

Cavalcante, A. K. C. B.; Amorim, P. H. C.; Santos, L. N.



## PESQUISA

**Perfil da equipe de enfermagem no serviço de urgência e emergência em um hospital público de Teresina**

*Profile team in nursing service urgent and emergency in a public hospital of Teresina*  
*Perfil de un equipo de enfermería en el servicio de emergencia en un hospital público de Teresina*

Andreia Karla de Carvalho Barbosa Cavalcante<sup>1</sup>, Paulo Henrique de Carvalho Amorim<sup>2</sup>, Luciano Nogueira Santos<sup>3</sup>

## RESUMO

Este estudo objetivou identificar, descrever e caracterizar o perfil sócio demográfico da equipe de enfermagem do serviço de urgência e emergência em um hospital público em Teresina - PI. Estudo exploratório, descritivo e quantitativo por meio de um questionário aplicado a 41 profissionais da equipe de enfermagem no período de abril à maio de 2014. Os resultados mostraram que 95,1% eram do sexo feminino, 34,1% encontravam-se na faixa etária de 21 a 30 anos, 58,5% eram solteiros, 34,1% estavam entre 2 a 5 anos na instituição, 56,1% trabalhavam no horário noturno, 63,4% trabalhavam 30 horas semanais, 63,4% não treinaram para atuarem no setor, 75,6% eram técnicos de enfermagem, destes 36,6% fizeram graduação, 9,8% com <1 ano à 15 anos de formado e 9,8%, fizeram curso de pós-graduação. O estudo permitiu identificar, descrever e caracterizar o perfil dos profissionais atuantes no serviço, bem como apontar para a necessidade de aperfeiçoamento e treinamento contínuos, visando melhoria no atendimento à comunidade. **Descritores:** Equipe de Enfermagem. Perfil epidemiológico. Atendimento de emergência.

## ABSTRACT

The service and emergency rescue was developed to meet those cases where if you need immediate medical intervention or not, since they can have or not the imminent risk of death. This study aimed to identify, describe and characterize the socio-demographic profile of the nursing staff of urgent and emergency service in a public hospital in Teresina-PI. Exploratory, descriptive and quantitative study through a questionnaire administered to 41 professional nursing team from April to May 2014. Results showed that 95.1% were female, 34.1% were in the range age 21-30 years old, 58.5% were single, 34.1% were between 2-5 years in the institution, 56.1% worked in the evening hours, 63.4% were 30 hours per week, 63.4% did not trained to work in the industry, 75.6% were nursing technicians, 36.6% of these did graduate, 9.8% <1 year to 15 years and formed 9.8% had attended graduate. The study allowed us to identify, describe and characterize the profiles of professionals working in the service. and point to the need for continuous improvement and training aimed at improving service to the community. **Descriptors:** Nursing Staff. Epidemiological profile. Emergency care.

## RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo identificar, describir y caracterizar el perfil socio-demográfico del personal de enfermería del servicio de urgencia y de emergencia en un hospital público de Teresina-PI. Estudio exploratorio, descriptivo y cuantitativo a través de un cuestionario aplicado a 41 equipo de enfermería profesional, de abril a mayo de 2014. Los resultados mostraron que el 95,1% eran mujeres, el 34,1% estaban en el rango de edad 21-30 años, el 58,5% eran solteros, el 34,1% eran entre 2-5 años en la institución, el 56,1% trabajaba en las horas de la tarde, el 63,4% con 30 horas por semana, el 63,4% no capacitado para trabajar en la industria, el 75,6% estaban amamantando a los técnicos, el 36,6% de ellos se graduó, 9.8 % <1 año a 15 años y formado el 9,8% habían asistido posgrado. El estudio permitió identificar, describir y caracterizar los perfiles de los profesionales que trabajan en el servicio. y apuntan a la necesidad de la mejora continua y la formación destinada a mejorar el servicio a la comunidad. **Descriptor:** Personal de Enfermería. Perfil epidemiológico. Servicios Médicos de Urgencia.

<sup>1</sup> Enfermeira Intensivista do Hospital Getúlio Vargas. Especialista em Terapia Intensiva, Saúde Pública e Educação em Saúde: Enfermagem. Docente da Faculdade Centro de Ensino Unificado de Teresina (CEUT-PI). andreiakcb@ig.com.br. <sup>2</sup> Graduando em Enfermagem pela Faculdade CEUT. paulohramorim@hotmail.com. <sup>3</sup> Graduando em Enfermagem pela Faculdade CEUT. luciano\_nogueira31@hotmail.com

## INTRODUÇÃO

O serviço de urgência e emergência foi desenvolvido para atender os casos em que se necessita intervenção médica imediata ou não, uma vez em que pode ter ou não o risco iminente de morte; muitos clientes ainda procuram o serviço mesmo em não se tratando de uma situação de urgência ou emergência, superlotando o atendimento hospitalar. Para melhorar o serviço foi inserida a classificação de risco, onde o enfermeiro é responsável pela triagem, sendo encaminhado ao médico de acordo com a prioridade.

Emergência é um serviço multidisciplinar de especialistas em tratar pacientes em estado grave, lembrando que é uma das áreas mais críticas e congestionadas dentro do hospital, onde situações inesperadas ocorrem (VIANA; SANTOS FILHO, 2009).

Urgência vem do latim *urgentia*, que significa qualidade ou caráter de urgente que é necessário ser feito com rapidez; indispensável; imprescindível; iminente, impendente; Urgir, do latim *urgere*, significa ser necessário sem demora; ser urgente; não permitir demora; perseguir de perto; apertar o cerco de; tornar imediatamente necessário; exigir, reclamar, clamar; obrigar, impelir (ROMANI et al., 2009).

A resolução n. 1.451/95 do Conselho Federal de Medicina prevê que a emergência é a circunstância de agravo à saúde, com risco iminente de vida ou que cause intenso sofrimento ao paciente, que exige tratamento médico imediato e a urgência é o agravo à saúde com ou sem risco potencial de vida, que também implica em atendimento médico imediato (MACHADO, 2011).

No que se refere à atenção em urgência, o crescimento do número de acidentes, a violência urbana e a insuficiente estruturação da rede de serviços de saúde são fatores que têm contribuído

### *Perfil da equipe de enfermagem no serviço...*

decisivamente para a sobrecarga dos serviços hospitalares. O conhecimento desta realidade em nosso meio é de importância fundamental, no sentido de evidenciar a necessidade de reestruturação do atual sistema de saúde, na perspectiva de consolidação dos princípios do SUS (AZEVEDO et al., 2010).

Urgência e emergência é uma área importante, onde situações críticas frequentemente ocorrem. O paciente que procura este serviço é conduzido a ele em circunstâncias graves, onde na maioria das vezes, há risco iminente de perda da vida (VIANA; SANTOS FILHO, 2009).

Para organizar uma rede que atenda aos principais problemas de saúde dos usuários na área de urgência e emergência de forma resolutiva, o Ministério da Saúde (MS) implantou a Política nacional de urgência e emergência na portaria GM/MS Nº 2048 em 5 de novembro de 2002. Em parceria com as Secretarias de Saúde dos estados, do Distrito Federal e dos municípios, tem realizado grandes esforços no sentido de implantar um processo de aperfeiçoamento do atendimento às urgências e emergências no País, tanto pela criação de mecanismos para a implantação de Sistemas Estaduais de Referência Hospitalar em Atendimento às Urgências e Emergências como pela realização de investimentos relativos ao custeio e adequação física e de equipamentos dos serviços integrantes destas redes, na área de assistência pré-hospitalar, nas Centrais de Regulação, na capacitação de recursos humanos, na edição de normas específicas para a área e na efetiva organização e estruturação das redes assistenciais na área de urgência e emergência (BRASIL, 2004).

Souza et al. (2011) apontam que, devido à realidade problemática da unidade de emergência, o Ministério da Saúde (MS) atribuiu, em 2004, a Política Nacional de Humanização-PNH, onde implementou o Acolhimento com Avaliação e Classificação de Risco, visando a

Cavalcante, A. K. C. B.; Amorim, P. H. C.; Santos, L. N. melhoria do acesso dos usuários aos serviços de saúde, aperfeiçoamento do trabalho em equipe e humanização das relações entre profissionais de saúde e usuários, priorizando a urgência e emergência.

No que se refere ao processo de trabalho das equipes com foco na urgência/emergência, o enfermeiro realiza o acolhimento com escuta qualificada, classificação de risco, avaliação de necessidade de saúde e análise de vulnerabilidades, tendo em vista a responsabilidade da assistência resolutiva à demanda espontânea e ao primeiro atendimento às urgências e emergências (GOMES et al., 2008).

Ao atuar no setor de cuidados emergenciais, o enfermeiro deve manter o domínio do que está acontecendo e ter consciência do que está fazendo e o que esta sendo delegado. Os aspectos éticos e legais devem ser considerados importantes e extremamente transparentes, assim como recomenda o Conselho Federal de Enfermagem (COFEN, 1986), no Código de Ética de Enfermagem na Lei 7.498 de 25 de Junho de 1986 que dispõe sobre a regulamentação do exercício profissional de enfermagem.

O enfermeiro, gerente de um setor de emergência, deve buscar pelo constante aprimoramento técnico-científico de sua equipe de enfermagem, para a efetiva sistematização da prestação do cuidado. A equipe de enfermagem, como prestadora direta de assistência ao paciente, deve continuamente estar atenta a qualquer alteração que possa indicar piora em seu estado de saúde. Além disso, deve possuir conhecimentos sobre os sinais e somas de risco, e quais atitudes devem ser tomadas diante de cada um deles, proporcionando ao usuário um atendimento com responsabilidade e compromisso (JORGE; BARRETO, 2012).

O interesse pelo tema surgiu a partir de experiência dos pesquisadores, enquanto acadêmicos de enfermagem, em um hospital público no estágio da disciplina de Urgência e

### *Perfil da equipe de enfermagem no serviço...*

Emergência, onde percebeu-se a importância da equipe de Enfermagem no processo de trabalho no serviço de urgência e emergência. Esse fato remete a pensar que a equipe de Enfermagem é fundamental na manutenção da qualidade da assistência prestada aos clientes.

Este estudo busca contribuir para a ampliação das informações sobre o perfil da equipe de Enfermagem de um Hospital Público de Teresina e, sensibilizar os gestores sobre a importância da qualificação destes profissionais, vislumbrando o aperfeiçoamento do desempenho de suas atividades no serviço, melhorando assim, o atendimento ao paciente.

Assim, também poderá nortear ações para melhorar o perfil da equipe de Enfermagem dos serviços de urgência e emergência, além de estimular a elaboração de outros estudos relacionados a esta temática, capazes de acenar para um horizonte mais comprometido com a qualidade de vida no ambiente de trabalho. Esta pesquisa deixará ainda à disposição dados para novas pesquisas para que se conquiste a produção de conhecimentos.

Diante do exposto, este estudo objetivou identificar, descrever o perfil sócio demográfico da equipe de enfermagem no serviço de urgência e emergência em um hospital público de Teresina e caracterizar quanto: Sexo, Faixa etária, Estado Civil, Tempo de trabalho na instituição, Turno de trabalho, Tempo de trabalho na unidade de lotação, Carga horária semanal, Tempo de formada (o), treinamentos para atuar na unidade de urgência e emergência, curso de pós-graduação.

## **METODOLOGIA**

Tratou-se de uma pesquisa de campo, exploratória, descritiva com abordagem quantitativa. Para Minayo (2010), a abordagem quantitativa é realizada para obtenção de respostas estruturadas, objetivando avaliar

Cavalcante, A. K. C. B.; Amorim, P. H. C.; Santos, L. N. resultados que podem ser contados e expressos em números, taxas, proporções.

A pesquisa foi realizada em um Hospital de referência, localizado na região sudeste da cidade de Teresina-PI, da rede pública municipal de saúde. Realiza atendimentos pelo SUS. A instituição conta com uma equipe multiprofissional, que tem por finalidade a prestação de assistência médica hospitalar voltada para a média e baixa complexidade, explorando as atividades de Clínica Médica, Cirurgia Geral e Pediátrico, além de contar com atendimento de ambulatório e Odontológico. O Hospital Possui 50 leitos, sendo 28 clínicos, 13 pediátricos, 13 cirúrgicos e quatro de observação. A unidade de saúde disponibiliza de atendimento odontológico de urgência das 19h às 7h de segunda a quarta, de quinta a domingo o atendimento é 24h. O ambulatório funciona das 7h às 18h e o hospital atende urgência e emergência 24h. O serviço conta com uma equipe multiprofissional com médicos, enfermeiros, auxiliares e técnicos em enfermagem que trabalham em regime de plantão de 12 horas.

Foram entrevistados 49 profissionais de enfermagem que trabalham no Serviço de Urgência e emergência deste hospital, onde 8 se recusaram a participar da pesquisa. O critério de inclusão foi ser profissional da equipe de enfermagem, independentemente de sexo, idade, estado civil, com estado de lucidez e orientação preservadas, onde foram convidados a participarem desta investigação de forma voluntária no momento de seu horário de trabalho e, aqueles que concordaram em participar assinaram o Termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE), em duas vias. Foram excluídos os profissionais em férias e/ou licença.

Para a coleta de dados foi utilizado um questionário estruturado com perguntas fechadas. A pesquisa foi realizada no período de abril e maio de 2014. É importante ressaltar ainda, que o roteiro foi pré-testado em outro setor do hospital R. Interd. v. 7, n. 2, p. 85-94, abr. mai. jun. 2014

### ***Perfil da equipe de enfermagem no serviço...***

antes da sua utilização definitiva com dois enfermeiros do serviço. Este procedimento permitiu a averiguação da validade do instrumento, a fim de que pudesse atender aos objetivos da pesquisa em estudo.

Os dados foram organizados utilizando-se os programas Excel 2010 e Word 2010 da *Microsoft Office*, bem como a versão 20.0 do SPSS, que possibilitou o agrupamento das informações e confecções de tabelas utilizadas para discussão dos resultados.

A pesquisa foi submetida à aprovação da Fundação Hospitalar de Teresina (FHT) com n° de protocolo 025.0.037.634/13 e da Comissão de Ética em Pesquisa (CEP) do Centro de Ensino Unificado de Teresina (CEUT), conforme Protocolo n° 13691/2013 sendo respeitados os princípios da resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde (CNS) (BRASIL, 2013). A coleta somente iniciou após a aprovação do projeto pelo CEP acima referido e da Fundação em questão.

Ao CEP do estabelecimento de Saúde e do CEUT foram esclarecidos todas as informações necessárias para o bom desempenho do estudo e não prejuízo do serviço. Como também, garantido o anonimato das informações sobre o registro profissional dos entrevistados.

## **RESULTADOS**

Foram entrevistados 49 profissionais de enfermagem que trabalham no Serviço de Urgência e emergência deste hospital, onde 8 se recusaram a participar da pesquisa, no período de abril e maio de 2014, sendo que da amostra estudada, 95,1% (n=39) eram do sexo feminino e apenas 4,9% (n=2) eram do sexo masculino.

O presente estudo revelou que 34,1% (n=14) tinham a faixa etária de 21 a 30 anos, sendo a faixa predominante na pesquisa, 19,5% (n=8) participantes estavam na faixa de 31 a 35 anos, o mesmo corresponde para a faixa de 36 a

Cavalcante, A. K. C. B.; Amorim, P. H. C.; Santos, L. N. 40 anos, enquanto que 26,8% (n=11) na faixa de >40 anos.

Em relação ao estado civil, 58,5% (n=24) eram solteiros, 36,6% (n=15) eram casados, apenas 2,4% (n=1) era divorciado, e essa mesma quantidade não enquadrava nos casos acima (Tabela 1).

**Tabela 1:** Análise socioeconômica da Equipe de Enfermagem do serviço de urgência e emergência em um hospital público em Teresina-PI (n = 41).

| Variáveis           | N  | %    |
|---------------------|----|------|
| <b>Sexo</b>         |    |      |
| Feminino            | 39 | 95,1 |
| Masculino           | 2  | 4,9  |
| <b>Faixa etária</b> |    |      |
| 21 a 30             | 14 | 34,1 |
| 31 a 35             | 8  | 19,5 |
| 36 a 40             | 8  | 19,5 |
| 40 e +              | 11 | 26,8 |
| <b>Estado civil</b> |    |      |
| Solteiro            | 24 | 58,5 |
| Casado              | 15 | 36,6 |
| Divorciado          | 1  | 2,4  |
| Outros              | 1  | 2,4  |

Fonte: Hospital Público, Teresina-PI, 2014.

Em relação ao tempo de trabalho na instituição, 29,3% (n=12) tinham <1 ano, enquanto 34,1% (n=14) de 2 a 5 anos; já 4,9% (n=2) tinham de 6 a 10 anos; 7,3% (n=3) trabalhavam de 11 a 20 anos e, apenas 17,1% (n=7) profissionais tinham >20 anos de serviço na instituição.

De acordo com o turno de trabalho, 43,9% (n=18) trabalhavam em escala de plantão no horário diurno, enquanto que 56,1% (n=23) trabalhavam no horário noturno. Com relação ao tempo de trabalho na unidade de lotação, os valores coincidem com o tempo de trabalho na instituição, 29,3% (n=12) tinham <1 ano, enquanto 34,1% (n=14) de 2 a 5 anos; já 4,9% (n=2) tinham de 6 a 10 anos; 7,3% (n=3) trabalhavam de 11 a 20 anos e, apenas 17,1% (n=7) profissionais tinham >20 anos de serviço na instituição, sugerindo que trabalham no setor de lotação desde posse do cargo.

### *Perfil da equipe de enfermagem no serviço...*

A carga horária semanal dos profissionais revelou que 63,4% (n=26) trabalhavam 30 horas, enquanto que 24,4% (n=10) 36 horas, já 9,8% (n=4) faziam 40 horas, apenas 2,4% (n=1) possuíam carga horária de 44 horas e, nenhum trabalhava mais do que as 44 horas. Na Tabela 2, pode-se confirmar estes dados.

**Tabela 2:** Distribuição das taxas de acordo com o tempo de trabalho na instituição, turno de trabalho, tempo de trabalho na unidade de lotação e carga horária semanal da Equipe de Enfermagem do serviço de urgência e emergência em um hospital público em Teresina-PI (n=41).

| Variáveis                                      | N  | %    |
|--|----|------|
| <b>Tempo de trabalho na instituição</b>        |    |      |
| < 1 ano  | 12 | 29,3 |
| 2 a 5 anos                                     | 14 | 34,1 |
| 6 a 10 anos                                    | 2  | 4,9  |
| 11 a 15 anos                                   | 3  | 7,3  |
| 16 a 20 anos                                   | 3  | 7,3  |
| >20 anos                                       | 7  | 17,1 |
| <b>Turno de trabalho</b>                       |    |      |
| Diurno   | 18 | 43,9 |
| Noturno  | 23 | 56,1 |
| <b>Tempo de trabalho na unidade de lotação</b> |    |      |
| < 1 ano  | 12 | 29,3 |
| 2 a 5 anos                                     | 14 | 34,1 |
| 6 a 10 anos                                    | 2  | 4,9  |
| 11 a 15 anos                                   | 3  | 7,3  |
| 16 a 20 anos                                   | 3  | 7,3  |
| >20 anos                                       | 7  | 17,1 |
| <b>Carga horária semanal</b>                   |    |      |
| 30 h   | 26 | 63,4 |
| 36 h   | 10 | 24,4 |
| 40 h   | 4  | 9,8  |
| 44 h   | 1  | 2,4  |
| >44 h  | 0  | 0    |

Fonte: Hospital Público, Teresina-PI, 2014.

Com relação a realização de treinamento para atuar na unidade, 36,6 (n=15) afirmaram que tinham, enquanto que a maioria 63,4% (n=26) disseram não terem sido treinados para atuarem no setor. Quanto à formação profissional 4,9% (n=2) eram auxiliares de enfermagem, 75,6% (n=31) técnicos de enfermagem e 19,5% (n=8) eram enfermeiros. Esses dados podem ser vistos na Tabela 3.

Cavalcante, A. K. C. B.; Amorim, P. H. C.; Santos, L. N.

**Tabela 3:** Distribuição das taxas de acordo com treinamento para atuar na unidade de urgência e emergência e, se possui curso de graduação da Equipe de Enfermagem do serviço de urgência e emergência em um hospital público em Teresina-PI (n=41).

| Variáveis                                | N  | %    |
|--|----|------|
| <b>Treinamento para atuar na unidade</b> |    |      |
| Sim                                      | 15 | 36,6 |
| Não                                      | 26 | 63,4 |
| <b>Formação</b>                          |    |      |
| Auxiliar de Enfermagem                   | 2  | 4,9  |
| Técnico de Enfermagem                    | 31 | 75,6 |
| Enfermeiro                               | 8  | 19,5 |

Fonte: Hospital Público, Teresina-PI, 2014.

Em relação à amostra (n=33) de auxiliares e técnicos que fizeram curso de graduação, 36,6% (n=8) se qualificaram em cursos superiores, enquanto que 63,4% (n=25) não fizeram. Da amostra que possuem graduação 28,6% (n=2) fez Gestão Hospitalar, 42,9% (n=3) fez Enfermagem, 14,3% (n=1) fizeram respectivamente Ciências Biológicas, Filosofia e Pedagogia. Observa-se esses dados na Tabela 4.

**Tabela 4:** Distribuição das taxas de acordo com curso de graduação se for Auxiliar ou Técnico de Enfermagem e com respectiva área da Equipe de Enfermagem do serviço de urgência e emergência em um hospital público em Teresina-PI (n=33).

| Variáveis               | N  | %    |
|-------------------------|----|------|
| <b>Graduação</b>        |    |      |
| Sim                     | 8  | 36,6 |
| Não                     | 25 | 63,4 |
| <b>Área de formação</b> |    |      |
| Gestão hospitalar       | 2  | 28,6 |
| Enfermagem              | 3  | 42,9 |
| Ciências Biológicas     | 1  | 14,3 |
| Filosofia               | 1  | 14,3 |
| Pedagogia               | 1  | 14,3 |
| Não possui              | 25 |      |

Fonte: Hospital Público, Teresina-PI, 2014.

Como mostra a Tabela 5, com relação ao tempo de formado 9,8% (n=4) possuem de <1 ano à 15 anos, apenas 2,4% (n=1) possuem >15 anos já formado. Da amostra dos formados, só 2,4% (n=1) fizeram curso de Pós-graduação respectivamente em Terapia Intensiva, Gestão em Saúde e Urgência e Emergência, enquanto que 4,9% (n=2) fizeram a

### *Perfil da equipe de enfermagem no serviço...*

pós-graduação em Docência e Saúde da Família, respectivamente.

**Tabela 5:** Distribuição das taxas de acordo com tempo de formado e se possui curso de pós-graduação da Equipe de Enfermagem do serviço de urgência e emergência em um hospital público em Teresina-PI (n=41).

| Variáveis                     | N  | %    |
|-------------------------------|----|------|
| <b>Tempo de formado</b>       |    |      |
| <1 ano                        | 4  | 9,8  |
| 2 a 5 anos                    | 4  | 9,8  |
| 6 a 15 anos                   | 4  | 9,8  |
| >15 anos                      | 1  | 2,4  |
| Ignorado                      | 28 | 68,3 |
| <b>Curso de Pós-graduação</b> |    |      |
| Terapia Intensiva             | 1  | 2,4  |
| Gestão em Saúde               | 1  | 2,4  |
| Urgência e Emergência         | 1  | 2,4  |
| Docência                      | 2  | 4,9  |
| Saúde da Família              | 2  | 4,9  |
| Não possui                    | 34 | 82,9 |

Fonte: Hospital Público, Teresina-PI, 2014.

## DISCUSSÃO DOS DADOS

Foram entrevistados 41 profissionais de enfermagem atuantes em um Hospital Público de Teresina em diferentes turnos de trabalho, sendo 8 enfermeiros, 31 técnicos em enfermagem, 2 auxiliares de enfermagem. É importante mencionar que tinha na escala do serviço um total de 49 profissionais de enfermagem, onde 8 se recusaram a participar da pesquisa, sendo assim respeitados seus direitos como sujeito.

Em um estudo realizado por Jorge et al. (2012) com a equipe de enfermagem, o gênero predominantemente era feminino na profissão da enfermagem, onde 92,3% eram mulheres; também no estudo de Custodio et al. (2011), de 130 entrevistados a predominância eram do sexo feminino com 79,2% e, apenas 20,8% do sexo masculino, bem como no estudo de Silva e Pires (2011), a prevalência ao gênero 62% foi do sexo feminino, assim como no estudo de Silva et al. (2012), o sexo predominante foi o feminino com

Cavalcante, A. K. C. B.; Amorim, P. H. C.; Santos, L. N. 79,5%. Confirmando com estes estudos, esta pesquisa mostrou que 95,1% eram profissionais do sexo feminino e apenas 4,9% do sexo masculino.

Essas características confirmam os aspectos historicamente relacionados à profissão e à caracterização do perfil de trabalhadores no ambiente hospitalar, em virtude da enfermagem ser uma profissão predominantemente feminina. Em relação a esse aspecto, observa-se que a feminização também foi observada em estudos prospectivos e pode ser explicada pelo fato de que na equipe de enfermagem há mais mulheres do que homens, notadamente visibilizada pela própria configuração histórica que se constitui o exercício da enfermagem mundial e se reflete no cenário local (SILVA; FIGUEIREDO, 2010).

De acordo com Custodio et al. (2011), a idade dos participantes variou de 23 a 65 anos, com uma média de 45 anos de idade, onde a maioria de 36,1% era da faixa etária de 40 a 50 anos. No estudo de Jorge et al. (2012), 52,6% eram profissionais com mais de 40 anos. Já nesta pesquisa, em relação à idade, 34,1% tinham de 21 a 30 anos representando a maior faixa etária estando de acordo com o estudo de Silva e Pires (2011), que a idade dos profissionais variou entre 25 a 50 anos, sendo que 50% dos participantes estavam na faixa etária entre 30 a 35 anos e com o estudo de Silva et al. (2012) que 63,6 tinham idade entre 25 e 45 anos.

No estudo de Jorge et al. (2012), a maioria dos entrevistados (63,2%) era solteiro. Como mostra neste estudo, dos 41 entrevistados 58,5% eram solteiros, representando mais da metade dos participantes. Entretanto, no estudo de Custódio et al. (2011), a prevalência era de casados com 41,5%.

Quanto ao tempo de trabalho na instituição, 34,1% dos participantes deste estudo trabalhavam de 2 a 5 anos, enquanto que no estudo de Jorge et al. (2012), 55,3% apresentavam tempo superior a 10 anos, evidenciando que uma parte considerável da equipe de enfermagem

### *Perfil da equipe de enfermagem no serviço...*

atuante no setor possuía experiência na área. No estudo de Silva e Pires (2011), 21% apresentavam de 7 a 10 anos, os demais apresentavam tempo inferior, sendo que 12% apresentava tempo de serviço institucional superior a 10 anos e, no estudo de Silva et al. (2012), 43,2% atuavam pelo tempo de um a cinco anos, 72,7% eram concursados e 45,4% trabalhavam na mesma unidade havia mais de seis anos. Nesse conjunto de características, a estabilidade parece ser fator motivacional importante, apontado como facilitador da adesão do profissional à equipe de trabalho.

Assim, para Silva e Ferreira (2011), os impactos de uma assistência prestada por um profissional não qualificado perpassam pelo negligenciamento/subutilização do uso da tecnologia no cuidado, assim como o uso não fundamentado da mesma pode prejudicar a saúde do cliente de modo irreversível, visto que se encontra num quadro em que suas funções vitais estão suscetíveis a rápidas mudanças. Assim, justifica-se a relevância da experiência profissional e qualificação especializada, as quais devem ser ressignificadas no atual contexto de contratação de enfermeiros.

Os profissionais da Equipe de Enfermagem são divididos turnos de trabalho: manhã, tarde e noite; conferindo um regime de 12 horas de trabalho, para 48 horas de descanso. Dos profissionais entrevistados, 56,1% a maioria eram plantonistas noturno, como confirma o estudo realizado por Jorge et al. (2012), onde 31,6% sendo maioria também do serviço noturno. No estudo de Silva et al. (2012), com relação ao vínculo empregatício, 59,1% referiram ter outro emprego na área de enfermagem, apontando que o esforço dos profissionais para garantir um padrão financeiro muitas vezes leva à precarização do vínculo empregatício, com dupla ou tripla jornada, comprometendo a qualidade de vida do trabalhador e provocando a deterioração

Cavalcante, A. K. C. B.; Amorim, P. H. C.; Santos, L. N. das condições de trabalho, e em última análise, repercute na qualidade do cuidado.

Assim, para Ferreira e Ferreira (2008), sendo a enfermagem responsável pelo maior contingente da força de trabalho dos estabelecimentos de saúde, tornando o conjunto de trabalhadores que mais sofrem com as inadequadas condições de trabalho, devido ao limite entre vigília e repouso enfrentado pelos trabalhadores durante uma noite de trabalho, pode haver comprometimento da capacidade de concentração e, além disso, esses funcionários sofrem a privação do convívio com a família em razão da incompatibilidade de horário. O conjunto desses fatores podem desencadear problemas de ordem emocional e psíquica.

Entretanto, Siqueira Júnior, Siqueira e Gonçalves (2006) mostram em um estudo realizado com a equipe de enfermagem que a atuação no horário noturno é uma opção, pois ter-se-á a possibilidade de melhorar o ganho financeiro, fazendo com que os trabalhadores enfrentem as dificuldades de uma forma mais otimista, podendo assim avaliar sua qualidade de vida da mesma forma que os trabalhadores diurnos.

Assim como no estudo de Neves et al. (2010), a maioria dos enfermeiros destacou que trabalhar no período noturno se trata de uma opção permeada por necessidades financeiras, como também para se adequar aos horários de diferentes vínculos empregatícios. A atuação no período noturno também foi relacionada à necessidade de adequação a situações decorrentes da vida pessoal como problemas familiares e valorização do convívio com os filhos.

Em relação à formação profissional, a maior parte dos sujeitos da pesquisa eram técnicos de enfermagem 75,6%, mostrando que o número de auxiliar de enfermagem é cada vez menor com o passar do tempo, com apenas 4,9% os que ainda não possuíam o curso técnico. Os resultados corroboram com os do estudo de Jorge

### *Perfil da equipe de enfermagem no serviço...*

et al. (2012), onde da amostra em estudo, 64,70% eram técnicos de enfermagem. No estudo de Custódio et al. (2011), a prevalência era de técnicos de enfermagem, sendo 29,2% e de auxiliares de enfermagem sendo 43,1% perfazendo um universo de 72,3% no serviço, como também no estudo de Silva e Pires (2011), 83,33% eram técnicos de enfermagem e, no estudo de Silva et al. (2012), que os técnicos de enfermagem constituíam a maioria da equipe com uma prevalência de 75%.

Quanto ao tempo de formação profissional, no estudo de Silva e Pires (2011), 38% dos participantes, afirmaram possuir de 4 a 6 anos de formados. Analisando essa formação escolar, 4% possui 2º grau incompleto, 63% segundo grau completo, 8% 3º grau incompleto, 8% 3º grau completo e 17% possuem pós-graduação. No estudo de Silva et al. (2012), quanto ao tempo de formação e exercício na enfermagem, destacaram-se 31,8% profissionais com tempo entre 6 e 10 anos.

Neste estudo, da amostra de técnicos de enfermagem, 36,6% fizeram curso superior, enquanto que no estudo de Jorge et al. (2012), em uma pesquisa realizada com 14 enfermeiros e 22 técnicos de enfermagem, da amostra de técnicos, 77,27% fizeram curso de graduação e, deste total 5,88% fizeram Pós-graduação.

## CONCLUSÃO

O enfermeiro tem um importante papel como educador em saúde, pois é o responsável pela supervisão da equipe de enfermagem que atua na instituição, contribuindo para a melhoria do serviço, principalmente pela ação conjunta de ações desenvolvidas pelos técnicos e auxiliares de enfermagem.

A análise deste estudo permitiu identificar e descrever o perfil sócio demográfico da equipe de enfermagem no serviço de urgência e

Cavalcante, A. K. C. B.; Amorim, P. H. C.; Santos, L. N. emergência em um hospital público de Teresina, além de caracterizar esta equipe segundo variáveis destacadas, fazendo um comparativo com outros estudos, verificando-se que condizem com os achados, por mencionar de forma bastante expressiva as variáveis quando ao sexo, faixa etária, estado civil, tempo de trabalho na instituição, turno de trabalho, tempo de trabalho na unidade de lotação, carga horária semanal, treinamento para atuar na unidade de urgência e emergência, formação profissional, e realização de curso de pós-graduação.

Portanto, espera-se que os resultados encontrados nesse estudo possam contribuir para a ampliação das informações sobre o perfil da equipe de enfermagem, e reforçar a necessidade, junto aos gestores de qualificação destes profissionais, melhorando assim o aperfeiçoamento e o desempenho das atividades nos serviços de urgência e emergência, visando um melhor atendimento à comunidade.

## REFERÊNCIA

AZEVEDO, A. L. de C. S. *et al.* Organização de serviços de emergência hospitalar: uma revisão integrativa de pesquisas. *Rev. Eletr. de Enf.*, Goiânia, v. 12, n. 4, p. 736-45. 2010.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Política Nacional de Atenção às urgências**. Secretaria de Atenção à Saúde, Brasília (DF): MS, 2004. Disponível em <http://portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/Política%20Nacional.pdf>.

\_\_\_\_\_. Ministério da Saúde. Resolução n° 466, de 12 de dezembro de 2012. **Aprova as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisa envolvendo seres humanos**. Diário oficial da união n° 12, Brasília, DF, Secção 1, p. 59, 13 jun. 2013.

COREN - Conselho Federal de Enfermagem. **Lei n° 7498/86**, de 26 de junho 1986. Diário Oficial da União, Brasília, DF, ano 10, p. 3, seção I, folhas 9273- 9275. Boletim de Normas e Notícias.

CUSTÓDIO, I. L. *et al.* Perfil sociodemográfico e clínico de uma equipe de enfermagem portadora de Hipertensão Arterial. *Rev. Bras. Enferm.*, Brasília, v. 64, n. 1, p. 18-24, jan./fev, 2011.

R. Interd. v. 7, n. 2, p. 85-94, abr. mai. jun. 2014

## *Perfil da equipe de enfermagem no serviço...*

FERREIRA, C. M. B. E. O.; FERREIRA, S. R. Absenteísmo entre os trabalhadores de uma equipe de enfermagem - estudo de caso. *Coletânea*, Belo Horizonte, v. 2, n. 2, p. 10-21, abr./set. 2008.

GOMES, A. M. A. *et al.* Etno-avalição da humanização hospitalar pelo usuário do Sistema Único de Saúde (SUS) e seus mediadores. *Rev. Esc Enferm. USP*, São Paulo, v.42, n.4, p.635-42. 2008.

JORGE, V. C.; BARRETO, M. da S. Equipe de enfermagem e detecção de indicadores de agravamento em pacientes de pronto-socorro. *Esc. Anna Nery*, Rio de Janeiro, v.16, n. 4, p.767-774, out./dez, 2012.

JORGE, V. C. *et al.* Equipe de enfermagem e detecção de indicadores de agravamento em pacientes de pronto-socorro. *Esc Anna Nery.*, Rio de Janeiro, v. 16, n. 4, p.767-774, out./dez, 2012.

MACHADO, S. **Desafios e possibilidades da triagem na emergência**. Monografia. 2011. (Especialização em assistência de enfermagem em urgência e emergência) - Universidade do Extremo Sul Catarinense - UNESC, Criciúma, Outubro, 2011.

MINAYO, M.C. S. (org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 29.ed. Petrópolis, RJ: Ed. Vozes, 2010.

NEVES, M. J. A. O. *et al.* Influência do trabalho noturno na qualidade de vida do enfermeiro. *Rev. enferm. UERJ*, Rio de Janeiro, v. 18, n. 1, p. 42-47, jan./mar; 2010.

SILVA, M.; FIGUEIREDO, M. L. F. Desafios históricos da enfermagem à luz do pensamento bioético. *Revista Brasileira de Enfermagem*, Brasília, v. 63, n. 5, p.841-3, set./out. 2010.

SILVA, K. R.; PIRES, R. C. C. P. A percepção da equipe de enfermagem sobre liderança no serviço de urgência e emergência de um hospital geral de Belo Horizonte. *Revista Tecer.*, Belo Horizonte, v. 4, n. 7, nov. 2011.

SILVA, R. C. DA; FERREIRA, M. DE A.. Tecnologia na terapia intensiva e suas influências nas ações do enfermeiro. *Rev. Esc. Enferm. USP*, São Paulo, v. 45, n. 6, dez. 2011. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0080-62342011000600018>. Acesso em: 13 de junho de 2014.

SILVA, A. P. *et al.* Trabalho em equipe de enfermagem em unidade de urgência e emergência na perspectiva de Kurt Lewin. *Cienc. Cuid. Saude*, v. 11, n. 3, p. 549-556, jul./set, 2012.

Cavalcante, A. K. C. B.; Amorim, P. H. C.; Santos, L. N.

SIQUEIRA JÚNIOR, A. C. ; SIQUEIRA, F. P. C.; GONÇALVES, B. G. de O. G.. *O trabalho noturno e a qualidade de vida dos profissionais de enfermagem. Revista Mineira de Enfermagem*, v. 10, n. 1, Minas Gerais, 2006. Disponível em: <http://www.dx.doi.org/S1415-27622006000100008>. Acesso em: 13 de junho de 2014.

SOUZA, C.C. et al. Classificação de risco em pronto-socorro: concordância entre um protocolo institucional brasileiro e Manchester. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, Ribeirão Preto, v. 19, n. 1, 08 telas, 2011. Disponível em: [http://www.scielo.br/pdf/rlae/v19n1/pt\\_05.pdf](http://www.scielo.br/pdf/rlae/v19n1/pt_05.pdf) . Acesso em: 02 de dezembro de 2013.

ROMANI, H. M. et al. Uma visão assistencial da urgência e emergência no sistema de saúde. *Revista Bioética*. Vol. 17, nº 1, 2009, p. 41-53.

VIANA, P. P.; SANTOS FILHO, P. L. **Assistência de Enfermagem no Pronto Socorro ao paciente em emergência cardiológica: uma revisão de literatura.** Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Enfermagem) - Centro Universitário do Espírito Santo - UNESC. Colatina, 2009.

**Submissão: 02/06/2014**

**Aprovação: 01/07/2014**