

**FACULDADES INTEGRADAS DE TAQUARA - FACCAT**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DESENVOLVIMENTO REGIONAL**  
**MESTRADO**

***“COMO SOLUCIONAR PROBLEMAS?”* MOBILIZAÇÕES EMPREENDEDORAS DE  
ACADÊMICOS DE ENFERMAGEM: UM ESTUDO SOBRE DOIS CONTEXTOS  
REGIONAIS (RIO GRANDE DO SUL E MATO GROSSO - BRASIL)**

**SAMANTA ANDRESA RICHTER**

**Taquara**

**2020**

**SAMANTA ANDRESA RICHTER**

**“*COMO SOLUCIONAR PROBLEMAS?*” MOBILIZAÇÕES EMPREENDEDORAS DE  
ACADÊMICOS DE ENFERMAGEM: UM ESTUDO SOBRE DOIS CONTEXTOS  
REGIONAIS (RIO GRANDE DO SUL E MATO GROSSO - BRASIL)**

Dissertação apresentada como requisito para obtenção do título de Mestre em Desenvolvimento Regional do Programa de Mestrado em Desenvolvimento Regional das Faculdades Integradas de Taquara (PPGDR-FACCAT).

**Área de concentração:** Desenvolvimento Regional  
**Linha de pesquisa:** Instituições, Ordenamento Territorial e Políticas Públicas para o Desenvolvimento Regional  
**Orientador:** Prof. Dr. Daniel Luciano Gevehr

**Taquara**

**2020**

## **FOLHA DE APROVAÇÃO**

*“Os sonhos são como estrelas,  
você não pode tocá-las,  
mas se você seguir...  
eles vão guiar o seu destino.”*  
Peter Pan - J. M. Barrie, 1911.

## AGRADECIMENTOS

O que é agradecer? Se não é o reconhecimento e declaração de se estar grato por algo dado ou feito por outrem!

A partir disso, venho a agradecer primeiramente aos meus pais Cenilda e Elton, que ao longo da minha vida pessoal e acadêmica, sempre me apoiaram em todos os momentos, mesmo sem conhecer e entender esse “insano universo” acadêmico e, por vezes, não entender que sou “a” filha empoderada e contemporânea. Amo vocês, obrigada, vocês são os melhores pais que eu poderia ter!

Aos meus irmãos, Jéssica e Marcel, por sempre estarem comigo e me tirando do sério, tentando cansar a minha beleza, que é muita (brincadeiras à parte), agradeço a parceria de todo o sempre. Ao meu cachorro Toddynho, que há cinco anos é meu “companheirinho” nas elaborações dos trabalhos, sentando-se sempre ao lado do computador ou deitado embaixo da escrivantina.

Também aos meus amigos: Lucas, Nathan, Tuany, Gabriela, Andressa, Natani e Franciele, obrigada pela compreensão nas minhas frequentes ausências nos encontros e aniversários da turma. Todos aqui citados são meus amigos há mais de 10 anos, alguns me conheceram desde criança e outros como a adolescente que amava Naruto (essa vergonha é minha, Mundo!). Nossa amizade já enfrentou muitos momentos felizes e momentos tristes, como toda a amizade que se preste. Tomara continuemos vivendo! Claro que com mais momentos felizes, pois depois de defender uma dissertação, nada mais justo que comemorar com uma *Freixenet*. Uhu!

Aos meus amigos que a vida acadêmica me presenteou, que ao longo de seis anos de faculdade sofremos juntos com as loucuras de entrega de relatórios, portfólios, provas e seminários; levarei vocês para a vida toda: Edemilson Pichek, Diva Juliana, Maria Eduarda e a “Máfia”: Danísia Krummenauer, Leila Schmidt e Susiani Borges, hoje enfermeiros e conquistando o mundo que nos pertence. Aqui os humilhados foram exaltados!

Não me atrevo a esquecer dos meus queridos mestres da graduação acadêmica, ao meu Prof. Gimerson Erick Ferreira, mais conhecido como Erick, por ser essa pessoa maravilhosa e acreditar no meu potencial de pesquisadora. Meus primeiros estudos foram publicados contigo, até chegar ao nosso artigo *qualis A*! Somos muito parecidos em nossas percepções, e isso é incrível, te levo e levarei como exemplo na minha futura carreira de docência. E aos queridos mestres que me influenciam: Profa. Vilma Constancia Fioravante dos Santos, por ter sido duas vezes minha supervisora de estágio, a primeira na graduação e a segunda no mestrado (já na

terceira vez pode pedir música!). Você é um exemplo de professora e de pessoa, que nem tenho palavras para descrever a felicidade que tenho em ter alguém tão especial assim na minha construção profissional; te levo no coração! A Profa. Claudia Capellari, por topa todas as minhas loucuras acadêmicas (bah, e como teve!) e me guiar para não me perder nessa euforia, nos devaneios constantes que vivo. Obrigada mesmo, pelo apoio e incentivo.

Agradeço também a todos os meus mestres, que tive a felicidade de conhecer ao longo desses dois anos no mestrado, em especial ao meu orientador Prof Daniel Luciano Gevehr, que mesmo sem conhecer o muito que a Enfermagem proporciona academicamente, aceitou o desafio de me orientar nessa jornada. Tivemos muitos momentos bons, tanto no mestrado quanto na vida fora da FACCAT, gratidão meu queridão! Levar-te-ei para o resto da minha vida!

Ao Prof. Egon, que em todas as viagens que fez durante esse período, sempre me presenteou gentilmente com um cartão postal de cada lugar. Além de ser um homem de muita inteligência e longevidade. Lembro que a todo final de aula, eram aplausos que se escutava na sala de aula, isso porque sempre nos ensinou que além de ser profissionais, acima de tudo, somos humanos. E ao Prof Mário, por ter me recebido no seu programa de pós-graduação com a mesma energia de sempre e me apoiar nas oportunidades que surgiram ao longo do mestrado.

Também não posso e não permito esquecer os meus colegas do PPGDR, que foram literalmente a “cereja do bolo” para completar essa saga, as nossas jantadas imemoráveis, aulas e apresentações de seminário, jamais serão esquecidas, vocês são demais!

Enfim, finalizo os agradecimentos com a gratidão de ter conhecido pessoas, as quais se tornaram grandes amigos durante esses dois anos. E conseguir manter as amizades de longa data. Quero sempre poder orgulhar os meus amigos, familiares e professores e esta é uma forma de agradecer a todo apoio e motivação que me proporcionam. Obrigada a todos!

## RESUMO

O mundo do trabalho contemporâneo tem se revelado cada vez mais dinâmico e competitivo, com isso, exige o padrão profissional cada vez mais qualificado, proativo e empreendedor. Em se tratando da Enfermagem, o empreendedorismo possui infinitas possibilidades empreendedoras, cabendo ao enfermeiro explorar as oportunidades e protagonizar novos campos e novas práticas profissionais. O acadêmico de Enfermagem pode ser empreendedor nas ações que desenvolve quando consegue nortear-se por preceitos da proatividade, antecipando-se às mudanças que se fazem necessárias para a resolução de problemas. O estudo tem como objetivo geral analisar as mobilizações empreendedoras de acadêmicos de Enfermagem, diante de situações que demandem a resolução de problemas da prática profissional do enfermeiro. Para alcançar este objetivo, propôs-se: conhecer como os acadêmicos se identificam e personalizam suas mobilizações empreendedoras em situações-problemas da prática do enfermeiro; identificar as características empreendedoras que estes acadêmicos consideram indispensáveis à solução de problemas da prática do enfermeiro; e avaliar o raciocínio crítico destes, ao refletir situações de mobilização para a resolução de problemas da prática profissional. Com relação ao procedimento metodológico, trata-se de um estudo qualitativo, descritivo e exploratório. A amostra de participantes foi composta por 60 acadêmicos de Enfermagem, de duas IESs, uma localizada no sul do Brasil (Rio Grande do Sul) e outra no centro-oeste (Mato Grosso) do Brasil, sendo uma IES de cunho privada e a outra pública. Adotou-se o método de vinhetas, sendo aplicado através de um questionário autoaplicável. O período da coleta de dados se sucedeu de setembro a novembro de 2019. Para a análise dos dados, utilizou-se a análise de conteúdo proposta por Minayo (2014). Este estudo atende os preceitos bioéticos relacionados à pesquisa com seres humanos, resolução 466/12 e a resolução 510/16, também se encontra plenamente aprovado pelo comitê de ética e pesquisa, sob o CAAE 18607919.0.0000.8135, na Plataforma Brasil. Os resultados obtidos, com vistas na análise dos núcleos de sentidos, foram classificadas as seguintes categorias: ““Com quem me identifico?” a identificação da personalidade que representam as mobilizações empreendedoras dos acadêmicos em Enfermagem”; “características empreendedoras reconhecidas pelos acadêmicos em Enfermagem”; e “(i)mobilizações empreendedoras: as estratégias dos acadêmicos em Enfermagem na resolução de problemas”. Dos participante 52 (87%) eram do sexo feminino e 8 (13%) do sexo masculino, através dos achados, os alunos consideraram que saber escutar, ter um bom relacionamento interpessoal e trabalho em equipe são imprescindíveis para a resolução de problemas, sendo estas, as características e mobilizações mais reconhecidas pelos os acadêmicos em Enfermagem. Em consideração é necessário que os acadêmicos compreendem mais a dimensão de liderança e tomada de decisão, visto que são características fundamentais também para a resolução de problemas. Nesse sentido, cabe também às IES, oportunizar espaços onde podem ser praticados e desenvolvidos esses conhecimentos, já que o gerenciamento não deve ser visto somente como um instrumento teórico na construção da aprendizagem dos acadêmicos.

**Palavras-chaves:** Mobilizações Empreendedoras; Ensino em Enfermagem; Resolução de Problemas.

## ABSTRACT

The world of contemporary work has proved to be increasingly dynamic and competitive, thus requiring the increasingly qualified, proactive and entrepreneurial professional standard. In the case of Nursing, entrepreneurship has infinite entrepreneurial possibilities, and nurses are responsible for exploring opportunities and leading new fields and new professional practices. Nursing students can be entrepreneurial in the actions they develop when they are guided by the precepts of proactivity, anticipating the changes that are necessary to solve problems. The general objective of the study is to analyze the entrepreneurial mobilizations of nursing students, in the face of situations that demand the resolution of problems in the professional practice of nurses. In order to achieve this goal, it was proposed: to know how academics identify and personalize their entrepreneurial mobilizations in problem situations in the practice of nurses; to identify the entrepreneurial characteristics that these academics consider indispensable to the solution of problems of the nurse's practice; and to evaluate their critical reasoning, reflecting situations of mobilization to solve problems in professional practice. Regarding the methodological procedure, it is a qualitative, descriptive and exploratory study. The sample of participants was composed of 60 Nursing students, from two HEIs, one located in the south of Brazil (Rio Grande do Sul) and the other in the midwest (Mato Grosso) of Brazil. one HEI of a private nature and the other public. The vignette method was adopted, being applied through a self-administered questionnaire. The data collection period followed from September to November 2019. For data analysis, the content analysis proposed by Minayo (2014) was used. This study meets the bioethical precepts related to research with human beings, resolution 466/12 and resolution 510/16, it is also fully approved by the ethics and research committee, under CAAE 18607919.0.0000.8135, at Plataforma Brasil. The results obtained, with a view to the analysis of the nuclei of meanings, were classified into the following categories: ““ Who do I identify with? ” the identification of the personality represented by the entrepreneurial mobilizations of nursing students ”; “Entrepreneurial characteristics recognized by nursing students”; and “(i) entrepreneurial mobilizations: the strategies of nursing students in problem solving”. Of the participants 52 (87%) were female and 8 (13%) male, through the findings, students considered that knowing how to listen, having a good interpersonal relationship and teamwork are essential for solving problems, being these, the characteristics and mobilizations most recognized by nursing students. In consideration it is necessary that academics understand more the dimension of leadership and decision making, since they are fundamental characteristics also for problem solving. In this sense, it is also up to the HEI to provide opportunities where such knowledge can be practiced and developed, since management should not be seen only as a theoretical instrument in the construction of academic learning.

**Keywords:** Entrepreneurial Mobilizations; Nursing Teaching; Problem Solving.



## LISTA DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> - Florence Nightingale .....	22
<b>Figura 2</b> - Anna Nery .....	24
<b>Figura 3</b> - Wanda Horta .....	25
<b>Figura 4</b> – Mapa da Região Metropolitana de Porto Alegre/ Rio Grande do Sul .....	38
<b>Figura 5</b> – Mapa da Região Metropolitana de Vale do Rio Cuiabá/Mato Grosso .....	39
<b>Figura 6</b> - Instituição FACCAT/Taquara .....	40
<b>Figura 7</b> - Faculdade de Enfermagem - Universidade Federal de Mato Grosso .....	41

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1</b> - Relação das idades dos acadêmicos da FACCAT e UFMT .....	47
<b>Gráfico 2</b> - Relação das idades entre os acadêmicos da FACCAT e UFMT .....	48
<b>Gráfico 3</b> - Relação da variável entre os sexos dos acadêmicos .....	48
<b>Gráfico 4</b> - Relação da variável entre o número de filhos dos acadêmicos .....	49
<b>Gráfico 5</b> - A participação em grupos de pesquisa dos acadêmicos .....	51

## LISTA DE QUADROS

<b>Quadro 1</b> - Perfil da “Síndrome do empregado” .....	28
<b>Quadro 2</b> - Características Empreendedoras .....	30
<b>Quadro 3</b> - Estratégias para construir uma base de poder pessoal .....	33
<b>Quadro 4</b> - Barreiras na comunicação .....	35
<b>Quadro 5</b> – Vinheta .....	52

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CNS	Conselho Nacional de Saúde
CONEP	Comissão Nacional de Ética em Pesquisa
EEAN	Escola de Enfermagem Anna Nery
FACCAT	Faculdades Integradas de Taquara
FAEN	Faculdade de Enfermagem
GEM	Global Entrepreneurship Monitor
IES	Instituições de Ensino Superior
LILACS	Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde
PUBMED	US National Library of Medicine
REBEn	Revista Brasileira de Enfermagem
REME	Revista Mineira de Enfermagem
SCIELO	Scientific Electronic Library Online
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UFMT	Universidade de Mato Grosso
UFRJ	Universidade Federal do Rio de Janeiro

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>15</b>
<b>2 REVISÃO DE LITERATURA</b> .....	<b>21</b>
<b>2.1 Personalidades históricas no empreendedorismo em Enfermagem</b> .....	<b>21</b>
2.1.1 Florence Nightingale .....	21
2.1.2 Anna Nery .....	23
2.1.3 Wanda Horta .....	25
<b>2.2 O empreendedorismo em Enfermagem</b> .....	<b>26</b>
<b>2.3 A cultura empreendedora no ensino em Enfermagem</b> .....	<b>29</b>
<b>2.4 Abordagem estruturada à solução de problemas: subsídios para a formação empreendedora em Enfermagem</b> .....	<b>32</b>
<b>3 TRAJETÓRIA METODOLÓGICA</b> .....	<b>37</b>
<b>3.1 Delineamento</b> .....	<b>37</b>
<b>3.2 Cenário de Pesquisa</b> .....	<b>37</b>
<b>3.3 Participantes da pesquisa</b> .....	<b>41</b>
<b>3.4 Instrumentos</b> .....	<b>42</b>
<b>3.5 Análise de dados</b> .....	<b>43</b>
<b>3.6 Aspectos Bioéticos</b> .....	<b>44</b>
<b>4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS</b> .....	<b>46</b>
<b>4.1 Perfil sociodemográfico dos acadêmicos de Enfermagem</b> .....	<b>46</b>
<b>4.2 “Com quem me identifico?” A identificação da personalidade que representam as mobilizações empreendedoras dos acadêmicos em Enfermagem</b> .....	<b>51</b>
<b>4.3 Características empreendedoras reconhecidas pelos acadêmicos em Enfermagem</b> .....	<b>59</b>
<b>4.4 (I)mobilizações empreendedoras: as estratégias dos acadêmicos em Enfermagem na resolução de problemas</b> .....	<b>64</b>
<b>5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS</b> .....	<b>71</b>
<b>6 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>80</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>84</b>
<b>APÊNDICES</b> .....	<b>93</b>
<b>APÊNDICE A - Questionário Autoaplicável</b> .....	<b>94</b>
<b>APÊNDICE B – Carta de Apresentação do Projeto de Pesquisa para Instituição Coparticipante (FACCAT)</b> .....	<b>96</b>

<b>APÊNDICE C</b> – Carta de Anuência para Realização de Pesquisa (FACCAT) .....	97
<b>APÊNDICE D</b> - Carta de Apresentação do Projeto de Pesquisa para Instituição Coparticipante (UFMT) .....	98
<b>APÊNDICE E</b> - Carta de Anuência para Realização de Pesquisa (UFMT) .....	99
<b>APÊNDICE F</b> - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) - Questionário Autoaplicável .....	100
<b>APÊNDICE G</b> - Documento de aprovação do projeto pela Plataforma Brasil .....	102

## 1 INTRODUÇÃO

Com as transformações econômicas ao longo do último século, a globalização, as inovações tecnológicas, a reestruturação produtiva, a intensificação da competitividade e os rearranjos institucionais em níveis nacional e internacional, ressaltam aspectos que nem sempre refletem de maneira positiva a imagem do impiedoso capitalismo imposto nas organizações dos serviços (GUIMARÃES; AZAMBUJA, 2010).

Na mesma perspectiva, o cenário de trabalho contemporâneo tem se revelado cada vez mais dinâmico e competitivo, o que favorece a demanda por um padrão profissional cada vez mais qualificado, proativo e empreendedor, dotado de competências específicas, adaptáveis aos diferentes contextos organizacionais, e com aptidão para a busca de soluções criativas e inovadoras, mesmo em meio a obstáculos (FERREIRA; DALL'AGNOL; PORTO, 2016).

Nesse liame, o presente estudo tem como cenário de pesquisa, dois contextos regionais, uma Instituição de Ensino Superior (IES) privada, localizada no Rio Grande do Sul, mais precisamente na Região Metropolitana de Porto Alegre; e outra pública, situada em Cuiabá, capital em do Mato Grosso. Os sujeitos de pesquisa foram 60 acadêmicos de Enfermagem, 30 de cada instituição, que cursavam a partir do quarto semestre (por compreender que acadêmico inicia as noções de gerenciamento e administração em Enfermagem) através das disciplinas de práticas nos hospitais escolas.

Os acadêmicos responderam a um questionário autoaplicável, onde continha uma vinheta, estratégia de coleta de dados capaz de estimular argumentações sobre determinado fenômeno de pesquisa, a partir de questionamentos específicos acerca de determinado tema, e, neste caso, diziam respeito às mobilizações empreendidas por acadêmicos em suas práticas para o lidar com problemas do cotidiano das práticas. A vinheta utilizada neste estudo, foi adaptada de Ferreira, Porto e Dall'Agnol (2016), que em análise à proatividade de enfermeiros de sete unidades de internação de um hospital-escola, obtiveram sucesso na aplicação destas, em sua coleta. Contudo, frisa-se que esta é a primeira vez que tal estratégia metodológica é aplicada em pesquisa científica com acadêmicos de Enfermagem.

Para entender as mobilizações empreendedoras de acadêmicos em suas experiências práticas na resolução de problemas, inicialmente deve-se compreender o empreendedorismo, e o modo com este é disseminado culturalmente no universo acadêmico visto que ações empreendedoras consistem na criação ou aperfeiçoamento de alguma coisa, a fim de gerar valor, riquezas, benefícios, tanto para o indivíduo que empreende, quanto para a sociedade em geral (FIORIN; MELLO; MACHADO, 2010). O empreendedor é um inventor, pois este vê o

mundo com os olhos vigilantes e bem abertos, atento às oportunidades. Entende que a capacidade de visualizar oportunidades não se compra, ela se cria a partir da visualização de necessidades de um determinado público, e dos problemas que o afligem. Para além de todo o processo de invenção, a mobilização empreendedora é demasiadamente contagiosa, pois estimula em outros, a capacidade de experimentar e de vivenciar o desejo de empreender (GERBER, 2010).

Em outra esfera, a neurociência tem tentado explicar de que modo as características empreendedoras podem ser fomentadas através de treinos e estímulos para o desenvolvimento do ser empreendedor (VILLAS BOAS; DIEHL, 2012). O empreendedorismo na área da saúde tem se destacado, especialmente em função da necessidade de gerar novos postos de trabalho (MORAES et al., 2013), porém, não se trata somente da criação de novos negócios, mas principalmente do modo de agir empreendedor, que está relacionado à gestão proativa dos serviços, buscando resultados inovadores e de grande impacto para as organizações e serviços de saúde, e de criar e desenvolver ações e projetos que propiciem resultados promissores no trabalho, elencando a importância de ações empreendedoras em saúde (FERREIRA et al., 2013).

Em se tratando especificamente da Enfermagem, o empreendedorismo possui infinitas possibilidades, cabendo ao enfermeiro explorar as oportunidades e protagonizar novos campos e novas práticas profissionais (BACKES; ERDMANN, 2011). Entretanto, parte-se do pressuposto de que nem sempre os acadêmicos de Enfermagem vislumbram as potencialidades e possibilidades de empreender que se apresentam no cotidiano de suas práticas, não sendo esta realidade culturalmente disseminada entre os profissionais dos serviços e no ambiente acadêmico, e, portanto, não encontrando lócus favorável ao desenvolvimento de novas ações que fomentem o empreendedorismo. Assim, faz-se necessário investir no estímulo de um ecossistema empreendedor ainda na graduação em Enfermagem, o que implica em promover ações que visem ampliar o protagonismo de futuros enfermeiros, mediante estratégias pedagógicas que sejam capazes de induzir à prática, pela criação de condições que favoreçam a participação, implementação e desenvolvimento de competências para aprender sobre o seu contexto de atuação, e, assim, criar estratégias para sua realização, identificando os problemas e visualizando-os como oportunidades. Nesse sentido, buscam-se ações e projetos que solucionem problemas sociais, e que gerem resultados inovadores, com grande impacto e benefício social e, sob tal aspecto, docentes, preceptores, gestores escolares e demais atores estratégicos, assumem demasiada importância no processo de disseminação da cultura



empreendedora, atuando como elemento catalisador, estimulando os demais acadêmicos de Enfermagem a mobilizarem-se para a ação.

Sabe-se que os enfermeiros assumem atribuições múltiplas em seu trabalho assistencial, especificamente nos espaços de promoção, proteção e educação em saúde, além de assumir a responsabilidade e comprometimento com atividades gerenciais, investigativas e políticas, expressas diretamente em melhores práticas de cuidado ao paciente (BACKES; ERDMANN, 2011). Em contrapartida, o empreendedorismo na área da saúde, destaca-se pela capacidade dos profissionais em esquivar as crescentes exigências e fazer delas as suas aliadas, o que motiva a uma nova atitude profissional, uma atitude de mudança, a qual seja inovadora e criativa.

A capacidade de desenvolver competências empreendedoras implica em instigar e promover situações inovadoras, conquistar novos espaços de atuação, favorecer métodos e técnicas diferenciadas, e desenvolver processos interativos e integrados, capazes de otimizar e potencializar os recursos já existentes (BACKES; ERDMANN, 2011). Porém, o empreendedorismo “conectado” a Enfermagem, não está somente ligado a abrir empresas, mas, também nas características empreendedoras que acabam por ser um meio de facilitar as ações do cotidiano e das organizações dos serviços, na qual esse futuro profissional estará inserido (FERREIRA; DALL’AGNOL; PORTO, 2016; FERREIRA et al., 2013), sendo esta a perspectiva deste estudo.

Com relação aos acadêmicos de Enfermagem, às Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Enfermagem, competências (BRASIL, 2001) enfatiza que para a formação acadêmica de enfermeiros é necessário a estruturação de disciplinas curriculares que expressam e desenvolvem a tomada de decisões, a liderança e a administração e gerenciamento em Enfermagem. Portanto, é notável que nas estruturas curriculares de formação acadêmica do curso de Enfermagem seja fortalecida pela assistência do cuidado por meio do empreendedorismo (BACKES; ERDMANN, 2011).

Percebe-se que o indivíduo pode ser empreendedor nas ações que desenvolve quando consegue nortear-se por preceitos da proatividade, antecipando-se às mudanças que se fazem necessárias, mediante olhar estratégico que favorece a tomada de decisões e a resolutividade, o que favorece na sua busca por conhecimento (FERREIRA; DALL’AGNOL; PORTO, 2016). As estratégias de ação de pessoas empreendedoras funcionam em conjunto, num processo de rede de relações, de modo que interagem o tempo todo e influenciam umas às outras (DOLABELA, 2009). Nesse sentido, a atuação empreendedora do acadêmico revela-se, sobretudo, em ações integradoras e integradas, potencializadas pela instituição de ensino, e pela

busca de espaços favoráveis à inovação, à criação, ao estabelecimento de parcerias, e ao desenvolvimento de práticas sociais proativas e comprometidas com a transformação social.

Este estímulo pode desencadear mudanças na equipe na qual irão liderar futuramente, a fim de proporcionar que os membros da equipe de Enfermagem possam ser motivados no desenvolvimento de inovações. Com isso, tende-se a favorecer novas ideias, assim como também, possibilitar mudanças propositivas na organização, com repercussões positivas atreladas às ações empreendedoras destes futuros profissionais (FLORES; SANTOS, 2014).

Nesse sentido, situações-problemas, comumente existentes nos mais diversos ambientes organizacionais, podem ser vistos como boas ou ruins, a depender de como são visualizados, intermediados e solucionados. O destino que cada situação conflituosa é direcionada depende da atitude tomada pela liderança, com coparticipação dos seus trabalhadores (RIBEIRO; OLIVEIRA; ANDRADE, 2017).

Por conseguinte, o enfermeiro habitualmente vivencia situações-problema no cotidiano de suas práticas e, dominar tal situação, sabendo agir proativamente junto à a equipe e à organização, com a finalidade de mobilizar os *stakeholders* para o desenvolvimento de ações empreendedoras que equacionem estes problemas, é algo desafiador. Entretanto, assim como os conflitos comumente tendem a ser interpretados de maneira negativa nas organizações, e devem ser vistos como eventos naturais e necessários para fomentar mudanças (SILVA; TEIXEIRA; DRAGANOV, 2018), situações-problemas precisam ser encaradas com maior naturalidade, buscando alternativas propositivas que sejam capazes de solucioná-las. Diante disso, ressalta-se a importância de fomentar nos espaços de formação e de interação com os acadêmicos, estratégias que visem o diagnóstico de problemas e necessidades da realidade loco regional, e a partir deste, estimular o processo de autoaprendizado e construção do conhecimento, mediante integração, criação e reestruturação de saberes que que possam ser utilizados para a resolução de problemas.

Em meio às considerações apresentadas e ponderando que o acadêmico de Enfermagem tem possibilidades e potencialidade de diagnosticar problemas e pensar soluções que contribuam com a resolução de problemas no cotidiano das práticas de Enfermagem, mobilizando-se para o desenvolvimento de ações empreendedoras, suscitaram alguns questionamentos, dentre estes, um deles norteou o desenvolvimento do estudo:

Quais as mobilizações empreendedoras de acadêmicos de Enfermagem para a resolução de problemas identificados na prática do enfermeiro?

Nessa direção, parte-se do pressuposto de que o estímulo à resolução de problemas na prática profissional do enfermeiro, devem constituir elementos de suporte à mobilização

empreendedora de acadêmicos de Enfermagem. Que encontram no processo de concepção e busca de ações empreendedoras, estímulo para exercitar a identificação de oportunidades, a criatividade e o protagonismo em buscar meios de solucionar problemas do cotidiano e contribuir para o desenvolvimento regional.

Em meio ao contexto apresentado, o estudo tem como objetivo geral analisar as mobilizações empreendedoras de acadêmicos de Enfermagem, diante de situações que demandem a resolução de problemas da prática profissional do enfermeiro. Para alcançar este objetivo, propôs-se: conhecer como os acadêmicos se identificam e personalizam suas mobilizações empreendedoras em situações-problemas da prática do enfermeiro; identificar as características empreendedoras que estes acadêmicos consideram indispensáveis à solução de problemas da prática do enfermeiro; e avaliar o raciocínio crítico destes, ao refletir situações de mobilização para a resolução de problemas da prática profissional. Aliado a todo esse contexto, que alicerça e justifica a realização deste estudo, destaca-se a motivação pessoal da pesquisadora, que ao longo de sua trajetória acadêmica, como discente, docente e profissional de Enfermagem, tem problematizado de maneira crítica e reflexiva a formação em Enfermagem, propondo-se a investigar e produzir conhecimento científico que venham a gerar valor e corroborar com a disseminação da prática empreendedora na educação em saúde e Enfermagem. Nesse percurso, protagonizou o desenvolvimento de estudos cujos objetos se reportam ao empreendedorismo em Enfermagem, e cujos resultados contribuem para um repensar propositivo acerca das características e ações empreendedoras de futuros enfermeiro;<sup>1</sup> dos desafios de acadêmicos de Enfermagem frente às suas ações e iniciativas empreendedoras<sup>2</sup>, e dos desafios de enfermeiras em posição estratégica de liderança no desenvolvimento de ações empreendedoras<sup>3</sup>.

Em termos estruturais, o estudo apresenta-se organizado da seguinte forma: No capítulo 2 se encontra a revisão de literatura, utilizado para subsidiar aspectos teóricos-conceituais que delimitam os construtos apresentados. Em seguida, no capítulo 3, estruturou-se a trajetória

---

<sup>1</sup> RICHTER, Samanta Andresa; GEVEHR, Daniel Luciano. Futuros Enfermeiros: características e ações empreendedoras dos graduandos em Enfermagem. In: II Seminário Internacional de Educação e IV Seminário Nacional de Educação, 2018, Taquara. II Seminário Internacional de Educação e IV Seminário Nacional de Educação - Anais, 2018.

<sup>2</sup> RICHTER, Samanta Andresa; GEVEHR, Daniel Luciano. Desafios dos Acadêmicos em Enfermagem frente às suas ações e iniciativas empreendedoras: uma revisão sistemática. In: Amanda Basilio Santos; Elisabete da Costa Leal; Juliana Porto Machada; Ronaldo Bernardino Colvero. (Org.). Fontes, métodos e abordagens nas Ciências Humanas: paradigmas e perspectivas contemporâneas. 1ed. Pelotas - Rio Grande do Sul: BASIBOOKS, 2019, v. 1, p. 1-1379.

<sup>3</sup> RICHTER, Samanta Andresa; SANTOS, Edemilson Pichek dos; KAISER, Dagmar Elaine; CAPELLARI, Claudia; FERREIRA, Gímerson Erick. Ações empreendedoras em Enfermagem: desafios de enfermeiras em posição estratégica de liderança. Acta Paulista de Enfermagem, v. 32, p. 46-52, 2019.

metodológica que guiou o desenvolvimento da pesquisa. Dando seguimento, no capítulo 4 apresentam-se os resultados da pesquisa, com as principais manifestações dos sujeitos investigados, sendo estas, no capítulo 5, analisadas e discutidas à luz de evidências científicas que dialoguem com o empreendedorismo na educação. Ao final, no capítulo 6, apresentam-se as considerações finais do estudo, destacando-se as contribuições deste para o desenvolvimento regional, especialmente no âmbito da formação de Enfermagem, bem como limitações deste e que se constituem lacunas para o desenvolvimento de novos estudos.

## 2 REVISÃO DE LITERATURA

A fim de proporcionar sustentação teórica à presente pesquisa, este capítulo abordará as seguintes temáticas: personalidades históricas no empreendedorismo em Enfermagem; o empreendedorismo em Enfermagem; empreendedorismo na formação de Enfermagem e gerenciamento de conflito na Enfermagem e suas implicações diante do ensino em Enfermagem. Para subsidiar essa estruturação, adotou-se a busca na literatura científica que embasasse a temática de cada subcapítulo, buscando nas bases de dados das plataformas digitais SciElo, Pubmed, Lilacs e Google Acadêmico, assim como em livros de autores de referência sobre a temática.

### 2.1 Personalidades históricas no empreendedorismo em Enfermagem

Este subcapítulo dissertará sobre as personalidades históricas mais conhecidas da Enfermagem, assim como, os seus feitos e descobertas que perpassam durante as décadas e séculos, e as quais influenciam a Enfermagem contemporânea. Inicialmente por Florence Nightingale, mundialmente conhecida como a precursora da Enfermagem, no contexto internacional. Posteriormente, no cenário brasileiro, por Anna Nery, afamada como a primeira enfermeira do Brasil e por seus feitos na Guerra do Paraguai.

E por último Wanda Horta, renomada enfermeira por sua Teoria das Necessidades Humanas Básicas e ser pioneira a abordar os diagnósticos de Enfermagem, como uma ferramenta para a sistematização do processo de cuidado em Enfermagem. Essas três personalidades tratadas no capítulo, realça que cada estava a frente do seu tempo (através das suas características e mobilizações empreendedoras), pois não é à toa que seus ensinamentos perduram na Enfermagem moderna, sendo reforçadas nas graduações.

#### 2.1.1 Florence Nightingale

Inicia-se pela precursora da Enfermagem, Florence Nightingale (1820-1910) a qual foi uma renomada Enfermeira inglesa (Figura 1). Florence nasceu em Florença, na Itália, no dia 12 de maio de 1820, na época em que seus pais residiam na Itália [12 de maio é considerado o Dia Mundial do(a) Enfermeiro(a)]. Filha do milionário William Shore Nightingale foi aluna do *King's College* de Londres. Em uma viagem ao Egito, visitando hospitais, despertou sua vocação para a Enfermagem, apesar de na época não ser uma atividade digna. Criou a primeira

Escola de Enfermagem da Inglaterra no Hospital *Saint Thomas*, em Londres. Recebeu a Ordem do Mérito, em 1901, durante a Era Vitoriana (BIBLIOTECA DO CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM, 2017).

**Figura 1** - Florence Nightingale



Fonte: (Biblioteca do Conselho Federal de Enfermagem - COFEN, 2017)

Também conhecida por ser voluntária na Guerra da Criméia, em 1854, sabe-se que as condições adversas impostas pela realidade da guerra foram vencidos dia a dia, a tenacidade e a competência de gerenciamento, demonstrados por Nightingale especialmente na organização do ambiente fez com que criasse a teoria Ambientalista (ALMEIDA FILHO, 2016). A dedicação que devotava aos doentes da guerra reduziu drasticamente as mortes no hospital militar. Foi chamada pelo jornal *The Times*, de Londres, “A Dama da Lâmpada”, pois percorria todas as enfermarias com uma lanterna na mão, com a finalidade de procurar os combatentes feridos pela batalha [a lamparina é considerado o símbolo da Enfermagem, utilizada nas instituições de ensino e no exercício da profissão] (BIBLIOTECA DO CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM, 2017).

No discurso Nightingaleano, a higiene do ambiente configura como condição essencial para a implementação do cuidado de Enfermagem, sem sua existência, o paciente é colocado em risco de assistência. Esse conceito básico no campo do cuidado, até atualmente, articula os

saberes e as práticas da promoção da saúde e da prevenção de agravos, evidente nas instituições de prestação de serviços de saúde, principalmente nas comissões de controle de infecção hospitalar (ALMEIDA FILHO, 2016).

É perceptível que mesmo no seu tempo, Florence possuía características visionárias. Este caracterizado por seu potencial empreendedor, visto que até atualmente as suas contribuições para a profissionalização da Enfermagem são referenciadas em diversos estudos, tendo, portanto, papel imprescindível na história e na busca quanto à qualificação do cuidado (SOUZA et al., 2017).

As ações empreendedoras de Florence Nightingale na Enfermagem transcendem a intervenção na assistência, com vistas na administração de hospitais, na formação de enfermeiros e na educação em serviço, com uma contribuição decisiva para a formação da profissão, seu ensino e sua prática (HADDAD; SANTOS, 2011).

### 2.1.2 Anna Nery

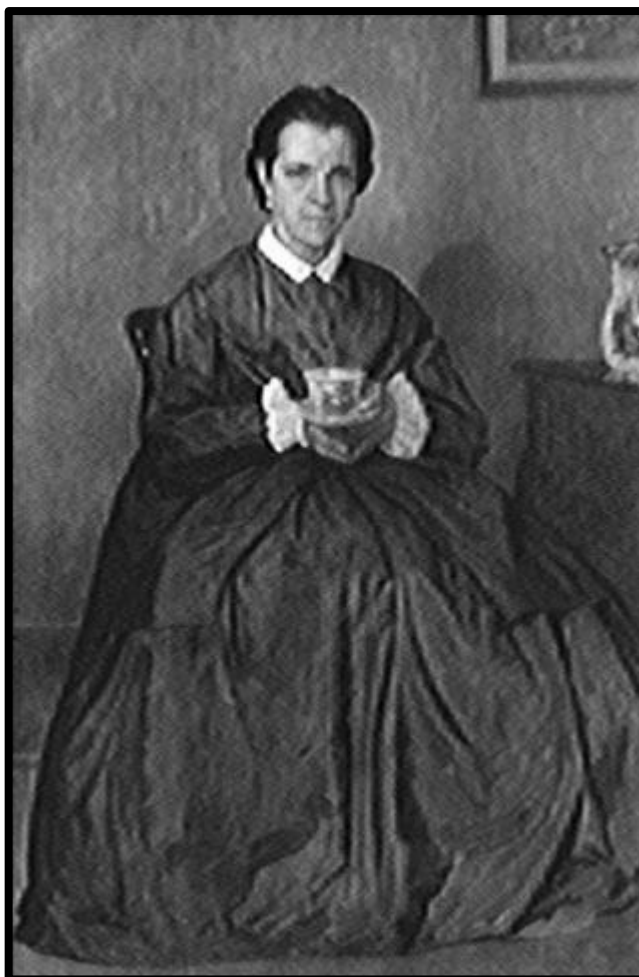
Anna Justina Ferreira Nery, mais conhecida como Anna Nery (1814-1880), baiana, ofereceu-se como voluntária para participar da Guerra do Paraguai (1865-1870), foi nomeada Enfermeira e consagrou-se, sendo mencionada, de forma heroicizada, como uma das mais ilustres mulheres da História do Brasil e da Enfermagem (CARDOSO; MIRANDA, 1999) (Figura 2). Um dos supostos motivos da participação de Anna na guerra, é que viúva, e com os seus dois filhos convocados para ir à guerra, vê a necessidade familiar e patriota, que através disso, busca o conhecimento em Enfermagem para poder também ir para o Paraguai (CARDOSO; MIRANDA, 1999).

Em sua passagem pelo Rio Grande do Sul, Anna Nery teria tomado lições de Enfermagem com as Irmãs da Caridade de São Vicente de Paulo, assim como havia desenvolvido um curto estágio em Salto (Argentina), onde estabeleceram-se grandes depósitos e hospitais de sangue, onde os feridos dos últimos combates convalesciam de suas enfermidades (LIMA, 1977). O título "A Mãe dos Brasileiros" foi-lhe conferido pelos obreiros da glória (soldados), segundo a obra de Rozendo Muniz Barret, o Poemeto Histórico "A Mãe dos Brasileiros". Nesta obra única, de vinte e duas páginas manuscritas, o autor em versos, afirma com convicção a caridade de Anna Nery, tendo sido testemunho do auxílio que esta prestava aos enfermos (CARDOSO; MIRANDA, 1999).

Com relação à Guerra do Paraguai, por tratar-se de um massacre, seria interessante desconfiar, por um lado, da divulgação do pedido de Anna Nery para participar dessa guerra, o

que causou grande repercussão social. e por outro, da rapidez e da pressa com que este foi aceito e ela foi nomeada enfermeira. Tais fatos favoreceriam politicamente a imagem da guerra, no que concerne a estender à população as intenções patrióticas e voluntárias dos que ofereciam para atuar na guerra, aliviando a situação dos alistados involuntariamente. Por outro lado, em uma guerra cruenta, ter uma “mãe” enfermeira, melhora muito a situação do Brasil, em termos de simpatia e aceitação popular (CARDOSO; MIRANDA, 1999). Então, Nery, mostrou que para ser enfermeira naquela época não era necessário ser uma irmã de caridade, mas que de alguma forma a Enfermagem era mais um ato de afeto e compaixão, mas sim uma ciência.

**Figura 2 - Anna Nery**



Fonte: (Museu da Escola de Enfermagem Anna Nery, 2017)

A Escola de Enfermagem da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), consagrou-a com o seu nome para homenagear os feitos de Anna, sendo nomeada a Escola de Enfermagem Anna Nery (EEAN) (1923-2020) comemorando esse ano 97 anos da escola, que em 2017, a escola inaugurou o Museu da Escola de Enfermagem Anna Nery, com a finalidade



de resgatar a história da Enfermagem no Brasil (MUSEU DA ESCOLA DE ENFERMAGEM ANNA NERY, 2017).

### 2.1.3 Wanda Horta

Wanda de Aguiar Horta (Figura 3) foi enfermeira e professora que introduziu os conceitos do Processo de Enfermagem no século XX (CONSELHO REGIONAL DE ENFERMAGEM DE SÃO PAULO, 2019). Nascida em 1926, em Belém do Pará, Wanda de Aguiar Horta graduou-se em 1948 pela Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo (EEUSP) (PAULA, 1987). Pesquisadora, obteve ela o título de docente-livre da cadeira de Fundamentos de Enfermagem, da Escola EEAN, da UFRJ, em outubro de 1968, com a tese “A observação sistematizada na identificação dos problemas de Enfermagem em seus aspectos físicos” (HORTA, 1974). O contexto em que se deu sua atuação foi o da implantação dos primeiros cursos de mestrado em Enfermagem no país, como consequência da Reforma Universitária de 1968 (BAPTISTA, 1995).

**Figura 3 - Wanda Horta**



Fonte: (Conselho Regional de Enfermagem de São Paulo - COREN São Paulo, 2019)

No estudo de Pires, Méier e Danski (2015), realizou-se uma pesquisa de cunho histórico, em que foi abordada a vida de Wanda Cardoso de Aguiar, comumente conhecida por Wanda Horta, brasileira e filha de militar. O estudo revelou que desde pequena Wanda, demonstrava muita dedicação aos estudos, e, após anos de estudos na Enfermagem, idealizou a “Teoria das necessidades humanas básicas”, em que obteve reconhecimento mundial e até hoje tem sua teoria aplicada e estudada por acadêmicos e enfermeiras.

Wanda teve o primeiro artigo publicado em 1967 no periódico REBEn (uns dos periódicos científicos de maior relevância da atualidade brasileira na Enfermagem) sobre sistematização da assistência de Enfermagem, intitulado “Considerações sobre o diagnóstico de Enfermagem”. Esse fato consolidou a autora como precursora da aplicação da teoria no Brasil e a forte influência dela durante as décadas seguintes (HORTA, 1967).

Para Horta, a ação de diagnosticar consiste em aplicar o método científico, mediante utilização de processos lógicos pelo pensamento, na busca da verdade ou na sua exposição. Os processos gerais de pensamento são utilizados de modo sistemático e refletidos na procura do diagnóstico. O novo conceito de Wanda Horta trazia oportunizou a sistematização do pensamento crítico, bem como o raciocínio clínico necessário para levantar os problemas do paciente, visto que até então, as enfermeiras realizavam, porém, de forma intuitiva e sem uniformização dos registros (HORTA, 1967).

Portanto, ressalta-se que todas as enfermeiras citadas foram precursoras de sua profissão, o que demonstra estarem à frente do seu tempo, desenvolvendo ações e apresentando características empreendedoras. O mais interessante é que todos os preceitos, tanto de Nightingale (Teoria Ambientalista), Nery (Primeira enfermeira do Brasil) e Horta (Teoria das Necessidades Humanas Básicas) são empregadas no currículo dos atuais cursos de Enfermagem, demonstrando a relevância e o potencial inovador de suas criações na contemporaneidade.

## **2.2 O empreendedorismo em Enfermagem**

O empreendedorismo não é novo, e não é modismo. Nova é a sua percepção da sua importância. Jean Baptiste Say, há 200 anos atrás, por achar que a teoria econômica deve ver a mudança como um fato normal e saudável, criou o termo *entrepreneur* para descrever alguém que perturba e desorganiza (DOLABELA, 2009).

Schumpeter (1934), apoiando-se em Say, rompeu com a economia tradicional postulando que a norma de uma economia sadia, o cerne de uma teoria econômica, é “o

desequilíbrio dinâmico provocado pelo empreendedor inovador, e não o equilíbrio e a otimização”. Ainda o economista australiano criou a expressão “destruição criativa” para descrever a tarefa do empreendedor, em que o novo (produto, serviço) destrói o velho (SCHUMPETER, 1934).

Portanto, somente a partir da década de 1970 que é ressurgido o conceito de empreendedorismo, através de Joseph Schumpeter que vincula o termo empreendedor, definitivamente, à inovação. A partir dessa época, Joseph advertiu sobre a importância do empreendedor na economia como agente de inovação, e com esta perspectiva, passou de coadjuvante a autor central (SCHUMPETER, 1934; DOLABELA, 2009).

Com isso, o empreendedorismo tem sido definido pela capacidade de desenvolver e de criar soluções que busquem inovações no âmbito laboral. A pessoa empreendedora tende a ser visionária, pois tem a capacidade de enxergar o que outros ainda não viram, além de atuar como catalisadora de ideias, disseminando inovações e instigando outros a compartilharem dos seus propósitos (GERBER, 2010). No que tange o conhecimento empreendedor, este é decorrente da capacidade de se renovar (estabelecer novas relações entre conhecimentos preexistentes para gerar o novo) e tem a peculiaridade de ser único, porque é impregnado dos valores do indivíduo ou do grupo que o produziu (DOLABELA, 2009).

Para o empreendedor, o sucesso de sua invenção é mensurado através do seu crescimento, principalmente quando é significativa a sua invenção, mantendo com facilidade o seu sucesso e aplicabilidade (GERBER, 2010). Ainda para Gerber (2010), toda e qualquer pessoa tem a capacidade de ser empreendedora, de inventar, de conceber uma excelente ideia. Alguns podem demorar mais para desenvolver essa capacidade no processo de descoberta dessas inovações, porém todos são capazes, sendo necessário desenvolver a capacidade empreendedora através de estímulos que favoreçam a prática de criar e de gerar novas ideias que agreguem valor à sociedade.

O empreendedorismo ainda é muito recente na área da Enfermagem, tendo sido apresentado por Backes no Brasil, em 2008, uma das pioneiras nesta temática, e que desenvolveu sua Tese de Doutorado acerca destes (BACKES et al., 2008), e a partir desta, publicou diversos artigos nessa temática (BACKES; ERDMANN; BUSCHER, 2010). Por se tratar de tema contemporâneo, ainda são escassos os trabalhos publicados, porém, publicações mais recentes têm revelado o notável interesse de pesquisadores da área sobre o assunto (BACKES et al., 2008; FERREIRA; DALL’AGNOL; PORTO, 2016; RICHTER et al., 2019).

Em relação aos estudos publicados, pesquisa realizada em São Paulo, e que aborda o empreendedorismo como modelo de negócios, utilizou dados de registros de empresas até o

ano de 2011, revela que a atividade empresarial na Enfermagem é uma realidade que tem apresentado crescimento na atualidade, destacando-se o registro de 170 (86,7%) empresas na última década para atividades de Enfermagem. Esse aumento pode estar associado à insatisfação no trabalho, necessidade de melhores ganhos ou mesmo à busca por novas perspectivas, associada ao desenvolvimento de um perfil empreendedor (ANDRADE; DAL BEN; SANNA, 2015).

Entretanto, estudos que situam o empreendedorismo em Enfermagem como modelo de negócios, ainda são incipientes, sendo desenvolvidos estudos que trazem o empreendedorismo em sua abordagem comportamental e atitudinal, e que, portanto, abordam o enfermeiro que atua em organizações diversas, a exemplo de, hospitais, clínicas ou unidades básicas de saúde. Ainda assim, ações empreendedoras ainda apresentam dificuldades em seu pleno desenvolvimento, no âmbito da Enfermagem, Richter et al., (2019) revela a necessidade de investimentos ainda na formação, visando o fomento à uma cultura de empreendedora antes mesmo que se dê a inserção destes profissionais no mercado.

Nesta perspectiva, Dolabela (2009) ressalta em sua publicação a “Síndrome do empregado”, descrita no Quadro 1, o perfil de trabalhador não influenciável para o desenvolvimento de ações empreendedoras nas organizações. Torna-se relevante apontar esse perfil em função de o enfermeiro estar mais presente como “empregados” do que como “empregadores”, e, assim, estando mais suscetíveis a desenvolver essa “síndrome”.

**Quadro 1 - Perfil da “Síndrome do empregado”**

<b>Perfil da “Síndrome do empregado”</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Não se interessa por outros conhecimentos que não sejam da sua especialidade.</li> <li>2. Não é preparado para lidar com a complexidade socioeconômica; a sua comunicação com o mundo se dá por meio do curriculum vitae.</li> <li>3. É treinado para executar o que outros criaram.</li> <li>4. Precisa ser supervisionado; cumpre metas estabelecidas por terceiros.</li> <li>5. Tem pouca autonomia; segue padrões.</li> <li>6. Não está preparado para identificar oportunidades.</li> <li>7. Não percebe a importância de se conhecer o negócio como um todo; a cadeia produtiva, a dinâmica dos mercados, a evolução do setor.</li> <li>8. Não é criativo; raramente é agente de inovações, não gera mudanças e não muda a si</li> </ol>

mesmo.

9. Tem medo do erro e não toma como fonte de aprendizagem.

10. Não estabelece contato com quem precisa dos conhecimentos que domina.

(Quadro 1 - Perfil da “Síndrome do empregado”/ Fonte: Adaptado de Dolabela, 2009)

Em estudo de Richter et al (2019), com enfermeiras em cargo de liderança, evidenciou-se que enfermeiras nesta posição necessitam constantemente mostrar inovações no âmbito do trabalho, com a finalidade de fortalecer a equipe de Enfermagem e qualificar o atendimento prestado aos pacientes. Esta perspectiva revela o quanto o profissional enfermeiro, no atual cenário político, econômico e tecnológico, tem demandado dos profissionais enfermeiros a capacidade de inovar, (re)criar e transformar suas práticas profissionais, por meio do desenvolvimento de ações empreendedoras capazes de solucionar problemas do cotidiano do trabalho. Nesse contexto, a Enfermagem assume importante papel articulador e integrador, pela possibilidade de investir na criação de tecnologias de cuidado e saúde, motivadas por processos interativos e associativos de ensino-aprendizagem na prática (BACKES; ERDMANN; BUSCHER, 2010).

### **2.3 Empreendedorismo no ensino da Enfermagem**

As IES são consideradas o local que gera e dissemina o conhecimento científico e tecnológico e, contudo, prepara o acadêmico para o trabalho. Contudo, o empreendedorismo diz respeito à cultura. Não é um “conhecimento acadêmico” convencional, da mesma natureza de conteúdos acadêmicos tradicionais como anatomia, bioquímica, fisiologia. É um fenômeno cultural, está vinculado a valores, concepção de mundo, crenças. É uma forma de ser, de se relacionar com as pessoas, com a natureza, consigo mesmo (DOLABELA, 2009).

Nesse contexto, aprende-se a ser empreendedor pela convivência, pela natureza das relações que se estabelecem com as pessoas. Não é um conteúdo que se absorve somente pela razão, pela capacidade cognitiva. Portanto o empreendedorismo aprende-se muito mais pelo que não é dito, mas feito (DOLABELA, 2009).

Os pesquisadores Ferreira et al. (2013) em seu estudo demonstraram que os graduandos de Enfermagem, apresentavam traços característicos do empreendedorismo, como por exemplo, a necessidade de romper com as práticas de subordinação e de não se limitarem às zonas de confortos. Nesse ínterim, o acadêmico “futuro enfermeiro” busca sua constante

qualificação, despertando o seu potencial proativo e empreendedor, almejando avançar nas práticas assistenciais e de cuidado em Enfermagem (FERREIRA; DALL'AGNOL; PORTO, 2016).

Relacionado a esse assunto, o estudo realizado por Parreira et al. (2017), em Portugal, utiliza-se de uma estrutura conceptual do GEM, evidencia características dos acadêmicos de nível superior, o comportamento proativo, inovador e responsivo ao risco sempre em interação com o contexto econômico, político, cultural e social empregado por eles.

Nesse sentido, o empreendedorismo não se limita à condição de criar empresas e negócios, mas sim de contribuir significativamente com melhorias para outros e, nessas condições, representa um modo de agir, algo que “contamina” outros a buscam o alcance dos mesmos propósitos. Assim, ressaltar as principais características que elucidam tais modos de agir e que fomentam o desenvolvimento de ações empreendedoras faz-se importante e, assim sendo, considera-se relevante elencar algumas características que podem ser catalisadoras da ação empreendedora, conforme sistematização apresentada no Quadro 2, a seguir:

**Quadro 2 - Características Empreendedoras**

Características Empreendedoras	
Perseverança	Rebeldia aos padrões impostos
Iniciativa	Capacidade de diferenciar-se
Criatividade	Comprometimento
Protagonismo	Capacidade incomum de trabalho
Energia	Liderança
Inovação	Atuação compartilhada
Orientação para o futuro	Imaginação
Proatividade	Tolerância a riscos moderados
Alta tolerância à ambiguidade e incerteza	Saber lidar com as pessoas
Antecipação	Visionário

(Quadro 2 - Características do Empreendedor/ Fonte: Adaptado de Dolabela, 2009; Gerber, 2010)

Contudo, mesmo que estudos recentes demonstram essas características empreendedoras em acadêmicos, vale ressaltar que o sistema educacional por muitos anos se

estruturou com a premissa de atender as necessidades do modelo industrial. Com esse pensar, a fim de gerar competências somente para cargos na indústria que passaram a pautar a esmagadora maioria dos currículos dos cursos profissionalizantes (DOLABELA, 2009).

Ainda para Dolabela (2009) são existentes duas metáforas para a educação empreendedora: A primeira, seria a fotografia, o processo de revelação fotográfica torna visível uma imagem que está presente no filme. Desenvolver a capacidade empreendedora de uma pessoa significa tornar ativo um potencial existente mais ainda não utilizado.

A segunda metáfora diz respeito às diferenças de contexto entre a educação empreendedora diferente para os demais ciclos de vida, sendo vista como uma garrafa com uma tampa, ao trabalhar com os acadêmicos o objetivo seria de destampar a garrafa e libertar o empreendedor que existe em cada um, desenvolvendo e aprimorando as competências na área (DOLABELA, 2009).

Por assim dizer, ao trilhar no caminho da educação empreendedora, torna-se perceptível percalços e desafios, tanto para o acadêmico, como, para o docente. A exemplo, o estudo de Kaiser e Dall'Agnol (2018) evidenciam ao se sentir acolhido diante da adversidade, o aluno, mesmo vulnerável, consegue dar conta das demandas emergentes e, nesse momento, contradições e conflitos no enfrentamento de obstáculos ganham sentido e o aprendizado acontece, constituindo-se em uma relação dialética com seu mundo interno e com o mundo externo, assentado sobre suas relações de necessidade e realidade. O acadêmico, ao encontrar-se investido academicamente na função gerencial do enfermeiro, depara-se com enfrentamentos capazes de desencadear impressões muitas vezes conflitivas e antagônicas na unidade de internação onde se dá o estágio e que repercutem no seu aprendizado (WADDAH; KRISTINA, 2015).

Em contrapartida é de conhecimento que os enfermeiros assumem atribuições múltiplas em seu trabalho assistencial, especificamente nos espaços de promoção, proteção e educação em saúde. Portanto, a capacidade de desenvolver competências empreendedoras implica em instigar e promover situações inovadoras, conquistar novos espaços de atuação, favorecer métodos e técnicas diferenciadas, e desenvolver processos interativos e integrados, capazes de otimizar e potencializar os recursos já existentes (BACKES; ERDMANN, 2011).

Em suma, destaca-se a responsabilização e comprometimento desses futuros profissionais, pois além de assumirem cargos de liderança, devem ser capazes de criar soluções personalizadas para melhorar o desempenho de sua equipe, obter resultados significativos para a instituição e garantir a efetividade da assistência de Enfermagem. Sob tais cadências, o enfermeiro precisa prever e se antecipar a algumas situações para manter seu posicionamento

estratégico na instituição, sendo visionários ao identificar oportunidades, acessando constantemente sua rede de relações, e desenvolvendo ações e práticas proativas, com vistas a garantir o alcance destes objetivos, competências que remetem à figura de um enfermeiro empreendedor.

#### **2.4 Abordagem estruturada à solução de problemas: subsídios para a formação empreendedora em Enfermagem**

A educação empreendedora contribui para o sucesso empresarial (EDE; PANIGRAHI; CALCICH, 1998), visto constituir uma ferramenta poderosa numa eficiente transição para o mercado de trabalho e na produção de mais e melhores empreendedores. Rae e Woodier-Harris (2013) atribuem ao empreendedorismo um papel de destaque após o ano de 2008 (que apelidaram de “nova era”), assinalando um efeito positivo na economia global, pela capacidade de sobrevivência que a operacionalização do conceito incute e impulsiona aquando da identificação de oportunidades e resolução de problemas.

O empreendedorismo também tem sido reconhecido como importante na criação do pensamento intuitivo. Corbett (2002) encontrou scores mais elevados neste perfil de pensamento entre empreendedores de sucesso quando comparados com gestores que adotam estilos do tipo analítico ou linear no processamento de informações/tomada de decisões.

Diante dos problemas complexos, Vance et al. (2012) reforçam a importância desta orientação mais intuitiva, que vai para além de uma mera abordagem cognitiva lógico-linear, previsível de causa-efeito e típica do pensamento científico, valorizando também a integração de lógicas alicerçadas na intuição e na emoção, fontes primárias de persistência e perseverança empreendedoras (CARDON et al., 2009; VANCE et al., 2012).

Parreira et al. (2018) discursa sobre o papel fundamental do empreendedorismo na emergência de novas soluções, na resolução de problemas e na transformação de dificuldades em oportunidades, na promoção de emprego, nas oportunidades de criação de negócios e distribuição mais equitativa de lucros. Os autores visam também o potencial sustentado pelas IES, nas competências específicas diferenciadas para o desenvolvimento do aprendizado dos académicos, aliado à complementaridade de competências das diferentes áreas, assim, criando condições para a emergência de respostas eficazes para a resolução de problemas.

Em relação à Enfermagem, sabe-se que o objeto de trabalho do enfermeiro no processo de trabalho gerencial se situa na organização do cuidado e dos recursos humanos da Enfermagem. Para essa prática, o profissional faz uso de vários instrumentos técnicos oriundos



da ciência da administração, como: planejamento; dimensionamento de pessoal; recrutamento; seleção; avaliação de desempenho de pessoal da Enfermagem; educação permanente e continuada; e supervisão (FELLI; PEDUZZI, 2010).

O enfermeiro exerce papel de gerenciar, e isso é exercido a partir de uma formação básica, da experiência e do conhecimento da prática gerencial (EDUARDO et al., 2016). Com isso, instrumentos gerenciais como planejamento, procedimentos operacionais padrão, administração do tempo, liderança, autonomia, mediação de conflitos e negociação são utilizadas para organizar as atividades gerenciais dentro de uma racionalidade e apoiar a tomada de decisão deste profissional (ALMEIDA et al., 2011). Sabe-se que o líder de uma equipe é o intermediador dos conflitos e este deve se manter à frente para torná-los sempre uma oportunidade (RIBEIRO; OLIVEIRA; ANDRADE, 2017).

Nesse ínterim, a resolução de problemas pelo enfermeiro influencia no redirecionar o foco da equipe, diminui a tensão no ambiente de trabalho e equaliza os objetivos do serviço para a resolução de problemas da prática, a fim de atender a finalidade do serviço, que é a atenção à saúde do paciente (COHEN, 2014). Os problemas surgem quando ideias, valores, recursos escassos e estilo pessoal divergem, e se as interações entre profissionais exigem que os processos de negociação sejam produtivos e resolutivos, a negociação emerge como instrumento que fornece base estrutural para realização do trabalho em saúde (COHEN, 2014; SPAGNOL et al., 2010). Portanto estabelecer uma base de poder pessoal se torna importante para que o acadêmico possa estabelecer métodos de resolução de problemas eficazes, no Quadro 3, descreve estratégias e atitudes para o desenvolvimento de um poder pessoal.

**Quadro 3** - Estratégias para construir uma base de poder pessoal

<b>Estratégias para construir uma base de poder pessoal</b>	
<b>Estratégias de construção do poder</b>	<b>Atitudes</b>
Manter a energia pessoal	Cuidar de si para cuidar dos outros.
Apresentar uma <i>persona</i> poderosa	Manter-se equilibrado, assertivo, articulado e com boa aparência.
Pagar para ver	Tornar-se proativo, demonstrar interesse, oferecer apoio aos outros.
Determinar quem é poderoso	Assumir autoridade, buscar aconselhamento.
Aprender a cultura organizacional	Conhecer a “história” em que as pessoas da

	organização estão imersas, seus valores e rituais.
Aprender o uso das prioridades organizacionais	Conhecer as metas organizacionais para satisfazer às necessidades administrativas.
Aumentar habilidades e conhecimento	Buscar outras habilidades e conhecimentos profissionais
Manter visão ampla	Permanecer sensível às pessoas, ao momento oportuno e às situações.
Buscar especialistas e buscar aconselhamento	Buscar modelos a serem seguidos, pode-se aprender bastante a respeito de liderança e tomada de decisão observando e imitando modelos positivos.
Ser flexível	Comprometer-se com os propósitos e necessidades organizacionais.
Desenvolver visibilidade e voz	Desenvolver a habilidade de observar, ouvir e expressar-se verbalmente.
Aprender a ser mais valorizado	Aceitar elogios é uma arte. mostrar cortesia, mas não demonstrar passividade quando elogiado.
Manter o senso de humor	Demonstrar capacidade de rir, já que o humor alivia o estresse ou a tensão, sobretudo o estresse inerente à liderança, e ainda, permite que o líder possa se afastar do desafio e observar as circunstâncias por uma perspectiva diferente.
Empoderar os outros	Fortalecer outras pessoas partilhando conhecimento mantendo a coesão, valorizando a profissão e oferecendo apoio recíproco.

(Quadro 3 - Estratégias para construir uma base de poder pessoal/ Fonte: Adaptado de Marquis e Huston, 2014.)

Com isso, entender os processos de gestão que são aplicados no ensino da Enfermagem, com foco na soluções de problemas, é tratar com uma situação onde os agentes envolvidos [acadêmicos, colegas do curso, professores, equipe multiprofissional das instituições que oferecem como campo de estudo para práticas e estágios (enfermeiros, técnicos de Enfermagem, médicos...)] são os mesmos que atuam nos processos de aprendizado e na construção do futuro profissional como líder da sua equipe (NASCIMENTO-OLIVEIRA, 2018).

A Enfermagem trabalha diretamente com equipes (técnicos de Enfermagem e auxiliar de Enfermagem, geralmente) a qual cabe ao enfermeiro direcionar a rotina de trabalho dos que integram a equipe. Portanto, o trabalho de equipe se fortalece diante do relacionamento interpessoal estabelecido entre os integrantes. Com isso, estabelecer uma boa comunicação, pode ser um fator essencial para a resoluções de problemas oriundos da equipe de Enfermagem. Nesse liame, traz-se a necessidade de desenvolver com os acadêmicos de Enfermagem mobilizações empreendedoras para viés da comunicação entre enfermeiro e equipe de Enfermagem (BIFF et al., 2019).

Nessa perspectiva, o relacionamento interpessoal requer o processo de comunicação, quando falho, se faz necessário compreender as barreiras que são inerentes e impostas, com a compreensão dessas barreiras se torna possível o enfermeiro ou acadêmico criar estratégias para o enfrentamento dessas advertências. No quadro 4, a seguir, Chiavenato (2009) descreve que as barreiras na comunicação, a qual pode estar interligado a três eixos: humanas, físicas e semânticas.

**Quadro 4** - Barreiras na comunicação

<b>Barreiras na Comunicação</b>	
Barreiras humanas	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Limitações pessoais</li> <li>● Hábitos de ouvir</li> <li>● Emoções</li> <li>● Preocupações</li> <li>● Sentimentos pessoais</li> <li>● Motivações</li> </ul>
Barreiras físicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Espaço físico</li> <li>● Distância</li> <li>● Interferências físicas</li> <li>● Falhas mecânicas</li> <li>● Ruídos ambientais</li> <li>● Ocorrências locais</li> </ul>
Barreiras semânticas	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Interpretação de palavras</li> <li>● Translação de linguagem</li> <li>● Significação dos sinais</li> <li>● Significado dos símbolos</li> <li>● Decodificação de gestos</li> <li>● Sentido das lembranças</li> </ul>

(Quadro 4 - Barreiras na comunicação/ Fonte: Adaptado de Chiavenato, 2009.)

Certos problemas ou conflitos nas organizações podem ser até “desejáveis”, visto que agregam valor em qualquer tipo de tomada de decisão e podem influenciar de maneira positiva o crescimento da instituição, mas observa-se que quando estes não são bem geridos, prejudicam o resultado (FARIAS et al, 2011). Por isso, observa-se a importância de estimular o aprendizado com a abordagem na resolução de problemas dos acadêmicos de Enfermagem, visto que, impactará na tomada de decisão do profissional no futuro.

Portanto, estruturar abordagens para solução de problemas se torna necessária, tanto no âmbito acadêmico e empresarial. Com a premissa de estimular desde a graduação a mobilização empreendedora de poder de resolução de problemas, mostra-se um potencial para a qualidade dos acadêmicos graduados pelas IES. O mercado de trabalho contemporâneo, espera um profissional cada vez mais resolutivo aos problemas, isto incluindo o enfermeiro.

### **3 TRAJETÓRIA METODOLÓGICA**

Neste capítulo, será abordada a trajetória metodológica, assim como, o delineamento de pesquisa, o cenário de pesquisa, os participantes, instrumentos, a análise de dados e os aspectos bioéticos, utilizados para a realização do estudo. Os itens se encontram nos subcapítulos, a seguir:

#### **3.1 Delineamento**

As ideias centrais dessa pesquisa requerem uma aproximação da realidade de acadêmicos de Enfermagem de realidades distintas, com vistas a suscitar elementos indicativos para as mobilizações empreendedoras destes, ao avaliar situações que demandam a resolução de problemas. Optou-se por realizar uma pesquisa com a abordagem qualitativa, no intuito de aprofundar a temática. Considera-se, portanto, que a utilização dessa abordagem, possibilita um olhar voltado para a subjetividade e profundidade dos sujeitos de pesquisa.

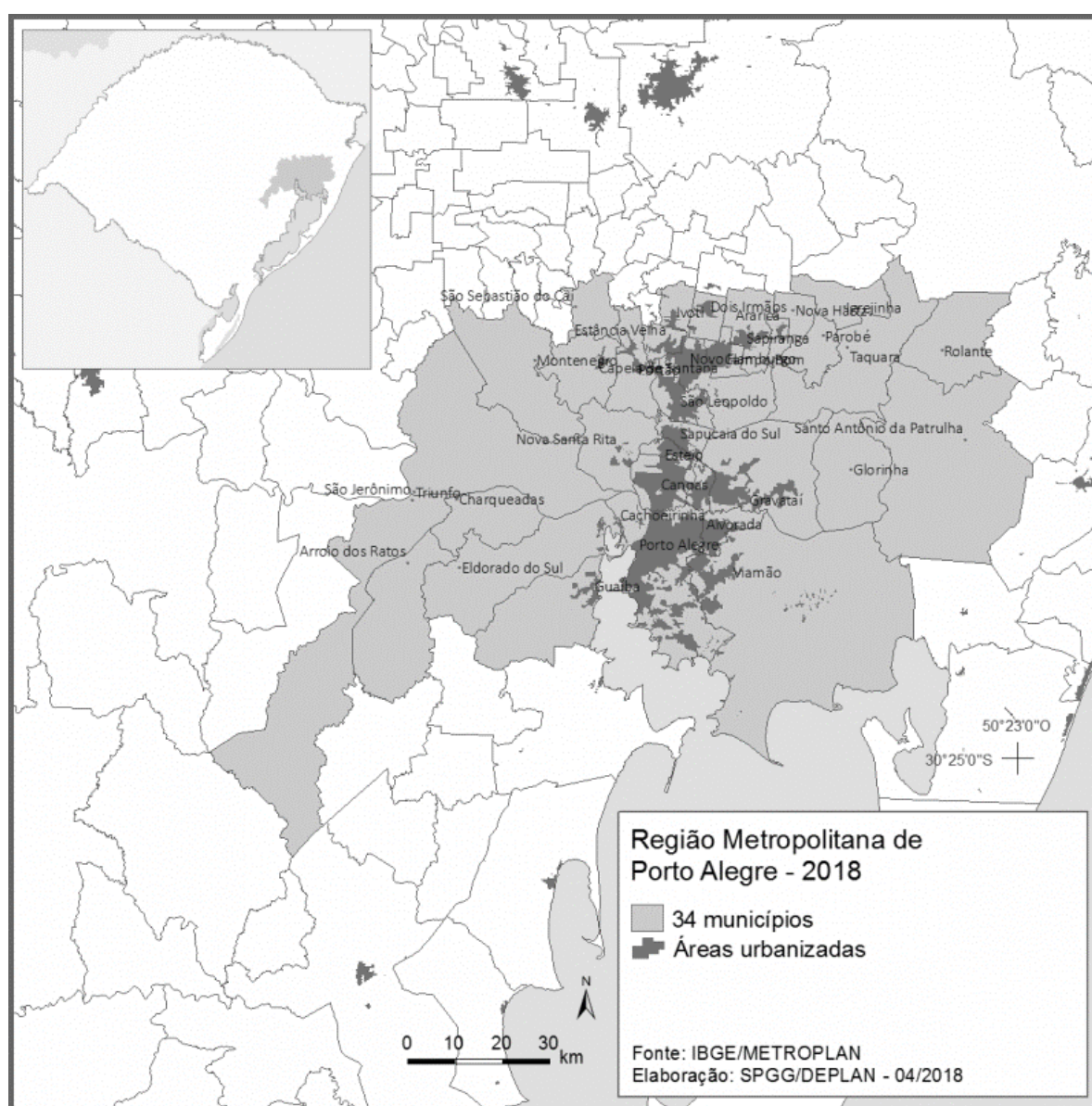
Portanto para a realização da abordagem qualitativa, descritiva e exploratória com a utilização de Minayo (2014) como proposta dialética, sendo considerada como a que melhor responde às necessidades da pesquisa social no campo da saúde. Segundo a autora, a abordagem qualitativa busca responder questões muito particulares, valorizando significados, aspirações, motivos, valores, atitudes e crenças, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações. Neste aspecto, a interpretação dos fenômenos e a atribuição de significados são básicas no processo investigativo, que busca compreender em profundidade o fenômeno estudado no cenário em que ocorre e do qual faz parte (MINAYO, 2014).

#### **3.2 Cenário de Pesquisa**

O estudo foi realizado em duas IES, uma localizada na Região Metropolitana de Porto Alegre, a saber, o município de Taquara e outra na capital do estado de Mato Grosso, Cuiabá, que pertence ao Vale do Rio Cuiabá. O estudo integra as Faculdades Integradas de Taquara (FACCAT), e a Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT), com os respectivos cursos de Bacharelado em Enfermagem. A escolha dos cenários sucedeu por ambas oferecem o curso de Enfermagem, sendo uma instituição de cunho privada e outra pública e localizadas em regiões distintas do Brasil. Pelo fato da FACCAT ser a mesma instituição do PPGDR e possuir vínculo institucional com Instituições do Mato Grosso, através dos seus programas de pós-graduação.

Para contextualizar, a Região Metropolitana de Porto Alegre foi criada por lei em 1973 e era composta, inicialmente, por 14 municípios, atualmente contabilizam em 34 municípios, os quais incluem o cenário deste estudo. A região apresenta muitas disparidades entre os municípios no que diz respeito aos indicadores socioeconômicos, refletindo uma distribuição desigual de recursos econômicos e de serviços e equipamentos urbanos como transporte, saúde, educação, habitação e saneamento, como ilustrado na Figura 4 (ATLAS SOCIOECONÔMICO DO RIO GRANDE DO SUL, 2018).

**Figura 4** – Mapa da Região Metropolitana de Porto Alegre/ Rio Grande do Sul



(Fonte: Adaptado de Atlas Socioeconômico do Rio Grande do Sul, 2018)

Ressalta-se que segundo o *site* do e-MEC (2018) estão cadastradas 46 instituições de ensino que possuem a graduação em Enfermagem no Rio Grande do Sul e em Mato Grosso estão cadastradas 29 instituições que ofertam o curso de Enfermagem. (BRASIL, 2019). Faz-se, portanto, ressaltar que o Rio Grande do Sul possui maior oferta de cursos de graduação em Enfermagem.

Em relação a Mato Grosso, a Região Metropolitana de Vale do Rio Cuiabá é constituída por 4 municípios, sendo eles: Cuiabá, Nossa Senhora do Livramento, Santo Antônio do Leverger e Várzea Grande, de acordo com a configuração territorial de 01 de agosto de 2012 (ATLAS ÍNDICE DO DESENVOLVIMENTO HUMANO, 2019). O município de Cuiabá foi fundado oficialmente no dia 08 de abril de 1719. Atualmente, a capital Cuiabá tem a população estimada para 2018 de 607.153 habitantes (IBGE, 2010).

**Figura 5** – Mapa da Região Metropolitana de Vale do Rio Cuiabá/Mato Grosso



(Fonte: Adaptado de Atlas Índice do Desenvolvimento Humano do Mato Grosso, 2019)

No que visa os cursos de graduação, o curso de Enfermagem/FACCAT, localiza-se no município de Taquara/RS (Figura 6), que tem como foco o cuidado em saúde, nas necessidades apresentadas pela população, com vistas a oportunizar a qualificação da força de trabalho, a análise crítica da realidade local frente às demandas do setor saúde. Além disso, visa incentivar a autonomia e a cidadania da comunidade local diante das transformações que a sociedade contemporânea agrega nos seus modos de viver e na sua qualidade de vida (FACCAT, 2018).

Contudo as Faculdades Integradas de Taquara possuem a responsabilidade de preparar profissionais enfermeiros que atuem de forma competente frente aos novos desafios impostos por uma sociedade com múltiplas demandas. Almeja-se isso por meio de uma sólida e contextualizada formação teórico-prática, baseada em atitudes de reflexão crítica, ética e científica sobre o fazer em saúde (FACCAT, 2018).

**Figura 6** - Instituição FACCAT/Taquara



(Fonte: *Site* Faculdades Integradas de Taquara - FACCAT/RS, 2018)

O segundo cenário de pesquisa, a Faculdade de Enfermagem (FAEN), da UFMT (Figura 7), foi fundada em 7 de julho de 1933, pelo Decreto Estadual n. 10.952, no Governo Olegário Maciel, como a primeira Escola de Enfermagem no Brasil situada fora do Rio de Janeiro. A criação foi fruto de uma iniciativa da Diretoria de Saúde Pública do Estado e da Diretoria da Faculdade de Medicina da Universidade de Minas Gerais. Foi também a primeira escola estadual de Enfermagem criada no Brasil e pioneira em diplomar religiosas (UFMT, 2019).

Foram criados o Curso de Mestrado em Enfermagem, em 1994 foi reformulado em 2004 e, em 2005, a pós-graduação se ampliou com a criação do Curso de Doutorado em Enfermagem, constituindo o Programa de Pós-Graduação. O processo de estruturação da Escola como unidade acadêmica autônoma e de qualidade se consolida com o crescimento do ensino de graduação e pós-graduação, da pesquisa, e da extensão (UFMT, 2019).



**Figura 7** - Faculdade de Enfermagem - Universidade Federal de Mato Grosso



(Fonte: Site Universidade Federal de Mato Grosso/ UFMT, 2019)

### 3.3 Participantes da pesquisa

Para a caracterização dos participantes da pesquisa, elegeram-se os acadêmicos de Enfermagem da FACCAT e UFMT. As duas graduações possuem suas particularidades, por exemplo, na FACCAT o curso de Enfermagem tem a duração de cinco anos (dez semestres), já na UFMT a duração do curso é de 4 anos e meio, totalizando (nove semestres). Considerou-se como critério de inclusão para a seleção dos participantes, estar regularmente matriculado do quarto ao último semestre, por compreender que nesse período são lecionadas disciplinas que enfocam conteúdos de administração e gerenciamento em Enfermagem, assim como, abordagens mais focadas no processo de solução de problemas, e que são mais propícias ao estímulo de iniciativas e ações empreendedoras, sobretudo nos campos de prática e estágios curriculares.

Participaram do estudo 30 questionários autoaplicáveis para cada instituição, com a somatória de 60 questionários respondidos. Para critério de inclusão foram adotados: acadêmicos que estavam cursando do quarto semestre ao nono ou décimo semestre e devidamente matriculados ao programa de graduação em Enfermagem. Como de exclusão os acadêmicos que estivessem afastados por qualquer natureza (licença maternidade e acidentes).

### 3.4 Instrumentos

Nas pesquisas qualitativas, as amostras podem não ser pensadas por quantidade e nem precisar ser sistemáticas. Mas a sua construção precisa envolver uma série de decisões não sobre quantos indivíduos serão ouvidos, mas sobre a abrangência dos atores sociais, da seleção dos participantes e das condições desta seleção. Embora o critério principal das pesquisas qualitativas não seja numérico, quase sempre precise justificar a delimitação da multiplicidade dos participantes que vai/foi entrevistar e a dimensão e escolha do espaço (MINAYO, 2017). Nesse ínterim, a pesquisa considerou a quantidade consensual de 20 a 30 entrevistas para qualquer tipo de investigação qualitativa, segundo Morse (1994) e Creswell (1998), para se obter a saturação dos dados.

O instrumento consistiu na aplicação de um Questionário Autoaplicável (APÊNDICE A), ou seja, aquele que o próprio participante preenche (MINAYO, 2014), com 30 acadêmicos de cada curso de graduação em Enfermagem das instituições estudadas, totalizando 60 participantes da pesquisa, o material foi organizado em forma de vinheta.

Os participantes foram convidados a participar da pesquisa, aos que atendessem os critérios de inclusão e de exclusão, o convite foi realizado no momento da aplicação do questionário autoaplicável, com as devidas combinações com os professores. O Questionário Autoaplicável foi estruturado a partir da utilização da estratégia de vinhetas, seguida de questionamentos que favorecem a discussão acerca das situações apresentadas, as quais retomam à necessidade dos acadêmicos a desenvolver mobilizações empreendedoras no seu processo de ensino-aprendizagem. O tempo de preenchimento dos questionários foram de acordo com as turmas aplicadas, com cerca de 20 a 40 minutos e o período da aplicação dos questionários foram de setembro a novembro de 2019. Os componentes curriculares que foram aplicados o questionário: Gestão nos Serviços de Saúde (nono semestre) (FACCAT) e Introdução ao gerenciamento em saúde (quarto semestre) e Enfermagem em saúde da criança e do adolescente (sétimo semestre) (UFMT), com a supervisão do professor com o planejamento e autorização anteriormente da data, para a utilização do tempo de resposta dos questionários.

A vinheta segundo Galante et al. (2003) e Polit e Beck (2011), consiste em descrições breves e compactas de uma situação real ou fictícia, utilizada para detectar comportamentos, sentimentos, atitudes de enfrentamento, opiniões e conhecimento acerca do fenômeno estudado. Na Enfermagem, a utilização de vinhetas para conhecer a percepção de enfermeiros de um hospital-escola acerca da proatividade, mostrou-se uma experiência promissora (FERREIRA,

2013), pois se constituiu estratégia capaz de despertar reflexões, chamar a atenção para a temática, produzir sentimentos, e de influenciar no modo como os participantes agiriam ou reagiriam à situação ilustrada.

Essa técnica se configura em uma importante estratégia para despertar reflexões, chamar atenção, passar uma mensagem, produzir sensações, pois, a partir deste, os participantes são levados a revelar suas compreensões, expressões, bem como o modo como agiriam ou reagiriam em situações cuja observação na vida cotidiana seria difícil (GALANTE et al., 2003; POLIT; BECK, 2011) Além disso, a utilização de vinhetas permite recolher informações simultaneamente a partir de um grande número de indivíduos, sendo possível examinar várias variáveis de uma vez, de um modo que não seria viabilizado em estudos de observação (MALHOTRA; WIG, 2004).

Portanto os sujeitos responderam a vinheta, expressando por escrito, no próprio instrumento, a sua compreensão sobre as situações hipotéticas, bem como as divergências e convergências com relação aos enredos apresentados. Antes da aplicação dos questionários foram realizados quatro testes-piloto, com quatro acadêmicos, dois de cada IES que participaram do estudo, isso com vistas a possíveis adequações dos instrumentos que se façam necessárias, em atendimento aos objetivos do estudo.

### **3.5 Análise de Dados**

Todas as respostas obtidas do questionário foram analisadas e o processo de encerramento de coleta de dados se sucedeu através da saturação de dados. Após a coleta de dados foram digitados e tabulados no programa *Word 13*.

Os dados foram analisados à luz da Análise de Conteúdo Temática, proposta por Minayo (2014), a qual consiste em agrupar as unidades de significação em núcleos de sentido, os quais constituem uma comunicação em que a frequência, a presença ou mesmo a ausência, possuam algum significado para o objeto de estudo. Através disso, a análise temática, propõe três etapas para o método analítico: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados e interpretação.

Portanto, para uma análise de significados, o surgimento de determinadas categorias temáticas denotou estruturas de relevância, valores de referência e modos de agir que poderiam estar presentes ou implícitos nos relatos, adotando a perspectiva de Minayo (2014). Em termos operacionais, para a análise dos dados, seguiram-se as seguintes etapas:

a) Pré-análise: momento em que foram retomados os objetivos iniciais da pesquisa, com o destaque nos indicadores que orientaram a compreensão do material e subsidiaram a interpretação final. Foi realizada a leitura flutuante do material transcrito, que consistiu na leitura exaustiva e organização do material de acordo com a exaustividade, representatividade, homogeneidade e pertinência, assim, constituído o corpus de análise, elaborando dessa forma o enxugamento por unidades de contexto mais relevantes e a correção de rumos interpretativos, bem como a abertura para novas indagações.

b) Exploração do material: nesta etapa foi desempenhado a categorização dos dados, através da classificação e agregação deles em núcleos de compreensão, definindo assim as categorias empíricas, responsáveis pela especificação dos temas.

c) Tratamento dos resultados obtidos e interpretação: neste momento, foi produzido a intersecção das interpretações e discussões dos resultados.

E, para finalizar a análise dos dados, o tratamento dos resultados e interpretação, foi realizado a intersecção das interpretações, e após, a discussão dos resultados, fundamentada nos referenciais do empreendedorismo no ensino em Enfermagem, os quais enfoquem a resolução de problemas. Com isso, a escolha dos relatos se sucedeu pela representatividade, originalidade e relatos mais completos e claros para o melhor entendimento do estudo.

### **3.6 Aspectos Bioéticos**

Em respeito aos aspectos bioéticos, todos os participantes forneceram o consentimento informado antes de qualquer procedimento do estudo, mediante assinatura do TCLE. O termo foi redigido em duas vias, uma para o participante de pesquisa, com os devidos dados de identificação do pesquisador e a outra via para o pesquisador.

Também foi garantido aos mesmos que as informações coletadas serão utilizadas unicamente para fins acadêmico-científicos, sendo assegurado o caráter de livre-participação na pesquisa e o anonimato dos participantes na divulgação dos resultados do estudo. Os dados e os documentos serão arquivados por cinco anos pelo o pesquisador responsável.

Este estudo segue as orientações da resolução nº 466 de 2012 referente à pesquisas com seres humanos e a resolução nº 510 de 2016 referente a Ética na Pesquisa na área de Ciências Humanas e Sociais do CNS e CONEP, onde será feita a submissão na Plataforma Brasil para a apreciação ética ao Comitê de Ética em Pesquisa das Faculdades Integradas de Taquara/FACCAT. O presente estudo apresenta-se aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa, através do CAAE 18607919.0.0000.8135.

Para a organização e apresentação dos relatos, adotou-se as seguintes siglas (Acad.Enf-RS01) com a sigla RS, para os acadêmicos da FACCAT e (Acad.Enf-MT01) com a sigla MT, para os acadêmicos da UFMT, e após seguidas do número sequencial de realização destas (Acad.Enf-RS01; Acad.Enf-RS02; Acad.Enf-RS03;...) e (Acad.Enf-MT01; Acad.Enf-MT02; Acad.Enf-MT03;...).

## 4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

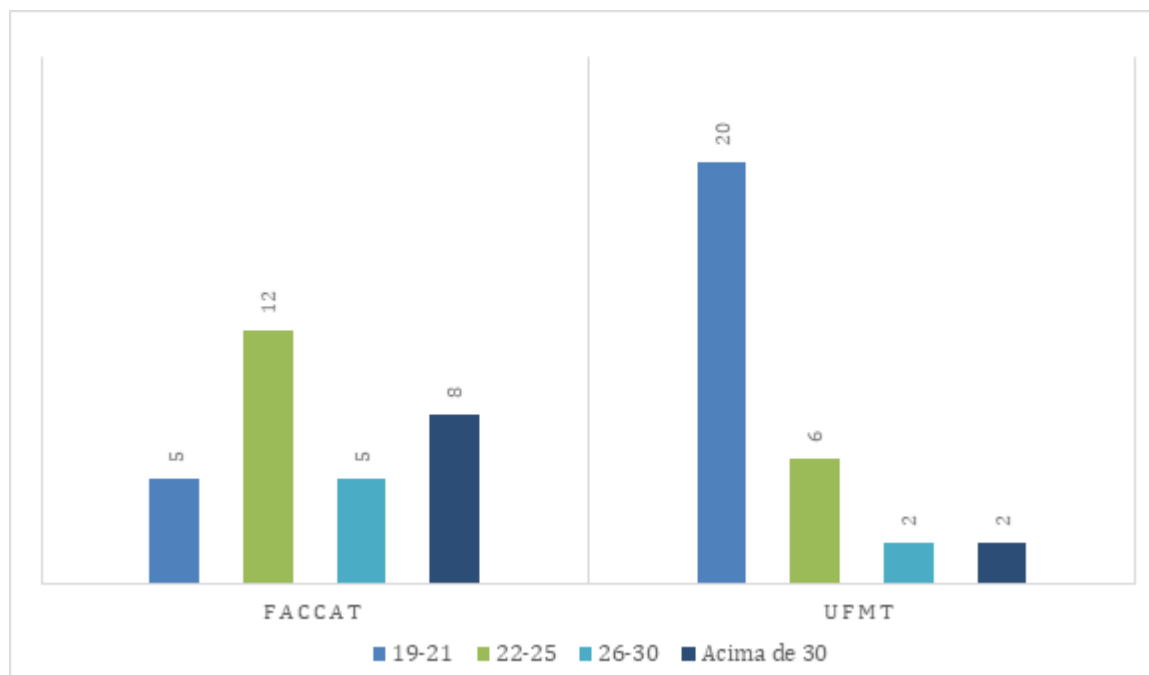
Neste capítulo apresenta-se a descrição dos resultados obtidos da pesquisa, com isso, o capítulo está organizado da seguinte forma, no subcapítulo “Perfil sociodemográfico dos acadêmicos de Enfermagem”, faz-se um panorama geral e caracterização do perfil dos acadêmicos entrevistados. Minayo (2014) atribui a organização das categorias temáticas através dos significados dos relatos, com a finalidade de compreender a subjetividade dos acadêmicos de Enfermagem.

Com vistas na análise dos dados, foram classificadas as seguintes categorias: “*Com quem me identifico?*” a identificação da personalidade que representam as mobilizações empreendedoras dos acadêmicos em Enfermagem”; “características empreendedoras reconhecidas pelos acadêmicos em Enfermagem”; e “(i)mobilizações empreendedoras: as estratégias dos acadêmicos em Enfermagem na resolução de problemas”.

### 4.1 Perfil sociodemográfico dos acadêmicos de Enfermagem

Para estabelecer o perfil sociodemográfico dos alunos entrevistados, elencou-se as variáveis, a saber: idade; sexo; filhos; profissão atual; estado civil; cidade de moradia; semestre que estavam cursando no momento da coleta de dados e se participavam de algum grupo de pesquisa. Na figura 8, está a representação da relação das idades dos acadêmicos da FACCAT e UFMT.

Como observado na variável idade os acadêmicos de Enfermagem da FACCAT, apresentam-se em maior número nas idades de 22 a 25 anos (40%), acompanhados de 8 acadêmicos acima de 30 anos (26%), 5 acadêmicos com 19 a 21 anos (17%) e 5 acadêmicos com 26 a 30 anos (17%). Com os acadêmicos de Enfermagem da UFMT, a idade que se sobressaiu foi entre 19 a 21 anos, com 20 (67%) acadêmicos seguidos de 6 (20%) acadêmicos com 22 a 25 anos, 2 (7%) acadêmicos com 26 a 30 anos e também 2 (7%) acadêmicos acima de 30 anos. O que pode ser investigado é que os acadêmicos de uma instituição privada tendem a ter uma idade superior que as da instituição pública, isso por vezes agregado ao fato de que antes de iniciar no ensino, os alunos buscam um emprego como forma de garantia e se assegurar financeiramente na instituição superior.

**Gráfico 1 - Relação das idades dos acadêmicos da FACCAT e UFMT**

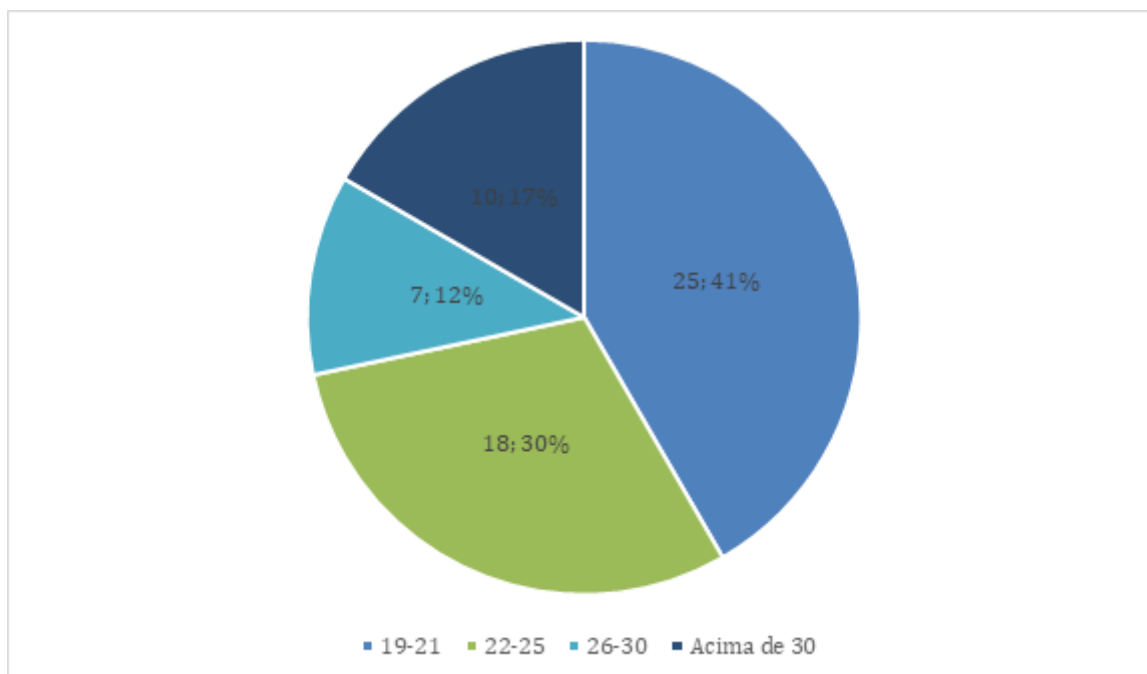
(Fonte: Dados da pesquisa, 2020)

A Figura 9, mostra a relação das idades entre os acadêmicos de Enfermagem da FACCAT e UFMT, com total da amostra de 60 participantes. Com isso, 25 (41%) acadêmicos apresentam a idade entre 19 a 21 anos, seguidos de 18 (30%) acadêmicos com 22 a 25 anos, 10 (17%) acadêmicos com acima de 30 anos e 7 (12%) com idades de 26 a 30 anos. Esse dado demonstra que a população estudada é relativamente jovem o que equivale ao perfil do acadêmico de nível superior. O perfil do aluno acima de 30 anos, é no geral aquele acadêmico que já possui uma profissão na saúde [comumente Técnicos em Enfermagem], onde veem na graduação uma oportunidade de aperfeiçoamento da Enfermagem e também por uma questão de cargo profissional (Enfermeiros coordenam Técnicos em Enfermagem, logo são seus chefes) e outro ponto é o retorno tardio aos estudos, devido a motivos desde matrimoniais, filhos e financeiro.

Na relação da variável do sexo (Figura 10), os acadêmicos de Enfermagem da FACCAT, 26 (87%) acadêmicos do sexo feminino e 4 (13%) do sexo masculino, na UFMT obteve-se o mesmo percentual, porém esse dado foi desproporcional, pois não distinguimos quantos de cada sexo responderia ao estudo. Essa disparidade entre os sexos feminino e masculino é compreendida na Enfermagem, por muitas vezes, se denominar como uma profissão “feminina”, devido a sua carga histórica [o que está erroneamente entendida, pois um

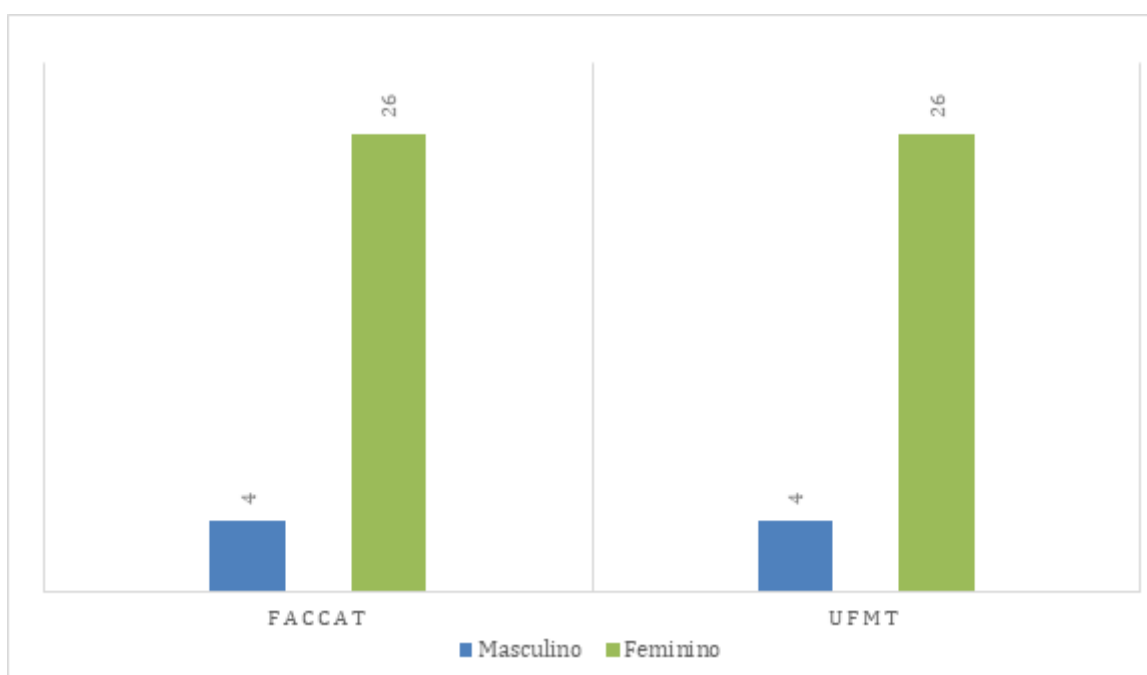
homem pode muito bem exercer a Enfermagem, como qualquer mulher], por isso, não se descarta a heterogeneização que ocorre atualmente na profissão, ainda que pouco expressiva.

**Gráfico 2 -** Relação das idades entre os acadêmicos da FACCAT e UFMT



(Fonte: Dados da pesquisa, 2020)

**Gráfico 3 -** Relação da variável entre os sexos dos acadêmicos

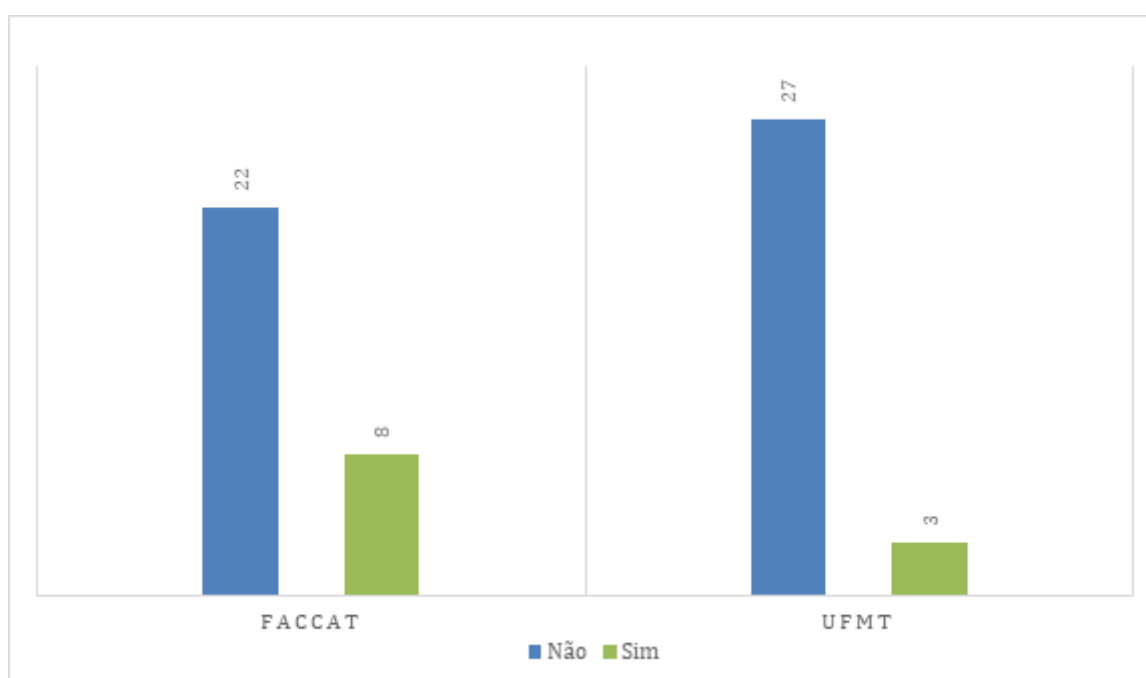


(Fonte: Dados da pesquisa, 2020)



No que tange ao número de filhos os acadêmicos da FACCAT, 22 (73%) relataram não possuir filhos e 8 (27%) relataram ter filhos. Na UFMT, 27 (90%) acadêmicos não possuem filhos e 3 (10%) de não terem filhos (Figura 11). Esse dado expõe que independente da instituição (privada ou pública) o maior percentual é de não possuir filhos 49 (82%) dos acadêmicos FACCAT/UFMT, essa condição pode estar agregada ao fato de que os participantes são consideravelmente jovens e estudantes, compreende-se que filhos nesse momento da vida acadêmica “pode atrapalhar” os estudos e sua conclusão.

**Gráfico 4 -** Relação da variável entre o número de filhos dos acadêmicos



(Fonte: Dados da pesquisa, 2020)

Em relação a FACCAT, na variável de estado civil, denota-se que 21 (70%) acadêmicos eram solteiros, 6 (20%) em união estável, 2 (7%) eram casados e 1 (3%) divorciado. Na UFMT os acadêmicos revelaram ser quase unanimidade, solteiros, com o número expressivo de 29 (97%) acadêmicos e somente 1 (3%) em união estável.

Há uma grande variedade de respostas relacionada a profissão dos acadêmicos, principalmente, em relação aos acadêmicos do curso de Enfermagem da FACCAT. A profissão de técnico de Enfermagem com 8 (27%) acadêmicos foi o mais ressaltado, seguido dos estudantes com 6 (20%) acadêmicos; dos estagiários com 4 (13%) acadêmicos; como funcionário público com 3 (10%) acadêmicos (não foi especificado o cargo ocupado dentro do poder público); de vendedor com 2 (7%) acadêmicos; de coletador de material biológico com 2 (7%) acadêmicos; de auxiliar administrativo com 2 (7%) acadêmicos; de atendente de

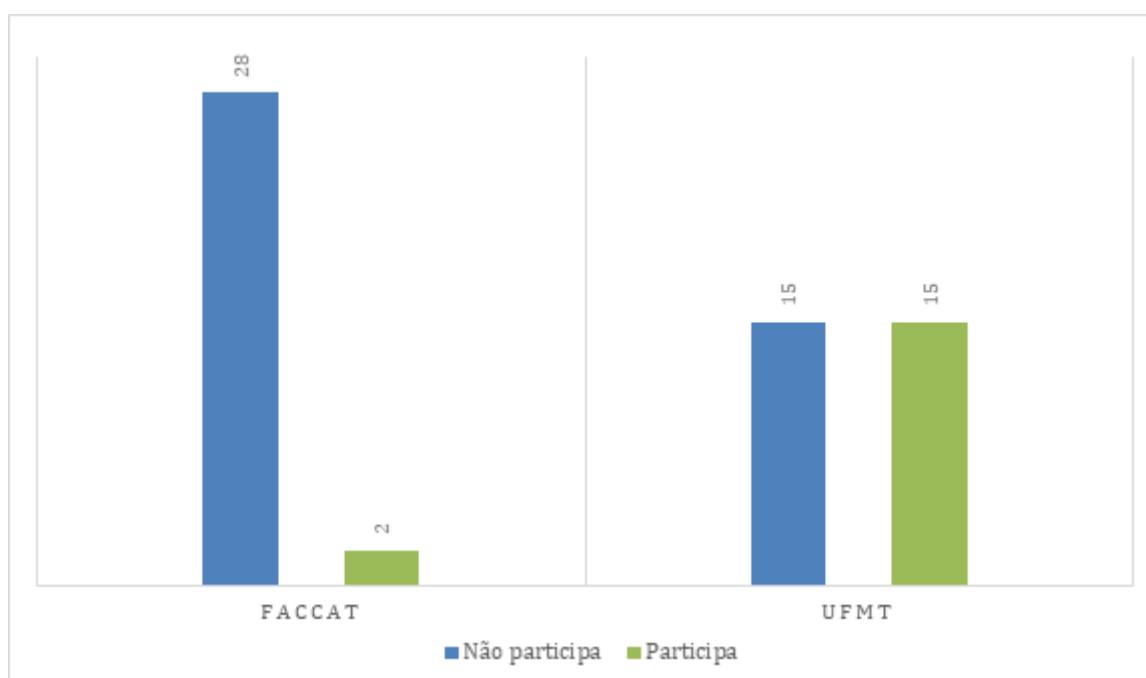
farmácia com 1 (3%) acadêmico; de garçoneiro com 1 (3%) acadêmico; e de pedreiro com 1 (3%) acadêmico. Já na UFMT, foi por unanimidade que os alunos relataram ser estudantes, com o número de 30 (100%). O importante é salientar que somente 20% dos alunos da rede privada se dedicavam ao ensino, sendo que da rede pública todos tinham essa dedicação exclusiva.

Quando perguntados a cidade de moradia (ou de residência), os acadêmicos da FACCAT afirmaram a cidade de Igrejinha com 7 (24%) acadêmicos; Parobé com 5 (17%) acadêmicos; Taquara com 4 (13%) acadêmicos; Três Coroas com 3 (10%); Sapiranga com 3 (10%) acadêmicos; Gramado com 2 (7%) acadêmicos ; Rolante com 2 (7%) acadêmicos; São Francisco de Paula com 1 (3%) acadêmico ; Nova Hartz com 1 (3%) acadêmico; Campo Bom com 1 (3%) acadêmico; e Novo Hamburgo com 1 (3%) acadêmico. Essa diversificação de municípios, deve-se pelo fato da FACCAT estar localizada na Região Metropolitana de Porto Alegre, mais precisamente no Vale do Paranhana (Igrejinha, Parobé, Taquara, Três Coroas e Rolante), onde possui abrangência para mais Vales, como o Vale dos Sinos (Sapiranga, Nova Hartz, Campo Bom e Novo Hamburgo) e das Hortênsias (Gramado e São Francisco de Paula).

Para os acadêmicos da UFMT, a capital Cuiabá se sobressaiu com 24 (80%) dos acadêmicos e Várzea Grande (cidade vizinha) com 6 (20%) de acadêmicos. Esse processo pode estar associado ao fato da Universidade estar localizada na própria capital e por acabar sendo uma polo estudantil, recebendo acadêmicos de diversos lugares, principalmente, porque a universidade é pública, ou seja, gratuita.

Na descrição do semestre que estavam cursando, segundo os critérios de inclusão descritos anteriormente no capítulo 3 - “Trajetória metodológica”- alcançou-se os seguintes resultados: 4º semestre com 3 (10%) acadêmicos; 6º semestre com 13 (42%) acadêmicos; 7º semestre com 5º (17%) acadêmicos ; 8º semestre com 5 (17%) acadêmicos; 9º semestre com 2 (7%) acadêmicos; e 10º semestre com 2 (7%) acadêmicos. A UFMT com o 4º semestre 16 (54%) acadêmicos; 5º semestre com 1 (3%) acadêmicos; 6º semestre com 1 (3%) acadêmicos; 7º semestre com 12 (40%) acadêmicos.

Já com relação à participação em grupos de pesquisa, como é demonstrado na Figura 12 o resultado foi, 28 (93%) dos acadêmicos de Enfermagem da FACCAT, não participando de nenhum grupo de pesquisa, somente 2 (7%) acadêmicos já participaram de algum grupo. Atualmente o Curso de Enfermagem, conta um grupo de pesquisa que realizou suas atividades de 2016 a 2019, porém no presente momento encontra-se inativo. O principal motivo que os alunos relataram para a não participação em grupos de pesquisa, foi a falta de tempo devido ao trabalho no contraturno da faculdade e o não conhecimento de como participar.

**Gráfico 5 - A participação em grupos de pesquisa dos acadêmicos**

(Fonte: Dados da pesquisa, 2020)

Na UFMT, 15 (50%) dos acadêmicos relataram que participavam de grupos de pesquisa e os outros 15 acadêmicos relataram que não participavam. No curso de Enfermagem no total são 8 grupos de pesquisa na UFMT, a saber: ARGOS - GERAR - Conhecimentos e práticas em saúde sexual e reprodutiva; GEEPI - Estudo do Envelhecimento e da Pessoa Idosa; GEFOR - Educação e formação em saúde e Enfermagem; GESCA - Saúde da criança e do adolescente; GPESC - Pesquisa em Enfermagem, Saúde e Cidadania; NESM - Estudos em Saúde Mental de Mato Grosso; TRIPALIUM - Estrutura, organização e gestão do trabalho em saúde e Enfermagem; e TECS - Tecnologias no ensino e cuidado em saúde. Mesmo com mais “opções” de grupos de pesquisa, quando perguntados o porquê da não participação, os acadêmicos relataram que é pela falta de identificação com os assuntos trabalhados nos grupos e pela falta de tempo, devido às atividades do curso.

#### **4.2 “Com quem me identifico?” A identificação da personalidade que representam as mobilizações empreendedoras dos acadêmicos em Enfermagem**

Para a participação dos acadêmicos, foram aplicados 60 questionários autoaplicáveis, 30 em cada instituição de ensino (pública e privada). Este questionário foi estruturado por meio de uma vinheta adaptado de Ferreira; Dall’Agnol e Porto (2016), o qual se encontra no (Apêndice A). A vinheta empunhava a seguinte situação hipotética (quadro 4):

**Quadro 5 - Vinheta**

<b>Vinheta</b>
<p>Franciele e Andressa são enfermeiras de unidade distintas, Franciele da Unidade de Internação Adulta e Andressa da Unidade de Internação Pós-cirúrgica. Porém, trabalham sob as mesmas condições, no mesmo horário, e, curiosamente, agem de modos bem diferentes. Franciele não se predispõe a ouvir os colegas, e se algum membro da equipe traz alguma ideia nova, geralmente é a primeira a dizer que não vai dar certo, e que é melhor deixar como está. Já Andressa atua de forma a criar inovações pertinentes a organização da unidade, da equipe e dos pacientes, valorizando dessa maneira, parcerias e os relacionamento com os demais profissionais que interage, sendo receptiva a sugestões de melhorias apresentadas por sua equipe. Diante das dificuldades que encontra em seu serviço, Franciele fica constrangida, assumindo um discurso de aceitação passiva perante o que acontece e formula suas estratégias, considerando apenas as cobranças da diretoria. Andressa, por sua vez, busca se antecipar, propondo novos ou alternativos modos, e vê nos problemas que surgem uma oportunidade de aprendizado e crescimento. Para Andressa, transpor obstáculos mobiliza-a para se sentir mais engajada, realizada e envolvida com seu trabalho, pois se constitui um feedback positivo de sua atuação.</p>

(Quadro 5 - Vinheta / Fonte: adaptado de Ferreira; Dall’Agnol; Porto, 2016)

A partir dos questionamentos que acompanhavam a vinheta, tem-se: “com qual das duas enfermeiras você se identifica mais. Discorra sobre isso.” “nessa situação, que características destas enfermeiras você considera ser indispensável ao empreendedorismo de Enfermagem?” e “que ações você considera incompatível com o gerenciamento do cuidado de Enfermagem na situação ilustrada e que você faria diferente se estivesse nessa situação e que perpassa pelo o empreendedorismo?”. Foram categorizados os núcleos de sentido.

A primeira categoria tem como explanação a identificação com as personalidades da vinheta a Enfermeira Andressa e Franciele. O processo de identificação é ponto de partida para se compreender como os acadêmicos apontam suas mobilizações em frente as suas ações empreendedoras. Foram 56 (93%) dos acadêmicos que se identificaram com o perfil de Andressa, com isso, se emergiu dois núcleos de sentido: A personagem Andressa no aspecto pessoal e Andressa nos aspectos relacionados ao gerenciamento em Enfermagem.

No quesito **Andressa no aspecto pessoal**, os acadêmicos a interligam como uma personagem, a qual corresponde ao seu “jeito de ser” ou como acreditam ser vistos pelos demais. O primeiro enfoque, verificado em Andressa foi em tê-la como um aprendizado pessoal, no aspecto de ouvir a opinião dos colegas, utilizar os problemas para um aprimoramento, sendo assim, enxergar o lado positivo das situações complicadas, como evidenciado no relato do sujeito Acad.Enf-RS04.

Além disso, o contexto de estar disposto a aprender com as dificuldades, desta forma, com objetivo de compreender e saber lidar com as adversidades do cotidiano de trabalho e através disso, estabelecer estratégias para criar propostas de enfrentamento diante das situações de conflito. Esse modo, reflete na maneira de saber escutar os colegas, valorizando suas ideias, sendo acessível para aderir as iniciativas dos demais. Assim como, no discurso do Acad.Enf-RS13, de entender as cobranças (críticas construtivas) como algo positivo e não pejorativo.

Identifico com a Andressa. Sempre gosto e acho importante ouvir a opinião dos colegas, mesmo quando são contrárias, porque acredito que isso ajuda tanto no crescimento pessoal, quanto no coletivo. Me considero criativa e não me deixo abater frente às dificuldades. (Acad.Enf-MT11)

Com Andressa, gosto de aprender com todos a minha volta, busco utilizar os problemas como forma de aprimoramento na busca por melhorar minha resolutividade. (Acad.Enf-RS04)

Identifico com a enfermeira Andressa, pois procuro como futura enfermeira fazer mais do que é proposto e não veja dificuldades e cobranças como algo ruim, mas sim como algo positivo, para melhorar desempenho. (Acad.Enf-RS13)

Com Andressa, uma vez que tudo para mim é aprendizado e sempre existam caminhos novos para se criar propostas, mesmo em situações onde as perspectivas parecem limitadas. (Acad.Enf-RS15)

Com a Andressa, pois na minha profissão se não escutar os outros nunca vou aprender nada. Preciso ser resolutivo e companheiro. (Acad.En-RS11)

Outro ponto de vista relatado pelos acadêmicos está na condição de trazer novas ideias. Como bem visto pela Andressa, que sempre busca trazer novidades para a unidade, os futuros enfermeiros também se identificaram com a Andressa por carregarem no seu pessoal, o estímulo de trazer ideais, de gostar de desafios, de ser comunicativos.

O fato de apresentar novas ideias, está conectada com a premissa da constante evolução e de aperfeiçoamento profissional. Para o acadêmico Acad.Enf-MT06, a inclusão de ideias, está ligada com as futuras ações que o enfermeiro pode desenvolver no espaço laboral ou com a equipe de Enfermagem. A capacidade de desenvolver novas ideias, torna-se tão prescindível para o desenrolar das situações que causam desconforto na equipe, as quais futuramente desencadeiam em uma situação conflitante.

Me identifico mais com a Andressa, costumo ser bastante

receptiva a novas ideias e adoro desafios. Sou bastante comunicativa e gosto de solucionar os problemas com ajuda de todos, não costumo fazer nada sozinha. (Acad.Enf-RS16)

Com a enfermeira Andressa. Adoro coisas novas, novas ideias, melhorias, e o trabalho em equipe, ser ouvinte, ser desafiada é algo que de alguma forma me faz crescer; opiniões diferentes, coisas diferentes me intrigam a estudar mais, conhecer mais sobre determinado assunto e o nosso trabalho precisa de soluções, coisas novas e pessoas o façam. (Acad.Enf-RS19)

Me identifico mais com a enfermeira Andressa, pois estou sempre tentando fazer o máximo para incluir boas ideias em ações realizadas. (Acad.Enf-MT06)

Ainda com relação a Andressa no aspecto pessoal, os acadêmicos constataram as estratégias do pessoal ao profissional, ou seja, aquilo que se carrega para o lado profissional, como os preceitos da ética e moral.

Interpretados do mesmo modo, o crescimento profissional de atualização, através da fala do Acad.Enf-RS18 “Procuro sempre me atualizar, conhecer novas técnicas, me envolver com a equipe de trabalho de forma positiva, tendo um bom relacionamento, que além de profissional humano e ético”. Neste trecho, torna-se perceptível a inserção da identificação com o lado profissional e que as premissas da ética os fazem um profissional.

Com a enfermeira Andressa, sem dúvida. sempre me sinto envolvida com meu trabalho, sempre atuando para meu crescimento profissional, bem como da empresa. Procuro sempre me atualizar, conhecer novas técnicas, me envolver com a equipe de trabalho de forma positiva, tendo um bom relacionamento, que além de profissional humano e ético. Gosto sempre de propor novas ideias em meu ambiente atual de trabalho, me arriscando em novos desafios, e sempre fui bem reconhecida pelo meu esforço. (Acad.Enf-RS18)

Andressa, pois estou sempre tentando buscar maneiras para uma melhor convivência e realização do trabalho, buscando escutar e refletir sobre o ponto de vista do outro, acreditando que cada situação há um ângulo diferente a ser analisado. (Acad.Enf-MT02)

O outro significado consiste em **Andressa nos aspectos relacionados ao gerenciamento em Enfermagem**, nessa percepção os acadêmicos associaram o perfil da Andressa com a forma “correta” de gerir a Enfermagem. Como no íterim, em saber lidar com as dificuldades de forma a encontrar a melhor solução para o paciente e equipe.

Com esse pensar, os acadêmicos refletem na forma de como o gerenciamento pode ser

desempenhado pelo enfermeiro, como no relato do Acad.Enf-MT13, onde o acadêmico ilustra os principais aspectos que o profissional enfermeiro deve executar, a partir do gerenciamento em Enfermagem. Ainda nos relatos dos Acad.Enf-RS06, Acad.Enf-RS08 e Acad.Enf-MT30, ressaltam como saber lidar com as críticas, escutar as opiniões da equipe, como forma para solucionar os problemas e conflitos que podem acometê-los.

Andressa. Acredito que tanto na área pessoal como na profissional, é imprescindível a boa relação interpessoal, criatividade ao enfrentar problemas e capacidade de articular o ambiente a fim de obter melhores resultados. O enfermeiro deve estar sempre buscando novas formas de gerenciar e exercer o trabalho, de acordo com novas informações e tecnologias. (Acad.Enf-MT13)

Me identifico com Andressa, pois compreendo que devemos estar dispostas a saber lidar com críticas, obstáculos e *feedbacks*, sermos positivas, resolutivas, proativas e ver nos problemas oportunidades. (Acad.Enf-RS06)

Com Andressa, pois, assim como ela, procuraria a resolução para um problema, de maneira organizada e analisando o melhor para o setor, a equipe e o paciente. (Acad.Enf-RS08)

Andressa, porque acredito que resultados ruins precisam ser melhorados. (Acad.Enf-MT30)

Em relação ao trabalho em equipe, os acadêmicos salientaram a importância de desenvolver parcerias e relacionamento interpessoal com a equipe. Nos relatos frisam que o trabalho em equipe fortalece a criação de novos projetos que integram os indivíduos, além de estabelecer a reorganização do ambiente de trabalho.

Assim, oriundo do conceito de que a Enfermagem trabalha em equipe, os acadêmicos enfatizavam que a acessibilidade de Andressa aceitar as ideias e ouvir dos membros da equipe, faz com que o trabalho de equipe seja tão essencial. E que utilizando dessas estratégias, se tem mais facilidade em exercer sua influência na equipe. No trecho, “me identifico com a Andressa, pois ela interage com a equipe [...]” do Acad.Enf-RS09, fica salientado a identificação através da importância que o enfermeiro tem em ter um relacionamento agradável com a os trabalhadores que compõe a equipe.

Andressa, atua de forma a criar inovações, parcerias e os relacionamentos com os demais, interage constitui *feedback*. (Acad.Enf-MT27)

Com Andressa, pois acredito que devemos ouvir a equipe, todos

estão envolvidos, muitas inovações podem surgir com a ajuda dos colegas, pois nada melhor que desenvolver o trabalho com projetos que dão certo, não devemos ficar na mesmice, esperando apenas o igual e sim temos que ser diferente. (Acad.Enf-RS07)

Me identifico com Andressa. Pois ela interage com a equipe, sempre está ouvindo sugestões dos colegas e cria inovações para organizar a unidade. (Acad.Enf-RS09)

Com o perfil da Andressa, pois aceitar ideias faz parte do trabalho em equipe, e podemos contribuir para o bom funcionamento do setor adaptando os recursos e propostas oferecidas, as mudanças geralmente incomodam alguns profissionais, mas são necessárias para reorganizar o ambiente. (Acad.Enf-RS26)

Andressa, é engajada, confiante e interage com a equipe. (Acad.Enf-MT18)

Além do trabalho em equipe o aspecto gerencial de aceitar opiniões e saber escutar, também é elencado pelos acadêmicos. Esse pode ser um grande potencial a ser desenvolvido pelo enfermeiro-líder, pois é o profissional que tem grande influência na equipe de Enfermagem que gerencia. Saber aceitar opiniões e escutar realça um líder que sabe ser flexível com demandas da equipe e de envolver os demais membros da equipe para a solução dessa demanda.

O saber escutar, o estabelecimento de boa relação entre os membros da equipe e da gestão, são enfatizados por esse estudo, principalmente como forma de uma solução de problema eficaz. Nas premissas de compreender o ser humano, não enxergando-o somente como um mero trabalhador, mas integrando-o ele as suas responsabilizações, sendo, possível estabelecer estratégias em conjunto, como uma espécie de atuação compartilhada, salientadas nos relatos dos Acad.Enf-RS25, Acad.Enf-MT12 e Acad.Enf-MT21:

Com a Andressa, ter proatividade, engajar-se em tarefas propostas visando o bem da instituição da equipe e, ainda, um retorno sobre o seu trabalho (Acad.Enf-RS25)

Andressa, apesar de não me enxergar totalmente nela, as atitudes da enfermeira Franciele são contrárias do que sou, principalmente não ouvir o outro. (Acad.Enf-MT12)

Com a Andressa, uma vez que acredito que a receptividade de ideias e uma boa relação com a equipe enriquece o nosso conhecimento, facilita o trabalho, ajuda a encontrar soluções para problemas diários e torna o ambiente de trabalho mais agradável. (Acad.Enf-MT21)

Minha identificação é com a enfermeira Andressa, pois ela leva com ela mesma muita positividade, aceitando novas opiniões e aceita os desafios. (Acad.Enf-RS22)



Com a enfermeira Andressa, pelo perfil receptivo de ouvir as sugestões e estar sempre em busca de melhorias para qualificar a assistência. (Acad.Enf-RS28)

Me identifico com a Andressa, pois acho importante estar aberto a novas opiniões e encarar as adversidades. (Acad.Enf-MT16)

Me identifico mais com a Andressa, pois acredito que as suas atitudes são mais coerentes. (Acad.Enf-MT26)

A busca do conhecimento em Enfermagem, segundo as falas dos acadêmicos faz com que o profissional esteja aberto as melhorias, visto que a Enfermagem é um aprendizado constante (diário), o qual necessita ser “alimentado”. O conhecimento em Enfermagem se trata de participar de congressos, ser proativo em publicações de artigos em periódicos, estar em contato com a assistência de Enfermagem, assim, trazer inovações se torna mais viável, com a finalidade de qualificar o cuidado prestado ao paciente e também de atualização da equipe, efeito catalizador de conhecimento agregados ao aspecto profissional.

Com Andressa, pois a Enfermagem é um aprendizado diário e devemos estar abertos para críticas e sugestões de melhorias, valorizando os profissionais que estão ao nosso lado, podendo atuar de forma inovadora para uma qualidade no cuidado. (Acad.Enf-RS30)

Andressa, na área da saúde encontramos diversos perfis de enfermeiros. Porém o perfil de Andressa no meu ponto de vista é ótimo, pois devemos sempre estar “ativos” e não nos acostumar com as coisas do jeito que são e sim entender o porquê. (Acad.Enf-RS12)

Contudo, tiveram 3 (5%) dos acadêmicos que se identificaram com as duas personagens - Andressa e Franciele -. Nas falas os acadêmicos discorrem que por vezes se sentem com o perfil de Andressa, mas que dependendo da situação com a Franciele. A importância desse reconhecimento é saber distinguir as suas próprias potencialidades e fragilidades, com esse entendimento o acadêmico pode no espaço acadêmico desenvolver e fomentar essas habilidades/competências.

O acadêmico que tem a capacidade de reconhecer as suas potencialidades, assim como, as suas fragilidades, possui maior domínio do seu aprendizado, visto que este conhece os pontos que devem ser destacados, como no relato do Acad.Enf-MT20, que se identificou em alguns momentos com o constrangimento e passividade vivenciado pela enfermeira Franciele. Além do mais, o discurso dos Acad.Enf-RS01 e Acad.Enf-MT28, reforçam que o profissional pode

desempenhar as duas personalidades (como uma mescla), pois, de acordo com, algumas situações seriam mais Andressa e em outra Franciele, o que pode ser compreendido ainda pela forma de construção do “ser enfermeiro” e “ser humano” que não está livre de falhas.

Andressa. Entretanto, em alguns momentos, identifico-me com o constrangimento e passividade de Franciele. Acredito que o relacionamento e a comunicação sejam a base de um bom desenvolvimento profissional, por isso, a identificação com a Andressa. A antecipação e a criatividade dela diferem das minhas atitudes. (Acad.Enf-MT20)

Um pouco das duas. Franciele faz o que no fundo dá mais vontade de fazer, não “criar” certo conflito para resolver questões, ir deixando as coisas acontecerem. Andressa faz o que sei que é certo, trabalha e se esforça para desenvolver as habilidades pessoais e seu funcionamento na equipe e instituição. (Acad.Enf-RS01)

Andressa e Franciele, existem momentos que o profissional é passível de ser as duas. (Acad.Enf-MT28)

Somente 1 (2%) acadêmico se identificou com o perfil da Enfermeira Franciele, como no relato, sendo discursado que no espaço universitário, mais precisamente no campo de práticas e estágio não há questionamento dos profissionais que trabalham nos serviços de saúde. Vale ressaltar, que no momento da aplicação do questionário, a turma que originou esse diálogo, tinha vivenciado uma experiência conflituosa entre alguns colegas (acadêmicos) e um funcionário (um dia antes, no seu campo de prática). Nesse contexto, a professora exigiu uma postura de não confrontar o funcionário do serviço, para evitar futuros conflitos entre os acadêmicos e funcionários.

Com Franciele, porque na faculdade aprendemos a não questionar os profissionais de campo prático. (Acad.Enf-MT01)

Essa visão de passividade frente aos profissionais dos serviços de saúde, trata-se de uma negociação entre as instituições de saúde e universidade, como uma espécie de “jogo político” para evitar conflitos entre funcionários e acadêmicos. Claro que, mesmo nessa situação exposta, o acadêmico tem espaço para desenvolver as suas capacidades e habilidades, junto com a supervisão do professor supervisor. Essa “restrição”, trata-se de uma autonomia a ser conquistada, conforme o acadêmico avança na graduação (semestres), ele vai de certa forma conquistando espaços dentro dos serviços. O acadêmico que se identificou somente com a Franciele estava no quarto semestre, na qual ocorreu as primeiras práticas (ações) dentro dos

espaços de prática/estágio, isso talvez tenha influenciado na sua identificação com a Enfermeira Franciele.

### 4.3 Características empreendedoras reconhecidas pelos acadêmicos em Enfermagem

O enfermeiro exerce grande influência na equipe que gerencia, reconhecer as suas características e ações empreendedoras o torna um líder que capta as fragilidades e as potencialidades do seu espaço laboral. Com essa informação ele é capaz de estabelecer e criar estratégia de melhorias e até de potencializar as ações que impactam tanto a equipe como o cuidado com os pacientes. Torna-se pertinente que desde a graduação essas características sejam trabalhadas e desenvolvidas, o reconhecimento deles e sua finalidade é ponto de partida para que os acadêmicos possam a partir disso, colocá-las na prática.

Perante isso, a **antecipação** característica compreendida pelos acadêmicos está interligada na similaridade de prever e com isso planejar as ações designadas do Enfermeiro. Essa característica não deixa de sofrer influência na antecipação de problemas, um líder que prevê e se antecipa, dificilmente ter é uma situação de conflito que não seja solucionável, e conseqüentemente evitar sua ocorrência.

Contudo a antecipação somente é possível, quando se conhece a situação e possivelmente já fora vivenciada (tanto pelo próprio Enfermeiro, ou por outro colega de trabalho). Entender que os acadêmicos de Enfermagem reconhecem essa característica é um aspecto interessante, visto que com essa perspectiva possam se tornar profissionais capazes de antever as situações de conflitos. Assim como, são enfatizados nos relatos a seguir, as quais os acadêmicos de Enfermagem enfatizam sobre a importância de utilizar a antecipação como forma de evitar os conflitos:

Neste caso a enfermeira Andressa, aparentemente mostra ser excelente, através da sua antecipação, o que pode ajudar a solucionar os problemas e conflitos. Já a enfermeira Franciele é aparentemente muito negativa, o que é ruim para a Enfermagem, para o gerenciamento e gestão também. (Acad.Enf-RS02)

A característica de Andressa que busca se antecipar aos problemas, desta forma, podendo eliminar o problema antes que o aconteça. (Acad.Enf-RS21)

Quando se refere ao empreendedorismo o termo inovação sempre está associado, como se fosse uma espécie de “sinônimo” para empreender. A **inovação** como uma característica não

deve ser somente ligada a uma tecnologia de máquina (a mais nova atualização), mas pela a capacidade de se tornar um catalisador de novas ideias. Uma inovação, inclui desde participar de eventos científicos e trazer para a equipe e gestores os fatos mais relevantes e atualizações pertinentes para qualificar o cuidado do paciente. O acadêmico ter essa percepção de inovação, é um ponto positivo para o futuro profissional que está se formando.

Isto posto, a inovação está relacionada a busca constante de conhecimento para a melhoria da organização do trabalho, ligadas desse modo ao crescimento da empresa, qualidade do cuidado. Se mostrar receptivo a essas inovações, faz com que o enfermeiro implemente e construa novas formas de organizar o trabalho, além de, e prestar a assistência de Enfermagem de forma efetiva.

Ver o ponto de vista das pessoas envolvidas, Andressa busca inovar para o crescimento da empresa e do trabalho prestado e já Franciele não se importa com os colegas e suas queixas, não busca nenhuma inovação, sendo assim, uma empresa pouco promissora. (Acad.Enf-RS07)

Criar inovações, valorizar parcerias, antecipar-se aos problemas, ver em cada obstáculo ou problema uma forma de melhoria e aprendizado. (Acad.Enf-RS10)

Criar inovações pertinentes a organização da unidade, da equipe e dos pacientes. Sendo receptiva a sugestões de melhoria e ver oportunidades de aprender frente aos problemas. (Acad.Enf-RS12)

Com certeza inovação! A capacidade de inovar, de construir novas formas de fazer algo, de mudança muito importantes para que seja possível empreender, e essa será uma característica cada vez mais exigida pelo mercado de trabalho. (Acad.Enf-RS19)

Criar inovações pertinentes para a organização da unidade, equipe e pacientes e o bom relacionamento com os profissionais de sua equipe. (Acad.Enf-MT07)

Criar inovações, valorizar parcerias e relacionamento com a equipe, saber ouvir, propor alternativas novas, aprender e crescer com erros, transpor obstáculos. (Acad.Enf-MT09)

Outra característica elencada pelos acadêmicos, está ligada ao **saber lidar com as pessoas** (relacionamento interpessoal e trabalho em equipe), assim, com relação ao relacionamento interpessoal, este visa receber opiniões e respeitá-las, em saber reconhecer as críticas e com elas fortalecer o diálogo com os integrantes de trabalho. Quando o enfermeiro consegue estabelecer um bom relacionamento em equipe, no geral ele consegue utilizar dessa

característica como uma ferramenta de negociação para solucionar problemas e propor ações de acordo com a equipe.

Assim como, o Acad.Enf-RS13 e Acad.Enf-MT24 afirmam, a valorização dos relacionamentos fortalece as parcerias entre o enfermeiro e demais membros da equipe, portanto, estabelecer o vínculo com a equipe se faz tão necessário. Para a efetivação de um bom relacionamento é primordial estruturar a comunicação entre ambos (a base do relacionamento interpessoal é a comunicação) para isso, entender as barreiras da comunicação, com a finalidade de minimizá-las se torna imprescindível.

Acredito que seja a valorização de parcerias e relacionamentos com os demais profissionais, sendo receptiva e crítica. (Acad.Enf-RS13)

Inovações, valorização das parcerias e relacionamentos, recepção de sugestões de melhorias apresentadas pela equipe, buscar se antecipar, propor novos e alternativos modos, enxergar nos problemas uma oportunidade e crescimento. (Acad.Enf-MT19)

Saber lidar e respeitar o próximo; considerar a opinião alheia e escolher junto a equipe o melhor, ter um bom relacionamento com todos. Ter a capacidade de gerenciar. (Acad.Enf-MT24)

De encontro com o relacionamento interpessoal está o trabalho em equipe, característica na qual o enfermeiro-líder deve estar conectado a equipe. O trabalho em equipe, entende-se por ser um aspecto crucial para o sucesso do cuidado prestado pelo grupo de trabalho, onde se tem a divisão das funções em que cada um exerce um papel fundamental, alguns cuidados são realizados individual (realização de um curativo, por exemplo) e em grupos ou duplas (banho de leito, nesse contexto). O líder (enfermeiro) deve estar engajado com a equipe, fazer dela a sua aliada e quanto aos acadêmicos de Enfermagem, amadurecer esse pensamento de líder e trabalho em equipe se faz tão significativo para as instituições que trabalharão futuramente e no quesito profissional.

Sabe-se que a equipe de Enfermagem é composta por (enfermeiro, técnico de Enfermagem e auxiliar de Enfermagem), com isso, a Enfermagem é reconhecida por desempenhar as suas atividades em equipes, para melhor organização do trabalho. Nesse interim, como enfatizado pelas falas dos acadêmicos a questão da valorização dos profissionais que compõe a equipe, a organização e o engajamento, da mesma maneira são salientados nos relatos a seguir:

A principal característica indispensável seria a de engajamento, pois assim, se consegue desempenhar seu papel de enfermeiro gestor da melhor forma, tendo sempre em mente o aprimoramento da equipe e de si mesma. (Acad.Enf-RS27)

Trabalhar em equipe, organização, se dispõe a ouvir e ser ouvida, aceita desafios, bom relacionamento com a equipe procura sempre melhorar. (Acad.Enf-RS23)

É indispensável a valorização dos demais profissionais, sendo receptível a novas sugestões de melhorias, tanto para a equipe, como para a qualidade do cuidado com o paciente. (Acad.Enf-RS30)

Saber agir em equipe; ser empática e proativa; ouvir a equipe com a qual trabalha; conversar horizontalmente com a equipe; ser proativa e ter insatisfação no sentido de buscar melhorias. (Acad.Enf-MT21)

A **autonomia** do profissional enfermeiro no ponto de vista da tomada de decisões, interpretação esta que os acadêmicos identificaram como um mediador de conflitos. O enfermeiro que detém autonomia, pode propor uma solução mais rápida e eficiente. Sabe-se que atualmente as instituições de saúde ainda seguem o modelo hierarquizado (vertical) de organização, ou seja, o Enfermeiro mesmo que líder ou chefe de uma equipe, responde ao um cargo de chefia que está acima, por isso a autonomia oferecida ao Enfermeiro nem sempre é suficiente para determinadas tomadas de decisão.

Já se tem o pressuposto que a autonomia deve ser conquistada, através dos esforços e da experiência que o profissional possui, assim, o enfermeiro exerce a autonomia dentro do espaço laboral, conforme são permitas pela gestão. Pode-se confirmar que o enfermeiro tem maior autonomia para gestão do cuidado com os pacientes, do que para a gestão de sua equipe, porque algumas decisões são tomadas após o aceite da gestão superior, por exemplo, no recrutamento ou dimensionamento de pessoas.

É indispensável que o enfermeiro esteja envolvido com seu trabalho, seja comprometido, esforçado, humano, ético, sem distinção, visionário, tome iniciativas, tenha e desenvolva bons relacionamentos, ouvinte, receptiva, líder, querer crescer e se desenvolver, aceitar críticas e usá-las ao seu favor, ter autonomia para tomar decisões na equipe, quanto tiver algum problema conseguir solucionar de forma eficiente, sair da zona de conforto. (Acad.Enf-RS18)

A particularidade que corresponde a **resolução de problemas**, relatada pelos acadêmicos condiz sobre ter flexibilidade na procura da solução. Saber mediar conflitos dispõe

do enfermeiro enfrentar os problemas de forma positiva, assim como, entendê-los com um aprendizado e extrair “o lado bom” para uma futura situação, caso tenha.

A flexibilização para a resolução de problemas, oportuniza a possibilidade de enxergar as situações conflitantes não somente de forma negativa, como enfatizado pelo Acad.Enf-MT29, mas utilizá-lo como fonte de aprendizado, dessa forma, tornando-o uma experiência vivenciada. Logo, a capacidade de resolução de problemas se faz necessária nos espaços laborais, visto que os conflitos estão no cotidiano do trabalho.

A resolução de problemas, uma visão inovadora para com a unidade de trabalho, o constante aprendizado, a busca por novas soluções. (Acad.Enf-MT17)

A enfermeira Andressa, possui flexibilidade, isso é indispensável, pois no nosso convívio sempre existirá conflitos e ela não vê esse conflito só de forma negativa. (Acad.Enf-MT29)

Contudo, perceber que os conflitos podem se tornar um constante aprendizado e tirar das situações algo conveniente para o futuro, assume-se a **resiliência**, última característica empreendedora reconhecida pelos acadêmicos. Um Enfermeiro com alto poder de resiliência tem a tendência de ser um líder positivista e que encara as situações de difícil solução com mais leveza e aceitação da equipe. Como nas falas, os acadêmicos acreditam, que são nas ocasiões de dificuldade que o profissional estrutura melhorias e até mesmo o crescimento profissional.

Acho que a característica de transpor obstáculos é indispensável, pois é nas dificuldades em que encontramos forças para melhorias e crescimento profissional. (Acad.Enf-RS20)

Se antecipar, propor novas alternativas e ver nos problemas que sem uma oportunidade de aprendizado e crescimento, como Andressa fez. (Acad.Enf-MT05)

Quando a enfermeira Andressa, propõe novos e alternativos modos, buscando ver em cada problema uma oportunidade de aprender e crescer. (Acad.Enf-MT15)

Pode-se afirmar que para a Enfermagem, um enfermeiro-líder dotado de resiliência, acaba obtendo maior controle, em relação a resolução dos conflitos, o que permite uma tomada de decisão mais resolutiva e interligado a resiliência, oferece motivação para que a equipe possa desenvolver estratégias de enfrentamento dos problemas. Na resiliência, igualmente pode ser identificado o posicionamento positivista, que permite encarar os conflitos como um obstáculo a vencer, mas que da mesma maneira, vem para agregar no desenvolvimento pessoal da equipe

e do enfermeiro.

Portanto, a importância de assimilar as características empreendedoras, sejam as que os acadêmicos de Enfermagem revelaram: a antecipação; a inovação; o relacionamento interpessoal; o trabalho em equipe; a autonomia; a resiliência e a resolução de problemas em um determina da situação, que os próprios analisaram, pode acabar sendo uma qualidade desses acadêmicos para o futuro profissional.

#### **4.4 (I)mobilizações empreendedoras: as estratégias dos acadêmicos em Enfermagem na resolução de problemas**

Os conflitos fazem parte do ser humano, e através dele que se estabelece o que é uma adversidade ou barreira a ser enfrentada. No âmbito do trabalho não deixa de ser algo essencial para compreender a dinâmica do local e das pessoas que estão inseridas. Saber gerenciar conflitos, não deve ser depreendido somente por saber lidar com “brigas” e “rixas” dos componentes de uma equipe, mas também identificar o que é melhor em termos de gestão para o trabalho laboral.

Nessa categoria, quando perguntados aos acadêmicos “o que fariam de diferente, diante da situação exposta?” um dos aspectos mais evidenciado é a capacidade do Enfermeiro de **escutar as demandas da equipe**, isso oriunda de uma mobilização empreendedora. As falas ainda salientam que para um gerenciamento eficaz, se faz necessário o Enfermeiro desenvolver o diálogo e a escuta dos integrantes da equipe, com a finalidade de reconhecer as demandas e assim, ofertar a melhor solução para os trabalhadores.

No relato do participante Acad.Enf-MT03, pode ser observado que salienta a importância de fornecer um *feedback* para os integrantes da equipe de Enfermagem. A questão de estabelecer o *feedback*, perpassa a capacidade de qualificar a equipe como forma de observação da equipe e seus membros, e desse modo, pensar em estratégias de melhoria.

Com esse pressuposto a escuta entra como uma primeira abordagem para a resolução de problemas, como observado nas falas dos acadêmicos Acad.Enf-RS24 e Acad.Enf-MT24. Diante do diálogo, os acadêmicos afirmam que através dele é possível propor novas ideias e estratégias. Uma das estratégias, como contempla o trecho do relato do Acad.Enf-RS21 “com certeza, traria os colegas [equipe] para o mesmo lado” dessa forma, conduzindo os membros da equipe para o poder pessoal que o enfermeiro pode exercer na equipe.

Acredito que seja a falta de ouvir os colegas e ser otimista,



ouviria minha equipe, e juntos poderíamos chegar a uma solução. (Acad.Enf-RS13)

A indisposição de ouvir colegas e o pessimismo de achar que o novo não é bem-vindo e que não dará certo é incompatível com o gerenciamento do cuidado em Enfermagem. Devemos sempre estar abertas a novas ideias, e opiniões da equipe para assim obter o sucesso da instituição. (Acad.Enf-RS20)

Considero incompatível com o cuidado de Enfermagem a ação de Franciele de não ouvir o colegas, com certeza, traria os colegas para o mesmo lado, aceitando as ideias deles e sendo o primeiro a dizer que iria dar certo, mesmo que se a ideia não fosse tão boa assim, sempre acreditando nos colegas e encorajando eles. (Acad.Enf-RS21)

Diferente da Franciele escutaria os *feedbacks* e assumiria uma postura de responsabilidade, aberta a mudanças. Uma postura vitimista e conformada é incompatível com o gerenciamento do cuidado de Enfermagem. (Acad.Enf-RS06)

Primeiramente ouviria os colegas para construir melhor um plano de gerenciamento, se possível, traria para a prática as mudanças citadas pelos colegas e não faria mudanças apenas quando a diretoria cobra, tentando melhorar o serviço assim que visse algo não dando tão certo como esperado. (Acad.Enf-RS24)

O que não é compatível com o trabalho de um gestor é não escutar críticas construtivas de colegas e membros da equipe, outro fator ruim é que a enfermeira Franciele não planeja seus cuidados de acordo com a sua demanda, mas com o que a diretoria pede, deixando todo o contexto do setor sem planos de urgência. Primeiramente, faria de diferente o modo de receber críticas, faria todas as semanas uma reunião para discutir com os membros da equipe novas ideias e soluções para diversos problemas e assim teria uma equipe sempre disposta a trabalhar em prol do melhor cuidado. (Acad.Enf-RS27)

Não ouvir os colegas (a equipe); temos sempre que saber o *feedback* da equipe, para que conseguimos desenvolver uma boa assistência. (Acad.Enf-MT03)

Falta de capacidade de ouvir, pessimismo, incapacidade de aceitar novas ideias e elogiar ou motivar outros funcionários (profissionais). Não aceita erros próprios, sendo possivelmente frustrada. Eu acredito que, até como princípio básico, temos que saber trabalhar em equipe, ouvir, aceitar erros, acreditar e confiar. Qualquer situação pode e deve ser levada como experiência. (Acad.Enf-MT10)

Dificuldade de ouvir os colegas e o pessimismo. Eu buscaria ouvir e propor novas ideias. (Acad.Enf-MT15)

Relacionamento egoísta e vertical, onde a enfermeira não ouve a opinião de sua equipe, tornando o ambiente de trabalho “hostil”.

O diferente ou oposto é necessário para aperfeiçoar as ideias e para o crescimento profissional da equipe; agir com negatividade à tudo aquilo que não é pensado por você. É necessário apoiar e avaliar ideias trazidas pela equipe de Enfermagem, afinal, o cuidado não é prestado apenas pelo enfermeiro-chefe. (Acad.Enf-MT21)

Acho que o comportamento de Franciele é complicado e acaba prejudicando a equipe. Chamaria Franciele para uma conversa e explicaria a necessidade de participar/ouvir os colegas, explicar que é importante sua compreensão para o trabalho fluir. (Acad.Enf-MT24)

Não ouvir os colegas, o trabalho em equipe, um só não faz nada. Diante disso, escutaria todos que quisessem das opiniões, para que participem das tomadas de decisão. (Acad.Enf-MT29)

Não estar disposto a ouvir sugestões da equipe. Ouviria as sugestões da equipe, e se fosse preciso, faria alguma melhoria, se fosse necessário. (Acad.Enf-RS08)

O não diálogo com a equipe, a falta de predisposição frente a ideias e o fato de que as medidas só ocorrem após cobrança e somente para resolver as demandas. Proponho então o diálogo com a equipe para a resolução de problemas (Acad.Enf-MT14)

Ao considerar uma (i)mobilização empreendedora reconhecida pelos acadêmicos, trata-se do **comportamento frente ao resolução de problemas**, (principalmente oriundos do perfil da Enfermeira Franciele) visto que o Enfermeiro em situações de conflitos, deve-se ter uma postura diferenciada aos demais membros da equipe, já que a atitude de “acalmar” a equipe seja uma atribuição do enfermeiro (classifica-se como (i)mobilização, devido ao comportamento que o profissional decida ter, possa refletir de forma tanto negativa como positiva), nesse caso entendida mais como negativa, um posicionamento que os acadêmicos relataram que realizariam de forma diferente. Os acadêmicos transcrevem, o fato de que Franciele não teve uma postura esperada, como de ficar constrangida, além de, um posicionamento de passividade, de desmotivar e não aceitar a opinião dos colegas quando estes se dispõem a ajudar.

Do mesmo modo, com o reconhecimento dos acadêmicos de Enfermagem, através de uma postura nem tão positiva oriundo da situação das vinhetas, ressalta-se a importância desse reconhecimento, visto que a partir dessa compreensão o acadêmico, possa refletir com relação ao comportamento que possa ter, diante das situações de conflito.

A atitude de ficar constrangido e assumir um discurso de aceitação passiva diante do que acontece, como Franciele faz, é incompatível com o gerenciamento do cuidado em Enfermagem. É preciso pensar sempre no que pode vir ou não a acontecer e

planejar sempre. (Acad.Enf-MT05)

Ficar constrangida diante de atitudes de conflito, desmotivar o grupo. Eu ouviria a todos, utilizaria as ferramentas de gestão, e resolução de problemas, entraria em acordo. (Acad.Enf-MT23)

Então para o enfrentamento e resolução de problemas, o enfermeiro deveria se empoderar de um discurso motivacional com a equipe, enfrentar de forma não passiva, através da escuta dos envolvidos e analisando a melhor solução para ambos os lados. A carência da escuta já seria considerada uma forma de conflito do líder com a equipe, visto que este não está aberto e nem flexível a ouvir as demandas da equipe, o que pode pôr fim criar um “muro de dois lados”, onde de um lado tem o Enfermeiro gestor e do outro os demais membros da equipe. Desta forma, verticalizar (hierarquizar) a organização do trabalho é o que impossibilita o trabalho de forma horizontal, conhecido por compartilhar o poder de liderança com os demais, demonstrar que cada um exerce uma função, que cada um representa uma espécie de engrenagem para fluir o gerenciamento, tanto nas situações de conflito como para a organização laboral.

É incompatível com a solução de problemas o comportamento da enfermeira Franciele que não ouve os colegas e é muito pessimista. Faria diferente, estando sempre à disposição dos colegas, aceitando sugestões para melhorar o relacionamento e a organização da equipe e da unidade. (Acad.Enf-RS09)

A não aceitação da opinião dos colegas e da equipe, o pessimismo, não sair da zona de conforto. Para ser diferente aceitaria a opinião da equipe e buscaria inovações para otimizar os serviços e o relacionamento com a equipe. (Acad.Enf-RS10)

Apenas aceitar o que alguém diz. O correto seria dar sua opinião e se impor diante de algo que não agrada. (Acad.Enf-MT01)

Em contrapartida, com relação às imobilizações empreendedoras mais enfatizadas pelos acadêmicos se ressaltou o **pensamento negativista**, sendo um comportamento não “aceitável” para um “bom” enfermeiro. As falas transcrevem as atitudes de Franciele, pelo fato de que sempre tudo vai dar errado e de nem arriscar, faz com que as ações da enfermeira não sejam tão positivas, quanto da Andressa, que sempre buscava melhorias para o espaço laboral e equipe, o que pode ocasionar a desmotivação da equipe.

O pensamento negativista foi demasiado enfatizado pelos acadêmicos de Enfermagem, como uma forma de não enfrentamento das situações de problemas, ao invés, deve-se ter um pensamento positivista frente a essas situações, buscando desse modo a melhor solução. Dessa

forma na exposição dos Acad.Enf-MT02 e Acad.Enf-MT04, é evidente que o posicionamento negativo influencia na maneira que as inovações são recebidas, ou seja, o negativismo pode ser um entrave para as inovações, já que estas, dependem das pessoas para implementá-las e executá-las.

Dizer que algo novo vai dar errado, sem estudar a possibilidade; estratégias considerando apenas as cobranças da diretoria, equipe, pacientes, outras opiniões; aceitação passiva: conversar com alguém, medos, ideias do que fazer. (Acad.Enf-RS01)

O negativismo e a não escuta ativa, dois pontos negativos para o gerenciamento, o que faria diferente é conversar com o indivíduo, resolvendo hipóteses do porquê isto acontece. (Acad.Enf-RS02)

Negativismo, falta de coleguismo, na resolução de problemas encontrando somente justificativas para os erros. Para o gerenciamento do cuidado de Enfermagem, é preciso se antecipar, buscar soluções o tempo todo, aprender e crescer a cada experiência vivida. (Acad.Enf-RS04)

Pensamento negativo, aceitação passiva, considerações específicas de somente alguma área, falta de interesse, não aceita mudanças e nem opiniões. Acho que uma educação permanente na unidade, visando os pensamentos e ideias dos colegas. (Acad.Enf-RS14)

Negatividade frente às inovações e não escutar os colegas de trabalho. Eu apostaria em ideias novas que tivessem com intuito de melhoria, tanto entre profissional – profissional, quanto profissional – paciente. (Acad.Enf-MT02)

A negatividade de não estar aberta a conhecer essas ideias e a discussão compromete a inovação e melhoria do cuidado. Eu chamaria a Franciele para dialogar sobre e procuraria entender sua relutância em aderir a novas ideias e estimularia sua participação na construção de uma comunicação e cuidados efetivos. (Acad.Enf-MT04)

A **falta de dedicação e comodismo** são aspectos que os acadêmicos identificaram como também uma imobilização empreendedora para a resolução de problemas, o que reflete para o gerenciamento no contexto geral. Visto que, são barreiras comumente observadas, quando se aborda o tema de gestão. É bem visto que um líder, neste caso, o Enfermeiro desenvolva dedicação no âmbito de trabalho, assim como, sair das zonas de comodismo. A sugestão dos acadêmicos para enfrentar essa situação seria de desenvolver a educação permanente e continuada com a equipe, com a finalidade de buscar o aperfeiçoamento e atualizações

(inovações) da equipe, como no relato do Acad.Enf-MT09 e Acad.Enf-RS30.

Do mesmo modo, que, a falta de dedicação e comodismo, refletem na motivação da equipe, líderes que não são obstinados, tendem a ter equipes desmotivadas e pouco comprometidas com o trabalho a ser desenvolvido. Portanto, para sair dessas situações os acadêmicos sugerem essas inovações na equipe, como forma de motivação para o aperfeiçoamento, visto que as atividades em Enfermagem, estão em constante atualização, como por exemplo, na realização dos procedimentos assistenciais de Enfermagem.

Falta de dedicação. Buscaria me adequar às necessidades do mercado, para conquistar meu espaço. (Acad.Enf-RS05)

Falta de interesse, negatividade, incompreensão, falta de iniciativa. Faria diferente a educação permanente com a equipe. (Acad.Enf-RS16)

Comodismo. Uma boa educação continuada com os enfermeiros das unidades, para tudo, saber tomar a decisão corretamente e ser um bom gestor (Acad.Enf-RS29).

Considero incompatível com o gerenciamento as coisas ficarem como estão, sem propor melhoria, acredito que nesta situação é necessário realizar a educação continuada com esta enfermeira e demais envolvidos, para que se possa plantar a semente da esperança, de que devemos acreditar nas inovações e aproveitar as oportunidades para realizar melhorias na qualidade do cuidado com os usuários. (Acad.Enf-RS30)

Não ouvir sugestões e o comodismo de achar que tudo está bom do jeito que está e não ter a curiosidade sobre as novidades, buscar novos conhecimentos é fundamental para o desenvolvimento do profissional. (Acad.Enf-MT09)

A Enfermagem trabalha em equipe e com a educação continuada, onde a tecnologia está muito inerente e é preciso acompanhar as etapas e se adaptar a elas, pois a concorrência no mercado de trabalho está presente fortemente, mesmo na área da saúde, que exige muita mão de obra humana. Com certeza, acompanharia o crescimento da empresa e aperfeiçoaria profissionalmente. (Acad.Enf-RS26)

Com isso, compreender que as (i)mobilizações empreendedoras frente a resolução de problemas estão no cotidiano de trabalho do Enfermeiro, torna relevante aos acadêmicos de Enfermagem, saberem de alguma forma reconhecer e identificar qual seria a melhor maneira de lidar com as situações de conflitos ligados ao trabalho. Sabe-se que é importante estudar formas e ferramentas de gestão e gerenciamento, mas também é necessário vivenciá-los, somente com a prática e com as vivências o bom gestor (líder Enfermeiro) poderá desenvolver

melhor suas ações diante de cada situação. Para os acadêmicos de Enfermagem, conseguir distinguir essas mobilizações se torna de difícil clareza devido à pouca experiência vivida, por isso é importante que o acadêmico tenha oportunidades dentro do espaço universitário de experimentar o gestor que há dentro de si.

Mesmo com essas limitações, para os acadêmicos torna-se considerável a identificação de escutar as demandas da equipe; o comportamento frente resolução de problemas; o pensamento negativista e a falta de dedicação e comodismo, foram reconhecidas pelos estudantes como uma forma de confrontar os conflitos no âmbito do trabalho.

## 5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Historicamente, a Enfermagem é vista como uma profissão tipicamente feminina, embora a profissão no Brasil, desde o início do século XX, venha sendo exercida por homens e mulheres, demonstrando a heterogeneidade da profissão (MOTT, 1999). Um estudo recente realizado pelo Conselho Federal de Enfermagem (COFEN) em parceria com a Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz), ao caracterizar o perfil dos profissionais da Enfermagem no Brasil, constatou o predomínio do sexo feminino (mais de 90%) na Enfermagem, sendo esta caracterização ainda muito presente em todas as regiões do país (COFEN, 2012). No presente estudo 52 (87%) dos participantes se declaram ser do sexo feminino, o que ressalta que o perfil da Enfermagem é ainda de mulheres.

É notável o alto índice de participação que não possui filhos no total de 49 (82%) dos acadêmicos. Sabe-se que ao longo da história, a concepção, o desejo de ter filhos e a noção de família sofreram significativas mudanças (BERNARDI; FÉRES-CARNEIRO; MAGALHÃES, 2018). Os avanços tecnológicos tornaram a contracepção (como o caso da pílula anticoncepcional, desenvolvida a partir dos anos de 1960) segura e eficaz, o que acabou refletindo no número de filhos.

Prolongar o projeto parental pode ser uma possibilidade encontrada pelos casais para atender às diversas demandas sociais, pessoais e profissionais da atualidade. O adiamento deste projeto pode estar associado a vários fatores. Dentre eles, o advento das técnicas de reprodução assistida que tem permitido aos casais ter filhos mais tardiamente, o aumento dos anos de estudo – condição necessária para uma melhor colocação no mercado de trabalho – e a demora dos jovens atuais (nesse estudo os acadêmicos) para obter a estabilidade profissional em decorrência da maior competitividade no âmbito laboral (BERNARDI; FÉRES-CARNEIRO; MAGALHÃES, 2018).

Ainda no estudo de Bernardi, Féres-Carneiro e Magalhães (2018), realizado com cinco mulheres e cinco homens demonstra, que os achados se referem cada vez mais aos jovens que anseiam por uma estabilidade financeira, e do mesmo modo, que mais invista em formação superior, dessa forma, deixando o projeto parental para mais tarde.

Outro aspecto, está relacionado a participação de grupos de pesquisa, acentua-se que as inovações e os formatos pedagógicos produzidos no espaço acadêmico, ligados ao desenvolvimento científico e tecnológico realizados pelos grupos de pesquisa, têm contribuído no processo de produção científica em relação a educação em Enfermagem no país (AZEVEDO, 2018).

Visto que IES privada (93%) e na pública (50%) não participam de nenhum grupo. Frisa-se a importância da inserção de estudantes de Enfermagem em grupos de pesquisa, ao considerar que os estudos realizados por esses, sob orientação dos docentes/pesquisadores, propiciam a aproximação como ato de investigar e, conseqüentemente, com a reflexão crítica frente às possíveis soluções de problemas da prática assistencial, gerencial e de ensino da profissão. Além de oportunizar que enquanto futuros profissionais insiram a pesquisa na sua prática, tanto no sentido de busca por respostas para algum problema, quanto na habilidade da escolha de estudos recomendados e com o melhor nível de evidência para embasamento da práxis (AZEVEDO, 2018).

Com relação a identificação com a personagem Enfermeira Andressa na vinheta, pode-se afirmar que os acadêmicos de alguma forma projetaram suas vontades de como “ser um bom enfermeiro”. Morsella (2005) entende que a consciência envolve uma tensão entre desejos subjetivos e necessidades objetivas, visto que para ser um Enfermeiro “exemplar” era necessário ter as competências e habilidades da Andressa (ser proativa, fomentar inovações no espaço laboral, resolutiva em situações de conflitos, são alguns exemplos).

Em um estudo desenvolvido no México, por González-Aguilar et al (2018) com a participação de seis acadêmicos de Enfermagem, em que foi verificado o processo de construção da identidade do Enfermeiro, evidenciou que quando o acadêmico idealiza o perfil de Enfermeiro, ele está construindo a sua própria identidade como futuro profissional. Assim, como no México, no Brasil a Enfermagem possui uma identidade social estereotipada (voltada a procedimentos técnicos e cuidados diretos com o paciente) porém a Enfermagem quando compreendida, sabe-se que é mais ampla. E essa identidade social da Enfermagem também tem impacto escolha que o acadêmico faz para construir sua identidade profissional.

Na esfera da psicologia, alguns estudos utilizam o teste da hipótese projetiva, o qual pode ser realizado em diversas áreas de investigação e práticas terapêuticas, a saber: neurofenomenologia; introspecção sistemática; meditação; hipnose; estimulação cerebral; psicofarmacologia, psicanálise e psicofísica. Resumidamente, sua teoria seria projetar os seus desejos ou frustrações em um determinado objeto (Id e Ego) (FREUD, 1923).

No que tange a neurociência, a atividade consciente humana consiste em três conjuntos de funções mentais, abordadas pelos respectivos ramos das neurociências: A neurociência cognitiva aborda a função de conhecimento, que é suportada principalmente por circuitos neurais neocorticais, em particular pela triangulação de áreas associativas: parietal, temporal e pré-frontal. Essa função é composta por várias subfunções (percepção, aprendizagem, memória,



atenção, pensamento lógico-matemático, planejamento, julgamento moral, tomada de decisão) (GAZZANIGA, 1993).

Com isso, a neurociência afetiva lida com a função do sentimento, apoiada principalmente por estruturas subcorticais como a área periaqueductal cinza, o sistema límbico (incluindo glia e outros componentes do tecido), ínsula, córtex somatossensorial, conexões do sistema nervoso central com a sistemas nervosos entéricos e cardíacos, e também com os sistemas endócrino e imunológico (PANKSEPP, 1998). Uso o termo sentimento para referir à experiência consciente de todos os tipos de sensações e emoções (DAMASIO, 2000).

E a neurociência da ação aborda a função de atuação (ou comportamento aberto), que é suportada pelo sistema motor, incluindo os córtices pré-motor e motor, cerebelo, gânglios basais, sistema vestibular, conexões com áreas sensoriais responsáveis pela “descarga corolária” (WURTZ, 2013), conexões axonais piramidais com junções neuromusculares, sensores e mecanismos efetores musculares envolvidos no movimento e na percepção cinestésica (JEANNEROD, 1997).

Com a compreensão de tais teorias, o fato de “personificar” as personagens da vinheta, funciona como um *start* para os demais questionamentos, com a finalidade de atingir a compreensão das mobilizações empreendedoras referente a resolução de problemas, visto que primeiramente era necessário utilizar a vinheta como algo “provocativo” e que fosse plausível de ser problematizado. Aos que se identificaram com a Andressa, alguns alunos a identificaram como “eu sou”, de forma que correspondia com suas características próprias e outros com “para Enfermagem deve ser”, o que corresponde ao estudo de González-Aguilar et al (2018), correlacionado com a construção da identidade do Enfermeiro.

Através da identificação, os acadêmicos elencaram as características e ações empreendedoras reconhecidas diante daquela situação. A antecipação de problemas e conflitos, ou seja, prever as situações que acarretam um conflito, são ações que o enfermeiro e neste caso, os acadêmicos de Enfermagem devem aprender a desenvolver. Um enfermeiro que sabe reconhecer o que está por vir, exerce mais controle sobre determinada situação.

Em contrapartida a literatura pouco aborda a questão do enfermeiro em saber se antecipar e prever uma situação de conflito. A literatura atual correlaciona esse assunto, voltado para o gerenciamento de materiais (visto que é uma atribuição do enfermeiro) ou na prevenção de agravos de doenças, como forma de antever (LIMA; ARAGÃO, 2017; SILVA et al., 2018).

Dentro da capacidade de inovação do enfermeiro-líder se torna fundamental para gerar solução visando o enfrentamento das situações-problemas relacionadas aos serviços, pacientes

e equipe. Por meio dela é possível perceber oportunidades, planejar e aplicar estratégias para solucionar problemas e experimentar mudanças (TAVARES et al., 2016).

A inovação constitui um princípio para o aprimoramento organizacional em saúde e para que, especificamente, a Enfermagem encontre alternativas para solucionar problemas no âmbito laboral. A educação para o pensamento criativo é o primeiro passo para a melhoria do nível da inovação nas organizações, como no estudo desenvolvido por Tavares et al (2016), na qual os docentes participantes suscitarão que o desenvolvimento de competências para inovar a própria prática se faz cada vez mais necessário dentro dos serviços de saúde e IES.

O trabalho em equipe e o relacionamento interpessoal igualmente destacado pelos futuros enfermeiros, como forma de saber lidar com as pessoas, dessa maneira enfatizado nas três categorias temáticas, portanto, evidencia-se como importantes fatores que o enfermeiro deve ter presente para solucionar os problemas. Assim como, Richter (2019) em seu estudo com enfermeiras-líderes, na qual fora percebido a necessidade de que se faz ter um bom relacionamento interpessoal para o trabalho em equipe fluir conforme planejado. E quando há conflitos interpessoais na equipe, o gerenciamento torna-se incompatível, como mostra o estudo de Richter (2019), no qual as enfermeiras destacaram que para se ter um bom relacionamento com a equipe se faz necessário conhecer as particularidades de cada membro, o que não é uma tarefa fácil pois exige tempo e paciência.

Ainda relacionado ao trabalho em equipe e ao relacionamento interpessoal, sabe-se que fomentam a eficácia e a eficiência do atendimento prestado à população. Portanto, trabalho em equipe não significa trabalhar sempre de forma harmoniosa, o diferencial está em converter os conflitos em crescimento, sabendo trabalhar com diferenças de ideias ou de condutas e, portanto, agir profissionalmente na presença de problemas. Assim, o bom relacionamento emerge como redutor das cargas de trabalho e mediador das dificuldades, tornando o ambiente mais harmonioso (BIFF et al., 2019).

Na esfera internacional, um estudo realizado nos Estados Unidos, em um setor de emergência e com 222 enfermeiros participantes da pesquisa, constatou que 27% dos enfermeiros relataram níveis elevados de estresse no trabalho. Os resultados sugerem que a percepção dos enfermeiros de urgência e emergência, de alguma forma contribui para a geração de conflitos devido ao ambiente estressor. O estudo ainda sugere que oferecer oportunidades para os enfermeiros de treinamento de habilidades na resolução construtiva de conflitos pode ajudar a reduzir o estresse no trabalho e melhorar a qualidade do atendimento ao paciente (JOHANSEN; CADMUS, 2016). O que se evidencia que o espaço laboral influencia diretamente nos relacionamentos interpessoais estabelecidos e, com isso, no trabalho de equipe.

Nessa perspectiva, o estudo de Ferreira et al. (2013), denotou que os acadêmicos de Enfermagem, possuíam características empreendedoras, como: determinação, necessidade permanente de projetar, criar e realizar atividades proativamente, habilidades para lidar com pessoas e para motivá-las. O presente estudo evidenciou a necessidade do relacionamento interpessoal, ou seja, a habilidade para lidar com pessoas, o que influencia na resolução de problemas, visto que está relacionado ao gerenciamento de pessoas.

Essas características favorecem no futuro profissional a liderança dentro dos serviços de saúde. Desenvolver essas características durante a graduação se torna imprescindível, sabe-se que algumas pessoas nascem com características empreendedoras, nesse contexto, um empreendedor nato. Mas esse fato, não anula a possibilidade de fomentar as características empreendedoras nos acadêmicos, visto que essas podem ser devolvidas e trabalhadas durante a graduação. Ressalta-se que, oportunizar espaços para o desenvolvimento de características empreendedoras se faz importante para as IES, principalmente as características mais essenciais, tais como: liderança, tomada de decisão, resolução de problemas, saber lidar com as pessoas (relacionamento interpessoal e trabalho em equipe).

Com isso, especificamente um líder que escuta e oportuniza que os trabalhadores sejam escutados tendem a ser mais carismático. A liderança é definida como a habilidade do enfermeiro-líder de influenciar sua equipe, visando alcançar objetivos compartilhados pelo grupo, tendo como finalidade central o atendimento das necessidades de saúde dos pacientes e suas famílias (PUGGINA, 2016). Um grande líder influencia e dirige uma equipe de forma ética e positiva em diversas situações. A liderança exige paciência, disciplina, humildade, respeito e compromisso ao lidar com pessoas distintas, bem como ao mediar relações dentro da equipe (SOARES, 2015).

Outro estudo desenvolvido nos Estados Unidos, no Colorado, com uma amostra de 257 enfermeiros de um hospital, os seus achados demonstram que a capacidade de liderança dos enfermeiros, foram um preditor para a solucionar problemas e backup de equipe. Em suma, os resultados confirmam a importância das enfermeiros-líderes demonstrando liderança qualificada e a capacidade de gerenciar conflitos e desenvolver equipes cópia de segurança. Da mesma forma, o estudo destacou ainda a importância da gestão de conflitos como competência de liderança (GRUBAUGH; FLYNN, 2018).

Conectado com a liderança, está a tomada de decisão, abordagem e competência utilizada por enfermeiros para a resolução de problemas relativos ao paciente, que demanda

capacidade de desenvolver um processo de escolha da melhor alternativa, entre as existentes. A solução adequada das situações e condições surgidas no dia a dia de trabalho é baseada em conhecimentos e práticas, considerando limites e riscos (COREN SÃO PAULO, 2009). Desse modo, a resolução de problemas é parte do processo decisório e representa um processo sistemático que se concentra na análise de uma situação difícil (MARQUIS; HUSTON, 2014).

Importante frisar que até mesmo um enfermeiro recém-formado, pode começar a construir uma base de poder pessoal de várias formas. Comportamentos costumeiros, resultantes de antigas lições, passividade e foco em alvos incorretos podem ser substituídos por novos comportamentos para a obtenção do poder. Construir um poder pessoal, mostra-se uma ferramenta para se tornar um líder. Um líder dotado de poder pessoal, pode exercer maior influência perante a sua equipe. Aperfeiçoar essa ingerência nos acadêmicos de Enfermagem, reflete na qualidade dos futuros profissionais que as IES estão inserindo no mercado de trabalho (MARQUIS; HUSTON, 2014).

Com relação as imobilizações empreendedoras os acadêmicos alegam a falta de dedicação e o comodismo (oriundos da postura da Franciele), sendo algo negativo para a resolução de problemas. E como estratégia para esse enfrentamento sugerem a realização e implementação de práticas, voltadas para a educação permanente e continuada. A educação na Enfermagem permeia o processo de trabalho, com a responsabilidade de atualizar e de capacitar os profissionais de Enfermagem por meio da inserção de ações educativas, motivando o autoconhecimento, o aperfeiçoamento e atualização profissional (PUGGINA, 2016).

A implementação de práticas de educação permanente e continuada pode ser vista como uma inovação a ser concretizada pelo enfermeiro, pois nela são tratadas questões de aperfeiçoamento e atualização profissionais de acordo ou não com as demandas da equipe. Proveniente, nesse assunto, como dificuldades/barreira para a aplicação dessas práticas, estão a falta de interesse dos profissionais, a falta de tempo e o pouco incentivo dos gestores das instituições (PUGGINA, 2016). Mesmo, com as dificuldades/barreira conhecidas é necessário despertar no profissional e no futuro profissional, ensinando como desenvolver e planejar essas ações.

A característica da resiliência nas situações de conflito, o que reflete na imobilização empreendedora, com relação ao pensamento negativista. Quando um enfermeiro-líder não compreende a situação de conflito que tem que gerenciar, este pode ter uma frustração, levando-o ao um pensamento negativista (que tudo dará errado), e devido a sua influência exercida na equipe, pode ser mal interpretado pela equipe que espera o seu redirecionamento. Compreendendo assim, a resiliência como resultado das crenças do indivíduo, e conduzindo-o

à adaptação saudável diante das adversidades, situações de estresse e a uma experiência que implica amadurecimento e desenvolvimento, logo, todo indivíduo tem uma predisposição à resiliência, que pode ser desenvolvida ou não, a partir das vivências durante toda a sua vida (LAMB et al., 2019).

Assim como, esse estudo, os achados da pesquisa de Labrague, Al Hamdan e Mcenroe-Petitte (2018), através de revisão integrativa da literatura, demonstraram que os profissionais de Enfermagem utilizaram abordagens de resolução de problemas, de forma positiva. Como sugestões de intervenções o estudo enfatizou o treinamento estruturado sobre resolução de problemas, formação de equipes, e atividades de treinamento de conflitos, desenvolvimento profissional contínuo, exercícios reflexivos, simulação e representação de papéis.

Complementando esse contexto, as resoluções de problemas, o estudo de Richter (2019), denotou que as enfermeiras são alocadas para ocupar uma posição estratégica de liderança (cargo de coordenação) dentro dos serviços de saúde, e que mesmo, sendo profissionais já formados, sentiam-se despreparadas para tal posição. Segundo os relatos, durante a graduação se importavam em aprender procedimentos técnicos do enfermeiro e desenvolver o raciocínio clínico (ligados a assistência de Enfermagem). Mas se ressalta que, tanto a assistência e o gerenciamento de Enfermagem, não devem ser compreendidas separadas, mas sim juntas, pois tais se complementam, no entanto, cabe salientar aos acadêmicos de Enfermagem que essa compreensão reflete no preparo desse profissional.

Contudo, vale enfatizar que a pouca vivência, torna-se uma limitação para os alunos compreenderem, por exemplo, em relação a tomada de decisão e liderança, dessa forma, apontando com mais evidência a demanda da escuta. Sendo a escuta algo crucial para a resolução de problemas. Mas o gerenciamento não se embasa somente em saber escutar, mas também em implementar ações que minimizem esses impactos ocasionados pelos conflitos.

É plausível que as decisões tomadas pelos enfermeiros sejam entendidas tardiamente pelos acadêmicos, assim como, o poder de liderança exercida pela equipe, pois para ter a compreensão é necessário exercitar e desenvolver essas características. Tem-se o entendimento que a liderança é algo ser conquistado, e para isso se deve ter autonomia para executar tais funções. Os acadêmicos detêm uma certa autonomia, a qual vão conquistando com o passar do curso.

Frente a esse cenário, a um desafio das IES para fomentar o desenvolvimento dessas características empreendedoras, visto que, são através delas que se inicia o processo de mobilizações. Assim como Dolabela (2009), salienta-se a importância de se estruturar ações que fomentem o empreendedorismo no ensino, neste estudo em específico a Enfermagem.

Interligado a esse íterim, o estudo realizou o resgate histórico das principais personagens da Enfermagem (Florence Nightingale, Anna Nery e Wanda Horta), isso, por se manifestar nos acadêmicos como uma perspectiva de que mesmo na época que cada uma viveu, elas foram visionárias em estabelecer tecnologias que até nos dias atuais são implementadas tanto no cuidado ao paciente, como, no ensino em Enfermagem. Portanto, compreender o quanto foram empreendedoras em seu tempo, desperta a reflexão de que se pode ser empreendedor no espaço laboral.

Ser empreendedor dentro do espaço laboral requer muita responsabilidade, já que, deve-se exercer influência sob a equipe (DOLABELA, 2009). Nesse sentido, os acadêmicos podem apresentar obstáculos para exercer tal poder nas equipes que atua nas práticas e estágios, visto que o acadêmico ainda não reconhecer as suas potencialidades e fragilidades. Nesse contexto, é importante as IES trabalhem em conjunto com os acadêmicos, a fim de fornecer um *feedback* nas disciplinas de práticas e estágios, de forma individualizada, para que, seja possível o acadêmico reconhecer os pontos que precisam ser melhorados/potencializados.

Por conseguinte, conforme Parreira et al. (2018), os problemas estão presentes no cotidiano de trabalho, principalmente nas relações, tanto da equipe como oriundos da gestão. O que vem ao encontro, do que foi evidenciado por esse estudo, que quando o enfermeiro não sabe lidar com as pessoas, ou ser flexível e ouvinte das demandas da equipe, mostra-se um líder com pouca influência positiva no espaço laboral.

Os problemas continuarão a fazer parte do contexto de trabalho, o que se salienta, é a necessidade de enriquecer o processo de resolução de problemas nos acadêmicos de Enfermagem, com a finalidade de potencializar o poder de resolução, assim como, a melhor tomada de decisão para determinada situação, seja, de cunho gerencial (equipe de Enfermagem) ou assistencial (pacientes e familiares). Saber gerenciar conflitos não implica somente resolver seus próprios (do líder) conflitos, mas sim os que podem ser gerados pela equipe, por exemplo, na situação hipotética (uma discussão entre um membro da equipe, neste caso pode ser um técnico em Enfermagem e o paciente) o enfermeiro por representar o profissional envolvido, deve dominar a situação e procurar a melhor solução.

Assim sendo, estabelecer espaços de interlocução são necessários para que o professor se sinta integrante da equipe onde acompanha os acadêmicos. Dessa maneira, ambos vão estabelecendo seus papéis sociais na confluência de seus saberes, dos modos de agir e de acolher o outro, haja vista a nuance atrelada à fluidez no ensinar e aprender gerenciamento em Enfermagem (KAISER; DALL'AGNOL, 2018). Pois cada vez mais, a gerência de Enfermagem dos serviços de saúde, exigem o desenvolvimento de características e mobilizações

empreendedoras que permitam a superação de barreiras, a organização dos processos de cuidado, além da gestão de pessoas, grupos e instituições direta ou indiretamente relacionadas.

Dessa maneira, responsabilizar o acadêmico de Enfermagem do aprendizado, na perspectiva de que não são somente os professores e IES, que devem contribuir para o processo de ensino-aprendizagem do acadêmico, mas que os próprios exercem influência como o principal motivador da aprendizagem. Portanto, cada qual (acadêmico-professores-IES), tem a sua incumbência na aprendizagem e na formação do profissional.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo geral analisar as mobilizações empreendedoras dos acadêmicos do curso de graduação em Enfermagem, acerca da solução de problemas. Visto que, os conflitos fazem parte do dia-a-dia do enfermeiro, com isso, o espaço acadêmico se mostra um grande fomentador para desenvolver essas mobilizações nos acadêmicos de Enfermagem.

O mundo atual do trabalho tem se revelado cada vez mais competitivo e dinâmico, as empresas ao contratarem um profissional enfermeiro, o direcionam para gerenciar equipes de Enfermagem. Sobressai-se a importância em implementar estratégias e situações onde o acadêmico possa elaborar suas características empreendedoras. Vale ressaltar que os acadêmicos de Enfermagem possuem em sua grade curricular componentes curriculares que abordam o gerenciamento em Enfermagem e posteriormente são desenvolvidas em seus campos de prática/estágio. Ter esse conhecimento e domínio é um ponto positivo a ser destacado, a Enfermagem é um dos poucos cursos de graduação em saúde que possui esse dimensionamento gerencial no currículo acadêmico.

Frente a esse pressuposto, as mobilizações empreendidas frente à resolução de problemas compreendido pelos acadêmicos de Enfermagem deste estudo, está relacionado a saber escutar as demandas, trabalhar em equipe e com relação interpessoal. Subentendido com a característica liderança, ainda pouco evidenciada pelos futuros enfermeiros. Esse entendimento superficial do poder de liderança que o enfermeiro exerce sobre a equipe, pode ser considerada pelo fato que os participantes estão em processo de esclarecimento, ou seja, ainda não concluíram o curso, o que dificulta a compreensão do estudo relacionado a liderança.

Sabe-se que as IES têm papel preponderante na aquisição de conhecimentos teóricos e práticos da assistência - seja em cenários reais ou simulados -, nesse sentido, será necessário aumentar os esforços já realizados por muitas instituições, como a implementação de modelos educacionais baseados no gerenciamento em Enfermagem e na abordagem de habilidades que facilitam a autonomia do aluno e buscam incentivar a reflexão e a crítica para fazer julgamentos fundamentados com base na escolha do melhor atendimento que pode ser realizado aos usuários dos serviços de saúde.

Os professores, por sua vez, estão se esforçando para operar esses modelos educacionais inovadores (metodologias ativas); no entanto, eles devem aumentar seu conhecimento pessoal para encontrar os elementos necessários que fortaleçam a congruência entre o que é ensinado, o que é aprendido e o que é vivido na realidade cotidiana, dentro e fora da sala de aula;



Aumentando as práticas de atendimento direto em cenários reais e com o uso de tecnologias e conteúdos temáticos atualizados, é crucial que esses esforços sejam operados e, eventualmente, se tornem benefícios para quem é atendido.

Aumentar a autonomia da sala de aula implica fortalecer a autoestima do aluno por meio do currículo oculto, promovendo boas atitudes e respeito pelos colegas, pelo meio ambiente, pela diversidade de grupos sociais e, principalmente, por quem recebe nossos cuidados. A imagem social da profissão também melhora; com isso, os alunos terão os elementos para se projetarem como enfermeiros altamente profissionais, comprometidos com a saúde e bem remunerados mental, social e economicamente.

Contudo, ofertar espaços dentro das IES que favorecem o desenvolvimento das mobilizações e características empreendedoras, tanto diante de situações que exijam a resolução para os problemas, fortalece um bom treinamento para os acadêmicos. Tem-se o entendimento que os acadêmicos possuem limitações quando associam teoria com prática, o processo de gerenciamento não deve ser pensado somente como uma teoria para os acadêmicos, ele deve ser vivenciado.

Nos espaços acadêmicos de Enfermagem, cada vez mais utiliza-se a técnica de simulação realística para exercitar situações da assistência (cuidado com paciente), expondo situações entre paciente e profissional enfermeiro (desde um procedimento, até uma consulta clínica de Enfermagem). É perceptível que criar cenários de simulação realística para o gerenciamento é um tanto complexo, mas se faz necessário para compreender que gerenciamento não é somente teoria.

Através dessas situações criadas, os alunos podem conhecer suas características e mobilizações e assim aperfeiçoá-las, de encontro, o professor tem mais domínio e conhecimento de cada aluno e assim poderá encorajá-lo a se desenvolver. Lembra-se que as características empreendedoras podem ser desenvolvidas. Com isso, favorece que os futuros enfermeiros ampliem a sua percepção acerca da resolução de problemas.

Se apropriar da liderança e tomada de decisão, são prescindíveis para os acadêmicos de Enfermagem. Salienta-se que os acadêmicos deste estudo reconhecerem a relação interpessoal e o trabalho em equipe, como sendo, um aspecto interessante para desenvolver em sala de aula e colocá-las em prática.

As limitações deste estudo, devem-se ao fato da aplicação de questionário autoaplicável, o que limita as respostas, nesse ínterim, se propõe estudos com a técnica em entrevistas para uma maior imersão nas subjetividades dos sujeitos. Assim como, desenvolver a pesquisa com alunos que estão em estágio (último ano do curso) compreendido por ser aqueles que estão mais

próximos do se espera de ser um enfermeiro. Outro fator limitante, é ter como amostra somente os acadêmicos e não ter incluído os professores, visto que esses profissionais são fomentadores e responsáveis no desenvolvimento de mobilizações empreendedoras.

Como contribuição para a Enfermagem esse estudo tem o propósito de fomentar a cultura empreendedora nos espaços acadêmicos, além de incrementar a abordagem da resolução de problemas, uma vez que os futuros enfermeiros, irão empreender suas mobilizações nos serviços de saúde que atuarem. Conhecer as mobilizações dos acadêmicos de Enfermagem, diz respeito a entender o perfil do acadêmico que se está formando, e assim adaptando-o para o mercado de trabalho atual.

Nesse ínterim, este estudo impacta diretamente o desenvolvimento regional, sendo que a implementação de estratégias para estimular (assistenciais e gerenciais) os acadêmicos de Enfermagem, embate no futuro profissional. O enfermeiro tem como função implementar e estruturar estratégias de melhoria no cuidado de Enfermagem prestado pela sua equipe, ou seja, é onde o desenvolvimento acontece. Estudos que se preocupem com essa perspectiva, na inquietação de como um futuro profissional terá condições de exercer suas competências no âmbito do trabalho, tem a proporção de desenvolver as IES (na qualidade de seus egressos) e futuramente os serviços de saúde.

Portanto, compreender as dimensões que o profissional enfermeiro desempenha, como em saber lidar com situações de conflito e refletir sobre as mobilizações empreendedoras que se devem implementar, se faz cada vez mais necessário para formar profissionais qualificados para o mercado de trabalho contemporâneo. Quando o acadêmico reflete sobre as suas possibilidades de gerenciamento, está constantemente realizando um exercício, assim ao utilizar o processo de memória, poderá analisar com mais precisão quanto ocorrer uma situação semelhante.

Com o desenvolvimento desse estudo, a pesquisadora teve o despertar para o contexto estudado, com vistas para observar a forma como os acadêmicos se desenvolvem até se tornarem um profissional formado. Ter esse conhecimento, possibilitou a compreensão de como se inicia o processo de aprender liderança em Enfermagem, de como o relacionamento interpessoal é interpretado pelos os acadêmicos. Assim, como líderes, desenvolver o trabalho em equipe, visto que a Enfermagem não é uma profissão que se trabalha sozinha, cada membro da equipe, tem a seu papel importante para o desenvolvimento do cuidado de qualidade prestado aos pacientes.

Visto que cabe ao enfermeiro manter um ambiente sem estressores, isso é um grande desafio, até mesmo para um profissional experiente na área. Pois, sabe-se que a Enfermagem

trabalha diretamente com agentes estressores, principalmente em situações clínicas dos pacientes (empatia), conhecidas na literatura científica como a Fadiga da Compaixão e a Síndrome de Burnout. Contudo, ainda tem os agentes estressores oriundos de uma má gestão, como a não organização do trabalho, poucos trabalhadores para a demanda nos serviços de saúde, assim como, de gerenciamento, como a falta de material e estrutura física para poder desenvolver o cuidado adequado.

Em suma, a compreensão e o entendimento sobre essa temática, fez com que a pesquisadora refletisse nas formas de como são abordadas as questões sobre o empreendedorismo no ensino da Enfermagem, tal como, de que modo a resolução de problemas está estruturado nos currículos de Enfermagem. Perante esse conjunto de informações obtidas, acredita-se que estas nortearão os próximos estudos, no que diz respeito ao significado do empreendedorismo tanto para os acadêmicos, professores e enfermeiros graduados.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, M. L et al. Instrumentos gerenciais utilizados na tomada de decisão do enfermeiro no contexto hospitalar. *Texto & Contexto-Enfermagem*, v. 20, n. SPE, p. 131-137, 2011.

Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-07072011000500017&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-07072011000500017&script=sci_arttext&tlng=pt)

Acesso em: 01 fev. 2020.

ALMEIDA FILHO, A. J et al. A história do gerenciamento em Enfermagem e sua influência na prática atual. In: *Programa de atualização em Enfermagem (PROENF) gestão: Ciclo 6*; Eucléa Gomes Vale (org.). Porto Alegre: Artmed, 2016.

ANDRADE, A. C.; DAL BEN, L. W.; SANNA, M. Empreendedorismo na Enfermagem: panorama das empresas no Estado de São Paulo. *Revista Brasileira de Enfermagem*, v. 68, n. 1, p. 40-44, 2015.

Disponível em:

<https://www.ingentaconnect.com/content/doi/00347167/2018/00000068/00000001/art00007>

Acesso em: 01 nov. 2018.

ATLAS ÍNDICE DO DESENVOLVIMENTO HUMANO. *Região Metropolitana de Vale do Rio Cuiabá*. Brasília, 2019.

Disponível em: [http://atlasbrasil.org.br/2013/pt/perfil\\_rm/vale-do-rio-cuiaba](http://atlasbrasil.org.br/2013/pt/perfil_rm/vale-do-rio-cuiaba)

Acesso em: 01 ago. 2019.

ATLAS SOCIOECONÔMICO DO RIO GRANDE DO SUL. *Região Metropolitana de Porto Alegre - RMPA*. Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão: Porto Alegre, 2018.

Disponível em: <https://atlassocioeconomico.rs.gov.br/regiao-metropolitana-de-porto-alegre-rmpa>

Acesso em: 22 set. 2018.

AZEVEDO, I. C et al. Importância do grupo de pesquisa na formação do estudante de Enfermagem. *Revista de Enfermagem da UFSM*, v. 8, n. 2, p. 390-398, 2018.

Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/reufsm/article/view/26003>

Acesso em: 14 fev. 2020.

BACKES, D. S.; ERDMANN, A. L. Empreendedorismo na Enfermagem: concepções teóricas e práticas. In: *Programa de atualização em Enfermagem (PROENF) gestão: Ciclo 1*; Eucléa Gomes Vale (org.). Porto Alegre: Artmed, 2011.

BACKES, D. S., ERDMANN, A. L, BUSCHER, A. Nursing care as an enterprising social practice: opportunities and possibilities. *Acta Paul Enferm*, v. 23, n. 3, p. 341-47, 2010.

Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ape/v23n3/v23n3a05.pdf>

Acesso em: 24 jul. 2018.

BACKES, D. S. *Vislumbrando o cuidado de Enfermagem como prática social empreendedora* [tese]. Santa Catarina (SC): Universidade Federal de Santa Catarina. Programa de Pós-Graduação em Enfermagem, 2008.

BAPTISTA, S. S. *A luta por um espaço na universidade: o caso da Escola de Enfermagem Anna Nery* [tese]. Rio de Janeiro (RJ): Universidade Federal do Rio de Janeiro. Programa de Pós-Graduação em Enfermagem, 1995.

BERNARDI, D.; FÉRES-CARNEIRO, T.; MAGALHÃES, A. S. Entre o desejo e a decisão: a escolha por ter filhos na atualidade. *Contextos clínicos*, v. 11, n. 2, p. 161-173, 2018.  
Disponível em: <http://www.revistas.unisinos.br/index.php/contextosclinicos/article/view/ctc.2018.112.02>  
Acesso em: 16 fev. 2020.

BIBLIOTECA DO CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM. *Florence Nightingale: História da Enfermagem*. Conselho Federal de Enfermagem (COFEN): Brasília, 2017.  
Disponível em: <http://biblioteca.cofen.gov.br/florence-nightingale-historia-da-enfermagem/>  
Acesso em: 12 jan. 2020.

BIFF, D et al. Cargas de trabalho de enfermeiros: luzes e sombras na Estratégia Saúde da Família. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 25, p. 147-158, 2019.  
Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-81232020000100147&lang=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232020000100147&lang=pt)  
Acesso em: 17 fev. 2020.

BRASIL. *Sistema de Regulação do Ensino Superior (e-MEC)*. Ministério da Educação: Brasília, 2019.  
Disponível em: <http://emec.mec.gov.br/emec/nova>  
Acesso em: 01 ago. 2019.

BRASIL. C. N. S. *Resolução 510/2016* - Normas aplicáveis a pesquisas humanas e sociais. Brasília, 2016.

BRASIL. C. N. S. *Resolução 466/2012* - Normas para pesquisa envolvendo seres humanos. Brasília, 2012.

BRASIL. Ministério da Educação. *Resolução CNE/CES nº 3, de 7 de novembro de 2001*. Brasília, 2001.  
Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CES03.pdf>  
Acesso em: 15 jul. 2018.

CARDON, M. S. et al. The nature and experience of entrepreneurial passion. *Academy of Management Review*, v. 34, n. 3, p. 511-532, 2009.

CARDOSO, M. M. V. N.; MIRANDA, C. M. L. Anna Justina Ferreira Nery: um marco na história da Enfermagem brasileira. *Revista Brasileira de Enfermagem*, v. 52, n. 3, p. 339-348, 1999.  
Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/reben/v52n3/v52n3a03.pdf>  
Acesso em: 30 abr. 2018.

CHIAVENATO, I. *Administração de recursos humanos: fundamentos básicos*. 7. ed. Barueri: Manole, 2009.

CORBETT, A. Recognizing high-tech opportunities: A learning and cognitive approach. *Frontiers of Entrepreneurship Research*, v. 1, p. 49-61, 2002.

COHEN, S. Resolving conflict by setting ground rules. *Nursing management*, v. 45, n. 5, p. 17-21, 2014.

Disponível em:

[https://journals.lww.com/nursingmanagement/Fulltext/2014/05000/Resolving\\_conflict\\_by\\_setting\\_ground\\_rules.4.aspx](https://journals.lww.com/nursingmanagement/Fulltext/2014/05000/Resolving_conflict_by_setting_ground_rules.4.aspx)

Acesso em: 01 fev. 2020.

CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM - COFEN. *Pesquisa perfil da Enfermagem no Brasil*: banco de dados. Brasília: Conselho Federal de Enfermagem, 2012.

Disponível em: <http://www.cofen.gov.br/perfilenfermagem/>

Acesso em: 06 fev 2020.

CONSELHO REGIONAL DE ENFERMAGEM DE SÃO PAULO (COREN - SÃO PAULO). *Wanda de Aguiar Horta*. Conselho Regional de Enfermagem: São Paulo, 2019.

Disponível em: <https://portal.coren-sp.gov.br/wanda-de-aguiar-horta/>

Acesso em: 04 jan. 2020.

CONSELHO REGIONAL DE ENFERMAGEM DE SÃO PAULO (COREN - SÃO PAULO). *Projeto competências*. Conselho Regional de Enfermagem, 2009.

CRESWELL, J. *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five traditions*. Thousand Oaks, CA: Sage, 1998.

DAMASIO, A. *The feeling of what happens: body and emotion in the making of consciousness*. New York: Harcourt, 2000.

DOLABELA, F. *Oficina do Empreendedor*. Rio de Janeiro: Sextante, 2009.

EDE, F. O.; PANIGRAHI, B.; CALCICH, S. E. African american students' attitudes toward entrepreneurship education. *Journal of Education for Business*, v. 73, n. 5, p. 291-296, 1998.

EDUARDO, E. A. et al. O negociador que se tem e o negociador que se quer na Enfermagem. *Texto & Contexto-Enfermagem*, v. 25, n. 3, 2016.

Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-07072016000300313&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-07072016000300313&script=sci_arttext&tlng=pt)

Acesso em: 01 fev. 2020.

FACCAT. *Faculdades Integradas de Taquara. Enfermagem: Perfil do Egresso*, 2019.

Disponível em: <https://www2.faccat.br/portal/?q=Enfermagem>

Acesso em: 10 jan. 2019.

FARIAS, S. F. et al. A regulação no setor público de saúde no Brasil: os (des) caminhos da assistência médico-hospitalar. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 16, p. 1043-1053, 2011.

Disponível em:

[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-81232011000700037&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-81232011000700037&script=sci_arttext)

Acesso em: 27 jan. 2020.

FELLI, V.; PEDUZZI M. O trabalho gerencial do enfermeiro. In: KURCGANT, coordenadora. *Gerenciamento em Enfermagem*. 2. ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan; 2010.

FERREIRA, G. E.; DALL'AGNOL, C. M.; PORTO, A. R. Repercussões da proatividade no gerenciamento do cuidado: Percepções de enfermeiros. *Escola Anna Nery*, v. 20, n. 3, 2016. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S141481452016000300202](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141481452016000300202)  
Acesso em: 28 jun. 2018.

FERREIRA, G. E. et al. Características empreendedoras do futuro enfermeiro. *Cogitare enferm*, v. 18, n. 4, p. 688-94, 2013. Disponível em: <http://revistas.ufpr.br/cogitare/article/viewFile/34921/21675>  
Acesso em: 28 jun. 2018.

FIORIN, M. M. B.; MELLO, C. M.; MACHADO, H. V. Empreendedorismo e Inovação: Análise dos índices de inovação dos empreendimentos brasileiros com base nos relatórios do GEM de 2006, 2007 e 2008. *Revista de Administração da UFSM*, v. 3, n. 3, p. 411-423, 2010. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/reaufsm/article/view/1583/1525>  
Acesso em: 28 jun. 2018.

FLORES, A. A. D. M.; SANTOS, L. F. O perfil empreendedor de acadêmicos em administração em uma cidade do sul do país. *Revista Acadêmica São Marcos*, v. 24, n.1, p. 71-88, 2014. Disponível em: <http://www.saomarcos.br/ojs/index.php/rasm/article/view/57>  
Acesso em: 27 jun. 2018.

FREUD, S. *The Ego and the Id*. London: Hogarth, 1923. (Standard Edition. V. 19).

GALANTE, A.C. et al. The vignette as a strategy for data collection in nursing research. *Revista Latino- Americana de Enfermagem*, v. 11, n. 3, p. 357 - 363, 2003. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-11692003000300014](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692003000300014)  
Acesso em: 27 jun. 2018.

GAZZANIGA, M. S. *The cognitive neurosciences*. Cambridge: MIT Press, 1993.

GERBER, M. E. *Desperte o empreendedor que há em você: Como pessoas comuns podem criar empresas extraordinárias*. São Paulo: M. Books do Brasil Editora Ltda, 2010.

GONZÁLEZ-AGUILAR, A et al. Proceso de aprehensión de identidad profesional en enfermería. *Revista Cuidarte*, v. 9, n. 3, p. 2297-2308, 2018. Disponível em: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2216-09732018000302297&script=sci\\_abstract&tlng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2216-09732018000302297&script=sci_abstract&tlng=en)  
Acesso em: 15 fev. 2020.

GRUBAUGH, M. L.; FLYNN, L. Relationships among nurse manager leadership skills, conflict management, and unit teamwork. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, v. 48, n. 7/8, p. 383-388, 2018.

Disponível em:

[https://journals.lww.com/jonajournal/Abstract/2018/07000/Relationships\\_Among\\_Nurse\\_Manager\\_Leadership.7.aspx](https://journals.lww.com/jonajournal/Abstract/2018/07000/Relationships_Among_Nurse_Manager_Leadership.7.aspx)

Acesso em: 17 fev. 2020.

GUIMARÃES, S. M. K; AZAMBUJA, L. R. Empreendedorismo high-tech no Brasil: condicionantes econômicos, políticos e culturais. *Sociedade e Estado*, v. 25, n. 1, p. 93-121, 2010.

Disponível em:

[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010269922010000100006&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010269922010000100006&script=sci_arttext)

Acesso em: 27 jun. 2018.

HADDAD, V. C. N. SANTOS, T. C. F. A teoria ambientalista de Florence Nightingale no ensino da Escola de Enfermagem Anna Nery (1962-1968). *Rev Anna Nery*, v. 15, n. 4, p. 755-61, 2011.

HORTA, W. A. A observação sistematizada na identificação dos problemas de Enfermagem em seus aspectos físicos. *Revista Brasileira de Enfermagem*, v. 27, n. 2, p. 214-219, 1974.

Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/reben/v27n2/0034-7167-reben-27-02-0214.pdf>

Acesso em: 11 nov. 2019.

HORTA, W. A. Considerações sobre o diagnóstico de Enfermagem. *Revista Brasileira de Enfermagem*, v. 20, n. 1, p. 7-13, 1967.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Censo Demográfico: Cidades: Cuiabá*. Brasília, 2010.

Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/mt/cuiaba/historico>

Acesso em: 01 ago. 2019.

JEANNEROD, M. *The cognitive neuroscience of action*. Oxford: Blackwell, 1997.

JOHANSEN, M. L.; CADMUS, E. Conflict management style, supportive work environments and the experience of work stress in emergency nurses. *Journal of Nursing Management*, v. 24, n. 2, p. 211-218, 2016.

Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jonm.12302>

Acesso em: 16 fev. 2020.

KAISER, D. E.; DALL'AGNOL, C. M. Ensinar e aprender administração em Enfermagem no contexto hospitalar: um enfoque à luz de Pichon-Rivière. *Rev. esc. enferm. USP*, São Paulo, v. 51, e3261, 2017.

Disponível em:

[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S008062342017000100478&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S008062342017000100478&lng=en&nrm=iso)

Acesso em: 23 jul. 2018.

LABRAGUE, L. J.; AL HAMDAN, Z.; MCENROE-PETITTE, D. M. An integrative review on conflict management styles among nursing professionals: implications for nursing management. *Journal of nursing management*, v. 26, n. 8, p. 902-917, 2018.

Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jonm.12626>

Acesso em: 18 fev. 2020.



LAMB, F. A et al. Trabalho de Enfermagem em pronto socorro pediátrico: entre o prazer e o sofrimento. *Cogitare Enfermagem*, v. 24, 2019.

Disponível em: <http://brjd.com.br/index.php/BRJD/article/view/1762>

Acesso em: 20 fev. 2020.

LIMA, F. J. F. Orientadora; ARAGÃO, R. M. B. A. *Desafios vivenciados por enfermeiros frente à gestão do centro cirúrgico de um hospital filantrópico*. (TCC-Enfermagem).

Universidade Católica de Salvador (UCSAL). Salvador. 2017.

Disponível em: <http://ri.ucsal.br:8080/jspui/handle/prefix/738>

Acesso em: 16 fev. 2020.

LIMA, J. F. L. *Ana Néri: heroína da caridade, patrona das enfermeiras*. São Paulo: Nova Época Editorial, 1977.

MALHOTRA, H. K.; WIG, N. N. Standardized “Malhotra-Wig Vignettes” for research in India: a review with full text. *Indian Journal of Psychiatry*, Mumbai, v. 46, n. 1, p. 52-64, Jan./Mar. 2004.

MARQUIS, B. L.; HUSTON, C. J. *Administração e liderança em Enfermagem: teoria e prática*. 8 ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.

MINAYO, M. C. S. *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. 14 ed. São Paulo: Hucitec, 2014.

MINAYO, M. C. S. Amostragem e saturação em pesquisa qualitativa: consensos e controvérsias. *Revista Pesquisa Qualitativa*, v. 5, n. 7, p. 1-12, 2017.

Disponível em: <https://editora.sepq.org.br/index.php/rpq/article/view/82/59>

Acesso em: 18 jun. 2019.

MORAES, J. A. et al. Práticas de Enfermagem empreendedoras e autônomas. *Cogitare Enfermagem*, v. 18, n. 4, 2013.

Disponível em: <http://revistas.ufpr.br/cogitare/article/view/46422>

Acesso em: 27 jun. 2018.

MORSE, J. M. Designing funded qualitative research. In: NORMAN, K. D.; YVONNA, S. L. (Eds.). *Handbook of qualitative research*. 2. ed. Thousand Oaks, CA: Sage, 1994. p. 220-2335.

MORSELLA, E. The function of phenomenal states: supramodular interaction theory. *Psychological review*, v. 112, n. 4, p. 1000, 2005.

Disponível em: <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0033-295X.112.4.1000>

Acesso em: 17 fev. 2020.

MOTT, M. L. B. *Reverendo a história da Enfermagem em São Paulo (1890-1920)*. n.13, 1999.

Disponível em: <http://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/8635331>

Acesso em: 16 fev. 2020.

MUSEU DA ESCOLA DE ENFERMAGEM ANNA NERY. *As pioneiras e a consolidação da Enfermagem no Brasil: Documentos Históricos – 1932 a 1950*. Escola de Enfermagem Anna Nery (EEAN), 2017.

NASCIMENTO-OLIVEIRA, L. E et al. Análise Interdisciplinar das Relações de Conflito e Poder na Gestão Hospitalar. *Revista de Gestão em Sistemas de Saúde*, v. 7, n. 2, p. 129-142, 2018.

Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6693229>

Acesso em: 01 fev. 2020.

PANKSEPP, J. *Affective neuroscience: the foundations of human and animal emotions*. New York: Oxford University Press, 1998

PARREIRA, P et al. Formação em empreendedorismo e desenvolvimento de competências empreendedoras dos estudantes do Ensino Superior. *As Instituições de Ensino Superior Politécnico e a Educação para o Empreendedorismo*, p. 37, 2018.

PARREIRA, P. M. S. D et al. Empreendedorismo no ensino superior: Estudo psicométrico da escala Oportunidades e Recursos para Empreender. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, v. 17, n. 4, p. 269-278, 2017.

Disponível em:

[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S198466572017000400012&script=sci\\_abstract&tln g=en](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S198466572017000400012&script=sci_abstract&tln g=en)

Acesso em: 20 jul. 2018.

PAULA, N. S. Influência de doutora Wanda de Aguiar Horta na EEUSP. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, v. 21, n. SPE, p. 3-9, 1987.

Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v21nspe/0080-6234-reeusp-21-especial-003.pdf>

Acesso em: 22 dez. 2019.

PIRES, S. M. B.; MÉIER, M. J.; DANSKI, M. T. *Fragmentos da trajetória pessoal e profissional de Wanda Horta: contribuições para a área da Enfermagem*. 2015.

Disponível em: <http://www.here.abennacional.org.br/here/n3vol2artigo1.pdf>

Acesso em: 26 jul 2018.

POLIT, D. F.; BECK, C. T. *Fundamentos de pesquisa em Enfermagem: avaliação de evidências para a prática da Enfermagem*. 7. ed. Porto Alegre: Artmed, 2011.

PUGGINA, C. C et al. Educação permanente em saúde: instrumento de transformação do trabalho de enfermeiros. *Espaço para Saúde*, v. 16, n. 4, p. 87-97, 2016.

Disponível em: <http://espacoparasaude.fpp.edu.br/index.php/espacosaude/article/view/386>

Acesso em: 12 fev. 2020.

RAE, D.; WOODIER-HARRIS, N. How does enterprise and entrepreneurship education influence postgraduate students' career intentions in the new era economy? *Education +Training*, v. 55, n. 8, p. 926-948, 2013.

RIBEIRO, A. F. G.; OLIVEIRA, L. C.; ANDRADE, C. C. Os Desafios da Liderança na Gestão de Conflitos. *Revista de Administração do UNIFATEA*, v. 14, n. 14, 2017.

Disponível em: <http://unifatea.com.br/seer3/index.php/RAF/article/view/773>

Acesso em: 22 jan. 2020.

RICHTER, S. A et al. Ações empreendedoras em Enfermagem: desafios de enfermeiras em posição estratégica de liderança. *Acta Paulista de Enfermagem*, v. 32, n. 1, p. 46-52, 2019.

Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0103-21002019000100046&lng=en&nrm=iso&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0103-21002019000100046&lng=en&nrm=iso&tlng=pt)

Acesso em: 12 jan. 2020.

SCHUMPETER, J. A. *The Theory of Economic Development*. Cambridge: Harvard University Press, 1934.

SOARES, M. T. R. C, organizador. *Liderança e desenvolvimento de equipes*. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015.

SOUZA, M. A. R. et al. Poder vital e o legado de florence nightingale no processo saúde doença: revisão integrativa. The vital power and the legacy of florence nightingale in the health-disease process: integrative review. *Cuidado é Fundamental Online*, v. 9, n. 1, p. 297-301, 2017.

Disponível em:

[http://www.seer.unirio.br/index.php/cuidadofundamental/article/view/4348/pdf\\_1](http://www.seer.unirio.br/index.php/cuidadofundamental/article/view/4348/pdf_1)

Acesso em: 30 jun. 2018.

SPAGNOL, C. A. et al. Situações de conflito vivenciadas no contexto hospitalar: a visão dos técnicos e auxiliares de Enfermagem. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, v. 44, n. 3, p. 803-811, 2010.

Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0080-62342010000300036&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0080-62342010000300036&script=sci_arttext)

Acesso em: 01 fev. 2020.

SILVA, M. M.; TEIXEIRA, N. L.; DRAGANOV, P. B. Desafios do Enfermeiro no gerenciamento de conflitos entre a equipe de Enfermagem. *Revista de Administração em Saúde*, v. 18, n. 73, 2018.

Disponível em: <http://www.cqh.org.br/ojs-2.4.8/index.php/ras/article/view/138>

Acesso em: 17 fev. 2020.

SILVA, A. O et al. Análise do gerenciamento no programa hiperdia através do sistema de informação. *TCC-Enfermagem*. Mato Grosso, 2018.

Disponível: <http://www.repositoriodigital.univag.com.br/index.php/enf/article/view/18>

Acesso: 18 fev. 2020.

TAVARES, C. M. M et al. Competências específicas do enfermeiro de saúde mental enfatizadas no ensino de graduação em Enfermagem. *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental*, n. SPE4, p. 25-32, 2016.

Disponível em: [http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1647-21602016000400004](http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1647-21602016000400004)

Acesso em: 16 fev. 2020

UNIVERSIDADE DO MATO GROSSO (UFMT). *Histórico: Escola de Enfermagem Carlos Chagas*. Mato Grosso, 2019.

Disponível em: <http://www.enf.ufmg.br/index.php/2016-06-27-17-09-21/nossa-historia>  
Acesso em: 01 ago. 2019.

VANCE, C. M. et al. Would future entrepreneurs be better served by avoiding university business education? Examining the effect of higher education on business student thinking style. *Journal of Entrepreneurship Education*, v. 15, p. 127-141, 2012.

VILLAS BOAS, A.; DIEHL, B. V. B. *Elas Empreendedoras*. São Paulo: Ed. dos Autores, 2012.

WADDAH, D.; KRISTINA, R. The visualisation of clinical leadership in the content of nursing education - a qualitative study of nursing students' experiences. *Nurse Educ Today*, v. 35, n. 7, p. 888-93, 2015.

Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/25779028>  
Acesso em: 25 jul. 2018.

WURTZ, R. H. Corollary discharge in primate vision. *Scholarpedia*, v. 8, n. 10, p. 12335, 2013.

## **APÊNDICES**

### APÊNDICE A - Questionário Autoaplicável

Dados Sociodemográficos	n° _____ (preenchimento do pesquisador)
<b>Idade:</b>	<b>Profissão atual:</b>
<b>Faculdade/Universidade</b> <input type="checkbox"/> FACCAT <input type="checkbox"/> UFMT	<b>Semestre que cursa:</b> <input type="checkbox"/> 6° semestre <input type="checkbox"/> 7° semestre <input type="checkbox"/> 8° semestre <input type="checkbox"/> 9° semestre <input type="checkbox"/> 10° semestre <input type="checkbox"/> Outro. Qual? _____
<b>Cidade de moradia:</b> _____ _____	<b>Estado civil</b> <input type="checkbox"/> Solteiro <input type="checkbox"/> União estável <input type="checkbox"/> Casado <input type="checkbox"/> Divorciado <input type="checkbox"/> Viúvo <input type="checkbox"/> Outro. Qual? _____
<b>Filhos</b> <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sim. Quantos? _____	<b>Participa de grupos de pesquisa/projeto de pesquisa?</b> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não. Porquê? _____ _____

#### Instruções para preenchimento do Questionário Autoaplicável

- A vinheta foi construída com base em situações hipotéticas e objetivam a compreensão sobre modos de agir dos sujeitos fictícios nelas relatados, bem como, sobre as possíveis repercussões da disposição destes sujeitos no empreendedorismo em Enfermagem permeadas pelas ações das enfermeiras.

- Esclarecimento: A vinheta consiste em descrições breves e compactas de uma situação real ou fictícia, utilizada para detectar comportamentos, sentimentos, atitudes de enfrentamento, opiniões e conhecimento acerca do fenômeno estudado, além de ser uma estratégia para despertar reflexões, chamar a atenção, produzir sentimentos, capazes de influenciar reflexões e

a compreensão de modo como agiriam ou reagiriam a determinada situação (GALANTE et al., 2003) (POLIT; BECK, 2011).

**Vinheta**

Franciele e Andressa são enfermeiras de unidade distintas, Franciele da Unidade de Internação Adulta e Andressa da Unidade de Internação Pós-cirúrgica. Porém, trabalham sob as mesmas condições, no mesmo horário, e, curiosamente, agem de modos bem diferentes. Franciele não se predispõe a ouvir os colegas, e se algum membro da equipe traz alguma ideia nova, geralmente é a primeira a dizer que não vai dar certo, e que é melhor deixar como está. Já Andressa atua de forma a criar inovações pertinentes a organização da unidade, da equipe e dos pacientes, valorizando dessa maneira, parcerias e os relacionamento com os demais profissionais que interage, sendo receptiva a sugestões de melhorias apresentadas por sua equipe. Diante das dificuldades que encontra em seu serviço, Franciele fica constrangida, assumindo um discurso de aceitação passiva perante o que acontece e formula suas estratégias, considerando apenas as cobranças da diretoria. Andressa, por sua vez, busca se antecipar, propondo novos ou alternativos modos, e vê nos problemas que surgem uma oportunidade de aprendizado e crescimento. Para Andressa, transpor obstáculos mobiliza-a para se sentir mais engajada, realizada e envolvida com seu trabalho, pois se constitui um feedback positivo de sua atuação.

(Adaptado de Ferreira; Dall’Agnol; Porto, 2016)

1- Com qual das duas enfermeiras você se identifica mais. Discorra sobre isso.

2- Nessa situação, que características destas enfermeiras você considera ser indispensável ao empreendedorismo de Enfermagem?

3- Que ações você considera incompatível com o gerenciamento do cuidado de Enfermagem na situação ilustrada e que você faria diferente se estivesse nessa situação e que perpassa pelo o empreendedorismo?

Tempo de preenchimento da folha: \_\_\_\_\_

APÊNDICE B – Carta de Apresentação do Projeto de Pesquisa para Instituição  
Coparticipante (FACCAT)

CARTA DE APRESENTAÇÃO DO PROJETO DE PESQUISA

Taquara, 31 de julho de 2019.

A.C. Sra. Claudia Capellari  
Coordenadora do Curso de Enfermagem  
Faculdades Integradas de Taquara – FACCAT

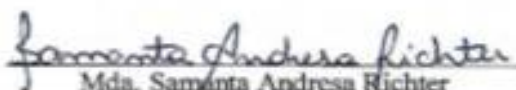
Ao cumprimentá-lo (a), encaminhamos a Vossa Senhoria o projeto de pesquisa intitulado Empreendedorismo no ensino de enfermagem: um estudo comparativo entre dois contextos regionais (Rio Grande do Sul e Mato Grosso), da mestranda do Programa de Pós-graduação em Desenvolvimento Regional (PPGDR-FACCAT), Samanta Andresa Richter, sob responsabilidade do pesquisador Prof. Dr. Daniel Luciano Gevehr.

Vimos solicitar autorização para o desenvolvimento do referido projeto de pesquisa aos acadêmicos de Enfermagem a partir do sexto semestre. Para tanto, serão aplicados ao um questionário autoadministrado e a realização de entrevistas semi-estruturadas, norteadas pela utilização de um roteiro de entrevista, desenvolvido exclusivamente para fins deste estudo. A pesquisa será desenvolvida no período de setembro a novembro de 2019.

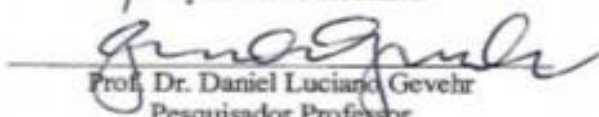
Salientamos que o projeto somente será iniciado após a aprovação pelo Comitê de Ética em pesquisa das Faculdades Integradas de Taquara (FACCAT).

Se estiver de acordo com a proposta, solicitamos que assine a **Carta de Anuência para Realização de Pesquisa** que está anexo.

Sendo o que tínhamos para o momento, nos colocamos a disposição para quaisquer esclarecimentos.



Mda. Samanta Andresa Richter  
Pesquisadora Mestranda



Prof. Dr. Daniel Luciano Gevehr  
Pesquisador Professor

E-mail: danielgevehr@faccat.com  
Telefone: (51) 999662638



## APÊNDICE C – Carta de Anuência para Realização de Pesquisa (FACCAT)


CARTA DE ANUÊNCIA PARA REALIZAÇÃO DE PESQUISA AOS ACADÊMICOS  
DE ENFERMAGEMTaquara, 31 de Julho de 2019.

Pelo presente, declaramos estar informados acerca do desenvolvimento do projeto de pesquisa Empreendedorismo no ensino de enfermagem: um estudo comparativo entre dois contextos regionais (Rio Grande do Sul e Mato Grosso). O mesmo consiste no Trabalho de Dissertação, do Programa de Pós-graduação em Desenvolvimento Regional (PPGDR), das Faculdades Integradas de Taquara (FACCAT), sob autoria da mestrandia Samanta Andresa Richter e orientação do Prof. Dr. Daniel Luciano Gevehr.

Com isso, tem-se a expectativa de que o desenvolvimento do projeto possa contribuir com a reflexão e disseminação da cultura empreendedora nos espaços de desenvolvimento da Enfermagem e no ensino, induzindo mudanças na visão dos futuros profissionais, e despertando nestes o desejo de desenvolver iniciativas e ações, as quais se traduzem em benefícios nos diversos âmbitos e que é possível empreender no ensino em Enfermagem.

Para isso, autorizamos o desenvolvimento da pesquisa aos acadêmicos de Enfermagem nessa instituição, permitindo o acesso dos pesquisadores aos acadêmicos, após aprovação do projeto no Comitê de Ética em Pesquisa.

De acordo,

  
\_\_\_\_\_  
Prof. Dr. Claudia Capellari, Enfª Drª  
Coordenadora de Curso de Enfermagem  
Prof. Dr. Claudia Capellari de FACCAT

Coordenadora do Curso de Enfermagem - FACCAT

APÊNDICE D - Carta de Apresentação do Projeto de Pesquisa para Instituição Coparticipante (UFMT)

CARTA DE APRESENTAÇÃO DO PROJETO DE PESQUISA

Cuiabá, 31 de Julho de 2019.

A.C. Sr. Gímerson Erick Ferreira

Coordenador do Curso de Enfermagem – Escola de Enfermagem, Campus Cuiabá.

Universidade Federal do Mato Grosso - UFMT

Ao cumprimentá-lo (a), encaminhamos a Vossa Senhoria o projeto de pesquisa intitulado Empreendedorismo no ensino de enfermagem: um estudo comparativo entre dois contextos regionais (Rio Grande do Sul e Mato Grosso), da mestranda do Programa de Pós-graduação em Desenvolvimento Regional (PPGDR-FACCAT), Samanta Andresa Richter, sob responsabilidade do pesquisador Prof. Dr. Daniel Luciano Gevehr.

Vimos solicitar autorização para o desenvolvimento do referido projeto de pesquisa aos acadêmicos de Enfermagem a partir do sexto semestre. Para tanto, serão aplicados ao um questionário autoadministrado, desenvolvido exclusivamente para fins deste estudo. A pesquisa será desenvolvida no período de setembro a novembro de 2019.

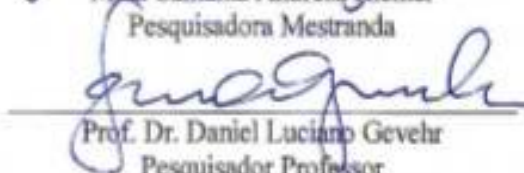
Salientamos que o projeto somente será iniciado após a aprovação pelo Comitê de Ética em pesquisa das Faculdades Integradas de Taquara (FACCAT).

Se estiver de acordo com a proposta, solicitamos que assine a **Carta de Anuência para Realização de Pesquisa** que está anexo.

Sendo o que tínhamos para o momento, nos colocamos a disposição para quaisquer esclarecimentos.



Mda. Samanta Andresa Richter  
Pesquisadora Mestranda



Prof. Dr. Daniel Luciano Gevehr  
Pesquisador Professor

E-mail: danielgevehr@faccat.com

Telefone: (51) 999662638

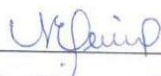
**APÊNDICE E - Carta de Anuência para Realização de Pesquisa (UFMT)****CARTA DE ANUÊNCIA PARA REALIZAÇÃO DE PESQUISA AOS  
ACADÊMICOS DE ENFERMAGEM**Cuiabá, 01 de agosto de 2019.

Pelo presente, declaramos estar informados acerca do desenvolvimento do projeto de pesquisa Empreendedorismo no ensino de enfermagem: um estudo comparativo entre dois contextos regionais (Rio Grande do Sul e Mato Grosso). O mesmo consiste no Trabalho de Dissertação, do Programa de Pós-graduação em Desenvolvimento Regional (PPGDR), das Faculdades Integradas de Taquara (FACCAT), sob autoria da mestranda Samanta Andresa Richter e orientação do Prof. Dr. Daniel Luciano Gevehr.

Com isso, tem-se a expectativa de que o desenvolvimento do projeto possa contribuir com a reflexão e disseminação da cultura empreendedora nos espaços de desenvolvimento da Enfermagem e no ensino, induzindo mudanças na visão dos futuros profissionais, e despertando nestes o desejo de desenvolver iniciativas e ações, as quais se traduzem em benefícios nos diversos âmbitos e que é possível empreender no ensino em Enfermagem.

Para isso, autorizamos o desenvolvimento da pesquisa aos acadêmicos de Enfermagem nessa instituição, permitindo o acesso dos pesquisadores aos acadêmicos, após aprovação do projeto no Comitê de Ética em Pesquisa.

De acordo,



Prof. Dr. Gimerson Erick Ferreira

Coordenador do Curso de Enfermagem – UFMT, Campus Cuiabá.

Coordenador de Ensino de Graduação  
FAEn - UFMTUNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO  
FACULDADE DE ENFERMAGEM - FAEN - UFMT  
ENDEREÇO: AV. FERNANDO CORREA DA COSTA  
Nº. 2.367 - BAIRRO BOA ESPERANÇA  
CUIABÁ - MT.  
CNPJ: 28.068.900

**APÊNDICE F - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) - Questionário  
Autoaplicável**

**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)**

**Título da pesquisa:** Empreendedorismo no ensino de Enfermagem: um estudo comparativo entre dois contextos regionais (Rio Grande do Sul e Mato Grosso)

**Mestranda pesquisadora:** Samanta Andresa Richter (Programa de Pós-graduação em Desenvolvimento Regional - PPGDR)

**Contato:** (51) 991094974

**e-mail:**

samantarichter@sou.faccat.br

**Pesquisador responsável:** Prof. Dr. Daniel Luciano Gevehr

**Contato:** (51) 999662638

**e-mail:** danielgevehr@faccat.com

Prezado, você está sendo convidado a participar de uma pesquisa, de dissertação de mestrado, que tem como objetivo geral analisar as ações e características empreendedoras dos acadêmicos do curso de graduação em Enfermagem, acerca do empreendedorismo no ensino.

Cada participante responderá um questionário autoaplicável, organizada por uma vinheta e posteriormente por três questões que permeiam as ações e iniciativas empreendidas pelos acadêmicos de Enfermagem.

Você poderá recusar-se a participar da pesquisa e poderá abandonar o procedimento em qualquer momento, sem qualquer prejuízo. Você poderá recusar-se a responder qualquer pergunta que lhe cause algum constrangimento.

A sua participação como voluntário, não lhe trará nenhum privilégio, seja ele de caráter financeiro ou de qualquer natureza. A sua participação é absolutamente voluntária e anônima. Você não será identificado de forma alguma.

Você terá benefícios, o conhecimento sobre a temática proposta, a fim de ampliar a compreensão acerca das ações e iniciativas empreendedoras do ensino em Enfermagem.

A sua participação poderá envolver os seguintes riscos, desconforto e exaustão em responder os questionamentos da pesquisa.

Rubricas: Participante da pesquisa \_\_\_\_\_ Pesquisador \_\_\_\_\_

Serão garantidos anonimato e a privacidade de sua identidade e das informações que você fornecer, sendo-lhe reservado o direito de omissão de dados. Seu nome não será revelado, ainda que informações de seu registro no estudo sejam utilizadas para propósitos educativos ou de publicação, que ocorrerão independentemente dos resultados obtidos.

Nós estimulamos a você a fazer perguntas a qualquer momento do estudo. Se você tiver perguntas com relação a seus direitos ou questões éticas como participante deste estudo clínico, também pode contar com um contato imparcial, o Comitê de Ética em Pesquisa da FACCAT (CEP/FACCAT), situado no 1o piso do Prédio Administrativo - Campus FACCAT na Av. Oscar Martins Ranger, 4500- ERS 115, Bairro: Fogão Gaúcho, Caixa Postal 84 / 95600-000, Taquara-RS, telefone (51) 3541-6600, ou também pelo e-mail: cep@faccat.br – Horário de funcionamento: nas segundas e quartas das 19h30min às 22h30min e nas quintas das 8h às 12h.

Sem mais para o presente, ficamos à disposição para esclarecimentos que forem necessários, mediante formas de contato informadas acima, bem como para tratar de eventuais situações de desconforto ou conflitos que possam surgir em razão da abordagem do tema.

#### **Considerações Gerais:**

Este termo é redigido em duas vias, de igual teor, sendo uma destinada ao participante e outra ao pesquisador. O mesmo está apresentado em folha única, frente e verso, assegurando a integridade das informações contidas no documento. Todas as páginas deverão ser rubricadas pelo participante da pesquisa e pelo pesquisador responsável, com ambas as assinaturas apostas na última página.

\_\_\_\_\_  
(Assinatura do Participante)

\_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_  
Dia    mês    ano

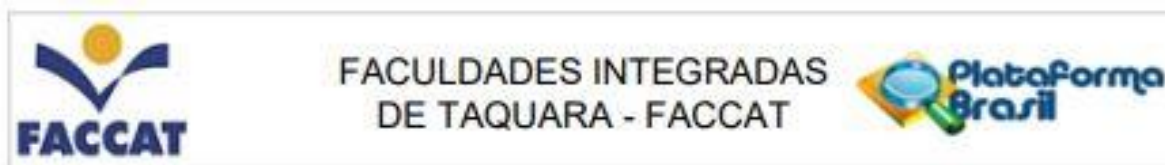
\_\_\_\_\_  
(Nome do Participante – letra de forma)

\_\_\_\_\_  
(Assinatura do Pesquisador)

\_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_  
Dia    mês    ano



## APÊNDICE G - Documento de aprovação do projeto pela Plataforma Brasil



### PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

#### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** EMPREENDEDORISMO NO ENSINO DE ENFERMAGEM: UM ESTUDO COMPARATIVO ENTRE DOIS CONTEXTOS REGIONAIS (RIO GRANDE DO SUL E

**Pesquisador:** Samanta Andresa Richter

**Área Temática:**

**Versão:** 1

**CAAE:** 18607919.0.0000.8135

**Instituição Proponente:** FUNDAÇÃO EDUCACIONAL ENCOSTA INFERIOR DO NORDESTE

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

#### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 3.505.828

#### Apresentação do Projeto:

O empreendedorismo na Enfermagem, possui infinitas possibilidades cabendo ao enfermeiro explorar as oportunidades e protagonizar novos campos e novas práticas profissionais. Acredita-se que nem sempre os acadêmicos de Enfermagem percebem as potencialidades e possibilidades de empreender que têm, não encontrando locus favorável ao desenvolvimento de ações empreendedoras. A pesquisa é de cunho qualitativa, utiliza-se com base em Minayo (2017). A pesquisa será realizada em duas instituições de ensino, uma localizada na Região Metropolitana de Porto Alegre, a saber, o município de Taquara e outra na capital do estado de Mato Grosso, Cuiabá, que pertence ao Vale do Rio Cuiabá. Na primeira etapa serão realizadas nas Faculdades Integradas de Taquara (FACCAT), e na Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT), com os respectivos cursos de Bacharelado em Enfermagem e para a segunda etapa o cenário de pesquisa será realizado somente na FACCAT, assim também somente com os acadêmicos de Enfermagem. Para a caracterização dos participantes da pesquisa, no primeiro momento se elegeram os acadêmicos de Enfermagem da FACCAT e UFMT, a escolha dos cenários sucedeu por ambas oferecerem o curso de Enfermagem, sendo uma instituição de cunho privada e outra pública. Os participantes deverão estar cursando do sexto ao décimo semestre, por compreender que nesse período são lecionadas as disciplinas que focam o contexto de administração e gerenciamento em Enfermagem, assim como, ao estímulo dessas iniciativas e ações nos campos de prática/estágio. Estima-se cerca de 20 questionários para cada instituição, portanto totalizando 40 questionários.

**Endereço:** Av. Oscar Martins Rangel, 4500

**Bairro:** Fogão Gaúcho

**UF:** RS

**Município:** TAQUARA

**Telefone:** (51)3541-6600

**CEP:** 95.612-150

**E-mail:** cep@faccat.br



FACULDADES INTEGRADAS  
DE TAQUARA - FACCAT



Continuação do Parecer: 3.505.628

Para o segundo momento da pesquisa, optou-se por acadêmicos da FACCAT, instituição de ensino a qual está inserido o Programa de Pós-graduação em Desenvolvimento Regional (PPGDR), para a sua realização será realizado a amostra por conveniência, portanto se estimam 12 entrevistas para a etapa. Portanto, participarão da pesquisa, acadêmicos que estão cursando do 6º semestre a 10º semestre e devidamente matriculados ao programa de graduação em Enfermagem. Serão adotados como critérios de exclusão: acadêmicos que estiverem afastados por qualquer natureza (licença maternidade e acidentes). A análise dos dados será por análise de conteúdo, proposta por Minayo. Em respeito aos aspectos bioéticos, todos os participantes precisarão realizar assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). O proveniente estudo, necessitará da aplicabilidade de dois TCLEs, sendo um para cada etapa da pesquisa. Este estudo segue as orientações da resolução nº 466 de 2012 referente à pesquisas com seres humanos e a resolução nº 510 de 2016 referente a Ética na Pesquisa na área de Ciências Humanas e Sociais do Conselho Nacional de Saúde(CNS) e Comissão Nacional de Ética em Pesquisa(CONEP).

#### **Objetivo da Pesquisa:**

Objetivo Geral:

- Analisar as ações e características empreendedoras dos acadêmicos do curso de graduação em Enfermagem, acerca do empreendedorismo no ensino.

Objetivos específicos:

- Identificar como os acadêmicos fomentam e desenvolvem as suas características empreendedoras e quais significados atribuem ao empreendedorismo;
- Compreender a importância que os acadêmicos da graduação em Enfermagem atribuem ao desenvolvimento de ações empreendedoras no ensino-aprendizagem;
- Elencar contributos acerca do empreendedorismo em Enfermagem, a partir da perspectiva dos acadêmicos como futuros profissionais da saúde.

#### **Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

Riscos:

A sua participação poderá envolver os seguintes riscos, desconforto e exaustão em responder os questionamentos da pesquisa.

Benefícios:

O conhecimento sobre a temática proposta, a fim de ampliar a compreensão acerca das ações e

Endereço: Av. Oscar Martins Rangel, 4500

Bairro: Fogão Gaúcho

CEP: 95.612-150

UF: RS

Município: TAQUARA

Telefone: (51)3541-6600

E-mail: cep@faccat.br





FACULDADES INTEGRADAS  
DE TAQUARA - FACCAT



Continuação do Parecer: 3.505.828

Iniciativas empreendedoras do ensino em Enfermagem.

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

A pesquisa está bem escrita e não há outras considerações.

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

1. Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE); presente e adequado
2. Folha de rosto; presente e adequado
3. Projeto de pesquisa completo e detalhado; presente e adequado
4. Orçamento e cronograma; presente e adequado
8. Instrumentos de coleta de dados (formulários, questionários, entrevistas); presente e adequado
9. Currículo lattes ou Link para acesso; presente e adequado
10. Carta de Anuência do local de coleta de dados (coparticipante); presente e adequado

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

O projeto está aprovado.

**Considerações Finais a critério do CEP:**

Deverão ser encaminhados ao CEP:

Relatórios semestrais e um relatório final do projeto.

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1294752.pdf	07/08/2019 18:11:15		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETODISSERTACAO07ago.docx	07/08/2019 18:10:43	Samanta Andresa Richter	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETODISSERTACAO07ago.pdf	07/08/2019 18:08:21	Samanta Andresa Richter	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLEEntrevista.docx	07/08/2019 18:08:00	Samanta Andresa Richter	Aceito
TCLE / Termos de	TCLEQuestionario.docx	07/08/2019	Samanta Andresa	Aceito

Endereço: Av. Oscar Martins Rangel, 4500

Bairro: Fogão Gaócho

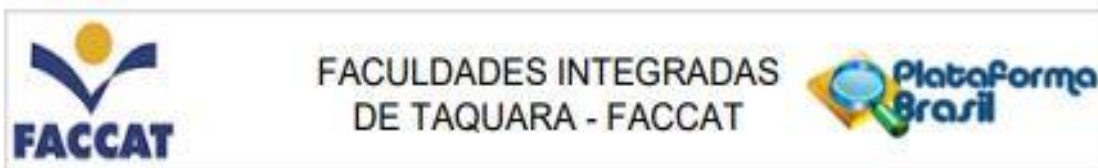
CEP: 95.612-150

UF: RS Município: TAQUARA

Telefone: (51)3541-6600

E-mail: cep@faccat.br





Continuação do Parecer: 3.505.828

Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLEQuestionario.docx	18:07:47	Richter	Aceito
Outros	CartaAnuenciaUFMT.pdf	07/08/2019 15:55:32	Samanta Andresa Richter	Aceito
Outros	CartaApresentacaoUFMT.pdf	07/08/2019 15:54:47	Samanta Andresa Richter	Aceito
Outros	CartaAnuenciaFACCAT.pdf	07/08/2019 15:54:05	Samanta Andresa Richter	Aceito
Folha de Rosto	190803075237.pdf	07/08/2019 14:56:56	Samanta Andresa Richter	Aceito

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

TAQUARA, 15 de Agosto de 2019

---

**Assinado por:**  
**ANELI PAAZ**  
**(Coordenador(a))**

**Endereço:** Av. Oscar Martins Rangel, 4500

**Bairro:** Fogão Gaúcho

**UF:** RS **Município:** TAQUARA

**Telefone:** (51)3541-6600

**CEP:** 95.612-150

**E-mail:** cep@faccat.br