



MAPEAMENTO DO CAPITAL HUMANO DA EQUIPE DE ENFERMAGEM DE UMA UNIDADE DE TERAPIA INTENSIVA ADULTO

LUCIANA GALDINA DE MATOS RODRIGUES; PEDRO RUIZ BARBOSA NASSAR;
MAITHÊ DE CARVALHO E LEMOSGOULART

RESUMO

As pessoas constituem o principal patrimônio das organizações e estas precisam se preparar continuamente para receber inovação e promover eficiência. Capital humano é a capacidade de conhecimentos, competências e atributos da personalidade de uma pessoa ao desempenhar um trabalho de modo a produzir valor econômico. Uma equipe ou organização repleta de pessoas com grande bagagem técnica e universitária, elevado capital humano, pode ser pouco competitiva se a confiança e as redes de cooperação forem escassas, fraco capital social, e se essas pessoas apresentarem baixos níveis de autoconfiança, otimismo, esperança e resiliência, fraco capital psicológico. A gestão de recursos humanos consiste cada vez mais no aproveitamento estratégico do capital humano, que passa a assumir a responsabilidade de criar parcerias estratégicas entre a organização e seus membros, através do acompanhamento, da escuta, do desenvolvimento e do tratamento digno de suas equipes. Dessarte, o novo papel dos gestores consiste em criar capital humano em suas diversas vertentes, incluindo o capital social e o capital psicológico. Atualmente, muitas organizações têm investido fortemente em desenvolvimento do capital humano, bem como no posterior gerenciamento desses talentos. A estratégia de gestão adotada pelos gestores da enfermagem para a tomada de decisão relacionada à distribuição das atribuições e ao cenário em que cada membro da equipe irá atuar resulta em melhor ou pior desempenho do capital humano da equipe, afetando as relações, os processos de trabalho, a qualidade assistencial e o desenvolvimento profissional. Ao exigir investimentos elevados e capital humano especializado para atender a demanda do paciente crítico, a Unidade de Terapia Intensiva ganha a atenção dos gestores da área, que buscam identificar modelos de gestão e de cuidado que permitam a coexistência da qualidade da assistência e da utilização eficiente dos recursos, dada a relevância do capital humano de enfermagem para o funcionamento das instituições hospitalares e, principalmente, das UTIs.

Palavras-chave: Recursos Humanos; Gestão de pessoas; Indicadores; Desenvolvimento profissional; Gerenciamento de talentos;

1 INTRODUÇÃO

Embora seja claro que as pessoas adquirem capacidades úteis e conhecimentos, não é evidente que essas capacidades e conhecimentos sejam uma forma de gerar valor. O capital humano é um produto intencionalmente investido, que tem se desenvolvido nas sociedades e proporciona retorno às instituições mais rapidamente do que o capital não humano. Seu crescimento pode muito bem ser a característica mais relevante do sistema econômico adotado por um país ou empresa como estratégia de crescimento e desenvolvimento. Portanto, investir em capital humano é a melhor opção para o crescimento e o desenvolvimento de uma empresa ou de um país. É importante esclarecer que capital humano não é sinônimo de recurso humano: o capital humano está relacionado ao valor que um profissional agrega à instituição através do uso de sua expertise, conhecimento, habilidades e competências. Logo,

é possível que uma empresa tenha um alto capital humano com poucos recursos humanos ou um baixo capital humano entre muitos recursos humanos. Destaca-se que o termo recurso humano se associa ao trabalho realizado por pessoas e é um ramo em uma organização que supervisiona o recrutamento de funcionários capazes de exercer tal função. O termo capital humano, por sua vez, refere-se às habilidades, às competências e à formação dos profissionais que geram valor para uma instituição.

No decorrer de mais de dois anos na assessoria da diretoria de enfermagem, percebia-se uma atuação pessoal e não integrada dos objetivos, metas e entregas entre os membros do grupo de gestores. Por vezes, as decisões baseavam-se na reatividade das demandas espontâneas, que, em geral, resultavam de ações não planejadas ou da falha no conhecimento sistemático do cenário e da equipe que lideravam.

É significativo considerar o desconhecimento apurado dos talentos da enfermagem dentro das equipes, bem como suas formações, experiências, habilidades e competências com potencial de aproveitamento nas oportunidades que surgem e na própria reconfiguração dos cargos e atribuições sob a responsabilidade da diretoria de enfermagem. A vista disso teve-se como objetivo mapear o Capital Humano da Enfermagem da Unidade de Terapia Intensiva Adulto para conhecer melhor essa equipe e realizar assertiva governança desses talentos.

2 MATERIAL E MÉTODO

Estudo exploratório baseado na Teoria do Capital Humano com aplicação de questionário semiestruturado impresso, contendo 26 perguntas relacionadas aos dos principais indicadores de capital humano: formação, experiência profissional, habilidades e estado de saúde física e psicológica. Projeto aprovado pelo CEP sob o número de CAAE: 68116023.3.3001.5119 e Número do Parecer: 6.512.487.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Participaram do mapeamento do Capital Humano da Enfermagem da UTI adulto um total de 116 profissionais, sendo 89 (76,72%) técnicos de enfermagem e 24 (20,69%) enfermeiros, com faixa etária predominante entre 41 e 50 anos, totalizando 56 participantes (48,70%). Todos os participantes da pesquisa preencheram o questionário de mapeamento do Capital Humano (ver Tabela 1).

Tabela 1: Distribuição do Capital Humano da Enfermagem da UTI segundo as variáveis individuais, Belo Horizonte, MG, 2024.

Variáveis	n (%)
Categoria profissional	
Enfermeiro	24 (20,69%)
Técnico de Enfermagem	89 (76,72%)
Auxiliar de Enfermagem	2 (1,72%)
Atendente de Enfermagem	1 (0,86%)
Faixa etária	
61 a 70 anos	2 (1,74%)
51 a 60 anos	23 (20,00%)
41 a 50 anos	56 (48,70%)
31 a 40 anos	30 (26,09%)
20 a 30 anos	4 (3,48%)
Gênero	
Masculino	28 (24,14%)

Feminino	88 (75,86%)
Estado civil*	
Casado	58 (50,00%)
Divorciado	14 (12,93%)
Em união estável	6 (5,17%)
Separado	5 (4,31%)
Solteiro	30 (25,86%)
Viúvo	1 (0,86%)

Fonte: elaborado pela autora.

Legenda: *Apresenta *missing*.

Quanto aos aspectos profissionais, observou-se que a maioria dos participantes (n= 86, 75,86%) são profissionais efetivos, com um tempo total de experiência na Enfermagem variando de 16 a 20 anos para 32 (27,59%) da equipe. No que se refere ao tempo na rede da instituição, foram identificados três picos: até dois anos para 12 (10,43%) profissionais, de seis a dez anos para 29 (25,22%) e de 11 a 15 anos para 51 (44,35%), correspondendo a diferentes momentos de contratação: chamamento emergencial, processo seletivo simplificado e concurso público, respectivamente.

Em relação à formação, 33 (28,45%) informaram possuir o segundo grau completo, enquanto 19 (16,38%) têm graduação completa e 29 (25,00%) possuem especialização completa; parte da equipe que atua ao nível técnico de enfermagem possui graduação incompleta, graduação completa, especialização incompleta ou especialização completa. Esse fenômeno está em consonância com a pesquisa "Perfil da Enfermagem no Brasil" (Cofen e Fiocruz), que revela que os trabalhadores de nível médio (técnicos e auxiliares) apresentam escolaridade acima da exigida para o desempenho de suas atribuições, com 23,8% reportando nível superior incompleto e 11,7% tendo concluído um curso de graduação.

Em termos de capacitação, 68 (58,62%) informaram ter até 39 horas de treinamento até abril de 2024. Ressalta-se que a instituição estabeleceu, em seu pacto de gestão anual 2023/2024, a meta de 40 horas de capacitação para cada servidor, com prazo final para alcançar essa meta até 30 de junho de 2024. Em relação ao aprendizado de outro idioma, 11 (12,36%) afirmaram ter cursado ou estar cursando um segundo idioma.

Tabela 2: Distribuição do Capital Humano da Enfermagem da UTI segundo as variáveis profissionais, Belo Horizonte, MG, 2024.

Variáveis	n (%)
Vínculo profissional	
Efetivo	86 (75,86%)
Contrato e Efetivo	1 (0,88%)
Contrato	27 (23,28%)
Horas de capacitação	
Até 39h	68 (58,62%)
40 a 80h	30 (25,86%)
81 a 140h	4 (3,45%)
141 a 200h	5 (4,31)
201 a 260h	1 (0,86%)
321 a 400h	4 (3,45%)
401 a 460h	1 (0,86%)
Acima de 520h	3 (2,59%)
Formação atual	
Primeiro grau	1 (0,86%)

Segundo grau	33 (28,45%)
Graduação incompleta	30 (25,86%)
Graduação completa	19 (16,38%)
Especialização incompleta	3 (2,59%)
Especialização completa	29 (25,00%)
Mestrado	1 (0,86%)
Estuda idiomas	
Não	78 (87,64%)
Sim	11 (12,36%)
Tempo total de experiência na Enfermagem	
Até 2 anos	1 (0,86%)
De 3 a 5 anos	3 (2,59%)
De 6 a 10 anos	8 (6,90%)
De 11 a 15 anos	25 (21,55%)
De 16 a 20 anos	32 (27,59%)
De 21 a 25 anos	28 (24,14%)
De 26 a 30 anos	13 (11,21%)
De 31 a 35 anos	5 (4,31%)
Acima de 35 anos	1 (0,86%)
Tempo de trabalho na Fhemig	
Até 2 anos	12 (10,43%)
De 3 a 5 anos	5 (4,35%)
De 6 a 10 anos	29 (25,22%)
De 11 a 15 anos	51 (44,35%)
De 16 a 20 anos	7 (6,09%)
De 21 a 25 anos	5 (4,35%)
De 26 a 30 anos	2 (1,74%)
De 31 a 35 anos	2 (1,74%)
Acima de 35 anos	2 (1,74%)

Fonte: elaborado pela autora.

Quando questionados sobre liderança e oportunidades de desenvolvimento profissional, 65 (56,03%) participantes se consideram líderes para a equipe, independentemente da função que desempenham, e 92 (89,32%) participantes expressaram o desejo de ter oportunidades para desenvolvimento profissional. Parte dos 51 (43,97%) participantes que não se consideram líderes para a equipe são enfermeiros. Uma revisão de escopo sobre o tema sugere que a presença de enfermeiros exercendo liderança facilita a construção de espaços de apoio e de orientação por meio das relações que estabelecem com a equipe, pacientes e familiares. Conclui-se que, embora estudos reconheçam a liderança em enfermagem como uma competência essencial para a prática profissional dos enfermeiros, poucos oferecem estratégias de desenvolvimento, especialmente em serviços de saúde.

No mapeamento do capital humano da equipe de enfermagem da UTI Adulto, foram questionadas as habilidades desenvolvidas pelos participantes. Entre eles, 30 (25,86%) afirmaram possuir habilidades interpessoais, como a capacidade de intermediar conflitos. Além disso, foi significativa a expressão de outras habilidades e experiências adquiridas fora da enfermagem: nove (7,76%) estão envolvidos em empreendedorismo e vendas, nove (7,76%) investem em especialização e cursos de aperfeiçoamento em enfermagem e/ou hemodiálise, oito (6,90%) têm habilidades em música, canto, instrumentos musicais e dança, e cinco (4,31%) demonstraram interesse e habilidades em culinária e confeitaria. 24 participantes (20,69%) optaram por não responder à pergunta.

Tabela 3: Distribuição do Capital Humano da Enfermagem da UTI segundo as variáveis comportamentais e de saúde, Belo Horizonte, MG, 2024.

Variáveis	n (%)
Considera-se uma liderança para a equipe?	
Sim	92 (56,03%)
Não	51 (43,97%)
Você gostaria de ter oportunidade para se desenvolver profissionalmente?	
Sim	92 (89,32%)
Não	11 (10,68%)
Habilidades desenvolvidas	
Habilidade interpessoal	30 (25,86%)
Empreendedorismo, vendas	9 (7,76%)
Especialização, cursos de aperfeiçoamento na área da Enfermagem	9 (7,76%)
Música, canto, tocar instrumentos, dança	8 (6,90%)
Beleza, estética, massagem, bem-estar	5 (4,31%)
Culinária e/ou confeitaria	5 (4,31%)
Espiritualidade, religiosidade, meditação	5 (4,31%)
Educação, ensino e pesquisa	4 (3,45%)
Artesanato	3 (2,59%)
Esporte, atividade física	3 (2,59%)
Comunicação	3 (1,72%)
Animação, organização de festas	2 (1,72%)
Decoração de ambiente	2 (1,72%)
Administração, finanças	2 (1,72%)
Mecânico de motos	1 (0,86%)
Babá, cuidar de crianças	1 (0,86%)
Costura	1 (0,86%)
Não relatou	24 (20,69%)
Saúde Física	
Muito boa, plenamente saudável	20 (17,54%)
Boa, muito saudável	58 (50,88%)
Regular, saudável com períodos de adoecimento	33 (28,95%)
Adoecido(a), realizando tratamento e/ou necessitando de tratamento	2 (1,75%)
Ruim, frequentemente adoecido(a)	1 (0,88%)
Saúde Psicológica	
Muito boa, plenamente saudável	30 (26,09%)
Boa, muito saudável	57 (49,57%)

Fonte: elaborado pela autora.

Em relação à saúde física, 58 (50,88%) participantes avaliaram sua saúde como boa ou muito saudável, seguidos por 33 (29,95%) que consideraram sua saúde regular, com períodos de adoecimento. Quando questionados sobre a saúde psicológica, 57 (49,57%) participantes avaliaram sua saúde como boa ou muito saudável, seguidos por 30 (26,09%) que a consideraram muito boa ou plenamente saudável. Este resultado contradiz parcialmente a

média nacional, na qual 65,9% dos enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem relatam desgaste profissional.

4 CONCLUSÃO

O mapeamento do capital humano da equipe de enfermagem da UTI adulto revelou uma equipe experiente, composta em sua maioria por servidores efetivos e graduados; ademais, muitos relataram boa saúde física e mental, além de possuírem habilidades significativas, inclusive fora do campo da enfermagem. É importante considerar como facilitadores o interesse predominante pelo desenvolvimento profissional e a considerável experiência profissional da equipe em relação à prática realizada e ao perfil de atendimento do cenário.

Uma reflexão interessante é o quase consenso no interesse por desenvolvimento profissional, embora uma parcela desses profissionais não tenha relatado iniciativas nesse sentido nem atingido uma carga horária mínima de capacitação no período avaliado, o que sugere falhas na proatividade desses profissionais para buscar seu próprio desenvolvimento.

REFERÊNCIAS

SCHULTZ TW. Investment in human capital [Internet]. American econ rev. 1961 [cited 2022 feb 16]; 1-17. Available from: <https://www.jstor.org/stable/1818907.11>

SCHULTZ TW. Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities. Chicago: The University of Chicago; 1973.

MACHADO MH. Perfil da enfermagem no Brasil: relatório final: Brasil. Rio de Janeiro: NERHUS - DAPS - ENSP/Fiocruz; 2017.

SOUZA GP, BELTRAN RIL, FIGUEIREDO KC, TRIGUEIRO TH, Siqueira CP, POL TAS, et al. Estratégias para o desenvolvimento da liderança de enfermeiros nos serviços de saúde: revisão de escopo [Internet]. Online braz. j. nurs. 2022 [cited 2024]; 21: e20226598. Available from: <https://doi.org/10.17665/1676-4285.20226598>.

SANTANA LC, FERREIRA LA, COIMBRA MAR, REZENDE MP, DUTRA CM. Aspecto psicossocial do ambiente de trabalho de profissionais de enfermagem segundo o modelo demanda- controle [Internet]. Rev. enferm. UERJ. 2020 [cited 2024];28: e50740. Available from: <http://dx.doi.org/10.12957/reuerj.2020.50740>

SOARES RMS. O Capital Humano: métodos de mensuração e a divulgação de informação a seu respeito. Dissertação [mestrado]. Porto: Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto; 2015.

Wikiblog colaborativo. Qual é a diferença entre capital humano e recursos humanos [Internet]. Available from: <https://pt.strephonsays.com/human-resources-and-vs-human-capital959#:~:text=A%20principal%20diferen%C3%A7a%20entre%20capital,j%C3%A1%20foram%20investidos%20e%20utilizados>.

REGO A, CUNHA MP, GOMES JFS, CUNHA RC, CARDOSO CC, MARQUES CA. Manual de Gestão de pessoas e do capital humano. Lisboa: Edições Sílabo; 2020.

FILHO FHB, PESSÔA SA, VELOSO FA. Evolução do Capital Humano no Brasil e nos EUA

entre 1992-2007 – Texto para Discussão nº 5. Centro de Desenvolvimento Econômico (CDE) do IBRE/FGV; 2009. Karolczak ME, Souza YS. Recursos humanos para a economia do conhecimento na ótica da Teoria do Capital Humano [Internet].

Revista Alcance. 2017 [cited 2024];24(1).
<https://periodicos.univali.br/index.php/ra/article/view/9685>.

COSTA N do R, FONSECA EM da. O Índice de Capital Humano: um desafio para o Brasil [Internet]. Ciênc saúde coletiva. 2020 [cited 2024];25(9):3611–4. Available from:
<https://doi.org/10.1590/1413-81232020259.32832018>.

FRIGOTTO G. Capital Humano. Dicionário da Educação Profissional em Saúde [Internet]. Rio de Janeiro: Dicionário da Educação Profissional em Saúde; c2009 [cited 2022 mai]. Available from: <http://www.sites.epsjv.fiocruz.br/dicionario/verbetes/caphum.html>

ZAZUETA TREJO MA, HERNANDEZ CAJ, JIMÉNEZ SO. Componentes del capital humano: indicadores y perspectivas de medición [Internet]. Rev Nacional Administ. 2019

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Agência Nacional de Vigilância Sanitária. Resolução nº 7, de 24 de fevereiro de 2010. Dispõe sobre os requisitos mínimos para funcionamento de Unidades de Terapia Intensiva e dá outras providências. Diário Oficial da União; 2010.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Agência Nacional de Vigilância Sanitária. Resolução - RDC nº 26, de 11 de maio de 2012. Altera a Resolução RDC nº. 07, de 24 de fevereiro de 2010, que dispõe sobre os requisitos mínimos para funcionamento de Unidades de Terapia Intensiva e dá outras providências. Diário Oficial da União; 2012.