

Perfil de liderança do enfermeiro: concepção dos técnicos de enfermagem**Nurse leadership profile: conception of nursing technicians**

DOI:10.34119/bjhrv3n1-032

Recebimento dos originais: 30/11/2019

Aceitação para publicação: 23/01/2020

Renata Batista dos Santos

Enfermeira pelo Centro Universitário Unifavip | Wyden
End. Rua Francisca Herculina Souza, n. 30.
Salgado
Tacaimbó- PE
E-mail:renata-nickolas@hotmail.com

Roseli Batista dos Santos

Enfermeira pelo Centro Universitário Unifavip | Wyden
End. Rua Francisca Herculina Souza, n. 30.
Salgado
Tacaimbó-PE
E-mail:roseli_rosy_santos@hotmail.com

Iris Camilla Bezerra de Lima Vasconcelos

Enfermeira pelo centro universitário UniFavip | Wyden
End. Rua Doutor José Mariano, n. 276.
Centro
Caruaru-PE
E-mail:camilla.vasconcelos5@gmail.com

Raiza Raiane Silva Ribeiro

Enfermeira pelo centro universitário UniFavip | Wyden
End. Rua São Roque, n. 152.
Nossa Senhora das Dores
Caruaru- PE
E-mail:raiza.rr@hotmail.com

Janaina Yara Do Nascimento Prestes

Enfermeira pelo centro universitário UniFavip | Wyden
End. Rua Visconde de Ouro Preto, n. 7.
Indianópolis
Caruaru - PE
E-mail:jayanapr@gmail.com

Brazilian Journal of health Review

Aline Estefany da Silva

Enfermeira pelo centro universitário UniFavip | Wyden
End. Rua Duque de Caixias
Toritama-PE
E-mail:alineestefanny23@outlook.com

Camila Caroline da Silva

Enfermeira pelo centro universitário UniFavip | Wyden
End. Rua José eraldo da Silva, n. 304.
Centro
Toritama-PE
E-mail:Camilacarolinecc@outlook.com

Marcos André Araújo Duque

Doutor em Biociências pela UFPE
Mestre em Biologia Aplicada à Saúde UFPE
Docente do UniFavip | Wyden
End.Av. Adjar da Silva Casé, n. 800.
Bloco A, 3º andar.
Indianópolis
Caruaru-PE
E-mail:Marcosduque3@gmail.com

RESUMO

Objetivo: Avaliar a concepção dos técnicos de Enfermagem acerca do perfil de liderança do profissional enfermeiro diante de diferentes atuações. **Método:** Estudo tipo transversal de natureza descritiva. A população analisada foram 58 técnicos de enfermagem, sendo 49 atuantes em áreas distintas de um Hospital de alta complexidade e 09 em Unidades Básicas de Saúde. A coleta dos dados ocorreu por meio de questionário elaborado previamente pelos autores. **Resultados:** Quanto ao estilo de liderança, observou-se nas Unidades Básicas de Saúde, o seguinte resultado: 56 % (N=5) dos entrevistados, afirmaram que os enfermeiros possuem um perfil democrático, enquanto na área hospitalar, 45% (N=22) afirmaram que os enfermeiros possuem um perfil autocrático. **Conclusão:** Na Atenção Básica ou na rede hospitalar, o perfil de liderança adotado pelo enfermeiro, deve oferecer condições que auxiliem na realização das atividades, na construção de um ambiente saudável, que estimule o comprometimento da equipe no alcance dos objetivos comuns.

Palavras Chaves: enfermagem, enfermeiro, líder, liderança, chefe.

ABSTRACT

Objective: To evaluate the conception of nursing technicians about the leadership profile of professional nurses in the face of different performances. **Method:** Cross-sectional study of descriptive nature. The study population consisted of 58 nursing technicians, 49 working in different areas of a highly complex hospital and 09 in Basic Health Units. Data were

collected through a questionnaire previously prepared by the authors. Results: Regarding the leadership style, it was observed in the Basic Health Units, the following result: 56% (N = 5) of the interviewed, stated that nurses have a democratic profile, while in the hospital area, 45% (N = 22) stated that nurses have an autocratic profile. Conclusion: In Primary Care or in the hospital network, the leadership profile adopted by nurses should offer conditions that help in the performance of activities, in the construction of a healthy environment that encourages the commitment of the team to reach common goals.

Keywords: nursing, nurse, leader, leadership, boss

1 INTRODUÇÃO

Compreendida como ciência humana, a enfermagem é voltada ao cuidado, a qual tem suas ações fundamentadas em conhecimento técnico-científico, nas relações pessoais, profissionais, éticas e também políticas⁽¹⁾. Para tanto, o processo de cuidar em enfermagem, exige do profissional, além de conhecimento, o desenvolvimento de habilidades e destreza manual, tomada de decisão diante de situações de diversidade, sensibilidade para lidar com o outro, pensamento crítico, disponibilidade, responsabilidade. Para que assim, haja total interação entre o cuidador e o ser cuidado⁽²⁾.

A equipe de enfermagem é composta pelo enfermeiro, pelo técnico e auxiliar de enfermagem. Ao técnico de enfermagem, cabe à execução de ações de assistência direta ao paciente, como também auxiliar na orientação, participação e planejamento da assistência de enfermagem. Todas estas, sob a supervisão, orientação e direção do enfermeiro⁽³⁾.

Como determina a Lei do Exercício Profissional da Enfermagem, Lei Nº 7.498/86, regulamentada pelo Decreto 94.406/87, o enfermeiro assume a função de líder da equipe de enfermagem. Assim sendo, planeja, organiza, coordena, executa e avalia os serviços da assistência de enfermagem, além de desenvolver atividades administrativas, de ensino e pesquisa. Compete então a este profissional, a chefia da equipe de enfermagem nos serviços de saúde⁽⁴⁾. Diante dessa multiplicidade de atividades que desenvolve, o enfermeiro destaca-se não só entre os membros da equipe de enfermagem, mas, dentre os demais profissionais da área de saúde⁽⁵⁾.

Liderança e chefia são termos bastante discutidos e que ainda hoje geram dúvidas quanto a sua significação. Líder e chefe diferenciam-se em suas personalidades e comportamentos⁽⁶⁾. O líder é tido por todos como um exemplo, não só pela sua forma de conduzir as pessoas, mas, também por suas atitudes. Um líder solicita, um chefe manda, impõe, desmotiva seus subordinados. Mesmo na ausência de seu líder, a equipe alcança com

êxito a realização de suas atividades, já o chefe necessita estar por perto para a conclusão da mesma⁽⁷⁾.

Nessa perspectiva, a liderança constitui-se como ferramenta essencial à prática profissional do enfermeiro, sendo talvez essa, a mais complexa tarefa na gestão do cuidado. É preciso que o enfermeiro desenvolva responsabilidades, tenha determinação, compromisso, iniciativa, boa comunicação, flexibilidade, empreendedorismo, humildade e negociação⁽⁸⁾.

Chiavenato (2003) compreende a liderança como sendo uma competência necessária em todos os tipos de organização humana⁽⁹⁾. O enfermeiro, dentro de uma organização, além de líder, é um incentivador de pessoas, de ações, ao mesmo tempo um mediador de conflitos, com o intuito de melhorar as relações interpessoais no ambiente de trabalho⁽¹⁰⁾.

A equipe de enfermagem é composta por pessoas diferentes. Portanto, para que se estabeleçam vínculos profissionais saudáveis, é fundamental que o enfermeiro conheça sua equipe, bem como sua história de vida e experiências, tenha interesse e considere suas opiniões, respeite as diferenças de cada indivíduo, e, sobretudo valorize suas iniciativas e talentos. O ambiente de trabalho deve propiciar o diálogo, a troca de saberes, afetos e cooperação entre os membros, de maneira a garantir a qualidade e excelência na assistência do cuidado prestado⁽¹¹⁾.

Diante disso, para acompanhar as mudanças e transformações ocorridas no mercado de trabalho atualmente, fica evidente que o enfermeiro enquanto líder de uma equipe, precisa evoluir dos modelos mais rigorosos e tradicionais de liderança para os mais flexíveis e democráticos, a fim de proporcionar o crescimento profissional e satisfação de seus integrantes, visto que a equipe é imprescindível para a organização da assistência⁽¹²⁾.

O presente estudo teve como objetivo avaliar a concepção dos técnicos de Enfermagem acerca do perfil de liderança do profissional enfermeiro diante de diferentes atuações.

2 MÉTODO

2.1 ASPECTOS ÉTICOS

Os aspectos éticos foram respeitados conforme as Resoluções 466/2012 e 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde - CNS, que visam garantir as Diretrizes e Normas Regulamentadoras de Pesquisas Envolvendo Seres Humanos. O projeto de pesquisa foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) do UNIFAVIP/WYDEN e Plataforma

Brasil (Número do parecer: 2.982.663). As entrevistas foram consentidas pelos participantes mediante assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), após explicação dos objetivos e do método do estudo. Os dados obtidos ficarão sob a guarda dos pesquisadores, sendo garantido seu sigilo e confidencialidade.

2.2 DESENHO, LOCAL DO ESTUDO E PERÍODO

Para viabilizar o alcance dos objetivos propostos, seguiu-se a metodologia de pesquisa do tipo transversal de natureza descritiva com abordagem quantitativa. O estudo foi realizado em um Hospital de alta complexidade, Hospital Regional do Agreste – HRA, localizado na cidade de Caruaru/PE e em Unidades Básicas de Saúde, localizadas na cidade de Toritama/PE. A pesquisa ocorreu no período de 01 de outubro a 30 de novembro de 2018.

2.3 POPULAÇÃO OU AMOSTRA; CRITÉRIOS DE INCLUSÃO E EXCLUSÃO

A população analisada foi de técnicos de enfermagem atuantes em áreas distintas do Hospital Regional do Agreste e nas Unidades Básicas de Saúde da cidade de Toritama/PE. Foram adotados como critérios de inclusão, técnicos de enfermagem em exercício profissional, vinculados e registrados na unidade há pelo menos seis (06) meses, que aceitaram participar da pesquisa e assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Os critérios de exclusão foram, técnicos de enfermagem contratados há menos de seis (06) meses, enfermeiros, e aqueles que não aceitaram participar da pesquisa e assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

2.4 PROTOCOLO DO ESTUDO

A coleta de dados foi baseada em formulário elaborado previamente pelos autores. Contendo questões fechadas com dados de identificação epidemiológica e sociodemográfica do participante e dados de proposição que caracterizam as atribuições de um enfermeiro líder e um enfermeiro chefe. Os participantes convidados foram entrevistados em seus turnos de trabalho, individualmente, em uma sala isolada para evitar constrangimento em cada unidade pesquisada. Após contato com os técnicos de enfermagem e esclarecimento dos objetivos do trabalho, estes foram questionados a respeito do interesse em participarem do estudo, sendo apresentado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Em seguida, o material de pesquisa foi submetido à análise dos dados.

2.5 ANÁLISE DOS RESULTADOS E ESTATÍSTICA

Os dados foram coletados e logo após tabulados no Programa Microsoft Excel 2010 para o processamento. Em seguida, obtivemos o resultado esperado. Com relação à análise, esta teve três fases: a primeira fase foi a coleta dos dados, em seguida feito um levantamento de todo estudo, englobando as suas hipóteses. Na segunda fase foi feita a exploração dos dados, onde houve uma separação do que foi mais relevante para compor o trabalho. Na terceira fase para concluir o nosso trabalho, foi realizado a interpretação dos resultados obtidos.

3 RESULTADOS

Participaram da pesquisa 58 técnicos de enfermagem, destes, 49 atuam em um hospital de alta complexidade, e 9 em Unidades Básicas de Saúde, em duas cidades distintas do interior de Pernambuco.

No hospital de alta complexidade, totalizaram 49 participantes, onde a maioria foram mulheres 84% (N=41). Em relação à experiência profissional, 70% (N=34) dos técnicos de enfermagem da área hospitalar, possuíam mais de três anos de serviço, 55% (N=27) tinham renda mensal entre 1 e 2 salários mínimos e 59% (N=29) dos participantes possuíam 2 vínculos trabalhistas.

Nas Unidades Básicas de Saúde, foram 9 participantes, sendo também a maioria composta por mulheres 89% (N=8). Em relação à experiência profissional, 67% (N=6) dos técnicos de enfermagem possuíam entre um e dois anos de serviço, 89% (N=8) tinham renda mensal de apenas um salário mínimo e 89% (N=8) possuíam apenas um vínculo trabalhista.

TABELA 1 - Situação socioeconômica dos técnicos de enfermagem atuantes em um hospital de alta complexidade e unidades básicas de saúde.

SITUAÇÃO SOCIOECONÔMICA					
VARIÁVEIS	FAIXA ETÁRIA	HOSPITAL DE ALTA COMPLEXIDADE		UNIDADE BÁSICAS DE SAÚDE	
		N	%	N	%
SEXO	FEMININO	41	84%	8	89%
	MASCULINO	8	16%	1	11%
	P	49	100%	9	100%
ESCOLARIDADE	ENS. MÉDIO COMPLETO	27	55%	9	100%
	ENS. SUPERIOR INCOMPLETO	6	12%		
	ENS. SUPERIOR COMPLETO	16	33%		
	P	49	100%	9	100%
TEMPO DE FORMAÇÃO	1 ANO	1	2%		
	ENTRE 1 E 2 ANOS	1	2%	3	33,33%
	ENTRE 2 E 3 ANOS	10	20%	3	33,33%
	MAIS DE 3 ANOS	37	76%	3	33,33%
	P	49	100%	9	100%
TEMPO DE ATUAÇÃO NA ÁREA	1 ANO DE SERVIÇO	4	8%		
	ENTRE 1 E 2 ANOS DE SERVIÇO	2	4%	6	67%
	ENTRE 2 E 3 ANOS DE SERVIÇO	9	18%		
	MAIS DE 3 ANOS DE SERVIÇO	34	70%	3	33%
	P	49	100%	9	100%
SITUAÇÃO SOCIOECONÔMICA	1 SALÁRIO MÍNIMO	13	27%	8	89%
	ENTRE 1 E 2 SALÁRIOS MÍNIMOS	27	55%	1	11%
	ENTRE 3 E 4 SALÁRIOS MÍNIMOS	7	14%		
	MAIS DE 4 SALÁRIOS MÍNIMOS	2	4%		
P	49	100%	9	100%	

FONTE: AUTORES, 2018.

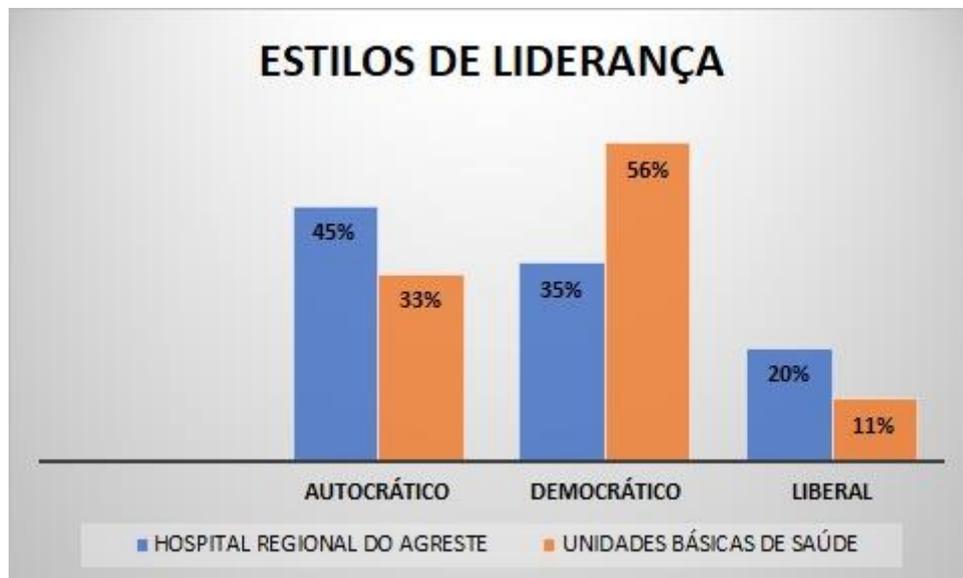
Baseado na coleta de dados realizada observou-se que em ambas as instituições de saúde, há predominância do sexo feminino, onde 84% (N=41) atuam na área hospitalar e 89% (N=8) em Unidades Básicas de Saúde. Segundo Moura et al. 2013, afirma em seu estudo que a predominância do sexo feminino no cargo pesquisado se dá em virtude dos fatores históricos e sociais que envolvem a enfermagem ao longo do tempo. Este mesmo autor ressalta ser positiva a presença do sexo feminino, visto que as mulheres são consideradas mais tolerantes, exercem uma liderança mais flexível e conseguem motivar mais a equipe de trabalho do que os líderes homens⁽¹³⁾.

De acordo com Karpinski e Stefano 2014, em seu estudo relacionado com as formas de liderança, 86,67% dos entrevistados afirmaram que há diferença entre a maneira de liderar de homens e mulheres. Estes justificaram sua resposta afirmando que as mulheres têm maior facilidade pela forma de pensar, agir e coagir seus subordinados⁽⁷⁾.

Os dados deste estudo mostraram que 33% (N=16) técnicos de enfermagem da área hospitalar possuem nível superior completo, em diferentes áreas de conhecimento, alguns destes, não relacionados com a enfermagem. Estes profissionais afirmam permanecer na

área da saúde por serem concursados pelo Estado, outros por falta de oportunidade na sua área de formação.

Figura 1 – Estilo de liderança do profissional enfermeiro (Caruaru e Toritama, 2018).



Conforme apresentado na Figura 1, 56 % (N=5) dos técnicos de enfermagem entrevistados, afirmaram que os enfermeiros atuantes na Atenção Básica à Saúde, possuem um perfil democrático.

É importante salientar, que nos dias atuais, esse é o estilo de liderança melhor aceito. Um líder democrático inclui a equipe na tomada de decisão, tem a comunicação como base para construção de um ambiente de trabalho saudável, prioriza a ética, é flexível, tem criatividade, minimiza os conflitos. Somente o conhecimento técnico-científico já não é mais suficiente. O enfermeiro enquanto líder deve estar apto a relacionar-se com a equipe multidisciplinar na gestão do cuidado⁽⁸⁾.

Em contrapartida, na área hospitalar, 45% (N=22) dos entrevistados afirmaram que os enfermeiros possuem um perfil autocrático.

Líderes autocráticos são considerados autoritários. Estes determinam as providências para a execução de tarefas, fixam as diretrizes, não permitem a participação do grupo nas decisões. Sendo o líder inflexível e dominador⁽⁷⁾. Este estilo de liderança traz como consequências, a falta de espontaneidade, iniciativa e relações afetivas dentro do grupo⁽¹⁴⁾.

Em um estudo realizado entre janeiro e dezembro de 2011, mostrou que mais de 50% dos desligamentos dos funcionários de uma instituição estavam diretamente relacionados ao

relacionamento com seus superiores, entre os motivos mais comuns relatados estavam o autoritarismo e cobranças excessivas⁽¹⁵⁾.

A liderança torna-se uma tarefa bastante complexa para o enfermeiro no ambiente hospitalar, devido às inúmeras tarefas desenvolvidas, ao constante crescimento e inovações tecnológicas, a busca por melhores resultados, a necessidade de agregar especialidades ao cuidado, a diversidade e rotatividade de profissionais, a carga de trabalho por vezes exaustiva, e a necessidade que a grande maioria dos profissionais tem de assumir mais de um vínculo trabalhista. Neste sentido, a demanda neste cenário está relacionada com competências assistenciais e gerencias para a atuação do enfermeiro enquanto líder da equipe de enfermagem⁽¹⁶⁾.

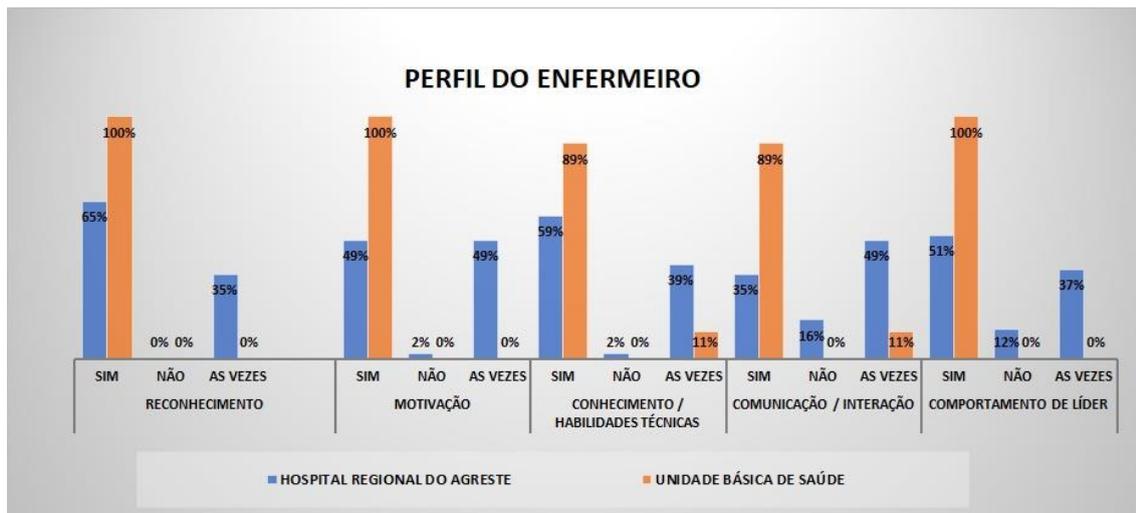
O perfil de liderança adotado por cada profissional, independente da área de atuação, deve oferecer condições que auxiliem na realização das atividades, na construção de um ambiente de trabalho saudável, e, que estimule o comprometimento da equipe no alcance dos objetivos comuns. Dessa forma, a enfermagem exige líderes cada vez mais atuantes, comprometidos, e empenhados em transformar o ambiente de trabalho⁽¹⁷⁾.

A liderança tem sido um tema constantemente abordado e discutido em diversas áreas do conhecimento, sobretudo no âmbito da enfermagem. Pois, é a partir da liderança, que o enfermeiro conduz seu método de trabalho, coordena a equipe em busca de objetivos comuns, toma decisões diante de situações de diversidade, ao mesmo tempo em que promove o crescimento pessoal, não apenas seu, mas, também de toda a equipe. Dessa forma, a liderança constitui-se como competência indispensável à prática profissional do enfermeiro⁽¹⁸⁾.

Segundo Barreto et al., 2015, em seu estudo, técnicos de enfermagem relataram que o papel de líder assumido pelo profissional enfermeiro é imprescindível para a organização do serviço e assistência de qualidade ao paciente/cliente⁽¹⁹⁾.

Seja em instituições hospitalares ou na Atenção Básica, o enfermeiro é o profissional que lida com diferentes pessoas, as quais fazem parte da equipe de enfermagem, que tem como objetivo, prestar uma assistência de qualidade, holística e eficaz ao paciente/cliente⁽²⁰⁾.

Figura 2 – Perfil do profissional enfermeiro (Caruaru e Toritama, 2018).



De acordo com a Figura 2, na categoria, perfil do enfermeiro, os técnicos de enfermagem destacaram: reconhecimento, motivação, conhecimento/habilidades técnicas, comunicação/interação, comportamento de líder, como sendo características essenciais do enfermeiro.

Confirmando o resultado já apontado anteriormente, os técnicos de enfermagem das Unidades Básicas de Saúde, identificam no enfermeiro as características necessárias para que este seja considerado o líder da equipe de enfermagem. Onde 100% dos entrevistados afirmam que o enfermeiro possui comportamento de líder, reconhece os esforços/trabalho da equipe e motiva-os para o alcance de seus objetivos. E 89% afirmaram que o enfermeiro possui conhecimento/habilidades técnicas na realização de suas atividades, tem boa comunicação/interação com os integrantes da equipe de trabalho.

Na área hospitalar, apenas 65% dos entrevistados disseram ter seu trabalho reconhecido pelo enfermeiro, 59% afirmaram que o enfermeiro possui conhecimento/habilidades técnicas na realização de suas atividades, e 51% apontaram que o enfermeiro possui comportamento de líder. No quesito motivação, houve empate, onde 49% dos entrevistados disseram sentirem-se motivados pelo enfermeiro e 49% deles, somente às vezes. Já no quesito comunicação/interação 49% dos técnicos de enfermagem entrevistados afirmaram que somente “às vezes” o enfermeiro desenvolve uma boa comunicação/interação com os integrantes da equipe.

4 LIMITAÇÃO DO ESTUDO

Como limitações da realização da pesquisa, pode-se destacar o fato de que a mesma foi conduzida em uma unidade hospitalar de alta complexidade, com grande fluxo de atendimento, dificultando a entrevista aos técnicos de enfermagem.

5 CONTRIBUIÇÕES PARA A ENFERMAGEM

A existência de um líder ou chefe pode influenciar na qualidade da assistência prestada ao paciente/cliente por parte de seus colaboradores. Esta pesquisa tornou-se importante, pois, conhecer a concepção de técnicos de enfermagem acerca das competências e habilidades necessárias e exigidas de um enfermeiro líder, poderá promover a interação e motivação entre a equipe, onde cada um desempenhe suas funções, mas, juntos cheguem ao mesmo objetivo: Prestação de um serviço satisfatório ao paciente/cliente.

6 CONCLUSÃO

A realização desse estudo nos possibilitou identificar, através da concepção dos técnicos de enfermagem, qual o perfil de liderança adotado por enfermeiros que atuam em um hospital de alta complexidade e Unidades Básicas de Saúde.

Considerando as respostas dos profissionais que participaram da pesquisa, na Atenção Básica à Saúde, 56 % (N=5) consideram o enfermeiro um líder democrático. Enquanto que, na área hospitalar, 45 % (N=22) consideram o enfermeiro um líder autocrático.

Concluimos que seja na Atenção Básica ou na rede hospitalar, o perfil de liderança adotado pelo enfermeiro, deve oferecer condições que auxiliem na realização das atividades, na construção de um ambiente de trabalho saudável, e, que estimule o comprometimento da equipe no alcance dos objetivos comuns. Considerando que, a enfermagem exige líderes cada vez mais atuantes, comprometidos, e empenhados em transformar o ambiente de trabalho.

Frente ao exposto, pensamos que o enfermeiro deve refletir diariamente sobre sua prática assistencial na área de saúde, e assim, melhorar sua atuação em prol das necessidades dos pacientes/clientes, da equipe e do serviço.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, E. de et al. **Liderança do enfermeiro responsável técnico: um fazer necessário para o exercício profissional.** Revista de Pesquisa: Cuidado é Fundamental Online - Rio de Janeiro, V. 6, n. 3, p. 998-1006, jul./set. 2014. DOI: <http://dx.doi.org/10.9789/2175-5361.2014.v6i3.998-1006>. Disponível em: <http://www.seer.unirio.br/index.php/cuidadofundamental/article/view/3069>. Acesso em: 11 mar. 2018.
- BARRETO, M.S. et al. **Percepção da equipe de enfermagem sobre a função do enfermeiro no serviço de emergência.** Rev Rene. 2015 nov-dez; 16(6):833-41. DOI: <http://dx.doi.org/10.15253/2175-6783.2015000600009>. Disponível em: <http://periodicos.ufc.br/rene/article/view/2871/2233>. Acesso em: 29 nov. 2018.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações.** In: _____. Decorrências da Teoria das Relações Humanas. 7 ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2003. p. 122-126.
- COSTA, S. D. da et al. **O exercício da liderança e seus desafios na prática do enfermeiro.** JMPHC – Journal of Management and Primary Health Care, V. 1, n. 1, p. 49-65, 2017. Disponível em: <http://www.jmphc.com.br/saude-publica/index.php/jmphc/article/view/257>. Acesso em: 16 mar. 2018.
- DALL'AGNOL, C. M. et al. **Motivações, contradições e ambiguidades da liderança de enfermeiros em cargo de chefia num hospital universitário.** Revista Latino-Americana de Enfermagem [Internet], São Paulo, V. 21, n. 5, p. 1-7, set./out. 2013. Disponível em: <http://www.redalyc.org/html/2814/281428540016/>. Acesso em: 01 mar. 2018.
- FELIX, Clovis et al. **Estilos de liderança.** Revista Conexão Eletrônica (AEMS – Faculdades Integradas de Três Lagoas), p. 1-13, Edição de 2013. Disponível em: <http://revistaconexao.aems.edu.br/edicoes-anteriores/2013/ciencias-sociais-aplicadas-e-ciencias-humanas-2/?page=10&offset=45>. Acesso em: 10 mar. 2018.

GARCIA, B. L. de et al. **Relação entre Liderança e Vínculos Profissionais: Percepção de Enfermeiros.** Revista Pesquisa em Saúde, V. 18, n. 2, p. 114-118, mai./ago. 2017.

Disponível em:

<http://www.periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/revistahuufma/article/view/6715>.

Acesso em: 10 mar. 2018.

GÓIS, O. J. O. de et al. **Papeis de Liderança na Gestão do Cuidado: desafios e estratégias dos enfermeiros recém-formados, uma revisão integrativa. I Congresso Internacional de Enfermagem – CIE – (UNIT – Universidade Tiradentes), Aracaju, maio/2017.** Disponível em:

<https://eventos.set.edu.br/index.php/cie/article/viewFile/5544/2331>. Acesso em: 04 mar.

2018.

KARPINSKI, J. A.; STEFANO, S. R. **O Comportamento dos Líderes: um Estudo Comparativo Entre Empresas Familiares de uma Cidade da Mesorregião do Sudeste Paranaense.** Revista de Ciências Jurídicas e Empresariais, Londrina, V. 15, n. 2, P. 175-182, set. 2014. DOI: <http://dx.doi.org/10.17921/1517-9427.2014v15n2p%25p>. Disponível em:

<http://www.pgsskroton.com.br/seer/index.php/juridicas/article/view/296>

Acesso em: 11 mar. 2018.

LOPES, E. R. et al. **Conflitos na Equipe de Enfermagem: Um Desafio na Gestão do. ÚNICA Cadernos Acadêmicos, V. 1, n. 1, 3 set. 2015.** Disponível em: <http://co.unicaen.com.br:89/periodicos/index.php/UNICA/article/view/10>. Acesso em: 25 mar. 2018.

MOURA, G.M. et al. **Expectativas da equipe de enfermagem em relação à liderança.** Acta Paul Enferm. São Paulo, 2013; 26(2):198-204. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-21002013000200015>. Disponível em:

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-21002013000200015.

Acesso em: 29 nov. 2018.

OELRICH, Monique. **Chefia X Liderança: reflexos na gestão privada da Kuehne+Nagel**. Revista Maiêutica, Indaial, V. 4, n. 1, p. 181-188, 2016. Disponível em: https://publicacao.uniasselvi.com.br/index.php/GESTAO_EaD/article/view/1592. Acesso em: 15 mar. 2018.

OLIVEIRA, G. de et al. **As Características Comportamentais que Diferem Chefes e Líderes**. Revista de Administração do Sul do Pará (REASP) – FESAR – V. 1, n. 1, p. 55-73, jan./abr. 2014. Disponível em: <http://fesar.com.br/reasp/index.php/REASP/article/view/20>. Acesso em: 03 mar. 2018.

RODRIGUEZ, E.O.L. et al. **Avaliação da liderança dos enfermeiros por auxiliares e técnicos de enfermagem segundo o método 360°**. Rev Gaúcha Enferm. 2015 dez; 36 (4): 29-36. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1983-1447.2015.04.50491>. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/RevistaGauchadeEnfermagem/article/view/50491/35656>. Acesso em: 29 nov. 2018

SILVA, L. P. da; SELOW, M. L. C; FROM, D. A. **Considerações sobre Chefia e Liderança no Setor Público**. Vitrine Produção Acadêmica, Curitiba, V. 4, n.1, p. 300-458, jan./jun. 2016. Disponível em: <http://www.vitrineacademica.dombosco.sebsa.com.br/index.php/vitrine/article/viewFile/168/169>. Acesso em: 28 mar. 2018.

SANTOS, N. M. et al. **Comentários ao Projeto de Lei 7.703-C sobre o Exercício da Medicina: Implicações para Profissão de Enfermeiro**. P. 1-18, 2014. Disponível em: <http://apps.cofen.gov.br/cbcenf/sistemainscricoes/arquivosTrabalhos/I19419.E8.T4073.D4AP.pdf>. Acesso em: 02 mai. 2018.

SILVA, V. L dos S.; CAMELO, S. H. H. **A Competência da Liderança em Enfermagem: Conceitos, Atributos Essenciais e o Papel do Enfermeiro Líder [Nursing leadership competence: concepts, essencial attributes and the role of the nurse leader]**. Revista Enfermagem UERJ, Rio de Janeiro, V. 21, n. 4, p. 533-539, out./dez. 2013. DOI: <https://doi.org/10.12957/reuerj.2013.10031>. Disponível em: <http://www.e->

publicacoes.uerj.br/index.php/enfermagemuerj/article/view/10031. Acesso em: 01 mar. 2018

VITÓRIA, Antonela. **Enfermagem na promoção da qualidade de vida da pessoa com Esquizofrenia**. 131 f. Trabalho de Graduação – Curso de Licenciatura em Enfermagem, Universidade do Mindelo – Escola Superior de Saúde, Mindelo, 2016. Disponível em: <http://www.portaldoconhecimento.gov.cv/bitstream/10961/4958/1/Antonela%20%20Vit%C3%B3ria%202017.%20Enfermagem%20na%20promo%C3%A7%C3%A3o%20da%20qualidade%20de%20vida.pdf>. Acesso em: 21 mar. 2018.

WALDOW, V. R. **Enfermagem: a prática do cuidado sob o ponto de vista filosófico**. Investig Enferm. Imagen Desarr, V. 17, n. 1, p. 13-25, 2015. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana>. Acesso em: 23 mar. 2018.