

REFLEXÕES ACERCA DO ENFERMEIRO RECÉM – GRADUADO QUE ATUOU COMO TÉCNICO EM ENFERMAGEM

REFLECTIONS ABOUT THE NEW GRADUATE NURSE WHO HELD AS TECHNICIAN IN NURSING

JOSIANE MARCIA DE CASTRO^{1*}, ELAINE ANASTACIA DE SOUSA¹, JOSE SOARES FERREIRA³
RODRIGO NASCIMENTO ALVES², MARIA INÊS DIAS GONCALVES DE OLIVEIRA³, PATRÍCIA
NATHÁLIA SANTOS SOUZA³

1. Enfermeira. Mestre em Gestão Integrada do Território/ UNIVALE. Docente do Estágio Curricular Supervisionado em Enfermagem. Faculdade Pitágoras Ipatinga; 2. Fisioterapeuta. Mestre em Meio Ambiente e Sustentabilidade/UNEC. Coordenador do curso de graduação em enfermagem da Faculdade Pitágoras Ipatinga. Docente Faculdade Pitágoras Ipatinga; 3. Discente da Disciplina Estágio Curricular Supervisionado em Enfermagem Disciplina Seminário Integrador da Saúde do Adulto. Faculdade Pitágoras Ipatinga.

*Avenida Brasília, 641, Amaro Lanari, Cel. Coronel Fabriciano, Minas Gerais, Brasil. CEP: 35171-346. josianem@pitagoras.com.br

Recebido em 15/06/2017. Aceito para publicação em 12/07/2017

RESUMO

Este estudo objetivou-se discutir o panorama do enfermeiro recém – graduado que atuou como técnico em enfermagem. Para tanto, trata-se de um estudo exploratório, de revisão da literatura, que será realizado na base de dados scielo e lilacs, no período compreendido entre os anos 2007 a 2017, utilizando-se as palavras-chave (enfermeiro, transição, competências, liderança). Serão incluídos no estudo artigos de língua portuguesa, com resumos disponíveis na íntegra pelo meio on-line que baseassem em algum construto teórico sobre estes descritores. No estudo foi possível identificar que, a liderança faz parte da gestão por competência envolvendo a participação ampla das diversas facetas dos serviços de saúde. Assim, pode-se inferir que as competências do enfermeiro são indispensáveis ao contexto atual dos serviços de saúde. Dentre as competências destacadas tem - se aquelas com maior representatividade como: o comportamento, imparcialidade, comprometido, a flexibilidade, dinamismo, humildade, comunicação efetiva e clara. E ainda possuir conhecimento técnico-científico compatível com a área de atuação. Após compreender o conceito de liderança os enfermeiros recém-graduados são, em sua maioria, prontamente absorvidos em postos de trabalho, porém nem sempre assumem funções de liderança.

PALAVRAS-CHAVE: Enfermeiro, transição, competências, liderança.

ABSTRACT

This study aimed to discuss the panorama of the newly-graduated nurse who acted as a nursing technician. To do so, it is an exploratory study, a review of the literature, which will be carried out in the scielo and lilacs database, in the period between 2007 and 2017, using the keywords (nurse, transition, skills, leadership). Portuguese-language articles will be included in the study, with summaries available in full through the online medium that base on some theoretical

construct about these descriptors. In the study it was possible to identify that, leadership is part of competence management involving the broad participation of the various facets of health services. Thus, it can be inferred that nurses' competences are indispensable to the current context of health services. Among the highlighted competences are those with the highest representation as: behavior, impartiality, commitment, flexibility, dynamism, humility, effective and clear communication. And still have technical-scientific knowledge compatible with the area of activity. After understanding the concept of leadership the newly graduated nurses are, for the most part, readily absorbed in jobs, but do not always take on leadership roles.

KEYWORDS: Transition, competencies, leadership

1. INTRODUÇÃO

A organização e divisão do trabalho em enfermagem no Brasil “são sustentadas pela Lei do Exercício Profissional da Enfermagem, Lei n.º 7.498/86 e subdivididas em categorias profissionais, sendo elas: enfermeiro, técnico e auxiliar de enfermagem (a última não é mais regulamentada em lei, por isto está em extinção)” (MONTEIRO *et al.*, 2014).

Nessa perspectiva o técnico e o auxiliar de enfermagem exercem atividades de nível médio e de baixa complexidade, planejam e executam ações assistenciais de enfermagem, exceto as privativas do enfermeiro, cabendo-lhes ainda, participar da equipe de saúde, da programação da assistência, da orientação e supervisão do trabalho em grau auxiliar. Ao analisar o crescimento da força de trabalho em enfermagem se constata que, majoritariamente, o número de técnicos de enfermagem (TE) cresceu de forma mais acentuada, devido ao incremento das políticas educacionais de profissionalização na área da saúde (RODRIGUES, *et al.*, 2016).

Pesquisa realizada por Machado *et al.*, (2016) evidenciou que mais de 130 mil enfermeiros fizeram curso Técnico ou Auxiliar de Enfermagem antes de se graduarem, 86,1% declararam ter exercido a atividade. Isso leva a afirmar que parte significativa 31,4% desta força de trabalho é composta por ex-auxiliares e/ou técnicos com experiência, de fato, em enfermagem. Reforça-se a ideia de que esses profissionais possuem vivência de trabalho antes de se graduarem, o que é confirmado quando se observa que metade 51% deles trabalhou antes de completar a graduação.

Ainda sobre essa temática os técnicos e auxiliares de enfermagem cursam a graduação por esta possibilitar uma diversidade de lócus de atuação em múltiplos cenários, espaços e contextos do atendimento à saúde. Também por ser um curso menos seletivo que outros considerados de maior prestígio social, por permitir a ascensão profissional, por implementar o conhecimento científico e por vislumbrar mudança de status dentro da equipe.

Ao passo que aos enfermeiros são atribuídas as atividades de maior complexidade técnica, além da administração das unidades de saúde e das atividades de ensino, desempenhando um papel que se modifica gradativamente, ao longo da história, exigindo-lhe maiores habilidades e competências na execução de seu trabalho.

Assim sendo a transição é feita de forma gradual e progressiva pode ser uma das estratégias da organização para permitir uma melhor adaptação à aprendizagem das novas tarefas. Quando um colaborador transita para a função de gestão de uma equipe, adquire um novo status que envolve mais poder. Neste sentido, além de preparar o colaborador para assumir uma nova função, preparam-se, concomitantemente, os membros da equipe para essa transição, de modo a evitar resistências e ressentimentos por não ter sido um deles o promovido/escolhido.

Nesse contexto, avaliar a transição do técnico em enfermagem para enfermeiro emerge com grande relevância científica e social, na realidade como toda transição de categoria encontra-se dificuldade de desprender seus hábitos antigos, uma vez que ocorre a mudança de paradigma destes profissionais, tornando mais participativo nas práticas administrativas e de gestão. A proposta é saber beneficiar o conhecimento técnico utilizando uma visão holística para uma boa organização e execução do processo de enfermagem, com isto entende-se que o novo enfermeiro terá mais facilidade e aceitação como ele mesmo e sua equipe de trabalho assim poderá diminuir o sentimento adquirido ao longo de sua transição.

Acredita-se que esta pesquisa pode contribuir para a construção da identidade profissional, elucidar e interpretar os fatores subjacentes ao trabalho de enfermagem implícito nos serviços desta equipe, tanto da dimensão estrutural e simbólica, tal como a organização e a divisão do trabalho e do mercado de formação de recursos humanos entre outros. O objetivo

foi discutir o panorama do enfermeiro recém – graduado que atuou como técnico em enfermagem.

2. MATERIAL E MÉTODOS

Tratou-se de uma pesquisa exploratória, qualitativa, bibliográfica e será realizada através de revisão sistemática de literatura (RSL). Ademais, o mesmo segue as normas de Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT). Para a coleta de dados será utilizado os descritores: (Enfermeiro, Transição, competências, Liderança). Destaca-se que a busca será realizada na Biblioteca Virtual de Saúde (BVS) nas bases de dados da Literatura Latino-Americano e do Caribe em ciências da Saúde (LILACS) e da Base de Dados de Enfermagem (BDENF). Como critério de inclusão determinou-se: publicações em português e dos últimos 10 (dez) anos.

3. DESENVOLVIMENTO

No contexto mundial no século XVIII, surge o profissional enfermeiro e o hospital, tendo como precursora da enfermagem em todo o mundo a Florence Nightingale. O marco teórico foi à participação de Florence de forma voluntária na Guerra da Criméia, em 1854, quando 38 mulheres organizou um hospital para 4.000 soldados internos, baixando a mortalidade local de 40% para 2%, recebendo prêmio do governo inglês, projetou a profissão para o mundo (LIRA, 1989).

Ao passo que a ação assistencial da enfermagem se resumia em administrar medicamentos, acalmar, administrar alimentação, fazer a acolhida auxiliando o indivíduo nas suas necessidades diárias e cuidar dos mortos, além de ser subsidiada pelo trabalho e pensamento médico.

No Brasil, a precursora foi Anna Nery, nascida em 13 de dezembro de 1814, já se dedicava com competência e determinação, enfatizando a importância de lutar por melhorias na saúde. Vindo da Guerra do Paraguai onde atuou como voluntária recebeu inúmeras homenagens. Na época, não havia escolas de enfermagem no Brasil nem na Argentina, mas as pessoas que cuidavam eram chamadas de enfermeiras, como é o caso de Anna Nery, considerada pela Sociedade Cruz Vermelha das Américas a pioneira da enfermagem no Brasil (PORTO, 2010).

Na década de 20 inicia a enfermagem moderna Brasileira, com a Escola de enfermagem Ana Nery. Após primeira guerra mundial, começa os debates sobre os cursos para regulamentar a profissão de enfermagem. A criação de escolas de Enfermagem no Brasil ocorreu na virada deste século, mas teve impulso após o ano de 1923. A primeira iniciativa oficial com relação ao estabelecimento da Enfermagem profissional no Brasil foi à criação da Escola Profissional de Enfermeiros e Enfermeiras do Hospital Nacional de Alienados, no Rio de Janeiro, pelo Decreto

nº 791/1890, a qual seguia mais o sistema francês que o Sistema Nightingale, já então espalhado por todo o mundo de língua inglesa (COSTA, 2009; ALENTE e VIANA, 2010).

A profissão surgiu como uma simples prestação de cuidados aos doentes, realizada por um grupo formado, na sua maioria, por escravos, que nesta época trabalhavam nos domicílios, com abertura das Casas de Misericórdia, que tiveram origem em Portugal. A primeira Casa de Misericórdia foi fundada na Vila de Santos, em 1543. Em seguida, ainda no século XVI, surgiram as do Rio de Janeiro, Vitória, Olinda e Ilhéus. Mais tarde Porto Alegre e Curitiba, esta inaugurada em 1880, com a presença de D. Pedro II e Dona Tereza Cristina. No que diz respeito à saúde do povo brasileiro, merece destaque o trabalho do Padre José de Anchieta. Ele não se limitou ao ensino de ciências e catequeses. Foi além. Atendia aos necessitados, exercendo atividades de médico e enfermeiro (PERES, 2014).

“Assim sendo, na enfermagem brasileira do tempo do Império, raros nomes de destacaram e, entre eles, merece especial destaque o de Anna Nery”. Nesse sentido a Escola Ana Nery, considerada escola padrão, tornou-se tradicional no contexto educacional brasileiro e personificou a imagem da enfermeira brasileira. Tanto que o Decreto nº 20.109, de 15 de junho de 1931, estabeleceu que as demais escolas criadas para formação em Enfermagem deveriam funcionar, conforme os padrões da Escola Ana.

Dessa maneira, percebe-se que os estereótipos, presentes na imagem do enfermeiro, são baseados em crenças arcaicas e ligados à trajetória histórica da profissão, tais como: humildade, caridade, religiosidade, prostituição, silêncio e submissão, e ainda, que a Enfermagem encontra dificuldades em ser reconhecida como uma profissão que desenvolve suas ações fundamentadas em conhecimento científico (AVILA *et al.*, 2013).

Muitos se passaram, e percebe-se que a Enfermagem evoluiu bastante, conseguindo tornar-se uma ciência, uma profissão independente, dotada de teorias e conhecimentos próprios. Contudo, após séculos, observa-se ainda uma Enfermagem que sofre influência do seu passado histórico.

4. DISCUSSÃO

Os Principais Desafios Enfrentados pelos Enfermeiros no Processo de Mudança de Função. No contexto mundial, a enfermagem como profissão destaca-se por sua ascensão. O fato de a enfermagem ser considerada uma profissão em movimento tem impulsionado a busca por profissionalização nessa área. Observa-se a importância da equipe de enfermagem no mercado de trabalho em saúde, ocupando 2 / 5 do total de empregos no setor. 5,12. Em 2011, com registro de 1.856.683 inscrições de profissionais de Enfermagem distribuídos por categoria profissional: enfermeiros 346.968 (18,69%), técnicos

de enfermagem 750.205 (40,41%), auxiliares de enfermagem 744.924 (40,12%).

Deste modo a profissionalização da enfermagem brasileira ocorreu a partir da expansão dos cursos de graduação. Essa ampliação teve início na década 1970, como estratégia de superação de déficit nacional de enfermeiros. Nos anos de 1990 esse crescimento foi mais acentuado, influenciado principalmente pelo aumento de cursos de graduação em enfermagem da rede privada de ensino. Ressalta-se que em 1999 68,8% das vagas oferecidas para graduação de enfermagem pertenciam ao setor privado (PÜSCHEL, INÁCIO, PUCCI, 2009).

Diversos motivos que levam os trabalhadores em enfermagem a optar pela graduação destacam-se os seguintes: é um curso menos seletivo, permite a ascensão profissional, melhora o conhecimento científico e, conseqüentemente, possibilita mudar de status dentro da equipe.

Nesse sentido a passagem da condição de técnico para enfermeiro pode resultar em estresse para as profissionais em enfermagem pelo fato de terem que enfrentar certos desafios ao vivenciarem incongruências entre o aprendizado adquirido na academia e a realidade encontrada no seu ambiente de trabalho. Esses profissionais podem responder a esta dissonância com certa desilusão com a prática de enfermagem ou com a desvalorização do ideal acadêmico ou então podem se sentir desafiados a procurar novas perspectivas de trabalho.

Estes enfermeiros, muitas vezes, passam a liderar o trabalho de técnicos e auxiliares de enfermagem, os quais ele trabalhava antes. Diante de tal situação, por não querer magoar o outro podem se sentirem inseguros e insuficientemente preparados para enfrentar tal realidade. Assumir a liderança da equipe de enfermagem constituiu um desafio porque terá também de superar o preconceito, obter credibilidade da equipe na mudança de papel dentre aquelas que atuavam anteriormente como técnicas de enfermagem, passando a ter um cargo superior a seus antigos colegas, superar as lacunas na formação, especialmente no que diz respeito aos aspectos gerenciais e de liderança da equipe.

Para realizar a liderança de maneira eficiente, é importante que o enfermeiro conquiste a confiança, que desenvolva parcerias e que estabeleça relação amistosa com os pacientes, instituição e equipe de trabalho. Isso só se concretizará por meio das relações interpessoais estabelecidas com os profissionais sob sua liderança e com os pacientes sob sua responsabilidade. Levando em consideração que o enfermeiro tem como funções o julgamento de situações, a tomada de decisão, a orientação e supervisão de sua equipe de enfermagem, o controle e a avaliação de todas as atividades realizadas em sua unidade, isto é, a administração da unidade visando à assistência integral com qualidade prestada aos pacientes.

Percebe-se então, que o equilíbrio torna-se a melhor forma de conduzir seu processo de trabalho, neste

sentido a enfermagem, possui especificidades que fazem com que o seu processo de trabalho seja dinâmico, cujos determinantes e condicionantes são sociais, políticos, econômicos, culturais, históricos e pessoais. Pode – se dizer que a atividade exercida pela enfermagem tem característica profissão complexa e multifacetada, e que quem o realiza precisa de conhecimentos, habilidades que se movimenta obtendo resultados satisfatórios (SANTOS, GARLET e LIMA, 2015).

Nesse sentido demonstra – se que os desafios do cenário dia a dia nas empresas sugerem reflexão crítica sobre sua prática profissional, com adoção de algumas características que possa melhorar a relação entre você e sua equipe. Quando escolhe trabalhar na área da saúde, escolhe também aproximar de outros seres humanos, em todos os sentidos, de um jeito que não acontece em nenhuma outra atividade profissional, aqui o olhar e a escuta, certamente o toque será mais confortador, ficando possível ir além dos sentimentos e das emoções daqueles que atende. Estará tocando mais que o corpo. A ação realizada por meio de uma assistência mais dialogada com o cliente pode trazer-lhe outras mensagens. Pode levá-lo a refletir sobre as mudanças necessárias para sua cura ou restabelecimento.

Para melhor gerenciar os conflitos da profissão, existem técnicas de supervisão que podem auxiliar nas decisões como: observação direta, análise de registros, entrevistas, reuniões, discussão em grupo, demonstração, orientação, estudo de caso, dinâmica de grupo. Na ótica do desenvolvimento das potencialidades de cada membro da equipe de enfermagem deve direcionar as ações de supervisão envolvendo todos os membros. Assim como as relações interpessoais de confiança e respeito que favorecem atitudes de colaboração. O enfermeiro deve sempre buscar aperfeiçoamento profissional para tornar-se o ponto forte da sua equipe e desenvolver de forma eficaz as atividades de supervisão (AYRES, BERTI e SPIRI, 2007).

Competências do Enfermeiro

A palavra competência deriva do latim *competentia*, possuindo etimologicamente vários significados, entre os quais a qualidade de quem é capaz de apreciar e resolver certo assunto, fazer determinada coisa, capacidade, habilidade e aptidão, podendo apresentar diferentes facetas, assim como: relacionada à ótica individual, ligado à equipe e as empresas, além de estar relacionadas às estratégias corporativas (BERNARDINO, FELLI, PERES, 2010).

Assim sendo a competência não é um estado, mas pode se estabelecer como um processo que se constrói, e é através da certificação das competências, que o enfermeiro demonstra possuir um conjunto de conhecimentos, capacidades e habilidades que mobiliza em contexto de prática. Nessa perspectiva a competência surge como a capacidade de decidir, atuar, solucionar problemas, desempenhar seu papel social e

exercer a profissão em diferentes situações a partir de conhecimentos, experiências, valores e atitudes. Entende-se que o enfermeiro deve desenvolver competências, mobilizando conhecimentos, habilidades e atitudes, em situações do trabalho. Pode ser também concebido como um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que revela um alto desempenho ligado não somente a tarefas e cargos, ressaltando - se o potencial do indivíduo. (AMARAL *et al.*, 2008, BRUSAMOLIN, MONTEZELI e PERES 2010, BORBA *et al.*, 2011).

As competências necessárias às pessoas nas organizações incidem sobre saber o que e por que faz, como: apresentar postura de liderança, ética, utilizando coerência, capacidade crítica e inteligência emocional, possui autoconhecimento e compreensão dos outros, é comprometido, responsável, criativo, incentivador, empreendedor, autônomo, imparcial, flexível, claro, dinâmico, convincente, humilde, comunicativo, cooperativo, tem iniciativa e proatividade, é otimista, resiliente, tem controle da impulsividade, persistente, motivado, empático, zeloso, criativo, inovação, intuitivo, competitivo e parceiro. Possuir conhecimento técnico-científico compatível com a área de atuação; conhece e divulga a missão e filosofia institucional.

Na busca de acompanhar as mudanças sociais e do sistema de saúde, liderar exige reflexões críticas sobre a assistência ao indivíduo, em um movimento eclético e dinâmico, que propicie ao enfermeiro experiências junto à prática gerencial, numa perspectiva teórico-prática. Portanto, a competência no serviço de enfermagem assim como a liderança, comunicação, supervisão, educação, promove a realização de assistência de qualidade proporcionando ao paciente segurança (MARQUIS, 2010).

Articular o território da competência no contexto da saúde requer um processo de saberes, frente às variadas concepções. Sendo que o processo de interação e integração das pessoas acontece em diferentes ambientes que comportam o convívio em sociedade. Nesse raciocínio este território é um local onde há vida e identidade, com características diferentes de um lugar para o outro, podendo remeter o poder e, sobretudo possibilita a reflexão de estratégias de atuação efetivas de prevenção e controle de doenças (SANTOS, 2009).

Estudar a importância da competência dos profissionais de saúde pode permitir um conhecimento mais adequado das reais necessidades do indivíduo, bem como permitir uma intervenção mais assertiva por parte destes profissionais na execução de suas atividades. Debates sugere que a competência sempre vai fazer parte da assistência e da gestão do enfermeiro devido as grandes transformações ocorridas nas gestões dos serviços de saúde, cada vez mais preocupado com a eficácia, qualidade e segurança. Modelo este, que impacta nas gestões e atividades exercidas pelo profissional de saúde sendo ele atuante da assistência ou da gestão, sem exceção (KURCGANT, 2010).

Compreender a Formação do Enfermeiro, Tendo como Foco a Liderança.

O Relacionamento interpessoal é o divisor de águas para o enfermeiro, a sistematização o serviço de enfermagem é um novo desafio para aquisição de conhecimentos, recursos, habilidades e enfim desenvolvimento de suas competências (SERRANO, COSTA, COSTA, 2011).

Segundo a Lei nº 7.498, de 25 de junho de 1986 que dispõe sobre o exercício profissional da enfermagem, no Art. 11, inciso I, confere atividades privativas ao enfermeiro, com direção do órgão de enfermagem integrante da estrutura básica da instituição de saúde, pública e privada, e chefia de serviço e de unidade de enfermagem, organização e direção dos serviços de enfermagem.

Nesta mesma Lei no inciso II, diz que o enfermeiro exerce todas as atividades de enfermagem cabendo-lhe, como integrante da equipe de saúde a participação no planejamento, execução e avaliação da programação de saúde; participação na elaboração, execução e avaliação dos planos assistenciais de saúde.

Deste modo, observa-se a grande responsabilidade do enfermeiro no seu dia a dia frente ao desenvolvimento de seus funcionários, sendo o alcance do potencial máximo de cada integrante da equipe. Uns dos desafios encontrados pela enfermagem atualmente é o de conseguir proporcionar um atendimento de qualidade e seguro ao paciente/cliente, frente a essas considerações é importante focar que além de qualificar é necessário executar, permitir e desenvolver o seu trabalho baseado em conhecimento técnico científico (CAMELO, 2012).

Assim, definir liderança é uma atividade trabalhosa, a enfermagem, desde o seu nascimento, desta ser uma profissão, que em sua essência, está interligada a ação de liderança. Fato este observado com o modelo de Florence Nightgale, liderança essa que era de caráter autocrático, diretivo, centralizador. Com o passar do tempo, este modelo foi sofrendo transformações acompanhando as mudanças nos paradigmas de comportamentos interpessoais, e a figura do enfermeiro enquanto líder de equipe passou a ser mais visto como de um profissional que busca a transformação e o bem-estar de seus liderados, além de uma excelência na prestação do cuidado ao paciente (RIBEIRO *et al.*, 2016).

No contexto hospitalar a liderança de enfermagem deve estar à frente da supervisão e da coordenação, visando melhorar a qualidade do trabalho e da assistência prestada ao paciente. O líder deve conciliar teoria e prática buscando o fortalecimento da equipe de trabalho, bem como valorizando e reconhecendo a capacidade de cada membro, motivando-os a agir. A liderança na enfermagem influencia o líder a

mudanças: mudança de ideias, de conceitos e de conduta com um objetivo que deve ser primordial em uma instituição hospitalar, o bem-estar dos pacientes e daqueles que lhes prestam assistência direta.

Os enfermeiros recém-graduados são, em sua maioria, prontamente absorvidos em postos de trabalho, sobretudo, na área hospitalar, porém nem sempre assumem funções de liderança. Verificando assim a necessidade de ao longo da vivência como discente, atividades que desenvolve as habilidades de lideranças, como por exemplo, cultivo de características, tais como a comunicação, o comprometimento e o saber trabalhar em equipe. Assim sendo o exercício da liderança traz a transformação positiva do ambiente junto aos liderados, de forma democrática usando sua criatividade e articulação política para mobilizar, orientar e conscientizar os colaboradores (PATRÍCIA *et al.*, 2012)

Percebe-se uma busca da liderança a qualquer custo esta realidade impõe a um desafio no sentido de buscar uma demanda com competência técnica e conhecimentos específicos, a fim de garantir uma assistência capaz de contribuir com qualidade do trabalho ao usuário. Uma questão importante, merecedora de destaque é que a quantidade de enfermeiros disponível ao mercado de trabalho tem aumentado consideravelmente, evidentemente será absorvido pelas empresas aquele melhor qualificado e bem preparado para lidar com as mudanças demográficas, epidemiológicas e sociais que estão ocorrendo com os setores de serviços.

Nessa conjuntura discute-se aspectos que podem definir um líder, citando como características definidoras o conhecimento, experiência, honestidade, integridade, determinação, responsabilidade, influência, participação, segurança, coragem, criatividade e iniciativa. Entende-se também que além dessas características é essencial o bom senso nas decisões, e estar sempre disposto a ouvir sua equipe e você mesmo.

Ao passo que diante de tantas demandas do qual o enfermeiro é responsável, pode-se dizer que a liderança é um desafio, sendo construída durante o universo de sua atuação, de acordo com sua identidade. Ao construir sua identidade profissional, acaba por incorporar um papel, que articula seu perfil, traçando o comportamento que pretende demonstrar. Assim a construção da identidade e de liderança do profissional acaba acontecendo durante sua vivência prática.

5. CONCLUSÃO

No estudo foi possível identificar que, a liderança, trabalho em equipe, faz parte da gestão por competência envolvendo a participação ampla das diversas facetas dos serviços de saúde. Assim, pode-se inferir que as competências do enfermeiro são indispensáveis ao contexto atual dos serviços de saúde.

Dentre as competências destacadas tem - se aquelas com maior representatividade como: o comportamento, imparcialidade, comprometido, a flexibilidade, dinamismo, humildade, comunicação efetiva e clara. E ainda possuir conhecimento técnico-científico compatível com a área de atuação.

Após compreender o conceito de liderança os enfermeiros recém-graduados são, em sua maioria, prontamente absorvidos em postos de trabalho, porém nem sempre assumem funções de liderança. Este tema não atendeu a expectativa esperada por ser um tema com dificuldade em encontrar conteúdo no termo de inclusão.

Mediante essas reflexões, foi possível conhecer, por meio deste estudo, alguns aspectos dificultadores do processo de transição do enfermeiro uma vez que já atuava na área em nível técnico. Há dificuldade dos profissionais em se desligarem da antiga função. Ocorre a troca de papéis, mas não a troca de alguns valores ou significados. O enfermeiro enfrenta esse desafio com muita insegurança e receios, pois encontram inúmeras dificuldades, que vão desde o processo admissional até a adaptação às normas e ao processo de trabalho da instituição a falta de prática e destreza ao assumir cuidados e realizar procedimentos com os pacientes, a administração hospitalar e dificuldades de liderança ao assumir sua função e iniciar suas atividades como profissional enfermeiro.

O(s) autor(es) deverá(ão) concluir com os objetivos que motivaram a realização do estudo. No último parágrafo, o(s) autor(es) poderá(ão) expressar sua contribuição reflexiva (de cunho pessoal), e/ou versar sobre as perspectivas acerca do estudo realizado. Este item não deve conter referências, pois deve expressar a opinião dos autores, com a devida fundamentação científica.

REFERÊNCIAS

- [01] ALENTE G SC. VIANA, L. O. A Especialidade e os Nexos com a Formação Contínua do Enfermeiro: Repercussões para a Atuação no município do Rio de Janeiro, Teófilo; 19, junho, 2010.
- [02] AMARAL, R. M.; GARCIA, Leonardo Guimarães; FARIA L.I. L.; ALIPRANDINI, D. H. Modelo para o mapeamento de competências em equipes de inteligência competitiva. Revista Ciência da Informação, Brasília, v. 37, n. 2, p. 7-19, maio/ago. 2008. Disponível em: Acesso em: 01 Maio 2017.
- [03] AVILA, L. I. Implicações da visibilidade da enfermagem no exercício profissional. Revista Gaúcha de Enfermagem, v. 34, n. 3, p. 102-109, 2013.
- [04] AYRES, J.A.; BERTI, H.W.; SPIRI, W.C. Opinião e conhecimento do enfermeiro supervisor sobre sua atividade. REME – Rev. Min. Enf.;v. 11, n. 4; p.407-413, out./dez., 2007.
- [05] BERNARDINO, E, FELLI, V, Elisa; PERES, A, M. Competências gerais para o gerenciamento em enfermagem de hospitais. Cogitare Enfermagem, v. 15, n. 2, 2010.
- [06] BORBA, J, S VIII Convibra Administração – Congresso Virtual Brasileiro de Administração, 2011– Disponível em: Acesso em: 03 Maio, 2017.
- [07] BRASIL, Conselho Regional de Enfermagem. Lei nº. 7.498, de 25 de junho de 1986. Dispõe sobre a regulamentação do exercício da Enfermagem e dá outras providências. Disponível em: <http://www.corenmg.gov.br/>. Acessado em: 30 março de 2017.
- [08] BRUSAMOLIN, L; MONTEZELI, JH; PERES, A M. A Utilização Das Competências Gerenciais Por Enfermeiros De Um Pronto Atendimento Hospitalar. Revista de Enfermagem UFPE online. 2010 abr./jun. 4(2): 808-14. ISSN: 1981-8963 disponível em: Acesso em: 28 Abr. 2017.
- [09] CAMELO, S. H. H.; ANGERAMI, E. L. S. Competência Profissional: a Construção de Conceitos, Estratégias Desenvolvidas pelos Serviços de Saúde e Implicações para a Enfermagem. Texto Contexto Enferm, Florianópolis, v. 22, n. 2, p. 552-60, abr/jun. 2013.
- [10] COSTA, R. O legado de Florence Nightingale: uma viagem no tempo. Texto Contexto - Enferm, Florianópolis, v.18, n. 4, out./dez. 2009.
- [11] KURCGANT, P.(org). Gerenciamento em enfermagem. 2ª ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2010.
- [12] LIRA NF, Bonfim MÊS. História da Enfermagem e Legislação. Rio de Janeiro: Cultura Médica, 1984.
- [13] MACHADO, M. H., WERMELINGEr, M., VIEIRA, M., OLIVEIRA, E. LEMOS, W. A, FILHO, W. BARBOSA, C. Aspectos Gerais da Formação da Enfermagem: O Perfil da Formação dos Enfermeiros Técnicos e Auxiliares. Enfermagem em Foco, v. 7, 2016.
- [14] MARQUIS, B.L.; HUSTON, C.J. Administração e liderança em enfermagem: teoria e prática. 6º ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.
- [15] MONTEIRO, R. P. JUNG, w. LAZZARi, D. D. do Nascimento, E. R. P. Dalamaria, J. M. O. Processo de transição profissional na perspectiva de técnicos de enfermagem que se tornaram enfermeiros. Revista eletrônica de enfermagem, v. 16, n. 4, p. 777-86, 2014.
- [16] PATRICIAN, PA, OLIVER D, MILTNER RS, DAWSON M, Ladner KA. Nurturing charge nurses for future leadership roles. J nurs adm. 42 (10), p 461-6, 2012.
- [17] PERES, M. A. A; ALMEIDA F, Antônio J; PAIM, Lygia. Historicidade da Enfermagem nos espaços de poder no Brasil. p. 83-94. História da Enfermagem Revista Eletrônica (HERE), v.5, n. 1, jan. – jul, 2014. ISSN 2176-7475. Disponível em: Acesso em: 06 maios, 2017.
- [18] PORTO, F, Ott TR. Tributo a Anna Justina Ferreira Nery – pelos 130 anos do passamento. In: Malagutti W, Miranda SMRC. Os caminhos da enfermagem, de Florence à globalização. São Paulo: Phorte; 2010.
- [19] PÜSCHEL VAA, INÁCIO MP, PUCCI PPA. Inserção dos egressos da escola de enfermagem da USP no mercado de trabalho: facilidades e dificuldades. Rev Esc Enferm USP. 43(3), p 535-42.2009.
- [20] RODRIGUES, A, L; BARRICHELLO, A; MORIN, E, M. OS SENTIDOS DO TRABALHO PARA PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM: UM ESTUDO MULTIMÉTODOS/The meanings of work to nursing professionals: A multi-method study/Los sentidos del trabajo para profesionales de enfermería: Un estudio multimétodos. Revista de Administração de Empresas, v. 56, n. 2, p. 192, 2016.
- [21] RIBEIRO, A. G. DA S. ROSA, T. C; DA S BLASS, L,

- MARIA. A Formação de enfermeiros no contexto da reorganização do sistema de Saúde. Caderno de Estudos em Sociologia Política, v. 1, n. 1, p. 126-162, 2016.
- [22] SANTOS JLG, GARLET ER, LIMA MADS. Revisão sistemática sobre a dimensão gerencial no trabalho do enfermeiro no âmbito hospitalar. Rev Gaúcha Enferm [Internet]. 2009 sep. [cited, apr. 15];30(3)p.525-32. 2015.
- [23] SERRANO, M.T.P.; COSTA, A.S.M.C.; COSTA, N.M.V.N. Cuidar em Enfermagem: como desenvolver a(s) competência(s). Rev. Enf. Ref., Coimbra, v. serIII, n. 3, mar. 2011. Disponível em. Acessos em 02 maio 2017.
- [24] SILVA DGV, Souza SS, Trentini M, Bonetti A, Mattosinho MMS Os desafios enfrentados pelos iniciantes na prática de enfermagem. Rev Esc Enferm USP 44(2): p.511-6, 2010.