

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE BRASÍLIA - UniCEUB
FACULDADE DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO E SAÚDE – FACES
CURSO: BACHARELADO EM ENFERMAGEM

CAMILA SILVA DE ASSUNÇÃO

**O TRABALHO DA EQUIPE DE ENFERMAGEM
NOS SERVIÇOS DE URGÊNCIA E EMERGÊNCIA: UMA REVISÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado em forma de artigo como requisito a formação no Bacharelado em Enfermagem no UniCEUB, sob orientação do Professor Eduardo Cyrino de Oliveira Filho.

BRASÍLIA

2019

O TRABALHO DA EQUIPE DE ENFERMAGEM NOS SERVIÇOS DE URGÊNCIA E EMERGÊNCIA: UMA REVISÃO

Camila Silva de Assunção¹

Eduardo Cyrino Oliveira-Filho²

Resumo:

O enfermeiro tem como responsabilidade nos serviços hospitalares de emergência desenvolver atividades assistenciais e gerenciais no setor, sendo assim se tornar destaque no setor, o que lhe permite traçar estratégias que potencializam o trabalho em equipe e a organização do ambiente assistencial. Assim, realizou-se uma análise crítica da literatura acerca do trabalho em equipe de enfermagem nos serviços de urgência e emergência, na forma de uma revisão narrativa, visando identificar estratégias utilizadas pelos profissionais de enfermagem para promover o trabalho em equipe. As estratégias discutidas foram: a) comunicação na equipe; b) estabelecimento de relações de cooperação interprofissional; c) gerenciamento de conflitos, e, d) liderança. Conclui-se que o enfermeiro passa ser um gestor estratégico no trabalho em equipe, sendo capaz de sensibilizar, estimular e articular a equipe para a efetivação de um trabalho integrado.

Palavras-chave: Enfermagem; Urgência e emergência; Trabalho em equipe; Comunicação; Colaboração; Gerenciamento de conflitos; Liderança.

THE WORK OF THE NURSING TEAM IN EMERGENCY AND EMERGENCY SERVICES: A REVIEW

Abstract:

The nurse has as responsibility in the emergency hospital services to develop care and management activities in the sector, thus becoming prominent in the sector, which allows him to outline strategies that enhance teamwork and the organization of the care environment. Thus, a critical analysis of the literature on nursing teamwork in the emergency and emergency services was carried out, in the form of a narrative review, aiming to identify strategies used by nursing professionals to promote teamwork. The strategies discussed were: a) communication in the team; b) establishment of interprofessional cooperation relations; c) conflict management, and, d) leadership. It is concluded that the nurse becomes a strategic manager in teamwork, being able to sensitize, stimulate and articulate the team for the accomplishment of an integrated work.

Keywords: Nursing; Urgency and emergency; Team work; Communication; Collaboration; Conflict; management; Leadership.

¹ Acadêmica de Enfermagem do UniCEUB

² Professor do UniCEUB

1. INTRODUÇÃO

Nos serviços hospitalares de emergência, os enfermeiros são responsáveis pela gerência do cuidado, que abrange o desempenho de atividades assistenciais e gerenciais, entre as quais se destacam: previsão e provisão de recursos materiais, liderança da equipe de trabalho, dimensionamento de pessoal, e coordenação do processo assistencial. Portanto, o profissional de enfermagem assume uma posição de destaque no setor, o que lhe permite traçar estratégias que potencializam o trabalho em equipe e a organização do ambiente assistencial tendo em vista à qualidade do cuidado prestado (SANTOS *et al.*, 2016; FREIRE *et al.*, 2019).

Segundo Luchtemberg; Pires (2016, p.194):

“O trabalho dos enfermeiros nas urgências e emergências está regulamentado pelo Conselho Federal de Enfermagem (COFEN), por meio das resoluções nº 375/2011 que dispõem sobre a presença do enfermeiro no Atendimento Pré-Hospitalar e Inter-Hospitalar, em situações de risco conhecido ou desconhecido, e da Resolução - COFEN- nº 389/2011, que assegura ao enfermeiro com especialização o direito de registrar o seu certificado no Conselho Regional de Enfermagem de sua jurisdição, conferindo legalidade para atuação na área específica do exercício profissional.”

O trabalho em equipe pode ser caracterizado como a atuação interprofissional, ou seja, são colaboradores dedicados a alcançar o resultado adequado no trabalho, e, para que funcione de maneira efetiva, requer atenção e respeito às diferenças individuais, além do dever de um gerenciamento que inclua a equipe nas decisões (SILVA *et al.*, 2018).

O TE é uma das competências gerenciais observadas com maior veemência no contexto de trabalho da enfermagem, visto ser uma forma de trabalho coletivo e multiprofissional que, por meio das inter-relações entre as ações executadas pelos diversos atores, incidem resultados no processo de saúde/doença do indivíduo e, conseqüentemente, para a equipe que permeia o cuidado. Consiste ainda em uma estratégia de organização dinâmica de trabalho e das ações humanas, possibilitando um olhar mais complexo e integral sobre as relações de trabalho, reforçando a necessidade do cooperativismo no alcance de objetivos comuns (ROTHERBARTH *et al.*, 2016).

Trabalhar em equipe estimula os processos de adesão e de gerenciamento de conflitos, bem como as estratégias de identificação pessoal, em consonância com a atuação coletiva e solidária. Para a elaboração de um amplo e diversificado espaço de aprendizagem pelo contato um com o outro, demanda o desempenho das atividades com indivíduos proativos (LUCCHESE *et al.*, 2015).

Nos atendimentos de emergências o TE se resume na atuação de profissionais realizando: procedimentos de enfermagem, consultas, medicações, exames laboratoriais e internações. O profissional que atua na UE tem como atribuição realizar anamnese do paciente, realizar o exame físico, executar o tratamento, aconselhando e ensinando a fazer a manutenção da saúde. Tem como responsabilidade gerenciar a equipe de enfermagem, tendo que desempenhar a fundamentação teórica a capacidade de liderança, a habilidade de ensinar, o discernimento o trabalho, a iniciativa, a maturidade e a estabilidade emocional (FEITOSA *et al.*, 2014).

Sendo assim o TE nos serviços hospitalares de emergência é um desafio para os enfermeiros, pois nesse setor a alta demanda e a superlotação gera sobrecarga de trabalho, conseqüentemente, compromete a qualidade do cuidado e o TE (SANTOS *et al.*, 2016).

A gestão de Enfermagem deve ressaltar a valorização e o reconhecimento de cada integrante de sua equipe, tornando as atividades que devem ser desenvolvidas por vontade própria, ou seja, com prazer e não apenas por obrigação. A equipe de Enfermagem deve ser estimulada à interação entre os membros, pois a convivência social contribui para o desenvolvimento interior do ser humano (FEITOSA *et al.*, 2014).

Portanto atingir o trabalho em equipe colaborativo é considerado fundamental para qualidade da atenção à saúde, segurança e satisfação de paciente e profissional. Contudo, não há consenso sobre os conceitos de trabalho em equipe e prática colaborativa interprofissional, de suas competências e de como mensurar sua efetividade. A maioria dos estudos enfoca suas dimensões e características em: comunicação na equipe, articulação das ações, estabelecimento de relações de cooperação interprofissional; gerenciamento de conflitos, e liderança, com um objetivo comum, na atenção centrada no paciente cuja finalidade é as necessidades de saúde (SOUZA *et al.*, 2016).

Essa revisão tem como objetivo, identificar as estratégias utilizadas pela equipe de enfermagem, para promover o trabalho em equipe em um serviço de urgência e emergência.

2. METODOLOGIA

Trata-se de uma revisão de literatura do tipo narrativa, De acordo com Rother (2007): os artigos de revisão narrativa são textos que constituem a análise da literatura científica na interpretação e análise crítica do autor.

Para aquisição dos subsídios necessários a construção desta revisão foram consultadas bases de dados eletrônica, sendo elas o Google Acadêmico, Biblioteca Virtual em saúde, Scientific Electronic Library Online (SCIELO), adquirindo desta forma artigos de periódico científico e documentos oficiais, abrangendo nos períodos de 2014 a 2019, com intervalos de cinco anos, no idioma português.

Foram utilizados quanto descritores: enfermagem; urgência e emergência; trabalho em equipe; comunicação; colaboração; gerenciamento de conflitos; e liderança.

3. DESENVOLVIMENTO

Com base na pesquisa bibliográfica realizada, observou-se que as estratégias de enfermeiros para promover o trabalho em equipe em um serviço hospitalar de urgência e emergência seriam melhor apresentadas em quatro categorias: comunicação na equipe, estabelecimento de relações de cooperação interprofissional; gerenciamento de conflitos, e liderança.

3.1 Comunicação na Equipe

Para um bom seguimento do serviço de emergência e integração com os profissionais de saúde a comunicação efetiva se torna indispensável. Contudo, ela é compreendida como transversal aos demais elementos, visto que por meio dela constrói-se confiança, vínculo, respeito mútuo, reconhecimento do trabalho do outro e colaboração (SOUZA *et al.*, 2016).

A comunicação entre os integrantes da equipe permite a expressão de diversos conceitos, sentimentos e identificações benéficas, caracterizados como distribuidores e estimuladores de crescimento e do desenvolvimento, por meio da técnica grupal. Para a formação da empatia em grupo a identificação pessoal modifica o processo em dinâmico e aplicado, correlacionando-o com a identificação projetiva. Esses métodos estão estabelecidos ao desenvolvimento pessoal, à integração entre participantes e às identificações de anseios que se reportam à avaliação do método adotado (LUCCHESI *et al.*, 2015).

A comunicação apresenta-se, como um recurso que visa à interação com todos os integrantes do grupo, tendo como objetivo, o compartilhamento de saberes e práticas de cada um, esclarecimento de ideias, visões e perspectivas. Ainda, o diálogo é visto como um meio propício para a criação de objetivos e metas, além de ser o subsídio determinante para o gerenciamento de conflitos entre a equipe, uma vez que este é um fator que interfere diretamente na qualidade da assistência de enfermagem (GARCIA *et al.*, 2017)

A comunicação é um instrumento eficaz básico no processo de cuidar, viabilizando a construção de um relacionamento efetivo com o paciente. Por meio da comunicação, a equipe de enfermagem pode compreender melhor as necessidades dos pacientes, de seus familiares e, também, da comunidade, valorizando-a como um componente da humanização do cuidado em enfermagem. Não há interação sem comunicação e ambas são inerentes ao cuidado, sendo habilidades necessárias de serem desenvolvidas para que o cuidado se efetive. Quando se compreende o processo comunicativo, seus elementos formadores e suas consequências tornam-se mais fácil o enfrentamento dos desafios da comunicação que surgem no trabalho (BROCA; FERREIRA, 2015).

A comunicação mal interpretada é um fator que dificulta as relações entre enfermeiros e os demais membros da equipe, refletindo na harmonia entre os trabalhadores. No entanto, vislumbram-se alguns fatores positivos, quando existe uma comunicação interpessoal eficaz por parte dos enfermeiros, como a redução do estresse e a promoção do bem-estar entre a equipe, além da melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, tanto nos aspectos individuais, quanto nas relações e nos vínculos profissionais (GARCIA *et al.*, 2017).

Dessa maneira, a comunicação também contempla a interação humana e compreende o processo de relações entre a liderança exercida pelo enfermeiro e o estabelecimento dos vínculos da equipe (GARCIA *et al.*, 2017).

3.2 Estabelecimento de relações de colaboração interprofissional

Colaboração interprofissional é um termo utilizado para descrever a interação entre profissionais de diferentes âmbitos do conhecimento, proporcionando uma atenção à saúde mais abrangente. Envolve um constante processo de comunicação e de tomada de decisões, que permite que os conhecimentos e habilidades de diferentes profissionais atuem de forma sinérgica com o usuário e a comunidade (MATUDA *et al.*, 2015).

Colaboração ou cooperação interprofissional se apresenta como uma estratégia do trabalho em equipe e está relacionada a uma ética do cuidado, aproximando-se de práticas participativas e de relacionamentos pessoais mútuos e recíprocos entre os profissionais de saúde. A introdução de novos processos no sistema de saúde, como o princípio da integralidade, pressupõe que o profissional desta área transforme sua prática, desenvolvendo um olhar novo para o paciente, o colega de trabalho e para si mesmo, com vistas a ir além da realização de atos formais e mecânicos. Para isso, é necessário instituir espaços de encontros e de trocas que fortaleçam a articulação da ação e integração entre os profissionais (BARROS; ELLERY, 2016).

Colaboração interprofissional tem sido identificada como uma estratégia para um cuidado mais qualificado, ampliado, efetivo. O interesse nessa temática tem crescido nas últimas décadas, em parte pelo aumento da complexidade do cuidado e pela melhor compreensão dos determinantes do processo saúde-doença. A colaboração interprofissional também tem sido pauta nas discussões das políticas de saúde, a fim de melhorar a qualidade e o acesso aos serviços, na perspectiva de uma atenção à saúde mais contínua e abrangente. Esta tendência em adotar novas formas de organização dos serviços requer, não apenas, a implementação de novas áreas e funções nas estruturas organizacionais existentes, mas também o desenvolvimento de práticas de cuidado compartilhado (MATUDA *et al.*, 2015).

A colaboração em equipe pode ser caracterizada em duas modalidades. A primeira é que os profissionais buscam alternativas entre os próprios membros da

equipe ou entre equipes de uma mesma unidade, para melhorar a qualidade da assistência à saúde, colaborando entre si também para aumentar a participação dos usuários no cuidado clínico individual. A segunda é a colaboração em rede e com a comunidade, em que os profissionais da equipe buscam alternativas na equipe e também em outros serviços, setores e com os usuários, família a comunidade. Essa modalidade de colaboração ressalta a importância do trabalho interprofissional em equipe na promoção do trabalho intersetorial e da participação social (PEDUZZI; AGRELI, 2018).

Uma das características mais fortes, e que justifica a colaboração como diferencial para a reorientação das práticas de saúde, é a centralidade do usuário na produção dos serviços de saúde. É essa centralidade que demanda os demais princípios da colaboração: compartilhamento dos objetivos comuns; parceria que estimula o processo permanente de interação; interdependência enquanto reconhecimento do caráter complementar das diferentes profissões; e equilíbrio de poderes entre elas (FILHO *et al.*, 2018).

3.3 Gerenciamento de conflitos

Os conflitos podem advir de relacionamentos com pessoas que possuem valores, crenças, formação e metas diferentes, além de valores econômicos e profissionais divergentes e expectativas profissionais mal definidas dentro do ambiente institucional. Os conflitos podem ser divididos em três categorias, são elas: intrapessoal, que envolve batalha interna para esclarecer valores e desejos contraditórios; conflitos interpessoais, entre duas ou mais pessoas com valores metas e crenças diferentes; e intergrupais, entre dois ou mais grupos de pessoas, departamentos ou organizações (TEIXEIRA *et al.*, 2018).

Os conflitos entre profissionais de enfermagem podem ser expressos ou representados pelo aumento das críticas, implicâncias ou discussões entre membros da equipe de trabalho. Assim, pode haver desmotivação e insatisfação do grupo que repercutirá na má qualidade do trabalho desenvolvido (AMESTOY *et al.*, 2016).

O enfermeiro desenvolve competências na gestão de conflitos e a vivência de desenvolvimento de habilidades para liderar e gerenciar diversas atividades, abrangendo o gerenciamento da equipe de enfermagem, a fim de garantir uma qualidade no atendimento assistencial e saúde organizacional. Para assegurar a

qualidade, é imprescindível que o enfermeiro tenha como habilidade a capacidade de comunicação, observação, escuta, senso crítico e a empatia para vislumbrar todas as faces de um conflito (TEIXEIRA *et al.*, 2018).

Os conflitos e seu gerenciamento também são elemento fundamental para o trabalho em equipe. Os conflitos surgem por diversos motivos: ausência de colaboração, discordâncias nas divisões das atividades delegadas, chegada de novos profissionais na equipe, escalas de trabalho, dentre outras (GUIMARÃES *et al.*, 2018). O coordenador como mediador de conflitos, utiliza como recursos reconhecimento, comunicação, sabedoria do cotidiano e autoridade (RIBEIRO *et al.*, 2018).

Existem várias maneiras e jeitos de administrar um conflito, um dos mais eficazes são maneiras de administração de conflitos que constituem de cinco maneiras para administrá-los. Durante o conflito, é observado o comportamento das pessoas, fazendo com que ele possa se encaixar em duas dimensões, que é a assertividade, onde o indivíduo está em busca de satisfazer os seus interesses, e a segunda é a cooperação, onde mede o quanto a pessoa está em busca de fazer os interesses do outro, baseado nisso, há a definição dos 5 métodos de gerenciar as situações conflituosas, que são: competição, acomodação, afastamento, acordo e colaboração (TEIXEIRA *et al.*, 2018).

Os enfermeiros do serviço de urgência e emergência costumam adotar a comunicação como uma ferramenta essencial para o manejo de conflitos e de problemas que ocorrem durante o período de trabalho (AMESTOY *et al.*, 2016).

O enfermeiro deve aprimorar seus conhecimentos para gerenciar situações problemáticas e desenvolva habilidades em realizar negociações para que os objetivos no setor de trabalho sejam alcançados. Entretanto, é possível descobrir maneiras e métodos de como identificar, analisar e selecionar a melhor forma de resolver os conflitos, com mais efetividade e menor enfraquecimento emocional, sendo assim, ambas as partes podem ser beneficiadas, principalmente quando se utiliza dos princípios éticos como método para resolução do mesmo (RIBEIRO *et al.*, 2018).

A negociação é um processo multifacetário que se utiliza de ferramentas e atitudes tais como boa comunicação, flexibilidade e liderança para concentrar interesses em uma mesma condição de igualdade, sabendo resolver os problemas sem gerar ansiedade e desconforto. Saber negociar é imprescindível na resolução

de um desacordo e é necessário ser flexível, firme e amistoso, franco e persuasivo. Negociar não é atacar ou ceder, é conversar sobre conciliação e fazer acordos eficazes em que ambos ganhem (SOUZA *et al.*, 2018).

3.4 Liderança

A liderança é definida como a capacidade de influenciar um grupo, a fim de buscar e alcançar objetivos comuns. Essa influência pode ser formal, como a conferida por um alto cargo na organização ou pode surgir naturalmente de dentro de um grupo. Assim, o perfil do enfermeiro líder no serviço de urgência e emergência segue um modelo normativo de planejamento, capaz de lidar com a grande diversidade de situações, além de estar apto para resolver problemas e propor mudanças, apontando soluções (FREIRE *et al.*, 2019).

Assumir o cuidado é ter a responsabilidade de unir especialidades, moldando um trabalho em equipe que tenha como alvo o sujeito carente da assistência, visando-o em todas as suas dimensões. A forma de coordenar uma equipe foi sofrendo mudanças. A figura autoritária da chefia passou a priorizar o diálogo, inserindo os subordinados nas decisões e dando-lhes a oportunidade de opinar. A liderança passou a ser compreendida como um evento de ação grupal no qual é necessário unir esforços para alcançar o objetivo comum (COSTA *et al.*, 2017).

A liderança deve ser construída desde a sua formação acadêmica. Com base nas Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN), a formação dos profissionais da saúde tem como um dos seus vários objetivos o desenvolvimento para o exercício de habilidades e competências como: comunicação, liderança, tomada de decisão, educação permanente, administração e gerenciamento (ARASZWSKI *et al.*, 2014).

A liderança promove encontro de diferentes pessoas e profissionais que trabalham em equipe, desafiando o enfermeiro a mostrar suas habilidades de ouvir e de se relacionar bem com os seus colaboradores. Assim, destaca-se que é cada vez mais necessária para a condução de uma equipe eficiente, sendo uma habilidade que envolve uma relação entre enfermeiro e sua equipe, estimulando à colaboração mútua para um atendimento emergencial e qualificado, visando o melhor para os pacientes que necessitam desse serviço (AMESTOY *et al.*, 2016).

Na rotina do profissional enfermeiro, o mesmo lida com situações imprevisíveis resultando em mudanças que requerem capacidade desse profissional para influenciar sua equipe a aceitar as transformações que contribuam para melhorar a assistência prestada ao cliente. Há ainda que se considerar que o objetivo do enfermeiro líder é prestar assistência de enfermagem qualificada às pessoas que necessitam, sendo necessária a colaboração de todos os integrantes da equipe de enfermagem. Para alcançar essa assistência eficaz, o grupo precisa estar motivado a realizar sua tarefa com responsabilidade. O sucesso do trabalho depende de um ambiente saudável, sendo necessário valorizar as relações interpessoais contribuindo dessa forma para aumentar a produtividade e a eficiência no serviço (COSTA *et al.*, 2017).

Para ser a referência da equipe, o líder precisa influenciar as atitudes de seus liderados, assim, a liderança se caracteriza por um processo em que um indivíduo exerce influência sobre o outro. Contudo, liderar significa influenciar pessoas, motivando-as a realizar as suas tarefas de modo a atingirem a excelência no trabalho (ARASZWSKI *et al.*, 2014).

O enfermeiro líder necessita conquistar e inspirar sua equipe, construindo um laço de harmonia, confiança e amizade, sendo um motivador. Além disso, o enfermeiro-líder que deseja influenciar sua equipe deve dar exemplo de postura profissional, ter caráter e ser transparente nas tomadas de decisões (AMESTOY *et al.*, 2016).

É de suma importância que os profissionais de enfermagem compreendam o processo de liderança como aprendizado contínuo e dinâmico, e sejam capazes de influenciar as pessoas para trabalharem entusiasmadas, a fim de alcançar os objetivos comuns. O enfermeiro que ocupa tal posição deve apresentar determinadas características, como: ter habilidade no relacionamento interpessoal, possuir capacidade de tomar decisões, ser flexível, criativo e inovador, bem como apoiar e facilitar o desenvolvimento do processo de trabalho (ARASZWSKI *et al.*, 2014).

Os líderes em enfermagem devem realizar reflexões e auto avaliação de sua liderança buscando percepções da equipe sobre suas ações e práticas adotadas, visto que as práticas de liderança são indicadores potentes de desempenho do trabalho da equipe de enfermagem (SILVA *et al.*, 2016).

É ressaltado que o líder precisa compreender as situações específicas para, assim, optar corretamente pelas estratégias mais adequadas em cada contexto. No desafio cotidiano do exercício da liderança, a comunicação clara, aberta, direta e transparente da chefia de enfermagem surge como elemento indispensável à condução do TE, possibilitando a identificação desta necessidade, seja nos momentos formais ou informais do trabalho. A liderança, quando baseada em conhecimentos e em habilidades técnicas, administrativa e relacional fortalece as competências da equipe e gera segurança no desempenho das atividades (ARASZWSKI *et al.*, 2014).

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio desta pesquisa identificaram-se quatro estratégias utilizadas pelos enfermeiros para promover o trabalho em equipe no âmbito dos serviços de urgência e emergência. São elas: comunicação na equipe, estabelecimento de relações de cooperação interprofissional; gerenciamento de conflitos, e liderança.

A comunicação na UE é imprescindível. Por meio dela é possível construir, vínculos, respeito mútuo, confiança, reconhecimento do trabalho do outro e colaboração. Contudo, a comunicação esta entre todas as estratégias utilizadas pelos membros do setor, por ser um instrumento eficaz e essencial para gerenciar o TE.

O estabelecimento de relações de cooperação interprofissional, envolve todos os profissionais de diferentes âmbitos de conhecimento, visando, proporcionar um cuidado de saúde mais qualificado, ampliado e efetivo.

Os profissionais de enfermagem dos serviços de urgência e emergência utilizam à comunicação, o reconhecimento, a autoridade, sabedoria do cotidiano como estratégias para gerenciar os conflitos do trabalho em equipe. Entretanto, faz-se necessário que o enfermeiro tenha ou aprimore seus conhecimentos para gerenciar situações problemáticas e desenvolva habilidades em realizar negociações para gerenciar os conflitos do setor.

O enfermeiro líder tem como objetivo influenciar os membros de sua equipe, a fim de buscar e alcançar objetivos comuns. O mesmo pode influenciar os membros através da autoridade ou do poder. Utilizando a autoridade, a influência pode surgir

naturalmente dentro do grupo, no entanto, utilizando poder essa influência pode ser formal, como a conferida por um alto cargo na organização.

Desta forma, o TE de todos os profissionais de enfermagem torna-se uma ferramenta de suma importância na busca do atendimento satisfatório ao paciente e à sua família, sendo imprescindível, sem dúvida, que, para se conseguir esse objetivo, necessita de profissionais qualificados com um envolvimento coletivo entre eles.

O enfermeiro caracteriza-se como gestor estratégico na promoção do TE em emergência, sendo capaz de sensibilizar, estimular e articular a equipe para a efetivação de um trabalho integrado.

5. REFERÊNCIAS

AMESTOY, S.C. LOPES, R.F. SANTOS, B.P. DORNELLES, C. JUNIOR, P.R.B.F. SANTOS, E.A. Exercício da liderança do enfermeiro em um serviço de urgência e emergência. **Revista Eletrônica Gestão & Saúde**. Brasília. v. 7, n. 1, p. 38-51, jan. 2016.

ARASZEWSKI, D. BOLZAN, M.B. MONTEZELI, J.H. PERES, A.M. o exercício da liderança sob a ótica de enfermeiros de pronto socorro. **Revista Cogitare Enfermagem**. Paraná. v.19, n. 1, p. 41-7, jan.-mar. 2014.

BARROS, E.R.S. ELLERY, A.E.L. Colaboração interprofissional em uma Unidade de Terapia Intensiva: desafios e possibilidades. **Revista da Rede de Enfermagem do Nordeste**. Ceará, v. 17, n. 1, p. 10-19, jan.-fev. 2016.

BROCA, P.V. FERREIRA, M.A. Processo de comunicação na equipe de enfermagem fundamentado no diálogo entre Berlo e King. **Escola Anna Nery Revista de Enfermagem**. Rio de Janeiro. v.19, n. 3, p. 467-474, jul.-set. 2015.

COSTA, S.D. SILVA, P.L.N. GONÇALVES, R.P.F. SOARES, L.M. FILHO, W.A. SOUTO, S.G.T. O exercício da liderança e seus desafios na prática do enfermeiro. **Journal of Management & Primary Health Care**. v. 8, n. 1, p. 49-65, ago. 2017.

FEITOSA, M.S. SANTOS, T.C.M.M. FARIA, A.L. ALMEIDA, C.N. SANTOS, T.E. NAKAMITI, M.C.P. A importância do trabalho da equipe de enfermagem em uma unidade de emergência. **XVI Encontro Latino Americano de Iniciação Científica e XII Encontro Latino Americano de Pós-Graduação – Universidade do Vale do Paraíba**. 2015.

FILHO, J.R.F., COSTA, M.V., MAGNAGO, C., FORSTER, A.C. Atitudes para a colaboração interprofissional de equipes da Atenção Primária participantes do Programa Mais Médicos. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, Ribeirão Preto. v. 26, e3018, ago. 2018.

FREIRE, G.V., ARAUJO, E.T.H., ARAUJO, E.B., ALVES, L.S., FREIRE, A.C.M. SOUSA, G.F. Liderança do enfermeiro nos serviços de urgência e emergência: revisão integrativa. **Brazilian Journal of health Review**, Curitiba. v. 2, n. 2, p. 6, mar.-abr. 2019.

GARCIA, B.L. THOFEHRN, M.B. PORTO, A.R. MOURA, P.M.M. CARVALHO, L.A., FERNANDES, H.N. Relação entre liderança e vínculos profissionais: percepção de enfermeiros. **Revista Pesquisa Saúde**. Maranhão. v.18, n. 2, p. 114-118, mai.-ago. 2017.

GUIMARÃES, R.L.S. GARANHANI, M.L. HADDAD, M.C.L. SOUZA, S.N.D.H. Trabalho em Equipe na Formação do Enfermeiro: Perspectivas e Desafios sob a Ótica do Pensamento Complexo. **Revista Ensino Educacional Ciências Humanas**. Minas Gerais. v. 19, n.4, p. 465-471, 2018.

LUCCHESI, R. CALIXTO, B.S. VERA, I. PAULA, N.I. VERONESI, C.L. FERNANDES, C.N.S. O ensino de práticas grupais em enfermagem norteado pelo referencial de Pichon-Rivière. **Escola Anna Nery Revista de Enfermagem**. Rio de Janeiro. v. 19, n. 2, p. 212-219, abr.-jun. 2015.

LUCHTEMBERG, M.N. PIRES, D.E.P. Enfermeiros do Serviço de Atendimento Móvel de Urgência: perfil e atividades desenvolvidas. **Revista Brasileira Enfermagem**. Brasília. v. 69, n. 2, p. 213-220, mar.-abr. 2016.

MATUDA, C.G. PINTO, N.R.S. MARTINS, C.L. FRAZÃO, P. Colaboração interprofissional na estratégia saúde da família: implicações para a produção do cuidado e a gestão do trabalho. **Ciência & Saúde Coletiva**. Rio de Janeiro. v. 20, n. 8, p. 2511-2521, ago. 2015.

PEDUZZI, M. AGRELI, H.F. Trabalho em equipe e prática colaborativa na Atenção Primária à Saúde. **Interface, comunicação, saúde e educação**. Botucatu. v. 22, n. 2, p. 1525-34, jun. 2018.

RIBEIRO, F.C. ALMEIDA, D.A. OLIVEIRA, I.S.B. ROSA, W.A.G. LENZA, N.F.B. ZEFERINO, M.G.M. Percepção do enfermeiro da unidade de saúde da família em

relação ao gerenciamento de conflitos. **Revista de Iniciação científica da Libertas**. São Sebastião do Paraíso, v. 8, n.1, p. 42-57, ago. 2018.

ROTHERBARTH, A.P. CESARIO, J.B. LIMA, L.P.S. RIBEIRO, M.R.R. O trabalho em equipe na enfermagem: da cooperação ao conflito. **Revista Eletrônica Gestão & Saúde**. Brasília. v.07, n. 2, p. 521-34, 2016.

ROTHER, E.T. Revisão sistemática X revisão narrativa. **Acta paulista de Enfermagem**. São Paulo. v. 20, n. 2, p. v-vi, abr.-jun. 2007.

SANTOS, J.L.G. LIMA, M.A.D.S. PESTANA, A.L. COLOMÉ, I.C.S. ERDMANN, A.L. Estratégias utilizadas pelos enfermeiros para promover o trabalho em equipe em um serviço de emergência. **Revista Gaúcha de Enfermagem**. Rio Grande do Sul. v. 37, n. 1, mar. 2016.

SILVA, K.R. LUIZ R.M.Q. MELLO, D.S.M. RIBEIRO, R.M. MARTINS, S.M. FARIA S.M.C., FERNANDES, M.L. BRANDÃO, L.G.V.A. CARAM, C.S. BRITO, M.J.M. Trabalho em Equipe: reflexões dos gestores de serviços de urgência e emergência. **Revista Medica de Minas Gerais**. Minas Gerais. v. 28, Supl.5, e-S280501, 2018.

SILVA, V.L.S. CAMELO, S.H.H. SOARES, M.I. RESCK, Z.M.R. CHAVES, L.D.P. SANTOS, F.C. LEAL, L.A. Práticas de liderança em enfermagem hospitalar: uma self de enfermeiros gestores. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**. São Paulo. v. 51, e03206, dez. 2016.

SOUZA, A.C.D. SILVA, F.S. ESPINDOLA, J.S. MOREIRA, N.L. DRAGANOV P.B. Atuação do enfermeiro nas estratégias para resolução de conflitos. **Revista de Administração em Saúde**. São Paulo. v. 18, n 73, out.-dez. 2018.

SOUZA, G.C. PEDUZZI, M. SILVA, J.A.M. CARVALHO, B.G. Trabalho em equipe na enfermagem: restrito aos profissionais de enfermagem ou uma colaboração interprofissional. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**. São Paulo. v. 50, n. 4, p. 642-649, jul.-ago. 2016.

TEIXEIRA, N.L.M. SILVA, M.M. DRAGANOV, P.B. Desafios do enfermeiro no gerenciamento de conflitos dentro da equipe de enfermagem. **Revista de Administração em Saúde**. São Paulo. v. 18, n. 73, out.-dez. 2018.