



PERFIL DE LIDERANÇA EM ACADÊMICOS DE ENFERMAGEM

Mainara Pereira Temóteo

Orientadora: Thiara Guimarães Heleno de Oliveira Pôncio

Curso: Enfermagem Período: 10º período Área de Pesquisa: Ciências da Saúde

Resumo: trata-se de um estudo do Perfil de Liderança entre acadêmicos do Curso de Graduação em Enfermagem de um Centro Universitário da Zona da Mata Mineira. Dentre as competências desenvolvidas durante a graduação, a liderança do enfermeiro gestor está inteiramente ligada a qualidade da assistência prestada, portanto, além das diversas habilidades para realização de procedimentos em sua rotina, é necessário desenvolver também um perfil de liderança que deve ser aprimorado durante o exercício profissional. **Objetivo:** analisar o perfil de liderança de acadêmicos do curso de graduação em Enfermagem. **Metodologia:** pesquisa de abordagem quantitativa, descritiva e transversal, com a aplicação de um questionário validado e publicado pelo Instituto Israelita de Ensino e Pesquisa Albert Einstein: “Questionário de Autopercepção do Enfermeiro no Exercício da Liderança” para avaliação do perfil de liderança. **Conclusão:** verificou-se que os acadêmicos de Enfermagem, em grande maioria consideram exercer um tipo de liderança baseada na comunicação, orientação, confiança e respeito, modelo que sob a ótica do Grid Gerencial, trata-se do estilo de liderança que se concentra nas necessidades das pessoas, e no vínculo, levando a um ambiente de trabalho confortável e agradável.

Palavras-chave: Enfermagem; Graduação; Liderança; Profissionais.

1. INTRODUÇÃO

O curso de Graduação em Enfermagem, tem como objetivo a formação de um profissional com perfil generalista, humanístico, crítico e reflexivo, que atenda às atuais demandas dos serviços de saúde, cumprindo o que se estabelece nas Diretrizes da Política Nacional de Saúde compondo-se de técnica, competência, integralidade e resolutividade, assegurando a alta qualidade nos serviços prestados (DCN, 2001). Como instituem as Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN, 2001), a formação do Enfermeiro está pautada em competências e habilidades gerais, que incluem: (I) atenção à Saúde; (II) tomada de decisão; (III) comunicação,; (IV) administração e gerenciamento, (V) educação permanente e (VI) liderança. Em relação à liderança o egresso/profissional deve estar preparado e qualificado para as seguintes atribuições:

Liderança: no trabalho em equipe multiprofissional, os profissionais de saúde deverão estar aptos a assumir posições de liderança, sempre tendo em vista o bem-estar da comunidade. A liderança envolve compromisso, responsabilidade, empatia, habilidade para tomada de decisões, comunicação e gerenciamento de forma efetiva e eficaz. (RESOLUÇÃO CNE/CES Nº 3, DE 7 DE NOVEMBRO DE 2001)

O Enfermeiro é responsável pela organização e processo de trabalho de sua equipe, sendo essa atividade inerente à sua função. Para liderar as atividades, o profissional deve possuir competência e habilidade de influenciar, informar, motivar e estimular a sua equipe, participando e contribuindo de maneira efetiva no alcance das metas propostas (SOUZA, 2013).

Dentre as competências desenvolvidas durante a graduação, a liderança do enfermeiro gestor está inteiramente ligada a qualidade da assistência prestada, portanto, é importante ratificar que além das diversas habilidades instituídas na graduação para realização de procedimentos, tais como curativos, sondagens ou a própria Sistematização da Assistência de Enfermagem (SAE), é fundamental desenvolver também um perfil de liderança que deve ser aprimorado durante o exercício profissional. No entanto, observa-se uma desarmonia entre os profissionais enfermeiros, pois apesar de não ser possível distinguir processos assistenciais e gerenciais, desassociam as tarefas que são orientadas para pessoas, das ações administrativas (LEAL et al., 2016).

Destaca-se que o enfermeiro exerce a liderança e desempenha com eficácia o cuidar em enfermagem, porém, esse processo é um grande desafio por exigir compromisso, autodisciplina e honestidade. Alguns valores são subjetivos, portanto, a compreensão mantém-se limitada mesmo após o desempenho de normas e rotinas (PEREIRA, 2015). Desse modo, objetiva-se compreender e analisar o perfil de liderança dos acadêmicos do Curso de Graduação de Enfermagem de um Centro Universitário da Zona da Mata Mineira, por meio de questionário validado, para traçar um perfil de liderança, podendo assim identificar pontos fortes e oportunidades de melhoria no que tange a atuação do enfermeiro enquanto líder e/ou gestor.

É notório o papel de liderança que o enfermeiro deve desempenhar em seu cotidiano, o que contribui substancialmente para a qualidade da assistência, organização e otimização do serviço, sendo essa habilidade essencial para a atuação do enfermeiro.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Paiva *et al.* (2010), ressalta a evolução tecnológica e as relações sócio econômicas estruturantes para os atuais padrões e práticas assistenciais. Concomitantemente as teorias administrativas, direcionam a organização do serviço de Enfermagem, a qualidade na assistência prestada, e a elaboração de normas e rotinas de acordo com a complexidade de cada setor, contribuindo para a formação de profissionais que percebem o cliente como ser integral capaz de reivindicar a qualidade, por ser um direito social.

O processo de formação do Enfermeiro e o exercício profissional de Enfermagem buscam relacionar e consolidar as seguintes dimensões: assistência e cuidado; administração e gerência; ensino e pesquisa. Considera-se que o processo assistencial seja fundamental para o exercício, enquanto a dimensão gerencial, é um identificador de ações estratégicas administrativas que irá resultar no cuidado indireto. No processo gerencial, além de conhecimento técnico e científico, é fundamental o uso de instrumentos e meios efetivos para planejar e desenvolver ações que busquem a melhoria nos serviços e consequente atendimento às necessidades dos clientes, considerando a contribuição de outros profissionais de saúde (VASCONCELOS *et al.*, 2016).

Para Spagnol (2005), as dimensões citadas são atividades essenciais que não podem ser desenvolvidas separadamente, uma depende e se estende a outra na prática habitual. Legalmente, o profissional enfermeiro é o responsável por assumir a gerência nos diversos serviços de saúde, onde além de organizar todo o processo de trabalho e concretizar as ações propostas para qualidade da assistência, é de sua incumbência coordenar a equipe multidisciplinar, propiciar a continuidade do conhecimento e viabilizar o cuidado no processo saúde-doença, de forma integral, digna, segura e ética.

Segundo Damasceno *et al.* (2016), o enfermeiro exercendo a gerência, desempenha funções administrativas e assistenciais nas diversas instituições de saúde, lidando também com a gestão de pessoas, sendo necessário desenvolver ou aperfeiçoar a habilidade de liderar, para a eficiência de suas funções. Detém ainda autonomia para se posicionar frente às necessidades assistenciais dos clientes e flexibilidade para coordenar a equipe que lidera dentro da estrutura organizacional, com motivação, comunicação e discernimento. É o profissional que desempenha o papel de líder na saúde, convive com a realização profissional por proporcionar qualidade no cuidado, mas também lida com problemas e desafios para o alcance de tais metas.

De maneira semelhante, Galvão *et al.* (1998), descreve a influência do enfermeiro líder no trabalho desenvolvido por sua equipe, considerando-o responsável pelas mudanças que buscam a qualidade do cuidado e o crescimento pessoal de cada um. As estruturas organizacionais contemporâneas modificaram a forma de liderar, assim o enfermeiro deixa de exercer um papel autoritário com sua equipe e oferece espaço para participação nas decisões e autonomia na assistência.

O cenário de atuação do profissional enfermeiro favorece o desenvolvimento de suas habilidades como líder, por este motivo, dentre as profissões na área da saúde, a enfermagem se destaca exercendo papéis de liderança. Este cenário é composto por profissionais com múltiplas especialidades, clientes com diferentes demandas e formação diversificada dentro da própria equipe, como auxiliares, técnicos e agentes de saúde. Favorecer e facilitar as capacitações e qualificações profissionais tornam-se de interesse do enfermeiro líder, que terá como resultado uma

análise crítica e abordagem científica para autonomia dos seus liderados na tomada de decisões e solução dos problemas diários. O autoconhecimento se faz presente na gestão quando o líder reconhece suas limitações e busca seu crescimento, não reproduzindo características negativas na equipe, tornando-se influência e inspiração aos liderados, resultando em organização do trabalho, união da equipe e qualidade na assistência (GALVÃO *et al.*, 1998).

Tratando-se de características dos diferentes grupos de líderes, Kurcgant (1991), afirma que os grupos mais eficientes são capazes de desempenhar diversas funções, delegar com mais autoridade, ser menos controladores, além de apoiar mais seus colaboradores, definindo como líder aquele intitulado pela instituição por apresentar perfil coerente, eleito pelo grupo, ou aquele que exerce grande influência, sendo esta aceita pelo grupo sem opressão.

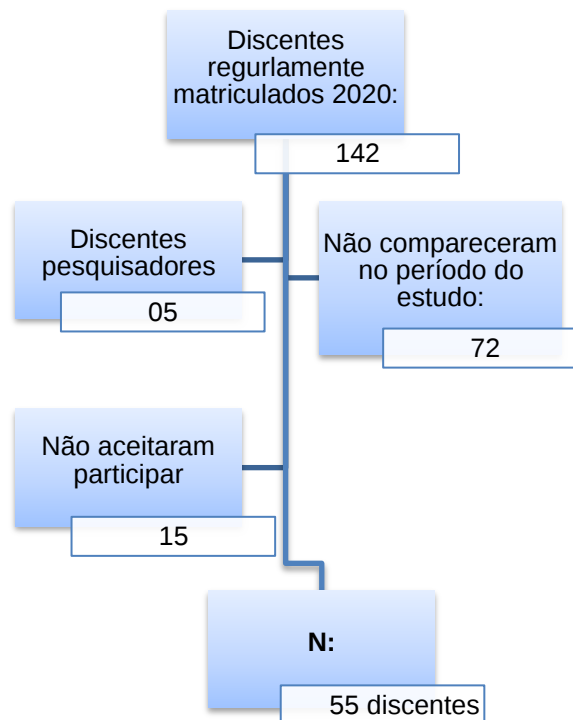
3. METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa de abordagem quantitativa, sendo descritiva e transversal. O cenário do estudo é um Centro Universitário da Zona da Mata Mineira. A população estudada é formada de acadêmicos regularmente matriculados no Curso de Graduação em Enfermagem no ano letivo de 2020, com idade igual ou superior a 18 anos. Foi adaptado para utilização um questionário validado e publicado pelo Instituto Israelita de Ensino e Pesquisa Albert Einstein: *Questionário de Autopercepção do Enfermeiro no Exercício da Liderança* (Anexo A) (CARDOSO, 2014). No momento da coleta havia 142 discentes matriculados, destes foram excluídos 05 discentes que participaram do projeto como pesquisadores, e 72 discentes não contactados durante a coleta de dados, e outros 15 que não aceitaram participar do estudo, o que totalizou 55 discentes aptos a participarem da pesquisa. Para determinar o perfil de liderança exercido pelos entrevistados, considerou-se o Grid Gerencial, publicado em 1964 por Robert Blake.

O projeto de pesquisa foi submetido à apreciação do CEP (Comitê de Ética em Pesquisa) do Centro Universitário UNIFACIG, obedecendo as normas e regulamentos da pesquisa envolvendo seres humanos conforme Resolução 466/2012 (BRASIL, 2012) (Certificado de Apresentação para Apreciação Ética - CAAE nº 31805320.0.0000.8095). A aprovação foi concedida em 02 de junho de 2020. Os participantes foram esclarecidos a respeito dos objetivos da pesquisa e somente foram incluídos no estudo após assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice A).

Os dados bibliográficos foram obtidos por meio de consulta na Biblioteca Virtual em Saúde (BVS), utilizando-se dos seguintes Descritores em Ciências de Saúde (DESCs): "Enfermagem", "Graduação", "Liderança" e "Profissionais". Como critério de inclusão foram aplicados "artigos completos" e "idioma português". Foram ainda utilizadas bibliografias relacionadas com o tema pré-estabelecido.

Figura 1 – Delimitação da população do estudo



4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

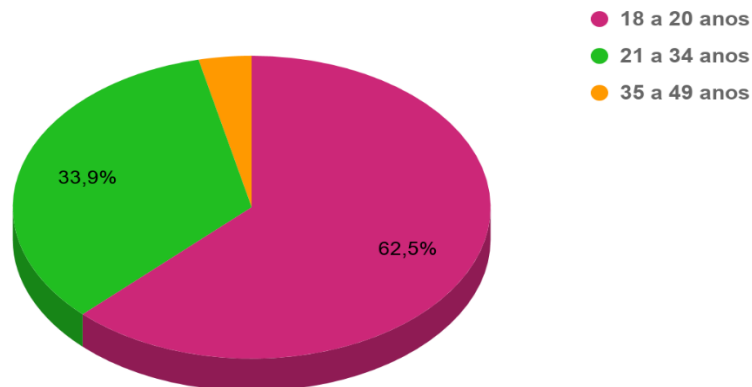
O instrumento de pesquisa utilizado foi um questionário validado e publicado pelo Instituto Israelita de Ensino e Pesquisa Albert Einstein, e sua seleção foi fundamentada na literatura sobre liderança, que teve o intuito de avaliar a percepção dos líderes e liderados na enfermagem (CARDOSO, 2014). O questionário é composto de 20 questões, sendo as iniciais referente a características demográficas dos entrevistados, após questões sobre o contato com o conteúdo e conceitos de liderança, e ao final aplica-se questões sobre a prática de liderança exercida por cada entrevistado, considerando estar inserido em um serviço de saúde, utilizando os conhecimentos já atingidos. Os resultados demonstraram que o questionário utilizado foi de fácil entendimento, demandando pouco tempo para retorno. No entanto, a atual situação de pandemia da Covid-19 e consequente necessidade de isolamento social, foram empecilho para uma amostra maior.

Quando as orientações são voltadas para produção e resultados, observa-se que as ações são para o desenvolvimento da organização, contudo, quando são voltadas para pessoas, é possível observar que alguns líderes buscam a admiração, outros, o cumprimento das metas estabelecidas, há ainda aqueles que buscam alcançar os resultados por meio da confiança e obediência da equipe. O Grid Gerencial, possibilita identificar 05 estilos: (I) a gerência do clube recreativo, que concentra-se nas necessidades das pessoas, e no vínculo, levando a um ambiente de trabalho confortável e agradável; (II) a gerência em equipe, onde o empenho de todos geram os resultados, e esse comprometimento leva a confiança e respeito; (III) a gerência do homem organizacional, que se equilibra entre resultados e manutenção da moral da equipe; (IV) a gerência empobrecida, onde o líder faz o mínimo ou o suficiente como membro da equipe; e (V) autoridade-obediência, em que a eficiência está relacionada às condições de trabalho (FARINASSO, 2006). Por meio do Grid Gerencial é possível analisar a liderança do enfermeiro, considerando a percepção

dos líderes e seus liderados (MARQUES, MELO 2004; CASTRO, SANTOS 2008; MANOLA, MOREIRA 2014).

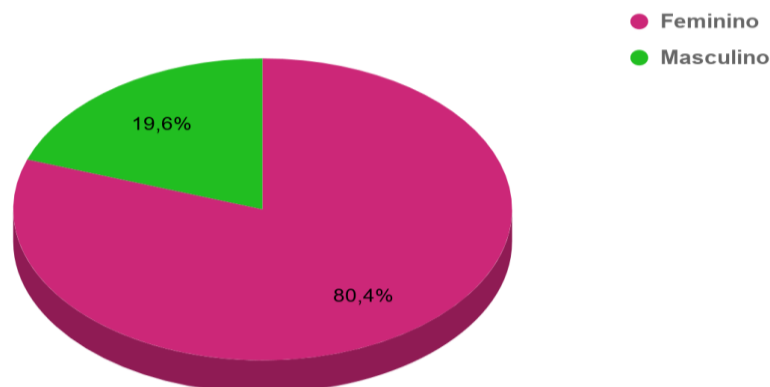
Como características da amostra, foi possível observar a prevalência do sexo feminino (Gráfico 1), como também identificado em pesquisa nacional onde o sexo feminino corresponde a 86,2% dos profissionais (FIOCRUZ/COFEN, 2013), pertencentes à Geração Z, com idades entre 18 e 20 anos (Gráfico 2), matriculados no 2º, 4º, 6º, 8º ou 10º período do curso de Graduação em Enfermagem (Gráfico 3).

Gráfico 1 - Idade



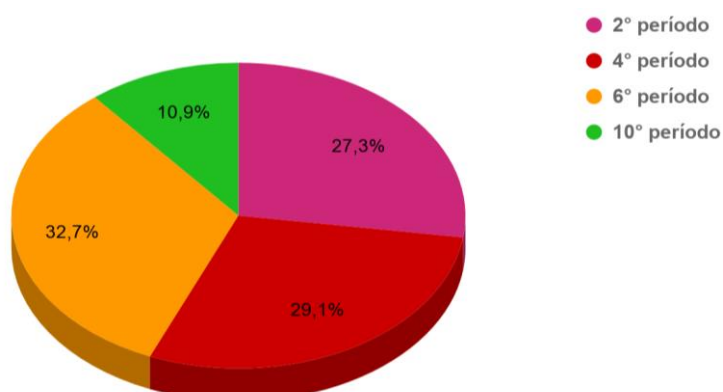
Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Gráfico 2- Gênero



Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Gráfico 3 - Período de Graduação

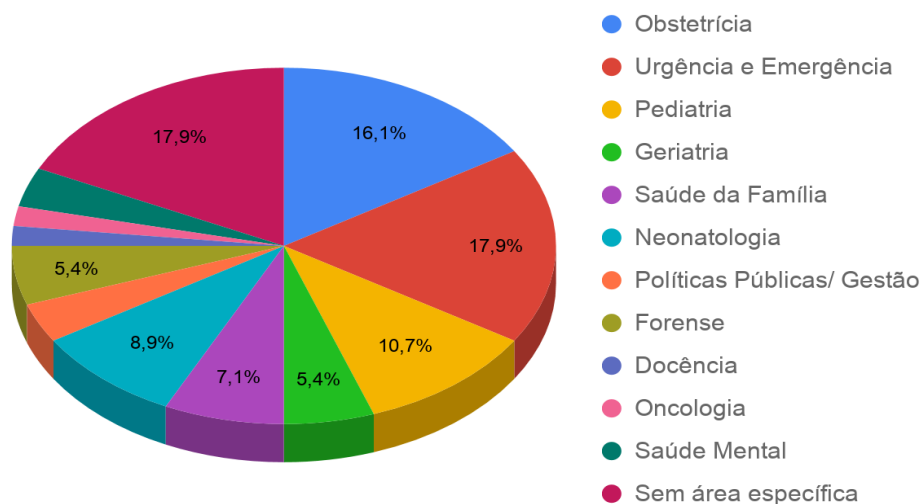


Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Segundo pesquisa realizada pela Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz) e pelo Conselho Federal de Enfermagem (COFEN), 89,3% dos profissionais de Enfermagem desejam fazer uma qualificação profissional, (FIOCRUZ/COFEN, 2013). Dentre as áreas de especializações apontadas pelos entrevistados, predominou o interesse em futura pós-graduação em Obstetrícia ou Urgência e Emergência, entretanto, foi verificado também que parte dos acadêmicos ainda não determinaram uma área específica (Gráfico 4). Verificou-se ainda que grande parte dos entrevistados, não tinham ocupação laboral (Gráfico 5), já tiveram contato com o conteúdo de liderança em algum momento no curso (Gráfico 6), e também a oportunidade de desenvolver habilidades e competências relacionadas a liderança (Gráfico 7), sendo assim consideram-se líderes (Gráfico 9).

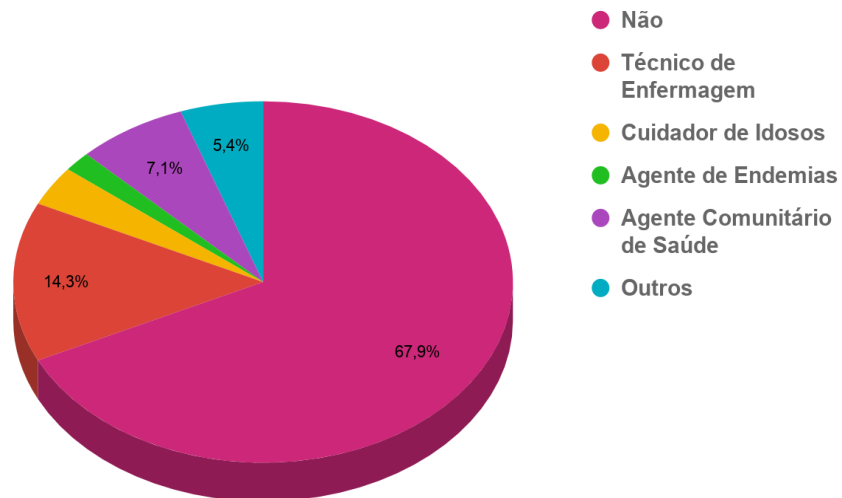
Quando questionados sobre o conceito de liderança (Gráfico 8), boa parte concluiu que é o processo de exercer influência sobre o comportamento das pessoas para alcançar objetivos em determinadas situações, assim como Katz (1954), que salienta a relevância de não atentar para o que os liderados podem fazer, mas sim para o que eles realmente são, e enquanto administrador a incumbência de coordenar as atividades exercidas por eles, assumindo a responsabilidade de atingir os objetivos propostos, por meio da soma de esforços.

Gráfico 4 - Área de interesse em especialização.



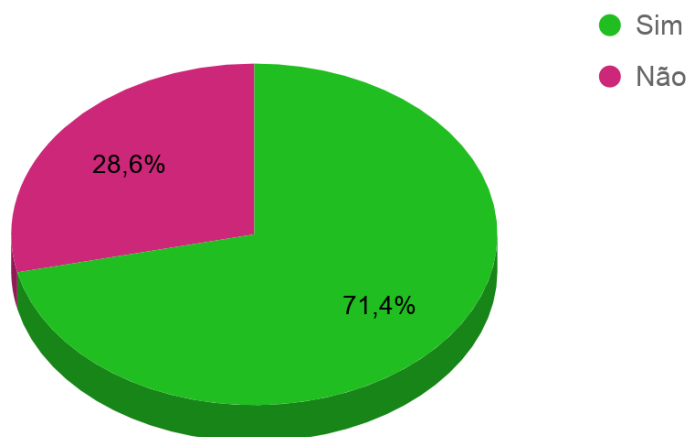
Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Gráfico 5 - Função exercida atualmente.



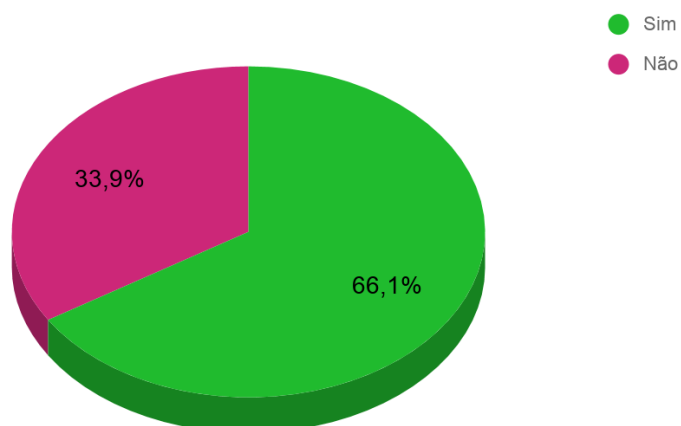
Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Gráfico 6 - Contato com o conteúdo de liderança no curso.



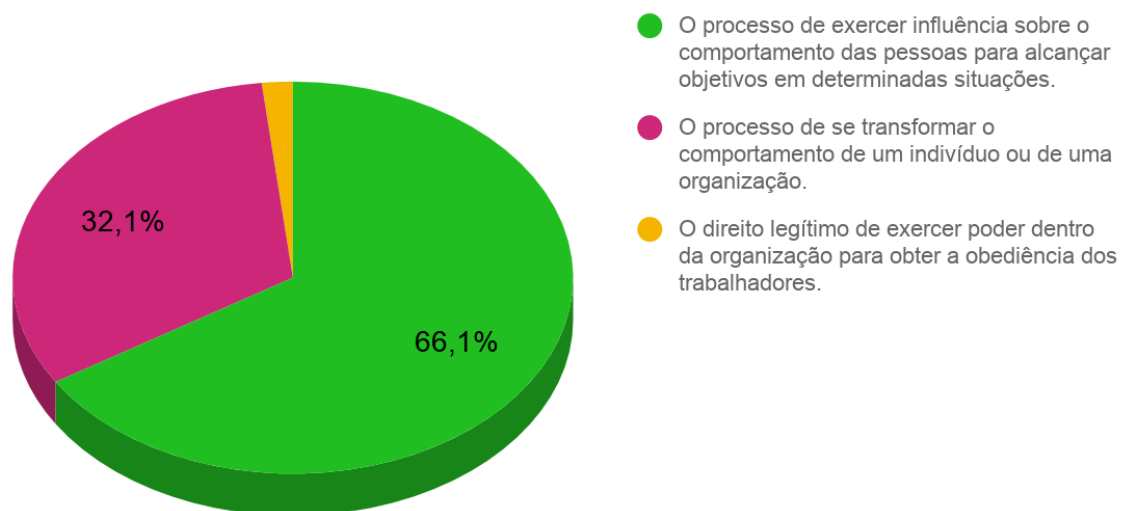
Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Gráfico 7 - Oportunidade de desenvolver habilidades e competências relacionadas a liderança, durante o curso.



Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Gráfico 8 - Conceito de liderança.



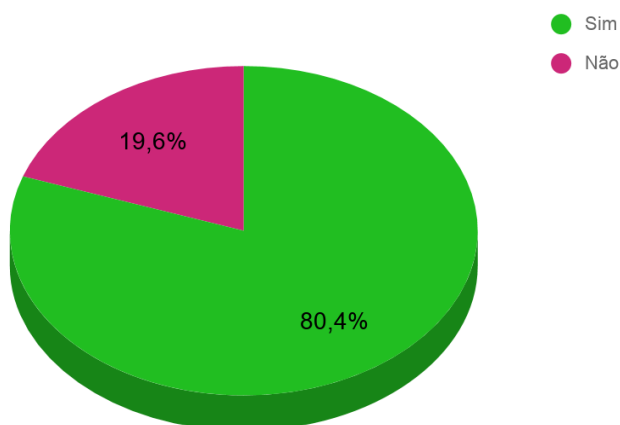
Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Outros conceitos descritos pelos participantes da pesquisa:

- I. “Obter respeito por meio de ações baseadas na ética e boas práticas.”
- II. “Influenciar seus liderados pelo seu comportamento.”
- III. “Trabalho em equipe, pois um bom líder também ouvi sua equipe para que ela cresça e conquiste os objetivos.”
- IV. “Líder não é necessariamente um cargo de liderança, mas alguém que dentro de um meio exerce influência sobre outros indivíduos.”
- V. “Arte de comandar pessoas, atraindo de forma positiva mentalidades e comportamentos.”
- VI. “Exercer empatia, ser cada vez melhor para a competência da equipe, ser unidos, mostrar ser um líder justo.”
- VII. “Líder é trabalhar em equipe, respeitando as diferenças.”

Diante dos resultados obtidos é possível notar que os entrevistados tem conceitos diferentes e por vezes equivocados sobre ser líder e a prática de liderança exercida pelo enfermeiro, indicando que os acadêmicos iniciam o curso com essa visão equivocada até estarem em contato direto com o conteúdo de liderança no curso de Graduação.

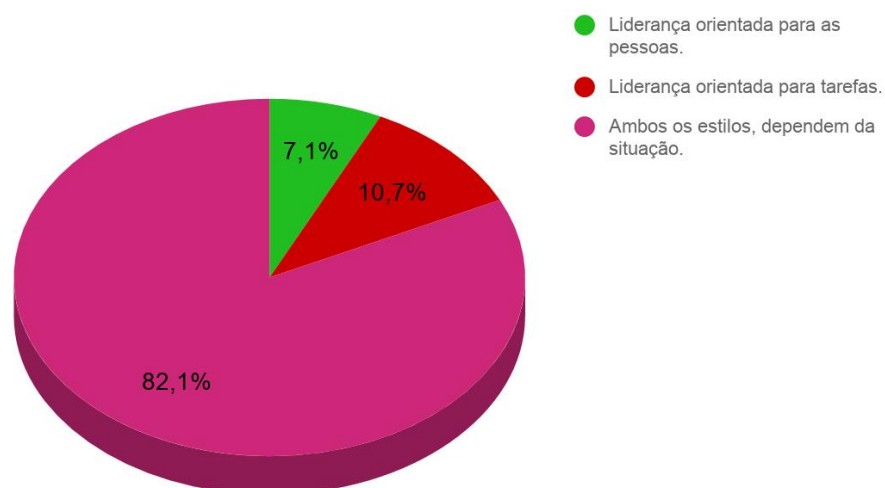
Gráfico 9 - Considera-se um líder.



Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Acerca dos estilos de liderança exercidos pelo profissional enfermeiro, pode-se destacar a liderança orientada para pessoas ou assistencial, e a liderança orientada para tarefas ou administrativa, como relata Spagnol *et al.* (2005), são atividades essenciais e não podem ser desenvolvidas separadamente, de maneira semelhante os entrevistados consideram-se líderes que orientam pessoas e tarefas (Gráfico 10).

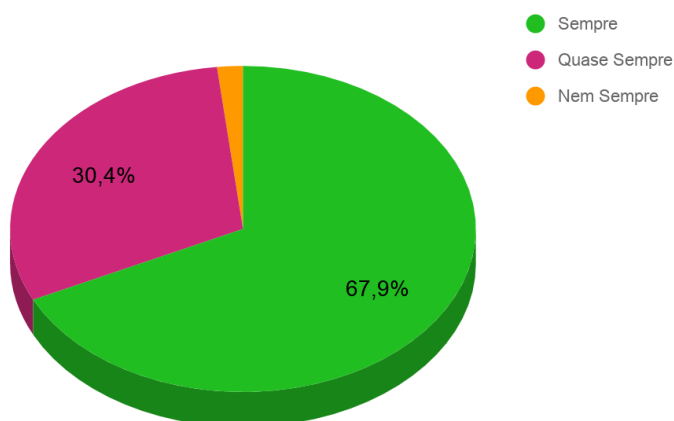
Gráfico 10 - Estilo de liderança exercido.



Fonte: Dados da pesquisa (2020).

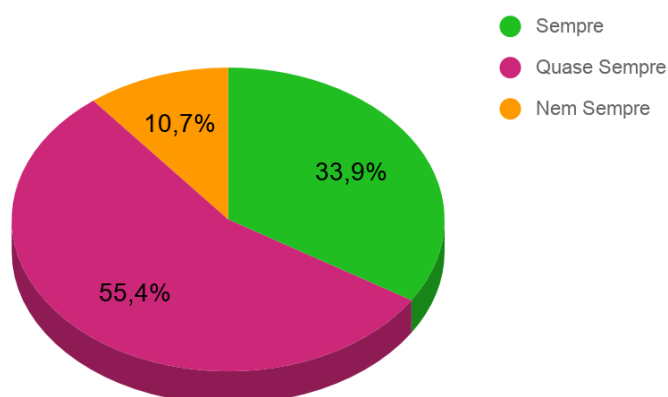
Segundo Damasceno *et al.* (2016), a comunicação é eficaz na resolução de conflitos e organização do trabalho, pois quando o diálogo se faz presente entre os membros da equipe, torna menor os grandes desafios enfrentados na gerência de enfermagem. Similarmente, quando indagados sobre questões referentes a escuta qualificada dos problemas da equipe (Gráfico 11), orientações e aconselhamento da equipe (Gráfico 13), comunicação eficaz nas relações de trabalho (Gráfico 14) e orientações sobre as tarefas a serem realizadas (Gráfico 15), verificou-se que grande parte considera sempre desempenhar esse papel junto aos liderados.

Gráfico 11 - Sabe ouvir os liderados.



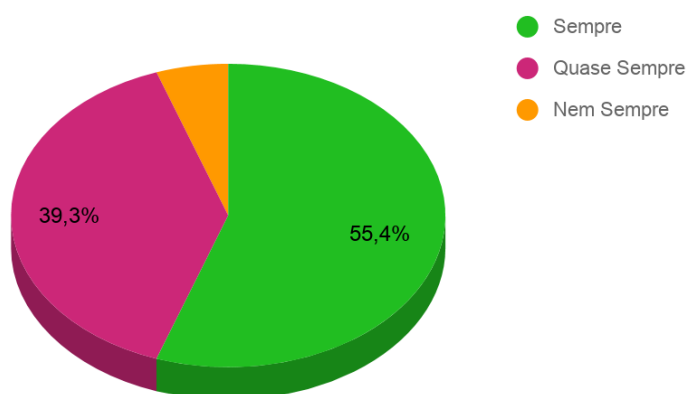
Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Gráfico 12 - Mantém o interesse dos liderados na manutenção e continuidade do diálogo.



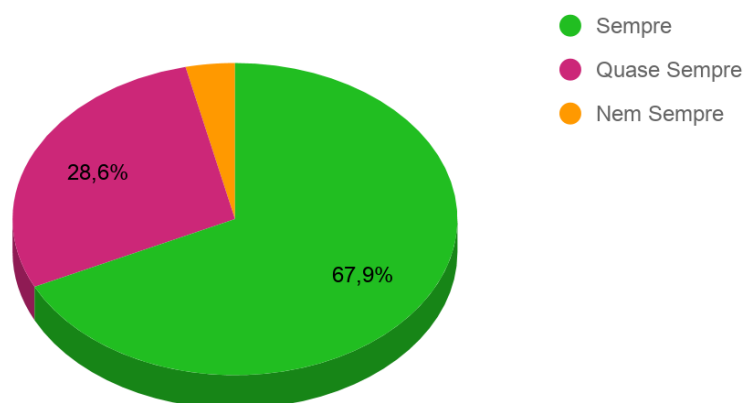
Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Gráfico 13 - Transmite orientação e aconselhamento aos liderados atendendo suas necessidades profissionais.



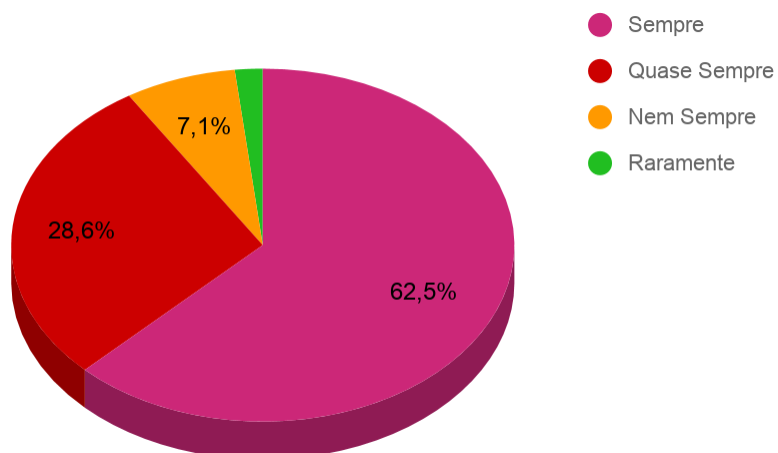
Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Gráfico 14 - Contribui para a comunicação eficaz nas relações de trabalho com os liderados.



Fonte: Dados da pesquisa (2020).

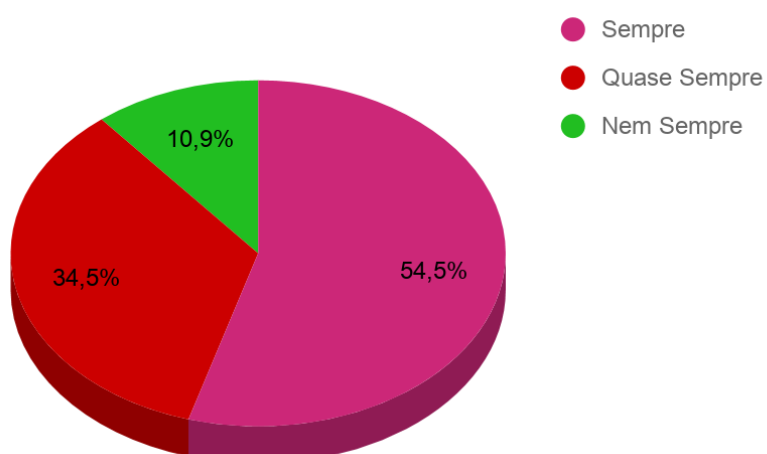
Gráfico 15 - Orienta os liderados de como as tarefas devem ser realizadas.



Fonte: Dados da pesquisa (2020).

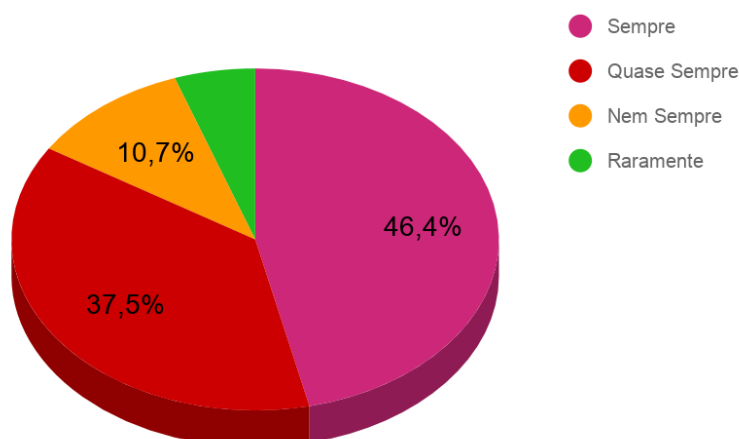
Damasceno *et al.* (2016), relata que dentre as várias habilidades, o líder deve identificar dentro da equipe aqueles que ainda não são capazes de agir conforme a necessidade, e juntos buscar o aprimoramento, ou seja, o enfermeiro deve conhecer as limitações de cada um, e se preciso for instruí-los como nas tradicionais estruturas organizacionais, onde além de informar, o líder estará capacitando seu liderado. Observou-se que os acadêmicos entrevistados, assim como Damasceno *et al.* (2016) descreve, em maioria procuram sempre redirecionar seus liderados (Gráfico 16), ampliar suas competências (Gráfico 17), e assumir responsabilidade pelo desenvolvimento dos mesmos (Gráfico 18), porém grande parte também considerou que atuam dessa forma quase sempre, ou nem sempre.

Gráfico 16 - Redireciona os liderados mostrando um novo caminho, quando não correspondem ao desempenho esperado.



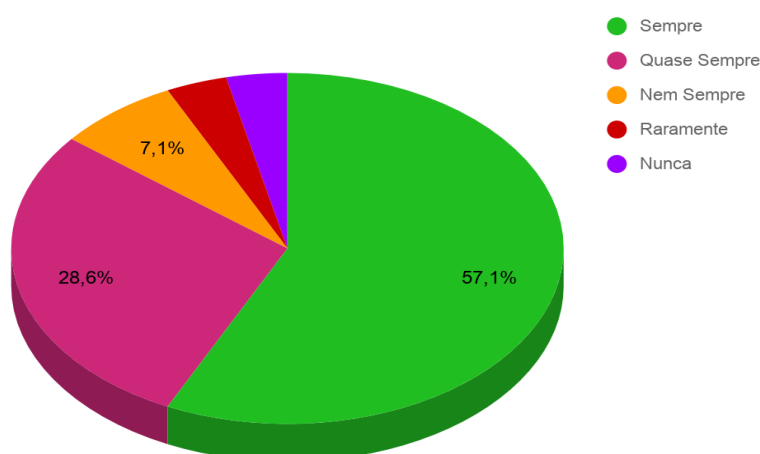
Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Gráfico 17 - Exerce influência nos liderados ampliando suas competências.



Fonte: Dados da pesquisa (2020).

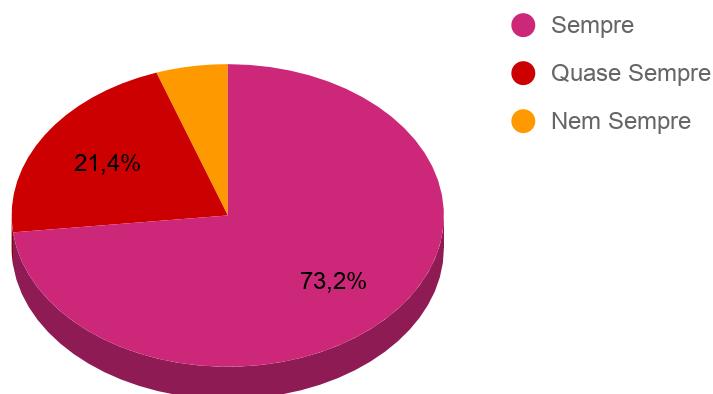
Gráfico 18 - Delega atividades, e assume responsabilidade pelo desenvolvimento dos liderados.



Fonte: Dados da pesquisa (2020).

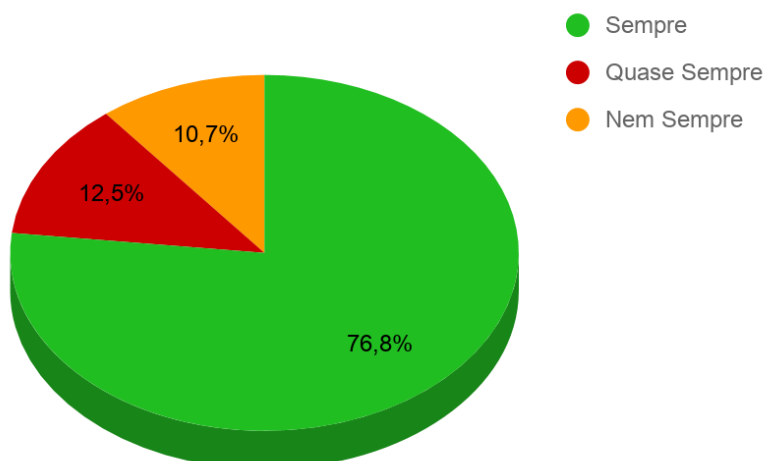
SOUZA *et. al*, (2013), descreve a comunicação como uma importante ferramenta nas possíveis mudanças e incertezas nos serviços de saúde, e afirma que o ambiente ideal para esse fortalecimento das relações, são espaços saudáveis e de respeito uns com os outros, onde o profissional enfermeiro busca reconhecer as adversidades, propor soluções e reconhecer sua equipe, também como um ser integral. De modo similar, os entrevistados afirmaram ficar à disposição de seus liderados (Gráfico 19) e reconhecer seus colaboradores por meio da comunicação interpessoal (Gráfico 20).

Gráfico 19 - Fica à disposição dos liderados para auxiliá-los quando estão enfrentando alguma dificuldade profissional.



Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Gráfico 20 - Sabe ouvir os colaboradores na perspectiva da comunicação interpessoal, reconhece e valoriza os colaboradores pelo que fazem ou pela forma como se comportam.



Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Utilizando o Questionário de Autopercepção do Enfermeiro no Exercício da Liderança (CARDOSO, 2014) verificou-se que os acadêmicos de Enfermagem, em grande maioria consideram exercer um tipo de liderança baseada na comunicação, orientação, confiança e respeito, modelo que sob a ótica do Grid Gerencial, trata-se do estilo de liderança que se concentra nas necessidades das pessoas, e no vínculo, levando a um ambiente de trabalho confortável e agradável, onde o empenho de todos geram os resultados, e esse comprometimento leva a confiança e respeito. Caracteriza-se também por medo de rejeição por parte da equipe e clientes, procurando ser sempre solícito e atencioso. Outro estudo conduzido por Farinasso *et al.* (2006), retrata como estilo dominante, o perfil de liderança onde o profissional enfermeiro busca a satisfação dos clientes e seu desenvolvimento pessoal, utilizando de recursos como comunicação e observação. Embora diferentes, é importante ressaltar que os estilos exercidos tem influência sobre a equipe, mas não de maneira negativa.

3.CONCLUSÃO

A liderança tem sido um tema cada vez mais explorado e reconhecido como uma importante ferramenta para o enfermeiro gestor, sendo fundamental para o exercício da profissão. As metodologias de ensino utilizadas durante a graduação conduzirão o futuro profissional para conceitos que provocam um olhar crítico e reflexivo para a gestão. Os traços de personalidades presentes em um acadêmico podem fazer com que o perfil de liderança exercido por ele, seja ou não o mais sensato, porém foi possível observar com esse estudo, como essas características podem ser desenvolvidas e aperfeiçoadas durante a graduação.

A prática da liderança da enfermagem pode ser resultado de sua capacitação técnica, pela imposição organizacional ou pelas necessidades identificadas no grupo, independente da ação, como consequência será nomeado, indicado ou assumirá por si, o cargo de líder. Como os interesses da instituição, do enfermeiro, e da equipe são diferentes, as expectativas criadas e atendidas são amplas, como por exemplo, o interesse da organização em produzir e lucrar, o do enfermeiro em atender a organização, a equipe e aos clientes, e o interesse da equipe em dar assistência com qualidade, contudo atendendo as expectativas do líder, como resultado é possível observar equipes de ótimo rendimento, porém assistindo sem qualidade. (KURCGANT et al., 1991). Todavia, o perfil de liderança traçado nesta pesquisa é caracterizado por suprir as necessidades, concentrando sua atenção nas pessoas, sugerindo desenvolvimento de outras habilidades e competências durante a vida profissional.

Como limitações da pesquisa, pode-se destacar a atual situação pandêmica que reduziu o tempo de coleta de dados, e tornou arriscado a coleta presencial, devido as orientações acerca do distanciamento social.

É possível verificar que a pesquisa não possui todas as informações necessárias para determinar o perfil de liderança de cada entrevistado, sugere-se que esse estudo seja uma direção para novas pesquisas, uma vez que determinando o perfil de liderança do graduando, suas características podem ser direcionadas ao desenvolvimento ou aperfeiçoamento como foi constatado, a fim de formar um eficiente enfermeiro e líder.

5. REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério da Educação. Parecer CNE/CES nº. 1133, de 07 agosto de 2001. Diretrizes curriculares nacionais dos cursos de graduação em enfermagem, medicina e nutrição. **Diário Oficial da União**, 2001. Disponível em:

<<http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/ces1133.pdf>>. Acesso em: 05 mar. 2020.

CARDOSO, Maria Lúcis Alves Pereira, *et.al.* Liderança coaching: questionários de avaliação de percepções de líderes e liderados na enfermagem. **Instituto Israelita de Ensino e Pesquisa Albert Einstein**, v.12, n.1, 2014. Disponível em:

<https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1679-45082014000100014&script=sci_arttext&tlng=pt>. Acesso em: 05 de mar. de 2020.

DAMASCENO, Carolinne Kilcia Carvalho Sena *et al.* O TRABALHO GERENCIAL DA ENFERMAGEM: CONHECIMENTO DE PROFISSIONAIS ENFERMEIROS SOBRE SUAS COMPETÊNCIAS GERENCIAIS. **Revista de Enfermagem UFPE**, v.10, n.4, p. 1216-1222, 2016. Disponível em:

<<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:aPCVC2i4yXAJ:https://periodicos.ufpe.br/revistas/revistaenfermagem/article/download/11106/12573+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>>. Acesso em: 22 abr. 2020.

FARINASSO, Adriano Luiz da Costa, *et. al.* Auto-percepção do estilo de liderança exercido por enfermeiros. **Universidade Norte do Paraná (UNOPAR)**, v.8, n.1, p.11-18, 2006. Disponível em:

<<https://revista.pgsskroton.com/index.php/JHealthSci/article/view/1573>>. Acesso em: 02 de out. de 2020.

FIOCRUZ, COFEN. Perfil da Enfermagem no Brasil. p. 01-31, 2013. Disponível em: <http://www.cofen.gov.br/perfilenfermagem/blocoBr/QUADRO%20RESUMO_Brasil_Final.pdf> Acesso em: 02 out. 2020.

GALVÃO, Cristina Maria, *et al.* A liderança do enfermeiro do século XXI: algumas considerações. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v.32, n.4, p.302-306, 1998. Disponível em:

<https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62341998000400003&lng=en&nrm=iso&tlng=pt>. Acesso em: 15 de out. de 2020.

KATZ, Robert. As habilidades de um administrador Eficiente. In: STRIKER, Perrin. **The Growing of Executive Developmen**. Biblioteca Harvard, 1954.

KURCGANT, Paulina *et al.* Administração em Enfermagem. Câmara Brasileira do Livro, 1991.

LEAL, Laura Andrian, *et al.* Competências profissionais para enfermeiros: a visão de discentes de graduação em enfermagem. **Revista Baiana de Enfermagem**, v.30, n.3, p.1-12, 2016. Disponível em:

<<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/bde-29938>>. Acesso em: 05 mar. 2020.

MANOLA, C. C. V.; MOREIRA S. A. S. LIDERANÇA: UMA ABORDAGEM ENTRE LÍDERES E LIDERADOS À LUZ DO GRID GERENCIAL. **Reuna**, v.19, n.4, p.183-

204, 2014. Disponível em: <<https://revistas.una.br/reuna/article/view/658>>. Acesso em: 26 dez. 2020.

MARQUES, M. C.; MELO, M. R. A. C. O Grid gerencial: uma análise descritiva na área da enfermagem. **Escola Anna Nery Revista de Enfermagem**, v.8, n.2, 2004. Disponível em: <http://www.eean.edu.br/2017/detalhe_artigo.asp?id=1029>. Acesso em: 26 dez. 2020.

PAIVA, Sônia Maria Alves *et al.* TEORIAS ADMINISTRATIVAS NA SAÚDE. **Revista Enfermagem UERJ**, v.18, n.2, p.311-316, 2010. Disponível em: <<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/bde-18734>>. Acesso em: 16 abr. 2020.

PEREIRA, Liliane Alves *et al.* Enfermagem e liderança: percepções de enfermeiros gestores de um hospital do sul do Brasil. **Revista de Pesquisa Cuidado é Fundamental Online**, v.7, n.1, p.1875-1882, 2015. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/pdf/5057/505750945012.pdf>>. Acesso em: 05 mar. 2020.

SANTOS, I.; CASTRO, C. B. Estilos e dimensões da liderança: iniciativa e investigação no cotidiano do trabalho de enfermagem hospitalar. **Texto & Contexto - Enfermagem**, v.17, n. 4, 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-07072008000400015&script=sci_arttext&lng=pt>. Acesso em: 26 dez. 2020.

SOUZA, Roselaine Bastos *et al.* Organização e liderança no trabalho do enfermeiro: percepção de enfermeiros e técnicos de enfermagem. **Revista de Enfermagem do Centro Oeste Mineiro**, v.3, n.2, 2013. Disponível em: <<http://www.seer.ufsj.edu.br/index.php/recom/article/view/360>>. Acesso em: 15 out. 2020.

SPAGNOL, Carla Aparecida. (Re)pensando a gerência em enfermagem a partir de conceitos utilizados no campo da Saúde Coletiva. **Ciência e Saúde Coletiva**, v.10, n.1, 2005. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232005000100019&lang=pt>. Acesso em: 20 abr. 2020.

VASCONCELOS, Raissa Ottes *et al.* MEIOS PARA A GERÊNCIA DE ENFERMAGEM UTILIZADOS EM UNIDADES HOSPITALARES CRÍTICAS. **Enfermagem Foco**, v.7, n.3, p.56-60, 2016. Disponível em: <<http://revista.cofen.gov.br/index.php/enfermagem/article/view/944>>. Acesso em: 20 abr. 2020.

ANEXO A

Endereço de e-mail *

Seu e-mail

Li e declaro concordância de espontânea vontade em participar deste estudo. *

☐ Sim.

Idade: *

☐ 17 a 20 anos.

☐ 21 a 34 anos.

☐ 35 a 49 anos.

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf1Yd1eQynfGwep65-N5S370_KOOLBIJrIVSSmx-b7V2OZeIA/viewform

2/7

11/11/2020

Estudo Discentes - Questionário de Autopercepção do Enfermeiro no Exercício da Liderança

☐ 50 a 64 anos.

Gênero: *

☐ Feminino

☐ Masculino

☐ Outro

Graduando qual período do curso de Enfermagem? *

☐ 2º período

☐ 4º período.

☐ 6º período.

☐ 8º período.

☐ 10º período.

Deseja se especializar? Qual área? *

Sua resposta

Já exerce alguma atividade? Qual sua função? *

Sua resposta



Já teve contato com o conteúdo de liderança no curso? *



https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf1Yd1eQynfGwep65-N5S370_KOOLBIUrIVSSmx-b7V2OZeIA/viewform

3/7

11/11/2020

Estudo Discentes - Questionário de Autopercepção do Enfermeiro no Exercício da Liderança

☐ Sim.

☐ Não.

Já teve a oportunidade de desenvolver habilidades e competências relacionadas a liderança, durante o curso? *

☐ Sim.

☐ Não.

Você conceitua liderança como: *

☐ O processo de exercer influência sobre o comportamento das pessoas para alcançar objetivos em determinadas situações.

☐ O processo de se transformar o comportamento de um indivíduo ou de uma organização.

☐ O direito legítimo de exercer poder dentro da organização para obter a obediência dos trabalhadores.

Outro conceito:

Sua resposta

Você se considera um(a) líder? *

☐ Sim.

☐ Não.



https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf1Yd1eQynfGwep65-N5S370_KOOLBIJrVSSmx-b7V2OZelA/viewform

47

Estudo Discentes - Questionário de Autopercepção do Enfermeiro no Exercício da Liderança

- Marque a opção que considera mais adequada, sobre a prática da liderança exercida por você. Obs.: Considere estar inserido(a) em um serviço de saúde, e utilize dos conhecimentos já atingidos, para responder o que se segue: *

[illegible]



Redireciono os liderados mostrando um novo caminho,



https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf1Yd1eQynfGwep65-N5S370_KOOLBJrIVSSmx-b7V2OZelA/viewform

5/7

11/11/2020

Estudo Discentes - Questionário de Autopercepção do Enfermeiro no Exercício da Liderança

quando não correspondem ao desempenho esperado.

Exerço influência nos liderados

ampliando suas competências.

Delego atividades, e assumo responsabilidade pelo desenvolvimento dos liderados.

Fico à disposição dos liderados para auxiliá-los

Fico à disposição dos liderados para auxiliá-los quando estão enfrentando alguma dificuldade profissional.

Sei ouvir os colaboradores na perspectiva da comunicação interpessoal, reconheço e valorizo os colaboradores pelo que fazem ou pela forma como se comportam.



Envie-me uma cópia das minhas respostas.

APÊNDICE A

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Nós, **Mainara Pereira Temóteo, Roberta Mendes von Randow e Thiara Guimarães Heleno de Oliveira Pôncio**, responsáveis pela pesquisa **“ESTUDO COMPARATIVO: PERFIL DE LIDERANÇA DE ACADÊMICOS E PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM”**, estamos fazendo um convite para você participar como voluntário de nosso estudo.

Esta pesquisa pretende contribuir para o levantamento de dados/informações com o objetivo de traçar um perfil de liderança em acadêmicos de enfermagem e profissionais já atuantes no mercado de trabalho, podendo assim identificar pontos fortes e oportunidades de melhoria no que tange a atuação do enfermeiro enquanto líder e/ou gestor, isso será de grande importância, pois é notório o papel de liderança que o enfermeiro deve desempenhar em seu cotidiano, o que contribui substancialmente para a qualidade da assistência, organização e otimização do serviço.

A sua participação no referido estudo será no sentido de responder ao questionário construído pelas autoras na Plataforma Google Forms, vale dizer que o questionário pode ser respondido no celular, tablet ou computador, as informações serão mantidas em sigilo e serão armazenadas pelas pesquisadoras por 5 anos, podendo ser utilizadas em outras pesquisas no âmbito acadêmico.

Os benefícios esperados com este estudo são: conhecer o perfil de liderança dos acadêmicos de enfermagem; conhecer o perfil de liderança dos enfermeiros que atuam nos serviços de saúde da região macro leste-sul de Minas Gerais; identificar pontos fortes da atuação dos profissionais de enfermagem; identificar oportunidades de melhorias na atuação dos profissionais de enfermagem; levantar informações que poderão subsidiar ações corretivas ou de melhorias na atuação do enfermeiro enquanto líder e/ou gestor.

Ressalta-se, por outro lado, possíveis desconfortos e riscos decorrentes do estudo, levando-se em conta que é uma pesquisa. Assim, você precisará de 5 a 10 minutos para responder ao questionário, e o único risco identificado é de possível constrangimento ao responder ao questionário, contudo as pesquisadoras tiveram todo o cuidado para minimizar esse risco.

Durante todo o período da pesquisa, sua privacidade será respeitada, ou seja, seu nome ou qualquer outro dado ou elemento que possa, de alguma forma, identificar-lhe, será mantido em sigilo. Além disso, você tem o direito de tirar qualquer dúvida ou pedir qualquer outro esclarecimento, bastando para isso entrar em contato, com algum dos pesquisadores ou com o Conselho de Ética em Pesquisa.

Ressaltamos que sua participação é voluntária; você tem garantido o direito de não aceitar participar ou de retirar sua permissão, a qualquer momento, sem nenhum tipo de prejuízo ou penalização à assistência que poderá vir a receber. Além disso, você pode optar por métodos alternativos, que são: responder ao questionário impresso na presença das pesquisadoras.

As informações desta pesquisa serão confidenciais e serão divulgadas apenas em eventos ou publicações científicas, não havendo identificação dos voluntários, a não ser entre os responsáveis pelo estudo, sendo assegurado o sigilo sobre sua participação. Ressalta-se também que todo o material coletado estará a sua disposição e à disposição do UNIFACIG ao longo do estudo. As informações coletadas serão salvas na Plataforma Google Forms e serão guardadas pelas pesquisadoras em sua sala, durante 5 anos e, depois, serão destruídas.

Assegura-se ao participante assistência durante toda pesquisa, bem como livre acesso a todas as informações e esclarecimentos adicionais sobre o estudo e suas consequências antes, durante e depois de sua participação.

Ressalta-se que não há nenhum valor econômico, a receber ou a pagar, por sua participação; porém, caso tenha qualquer despesa decorrente da participação na pesquisa, haverá ressarcimento: mediante depósito em conta corrente. Da mesma forma, caso ocorra

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

algum dano decorrente da sua participação no estudo, será indenizado de forma devida, conforme determina a lei.

Os pesquisadores envolvidos com o referido projeto são **Mainara Pereira Temóteo, Roberta Mendes von Randow e Thiara Guimarães Heleno de Oliveira Pôncio** e com eles poderei manter contato pelos telefones (33)9846-16767 e (33)99912-5838, sendo possível ligar a cobrar caso necessite.

Em caso de reclamação ou de qualquer dúvida ética sobre este estudo, você deverá fazer contato com o **Comitê de Ética em Pesquisa** do Centro Universitário UNIFACIG, pelo telefone (33)3339-5500, pelo e-mail: cepunifacig@unifacig.edu.br ou ainda, presencialmente, no seguinte endereço: Rua Getúlio Vargas, 733, Bairro Coqueiro- Manhuaçu / MG, CEP: 36900-350.

Autorização

Eu, _____, após a leitura deste documento e depois de ter tido a oportunidade de conversar com o pesquisador responsável para esclarecer todas as minhas dúvidas, acredito estar suficientemente informado, ficando claro para mim que minha participação é voluntária e que posso retirar este consentimento a qualquer momento sem penalidades. Estou ciente também dos objetivos da pesquisa, dos procedimentos aos quais serei submetido e da garantia de confidencialidade e esclarecimentos sempre que desejar. Diante do exposto, expresso minha concordância de espontânea vontade em participar deste estudo.

Manhuaçu , de de 2019.

Assinatura do voluntário

Declaro que obtive de forma apropriada e voluntária o Consentimento Livre e Esclarecido deste voluntário para a participação neste estudo e que das duas vias por ele assinadas, uma será entregue ao informante.

Assinatura do responsável pela obtenção do TCLE

Dados dos pesquisadores:

Mainara Pereira Temóteo
(33)99912-5838 – mainara748@gmail.com

Roberta Mendes von Randow
(33)98894-9214 – robertafmendes@yahoo.com.br

Thiara Guimarães Heleno de Oliveira Pôncio
(33)98461-6767 – enfthiara@hotmail.com