

FACULDADE PERNAMBUCANA DE SAÚDE

**O ENFERMEIRO COMO LÍDER: RESPONSABILIDADES, DESAFIOS E
ESTRATÉGIAS PARA UMA GESTÃO EFICIENTE NO CENTRO CIRÚRGICO**

Estudante: Milena Pereira Falcão

Orientador (a): Renata Lopes do Nascimento

Co-orientador (a): Taís Lins Severo da Silva

RECIFE, 2024

RESUMO

Introdução: A liderança é a capacidade de influenciar pessoas. Diferente do chefe, o líder inspira seu grupo a executar atividades de forma voluntária e não imposta, dessa forma, compreende-se que nem todo chefe é um líder, assim como nem todo líder ocupa um cargo de chefia. Diante dos desafios enfrentados pelo enfermeiro de centro cirúrgico, se faz necessário à implementação de estratégias para um melhor gerenciamento, e a liderança se torna uma das principais competências a serem exercidas. **Objetivo:** Analisar o papel do enfermeiro como líder no ambiente do centro cirúrgico, investigando as responsabilidades, desafios enfrentados e estratégias empregadas para uma gestão eficiente. **Método:** Trata-se de um estudo de corte transversal, de caráter descritivo, exploratório e de abordagem quantitativa, que foi realizado nos centros cirúrgicos geral, obstétrico, pediátrico e transplante do Instituto de Medicina Integral Professor Fernando Figueira (IMIP) no período de julho a agosto de 2024. A população de estudo foi composta pelos enfermeiros atuantes nos setores mencionados. **Resultados:** Verificou-se quanto ao gênero, prevalência feminina, sendo 07 (90%) do sexo feminino e 01 (10%) do sexo masculino. Constatou-se também o conhecimento sobre liderança, os desafios enfrentados e as estratégias aplicadas nos setores do centro cirúrgico. **Discussão:** Nos dados sociodemográficos, o gênero feminino, com a faixa etária de 31 a 40 anos, prevaleceu. Em relação ao conhecimento sobre liderança, foi identificado o pouco estudo e prática ao longo da graduação. Já nos desafios e estratégias foi visto um posicionamento positivo por parte dos enfermeiros. **Conclusão:** Conclui-se que os enfermeiros entendem o seu papel como líder apesar do pouco contato com a temática durante a formação porém, faz-se necessário a implementação teórico-prática da liderança ao longo de toda a graduação de enfermagem e a ampliação nas pesquisas, devido à escassez de estudos em relação a temática.

Palavras-chave (DeCS): Centros Cirúrgicos; Eficiência; Enfermeiros; Estratégia; Liderança.

ABSTRACT

Introduction: Leadership is the ability to influence people. Unlike a boss, a leader inspires their group to voluntarily carry out activities, rather than through imposed authority. Thus, it is understood that not every boss is a leader, just as not every leader holds a managerial position. Given the challenges faced by surgical nurses, the implementation of strategies for better management is necessary, and leadership becomes one of the key competencies to be exercised. **Objective:** To analyze the role of the nurse as a leader in the surgical environment, investigating their responsibilities, challenges faced, and strategies employed for effective management. **Method:** This is a cross-sectional, descriptive, exploratory study with a quantitative approach, conducted in the general, obstetric, pediatric, and transplant surgical centers of the Professor Fernando Figueira Institute of Integral Medicine (IMIP) from July to August 2024. The study population consisted of nurses working in the aforementioned sectors. **Results:** In terms of gender, there was a female prevalence, with 07 (90%) being female and 01 (10%) male. Knowledge of leadership, challenges faced, and strategies applied in the surgical center sectors were also observed. **Discussion:** In the sociodemographic data, females aged 31 to 40 predominated. Regarding leadership knowledge, limited study and practice during undergraduate education were identified. In terms of challenges and strategies, a positive stance was observed among the nurses. **Conclusion:** It is concluded that nurses understand their role as leaders despite having limited exposure to the topic during their education. However, it is necessary to implement theoretical and practical leadership training throughout the nursing degree and to expand research on the topic, given the scarcity of studies on the subject.

Keywords: Surgical Centers; Efficiency; Nurses; Strategy; Leadership.

SUMÁRIO

1. 6
2. 8
3. 10
4. 15
5. 17
6. 18

1. INTRODUÇÃO

A liderança é um conceito que permeia todas as esferas da vida e da sociedade, sendo considerado como fundamental. Desempenha um papel central em diversos campos profissionais, incluindo a Enfermagem. As definições sobre esse conceito são inúmeras, tornando-se importante o destaque de dois elementos-chaves: o grupo e o processo de influência exercido por uma pessoa sobre os outros.⁽¹⁾

Embora possa ser descrita de várias formas, uma definição concisa para a essência da liderança é a capacidade de influenciar pessoas, isso significa que o grupo segue o seu líder não por serem dominados, mas porque as ações do líder geram efeitos sobre o grupo. Com isso, é possível perceber que liderar não é o mesmo que chefear, pois a evidência da presença de um líder é a formação de liderados que o seguem de maneira voluntária, não imposta.⁽¹⁾

É comum que o ato de gerenciar seja confundido com a liderança, sendo necessário destacar os pontos que os diferenciam. Hierarquicamente falando, o líder e o gerente controlam os processos, delegam as atividades e analisam cada função. Porém, quando se trata de liderança, dizer “o quê” e “como” não basta, tornando-se essencial inspirar e motivar as pessoas, para que alcancem os resultados almejados.⁽²⁾

O trabalho principal de um líder é ser um multiplicador para a sua equipe, entendendo que é possível fazer mais juntos do que sozinho. Bons líderes extraem o melhor de cada pessoa, levando-os a desenvolver as suas capacidades para alcançarem seu potencial máximo. Através do estímulo de um crescimento individual, é gerado o ambiente para alcançar o crescimento conjunto, construindo uma equipe de sucesso, com alta eficiência e que entrega resultados excelentes.⁽³⁻⁵⁾

No âmbito prático da enfermagem, a liderança destaca-se como uma das principais competências necessárias. Como profissional que está à frente de uma equipe de técnicos, mais do que gerenciar, é essencial que o enfermeiro tenha o compromisso de influenciar sua equipe a desenvolver o máximo do seu potencial, o que conseqüentemente estará impactando na qualidade da assistência ao paciente.^(6,7)

O exercício de liderança do enfermeiro engloba capacitar, organizar e integrar as atividades da equipe de enfermagem, visando à prestação de cuidados eficazes. Como o principal responsável pelo crescimento e aperfeiçoamento da sua equipe, é necessário que

ele conheça as peculiaridades do grupo, de forma individual e coletiva, e assim possa influenciá-los a atingir os objetivos esperados. (1,8)

O enfermeiro que entende o seu papel fundamental como líder da equipe e o executa, pode construir um ambiente de trabalho saudável, que proporciona uma equipe com um desempenho eficiente, trazendo satisfação para os profissionais e para a instituição, a segurança os pacientes, além de conferir mais visibilidade à sua profissão. (7-10)

A liderança como competência do enfermeiro se faz ainda mais necessária em setores complexos e delicados, onde pequeno erro tem maiores repercussões e por isso a equipe se encontra sob maior pressão e estresse. Esses cenários demandam líderes que além de gerar uma equipe bem desenvolvida, sabe identificar rapidamente as complexidades de uma determinada situação e os direcionar de forma eficaz nos seus processos. (11, 12)

O centro cirúrgico é o setor hospitalar onde “são executados procedimentos anestésico-cirúrgicos, diagnósticos e terapêuticos, tanto em caráter eletivo quanto emergencial”. É considerado uma unidade com alto risco, onde acontecem práticas complexas de trabalho, marcado por intervenções invasivas e que requer profissionais habilitados para responder a diferentes situações diante da variedade de circunstâncias que apresentam uma dinâmica singular no contexto da assistência à saúde. (13)

Dentre as atividades exercidas pelo enfermeiro desse setor estão: dimensionamento da equipe de enfermagem, exercício da liderança no ambiente de trabalho, gerenciamento da escala cirúrgica, planejamento da assistência de enfermagem, capacitação da equipe de enfermagem, gerenciamento dos recursos materiais, insumos e equipamentos, coordenação do processo de realização do cuidado, realização de procedimentos mais complexos e avaliação do resultado das ações de enfermagem. (13, 14)

No cenário do centro cirúrgico, o bom funcionamento da equipe de enfermagem é indispensável, pois em situações que demandam a integração imediata de diversos conhecimentos, experiências e avaliações, uma equipe tende a alcançar resultados mais eficazes do que indivíduos atuando isoladamente, cada um dentro de suas competências e responsabilidades, e assim, faz-se necessário por parte do enfermeiro chefe um recurso fundamental: a liderança. (15)

Compreender o conceito de liderança na enfermagem, suas características e a importância do enfermeiro como líder ajuda os estudantes de enfermagem a refletirem sobre como essa habilidade influencia seu desempenho profissional e permite que as

instituições de ensino reflitam sobre seu papel na preparação dos futuros profissionais, por isso, é necessário que desde a graduação haja a capacitação e o desenvolvimento dessa competência no perfil profissional da enfermagem.⁽⁷⁾

No contexto internacional, pesquisas destacam o papel crucial que a liderança desempenha no gerenciamento do cuidado nos hospitais e a necessidade de programar iniciativas que estimulem o desenvolvimento dessa competência, sobretudo entre os profissionais de enfermagem. Porém, faz-se necessário que órgãos formadores se atentem para a importância da formação de profissionais aptos a assumirem esse papel.⁽⁹⁾

Diante do supracitado, em 2001 foram estabelecidas novas Diretrizes Curriculares do Curso de Graduação em Enfermagem, abrangendo como uma de suas competências gerais a liderança. Durante o curso, é esperado que o aluno desenvolva a capacidade de enfrentar os desafios presentes no contexto da saúde, que são frequentemente complexos porém, ainda são observadas lacunas na incorporação da aprendizagem constante de liderança ao longo do curso visto que a temática é abordada pontualmente durante a disciplina de gestão.⁽¹⁶⁻¹⁸⁾

No cenário atual do Brasil, onde são encontradas inúmeras deficiências nos serviços públicos de saúde para a assistência à população, por conta de superlotação, escassez de leitos, falta de recursos materiais e insuficiência no dimensionamento de equipe, se torna ainda mais necessários enfermeiros que possuem as competências, habilidades e aptidão necessárias para desempenhar funções de liderança, capazes de colaborar de forma positiva para o alcance dos objetivos e atender às demandas de saúde dos pacientes.⁽⁹⁾

Diante disso, o presente trabalho teve por objetivo analisar o papel do enfermeiro como líder no ambiente do centro cirúrgico, investigando as suas responsabilidades, os desafios enfrentados e estratégias empregadas para uma gestão eficiente.

2. MÉTODOS

Tratou-se de um estudo de corte transversal, de caráter descritivo, exploratório e de abordagem quanti-qualitativa, que visou analisar o papel do enfermeiro como líder no ambiente do centro cirúrgico, investigando as responsabilidades, os desafios enfrentados e as estratégias empregadas para uma gestão eficiente.

O estudo de corte transversal de caráter descritivo é um estudo cujo objetivo é obter dados autênticos, que ao final da pesquisa tornou possível elaborar conclusões

coerentes, confiáveis e completas que visaram à descrição detalhada e sistematizada, garantindo a qualidade dos dados coletados para padronizá-los. É considerado exploratório o estudo que compreende a etapa da escolha do tópico de investigação e da exploração de campo. A pesquisa quantitativa envolve a “medição do grau” em que determinada coisa se apresenta.^(19,20)

A pesquisa foi realizada no Instituto de Medicina Integral Professor Fernando Figueira (IMIP), nos setores de centro cirúrgico geral (Oscar Coutinho), obstétrico, pediátrico e transplante. O IMIP é uma entidade filantrópica, atuante nas áreas de assistência médico-social, ensino, pesquisa e extensão comunitária. O complexo hospitalar está localizado na região metropolitana do Recife, em Pernambuco e compõe uma das estruturas hospitalares mais conhecidas no país, considerado centro de referência assistencial em diversas especialidades médicas.

O bloco cirúrgico obstétrico é composto por 2 enfermeiras e 4 salas de cirurgia, o bloco cirúrgico Oscar Coutinho é composto por 2 enfermeiras e 11 salas de cirurgia, o bloco cirúrgico pediátrico tem 3 enfermeiros e 8 salas de cirurgia e o bloco cirúrgico de transplante tem 2 enfermeiras e 4 salas de cirurgia.

A pesquisa foi desenvolvida de maio até dezembro de 2024. O período de coleta de dados aconteceu de julho a agosto de 2024, após aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Medicina Integral Professor Fernando Figueira - IMIP (CEP-IMIP) com CAAE: 81943824.7.0000.5201.

A população do estudo foi composta por enfermeiros gestores dos blocos transplante, pediátrico, obstétrico e geral do IMIP, atuantes nos plantões diurnos e enfermeiros assistenciais dos turnos manhã e tarde, foram excluídos os enfermeiros gestores do plantão noturno, os que estavam em período de férias e afastados por licença médica ou licença maternidade.

Utilizou-se como instrumento de coleta de dados um formulário com questionário estruturado elaborado pela equipe pesquisadora. O *QRcode* foi entregue impresso e redirecionou ao formulário construído no *Google Forms*. Precedido o TCLE (Termo de Consentimento Livre e Esclarecido). Em seguida, continha questões abertas e fechadas de identificação, referindo dados pessoais, sociodemográficos e profissionais. Foi composto por 7 perguntas fechadas sobre o tema de “liderança” e 4 perguntas abertas sobre os “desafios” e “estratégias” relacionadas ao setor do centro cirúrgico.

Para o processamento e análise dos dados, os formulários (com as informações obtidas através do preenchimento do questionário via *Google Forms* pelos enfermeiros gestores e enfermeiros assistenciais dos blocos cirúrgicos), foram revisados a partir da qualidade e em razão dos critérios de elegibilidade, sendo desconsideradas as informações incoerentes e que poderiam interferir na confiabilidade do estudo.

A partir dos dados coletados do questionário, foi desenvolvido um banco de dados no Excel e as informações foram tabeladas e dispostas em gráficos para melhor visualização e compreensão do que foi analisado.

A pesquisa foi desenvolvida respeitando a Resolução 466/12. Trata-se de uma normativa do Conselho Nacional de Saúde que estabelece regras e princípios éticos para pesquisas envolvendo seres humanos no Brasil garantindo a proteção dos participantes, consentimento informado, avaliação de riscos e benefícios, privacidade e confidencialidade dos dados, além de proteção a grupos vulneráveis. Todos os participantes da pesquisa foram primeiramente submetidos à assinatura do TCLE, tendo total anonimato e que a mesma foi de caráter voluntário, podendo ocorrer a desistência da participação a qualquer momento.

Os riscos foram mínimos, havendo no que consiste ao tempo dedicado ao preenchimento do questionário e em caso de constrangimento por parte do participante em responder a alguma pergunta.

Acerca dos benefícios, o presente estudo ofereceu uma oportunidade valiosa de explorar o papel crucial do enfermeiro como líder em um ambiente altamente especializado. Através da identificação de desafios e proposta de estratégias eficientes, o trabalho promoveu não apenas o avanço acadêmico, mas também o aprimoramento da prática clínica, potencialmente impactando positivamente a qualidade dos cuidados de saúde e a segurança do paciente.

3. RESULTADOS

De acordo com os resultados obtidos, a totalidade da amostra foi de 08 profissionais trabalhadores da instituição na qual a coleta foi realizada. Ressalta-se que todos os convidados a participarem da pesquisa concordaram com o Termo de Consentimento Livre e. Dessa forma os 08 enfermeiros atuantes nos centros cirúrgicos responderam ao questionário, sendo 07 (90%) do sexo feminino e 01 (10%) do sexo

masculino. Em relação à faixa etária, ficaram entre 30 e 50 anos e, a maioria, graduados pelo ensino privado. Metade dos participantes está em seu primeiro vínculo empregatício em um setor de centro cirúrgico. Esses dados podem ser observados no Quadro 1 abaixo.

Quadro 1: Caracterização sociodemográfica e educacionais dos participantes.

Variáveis	N	%
Faixa Etária		
21 a 30 anos	1	13%
31 a 40 anos	4	50%
41 a 50 anos	3	37%
Gênero		
Feminino	7	88%
Masculino	1	12%
Instituição de formação		
Pública	1	12%
Privada	7	88%
Primeiro vínculo empregatício em centro cirúrgico		
Sim	4	50%
Não	4	50%
Tempo que trabalha no seu atual centro cirúrgico		
Menos de 1 ano	2	25%
Mais de 1 ano	3	37,5%
Mais de 5 anos	1	12,5%
Mais de 10 anos	2	25%

Fonte: elaboração própria, 2024.

Quando questionados em relação à durante a graduação terem estudado sobre o tema “liderança”, apenas 4 (50%) responderam que sim. No que tange a exposição à prática do exercício da liderança na graduação, o número apresenta um déficit de 3 (37%).

Em relação à participação em cursos, palestras ou especializações sobre essa temática, apenas 2 (25%) disseram já ter participado, porém 8 (100%) afirma concordar que é importante para o enfermeiro entender sobre este tema. O que pode-se observar nos gráficos de 1 a 4.

Gráfico 1: estudo sobre o tema “liderança” durante a sua graduação.

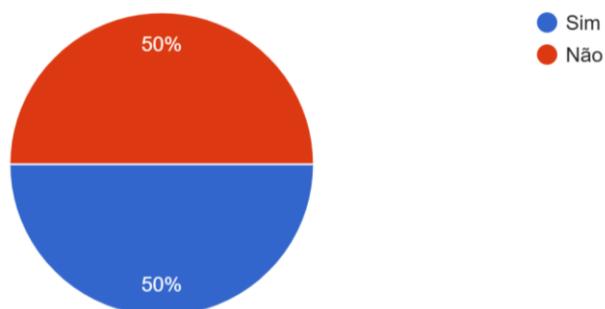


Gráfico 2: Exposição à prática do exercício da liderança durante a graduação.

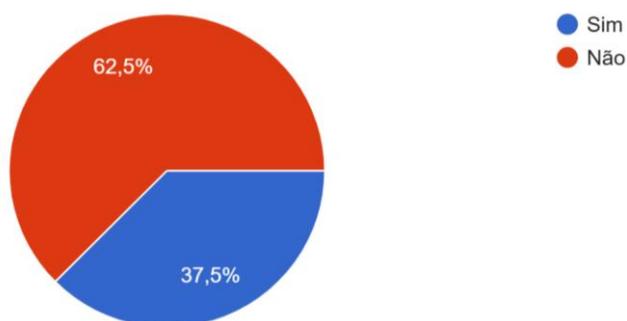


Gráfico 3: Participação em curso, palestra ou especialização sobre o tema “liderança”.

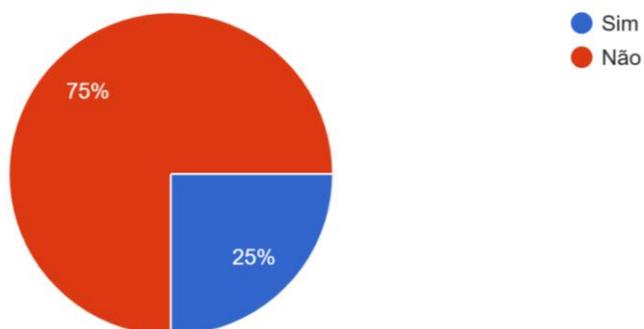
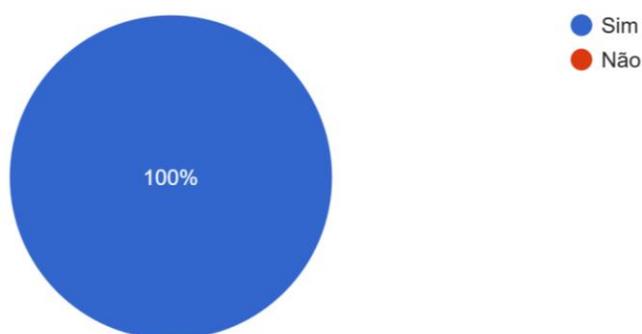


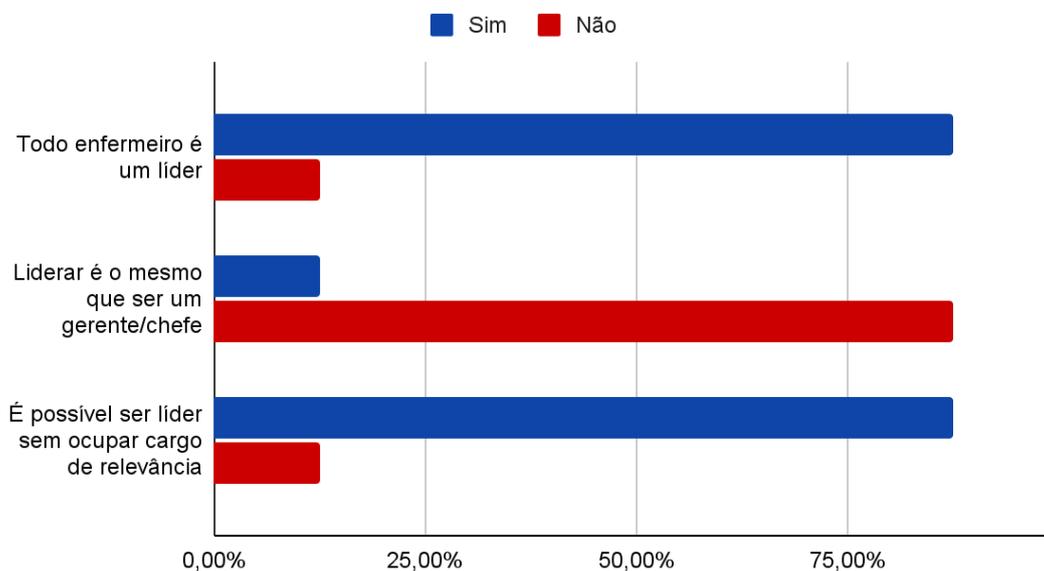
Gráfico 4: Considera que é importante para o enfermeiro entender sobre liderança.



Dentre os participantes da pesquisa, 7 (87,5%) diz considerar que todo enfermeiro é um líder, e quando perguntados se liderar é o mesmo que ser um gerente/chefe, 7 (87,5%) afirmaram que não. Além disso, 7 (87,5%) diz que é possível ser líder sem ocupar nenhum cargo/posição de relevância. Observa-se os resultados no gráfico 5.

Gráfico 5: Entendimento dos participantes sobre identidade, gestão e cargo

Considera que:



Por fim, foi pedido aos participantes que dessem respostas escritas a algumas questões sobre o tema e que contribuíssem para obter uma visão mais profunda sobre suas percepções e vivências. Na tabela 1, pode-se verificar as respostas mais relevantes.

Tabela 1: Respostas às perguntas sobre liderança.

Tema	Respostas
------	-----------

<p>Sobre o que significa ser um líder:</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● “Ser líder é ter o poder de ...influenciar outras pessoas.” (Enfermeiro 6) ● “Ser líder é ser exemplo para a equipe, saber identificar e resolver conflitos, estar aberto a sugestões, ter iniciativa.” (Enfermeiro 5) ● “Liderar é trazer a sua equipe níveis mais altos.” (Enfermeiro 3)
<p>Quanto ao que difere um líder de um chefe:</p> <p>A respeito dos desafios enfrentados por um enfermeiro de centro cirúrgico:</p> <p>Sobre as estratégias usadas pra fazer uma boa gestão do centro cirúrgico:</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● “Líder anda junto com a equipe, chefe apenas delega” (Enfermeiro 4) ● “...Além de dominar o seu setor ele deve está junto com sua equipe, delegando, mas também executando.” (Enfermeiro 1) ● “ ...Saber trabalhar em equipe. Desenvolver o trabalho junto com sua equipe.” (Enfermeiro 5) ● Grandes são os desafios, principalmente com as equipes médicas... além de todas as problemáticas do setor, ainda tem os conflitos interpessoais que o líder tem que intervir.” (Enfermeiro 4) ● “Conciliar as atividades burocráticas com a assistência ao paciente.” (Enfermeiro 5) ● “São muitos, mas o grande desafio é a falta de materiais e equipamentos.” (Enfermeiro 6) ● “Respeito acima de tudo!!! Olhar holístico e peculiar, trabalhar junto a equipe, passar confiança em tudo que é solicitado! Orientar a equipe a despeito de procedimentos, mudanças teóricas que sempre acontecem e treinamentos.” (Enfermeiro 4)

	<ul style="list-style-type: none"> ● “Ser resolutiva, manter o trabalho em equipe e explorar a agilidade e equilíbrio do grupo.” (Enfermeiro 6) ● “Saber delegar atribuições para a equipe de enfermagem. Saber organizar o tempo com as atividades do bloco cirúrgico.” (Enfermeiro 5)
--	---

Fonte: elaboração própria, 2024.

4. DISCUSSÃO

No comparativo dos dados sociodemográficos, observou-se uma predominância do gênero feminino, com 07 participantes (90%), resultado que corrobora ao estudo de da Silva onde 93% das participantes também eram do mesmo gênero. Em relação à faixa etária, analisou-se no mesmo estudo, que as participantes tinham entre 26 e 55 anos, dados que são semelhantes aos da pesquisa atual, que abrangeu idades de 30 a 50 anos. Quanto ao tempo de atuação no centro cirúrgico, o estudo supracitado reportou um período de 1 a 5 anos, o que se correlaciona parcialmente com os achados desta pesquisa, já que 4 participantes (50%) relataram ter esse mesmo tempo de trabalho.⁽¹⁵⁾

Em relação ao estudo sobre a liderança durante a graduação, apenas 4 (50%) dos participantes tiveram a abordagem do tema, e quando se fala sobre a prática do exercício da liderança esse número cai para 3 (37%). Esses dados são semelhantes ao de Amestoy, que observou que "a formação tem priorizado o aprendizado de procedimentos técnicos" e "não instrumentaliza o futuro profissional para ser líder da equipe, uma vez que a liderança exige tomada de decisão a partir da experiência", além disso, também menciona que “é possível visualizar o tecnicismo na formação, a desvalorização de aspectos gerenciais, como a liderança, que muitas vezes, é lembrada quando o enfermeiro já está inserido na prática profissional e necessita solucionar conflitos, além de coordenar uma equipe”.⁽¹⁹⁾

Apesar do pouco contato com a temática da liderança durante a graduação, apenas 02 participantes (25%) relataram ter participado de cursos, palestras ou especializações sobre o assunto. Esse dado é confrontado no estudo de Amestoy, que destaca a importância do papel do enfermeiro como promotor de sua formação e qualidade de vida

no trabalho. Nesse sentido, os enfermeiros necessitam considerar que o exercício da crítica não compete somente aos outros, mas fundamentalmente a si próprio, ao modo como tem norteado sua formação, bem como resgatado sua responsabilidade frente à busca de melhor qualificação profissional. Somente pode ser líder de uma equipe, a pessoa que promove seu autoconhecimento, traça metas e estratégias para seu crescimento pessoal e profissional”.⁽¹⁹⁾

A pesquisa desenvolvida por Neves destaca a liderança como sendo uma das competências gerenciais consideradas imprescindíveis para a atuação profissional do enfermeiro. Essa afirmação corrobora com o estudo de Pires que aborda a profissão de enfermagem e sua exigência por líderes eficazes e desenvolvidos em todos os papéis de liderança. Essas colocações estão alinhadas com os achados do presente estudo, no qual 08 participantes (100%) concordam que é essencial para o enfermeiro compreender esse tema.^(20, 21)

Dos participantes do estudo, 07 (87,5)% afirmaram considerar que todo enfermeiro é um líder, além disso, a mesma amostra afirmara que liderar não é o mesmo que ser um gerente/chefe, o que está alinhado ao estudo de Treis que relata que o chefe é uma posição, há casos que acaba por assumir essa hierarquia despreparado, não possui aptidões de liderança e somente conhecimento e aptidão para área melhor que seus colegas”.⁽²²⁾

A autora Neves demonstra que a liderança, é definida como um processo de influência intencional do líder sobre seus seguidores, com vistas ao alcance de objetivos, o que corrobora com a resposta do enfermeiro 06 sobre o que significa ser um líder “Ser líder é ter o poder de ...influenciar outras pessoas”. Corroborando com as falas dos participantes, o estudo de Treis menciona que o papel do líder é criar um ambiente que motive e ofereça suporte para que cada indivíduo alcance seu máximo potencial, o que condiz com a definição do enfermeiro 03 que define a liderança como “...trazer a sua equipe níveis mais altos”.^(20,22)

Por fim, é apresentado no Schnath que “liderar uma equipe não é apenas ser chefe, o enfermeiro deve gerenciar a equipe preocupando-se com quem cuida, ao mesmo tempo que resolve conflitos, toma decisões, orienta novas condutas, busca a participação de seus pares na construção de planos e projetos, serve de inspiração para os membros de sua equipe” o que está alinhado a resposta do enfermeiro 4 que ao falar sobre as estratégias

usadas para fazer uma boa gestão do centro cirúrgico diz “trabalhar junto a equipe, passar confiança em tudo que é solicitado! Orientar a equipe a despeito de procedimentos, mudanças teóricas que sempre acontecem e treinamentos”.⁽²³⁾

5. CONCLUSÃO

Ao observar o principal objetivo desse estudo que foi analisar o papel do enfermeiro como líder no ambiente do centro cirúrgico, investigando as suas responsabilidades, os desafios enfrentados e estratégias empregadas para uma gestão eficiente, foram alcançados os resultados com êxito, analisando o aprendizado e prática sobre a temática da liderança ainda durante a formação, a identidade do enfermeiro enquanto líder, identificados os desafios encontrados na rotina e exploradas as estratégias usadas para enfrentá-los. Pode-se identificar que apesar do pouco contato com o ensino e prática da liderança ao longo da graduação, os enfermeiros entendem a importância e o seu papel como líder e por isso, ao serem colocados como responsáveis pelo setor, se posicionam, identificam os desafios e traçam as melhores estratégias para contorná-los, buscando o melhor para sua equipe.

As principais limitações desse estudo foi a disponibilidade dos enfermeiros para responder ao questionário. Além disso, outra limitação encontrada foram as fontes de pesquisa, já que a quantidade de artigos disponíveis sobre a temática é deficitária e dentre eles, a maioria atualmente já estão desatualizados.

A partir das dificuldades encontradas durante toda essa pesquisa, recomenda-se a implementação de matérias voltadas para o ensino e prática da liderança ao longo de toda a graduação de enfermagem. Além disso, novas pesquisas que possam abranger o papel do enfermeiro como líder, produzindo novos artigos para o conhecimento de novos estudantes e para melhorar a assistência em enfermagem. Pode-se também pensar maneiras de implementar atividades teóricas e práticas de educação permanente em saúde, relacionadas à temática abordada.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Percursos pedagógicos no ensino: a história, a gestão e a práxis [recurso eletrônico] / Vanessa Brandão de Vargas et al. (org.) – Lajeado: Editora Univates, 2024. Disponível em: www.univates.br/editora-univates/publicacao/418.
2. Silva PMS. (2014). O papel do líder na motivação da equipe. In: Revista acadêmica da faculdade Osvaldo Cruz, 4(1)12-378.
3. Ribeiro EM; da Costa JVA. Liderança e sua evolução e os efeitos dentro das organizações / Eliton Martins Ribeiro; João Vitor Aurélio da Costa – Novo Horizonte, 2021.
4. Hybels, B. Liderança corajosa. São Paulo: Vida, 2002.
5. Brustein D. 11 dicas para gerenciar como um verdadeiro líder. Forbes. Brasil. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2019/05/11-dicas-para-gerenciar-como-um-verdadeiro-lider/>
6. Amestoy SC, Pacheco LF, Guanilo MEE, Trindade L de L, Silva CN da. Exercício da liderança do enfermeiro em unidade de terapia intensiva. J. nurs. health. [Internet]. 1º de dezembro de 2014 [citado 30º de maio de 2024];4(2):143-54. Disponível em: <https://periodicos.ufpel.edu.br/index.php/enfermagem/article/view/4271>
7. Souza GP, Beltran RIL, Figueiredo KC, Trigueiro TH, Siqueira CP, Pol TAS, et al. Strategies for the development of nurses' leadership in health services: a scoping review. Online Braz J Nurs. 2022;21:e20226598. <https://doi.org/10.17665/1676-4285.20226598>
8. Algeri EDB de O, Silveira RS da, Barlem JGT, Costa MCMD de R, Stigger DA da S, Dan C de S. Authentic leadership in nurses' professional practice: an integrative review. Rev Bras Enferm [Internet]. 2022;75(1):e20210972. Available from: <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2021-0972>
9. Ferreira VB, Amestoy SC, Silva GTR da, Trindade L de L, Santos IAR dos, Varanda PAG. Transformational leadership in nursing practice: challenges and strategies. Rev Bras Enferm [Internet]. 2020;73(6):e20190364. Available from: <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2019-0364>
10. Batista SA, Miclos PV, Amendola F, Bernardes A, Mohallem AGC. Authentic leadership, nurse job satisfaction and hospital accreditation: a study in a private

- hospital network. *Rev Bras Enferm.* 2021;74(2):e20200227. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2020-0227>
11. Ancona D, Malone TW, Orlikowski WJ, Senge PM. In praise of the incomplete leader. *Harv Bus Rev.* 2007 Feb;85(2):92-100, 156. PMID: 17345683.
 12. Moura AA de, Hayashida KY, Bernardes A, Zanetti ACB, Gabriel CS. Charismatic leadership among nursing professionals: an integrative review. *Rev Bras Enferm* [Internet]. 2019Jan;72:315–20. Available from: <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2017-0743>
 13. Martins FZ, Dall’Agnol CM. Centro cirúrgico: desafios e estratégias do enfermeiro nas atividades gerenciais. *Rev Gaúcha Enferm* [Internet]. 2016;37(4). Available from: <https://doi.org/10.1590/1983-1447.2016.04.56945>
 14. Trevilato DD, Martins FZ, Schneider DS dos S, Sakamoto VTM, Oliveira JLC de, Pai DD, et al.. Atividades do enfermeiro de centro cirúrgico no cenário brasileiro: scoping review. *Acta paul enferm* [Internet]. 2023;36:eAPE01434. Available from: <https://doi.org/10.37689/acta-ape/2023AR001434>
 15. Silva MA da, Galvão CM. Aplicação da Liderança Situacional na enfermagem de centro cirúrgico. *Rev esc enferm USP* [Internet]. 2007Mar;41(1):104–12. Available from: <https://doi.org/10.1590/S0080-62342007000100014>
 16. Santos IAR dos, Amestoy SC, Silva GTR da, Backes VMS, Silva CCR da, Conceição MM da, et al.. Theoretical-practical articulation of the continuous learning of leadership in Nursing in light of Peter Senge. *Rev Bras Enferm* [Internet]. 2021;74(4):e20201200. Available from: <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2020-1200>
 17. Santana FR, Nakatani AYK, Souza ACS e, Casagrande LDR, Esperidião E. DIRETRIZES CURRICULARES NACIONAIS DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM: UMA VISÃO DIALÉTICA. *Rev. Eletr. Enferm.* [Internet]. 28º de dezembro de 2006 [citado 30º de maio de 2024];7(3). Disponível em: <https://revistas.ufg.br/fen/article/view/904>
 18. Amestoy SC, Backes VMS, Trindade L de L, Canever BP. Produção científica sobre liderança no contexto da enfermagem. *Rev esc enferm USP* [Internet]. 2012Feb;46(1):227–33. Available from: <https://doi.org/10.1590/S0080-62342012000100030>
 19. Amestoy SC, Cestari ME, Thofehrn MB, Milbrath VM, Trindade L de L, Backes VMS. Processo de formação de enfermeiros líderes. *Rev Bras Enferm* [Internet].

2010Nov;63(6):940–5. Available from: <https://doi.org/10.1590/S0034-71672010000600011>

20. Neves VR, Sanna MC. Concepts and practices of teaching and exercise of leadership in Nursing. *Rev. Bras. Enferm.* [Internet]. 2016;69(4):686-93. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167.2016690417i>
21. Conselho Federal de Enfermagem. Competências de liderança do enfermeiro especialista em enfermagem médico-cirúrgica. Brasília: COFEN; [2024]. Disponível em: <https://www.cofen.gov.br/competencias-lideranca-enfermeiro-especialista-enfermagem-medico-cirurgica.pdf>.
22. Treis M. As diferenças entre líderes x chefes e os reflexos dessas posições [Internet]. *Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento*. 2018 [citado em 2025 jan 3]. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/wp-content/uploads/artigo-cientifico/pdf/lideres-x-chefes.pdf>
23. Schnath F, Moraes KB, Espírito Santo DMN do. Liderança do enfermeiro no centro cirúrgico: revisão integrativa da literatura. In: *Anais da 37ª Semana Científica do Hospital de Clínicas de Porto Alegre*; 2017; Porto Alegre, Brasil. Porto Alegre: Hospital de Clínicas de Porto Alegre; 2017. p. 172. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/179232/001054778.pdf>