



PESQUISA

PERCEPTION OF THE TECHNICIANS AND ANCILLARY AS OF SICKBAY REGARDING SUPERVISION ON THE UNIT AS OF THERAPEUTICS INTENSITY

PERCEÇÃO DOS TÉCNICOS E AUXILIARES DE ENFERMAGEM EM RELAÇÃO À SUPERVISÃO NA UNIDADE DE TERAPIA INTENSIVA

PERCEPCIÓN DE LA TÉCNICO Y SUBORDINADO DESDE ENFERMERÍA CON RESPECTO A VIGILANCIA EN EL UNIDAD DESDE TERAPÉUTICO INTENSIDAD

Aline Viviane Oliveira¹, Thaianes Freitas da Silva Carvalho Souza², Fabiano Julio Silva³, Nébia Maria Almeida de Figueiredo⁴

ABSTRACT

Objectives: This work is based on the perception of technicians and nursing assistants, in relation to the supervision of nurses examining what type of monitoring that are submitted, if it is in the form of leadership or managerial where we will work the negative points on supervision, evidenced by technical and nursing assistants, in an Intensive Care Unit (ICU). **Method:** This is a search with the qualitative methodology, which will be developed in the ICU of a public medical institution in Volta Redonda, where the instrument is to search through a questionnaire that will apply to technicians and nursing assistants, the ICU, in the period from July to August 2008. **Results:** After analysis of 16 participants where we form some categories that emerged from points that covers the relationship of leadership and leadership to the nursing staff. Among the main highlight the trust, respect, interaction, communication, motivation and individualism. Where the profile of nursing leadership can be changed or influenced by other trends. **Conclusion:** During this study realized that the quality of nursing care, the interaction of the nursing team and communication, can actually be modified with the leadership of the nurse. The need is urgent for change, the nurse not only becomes unsafe for dealing with this team, and makes it whole team is without prejudice, motivated, with that you get a poor service. **Descriptors:** Nursing and intensive care unit (ICU).

RESUMO

Objetivos: Este trabalho baseia-se na percepção dos técnicos e auxiliares de enfermagem em relação à supervisão dos enfermeiros analisando qual o tipo de supervisão que são submetidos, se é sob a forma de liderança ou de chefia onde iremos trabalhar os pontos negativos em relação à supervisão, evidenciados pelos técnicos e auxiliares de enfermagem da Unidade de Terapia Intensiva (UTI). **Método:** Esta é uma pesquisa com a metodologia qualitativa, onde será desenvolvida na UTI de uma instituição hospitalar pública de Volta Redonda, onde o instrumento de pesquisa é através de questionário que será aplicado aos técnicos e auxiliares de enfermagem da UTI, no período de julho à agosto de 2008. **Resultados:** Após análise de 16 participantes onde formamos algumas categorias que surgiram de pontos que tratam a relação de liderança e chefia com a equipe de enfermagem. Dentre as principais destacamos a confiança, respeito, interação, comunicação, desmotivação e individualismo. Onde o perfil de liderança do enfermeiro pode ser modificado ou influenciado por outras tendências. **Conclusão:** Durante este estudo percebi que a qualidade da assistência de enfermagem, a interação da equipe de enfermagem e a comunicação, podem ser realmente modificadas com a liderança do enfermeiro. A necessidade é urgente de mudanças, o enfermeiro não somente torna-se inseguro para lidar com essa equipe, e faz com que toda equipe se torna prejudica, desmotivada, com isso obtém-se um serviço deficiente. **Descritores:** Enfermagem e unidade de terapia intensiva (UTI).

RESUMEN

Objetivos: Este trabajo se basa en la percepción de técnicos y auxiliares de enfermería, en relación con la supervisión de enfermeras examinar qué tipo de supervisión que se presenten, si es en forma de liderazgo o de gestión que vamos a trabajar los puntos negativos en la supervisión, pone de manifiesto por técnicos y auxiliares de enfermería, en una Unidad de Cuidados Intensivos (UCI), con los que buscan la mejor manera de que todos puedan interactuar en la supervisión, la búsqueda de medios para llegar a la enfermera de la UCI de liderazgo y supervisión no sólo en ser un jefe. **Método:** Se trata de una búsqueda con la metodología cualitativa, que se desarrollará en la UCI de una institución médica pública en Volta Redonda, donde el instrumento es buscar a través de un cuestionario que se aplicará a los técnicos y auxiliares de enfermería, la Unión de Tribunales Islámicos, en el período comprendido entre julio y agosto 2008. **Resultados:** Después de un análisis de 16 participantes, donde nos formamos algunas categorías que emergieron de los puntos que abarca la relación de la dirección y liderazgo para el personal de enfermería. Entre los principales destacan la confianza, el respeto, la interacción, la comunicación, la motivación y el individualismo. Cuando el perfil de liderazgo de enfermería pueden ser cambiados o influenciados por otras tendencias. **Conclusión:** Durante este estudio se dieron cuenta de que la calidad de los cuidados de enfermería, la interacción del equipo de enfermería y la comunicación, puede ser modificado con el liderazgo de la enfermera. La necesidad es urgente para el cambio, la enfermera no sólo se convierte en no apto para hacer frente a este equipo, y lo hace todo el equipo se entiende sin perjuicio, motivado, con el que obtener un servicio de mala calidad. **Descriptor:** Enfermería y unidad de cuidados intensivos (UCI).

¹ Enfermeira. Especialista em Enfermagem em Terapia Intensiva pelo Centro Universitário de Volta Redonda. E-mail: alineunifoa@hotmail.com. ² Enfermeira, Especialista em Enfermagem do Trabalho Gama filho, Docente da Escola Técnica José Rodrigues da Silva - VR. E-mail: thaianecsouza@gmail.com. ³ Enfermeiro. Mestrando em Enfermagem/UNIRIO, Docente do Centro Universitário de Volta Redonda - UniFOA. E-mail: bianointensivista@yahoo.com. ⁴ Enfermeira. Doutora em Enfermagem. Professora Titular da EEAP/UNIRIO. E-mail: nebia@uniirio.br

INTRODUÇÃO

Este trabalho apresenta como objeto á avaliação da relação dos técnicos e auxiliares de enfermagem em relação à supervisão dos enfermeiros analisando qual o tipo de supervisão que são submetidos.

O interesse em desenvolver a temática surgiu a partir de experiências vivenciadas por alguns técnicos de enfermagem, onde foi possível observar as conseqüências de uma chefia exercida sem liderança, podendo inferir no rendimento do serviço da equipe, causando um sentimento de coação, onde as expectativas dos profissionais não eram alcançadas. A partir desta questão acreditamos que era necessário conhecer como a supervisão - chefia está sendo exercida nos dias de hoje.

Buscamos definir para o leitor algumas questões que são extremamente importantes em relação a temática abordada, como Enfermagem, supervisão, e liderança.

O Ser-Enfermeiro é um ser humano, com todas as suas dimensões, potencialidades e restrições, alegrias e frustrações; é aberto para o futuro, para a vida, e nela se engaja pelo compromisso assumido com a enfermagem. Este compromisso levou-o a receber conhecimentos, habilidades e formação de enfermeiro, sancionados pela sociedade que lhe outorgou o direito de cuidar de gente, de outros seres humanos. Em outras palavras: o Ser-Enfermeiro é gente que cuida de gente¹.

A supervisão de enfermagem pretende assegurar ou promover a qualidade, a eficiência e a eficácia dos serviços prestados, detectando problemas que possam prejudicar o desenvolvimento das ações de enfermagem, buscando meios de resolvê-los em especial aqueles

referentes aos recursos humanos e materiais, e contribuindo para avaliação dos serviços e do pessoal².

A Liderança é necessária em todos os tipos de organização humana. Segundo YURA *et al*, liderança em enfermagem é um processo através do qual uma pessoa, que é o enfermeiro influencia as ações de outros para a determinação e a consecução de objetivos, o que implica em definir e planejar a assistência de enfermagem num cenário interativo³.

Baseado nestes conceitos, a enfermagem necessita investir em criar perfil que envolva aspectos ligados a supervisão contribuindo para o serviço de enfermagem e seu desenvolvimento, como também liderar e influenciar positivamente esta equipe implicando em planejar a assistência de enfermagem da melhor forma possível.

Acreditamos que é necessário seguir outros conceitos como:

Devem-se reconhecer competências, capacidades e potencialidades de cada membro da equipe de enfermagem, e oferecer oportunidades para participação de todos no processo de trabalho, seja no cuidado, na gerência ou na administração, considerando sempre as competências ético-legais de cada categoria².

É necessário reaprender a se comunicar, reaprender a ver e ouvir a linguagem; incluindo-se neste reaprender, a comunicação não-verbal, descobrindo-se, na multiplicidade de sinais - o olhar, a expressão facial, as roupas, a postura, o espaço que se ocupa - o que a pessoa deseja transmitir. Assim, estaremos realmente utilizando a comunicação como subsídio para a sistematização do cuidado, mais do que simplesmente como um instrumento do cuidado⁴.

Assim, a habilidade comunicacional dos atores sociais participantes nesse processo está diretamente relacionada com o seu sucesso⁴.

Primeiramente é necessário entender que a grande maioria dos chefes não possui capacidade de liderança⁵.

As habilidades de um chefe pode não ser as mesmas de um líder, tão só a sua postura frente aos desafios e enfrentamentos. Todos os profissionais em especial o enfermeiro assumem posições que estão a todo o momento exigindo uma postura e um exemplo a ser seguido ou demonstrado.

Chefe é aquele que dispõe de autoridade formal mediante investidura, cargo previsto na estrutura orgânica projetada, tornando-se por base o estatuto da instituição outorgam capacidade para representá-lo, deliberar e decidir dentro das limitações de sua competência; pode usar dos poderes legais e, ainda, daqueles decorrentes dos manuais, procedimentos e rotinas, inclusive delegar algumas atividades e empreender ações capazes de impulsionar e motivar os subordinados, para que possa perseguir e conseguir os objetivos da instituição ao realizarem com eficácia as suas tarefas⁵.

Ocorre havendo uma óbvia diferença entre chefe e líder, sendo que é sempre ideal que o chefe seja um líder, porém identificamos, que a maioria não o seja⁵.

As habilidades de liderança são também necessárias para a formação de equipe em nível organizacional. A garantia de uma adequada seleção, a manutenção de uma equipe de enfermagem coesa e de um serviço de alta qualidade dependem de uma boa formação desta equipe⁶.

Algumas destas habilidades são necessárias para motivar a equipe e fazer um elo de estrutura

formado entre o supervisor/chefe e seus subordinados.

Os enfermeiros somente conseguirão exercer uma liderança adequada, a partir da compreensão do processo de liderar, do desenvolvimento das habilidades necessárias e da aplicação dessas habilidades na sua prática de trabalho. Segundo GARDNER, a maior parte dos que buscam desenvolver jovens líderes em potencial tem em mente um modelo ideal, que é inevitavelmente reduzido. Deveríamos transmitir aos jovens uma noção dos diversos tipos de líderes e estilos de liderança e estimulá-los a orientarem-se para os modelos que lhes forem adequados³.

No entanto poderíamos abordar neste estudo, a percepção dos técnicos e auxiliares de enfermagem da unidade de terapia intensiva (UTI) em relação ao enfermeiro, porém optamos para tratar de um assunto mais específico e que geram graves conflitos entre a equipe, a forma de supervisão exercida na equipe, se liderança ou de chefia.

Esperando que algumas questões fossem explicadas ao final deste estudo resolvemos indagar: De que forma os enfermeiros da UTI exercem seu papel? Qual a melhor forma que os técnicos e auxiliares de enfermagem podem interagir com os enfermeiros na supervisão, para a obtenção da liderança? De que maneira esses profissionais se portam a essa situação?

Este trabalho tem como objetivo demonstrar se a supervisão que os técnicos e auxiliares de enfermagem da UTI recebem, é sob a forma de liderança ou de chefia, demonstrar e trabalhar os pontos negativos em relação à supervisão dos enfermeiros sob a forma de chefia sem liderança e avaliar qual a melhor forma que todos possam se interagir na supervisão, buscando

meios para que o enfermeiro alcance a supervisão com liderança e não somente sendo um chefe.

Busco através dessa produção científica causar uma reflexão, com o intuito que este estudo possa contribuir para o ensino não somente da enfermagem, mas de toda área de saúde, onde a supervisão sob a forma de liderança é essencial para todos, onde todo profissional que é supervisor deve ser um líder, para que com isso os objetivos desejados sejam alcançados. Este estudo deveria ser introduzido na graduação de toda área de saúde, para que ambos se formem com a mesma visão globalizada, que todos são acadêmicos e no futuro próximo todos se tornarão profissionais, onde a liderança é essencial para o andamento do serviço. Na enfermagem este estudo será relevante também, pois os técnicos e auxiliares de enfermagem não se sentirão coagidos e sim dispostos a melhorar a assistência prestada ao paciente, com isso o paciente e os familiares serão os maiores beneficiados. E que os funcionários e acadêmicos desenvolvam novas formas de interação para que ambos sintam-se mais seguros para lidar uns com os outros, sendo assim o enfermeiro consiga exercer a liderança, onde será positivo para todos.

METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa de abordagem qualitativa. Onde:

A pesquisa qualitativa de acordo com Minayo (1994, p.22), a pesquisa qualitativa surge diante da impossibilidade de investigar e compreender por meios de dados estatísticos alguns fenômenos voltados para a percepção, a intuição e a subjetividade. Está direcionada para a investigação dos significados das relações humanas, onde suas ações são influenciadas pelas emoções e/ou

sentimentos aflorados diante das situações vivenciadas no dia-a-dia⁶.

As pesquisas qualitativas trabalham com dados não quantificáveis, coletam e analisam materiais pouco estruturados e narrativos, que não necessitam tanto de uma estrutura, mas em compensação requerem o envolvimento do pesquisador ao máximo. Desta forma, este tipo de pesquisa produz grandes quantidades de dados narrativos, dispensando grandes amostras, visto que o pesquisador qualitativo tem de evitar controlar a pesquisa, para que o estudo permaneça no contexto naturalista⁶.

O cenário escolhido para a pesquisa é a Unidade de Terapia Intensiva de uma instituição hospitalar pública de Volta Redonda - RJ. O período da pesquisa se dará de julho 2008 á agosto de 2008.

O sujeito da pesquisa foram 20 funcionários entre técnicos e auxiliares de enfermagem da UTI, onde o instrumento de pesquisa será realizado através de questionário.

Os funcionários assinaram um termo de consentimento de forma livre e esclarecida e sendo esta pesquisa submetida ao Comitê de Ética do Centro Universitário de Volta Redonda - UniFOA. Busca-se garantir no momento da coleta de dados e durante toda a pesquisa, o anonimato dos informantes para a pesquisa, e o sigilo das informações, conforme resolução 196/96 da pesquisa com seres humanos.

A metodologia para produção e análise dos dados se deu nos seguintes momentos: Produção dos dados quando preencheram e devolveram os instrumentos, foram distribuídos 20 (total de funcionários da UTI) e devolvidos 16. Destaque de conteúdos

produzidos nos registros após pré-análise exploração dos resultados e a definição das categorias de análise. Análise e discussão dos dados.

RESULTADOS E DISCUSSÃO DOS DADOS

Para a coleta de dados foram abordados 20 funcionários da Unidade de Terapia Intensiva, sendo que os mesmos eram técnicos e auxiliares de enfermagem, onde 04 se negaram a responder o questionário, e 16 tiveram sua participação voluntária, onde foram analisadas suas respostas.

Em relação à primeira pergunta: De acordo com o seu conhecimento conceitue liderança? Podemos perceber através da análise 04 categorias.

1ª- Categoria - Confiança

... liderar com confiança... (Entrevistado 01)

... ter confiança e passar segurança para sua equipe... (Entrevistado 03)

É necessário ter confiança para qualquer processo de trabalho e para a própria convivência com outro ser humano, sentir-se com confiança em relação a uma pessoa ou a uma situação é imprescindível, ainda que por questão de relacionamento profissional este aspecto, pode ser fator desencadeante de um bom desenvolvimento de atividades em comum, sendo experimentado tanto pelo enfermeiro quanto por sua equipe técnica. Na enfermagem é muito importante ter confiança, pois trabalhamos em equipe e para o desenvolvimento desse serviço é preciso que confiemos em nossos colegas de trabalho para termos uma tranquilidade em prestar uma melhor assistência.

2ª- Categoria - Objetivo comum

... alcançar objetivos comuns na instituição... (Entrevistado 01)

...capacidade de conter as adversidades (Entrevistado 02)

... para que o serviço flua bem sem desentendimento (Entrevistado 16).

Gerente: ... espera-se deles que executem funções, tarefas e responsabilidades específicas; dão ênfase ao controle, á tomada de decisões, á análise e aos resultados; manipulam os indivíduos, o ambiente, o dinheiro, o tempo e outros recursos para atingir os objetivos organizacionais⁹.

Líderes: ... concentram-se nos processos grupais, na coleta de informações no *feedback* e na delegação de poderes; dão ênfase às relações interpessoais; dirigem seguidores dispostos a colaborar e tem objetivos que podem ou não refletir aqueles da organização⁹.

Uma equipe de enfermagem deve-se ter objetivos comuns, pois com isso todos irão trabalhar de uma forma globalizada, com a mesma visão, onde os objetivos da instituição serão alcançados e os objetivos da equipe também, com o foco no cuidado ao cliente. Planejamento e estudo voltado a estes critérios podem ser importantes no cotidiano do líder, pois obterá continuidade de todo o processo. O enfermeiro líder, busca alcançar esses objetivos com mais facilidade, implementando suas ações e discutindo com outros membros da equipe em prol dos resultados esperados.

Para a equipe técnica os objetivos em comum são considerados como objetivos a serem seguidos sob a ótica da empresa e pouco discutidos com a equipe operacional, a tomada de decisão e a meta de resultados a serem seguidos, podem influenciar no relacionamento do chefe/líder com os funcionários, causando alguns sentimentos para ambos. O bom relacionamento e

feedback entre estes membros permite uma relação mais enorpada e política, com melhores condições de trabalho e resolução dos seus objetivos.

3ª- Categoria- Respeito

Líder não é somente aquele que tem o conhecimento, mas sim o respeito... (Entrevistado 02)

... conquista o respeito sem usar de autoridade. (Entrevistado 04)

... saber comandar a equipe com honestidade, parceria e respeito. (Entrevistado 07)

Fica claro que o respeito é um dos princípios que o ser humano tem de maior valor, onde ele sabe o seu lugar e sabe respeitar o lugar dos outros, os desejos, as opiniões. Ele sabe se comportar em um ambiente de trabalho, sem ofender ou se indispor com o outro devido às diversidades de opiniões. Ele vê o ser humano como uma pessoa que tem defeitos e qualidades, e que no momento que ele se torna um paciente, mesmo assim ele tem seus direitos de cidadão, e não o vê como uma parte de um corpo ou um órgão. O respeito para o ser humano é um direito de todos, não importando quem é essa pessoa, pois a pessoa que não tem respeito pelos outros não têm por si próprio, então imagine uma pessoa que não tem respeito pelos outros possa trabalhar na enfermagem, onde se lida com pessoas, e muitas dessas pessoas estão fragilizadas, ansiosas, com medo da morte.

4ª- Categoria- Qualidade na assistência.

... tomar decisões em que possam melhorar o processo de trabalho dando qualidade na assistência. (Entrevistado 05)

A assistência de enfermagem, é um conjunto de atividades desenvolvidas pela equipe de enfermagem, visando o bem estar do cliente, família e comunidade,

baseado em princípios científicos, éticos e morais¹¹.

Precisa-se, portanto, estar atentos não só ao aspecto mecânico da assistência, mas também a todos os sinais emanados do cliente, família e equipe multidisciplinar, para que possamos prestar assistência de enfermagem digna e com a menor probabilidade de riscos¹².

A qualidade na assistência de enfermagem deve ser sempre revista, onde a equipe com os mesmos objetivos conseguirão alcançar a qualidade da assistência que desejam, e com isso o paciente sempre será o melhor beneficiado desse processo e não um membro da equipe.

Em relação á segunda pergunta: Apontem quais são os pontos dentro da relação supervisão - equipe de enfermagem? Podemos perceber através da análise 05 categorias.

1ª- Categoria- Interação

Não há harmonia, interação com a equipe...(Entrevistado 01)

Ter uma relação amigável...(Entrevistado 06)

- ... interação...(Entrevistado 07)

As habilidades de liderança são também necessárias para a formação de equipe em nível organizacional. A garantia de uma adequada seleção, à manutenção de uma equipe de enfermagem coesa e de um serviço de alta qualidade dependem de uma boa formação desta equipe⁹.

A enfermagem é basicamente um processo de interação humana, e a comunicação é a parte central desse processo, considerando-se em um dos instrumentos mais significativos no agir do enfermeiro...¹⁰.

A interação na enfermagem se deve á uma cooperação mútua, onde as pessoas desse grupo se

respeitam e se ajudam, para que a qualidade da assistência e a qualidade da equipe sempre sejam aprimoradas e adequadas, onde a interação e o respeito entre toda a equipe inclusive o enfermeiro incluído nesta equipe deve existir.

2ª- Categoria- Comunicação.

*... a comunicação é ineficaz...
(Entrevistado 01)*

*... comunicação entre supervisão - equipe
...(Entrevistado 05)*

Constata-se que a comunicação é de fundamental importância para o desenvolvimento da Metodologia da Assistência de Enfermagem, pois compreendida como um conjunto de sinais verbais ou não-verbais emitidos e percebidos com a intenção de expor idéias, de torná-las comuns, representa a base de sustentação das ações de enfermagem, tendo em vista que, ao cuidar do paciente, o enfermeiro precisa interagir⁴.

A comunicação em qualquer processo de trabalho é essencial, na enfermagem ela faz com que a equipe se interage entre si, e interage com o paciente/família, buscando meios sempre para uma melhor qualidade na assistência, e melhoramento no ambiente de trabalho. A assistência de enfermagem vai se tornando ineficaz, pois os subordinados trabalham sob a forma de opressão, com medo de seu superior, com isso acarreta prejuízos na comunicação entre o supervisor e a equipe, ocorrendo assim sonegação de informações sobre os pacientes / clientes ou mesmo a solicitação para execução de técnicas, acarretando prejuízos cada vez mais na assistência de enfermagem.

3ª- Categoria- Imposição

- ... compensa a falta de liderança com imposições(Entrevistado 02)

*... saber impor na hora certa...
(Entrevistado 03)*

Impõe algumas situações abusando de sua autoridade. (Entrevistado 04)

O conflito gerado por esse posicionamento subjetivo, no qual se refere à escolha da conduta própria para cada espaço, traz como resultado a existência de enfermeiras estereotipadas. Tanto se encontram profissionais, muito rígidas que amedrontam a todos no serviço...⁸.

A imposição na enfermagem é o pior meio de se trabalhar, pois quem impõe não se vê como parte desta equipe, e quem são impostos trabalham desmotivados, sem alcançar os objetivos que eram desejáveis, acredito que apenas continuam trabalhando, pois necessitam desse emprego devido á situação econômica que se encontra nosso país, pois se tivessem mais oportunidades e opções trabalhistas buscariam outros empregos para desenvolverem suas atividades com satisfações.

4ª- Categoria- Objetivos Comuns

*...procurar as dificuldades nos procedimentos da equipe auxiliando...
(Entrevistado 03)*

... saber lidar com os problemas e achar meios para solucioná-los. (Entrevistado 06)

Temos afirmado que na administração e no cuidado, em especial no exercício da liderança e supervisão, é imprescindível o reconhecimento e o exercício do trabalho em equipe².

A liderança para o enfermeiro é uns dos caminhos mais fáceis para se alcançar os objetivos comuns de toda a equipe e os da instituição, onde o trabalho em equipe se faz necessário ao desenvolvimento, controle, diagnóstico e implementação de uma metodologia para resolução de problemas, que solidifique a relação entre a equipe de enfermagem e a supervisão.

Com isso os objetivos passam a ser mais valorizados por todos, a identificação de problemas fica explícita e a relação se harmoniza por manter um feedback constante entre ambos.

5ª- Categoria- Saber, aprendizagem

... ter e saber as teorias para cobrar... (Entrevistado 03)

...processo de aprendizagem (Entrevistado 05)

Transforma-se em melhores líderes ... começa com uma compreensão básica do que seja liderança e como esta capacidade pode ser desenvolvida. O problema é que as habilidades necessárias para ser um líder eficiente são dinâmicas e mudam constantemente em resposta ao mundo em constante mutação em que vivemos⁹.

O saber, a aprendizagem é muito importante para a enfermagem e para ser um líder, pois assim passa-se confiança para toda equipe, pois a equipe o verá como uma referência, pois terá a teoria e a prática, e a segurança para transmitir seus saberes. A aprendizagem tanto para os técnicos e auxiliares de enfermagem e para o enfermeiro seria a realização de dinâmicas, onde as mesmas seriam revistas com frequência. Onde o enfermeiro iria praticar a liderança, e obter conhecimentos em todos os aspectos do processo da enfermagem, tanto prático como teórico.

Em relação à terceira pergunta: Como essa relação contribui para o desenvolvimento do serviço? Podemos perceber através da análise 02 categorias.

1ª- Categoria- Desmotivação

A equipe é desmotivada ...não há incentivo, empatia. (Entrevistado 01)

Da pior maneira possível. (Entrevistado 02)

Serviço deficiente. (Entrevistado 04)

A desmotivação de um indivíduo em sua jornada de trabalho é uma situação negativa tanto para sua própria saúde e para suas atividades trabalhistas. Isso para a área de enfermagem é muito complicado, pois como experiência própria é uma sensação muito desconfortante, pois queremos realizar uma assistência de enfermagem de qualidade e não conseguimos, onde nos tornamos frustrados e muitas vezes com sensações de fracasso, insatisfeito de desenvolver seu próprio trabalho.

2ª- Categoria- Qualidade da Assistência

... a qualidade da assistência se torna inadequada... (Entrevistado 01)

Continuidade do plantão...(Entrevistada 03)

... melhora no processo de trabalho, qualidade em se usar as técnicas... (Entrevistado 05)

O preparo do enfermeiro para exercer a função de um líder, é uma condição básica para esse profissional tentar mudanças na sua prática diária, com o objetivo de melhoria da qualidade da assistência de enfermagem prestada ao paciente, juntamente com os objetivos organizacionais com as necessidades do pessoal de enfermagem. Desta forma entendemos que o embasamento teórico aliado à prática é importantíssimo para a capacitação desse profissional³.

A qualidade da assistência de enfermagem é um conjunto de ações, onde essas ações devem ser realizadas por toda a equipe. Algumas ações devem ser realizadas somente pelos enfermeiros, mas a equipe deve estar ciente de todas as situações. Um enfermeiro líder, ele faz questão de demonstrar essas ações ou de pelo menos informá-las para o restante da equipe. A finalidade dessas ações é sempre visando à qualidade da assistência prestada ao indivíduo, sendo que para a equipe de

enfermagem ocorrerá a interação de toda a equipe, e conseqüentemente uma melhora nas execuções das técnicas, na continuidade dos plantões, e enfim todo o processo de trabalho.

Em relação á quarta pergunta: De que forma você avalia a interação da supervisão coma a equipe de enfermagem? Podemos perceber através da análise 02 categorias.

1ª- Categoria- Insegurança

... participam pouco ou nenhum do processo ... deixam que a equipe esboce técnicas ... (Entrevistado 01)

... são meios inseguros nas suas ações, não sabem passar muito bem o que querem ... (Entrevistado 03)

Os chefes que não lideram temem os grupos e muitas vezes chegam a prejudicar propositadamente um trabalho sob sua responsabilidade para quebrar a sua estrutura⁵.

A insegurança é um fator importante para o não desenvolvimento do trabalho, pois muitas vezes sentimos vergonha em pedir ajuda nas questões que sentimos inseguros, e preferimos não realizá-las ou fazê-las com insegurança, principalmente quando somos chefes/supervisores de equipe, sendo assim a qualidade da assistência e a interação com a equipe se torna prejudicada, pois somos inseguros e não pedimos ajuda, então afastamo-nos da equipe para que os membros não tenham oportunidade de nos perguntar nada. Este fato é comum nas profissões diversas e do mesmo modo na enfermagem, por isso pensamos “estamos sempre em trabalho para garantir a qualidade do atendimento prestado aos clientes e por isso nossos objetivos são comuns. Porque então divergências, insegurança e competições? Estamos provando pra nós mesmos o quanto somos capazes? Não, não somos seres humanos e nos preocupamos com a opinião do outro, com o

pensar do outro e só isso que importa.

2ª- Categoria- Individualismo

... com déficit negativo. (Entrevistado 02)

Interação policiada ... (Entrevistado 04)

...a tomada de decisão individual, não escuta a equipe inserida no processo de trabalho... (Entrevistado 05)

Há que se compartilhar e resolver problemas, buscando ouvir as opiniões dos demais profissionais de enfermagem. Lembre-se que tomar decisões de forma coletiva gera motivação pela participação e responsabilidades de todos pelos erros e acertos no processo².

O individualismo na enfermagem não deve existir, pois o próprio nome já diz, equipe de enfermagem, então não se deve pensar em trabalhar e tomar as decisões sozinhas, pois o individualismo acaba acarretando discórdias entre a equipe, e as pessoas individualistas querem se sobressair, mesmo que prejudique o outro membro da equipe.

CONCLUSÃO

Durante este estudo percebi que a qualidade da assistência de enfermagem, a interação da equipe de enfermagem e a comunicação, podem ser realmente modificadas com a liderança do enfermeiro. A necessidade é urgente de mudanças, o enfermeiro não somente torna-se inseguro para lidar com essa equipe, e faz com que toda equipe se torna prejudica, desmotivada, com isso obtém-se um serviço deficiente.

O enfermeiro obtém um grande desafio, pois até nos dias de hoje ainda ocorre supervisão sem liderança em alguns locais, como podemos evidenciar nesta unidade pesquisada. Somos supervisores de uma equipe, onde deveríamos ser

referência para toda a equipe, ser verdadeiramente um líder. Acredito que a educação continuada sobre liderança para toda equipe de enfermagem, seria de vital importância, onde a utilização de dinâmicas e práticas seria ideal para a equipe, pois seria um espaço aonde todos iriam se interagir e expor suas opiniões sejam elas negativas ou positivas. Onde essas dinâmicas seriam revistas sempre por toda a equipe, pois estamos em momentos de transformações.

A comunicação deve ser um mecanismo de interação entre os componentes dessa equipe, a qualidade do serviço deve ser a mesma realizada por todos.

A obtenção de novas técnicas para serem exercidas no cotidiano da equipe de enfermagem deve ser discutida por todos, para serem melhores aplicadas na equipe.

A desmotivação, o incentivo à equipe de enfermagem, a continuidade dos plantões, a execução de técnicas, devem ser revistas por todos os membros da equipe, pois assim a equipe terá uma jornada de trabalho melhor e o paciente obterá uma assistência de qualidade, sendo o enfermeiro um líder, ele buscará melhorar todos esses pontos, para que a equipe seja integrada e incentivada.

E, finalmente pudemos confirmar a situação ocorrida anos atrás com minha pessoa, onde era coagida e desmotivada, pois minha supervisora era insegura e autoritária. Então devemos buscar meios para que essa situação se modifique, através de trabalhos futuros, onde poderemos supor e analisar se esse fator negativo vem devido à falta suficiente de orientações pelas universidades, á falta de conhecimento teórico aplicado na prática ou até mesmo o conhecimento teórico más com pouquíssima prática, ou o próprio perfil dos enfermeiros como pessoa mostrando sua

postura em seu cotidiano. Deixo essas situações em aberto para futuros artigos e replicações desse estudo em outras unidades ou setores do mesmo hospital pesquisado.

REFERÊNCIAS

1. Horta, W. de A. Processo de Enfermagem. 14^o ed, São Paulo: Editora Pedagógica e Universitária Ltda; 2001.
2. Figueiredo, N. M. A. de. Práticas de Enfermagem: Fundamentos, conceitos, situações e exercícios. São Paulo: Yendis; 2005.
3. Galvão, C. M., et al. Liderança Situacional: Estrutura de referência para o trabalho do Enfermeiro-líder no contexto hospitalar. Ribeirão Preto. Latino-Americana de Enfermagem, Vol. 6, n.1, p. 81-82, janeiro/1998.
4. Carraro, T. E. Metodologias para a Assistência de Enfermagem: Teorizações, Modelos e Subsídios para a prática. São Paulo: AB,2001.
5. Faria, A. N. de. Chefia & Liderança. Rio de Janeiro: Didática e Científica LTDA, 1991.
6. Marquis, B. L; Huston, C. J. Administração e Liderança em Enfermagem: Teoria e aplicação. 2 ed. Porto Alegre: Artmed; 2002,.
7. Mendes, I. A. C. Enfoque Humanístico à Comunicação em Enfermagem. São Paulo : Editora Sarvier; 1994.
8. Mendonça, A., Manual de Trabalho Monográfico para Conclusão de Curso. Rio de Janeiro. Escola de Enfermagem ANNA NERY: p. 04-05 (61 folhas), 1991.
9. Castro, J. O. Relação Enfermeiro x Paciente: A que devemos Estar Atentos? São Paulo. Revista Nursing, nº. 42, p. 12-13, Novembro/2001.

Recebido em: 23/09/2010

Aprovado em: 28/09/2010