

# LIDERANÇA E AUTONOMIA NA GESTÃO DE ENFERMAGEM: um estudo no Hospital de Clínicas de Porto Alegre\* - Primeira Etapa

NEGE – NÚCLEO DE ESTUDOS SOBRE GESTÃO EM ENFERMAGEM

Andréia Peres de Oliveira<sup>1</sup>, Clarice Maria Dall'Agnol (Pesquisadora Responsável)<sup>2</sup>,

Gisela Maria S.S. de Moura, Ana Maria M. de Magalhães, Maria Lúcia R. Falk, Beatriz C. Juchem, Caren Riboldi, Diovane Ghignatti da Costa, Daniela Marona

## INTRODUÇÃO

O papel dos hospitais universitários para o desenvolvimento das ações de saúde e da enfermagem tem sido foco de discussão em vários fóruns do país.

Neste contexto, Campos e Amaral<sup>(1)</sup> apontam para o hospital como organização complexa, que necessita de modelos de gestão que lhe assegurem elevado grau de autonomia para fazer frente as demandas de pessoal, de recursos materiais e incorporação de novas tecnologias num processo de trabalho intenso e ininterrupto, sem perder a perspectiva de integração em rede ao sistema de saúde.

Assim, algumas indagações têm surgido sobre o papel do enfermeiro e sua inserção na produção de cuidados em saúde, visto que, conforme Abrahão<sup>(2)</sup>, o hospital ainda reproduz um modelo gestão pouco democrático que não favorece a emergência de sujeitos transformadores do modo de gerenciar e fazer saúde.

## OBJETIVOS

### GERAL

- ✓ Analisar os modelos de fazer gestão em enfermagem relacionados à liderança e autonomia dos enfermeiros do Hospital de Clínicas de Porto Alegre (HCPA).

### ESPECÍFICOS

- ✓ Delinear o perfil demográfico e profissional relacionado ao cargo de enfermeiros responsáveis pela coordenação do trabalho de enfermagem nos diferentes setores de atendimento do HCPA.
- ✓ Conhecer as contradições e ambiguidades presentes no exercício de liderança e autonomia desses enfermeiros.
- ✓ Apontar perspectivas e possibilidades para a gestão em enfermagem com enfoque na liderança e autonomia.

## MATERIAIS E MÉTODO

### TIPO DE ESTUDO

Método de pesquisa-ação<sup>(3)</sup>

Abordagem qualitativa

### CAMPO DE ESTUDO

Hospital de Clínicas de Porto Alegre

### COLETA DE DADOS

#### 1ª Etapa - Entrevistas Semi-Estruturadas

Período: abril a junho de 2010

Amostra: 34 gerentes de enfermagem

Análise dos dados: estatística descritiva e análise temática<sup>(4)</sup>

#### 2ª Etapa – Grupos Focais

### ASPECTOS ÉTICOS

Projeto homologado no GPPG/HCPA sob n° 09-251

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

## RESULTADOS PARCIAIS – 1ª Etapa

No que se refere as características demográficas e profissionais, todas as participantes eram do sexo feminino, com média de idade 44,9 ± 6,8 anos e tempo médio de atuação profissional 20,8 ± 7,3 anos, conforme ilustrado na tabela 1.

Destaca-se, quanto à formação complementar, que 27 (75%) das entrevistadas possuem, pelo menos, um título de especialista, sendo em sua maioria, em áreas de gerenciamento 20 (55,7%).

Em relação ao cargo de chefia, 29 (80,6%) foram eleitas através de processo consultivo/eleitoral e 28 (77,8%) já haviam vivenciado experiências anteriores na atividade. Embora seja elevada a média de tempo de serviço na Instituição (17,5 ± 8,7 anos), evidenciou-se que 15 (41,7%) das enfermeiras estão há apenas 1 ano em exercício no cargo de chefia.

Tabela 1 – Perfil demográfico e profissional das chefias de unidade, HCPA, Porto Alegre, abr.-jun. 2010

Variáveis	Sujeitos (n=34)	Variáveis	Sujeitos (n=34)
<b>Sexo<sup>a</sup></b>		<b>Tempo no cargo de chefia<sup>a</sup></b>	
Feminino	34 (100)	1 ano	15 (41,7)
<b>Idade<sup>b</sup></b>	44,9±6,8	<b>Acesso ao cargo de chefia<sup>a</sup></b>	
<b>Tempo<sup>b</sup></b>		Processo consultivo / eleitoral	29 (80,6)
Atuação profissional	20,8±7,3	<b>Experiência anterior em chefia<sup>a</sup></b>	
Instituição	17,5±8	Sim	28 (77,8)
<b>Formação complementar<sup>a</sup></b>			
Especialização	27 (75)		

Fonte: dados obtidos na própria pesquisa.

Nota: valores expressos em <sup>a</sup>n (%) ou <sup>b</sup>média ± desvio-padrão.

Os dados oriundos da análise qualitativa, ainda na fase inicial de exploração do material, constituirão em disparadores para os debates no grupo focal, etapa subsequente do estudo.

## CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES

As enfermeiras em cargo de chefia atuam no HCPA por um longo período, oportunizando vivências no âmbito gerencial. Além disso, a concentração de titulação *lato sensu* na área de gestão/gerenciamento é um indicativo de que as enfermeiras chefes apresentam formação compatível para o desenvolvimento de competências gerenciais.

Ressalta-se que o processo consultivo para a escolha de chefias, no Hospital, é legitimado pela Administração Central e que o mesmo vem oportunizando uma renovação sistemática no quadro de chefias de enfermagem no HCPA, o que possivelmente justifique o curto período de tempo nesses cargos gerenciais.

## REFERÊNCIAS

1. Campos GWS, Amaral MA. A clínica ampliada e compartilhada, a gestão democrática e redes de atenção como referenciais teórico-operacionais para a reforma do hospital. *Ciência e Saúde Coletiva*. 2007; 12(4): 849-59.
2. Abrahão AL. Colegiado gestor: uma análise das possibilidades de autogestão em um hospital público. *Ciência e Saúde Coletiva*. 2008; 13(1): 95-102.
3. Thiollent M. Metodologia da pesquisa-ação. 5ª ed. São Paulo: Cortez; 1992.
4. Minayo MCS. O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. 11ª ed. São Paulo: Hucitec; 2008.