

ARTIGOS ORIGINAIS

CARGOS E ATIVIDADES DE ENFERMEIROS DE UM HOSPITAL ENSINO

Laura Misue Matsuda*
Viviani Camboin Meireles**
Dagmar Willamovius Vituri***
Daniele Aparecida Venturini****
Célia Hisatugo Nishimura*****
Magda Lucia Felix de Oliveira*****

RESUMO

O presente estudo, do tipo exploratório-descritivo, foi realizado entre dezembro de 2005 e janeiro de 2006 e teve como objetivo verificar as atividades que enfermeiros de um hospital-ensino atribuem aos diferentes cargos ocupados na estrutura organizacional da Enfermagem. Participaram da pesquisa 35 sujeitos, que responderam a um questionário estruturado autoaplicável. As atividades relatadas foram categorizadas em *Administrativas, Assistenciais, Sistemas de informação e Educativas*. Atribuiu-se à Diretora de Enfermagem a execução de atividades político-administrativas; à Chefe de Divisão, além das atividades político-administrativas de âmbito setorial, ações de planejamento assistencial, informativas e educativas; à Supervisora de Setor coube a liderança/supervisão direta da equipe de enfermagem do setor, previsão, provisão de recursos e realização de cuidados diretos. À enfermagem assistencial foram atribuídas poucas atividades administrativas, com predomínio dos cuidados diretos de maior complexidade e nenhuma ação voltada à educação para a saúde do cliente. Apesar de a maior parte das atividades corresponder aos cargos, é necessário haver melhor delimitação e clareza entre estes.

Palavras-chave: Equipe de Enfermagem. Papel do Profissional de Enfermagem. Organização e Administração.

INTRODUÇÃO

O trabalho da Enfermagem consiste em uma prática social orientada à transformação da saúde das pessoas e da população. Para tanto, a sua atuação ocorre em diversos campos, como cuidar ou assistir, administrar ou gerenciar, pesquisar e ensinar⁽¹⁾.

No desenvolvimento do seu trabalho, a Enfermagem quase sempre atua em um grupo ou equipe de que fazem parte profissionais com formações técnicas heterogêneas e hierarquizadas, constituindo a divisão técnica e a divisão social do trabalho. Isso se deve ao fato de na equipe se inserirem profissionais de nível médio (técnicos de enfermagem (TE) e auxiliares de enfermagem (AE), os quais

executam, principalmente, as atividades assistenciais de cuidado direto ao paciente/cliente.

Nessa organização do processo de trabalho, o enfermeiro presta cuidados de enfermagem de maior complexidade técnica e aqueles de cunho administrativo (cuidado indireto) ao cliente, condição que o leva a atuar profissionalmente na interface dos processos de cuidar e administrar, com predominância deste último⁽²⁾.

O gerenciamento realizado pelo enfermeiro, desde o início da enfermagem moderna, é originário da composição histórica da força de trabalho, com manutenção da divisão técnica da equipe, seja pelas vantagens obtidas ao ocupar espaços de poder mais elevados na cadeia hierárquica, seja pela junção provocada entre

*Enfermeira. Doutora. Professora do Departamento de Enfermagem da Universidade Estadual de Maringá, PR (DEN/UEM). E-mail: lmisue@terra.com.br

**Enfermeira. Mestre em Enfermagem. Professora do DEN/UEM. E-mail: vcmeireles@ibest.com.br

***Enfermeira do Hospital Universitário de Londrina. Mestre em Enfermagem. E-mail: dagmar@uel.br

****Enfermeira. Mestre em Enfermagem. E-mail: danieeventurini@bol.com.br

*****Enfermeira do Hospital Universitário de Maringá. E-mail: cenishimura@hotmail.com

*****Enfermeira. Doutora. Professora do DEN/UEM. Diretora de Enfermagem do Hospital Universitário de Maringá. E-mail: micoleao@wnet.com.br

gerenciamento e execução⁽¹⁾. Desse modo, o objetivo do trabalho gerencial consiste em organizar as atividades e os recursos humanos, os quais exigem a utilização de uma série de instrumentos de gerência e meios como a força de trabalho, os materiais, equipamentos e os saberes administrativos⁽²⁾.

Na atuação do enfermeiro, um problema que se observa é o paradoxo entre a formação universitária e a execução do trabalho no cotidiano dos serviços de saúde, pois durante o período de formação acadêmica o enfermeiro é introduzido num papel idealizado, em que se supervaloriza o cuidado integral e individualizado, mas na prática profissional ele se depara com a necessidade de assumir funções administrativas, atividade para a qual não estaria efetivamente preparado. Esse descompasso entre o processo de formação e a prática profissional pode desencadear tensões, desmotivação e conflitos⁽³⁻⁴⁾.

A formação idealizada do enfermeiro e a heterogeneidade profissional da equipe geram conflito quanto ao papel desse profissional, visto que o cotidiano de trabalho em instituições públicas e privadas o faz realizar muitas atividades administrativas que não são claramente estabelecidas e compreendidas durante o processo de ensino e aprendizado⁽⁴⁾. Com o passar dos anos o serviço de Enfermagem tem se organizado em diferentes níveis hierárquicos e cargos que aumentam a divisão técnica do trabalho, fragmentam o cuidado e dificultam o atendimento global e individualizado. Esses fatores podem ser ainda mais exacerbados, visto que há diferenças entre as instituições quanto aos organogramas e funcionamentos para o serviço de Enfermagem.

Como fundamento e motivação para a realização deste estudo consideram-se: a ausência de publicações relativas ao tema específico nas principais bases de dados nacionais; o resultado de uma investigação da autora⁽⁵⁾ realizada com enfermeiros de uma unidade de terapia intensiva (UTI); e pouca especificidade do tema na Lei do Exercício da Enfermagem⁽⁶⁾.

Diante da problemática apresentada, pergunta-se: que atividades são atribuídas aos diferentes cargos ocupados por enfermeiros de um hospital-ensino? Para responder a essa

questão, propôs-se a realização deste estudo, com o objetivo de verificar as atividades que enfermeiros de um hospital-ensino atribuem aos diferentes cargos ocupados na estrutura organizacional da Enfermagem.

METODOLOGIA

Trata-se de estudo exploratório e descritivo, realizado em um hospital-ensino de médio porte situado no Paraná, credenciado pelo Sistema Único de Saúde (SUS).

Assim como na maioria das instituições hospitalares do país, a equipe de enfermagem do hospital em estudo é composta pelas categorias Enfermeiro, Técnico de Enfermagem (TE) e Auxiliar de Enfermagem (AE).

Foram estabelecidos os seguintes critérios de inclusão de enfermeiros: não integrar a diretoria administrativa do serviço de Enfermagem; ter pelo menos dois anos de atuação como servidor efetivo no hospital e ter sido admitido por concurso público. Dentre os enfermeiros do hospital, 68 correspondiam aos critérios referidos e 35 entregaram o instrumento de coleta de dados (questionário estruturado, autoaplicável) preenchido na totalidade.

A coleta de dados foi iniciada após a obtenção de parecer favorável do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos - COPEP, da Universidade Estadual de Maringá - Parecer 161/05, obedecendo aos preceitos da Resolução do Conselho Nacional de Saúde n.º 196/96⁽⁷⁾.

Solicitou-se aos enfermeiros chefes de divisão que comunicassem coletivamente aos enfermeiros sob a sua responsabilidade o desenvolvimento da pesquisa, o que foi feito por meio de contato individual com cada sujeito, em todos os setores, para apresentação dos objetivos da pesquisa, do método de coleta de dados e dos aspectos éticos.

Diante do aceite verbal dos sujeitos, foi-lhes entregue o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, para leitura e assinatura. Depois disso o questionário foi entregue individualmente a cada um, com orientação para que o devolvesse no período de sete dias.

A primeira parte do questionário se destinou à coleta de dados pessoais e profissionais dos sujeitos e a segunda parte solicitou informações

referentes à opinião do enfermeiro sobre as atividades que, prioritariamente, ele considerava pertinentes a cada cargo da seguinte estrutura organizacional: Diretor de Enfermagem; Chefe de Divisão; Supervisor - que no período diurno atua em apenas um setor, e no período noturno e finais de semana, em dois setores; e Enfermeiro Assistencial - que atua nas UTIs.

Após o tratamento dos dados, as atividades foram previamente distribuídas em quatro categorias⁽⁸⁾, de acordo com as suas características e o cargo ocupado pelo enfermeiro. Na análise e discussão dos dados foram utilizados como referenciais teóricos, principalmente, as publicações de Costa e Shimizu⁽⁸⁾ e Willig⁽⁴⁾.

A apresentação dos dados acontecerá na forma de tabelas, articulando as categorias de análise e as atividades atribuídas para cada cargo, com as suas respectivas frequências absoluta e relativa. Pelo fato de os sujeitos do estudo serem predominantemente mulheres, a apresentação e a discussão dos dados serão realizadas no gênero feminino.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Dentre os 35 enfermeiros que participaram da pesquisa, 33 (94,3%) eram mulheres; 18 (51%) atuavam em UTIs; 9 (26%) trabalhavam em setores de internamento; 3 (8,6%) no bloco cirúrgico; 3 (8,6%) no Ambulatório de Especialidades e 2 (5,8 %) no Pronto-Socorro.

Nas respostas foram identificadas atividades/ações que se enquadravam nas quatro categorias encontradas no estudo de Costa e Shimizu⁽⁸⁾ e adotadas para este estudo: atividades *administrativas*, *assistenciais*, *relativas ao sistema de informação* e *educativas*.

As atividades referentes à categoria *Atividades administrativas* são aquelas inerentes ao cargo de gerente ou líder de equipe, como planejamento, organização, direção, coordenação e controle, as quais dão suporte às ações assistenciais da enfermeira^(4,8). As da categoria *Atividades assistenciais* consistem nas ações que podem ser constituídas de cuidados diretos e indiretos⁽⁸⁻⁹⁾; as da categoria *Atividades relacionadas ao sistema de informação* visam à comunicação da enfermeira, seja com toda a equipe de saúde seja com o cliente e seus

familiares. Por último, as atividades da Categoria *Atividades educativas* são aquelas de pesquisa no trabalho ou de atuação em serviços de educação continuada, que têm a ver com a aquisição de novos conhecimentos, seja pela equipe como um todo seja pela enfermeira⁽⁸⁾.

Em referência à tabela 1, constata-se que, para a Diretora de Enfermagem, duas atividades se destacam na categoria *Atividades administrativas: liderar e motivar a equipe para a prestação de cuidados de qualidade*, citada dezesseis vezes; e *defender/cuidar dos interesses da enfermagem*, citada doze vezes. Esses dados indicam a expectativa de que a Diretora de Enfermagem deve utilizar a sua influência para criar um ambiente que propicie o interesse da equipe no desenvolvimento de um cuidar com qualidade.

As ações de liderança mencionadas são fundamentais ao exercício do papel de Diretora, porque por elas a diretora e as demais enfermeiras identificam situações ou fatores que motivam e impulsionam a equipe de enfermagem. Apesar de a motivação ser um estado subjetivo, quando a pessoa se sente com disposição de obter ou realizar algo⁽¹⁰⁾, o apoio e o incentivo da diretora certamente influencia o comportamento dos seus subordinados e o desenvolvimento do processo de trabalho.

A atividade *Normalização do serviço de enfermagem* foi citada por seis enfermeiros, reforçando aspectos detectados em outros estudos^(5,8,11), que indicam esta atividade como necessária à organização e responsabilização das decisões.

As demais atividades de cunho político e administrativo, atribuídas de forma ampla à Diretora, apontam que ela deve desenvolver uma visão empreendedora para atender às necessidades da equipe de enfermagem. Essa percepção é importante porque proporciona as condições de infraestrutura necessárias ao desenvolvimento do trabalho em equipe⁽¹²⁾.

Na categoria, *Relacionado ao Sistema de Informação*, foi atribuída apenas uma atividade, relacionada à *Visita diária aos setores do Hospital e comunicação direta com a equipe de enfermagem* - quatro citações. Certamente a Diretora deve comparecer nos setores e se comunicar com a equipe, mas essa ação não poderá ser realizada rotineiramente, porque a

sua atuação ocorre muitas vezes no âmbito externo da instituição.

Tabela 1. Distribuição de frequências por categorias e atividades atribuídas à **Diretora de Enfermagem** de um hospital-ensino. Maringá - PR, 2006.

Categorias	Atividades	N
Administrativas	Liderar e estimular a equipe para um serviço de qualidade	16
	Defender/cuidar dos interesses da enfermagem	12
	Normalizar o serviço de enfermagem	6
	Prever e prover recursos para o desenvolvimento da assistência de enfermagem	6
	Planejar estratégias e políticas para o hospital e para a enfermagem	5
	Fazer articulação política entre a comunidade externa e o hospital	4
	Resolver os problemas da equipe de enfermagem	3
	Promover a integração entre as equipes de saúde	2
	Participar de reuniões com os diretores da instituição	2
	Organizar e distribuir as atividades às chefias de divisão	3
	Responder pelas chefias	1
	Relac. ao Sistema de Informação	Visitar diariamente os setores e comunicar-se com a equipe
Educativas	Promover a qualificação profissional dos trabalhadores da enfermagem junto ao Serviço de Educação Continuada	7
	Contribuir para o desenvolvimento de atividades de ensino e pesquisa na instituição.	1

Na categoria Atividades educativas, sete enfermeiros mencionaram a atividade Promover a qualificação profissional dos trabalhadores da enfermagem junto ao Serviço de Educação Continuada. Esse apontamento corresponde ao que estabelece a Lei 7498/86⁽⁶⁾, segundo a qual o enfermeiro deve participar de programas de treinamento e aprimoramento de pessoal de saúde. As referidas ações, que visam ao desenvolvimento pessoal e profissional da equipe de enfermagem, apesar de necessitarem da participação da Diretora, são de responsabilidade executiva de enfermeiros dos serviços de capacitação ou educação continuada, que têm o papel de identificar as necessidades tecnológicas e interpessoais e promover ações de educação no contexto da prática profissional⁽⁵⁾.

O Apoio no desenvolvimento de atividades de ensino e pesquisa, relacionado à categoria Atividades educativas, foi citado apenas uma vez. Considerando-se que o hospital em estudo é campo de assistência, ensino e pesquisa, a baixa frequência atribuída a esta atividade da Diretora pode indicar que o hospital não tem a sua missão claramente definida ou as enfermeiras a desconhecem. Esse dado corrobora os de estudos anteriores^(5,11), referentes aos instrumentos administrativos do Hospital, em que se constatou a inexistência de alguns dos principais documentos formais que visam estruturar e organizar a instituição.

Estudos realizados em hospitais

universitários que investigaram as atividades diárias do enfermeiro obtiveram baixas frequências no tocante à atuação deste profissional no âmbito do ensino e da pesquisa, tanto para estudantes como para a equipe/cliente/família⁽¹³⁾. Estes dados nos levam a refletir sobre a necessidade de o enfermeiro se engajar em atividades de ensino e pesquisa, porque ele, geralmente, observa e orienta o estudante no seu período de formação.

Na tabela 2 se observa que, dentre as atividades concernentes à categoria Administrativas da chefe de Divisão de Enfermagem, as mais citadas foram: *Participação na elaboração de escalas* (vinte enfermeiras); *Coordenar e supervisionar a assistência de enfermagem como um todo* (quinze enfermeiras); e *Resolver os problemas da enfermagem sob a sua responsabilidade* (dez enfermeiras). As outras atividades também se associaram às questões político-administrativas mais restritas aos setores de atendimento, voltados ao processo do trabalho da enfermagem.

As atividades referidas podem estar pautadas na estrutura organizacional, a qual, em parte, segue o modelo de outras instituições de saúde que, por adotarem um modelo de administração burocrático, apresentam forte hierarquização, centralização do poder decisório e divisão técnica do trabalho. Num serviço assim configurado, geralmente a função da enfermeira

é voltada ao controle de recursos humanos, físicos e materiais⁽⁴⁾.

Tabela 2. Distribuição de frequências por categorias e atividades atribuídas a **Chefe de Divisão de Enfermagem** de um hospital-ensino. Maringá - PR, 2006.

Categorias	Atividades	N
Administrativas	Participar na elaboração de escala de pessoal	20
	Coordenar e supervisionar a assistência de enfermagem como um todo	15
	Resolver os problemas da enfermagem sob a sua responsabilidade	10
	Fazer previsão de recursos, de acordo com a necessidade do momento	7
	Atuar como mediador entre a Diretoria de Enfermagem e a equipe do setor	6
	Estabelecer planos e estratégias para os serviços	4
	Promover a integração entre as equipes de saúde	4
	Organizar os setores sob a sua responsabilidade	4
	Promover e participar de reuniões	2
	Contribuir na elaboração e cumprimento do regimento, normas, rotinas e procedimentos	1
	Avaliar sistematicamente os instrumentos de normalização do serviço	1
Assistenciais	Planejar a assistência aos pacientes	2
Relac. ao Sistema de Informação	Manter a equipe informada	1
Educativas	Promover a capacitação da equipe junto ao Serviço de Educação Continuada	5

Com relação à categoria *Atividades assistenciais*, houve apenas uma atividade - *Planejar a assistência aos pacientes*- citada por dois enfermeiros. O planejamento da assistência de enfermagem está previsto na Lei 7498/86⁽⁶⁾ e se refere ao cuidado direto ao paciente, desenvolvido através da *Sistematização da Assistência de Enfermagem* (SAE). A Chefe de Divisão, que hierarquicamente se situa abaixo da Diretora, também executa, na maior parte de seu período de trabalho, atividades burocráticas e administrativas, como apontado na categoria *Atividades administrativas*, por isso raramente executa procedimentos técnicos e assistenciais diretamente junto à pessoa. Nesse aspecto, o apontamento dos dois enfermeiros parece não corresponder à realidade da instituição estudada.

Na categoria *Atividades relativas ao sistema de informação*, apenas uma atividade foi descrita - *Manter a equipe informada*. Apesar de essa atividade ser inerente a atuação de qualquer profissional que exerce papel de liderança, dada a importância da comunicação no processo de atendimento, deveriam ter sido mencionadas outras ações mais específicas e pertinentes ao cargo, como promover reuniões setoriais; manter contato diário com as equipes de enfermagem sob a sua responsabilidade; repassar conteúdos referentes às atividades da Diretoria de Enfermagem e dos demais setores.

Uma das habilidades utilizadas pela enfermeira nas ações administrativas é a comunicação, que, além de servir para a troca de

ideias, deve ser utilizada para transmitir informações. Nesse contexto, a comunicação, que se faz presente em todas as ações e relações, especialmente no processo de atendimento à saúde, deve ocorrer através do desenvolvimento de relacionamentos tanto com colegas quanto com pacientes⁽⁴⁾.

Na categoria *Atividades educativas*, cinco enfermeiros apontaram a atividade *Promoção de capacitação da equipe junto ao Serviço de Educação Continuada*. Nesse aspecto, é preciso entender a promoção não só no sentido de “dar impulso a; favorecer o progresso de; fomentar...”⁽¹⁴⁾, mas também e, principalmente, no sentido de “levar a efeito; realizar...”. Como a Chefe de Divisão se situa no nível organizacional intermediário da gerência da equipe de enfermagem, a sua atuação em atividades de capacitação é indispensável.

Ao comparar os dados das tabelas 1 e 2 percebe-se que não há distinção clara entre as atividades da Diretora de Enfermagem e da Chefe de Divisão. Tal fato pode gerar dúvidas quanto às atividades reais de cada cargo e tornar o processo decisório confuso, podendo resultar em decisões não coerentes com a realidade de cada setor.

A não delimitação das atividades na enfermagem foi discutida em estudos anteriores^(5,11) e pode estar relacionada à própria forma como se apresenta a legislação⁽⁶⁾, que expõe as atividades de enfermagem de maneira geral, sem fazer distinção entre os diversos

cargos ocupados pelos enfermeiros. Ressalta-se que, em razão da variedade de nomenclatura dos cargos, a delimitação das atividades é uma tarefa difícil, e como consequência, os papéis desempenhados sofrem influência da estrutura hierárquica estabelecida em cada instituição.

Na tabela 3 constam as atividades mais

frequentes atribuídas à Enfermeira Supervisora. Entre as mais citadas na categoria *Atividades administrativas* aparecem as atividades: *Liderar/supervisionar a equipe de enfermagem*, com 33 citações; *Fazer previsão e provisão de recursos*, com 26 menções; e *Gerenciar o sistema de cuidado*, com 12 registros.

Tabela 3. Distribuição de frequências por categorias e atividades atribuídas à **Enfermeira Supervisora** de um hospital-ensino. Maringá - PR, 2006.

Categorias	Atividades	N
Administrativas	Liderar/supervisionar a equipe de enfermagem	33
	Fazer previsão e provisão de recursos	26
	Gerenciar o sistema de cuidado	12
	Motivar a equipe	5
	Realizar reuniões com a equipe de enfermagem	3
	Elaborar e avaliar o regimento, normas, rotinas	3
	Contribuir no planejamento da Diretoria de Enfermagem	2
Assistenciais	Elaborar plano de assistência ao paciente crítico	10
	Executar procedimentos de maior complexidade	5
	Realizar evolução de enfermagem	2
Relac. ao Sistema de Informação	Manter contato permanente com as chefias e equipe para discutir planos de trabalho	2
	Realizar passagem de plantão	1
Educativas	Realizar treinamento da equipe de enfermagem	5

Percebe-se que as atividades referidas correspondem à função de supervisão da equipe de enfermagem, com enfoque no acompanhamento e facilitação do trabalho. Para isso a Enfermeira Supervisora deve ter conhecimento das normas da instituição, além de habilidades técnicas e de administração, para influenciar pessoas e mantê-las motivadas⁽⁴⁾.

O gerenciamento do sistema de cuidado tem como principal foco a organização do processo cuidar, ou seja, planejar as ações de modo compartilhado com a equipe, sob a liderança do enfermeiro, no sentido de desenvolver o processo de trabalho com eficiência e qualidade⁽⁴⁾. Para isso, a Enfermeira Supervisora pode se utilizar da SAE, processo que envolve a escolha de um referencial teórico e a implantação, desenvolvimento e avaliação de uma metodologia assistencial⁽¹⁵⁾.

Constata-se na tabela 3 o predomínio de atribuições de atividades na categoria *Atividades administrativas* à Enfermeira Supervisora relacionadas mais às atividades de controle da equipe de enfermagem do que ao cuidado direto ao paciente (categoria *Atividades assistenciais*). Isso possivelmente se deve ao fato de que, na instituição em estudo, essa profissional atua em

um setor durante os turnos diurnos e em dois setores no período noturno e nos finais de semana.

À categoria *Atividades assistenciais* foram atribuídas duas atividades que são privativas do enfermeiro, segundo a Lei 7498/86⁽⁶⁾. Desse modo, ao atuar em um ou dois setores, a Enfermeira Supervisora deve executar procedimentos de maior complexidade, avaliar o paciente e efetuar registros/evolução de enfermagem no âmbito da SAE⁽⁸⁾.

Percebe-se que na categoria *Atividades relacionadas ao sistema de informação* as atividades mencionadas são inerentes ao cargo de Enfermeira Supervisora, pois as atividades *Passagem de plantão* e *Contato com a chefia e com a equipe de enfermagem*, sem dúvida, devem ser executadas por essa profissional de maneira sistemática, por ser ela uma das pessoas habilitadas para detectar as reais necessidades do paciente e da equipe.

Os dados da tabela 4 demonstram que o fato de a Enfermeira Assistencial ter a sua atuação relacionada mais diretamente com o cuidado direto ao paciente não a exime das responsabilidades gerenciais, porque, em sendo coordenadora do processo de cuidado, ela cuida

também da equipe sob sua responsabilidade, interagindo, identificando e intervindo adequadamente em situações cotidianas. Para

isso, ela necessita ter domínio da dinâmica do cuidado e do serviço, bem como do contexto da sua prática⁽⁴⁾.

Tabela 4. Distribuição de frequências por categorias e atividades atribuídas à **Enfermeira Assistencial** de um hospital-ensino. Maringá - PR, 2006.

Categorias	Atividades	N
Administrativas	Liderar/supervisionar a equipe	12
	Distribuir atividades do plantão	3
	Estimular atendimento humanizado	2
	Levantar problemas e discutir com a equipe	2
	Fazer previsão de recursos	1
Assistenciais	Realizar procedimentos mais complexos e de risco	32
	Realizar a Sistematização da Assistência de enfermagem	12
	Realizar visita junto à equipe médica para discussão de caso	1
Educativas	Fazer treinamento dos profissionais de nível médio (técnicos e auxiliares de enfermagem)	4

Mais uma vez se percebe que as atividades referentes às categorias *Atividades assistenciais* e *Atividades educativas* da Enfermeira Supervisora se confundem, parcialmente, com as atividades da Enfermeira Assistencial. Das atividades inerentes à categoria *Atividades administrativas*, aquela relacionada a *Liderança e Supervisão da equipe de enfermagem*, com doze referências, foi a mais freqüente; porém as atividades com maior número de citações destinadas à Enfermeira Assistencial foram da categoria *Atividades assistenciais*, assim descrita: *Atuação em procedimentos mais complexos e de risco*, com trinta e duas atribuições; e *realização da SAE*, com doze atribuições.

Estudo realizado no Distrito Federal constatou que a atividade assistencial mais desenvolvida pelos enfermeiros era a realização de procedimentos, principalmente, daqueles de maior complexidade⁽⁸⁾, o que concorda com os achados desta pesquisa. Esse dado também corresponde ao que reza a Lei do Exercício Profissional da Enfermagem⁽⁶⁾.

Outra atividade que se destacou na categoria *Atividades assistenciais* foi a realização da SAE, que constitui o alicerce do processo de cuidado⁽¹⁵⁾, por se tratar de um método científico que norteia o raciocínio do enfermeiro para o planejamento da assistência de enfermagem, de modo a realizar um cuidado que atenda às reais necessidades do cliente.

Quanto à categoria *Atividades educativas*, nenhum enfermeiro atribuiu à Enfermeira Assistencial atividades relativas à educação para

a saúde do cliente e/ou familiares, pois a educação, quando citada, referiu-se à capacitação da equipe de enfermagem. A dimensão educadora da prática das enfermeiras no ambiente hospitalar é pouco valorizada e, embora elas tenham consciência da sua importância para a saúde do cliente, "... não reconhecem esta atividade como parte de seu cotidiano e necessária para uma assistência integral..."^(16:137).

Com base na fala anterior, observa-se que a escola formadora possivelmente não está preparando os futuros enfermeiros para exercer atividades educativas, por contemplar, na maior parte do tempo, a obtenção de destreza manual, centrada em habilidades técnicas e no cuidado focado em novas tecnologias⁽¹⁶⁾.

Apesar de a atuação do Enfermeiro Assistencial ser mais voltada ao cuidado direto ao paciente, é preciso atentar para as ações educativas e comunicativas, por serem partes integrantes de um todo voltado à transformação no objeto de trabalho: a pessoa humana⁽¹²⁾.

Chama a atenção o fato de não haver nenhuma atribuição de atividade à categoria *Atividades relacionadas ao sistema de informação*. Por ser a Enfermeira Assistencial aquela que gerencia a unidade, presta cuidado direto ao paciente, mantém contanto freqüente com a equipe multiprofissional e atua junto ao paciente e seus familiares durante as vinte e quatro horas do dia, as ações voltadas à comunicação e informação⁽⁸⁾, deveriam ser mencionadas como prioridades do seu cotidiano.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os dados deste estudo apontam que à Diretora de Enfermagem foi atribuído o maior número de atividades de características *administrativas*, e que à Chefia de Divisão também se atribuiu grande número dessas atividades, porém houve menção à atividade *planejar a assistência aos pacientes*, que, preferencialmente, cabe à Enfermeira Assistencial.

Com relação ao cargo de Enfermeira Supervisora, verificou-se também número significativo de atividades relacionadas às características *administrativas*, as quais se confundem com aquelas relacionadas à Chefe de

Divisão de Enfermagem. Quanto às atividades assistenciais, à Enfermeira Supervisora foram atribuídas ações de assistência a pacientes graves, realização de procedimentos mais complexos e passagem de plantão, que deveriam ser atribuições específicas da Enfermeira Assistencial.

Apesar de a maior parte das atividades corresponder aos cargos existentes na estrutura organizacional do Serviço de Enfermagem investigado, é necessário haver melhor delimitação e clareza em relação a elas, para que a sua falta não resulte em confusão organizacional, morosidade, (re)trabalho, erros nas tomadas de decisão e, conseqüentemente, insegurança, descrédito e insatisfação.

POSITIONS AND ACTIVITIES OF NURSES IN SCHOOL HOSPITAL

ABSTRACT

An exploratory descriptive study accomplished in December 2005 and January 2006 in the intent to verify which roles school hospital nurses assign to the various posts occupied by this category. Took part in the research and responded to a self-applicable questionnaire 35 subjects. The reported roles were categorized into *Administrative, Care, Information System* and *Educative*. The implementation of mainly political administrative activities is assigned to the Nursing Director; in addition to political administrative activities in the sector, care planning, information and educative activities are assigned to the Division Chief; direct leadership/supervision of the nursing team, prevision and provision of resources and the implementation of direct care are assigned to the Supervisor. Little administrative activities and no action regarding patient education are assigned to the Caring Nurse, mainly assigned to be in charge of the more complex direct care. Though most of the activities correspond to the posts, there is a need for better delimitation and clarification on the matter.

Key words: Nursing Team. Nurse's role. Organization and Administration.

CARGOS Y ACTIVIDADES DE ENFERMEROS DE UN HOSPITAL ESCUELA

RESUMEN

Este estudio, de carácter exploratorio-descriptivo, realizado entre diciembre de 2005 y enero de 2006, tuvo por objetivo verificar las actividades que los enfermeros de un hospital escuela atribuyen a los diferentes cargos ocupados en la estructura organizacional de la Enfermería. Treinta y cinco personas participaron en la encuesta a través de un cuestionario estructurado autoaplicable. Las actividades relatadas fueron agrupadas en las siguientes categorías: *Administrativas, Asistenciales, Sistema de Información y Educativas*. A la Directora de Enfermería se le atribuyó la ejecución de actividades político-administrativas, a la Jefe de Sección, además de las actividades político-administrativas de ámbito sectorial, le correspondieron acciones de planeamiento asistencial, informativas y educativas; a la Supervisora, le cupo la función de liderazgo/supervisión directa del equipo de enfermería del sector, previsión, provisión de recursos y realización de cuidados directos. A la enfermería asistencial fueron atribuidas pocas actividades administrativas, con predominio de los cuidados directos de mayor complejidad y ninguna acción dirigida a la educación para la salud del paciente. Aunque la mayor parte de las actividades corresponden a los cargos, es necesario que haya una delimitación más clara entre ellos.

Palabras clave: Grupo de Enfermería. Rol de la de Enfermera. Organización y Administración.

REFERÊNCIAS

1. Peres AM, Ciampone MHT. Gerência e competências gerais do enfermeiro. *Texto & Contexto Enferm.* 2006;15(3):492-9.
2. Felli VEA, Peduzzi M. O trabalho gerencial em enfermagem. In: Kurcgant P., editor *Gerenciamento em enfermagem*. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan; 2005. p. 1-13.
3. Costa RA, Shimizu HE. Atividades desenvolvidas pelos enfermeiros nas unidades de internação de um hospital-escola do Distrito Federal. *Rev Latino-Am Enferm.* 2005;13(5):654-62.
4. Willig MH. Cuidar/gerenciar: possibilidades de convergência no discurso coletivo das enfermeiras

[dissertação]. Curitiba: Universidade Federal do Paraná; 2004.

5. Matsuda LM, Évora YDM. Ações desenvolvidas para a satisfação no trabalho da equipe de enfermagem de uma UTI-Adulto. *Cienc Cuid Saude*. 2006;5(Supl.):49-56.

6. Brasil. Decreto nº 94.406, de 8 de junho de 1987. Regulamenta a Lei nº 7.498, de 25 de junho de 1986, que dispõe sobre o exercício da enfermagem, e dá outras providências. *Diário Oficial [da República Federativa do Brasil]*. Brasília (DF), 9 jun. 1987; Seção 1, v.126, n.106, p. 8853.

7. Brasil. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. Resolução nº196/96. Pesquisa envolvendo seres humanos. Brasília (DF); 1996.

8. Costa RA, Shimizu HE. Estudo das atividades desenvolvidas pelos enfermeiros de um hospital-escola. *Rev Esc Enferm USP*. 2006;40(3):418-26.

9. Fernandes MS. A função do enfermeiro nos anos 90: réplica de um estudo. [dissertação]. Ribeirão Preto: Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo; 2000.

10. Batista AA, Vieira MJ, Cardoso NCS, Carvalho GRP. Fatores de motivação e insatisfação no trabalho do

enfermeiro. *Rev Esc Enferm USP*. 2005;39(1):81-91.

11. Matsuda LM, Meireles VC, Gomes FV, Saalfeld SMS, Molina RM. Instrumentos administrativos: percepção de enfermeiros de um hospital universitário. *Cogitare Enferm*. 2010;15(1):117-23.

12. Rodrigues FCP, Lima MADS. A multiplicidade de atividades realizadas pelo enfermeiro em unidades de internação. *Rev Gauch Enferm*. 2004;25(3):314-22.

13. Andrade JS, Vieira MJ. Prática assistencial de enfermagem: problemas, perspectivas e necessidade de sistematização. *Rev Bras Enferm*. 2005;58(3):261-5.

14. Michaelis. *Moderno Dicionário da Língua Portuguesa*. [Internet]. [Acesso 2008 Out 15]. Disponível em: <http://michaelis.uol.com.br/moderno/portugues/index.php?lingua=portugues-portugues&palavra=promover>.

15. Venturini DA, Matsuda LM, Waidmann MAP. Produção científica brasileira sobre sistematização da assistência de enfermagem. *Cienc Cuid Saude*. 2009;8(4):707-15.

16. Olivi M, Oliveira MLF. Educação para saúde em unidade hospitalar: um espaço profissional do enfermeiro. *Cienc Cuid Saude*. 2003;2(2):131-8.

Endereço para correspondência: Laura Misue Matsuda. Avenida Colombo, 5790, Bl. 001, CEP: 87020-900, Maringá, Paraná.

Data de recebimento: 10/04/2009

Data de aprovação: 21/08/2010