

# Visibilidade da intervenção do enfermeiro Especialista em Enfermagem de Saúde Materna

---

João Franco<sup>1</sup>; Carolina Henriques<sup>2</sup>

## RESUMO

A visibilidade é um conceito complexo, que abrange uma multiplicidade de fatores, que se articulam e potencializam, tais como: fatores individuais, académicos, grupais, organizacionais, políticos e sociais. De entre os vários fatores existem dois que são basilares: fatores individuais e académicos, os quais suportam a autonomia profissional a qual por sua vez é sustentada pelo sa-

<sup>1</sup> MEd, Professor Coordenador, Escola Superior de Enfermagem de Coimbra, franco@esenfc.pt.

<sup>2</sup> PhD, Professora Adjunta, Escola Superior de Saúde (Leiria), carolina.henriques@ipleiria.pt.

ber pela competência técnica. Neste sentido ao se falar de visibilidade implica considerarmos o seu empoderamento dos seus profissionais, ou seja da sua autonomia de decisão e responsabilidade.

Realizou-se um estudo quantitativo com os objetivos: conhecer o nível de empoderamento dos enfermeiros especialistas, determinar a relação entre o nível de empoderamento com algumas características sociodemográficas e algumas características dos enfermeiros especialistas.

A amostragem foi não probabilista em rede, com 309 enfermeiros especialista em Enfermagem de Saúde Materna e Obstetrícia, portuguesas, reconhecidas pela Ordem dos Enfermeiros e que desenvolviam cuidados no âmbito da sua área de especialização. A colheita de dados foi feita por questionário tendo-se utilizada a escala da Percepção do Empoderamento dos Enfermeiros Especialistas em Enfermagem de Saúde Materna e Obstétrica (PEMS), validada para Portugal.

Os resultados sugerem no global um baixo empoderamento dos enfermeiros, aumentando o empoderamento com a idade e com os anos de exercício profissional nas dimensões "Prática Sustentada e Autônoma" e "Formação e Educação".

Embora não seja estatisticamente significativo verifica-se que os enfermeiros com mestrado têm mais empoderamento nas dimensões "Prática Sustentada e Autônoma" e "Reconhecimento na Equipa de Saúde". De acordo com os resultados sugere-se que as equipas de enfermagem integrem elementos mais jovens e com menor experiência profissional e elementos mais velhos com maior experiência profissional; as equipas de enfermagem tenham formação académica mais elevada.

A visibilidade profissional deve integrar respostas individuais e coletivas integradoras. As respostas individuais devem integrar uma formação académica mais elevada, a prática sustentada na investigação para o desenvolvimento de competências com evidência a nível técnico, científico e relacional, capaz de possibilitarem a emancipação das atitudes e ações, de forma a contribuírem para uma representação social da profissão que melhor a sua visibilidade. Por seu turno a nível coletivo, o ensino as associações profissionais e sindicais e a ordem dos enfermeiros devem dar o seu contributo político, social e profissional para a visibilidade profissional

**Palavras-chave:** Enfermagem obstétrica, visibilidade, empoderamento.

## SUMMARY

Visibility is a complex concept, which covers a multitude of factors that articulate, such as: individual factors, academics, group, organizational, political and social. Among the various factors, there are two that are basic: individual and academic factors, which support the professional autonomy which in turn is supported by the technical expertise to know. In this sense when speaking of visibility implies consider the empowerment of its employees, or its autonomy of decision and responsibility.

We conducted a quantitative study with the objectives: to know the level of empowerment of obstetric nursing, determine the relationship between the level of empowerment to sociodemographic characteristics and some characteristics of specialist nurses.

This sample was not probabilistic network, with 309 obstetrics nurses, portuguese, recognized by the Order of Nurses, and providing the obstetric care with inits area of expertise. Data collection was done by questionnaire with the scale of Perceived Empowerment of Specialized Nurses Nursing Obstetric (PEMS), validated for Portugal.

The results suggest a low in the global empowerment of nurses, increasing the empowerment with age and with years of professional experience in the dimensions "Sustained and Autonomous Practice" and "Training and Education".

Although not statistically significant the obstetric nurses with master's degrees have more empowerment in dimensions "Sustained and Autonomous Practice" and "Recognition Team Health". The results suggest a low in the global empowerment of nurses, increasing the empowerment with age and with years of professional experience in the dimensions "Sustained and Autonomous Practice" and "Training and Education".

Although not statistically significant the obstetric nurses with master's

degrees have more empowerment in dimensions "Sustained and Autonomous Practice" and "Recognition Team Health". According to the results it is suggested: the nursing teams integrate younger elements and less professional experience with older elements with greater professional experience; nursing teams have higher academic education. The professional visibility must integrate individual and collective responses inclusive.

Individual responses should incorporate a higher academic education, a sustained practice in research for the development of skills with evidence of the technical, scientific and relational, able to make provision for the emancipation of the attitudes and actions level, in order to contribute to a social representation of profession that better visibility. In turn, the collective level, the teaching professional and trade associations and order of nurses should give its political, social and professional contribution to the professional visibility.

**Keywords:** Obstetric nursing, visibility, empowerment.

## INTRODUÇÃO

A visibilidade de uma profissão tem sido um aspeto relevante na sociedade atual, na medida em que se ampliam as áreas profissionais e se multiplicam as profissões, existindo cada vez mais espaços de sobreposição entre si. Os rápidos avanços tecnológicos, científicos e as consequentes modificações sociais e políticas têm vindo a exigir uma afirmação social e laboral das várias profissões e atividades profissionais, onde a sua visibilidade desempenha um importante papel.

Visibilidade, segundo o dicionário de língua portuguesa significa qualidade ou estado do que é visível, significando visível o que se pode ver. Contudo a visibilidade de uma profissão depende em grande medida do que ela mostra, ou melhor, como ela se mostra ou revela, sendo por isso um conceito complexo e multifatorial que implica uma diversidade de fatores que se articulam e se potencializam entre si.

De entre os diversos fatores consideramos os seguintes: os grupais, organizacionais, políticos, sociais, individuais e académicos. Os fatores grupais incluem as associações profissionais que pela sua ação podem promover a visibilidade profissional a nível local, nacional e internacional. Nos fatores organizacionais consideramos as instituições de ensino (que pela sua ação direta nos formandos, profissionais, comunidade e sociedade científica promovem a visibilidade) e as instituições de saúde (espaço onde pela ação direta dos enfermeiros junto dos utentes ou entre as outras profissões, promovem a sua visibilidade). Nos fatores políticos, incluímos a legislação, normas e diretivas que regulam as atividades e demais ações profissionais, bem como clarificam económica e socialmente o *status* profissional. Nos fatores sociais inclui-se a ordem dos enfermeiros, a qual pode dar um importante contributo para a visibilidade profissional da enfermagem junto dos órgãos de governo, outras associações profissionais e o público em geral. Os fatores individuais incluem cada enfermeiro, a quem cabe pelo saber (que se manifesta numa prática sustentada na evidência científica), pelo saber ser e saber estar, promover a visibilidade profissional. Por último os fatores académicos (onde se inclui a investigação), que pela pesquisa e desenvolvimento do conhecimento mas também pela promoção da sua transferibilidade para a prática, contribui para a visibilidade profissional.

De entre os fatores referidos, os fatores individuais e académicos têm uma particular importância, na medida em que são eles que suportam a autonomia profissional, a qual é sustentada pelo saber, pela competência técnica e pelo seu contributo para a obtenção dos objetivos dos serviços. Neste sentido ao se falar de visibilidade de uma profissão ou dos profissionais de uma determinada área implica considerarmos o seu empoderamento, ou seja, da sua autonomia de decisão e de responsabilidade.

## METODOLOGIA

Realizou-se um estudo quantitativo com os objetivos: conhecer o nível de empoderamento dos enfermeiros especialistas, determinar a relação entre o nível de empoderamento com algumas características sociodemográficas e algumas características dos enfermeiros especialistas.

A amostragem foi não probabilista em rede, com 309 enfermeiros especialista em Enfermagem de Saúde Materna e Obstetrícia, portuguesas, reconhecidos pela Ordem dos Enfermeiros e que desenvolvem cuidados no âmbito da sua área de especialização. A colheita de dados foi feita por questionário em suporte eletrónico, onde se incluiu dados sociodemográficos e profissionais e a escala da Perceção do Empoderamento dos Enfermeiros Especialistas em Enfermagem de Saúde Materna e Obstétrica (PEMS), validada para Portugal.

## RESULTADOS

De acordo com o quadro 1, a amostra tem uma média de idade de 39,96 anos, a maioria dos enfermeiros tem como estado civil união de facto/casado (65,40%), a formação académica é maioritariamente pós-graduação/pós-licenciatura (44,70%) e licenciatura (41,70%). Das 21 instituições abrangidas a maioria (89,30%), são de capitais essencialmente públicos estando a maioria dos enfermeiros (86,40%), com contrato de trabalho por tempo indeterminado. A média de anos de exercício profissional como Enfermeiro Especialista em Enfermagem de Saúde Materna e Obstetrícia (EEESMO) é de 8,10 anos.

Quadro 1 - Caracterização da mostra

Dados socio demográfico	Idade	(média)	39,96	
	Estado civil	União de facto/ Casado		65,40%
Formação académica	Pós Grad/Pós Lic.		44,70%	
	Licenciatura		41,70%	
	Mestrado		13,60%	
Dados profissionais	Instituição(21)	Capitais essenc. públicos	89,30%	
		Capitais essenc. privados	10,70%	
	Contrato	T. Indeterminado		86,40%
		T. Determ./Certo		6,50%
Recibos verdes			7,10%	
Anos exerc.prof.	(média)		8,10	

Quanto ao nível de empoderamento (quando maior o nível de empoderamento menor o empoderamento), podemos verificar pelo quadro 2 que no global (PEMS-PT), o empoderamento dos enfermeiros é baixo (média de 64,39 para

um máximo de 85). No que respeita às dimensões, a que obteve um empoderamento mais baixo foi a “prática sustentada e autónoma” (média de 18,45 para um máximo de 20) e a que teve um empoderamento mais alto foi a dimensão “reconhecimento na equipa de saúde” (média de 3,27 para um máximo de 5).

Quadro 2 – Resultados do nível de empoderamento no global e por dimensões

Escala de empoderamento		$\bar{x}$	Md	$\sigma$	$X_{\min}$	$X_{\max}$
PEMS-PT		64,39	66,00	9,88	44	85
Dimensões	gestão eficaz e relações interdisciplinares	31,38	33,00	7,84	14	45
	prática sustentada e autónoma	18,45	19,00	2,78	6	20
	comunicação e assentimento profissional	7,69	8,00	1,38	4,00	10,00
	reconhecimento na equipa de saúde	3,27	3,00	1,12	1,00	5,00
	formação e educação	3,57	4,00	1,00	2,00	5,00

No que diz respeito à hipótese 1 verificou-se que não existe relação estatisticamente significativa entre a idade e o nível de empoderamento dos EEESMO ( $Rho = -0,78$ ;  $p = 0,170$ ). Contudo verificou-se que existe uma relação estatisticamente significativa entre a idade e a dimensão “Prática Sustentada e Autónoma” ( $Rho = -0,163$ ;  $p = 0,004$ ) e a “Formação e Educação” ( $Rho = -0,163$ ;  $p = 0,004$ ). Os resultados indicam que com o aumento da idade aumenta o empoderamento nestas duas dimensões.

Quanto à hipótese 2 verificou-se que existe diferença estatisticamente significativa entre o nível de empoderamento dos EEESMO no global e o estado civil de viúvo(a) (média de ordens mais baixa), sendo o empoderamento mais alto nos EEESMO com este estado civil. Também foi encontrada diferença estatisticamente significativa entre o nível de empoderamento dos EEESMO na dimensão “Reconhecimento na equipa de saúde” e o estado civil de viúvo(a) (média de ordens mais baixa), havendo um empoderamento mais alto nos EEESMO com este estado civil. Os resultados indicam que existe um empoderamento mais alto nos EEESMO com o estado civil de viúvo(a), no global e na dimensão supracitada, contudo não encontramos na literatura fundamentação o resultado encontrado.

Na hipótese 3 procurou-se verificar se existia diferença estatisticamente significativa entre o nível de formação académica e o nível de empoderamento dos EEESMO. Não encontramos diferenças estatisticamente significativas, mas verifica-se que no global os enfermeiros com licenciatura apresentam empoderamento mais alto, contudo nas dimensões ‘Prática Sustentada e Autónoma’ e ‘Reconhecimento na Equipa de Saúde’, são os enfermeiros com mestrado que apresentam empoderamento mais alto.

Quanto à hipótese 4 procurou-se se existia relação estatisticamente significativa entre os anos de exercício profissional e o nível de empoderamento e dos EEESMO. Os resultados indicaram existir relação estatisticamente significativa entre os anos de exercício profissional a dimensões “prática sustentada e autónoma” ( $Rho = -0,196$ ;  $p = 0,001$ ) e a dimensão “formação e educação” ( $Rho = -0,120$ ;  $p = 0,036$ ). Os resultados sugerem que o empoderamento aumenta com o aumento dos anos de exercício profissional.

## DISCUSSÃO

Verifica-se no global que o empoderamento do EEESMO é baixo, considerando os enfermeiros que o seu empoderamento é maior na dimensão “reconhecimento na equipa de saúde”, do que na dimensão “prática sustentada e autónoma”. Estes resultados sugerem que os inquiridos consideram que contribuiu mais para o seu empoderamento o reconhecimento dos membros da equipa do que a prática sustentada e autónoma, ou seja, o empoderamento depende mais do que os outros pensam dos EEESMO, do que da sua prática e autonomia.

No que respeita às hipóteses testadas verificou-se que o empoderamento aumentava com a idade e os anos de exercício profissional nas dimensões “prática sustentada e autónoma” e “formação e educação”. O facto de termos verificado o aumento de empoderamento nestas duas variáveis (idade e anos de exercício profissional), vai de encontro ao esperado, na medida em que em princípio as pessoas com mais idade são as que possuem mais tempo de exercício profissional. Contudo não podemos deixar de referir que nenhuma destas variáveis teve relação estatisticamente significativa com as outras dimensões da escala de empoderamento (“gestão eficaz e relações interdisciplinares”, “comunicação e assentimento profissional” e “reconhecimento na equipa de saúde”).

Verificou-se na terceira hipótese, que os resultados, ainda que sem significado estatístico, indicavam que os enfermeiros com o grau académico de licenciado têm mais empoderamento que os que têm mestrado. Este resultado será devido ao facto de os enfermeiros com o grau de mestre serem mais novos e por isso os resultados serem influenciados mais pelo tempo de exercício profissional, do que pelas habilitações literárias. Aliás verificou-se que eram os enfermeiros com mestrado que apresentavam empoderamento mais alto nas dimensões “prática sustentada e autónoma” e “reconhecimento na equipa de saúde”. Não podemos deixar de destacar os resultados encontrados entre o mestrado e estas duas dimensões, na medida em que uma maior formação em princípio contribui para uma prática profissional mais sustentada e autónoma. Provavelmente com o decorrer do tempo, havendo mais enfermeiros com mestrado, é possível encontrar relação estatisticamente significativa entre o empoderamento dos EEESMO e a habilitação literária de mestrado.

De acordo com os resultados sugere-se que as equipas de enfermagem integrem elementos mais jovens (com menos experiência profissional) e elementos mais velhos (com mais experiência profissional). Desta forma permite que os enfermeiros mais empoderados (pela idade e pelo tempo de exercício profissional), transmitam esse legado aos mais novos.

Outro aspeto tem a ver com a formação, sendo importante que os EEESMO tenham formação académica mais elevada, quer pelo reconhecimento académico das suas habilitações profissionais, como através da obtenção do grau de mestre e de doutor.

Estas sugestões decorrem do estudo realizado, através

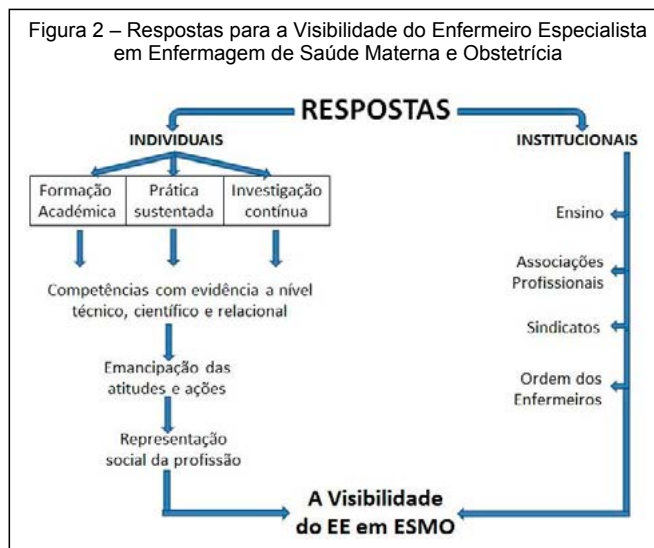
das quais será possível um aumento do empoderamento do EEESMO, e por esta via da sua visibilidade profissional. Contudo estas sugestões devem ser integradas em repostas mais globais, ou seja num conjunto de respostas que se articulam e potencializam com vista a aumentar e melhorar a visibilidade dos EEESMO. As respostas com vista á visibilidade do EEESMO são, de acordo com o quadro 2, individuais e institucionais.

Se as respostas institucionais são importantes como reforço, pela amplitude e dimensão que as instituições e organizações permitem dar, as respostas individuais são fundamentais, sem as quais as coletivas não fazem sentido, pelo que ambas as respostas devem ser vistas não como separadas, mas integradas num processo contínuo em que existe dever e responsabilidade dos dois tipos de respostas.

As respostas individuais devem integrar uma formação académica mais elevada, a prática sustentada ea investigação contínua de modo a que estas três áreas contribuam para o desenvolvimento de competências com evidência a nível técnico, científico e relacional, capaz de possibilitarem a emancipação das atitudes e ações, de forma a contribuírem para uma representação social da profissão que melhor a sua visibilidade do EEESMO.

As respostas institucionais integram, o ensino (Escolas de Enfermagem) as associações profissionais (ex: Associação Portuguesa dos Enfermeiros Obstetras) e sindicais (ex: Sindicato dos Enfermeiros Portugueses), bem como a Ordem dos Enfermeiros as quais devem, no âmbito do seu campo de ação, dar o contributo político, social e profissional para a visibilidade profissional do EEESMO.

Figura 2 – Respostas para a Visibilidade do Enfermeiro Especialista em Enfermagem de Saúde Materna e Obstetrícia



Embora as respostas estejam representadas em dois processos separados, de fato as instituições e associações são também elas constituídas por pessoas. Contudo optou-se por uma representação esquemática deste tipo, por razões de ordem prática, mas também para destacar a responsabilidade individual e o contributo de cada profissional/instituição neste processo, considerando-se que elas se devem articular e potencializar.

## CONCLUSÃO

A visibilidade das intervenções do EEESMO depende em grande medida de revelarmos à população e ao poder político o valor das nossas práticas e do seu contributo para a construção de uma política de saúde das instituições e do país.

Contudo essa visibilidade começa por cada EEESMO, pelo seu empenho no seu reconhecimento profissional, académico e científico, através das suas habilitações literárias, que devem suportar uma prática assente na investigação promotora de bem-estar e segurança da população. Contudo o contributo de cada profissional deve ser também acompanhado pelo das instituições e organizações no sentido de esta ter uma validação social e política, na medida em a imagem profissional se consubstancia na identidade profissional.

A visibilidade profissional é hoje, num mundo em rápida mudança, um imperativo das diversas profissões, na medida em que cada vez mais existem novas profissões e o potencial de resposta de cada antiga profissão é também cada vez maior. Neste sentido a existência de zonas de sobreposição exigem essa afirmação da visibilidade, pelo contributo efetivo que cada profissão pode dar para o bem-estar e saúde das populações e pela sua diferenciação. Neste sentido importa que cada profissional esteja consciente não apenas do

seu valor, mas do que pode acrescentar em termos de valor à sua prática de modo a que o contributo individual potencialize os contributos coletivos e ambos se fortaleçam, cientes de que é nosso dever por à disposição da população os melhores cuidados, ou seja aquilo que à luz da ciência e do conhecimento melhor pode servir os nossos clientes.

## BIBLIOGRAFIA

- Dicionário Priberam da Língua Portuguesa (2010). Acedido em 10 de abril de 2013 em: <http://www.priberam.pt/>.
- Henriques, C. (2013). *O Empoderamento dos Enfermeiros Especialistas em Enfermagem de Saúde Materna e Obstétrica em Portugal*. BubokPublishing S.L.
- Henriques, C.; Catarino, H; Franco, J. (2012). Saberes e Poderes do Enfermeiros Obstetra em Portugal. *Revista de Enfermagem Referência*, III (6), suplemento. 322.
- Kemmer, L.; Silva, M. (2007). A visibilidade do enfermeiro segundo a percepção de profissionais de comunicação. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 15 (2). 191-198.
- Lemos Lúcia (sd). A visibilidade da enfermagem. Acedido em 10 de abril de 2013 em: <http://www.ordemenfermeiros.pt/sites/madeira/informacao/Documents/Artigos%20Enfermeiros/A%20Visibilidade%20da%20Enfermagem,%20por%20Enf%C3%ADgia%20Lemos%20Enfermeira%20Especialista%20em%20Sa%C3%BAde%20Materna%20e%20Obst%C3%A9trica.pdf>
- Ribeiro, Manuel (2011). Autonomia profissional dos enfermeiros. *Revista de Enfermagem Referência*, III (5). 27-36.