sul, 80,7% dos enfermeiros têm mais de um emprego, buscando melhor condição de vida, de saúde, de convívio social, que são aspectos relacionados à qualidade de vida⁽¹³⁾. Ligada à motivação no trabalho está a remuneração, sendo que esta não representa fator determinante para a satisfação, porquanto alguns autores referem que uma boa remuneração proporciona melhores condições de vida e a possibilidade de fixação em um único emprego aumenta, conseqüentemente, a qualidade do serviço prestado⁽¹³⁾.

Tempo de formado

Predominam 39,39% enfermeiros entre 21 e 25 anos de formado, o que caracteriza um grupo com bastante experiência e maturidade profissional na enfermagem (Tabela 2). No PSF do Piauí, observou-se períodos de formação diferentes característicos de um grupo heterogêneo, cujos limites são extremos, verificando-se tempo de formação maior que 10 anos (50%) e menor que 4 anos (41,6%). Deduz-se que se trata de dois grupos, um de recém-formados e outro com maior experiência, provavelmente coordenadores do programa⁽⁸⁾.

Outros resultados são semelhantes: 41,6% dos enfermeiros possuem entre 21 e 25 anos de formado maior experiência profissional, porém existe uma parcela de sujeitos com 10 a 15 anos de formado (33,3%)⁽¹⁴⁾, esperando-se, também, que esse seja um grupo experiente. Entretanto, há descrição de uma inversão desses percentuais, 38% dos enfermeiros formados na década de 90 e 35% na década de 80⁽⁶⁾.

Tempo de exercício profissional

Infere-se que os cargos de chefia são oferecidos a pessoas com maior experiência profissional, já que predomina (40,91%) o intervalo entre 21 a 25 anos de formado ratificando a inferência anterior (Tabela 2). Os enfermeiros com menor tempo de exercício profissional, menos de 6 anos, têm poucas oportunidades para o exercício da gerência. Assim, há estudo com enfermeiros sem função de gerência⁽¹⁰⁾ apontando um tempo de exercício profissional de 2 a 5 anos para 46% dos enfermeiros, 6 a 9 anos para 38% e acima de 9 anos -16%.

Resultados semelhantes apontam profissionais, em atividades de gerência, com pouco tempo de exercício na profissão, sendo 28,91% entre 5 e 10 anos, 17,93% entre 10 e 15 anos e 4,35% acima de 20 anos⁽¹³⁾. Esses dados são contraditórios ao já descrito, visto que profissionais com pouco tempo de exercício profissional, conseqüentemente, com pouca experiência, raramente são indicados para cargos de chefia.

Constatou-se a equivalência de 41,6% atuantes na profissão entre 21 e 25 anos de formado, porém subsiste uma tendência de 33,3% profissionais com médio tempo de exercício profissional situados entre 10 a 15 anos⁽¹³⁾.

Tempo de exercício da função administrativa

Apesar do tempo de exercício da função administrativa (Tabela 2) se concentrar entre os 16 e 20 anos (24,24%), existe uma esperada renovação dos líderes dentro do hospital, onde os sujeitos com menos de 6 anos (18,18%) e os com 6 a 10 anos (16,67%) representam uma nova proposta de gerência e uma renovação na indicação da liderança. Sobre a questão da renovação, destaca-se que 50% dos enfermeiros estão na gerência entre 1 e 5 anos e 33,3% de 6 a 10 anos, corroborando uma gerência com um novo perfil e um novo olhar das competências e habilidades que competem ao enfermeiro líder⁽¹⁴⁾.

Preparo na graduação para exercer a liderança

Predominam os enfermeiros líderes (80,30%) que relatam preparo teórico para a habilidade de liderança enquanto 31,82% deles referem que esse preparo é conjugado à prática profissional (Tabela 2). Este fato mostra o âmbito de preocupação com a formação desses profissionais. Há referência sobre a dificuldade de o enfermeiro desenvolver a habilidade de liderar por não saber como agir em determinadas situações, acreditando que, se tivesse um preparo melhor, saberia como agir escolhendo a melhor forma de acordo com a situação⁽¹⁴⁾.

Neste sentido, ressalta-se que a liderança pode ser aprendida, principalmente, a partir de experiências vivenciadas no cotidiano; sendo assim, o indivíduo que ingressa no mercado de trabalho com insegurança para exercer a liderança poderá aprender na prática a partir dos seus próprios erros e acertos⁽¹⁵⁾. Essa posição é reforçada refletindo-se que o enfermeiro na instituição hospitalar, geralmente, sem referenciais sobre liderança, acaba utilizando seu *jeito próprio* de coordenar a equipe de trabalho, muitas vezes considerando o ambiente, a situação e o papel ativo do liderado nesse processo⁽¹⁶⁾.

Para tornar-se um líder é necessário a compreensão do que seja liderança, autopercepção do seu estilo de liderar e de como poderá desenvolver essa capacidade. Por conseguinte, na capacitação do professor há uma lacuna relativa à área da prática da administração em enfermagem, o que poderia ser amenizada pela integração docente assistencial que vem sendo reconhecida, como de grande valia na formação discente⁽¹⁷⁾.

Nível de pós-graduação

Constata-se que entre os sujeitos da pesquisa 36,36% têm pós-graduação *lato-sensu*, 12,12% conjugação *lato-sensu* e *stricto-sensu*, 33,33% *stricto-sensu* e 15,16% não referem ter nível de pós-graduação (Tabela 2). Este resultado reflete o perfil de um hospital universitário preocupado com a capacitação profissional. Observando-se que os enfermeiros líderes têm especialização em áreas diversas, deduz-se que tal fato pode estar relacionado à unidade na qual desenvolvem função de liderança. Confirmando a des-

crição de que 76,6% enfermeiros possuem curso de especialização na área em que lideram⁽⁸⁾.

A realização de curso de pós-graduação demonstra o compromisso dos enfermeiros com a qualidade de seu desempenho profissional, o que é favorável para o alcance de bons resultados na sua atuação e, conseqüentemente, para a melhoria dos indicadores de qualidade da saúde dos clientes. Entretanto, ao exercer o cargo de chefia, a preocupação dessas pessoas deveria ser a de especializar-se em administração a fim de exercer, satisfatoriamente, o cargo de chefia e de liderança da equipe de trabalho. Essa concepção data da década de 80, referindo-se ao líder de enfermagem como uma autoridade técnica e administrativa⁽¹⁸⁾.

Autores referenciam que, em um hospital universitário do interior paulista, 64,48%, os enfermeiros não têm curso de pós-graduação. 27,72% têm curso *lato-sensu* e 3,81% curso *stricto-sensu* em nível de mestrado, o que mostra despreocupação institucional com a capacitação dos profissionais de enfermagem. Outro estudo realizado em três hospitais universitários do município do Rio de Janeiro revela que 57,1% a 79,3% dos enfermeiros não possuem curso de pós-graduação, 18,4% a 42,8% possuem curso *lato-sensu* e 1,4% cursaram mestrado⁽¹⁹⁾. Este fato decorre, segundo as autoras, da dificuldade de liberação dos enfermeiros pela instituição, implicando em uma negativa busca de aprimoramento profissional. Outro aspecto refere-se ao investimento na capacitação de profissionais, apontado como um dever das instituições que prezam a qualificação da assistência prestada à população.

CONCLUSÃO

Respondendo ao problema da pesquisa, conclui-se que o perfil dos enfermeiros com cargos que exigem funções administrativas e papel de liderança das equipes, de enfermagem no hospital, campo da pesquisa, é o de enfermeiros predominantemente do sexo feminino, confirmando a prevalência deste gênero na profissão. Os sujeitos do estudo situam-se na faixa etária entre 44 a 48 anos, são adultos de média idade, com união estável, percebendo-se interesse em constituir família. Quanto ao número de descendentes, há uma preocupação com controle de natalidade e qualidade de vida, na constatação de que a maioria dos sujeitos possui apenas um filho.

A renda familiar é predominantemente, de 5 a 16 salários mínimos e considerando-se a renda familiar e não o salário individual de cada enfermeiro, infere-se que muitos

desses sujeitos recebem proventos razoáveis, compatíveis com o mercado de trabalho. Percebe-se preocupação com a questão de moradia, pois a maioria deles possui casa própria. Nas suas características profissionais, destaca-se o predomínio do exercício de dois vínculos empregatícios em instituições públicas, configurando-se numa necessidade em vista de obtenção de melhor renda familiar.

Quanto ao tempo de formado e de exercício profissional em enfermagem, apresentam-se na faixa entre 21 a 25 anos e na função administrativa de 16 a 20 anos.

Esse fato aponta para um grupo com considerada experiência e maturidade profissional, com capacidade de planejamento, organização, coordenação e direção. Privilegia-se o preparo teórico para a liderança durante a graduação, fato esse que sugere, inicialmente, uma incapacidade prática no exercício da liderança nos primeiros anos de vida profissional. Quanto a esse fato, ressalta-se a preocupação das instituições de ensino em formar enfermeiros competentes para desempenhar tecnologias complexas visando atender ao mercado de trabalho.

Entretanto, sendo as atividades de chefia e liderança de equipes, uma necessidade do mercado, diante da legislação profissional de enfermagem, que exige privativamente, do enfermeiro, competências necessárias para o exercício de atividades de planejamento, coordenação, consultoria e emissão de pareceres técnicos, releva-se que tais competências devem ser desenvolvidas em conformidade com as funções de chefia e desempenho do papel de liderança.

Os enfermeiros cursam pós-graduação, mas ressalta-se que, a formação em nível de mestrado se dá, principalmente em áreas de especialidade clínicas, o que não privilegia a formação em administração. Considera-se a relevância do preparo em administração e liderança, diante da necessidade de líderes em enfermagem estarem preparados para o enfrentamento de questões ideológicas e políticas. Alerta-se que tais questões certamente interferem na capacitação do enfermeiro, diante da perspectiva assistencial e gerencial e com vistas à aderência às políticas públicas de saúde.

Conclui-se nesta pesquisa que, delimitou-se um perfil abrangente do enfermeiro administrador/líder contemplando dados demográficos e profissionais, que podem ser mais significativos se correlacionados a outras variáveis, a exemplo de estilos gerenciais e dimensões de liderança. Portanto, sugere-se que em estudos futuros esses dados sejam correlacionados, devido à inexistência de trabalhos sobre essa temática, na literatura consultada.

REFERÊNCIAS

1. Marquis BL, Huston CJ. Administração e liderança em enfermagem: teoria e aplicação. Porto Alegre: Artes Médicas; 2002.
2. Motta PR. Gestão contemporânea: a ciência e a arte de ser dirigente. Rio de Janeiro: Record; 2004.
3. Simon H. Comportamento administrativo: estudo dos processos decisórios nas organizações administrativas. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas; 1979.

4. Castro CB. Dimensões da liderança: um estudo de características individuais e profissionais do Enfermeiro na Instituição Hospitalar [dissertação]. Rio de Janeiro: Faculdade de Enfermagem, Universidade do Estado do Rio de Janeiro; 2007.
5. Polit B, Beck CT, Hungler D. Fundamentos de pesquisa em enfermagem: Porto Alegre: Artmed; 2004.
6. Martins C, Kobayashi RM, Kobayashi A, Ayoub AC, Leite MMJ. Perfil do enfermeiro e necessidades de desenvolvimento de competência profissional. *Texto Contexto Enferm.* 2006;15(3):472-8.
7. Moreno LA, Huarcaya SL. Transitando por la historia de la enfermería. Perú: Editora 955; 2005.
8. Rocha JBB, Zeitoune RCG. Perfil dos enfermeiros do Programa de Saúde da Família: uma necessidade para discutir a prática profissional. *Rev Enferm UERJ.* 2007;15(1):46-56.
9. Ribeiro GS. Perfil do enfermeiro da rede básica de saúde do município de João Pessoa, PB [dissertação]. João Pessoa: Faculdade de Enfermagem, Universidade Federal da Paraíba; 2001.
10. Francisco MTR, Clos AC, Santos I, Larrúbia EO. Estilos de administração do conflito entre enfermeiros (as): validação de instrumento. *Rev Bras Enferm.* 1997; 50(4):577-90.
11. Moura ERF, Rodrigues MSP, Silva RM. Perfil de enfermeiras que atuam no programa saúde da família em uma Micro Região do Ceará, Brasil. *Esc Anna Nery Rev Enferm.* 2003;7(1):49-56.
12. Batista AAV, Vieira MJ, Cardoso NCS, Carvalho GRP. Fatores de motivação e insatisfação no trabalho do enfermeiro. *Rev Esc Enferm USP.* 2005;39(1):85-91.
13. Pasti MJ, Gir E, Dela Coleta JA. Perfil motivacional do enfermeiro atuante de um hospital geral do interior paulista. *Rev Lat Am Enferm.* 1999;7(5):33-41.
14. Corniani F, Galvão CM, Sawada NO. Liderança e comunicação: opinião dos enfermeiros responsáveis pelos serviços de enfermagem de um hospital governamental. *Rev Esc Enferm USP.* 2000;34(4):347-53.
15. Bennis W. A formação do líder. São Paulo: Atlas; 1996.
16. Lourenço MR, Trevizan MA. Líderes da enfermagem brasileira: sua visão sobre a temática da liderança e sua percepção a respeito da relação liderança e enfermagem. *Rev Lat Am Enferm.* 2001;9(3):14-9.
17. Peres HHC, Leite MMJ, Kurcgant P. A percepção dos docentes universitários a respeito de sua capacitação do ensino em enfermagem. *Rev Esc Enferm USP.* 1998; 32(1):52-8.
18. Santos I, Dourado T. Activities of nursing-direct and indirect care to the hospitalized client: a descriptive study. *Online Braz J Nurs* [serial on the Internet]. 2007 [cited 2009 Abr 12];6(0):[about 4 p.]. Available from: <http://www.objnursing.uff.br/index.php/nursing/article/viewArticle/582>
19. Spíndula T, Santiago MMA, Martins ERC. O exercício profissional dos enfermeiros no contexto dos hospitais universitários. *Esc Anna Nery Rev Enferm.* 2003;7(3): 325-33.