

## CARACTERIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM NA REGIÃO METROPOLITANA DE CUIABÁ E VÁRZEA GRANDE: UM OLHAR SOBRE A TRANSIÇÃO DE TÉCNICOS DE ENFERMAGEM PARA ENFERMEIROS

Edilaine Mariano de Amorim<sup>1</sup> [edimariqirlmari@gmail.com](mailto:edimariqirlmari@gmail.com); Surrayle Alcantara De P.

Araujo<sup>1</sup> [surrayle2008@hotmail.com](mailto:surrayle2008@hotmail.com); Uverluce Mayara Freitas

Silva<sup>1</sup> [mayarafreitas\\_dias@hotmail.com](mailto:mayarafreitas_dias@hotmail.com); Michelly kim de O Rosa Guimarães<sup>2</sup>.

Acadêmicos do 9º Semestre do Curso de Graduação em Enfermagem UNIVAG<sup>1</sup>

Professora Enf<sup>a</sup> Mestre Michelly Kim de Oliveira Rosa Guimarães<sup>2</sup>

### RESUMO

**Introdução:** A equipe de enfermagem é composta por enfermeiros com formação superior, técnicos de enfermagem com nível médio e o auxiliar de enfermagem. Apesar de existir um grande contingente desse profissional no mercado de trabalho, nota-se ainda um número restrito de técnicos de enfermagem nas unidades de saúde e uma crescente busca pela graduação em enfermagem. **Objetivo:** O objetivo do nosso estudo é quantificar os profissionais de enfermagem da região metropolitana de Cuiabá e Várzea Grande e descrever o seu perfil, a partir dos dados de cadastro no Conselho Regional de Enfermagem do Estado de Mato Grosso (COREN-MT). **Metodologia:** Trata-se de uma pesquisa quantitativa, com enfoque descritivo e exploratório, aprovada pelo Comitê de ética da UNIVAG. A coleta de dados foi no Conselho Regional de Enfermagem (COREN-MT), a partir de dados do sistema de cadastro, do ano de 2017. Utilizou-se na análise dos dados os princípios da estatística descritiva. **Resultados e Discussão:** Os resultados mostram um grande contingente de técnicos de enfermagem, superando a de enfermeiros cadastrados. Os resultados mostram que nos municípios de Cuiabá e Várzea Grande, constam 10,9 profissionais de enfermagem por 500 habitantes. Da amostra disponível nos registros do COREN, observa-se que 104 (29,7%) dos profissionais trabalham com carga horária semanal superior a 40 horas. Nota-se que, a maior concentração dos profissionais da enfermagem ainda é na área de atendimento hospitalar (4.348). Foi possível constatar a transição do técnico para enfermeiros e o cancelamento do registro de técnicos de enfermagem por parte de alguns profissionais enfermeiros. **Conclusão:** Notou-se uma escassez de trabalhos publicados sobre o assunto. Diante disso, sugerem-se novas pesquisas para se compreender o trabalho da enfermagem e o processo de transição profissional, de técnico para enfermeiro.

**Palavras-chaves:** Força de trabalho, Mobilidade ocupacional; Enfermagem.

### ABSTRACT

**Introduction:** A nursing team composed of nurses with higher education Mid-level nursing technicians and the nursing assistant. Although there is a large In the labor market, a limited number of Nursing units and a growing search for nursing graduation. **Objective:** The objective of our study is to quantify the nursing professionals of the region Metropolitan area of Cuiabá and Várzea Grande and describe its profile, based on data from the Regional Nursing Council of the State of Mato Grosso (COREN-MT). **Methodology:** This is a quantitative research, with a descriptive and exploratory approach. It is

part of a larger study that studies the transition of the nursing technician to the nursing profession, through multiple sources of data, called a case study. It was approved by the UNIVAG Ethics Committee. Data collection was done at the Regional Nursing Council (COREN-MT), Data from the registration system, for the year 2017. A descriptive, statistical analysis was performed using a computer program, called EXCEL XP. **Results and Discussion:** The results show a large contingent of nursing technicians, surpassing that of registered nurses. According to the WHO, there should be at least one nursing professional per 500 / inhabitants, the results of the survey show that in the municipalities of Cuiabá and Várzea Grande, There are 10.9 nursing professionals per 500 inhabitants. COREN, it is observed that 104 (29.7%) of the professionals work with weekly workload More than 40 hours. It is noted that the highest concentration of nursing professionals is still in the Area of hospital care (4,348). From the research data it was possible to verify the Transition of the professional profile, since there is an increase in the nurse's register, as well as the Registration of nursing technicians. **Conclusion:** To carry out the research, there was a shortage of published works on the subject In view of this; new research is suggested to obtain more data about the change in the profile of nursing and its professional transition.

**Key words:** Workforce, Occupational mobility; Nursing.

## INTRODUÇÃO

A enfermagem é uma profissão que vem crescendo e se destacando dentre as demais profissões da área de saúde, ocupando espaços antes inimagináveis e de múltiplos cenários.

Qualquer sistema de saúde que ofereça um serviço de qualidade tem alicerçado nele uma assistência de enfermagem moderna, técnica e cientificamente capacitada. Percebe-se então que, a Enfermagem é imprescindível para os serviços de saúde, considerada uma profissão de utilidade pública e de valor social inquestionável (MACHADO, 2012).

A equipe de Enfermagem é composta pelo profissional enfermeiro com formação superior, responsável pela gestão do cuidado, que segundo Santos (2013) consiste em um processo amplo, que abrange ações de cuidado, administrativas, burocráticas ou não, educativas e pesquisas, todas convergindo para o benefício do paciente. Há uma articulação, entre as dimensões gerencial e assistencial, visando atender as necessidades de cuidado dos pacientes.

A equipe de enfermagem conta ainda com o técnico de enfermagem e auxiliar de enfermagem. Ao técnico de enfermagem cabe auxiliar o enfermeiro nas atividades de assistência, contribuindo no cuidado ao paciente em estado grave, na prevenção e na execução de programas de assistência integral à saúde e participando de programas de higiene e segurança do trabalho, excetuadas as atividades consideradas privativas do enfermeiro (COREN-MT, 2013).

Ao auxiliar cabe ministrar medicamentos, aplicar e conservar vacinas e fazer curativos; colher material para exames laboratoriais; executar atividades de desinfecção e esterilização; realizar controle hídrico; realizar testes para subsídio de diagnóstico;

instrumentar; efetuar o controle de pacientes e de comunicantes em doenças transmissíveis; prestar cuidados de Enfermagem pré e pós-operatórios; aplicar oxigenoterapia, nebulização, enteroclasma, enema e calor ou frio; executar os trabalhos de rotina vinculados à alta de pacientes; e participar dos procedimentos pós-morte (COREN-MT, 2013).

Apesar de ser uma profissão reconhecida socialmente, é notável que a enfermagem ainda enfrente diversos problemas em seu ambiente de trabalho, tais como: a renda mensal que, segundo pesquisa realizada pelo Conselho Federal de Enfermagem (COFEN, 2015) constatou que 1,8% de profissionais (em torno de 27 mil pessoas) recebem menos de um salário mínimo por mês e 16,8% declararam ter renda total mensal de até R\$1.000 (um mil reais).

Entre os problemas enfrentados pela enfermagem, podemos citar ainda a sobrecarga de trabalho, escassez de pessoal, o que prejudica a qualidade da assistência prestada, carga horária excessiva gerando desgaste físico e mental, podendo levar à insatisfação no trabalho e contribuindo consideravelmente para o abandono da profissão (BATISTA, 2005).

Na atual conjuntura da região de Cuiabá e Várzea Grande, apesar de existir um grande contingente desse profissional no mercado de trabalho, nota-se ainda um número restrito de técnicos de enfermagem nas unidades de saúde, ou seja, uma quantidade insuficiente para atender as demandas de saúde da população. Contudo, vários são os fatores que podem levar a baixa procura desse profissional por serviço de técnico de enfermagem ou inserção deste nos serviços de saúde, fato este que motivou a presente pesquisa.

O objetivo do nosso estudo é quantificar os profissionais de enfermagem da região metropolitana de Cuiabá e Várzea Grande e descrever o seu perfil, a partir dos dados de cadastro no Conselho Regional de Enfermagem do Estado de Mato Grosso (COREN-MT). O presente estudo é um subprojeto de uma pesquisa matricial que aborda assuntos relacionados à transição do profissional técnico de enfermagem para a categoria de enfermeiro, a partir de várias perspectivas.

## **METODOLOGIA**

Esta pesquisa faz parte de uma pesquisa matricial que visa analisar a transição de categoria entre os profissionais técnicos de enfermagem para enfermeiros, através de múltiplas fontes de dados, de natureza quantitativa e qualitativa, tendo como método um estudo de caso. A pesquisa foi submetida à Plataforma Brasil e aprovada em setembro de 2016 pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UNIVAG sob nº de Parecer 1.672.263.

Trata-se da primeira fase da pesquisa maior, onde se utilizou a abordagem exploratória, descritiva, natureza quantitativa. Foram levantados dados sobre as características dos profissionais enfermeiros, técnicos de enfermagem e auxiliares de enfermagem, que residem e trabalham nos municípios de Cuiabá e Várzea Grande, em Mato Grosso.

A pesquisa exploratória tem como propósito proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses (GIL, 2010). A pesquisa quantitativa e descritiva consiste em investigações de pesquisa empírica, com finalidade de analisar as características de fato, emprega artifícios quantitativos que tem por objetivo coleta sistemática de dados quantificáveis sobre uma população (MARCONI; LAKATOS, 2010).

A pesquisa foi realizada a partir do banco de dados do Conselho Regional de Enfermagem de Mato Grosso. Trata-se uma autarquia federal com a função de fiscalizar o exercício da Enfermagem no Estado, a fim de garantir que a profissão seja exercida com primazia técnica, científica, humana e ética, para que a sociedade tenha acesso a um serviço de boa qualidade (COREN, 2012).

Este estudo contou com as seguintes populações: enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem registrados no Conselho Regional de Enfermagem e que estavam atuando nos municípios de Cuiabá e Várzea Grande. Foram incluídos os profissionais de enfermagem, cadastrados no COREN-MT, de ambos os sexos, com COREN ativo, com a anuidade em dia ou não. Adotou-se como critério de exclusão: técnicos de enfermagem sem registro no conselho de classe ou com registro irregular.

Os dados foram extraídos pelos profissionais do Conselho, a partir do banco de dados interno da autarquia; e disponibilizados para pesquisa acadêmica no mês de Março de 2017. As variáveis socioeconômicas disponíveis no banco e selecionadas para esta pesquisa foram: município de moradia, vínculo de emprego, idade, gênero, jornada de trabalho semanal, local de atuação, quantidade de inscritos de 2011 a 2016, existência de transição profissional, profissionais com dois registros (de técnico e de enfermeiro), profissionais que realizaram cancelamento do registro de técnico e estão registrados como enfermeiro.

Os dados foram analisados em Abril e Maio, através de estatística descritiva, utilizado cálculo de frequência absoluta e relativa. Os resultados da pesquisa foram apresentados em tabelas e gráficos, elaborados através do programa de computador, denominado Excel XP.

## **RESULTADOS E DISCUSSÃO**

O município de Cuiabá apresenta uma população estimada de 585.367 habitantes, ocupando a primeira posição em população do estado de Mato Grosso, com uma extensão territorial de 3.538 Km<sup>2</sup> (IBGE, 2017). A economia da Capital consiste, principalmente, na prestação de serviços, que correspondem a 52,3%, seguido pela indústria com 18,3% e pela administração pública, com 13,7% (CUIABÁ, 2013).

Já o município de Várzea Grande apresenta uma população estimada de 271.339 habitantes, isso coloca o município em segunda posição dentre as demais cidades do estado, e sua extensão territorial é de 938,1 km<sup>2</sup>. A economia de Várzea Grande consiste em administração e serviços públicos, com 80%, seguida prestação de serviços, com 60% e pela indústria, com 20% (Portal Mato Grosso, 2017).

Os municípios de Cuiabá e Várzea Grande são geograficamente muito próximos separados apenas pelo rio Cuiabá. Observam-se algumas semelhanças culturais, porém com diferenças econômicas e de desenvolvimento urbano. O município de Cuiabá é referência em saúde para o Estado de Mato Grosso, diversos municípios buscam atendimento de média e alta complexidade nos serviços de saúde de Cuiabá.

A tabela 1 descreve o quantitativo de profissionais de enfermagem por categoria e que residem nos municípios de Cuiabá e Várzea Grande.

**Tabela 1** - Quantitativo de Profissionais de Enfermagem por Município (N=18.744)

<b>Categoria</b>	<b>Cuiabá</b>	<b>Várzea Grande</b>	<b>Total</b>
Enfermeiro	5827	1842	7.699
Técnico de Enfermagem	6826	2277	9.103
Auxiliar de Enfermagem	1517	455	1.979
<b>Total</b>	<b>14170</b>	<b>4574</b>	<b>18.744</b>

**Fonte:** Dados extraídos do sistema de cadastro de profissionais do COREN-MT em março de 2017.

De acordo com dados do Conselho Regional de enfermagem (COREN-MT), existem 18.744 profissionais de enfermagem, devidamente cadastrados nos municípios de Cuiabá e Várzea Grande. Do quantitativo de profissionais citados acima, 14.170 residem no município de Cuiabá e 4.574 no município de Várzea Grande.

Quanto à distribuição da categoria de enfermagem, 7.699 (40%) são Enfermeiros, 9.103 (48%) são técnicos de Enfermagem e 1.979 (10%) auxiliares de enfermagem. De acordo com os resultados acima, percebe-se maior concentração de profissionais cadastrados como técnicos de enfermagem.

Segundo pesquisa do COFEN (2011), foi levantado que o número de profissionais de enfermagem no Brasil ultrapassa o recomendado pela Organização Mundial de Saúde

(OMS), de no mínimo um profissional por 500 habitantes, estando em torno de 3,8 profissionais/500hab. Quando discriminado por categoria profissional, verifica-se que o enfermeiro não atinge essa proporção, já para o técnico apresenta maior que recomendado.

No que se refere aos municípios de Cuiabá e Várzea Grande, os resultados foram de 10,9 profissionais de enfermagem por 500 habitantes. Quando analisado por categoria, o enfermeiro representa 4,4 profissionais/500 habitantes e de técnico de enfermagem representa 5,3/500 habitantes. Se considerarmos a orientação da OMS, os resultados da pesquisa demonstram uma proporção adequada de enfermeiros e técnicos de enfermagem para a população local. Pode-se dizer que, a disponibilidade de profissionais é favorável para os serviços de saúde.

A Tabela 02 representa o quantitativo de profissionais por vínculo de emprego nos municípios pesquisados, informação disponível no cadastro de 12.268 profissionais. Cabe ressaltar que, a atualização cadastral no COREN é item obrigatório para o Responsável Técnico de enfermagem que anualmente entrega ao órgão as informações dos profissionais sob sua responsabilidade no serviço de saúde.

**Tabela 2** - Quantidade de profissionais de enfermagem por vínculo de trabalho nos municípios de Cuiabá e Várzea Grande (N=12.268).

Nº de Vínculo de emprego	Enfermeiro	Téc. de Enfermagem	Aux. de Enfermagem	Total
Nenhum vinculo	1756 (47,3%)	2259 (37,4%)	1177 (46,7%)	5192 (42,3%)
1	1334 (35,9%)	2440 (40,4%)	873 (34,7%)	4647 (37,8%)
2	484 (13%)	1031 (17%)	360 (14,3%)	1875 (15,2%)
3 ou mais	140 (3,7%)	309 (5,1%)	105 (4,1%)	554 (4,5%)
<b>Total</b>	<b>3.714 (100%)</b>	<b>6.039 (100%)</b>	<b>2.515 (100%)</b>	<b>12.268 (100%)</b>

**Fonte:** Dados extraídos do sistema de cadastro de profissionais do COREN-MT em março de 2017

Conforme apresentado na tabela acima, 5.192 (42,3%) profissionais de enfermagem encontram-se sem nenhum vínculo empregatício. Pode ser devido ao desemprego na região ou por não atualizarem o cadastro no COREN após serem inseridos em algum tipo de emprego na área da saúde. Destaca-se dentre os profissionais cadastrados que, a proporção de nenhum vínculo empregatício é maior nos enfermeiros do que nos técnicos de enfermagem.

Segundo estudo realizado por Machado (2016) no Brasil sobre os aspectos gerais do mercado de trabalho da enfermagem, também encontrou dados que reforçam a condição de dificuldade em emprego na enfermagem por parcela relevante da categoria. Segundo o autor:

“a enfermagem vem demonstrando, ao longo do tempo, problemas de empregabilidade plena. Os dados aqui apresentados atestam essa situação quando 10,1% declaram ter experimentado a condição de “desemprego” nos últimos 12 meses, ou seja, mais de 182 mil. Essa situação é agravada entre os enfermeiros, apresentando índices de 12,4%, ou seja, mais 51 mil afirmam ter experimentado ficar desempregado nos últimos 12 meses”. (Machado, 2016, p.37).

Observa-se ainda, a partir dos registros dos profissionais, que 62,6% dos técnicos de enfermagem apresentam pelo menos um vínculo empregatício, ou seja, esse grupo de profissionais está mais inserido no mercado de trabalho quando comparada ao grupo de enfermeiros (52,6%) e de auxiliares (53,1%).

No que se refere aos múltiplos vínculos empregatícios na enfermagem, destaca-se que 15,2% dos profissionais de enfermagem têm dois vínculos emprego e 4,5% apresenta cadastro em três ou mais empregos. A esse respeito, Machado (2012) declara que:

“o setor da enfermagem convive, rotineiramente, com profissionais que estão submetidos a dupla e tripla jornadas de trabalho exercendo suas atividades com baixos salários, com incertezas e riscos, afetando assim a qualidade de vida do trabalhador em saúde” (Machado, 2012, p. 119).

Apesar de ser uma profissão indispensável para os serviços de saúde, é notável que a enfermagem ainda enfrente diversos problemas em seu ambiente de trabalho tais como: a renda mensal. Segundo pesquisa do COFEN (2015) realizada no território nacional, constatou-se que 1,8% de profissionais na equipe (em torno de 27 mil pessoas) recebem menos que um salário mínimo por mês e 16,8% declarou ter renda total mensal de até R\$1.000 (um mil reais). Em nossa pesquisa, não avaliamos a variável de renda.

A tabela 3 e 4 apresentam o quantitativo de inscritos por idade, sexo e por categoria profissional nos município de Cuiabá e Várzea Grande-MT.

**Tabela 3** - Quantidade de profissionais de enfermagem inscritos, por idade e sexo - Cuiabá (N=8.355).

Categoria	20 a 40		40 a 60		Acima de 60		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Auxiliar	11	35	119	571	17	244	147	850
Técnico	324	1760	239	1916	14	145	577	3854
Enfermeiro	262	1674	117	813	7	54	386	2541
<b>Total</b>	<b>597</b>	<b>3469</b>	<b>475</b>	<b>3300</b>	<b>38</b>	<b>443</b>	<b>1110</b>	<b>7245</b>

Legenda: M (masculino); F (Feminino).

Fonte: Dados extraídos do sistema de cadastro de profissionais do COREN-MT em março de 2017

**Tabela 4** - Quantidade de profissionais de enfermagem inscritos, por idade e sexo – Várzea Grande (N=2.669).

Categoria	20 a 40		40 a 60		Acima de 60		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Auxiliar	5	10	35	197	2	56	42	263
Técnico	102	678	74	660	1	31	177	1369
Enfermeiro	84	482	38	204	1	9	123	695
<b>Total</b>	<b>191</b>	<b>1170</b>	<b>147</b>	<b>1061</b>	<b>4</b>	<b>96</b>	<b>342</b>	<b>2327</b>

Legenda: M (masculino); F (Feminino).

Fonte: Dados extraídos do sistema de cadastro de profissionais do COREN-MT em março de 2017

Nota-se resultados semelhantes na distribuição do perfil dos profissionais por sexo, categoria e idade nos dois municípios. A maioria dos profissionais de enfermagem é do sexo feminino, independente da faixa etária e município, cerca de 87%, o que está dentro da média nacional. Segundo pesquisa do COFEN (2015) nota-se que:

“A equipe de enfermagem é predominantemente feminina, sendo composta por 84,6% de mulheres. É importante ressaltar, no entanto, que mesmo tratando-se de uma categoria feminina, registra-se a presença de 15% dos homens. Pode-se afirmar que na enfermagem está se firmando uma tendência à masculinização da categoria, com o crescente aumento do contingente masculino na composição” (COFEN, 2015, documento digitalizado).

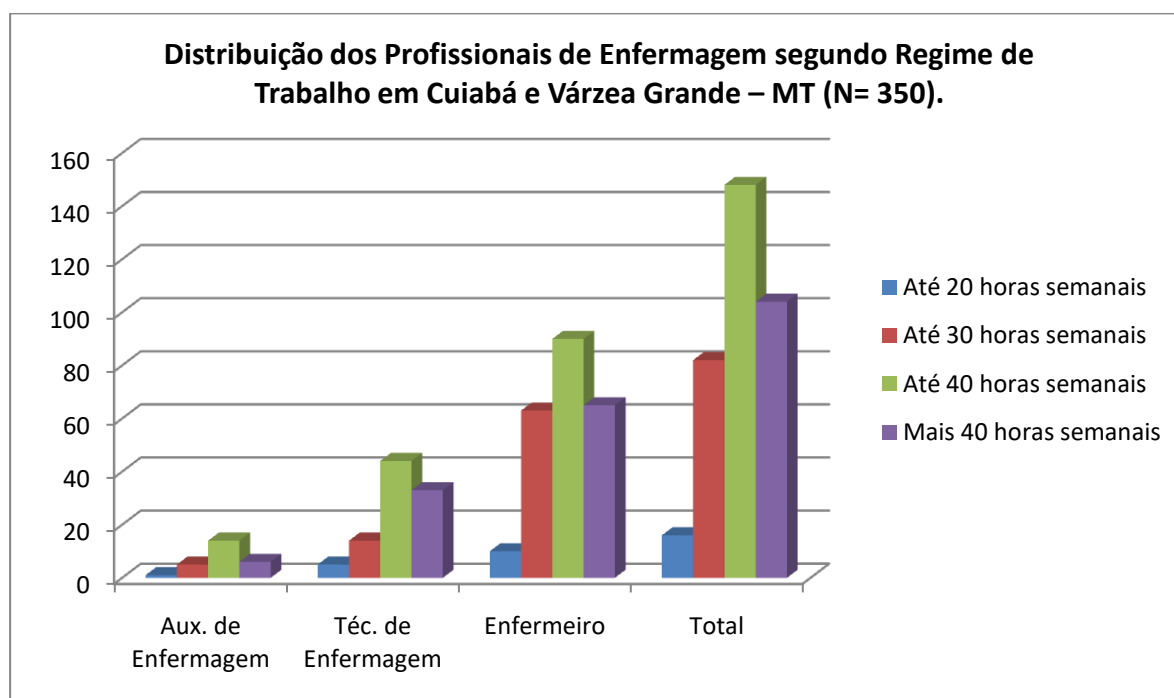
Diante disso, observa-se que a participação masculina na profissão é evidente, sendo essa diversificação de suma importância, visto que esse campo do saber não se restringe à somente um tipo gênero.

Dentre os profissionais de enfermagem do sexo masculino de Cuiabá, nota-se que não há grande diferença no quantitativo de profissionais na faixa etária menor que 60 anos. Por outro lado, dos profissionais de enfermagem de sexo masculino, há uma predominância deles cadastrados como técnicos de enfermagem (52% em Cuiabá e 53% em Várzea Grande). Em relação aos profissionais do sexo feminino na região de Cuiabá, observa-se pouca diferença entre os de idade de 20 a 40 anos e de 40 a 60 anos.

No grupo de auxiliar de enfermagem há uma maior concentração na faixa etária de 40 a 60 anos, em relação às outras categorias, em virtude de ser uma formação em extinção, tendo em vista que na região há mais cursos para área técnica de enfermagem do que de auxiliares.

Destaca-se no contexto da idade, a existência de 481(5,7%) em Cuiabá e 100 (3,7%) em Várzea Grande, profissionais de enfermagem inscritos no COREN, acima de 60 anos, ou seja, com idade já avançada, provavelmente atuando nos serviços de saúde.

O gráfico 1 apresenta o quantitativo de profissionais por categoria e Regime de trabalho.



**Fonte:** Dados extraídos do sistema de cadastro de profissionais do COREN-MT em março de 2017

**Gráfico 1** – Distribuição dos Profissionais de Enfermagem segundo Regime de Trabalho em Cuiabá e Várzea Grande – MT (N= 350).

O quantitativo de profissionais citado na tabela acima não representa o número total de profissionais dos municípios pesquisados, visto que este dado não é um item obrigatório no cadastro realizado junto ao COREN- MT; apenas 350 (1,9%) profissionais cadastrados tinham essa informação.

Da amostra disponível nos registros do COREN, observa-se que 104 (29,7%) dos profissionais trabalham com carga horária semanal superior a 40 horas. Essa carga horária excessiva de trabalho pode resultar em diversos problemas para o trabalhador de enfermagem. Segundo Costa (2017):

“a extensa jornada de trabalho e as demais composições do exercício laboral do trabalhador de enfermagem, geram consequências à saúde dos mesmos, resultando em acidentes de trabalho, doenças ocupacionais, bem como dificuldades na assistência ao paciente” (COSTA, 2017, p. 374).

Diante disso, a enfermagem vem lutando pela aprovação da PL 2295/2000 que dispõe sobre a regulamentação da jornada de 30 horas semanais. De acordo com o COFEN (2010), a Enfermagem é essencial à organização e funcionamento dos serviços de saúde, logo 30 horas semanais não é privilégio, pois diz respeito à necessidade de prover um padrão desejável de condições para a prática da Enfermagem no país.

No que se refere ao ramo de inserção dos profissionais de enfermagem, nota-se a partir dos resultados da pesquisa uma variedade de serviços onde a enfermagem vem desenvolvendo seu trabalho (Tabela 5).

**Tabela 5** – Distribuição dos Profissionais de Enfermagem por local de atividade. Cuiabá e Várzea Grande - MT (N=7.191).

Tipo de atividade	Categoria		Total
	Enfermeiro	Téc. Enfermagem	
Administração Pública em Geral	39	35	74
Atendimento Domiciliar	112	154	266
Atendimento Hospitalar	1515	2833	4348 (1º)
Atividades Associativas	145	352	497 (3º)
Banco de Sangue	14	17	31
Clínica	159	221	380
Construção Civil	0	1	1
Estabelecimento de Ensino	176	7	183
Hemodiálise	40	122	162
Laboratório	58	76	134
Lavanderia	6	2	8
Outros Profissionais na Área de Saúde	10	6	16
Planos de Saúde	17	41	58
Prestadora de Serviço de enfermagem	225	400	625 (2º)
Unidade de Saúde	212	191	403
Vacinas	2	3	5
<b>Total</b>	<b>2730</b>	<b>4461</b>	<b>7191</b>

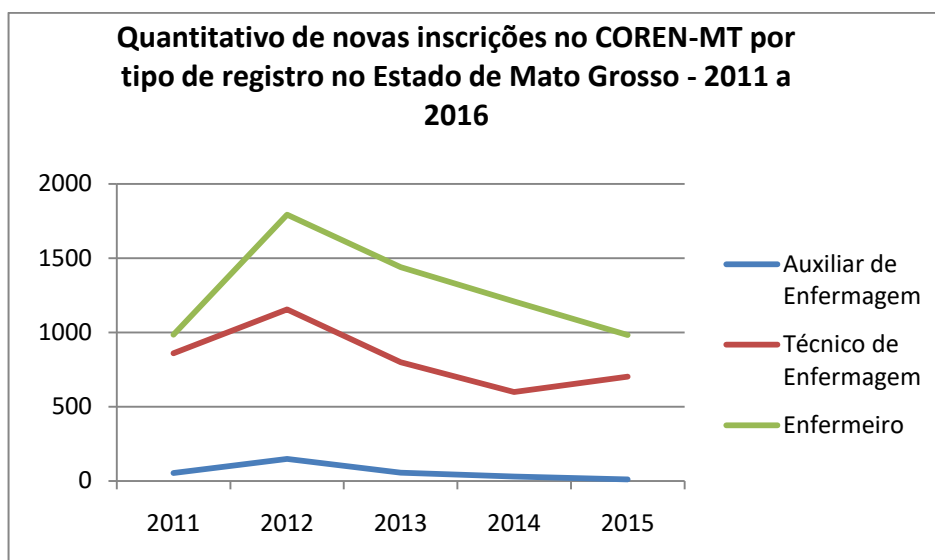
**Fonte:** Dados extraídos do sistema de cadastro de profissionais do COREN-MT em março de 2017.

Nota-se que, a maior concentração dos profissionais da enfermagem ainda é na área de atendimento hospitalar (4.348), o que pode ser justificado pelo porte, estrutura e regime de trabalho dos hospitais, conforme consta na Portaria GM/MS nº 3.390/2013:

“Os hospitais são instituição complexas, com densidade tecnológica específica, de caráter multiprofissional e interdisciplinar, responsável pela assistência aos usuários com condições agudas ou crônicas, que apresentem potencial de instabilização e de complicações de seu estado de saúde, exigindo-se assistência contínua em regime de internação e ações que abrangem a promoção da saúde, a prevenção de agravos, o diagnóstico, o tratamento e a reabilitação” (BRASIL, 2013, documento digitalizado).

Os resultados apontaram ainda, em segundo lugar, a enfermagem fazendo parte de prestadoras de serviços de enfermagem e em terceiro atuando em atividades associativas. Além disso, a enfermagem vem se diversificando e atuando em cenários diferentes, dentre estes a construção civil e lavadeira, ainda que em quantidade restrita.

Em relação ao número de novas inscrições nos últimos 5 anos (Gráfico 2), observa-se que até 2012 houve um aumento, tanto de auxiliares, como técnicos e enfermeiros, onde o enfermeiro se manteve com mais inscritos novos do que os demais. No entanto, de 2012 até 2016 houve uma redução de inscritos para todos os componentes da enfermagem. Em 2015, o número de inscritos de técnicos de enfermagem voltou a crescer, de auxiliares se manteve regular, enquanto de enfermeiros continuou na curva decrescente.



FONTE: Dados extraídos do sistema de cadastro de profissionais do COREN-MT, extraído em março de 2017.

**Gráfico 2-** Quantitativo de novas inscrições no COREN-MT por tipo de registro no Estado de Mato Grosso - 2011 a 2016.

Alguns profissionais técnicos e auxiliares de enfermagem têm formação além da que é exigida para a execução de suas atividades, pois buscam cada vez mais aperfeiçoamento e qualificação. Dentre os cursos escolhidos destaca-se o curso de graduação em enfermagem que para Medina (2003):

Dos diversos motivos que levam os trabalhadores em enfermagem a optar pela graduação, destacam-se os seguintes: é um curso menos seletivo, permite a ascensão profissional, melhora o conhecimento científico e, conseqüentemente, possibilita mudar de status dentro da equipe (Medina, 2003, p.102)

A tabela 6 apresenta a situação dos profissionais de enfermagem ativos por condição de emprego nos municípios de Cuiabá e Várzea Grande.

**Tabela 6** - Profissionais técnicos de Enfermagem (Ativos) por condição de Emprego. Cuiabá e Várzea Grande – MT.

Situação dos profissionais técnicos de enfermagem	Nº
Profissionais Técnicos com Registro de QI e QII	613
Profissionais com Registro QII, com vínculo de emprego de Técnico de	3080

Enfermagem	
Profissionais com Registro QI e QII, com vínculo de emprego como Enfermeiro	125
Profissionais com Registro de QI e QII, com vínculos de Emprego de Técnico de Enfermagem e Enfermeiro	8
Profissionais QI com inscrição de QII com situação Cancelada	593
Quantitativo total de profissionais QII, Ativos por município.	4984

Legenda: QI = Enfermeiro QII = Técnico de enfermagem

Fonte: Dados extraídos do sistema de cadastro de profissionais do COREN-MT, extraído em março de 2017.

De acordo com a tabela acima, encontramos nos resultados, 613 dos profissionais técnicos de enfermagem possuem duplo registro, sendo inscritos como enfermeiro e técnico de enfermagem. Dos profissionais com duplo registro, 125 profissionais possuem vínculo de emprego apenas como Enfermeiro. Sendo que 488 profissionais com duplo registro ainda não realizaram a transição tão almejada.

Os resultados apontados na tabela acima mostram ainda que existem 593 enfermeiros cancelaram sua inscrição como técnicos de enfermagem, provavelmente por ter conseguido prosseguir na função agora de enfermeiro e não mais de técnico de enfermagem.

Diante disso, percebe-se que vem acontecendo à transição de categoria profissional, porém ainda em número reduzido, o que pode ser justificado pelas dificuldades encontradas durante o processo de transição como a adaptação ao novo papel. Segundo Monteiro (2014, p. 784) “a transição feita de forma gradual e progressiva pode ser uma das estratégias da organização para permitir uma melhor adaptação à aprendizagem das novas tarefas”.

## LIMITAÇÕES DO ESTUDO

O estudo foi realizado a partir de dados do sistema de cadastro profissional do COREN - MT. O cadastro consiste em dados pessoais do profissional assim que se inscreve no Conselho ou quando solicita mudança de registro profissional de auxiliar para técnico ou para enfermeiro. Além disso, a equipe de fiscalização do COREN realiza visitas às instituições de saúde da região, podendo recomendar atualização dos registros dos profissionais a estes vinculados. Os responsáveis técnicos de enfermagem das instituições de saúde devem anualmente informar ao COREN informações sobre esses profissionais, contribuindo para atualização das informações, neste caso apenas dos que estão empregados. Sendo assim, o estudo encontrou limitações, pois nem todos os profissionais atualizam seus cadastros e algumas informações não são obrigatórias, tal como o regime de trabalho.

## CONCLUSÃO

A pesquisa na área da enfermagem é de suma importância, pois auxilia na prática, possibilitando intervenções, mudanças e até formulação de políticas públicas voltadas para essa categoria profissional.

O estudo mostrou maior concentração de profissionais cadastrados como técnicos de enfermagem em ambos os municípios. Nos municípios pesquisados o quantitativo de profissionais por habitantes ultrapassa o recomendado pela Organização Mundial de Saúde (OMS, 2006). Os resultados demonstram uma proporção adequada para a população local, tanto de enfermeiros como técnicos. Pode-se dizer que a disponibilidade de profissionais é favorável para os serviços de saúde da região.

Identificou-se ainda, que a enfermagem é uma profissão que predomina profissionais do gênero feminino, embora a literatura aponte uma tendência a masculinização, pois vem aumentando o registro desses profissionais no Brasil. Já o auxiliar de enfermagem apresenta um número reduzido de profissionais, sendo predominantemente nas faixas etária de 40 a 60 anos, provavelmente devido maior oferta de cursos de técnicos do que de auxiliares.

Há uma tendência atual de redução nos novos inscritos de enfermeiros, no ano de 2015 a 2016, e aumento de novos técnicos de enfermagem registrados nesse período. Talvez seja reflexo da ausência de técnicos no mercado de trabalho, o qual vem incentivando escolas de formação para atender essa necessidade. No entanto, essa situação é algo a ser estudada e melhor compreendida no cenário regional.

Há profissionais com duplo registro de técnicos e de enfermeiros, buscando a transição para seu novo papel, mas que ainda mantém registro de técnico. Observamos também que há enfermeiros que cancelaram sua inscrição de técnicos de enfermagem, provavelmente por ter conseguido prosseguir na função agora de enfermeiro.

Notou-se uma escassez de trabalhos publicados sobre o assunto, de forma a contribuir com a discussão dos resultados. Diante disso, sugere-se novas pesquisas para se compreender o trabalho da enfermagem e o processo transição profissional de auxiliar/técnico para enfermeiro.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

BATISTA, A. A. V; VIEIRA, M. J; CARDOSO, N. C. S; CARVALHO, G. R. P de. Fatores de motivação e insatisfação no trabalho do enfermeiro. **Rev. esc. enferm. USP.** São Paulo, v. 39, n. 1, Mar. 2005.

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria GM/MS nº 3.390 de 30 de Dezembro de 2013. **Institui a Política Nacional de Atenção Hospitalar (PNHOSP) no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS), estabelecendo-se as diretrizes para a organização do componente hospitalar da Rede de Atenção à Saúde (RAS).** Disponível em

[http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2013/prt3390\\_30\\_12\\_2013.html](http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2013/prt3390_30_12_2013.html) Acesso em Junho de 2017.

COFEN. Conselho Federal de Enfermagem. **Sistema Cofen/Conselhos Regionais permanece na luta em prol das 30 horas da enfermagem.** COFEN 2010. Disponível em [http://www.cofen.gov.br/sistema-cofenconselhos-regionais-permanece-na-luta-em-prol-das-30-horas-da-enfermagem\\_5406.html](http://www.cofen.gov.br/sistema-cofenconselhos-regionais-permanece-na-luta-em-prol-das-30-horas-da-enfermagem_5406.html) Acesso em junho 2017.

COFEN. Conselho Federal de Enfermagem. **Análise de dados dos profissionais de enfermagem existentes nos conselhos Regionais.** Relatório de pesquisa. Brasília: COFEN; 2011. Disponível em <http://www.cofen.gov.br/wp-content/uploads/2012/03/pesquisaprofissionais.pdf>. Acessado em 20 de abril de 2015.

COFEN. Conselho Federal de Enfermagem. **Análise de dados dos profissionais de enfermagem existentes nos conselhos Regionais.** Relatório de pesquisa. Brasília: COFEN; 2015. Disponível em: [http://www.cofen.gov.br/pesquisa-inedita-traça-perfil-da-enfermagem\\_31258.html](http://www.cofen.gov.br/pesquisa-inedita-traça-perfil-da-enfermagem_31258.html). Acesso em outubro de 2016.

COREN. Conselho Regional de Enfermagem de Mato Grosso. **O COREN-MT.** COREN; 2012. Disponível em <http://mt.corens.portalcofen.gov.br/o-corenmt>. Acesso em 3 de Junho de 2017.

COREN. Conselho Regional de Enfermagem de Mato Grosso. **Quais as devidas funções do enfermeiro, do técnico de enfermagem e do auxiliar de enfermagem e quais as diferenças entre cada categoria?** COREN: 2013. Disponível em [http://mt.corens.portalcofen.gov.br/diferenca-entre-categorias\\_698.html](http://mt.corens.portalcofen.gov.br/diferenca-entre-categorias_698.html). Acesso em: setembro 2016.

COSTA, E. C.; SANT'ANA, F. R. S. **Consequências geradas pelas condições de trabalho do profissional de Enfermagem: uma revisão integrativa;** Rev Eletrônica Acervo Saúde. Campinas/SP 2017. Disponível em [http://acervosaud.dominiotemporario.com/doc/S-29\\_2017.pdf](http://acervosaud.dominiotemporario.com/doc/S-29_2017.pdf) Acesso em junho de 2016.

CUIABÁ. Prefeitura Municipal de Cuiabá. **Plano Estratégico Município de Cuiabá 2013-2023.** Organizadores: Guilherme Frederico Muller, Eliane Rosa Fernandes de Albuquerque, Silvana Maria dos Anjos, Cláudia Cristina Oliveira Moraes Fraga, Paulo Roberto Borges Custódio, João Chaves Daldegan. Cuiabá: 2013. Disponível em: <http://cuiaba.mt.gov.br/secretarias/fazenda/plano-estrategico-2013-2023/>. Acesso em 05 de junho de 2017.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 5ª Ed. São Paulo: Atlas, 1999.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Panorama das cidades,** 2017. Disponível em <https://cidades.ibge.gov.br/v4/brasil/mt/cuiaba/panorama>. Acesso em 3 de Junho de 2017.

MACHADO, M. H; VIEIRA, A. L. S.; OLIVEIRA, E. Construindo o perfil da enfermagem. **Rev. Enfermagem Foco.** Brasília. v.3, n.3, 2012.

MACHADO, M. H; OLIVEIRA, E; LEMOS, W.; LACERDA, W. F.; FILHO, W. A.; WERMELINGER, M; VIEIRA, M., SANTOS, M.R.; JUNIOR, P. B. S.; EVERSON, J.; BARBOSA C. **Mercado de trabalho da enfermagem: aspectos gerais.** Rev. Enfermagem em foco. Brasília. V. 7, 2016. Disponível em

<http://revista.portalcofen.gov.br/index.php/enfermagem/article/view/691>. Acesso em Junho 2017.

MONTEIRO, P. R; JUNG, W; LAZZARI, D. D; NASCIMENTO, E. R. P; DALAMARIA, J. M. **O processo de transição profissional na perspectiva de técnicos de enfermagem que se tornaram enfermeiros.** Rev. Eletr. Enf. 2014 V 16. Disponível em [https://www.fen.ufg.br/fen\\_revista/v16/n4/pdf/v16n4a10.pdf](https://www.fen.ufg.br/fen_revista/v16/n4/pdf/v16n4a10.pdf) Acesso em Julho de 2017

MARCONI, M, A; LAKATOS, E, M. **Metodologia do trabalho científica.** 7. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. Relatório Mundial de Saúde 2006: **Trabalhando juntos pela Saúde/Organização Mundial de Saúde.** Brasília: Ministério da Saúde, 2006. Disponível em: <http://www.who.int/whr/2006/en>. Acesso em Junho 2017.

Portal Mato Grosso. **Economia de Várzea Grande.** 2017. Disponível em <http://www.portalmatogrosso.com.br/municipios/varzea-grande/dados-gerais/economia-de-varzea-grande/1066>. Acesso em de Junho de 2017.

SANTOS, José Luís Guedes; PESTANA, Aline Lima; GUERRERO, Patrícia; MEIRELLES Betina Schlindwein Hörner; ERDMANN Alacoque Lorenzini. Práticas de enfermeiros na gerencia do cuidado em enfermagem e saúde: revisão integrativa. Brasília. **Revista Brasileira de Enfermagem.** Mar-abril, 2013.