

## Trabalho apresentado no 24º CBCENF

**Título:** COMPORTAMENTO EMPODERADOR DO LÍDER NA PERSPECTIVA DOS LIDERADOS  
**Relatoria:** WILZA CARLA SPIRI  
**Autores:** Elinalva Priscila Soares da Graça  
Priscila Braga de Oliveira  
**Modalidade:** Comunicação coordenada  
**Área:** Inovação das práticas de cuidado  
**Tipo:** Trabalho de conclusão de curso  
**Resumo:**

**Introdução:** No Brasil o processo de trabalho em Enfermagem envolve processos na perspectiva do cuidar/assistir, administrar/gerenciar, ensinar/educar e pesquisar. Esses processos são desenvolvidos tendo como componente a divisão técnica do trabalho que envolve as diferentes categorias: enfermeiros, técnicos de enfermagem e auxiliares de enfermagem. O empoderamento de enfermeiros tende a criar um melhor ambiente de trabalho, e uma maior comunicabilidade entre a equipe de enfermagem. **Objetivo:** Conhecer o comportamento do enfermeiro no empoderamento de sua equipe na perspectiva dos técnicos e auxiliares de enfermagem. **Método:** Estudo exploratório, descritivo, transversal e correlacional. Os participantes foram 260 profissionais de enfermagem de nível médio (técnicos e auxiliares de enfermagem) de um hospital universitário do interior do estado de São Paulo. A coleta de dados utilizou um questionário com dados sociodemográficos e laborais: categoria profissional (técnico ou auxiliar de enfermagem), sexo, idade, local de trabalho, carga horária semanal, tempo de trabalho na instituição, outros vínculos de trabalho, satisfação com o trabalho e a escala “Comportamento Empoderador do Líder” (CEL) com 27 itens divididos em cinco domínios. A escala de respostas é do tipo Likert, que varia entre um e sete pontos, indicando que, quanto maior a pontuação, maior a presença de atributos favoráveis à prática de empoderamento. O projeto foi aprovado por Comitê de Ética em Pesquisa CAAE: 12221719.2.0000.5411, Parecer número: 4.730.604. **Resultados:** O perfil dos participantes é do sexo feminino, com média de idade de 41,9 anos, trabalhadores do período diurno, carga horária de 36,7 horas e satisfeitos com o trabalho. A aplicação do instrumento “Comportamento Empoderador do Líder” (CEL) evidenciou que o domínio com maior média de comportamento empoderador foi o “Trabalho significativo” e o com menor média foi o domínio “Autonomia em relação à burocracia”, os domínios “Tomada de decisão participativa”, “Confiança dos funcionários” e “Facilitando o alcance das metas” tiveram médias similares. **Conclusão:** O comportamento do Enfermeiro para empoderar sua equipe, na perspectiva dos técnicos e auxiliares de Enfermagem no hospital estudado, foi considerado bom na maioria dos domínios. Apenas no domínio autonomia em relação à burocracia o comportamento do líder para empoderar sua equipe foi razoável.