

Enferm Bras 2020;19(5):411-22
<https://doi.org/10.33233/eb.v19i5.4469>

ARTIGO ORIGINAL

Perfil de Empreendedores da Enfermagem em instituições de longa permanência para idosos

Fabricio Renato Teixeira Valença*, Marli de Carvalho Jericó, D.Sc.**, Jaqueline Lopes Gouveia***, Zaida Aurora Sperli Geraldês Soler, D.Sc.****, Luiza Watanabe Dal Ben, D.Sc.*****

*Acadêmico da 4ª. Série do Curso de Graduação em Enfermagem da Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto, SP, **Enfermeira, Professora graduação e pós-graduação lato sensu e stricto sensu da Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto (FAMERP), São José do Rio Preto/SP, ***Enfermeira, Especialista em Centro Cirúrgico, Recuperação Anestésica e Central de Materiais e Esterilização pela Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto, Enfermeira clínica do Centro Cirúrgico do Hospital de Base de São José do Rio Preto/ SP, ****Enfermeira, Livre-Docente da graduação e pós-graduação lato sensu e stricto sensu da Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto (FAMERP) e organizadora do Grupo de Pesquisa Nemoreges (Núcleo de Estudos sobre Morbidade Referida, Educação e Gestão em Saúde), SP, *****Enfermeira, Conselho de Administração do Grupo Dal Ben, Desenvolve pesquisas em gestão de assistência de enfermagem domiciliar e transição de cuidados

Recebido em 7 de outubro de 2020; aceito em 19 de outubro de 2020.

Correspondência: Fabricio Renato Teixeira Valença, Rua Anis Trabulsi, 345 Solo Sagrado 15044-060 São José do Rio Preto SP

Fabricio Renato Teixeira Valença: fabricio.valenca1@gmail.com

Marli de Carvalho Jericó: marli@famerp.br

Jaqueline Lopes Gouveia: jaquelinegouveia@hotmail.com

Zaida Aurora Sperli Geraldês Soler: zaidaurora@gmail.com

Luiza Watanabe Dal Ben: luiza@dalben.com.br

Resumo

Introdução: De modo geral, o empreendedor é aquele que assume riscos no planejamento, implementação, coordenação e gestão de projetos, serviços e negócios. **Objetivo:** Investigar o perfil de empreendedores da área de enfermagem em instituições de longa permanência para idosos (ILPI). **Métodos:** Estudo quantitativo realizado em nove ILPI privadas de um município do interior do estado de São Paulo. Foram aplicados dois instrumentos, um de autoavaliação sobre o perfil empreendedor e outro por meio de entrevista sobre características do empreendimento. Os dados foram analisados de forma descritiva e inferencial. **Resultados:** Teve-se como resultados principais entre os nove empresários: 77,78% enfermeiros, 11,11% técnicos e 11,11% auxiliares de enfermagem; o negócio foi iniciado com idade média de 33,5 ± 4,41 anos; 88,89% empreenderam por oportunidade; 77,78% tinham o negócio estabelecido; a remuneração média foi de 9 ± 6,38 salários mínimos (US\$ 2,276.01), dado que teve correlação positiva com características do perfil empreendedor e tempo de vida do negócio. **Conclusão:** Ficou evidenciado, na maioria dos participantes, perfil empreendedor de inovação, capacidade de tomar decisão, adaptação às novas situações e orientação para metas e resultados. Os dados obtidos podem contribuir com o ensino, a pesquisa e a ampliação do empreendedorismo na enfermagem.

Palavras-chave: autonomia profissional, enfermagem, mercado de trabalho, institucionalização, serviços de saúde para idosos.

Abstract

Profile of nursing professionals in long-term care institutions for the elderly

Introduction: In general, the entrepreneur is who assumes the risks in the planning, execution, coordination, and management of projects, services, and businesses. **Objective:** To investigate the profile of entrepreneurs of the nursing area in long-term care institutions for the elderly (LTIE). **Methods:** Quantitative study carried out in nine private LTIEs in a city in the countryside of the state of São Paulo. This study applied two instruments, one of self-assessment on the

entrepreneur profile and the other by means of an interview on the characteristics of the enterprise. Data analysis was descriptive and inferential. *Results:* The main results among the nine entrepreneurs were: 77.78% nurses, 11.11% technicians, and 11.11% nursing assistants; the average age when business started is 33.5 ± 4.41 years; 88.89% initiated the business for opportunity; 77.78% had the business already established; average compensation was 9 ± 6.38 minimum salaries (US\$2.276,01), data with a positive correlation with the characteristics of the entrepreneurial profile and the lifetime of the business. *Conclusion:* Most participants showed an entrepreneurial profile of innovation, ability to make decisions, adapt to new situations, and focus on objectives and results. Data obtained can contribute to teaching, research, and expansion of entrepreneurship in nursing.

Keywords: professional autonomy, nursing, labor market, institutionalization, healthcare for the elderly.

Resumen

Perfil de emprendedores de enfermería en instituciones de cuidados de largo plazo para personas mayores

Introducción: En general, el emprendedor es quien asume los riesgos en la planificación, ejecución, coordinación y gestión de proyectos, servicios y negocios. *Objetivo:* Investigar el perfil de emprendedores del área de enfermería en instituciones de cuidados de largo plazo para personas mayores (ICLP). *Métodos:* Estudio cuantitativo realizado en nueve ICLP privadas de un municipio del interior del estado de São Paulo. Se aplicaron dos instrumentos, uno de autoevaluación sobre el perfil emprendedor y otro por medio de entrevista sobre características del emprendimiento. Se analizaron los datos de forma descriptiva e inferencial. *Resultados:* Los resultados principales entre los nueve empresarios fueron: 77,78 % enfermeros, 11,11 % técnicos y 11,11 % auxiliares de enfermería; se inició el negocio con edad promedio de $33,5 \pm 4,41$ años; el 88,89 % emprendió por oportunidad; el 77,78 % ya tenía el negocio establecido; el pago promedio fue $9 \pm 6,38$ sueldos mínimos (US\$2,276.01), dato que presentó correlación positiva con características del perfil emprendedor y tiempo de vida del negocio. *Conclusión:* En la mayoría de los participantes se evidenció un perfil emprendedor de innovación, capacidad de tomar decisiones, adaptarse a nuevas situaciones y orientarse hacia objetivos y resultados. Los datos obtenidos pueden contribuir a la enseñanza, investigación y expansión del espíritu emprendedor en la enfermería.

Palabras-clave: autonomía profesional, enfermería, mercado de trabajo, institucionalización, servicios de salud para ancianos.

Introdução

Surgida no século XV, a expressão “empreendedorismo” foi originada da tradução do termo *entrepreneurship* da língua inglesa, derivada da palavra *impreendere*, do latim. De modo geral significa assumir riscos na busca de sucesso, no planejamento, implementação, coordenação e gestão de projetos, serviços e negócios [1]. Economistas renomados têm destacado que líderes empreendedores são essenciais para o desenvolvimento econômico de um país. Estão entre pessoas consideradas empreendedoras os trabalhadores liberais ou autônomos, de diferentes áreas profissionais e ocupacionais, que geralmente buscam trabalhar por conta própria, em seu próprio negócio. Os motivos para empreender são vários, entre outros, interesse, oportunidade, necessidade e busca de satisfação profissional, ficando claro as relações entre os fenômenos do desenvolvimento acelerado do empreendedorismo e a precarização do trabalho formal [1-3].

Entre várias tipologias de empreendedorismo, três ficam mais em destaque nas publicações científicas em saúde: a) o empreendedorismo social, que envolve multiplicidade de relações, interações, mobilizações e intervenções junto a comunidades com vulnerabilidades sociais, com vistas a produzir bens e serviços para promovê-las [1,4,5]; b) o empreendedorismo empresarial, comum em sociedades capitalistas, vinculando-se a negócios com interesses econômicos e recebendo especial atenção do governo e entidades de classe profissional [1-2] e c) o intraempreendedorismo, que representa o perfil de empregado desejado nas organizações, por possuir características de líder, inovador, automotivado, que “veste a camisa” da instituição, buscando implementar melhorias e em fazer crescer o negócio como se o dono fosse [1].

Várias características de personalidade são apontadas como preditoras de empreendedorismo, como: capacidade de autocontrole; de autorregulação nas relações interpessoais; de saber fazer autoavaliação, criticar e gerenciar, reconhecendo seus pontos

fortes e fracos, estabelecendo objetivos, planos e metas para superar problemas e otimizar ações na vida e no trabalho [6].

Tratando especificamente do empreendedorismo de negócios no âmbito da enfermagem brasileira, em especial na atuação empresarial de enfermeiros empreendedores, constata-se que via de regra constituem-se em oportunidades de autoemprego usando abordagens inovadoras. Como qualquer outro empresário, desde que respeite os preceitos éticos e legais relativos à profissão, qualquer profissional de enfermagem pode ser proprietário de uma empresa, que ofereça serviços de enfermagem no âmbito da assistência direta, de educação, de pesquisa, de gerenciamento, assessoria e consultoria. Entre as características de enfermeiros empreendedores estão ser criativo, inovador, confiante, motivado, realista, trabalhar arduamente e ter boa comunicação [7].

Mesmo admitindo que está em desenvolvimento no Brasil, o empreendedorismo empresarial na enfermagem ocorre em menor escala que em outras profissões da saúde, como fisioterapia, nutrição, psicologia e fonoaudiologia. Via de regra há baixo capital social, a constituição é como microempresas e estão concentradas em maiores centros urbanos [8]. É mais comum que os enfermeiros empreendam como profissional liberal e em área de sua especialidade, já que tem atribuições privativas e compartilhadas amparadas na Lei 7.498/86, que regulamenta o exercício profissional, explicita a coordenação, ensino, organização, planejamento, execução e avaliação do Serviço de Enfermagem [9].

Empreender de forma empresarial na enfermagem brasileira está em ascensão desde o início dos anos 2000 e tal fato pode estar associado à insatisfação no trabalho, necessidade de melhores ganhos ou mesmo a busca de novas perspectivas associada ao desenvolvimento de um perfil empreendedor. É importante considerar a formação adequada no desenvolvimento do empreendedorismo de enfermeiros, condizentes com demandas sociais e necessidades do mercado de trabalho. Isso pode provocar mudanças efetivas na vida pessoal e profissional e estimular outros profissionais, além de contribuir o reconhecimento, valorização, prestígio e melhor imagem da profissão [10].

É importante lembrar iniciativas empresariais em internação domiciliar – Home Care, talvez precursoras em empreendedorismo de negócios de enfermeiros como profissionais liberais. Tais empreendimentos são amparados ética e legalmente pela legislação de exercício da enfermagem e de forma programática pela Resolução COFEN Nº 267/2001, revogada pela Resolução COFEN Nº 464/2014, que contempla as atividades em assistência domiciliar (home care), classificadas em funções assistenciais, administrativas, educativas e de pesquisa, além da Resolução da Diretoria Colegiada 11 – Anvisa, de 26/01/2006, que dispõe sobre o regulamento técnico de funcionamento de serviços que prestam atenção domiciliar [11].

Quanto ao investimento empresarial em instituições para atender idosos, devem ser consideradas tanto as necessidades de mercado quanto da população usuária, além de entendimento das especificidades acerca das questões ambientais, sociais e programáticas relacionadas. Especificamente no atendimento a idosos, várias denominações foram dadas a instituições sociais, públicas ou privadas que os recolhem, como asilo, abrigo, lar, casa de repouso, clínica geriátrica e ancionato. Para padronizar a nomenclatura, foi proposta a denominação de instituições de longa permanência para idosos (ILPI), definidas como um estabelecimento para atendimento integral a idosos, dependentes ou não, sem condições familiares ou domiciliares para a sua permanência na comunidade de origem [12].

As ILPIs representam a principal alternativa de cuidado, quando a família não consegue prover o cuidado domiciliário, seja por sobrecarga emocional, resultante de longos períodos dedicados aos cuidados dos idosos ou outras causas [13]. No Brasil, está assegurado no Estatuto do Idoso [14], que as ILPIs sejam organizadas no sentido de prover atendimento especializado, de acordo com as necessidades de cada residente, quanto a abrigo, alimentação, lazer, convívio social, além de cuidados básicos de saúde, encaminhando os internos para os serviços médico-hospitalares quando necessário [15].

Entre as justificativas para investimento em ILPI está a constatação do elevado crescimento populacional de idosos, em todo o mundo. Estimou-se que em quatro décadas (2010 a 2050), a população de idosos passará de 841 milhões para dois bilhões [16] e tal tendência de crescimento também é previsível no Brasil. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2010, os idosos representavam mais de 11% da população brasileira e haverá inversão da pirâmide etária iniciada em 1980 e completará o ciclo em 2050 [17]. Então, empreender nesse segmento empresarial é pertinente, pois certamente as políticas públicas não conseguirão atender a todos. Seja pública ou privada, uma ILPI deve ser estruturada quanto a aspectos arquitetônicos e programáticos, mas principalmente sociais, para atender as

necessidades dos internos relacionadas às atividades de vida diária e melhor qualidade de vida [18,19].

Ante o exposto, este estudo tem por objetivo investigar o perfil de empreendedores da área de enfermagem em instituições de longa permanência de idosos, considerando variáveis de caracterização dos empresários e de características do empreendimento.

Material e métodos

O estudo é de natureza quantitativa, realizado em nove ILPIs privadas localizadas no maior município da região noroeste do estado de São Paulo, referência para trabalho, educação e atenção em saúde para cidades circunvizinhas. A cidade tem cerca de 460 mil habitantes, sendo 16% na faixa de idade acima de 60 anos, além de ter o maior contingente de profissionais de enfermagem da região, registrados no Conselho Regional de Enfermagem de São Paulo (COREN/SP), com coeficiente por 1.000 habitantes de 4,34 enfermeiros, 5,98 técnicos de enfermagem e 4,24 auxiliares de enfermagem [20].

Antecedendo a coleta de dados, o projeto foi submetido à apreciação e aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos, Parecer nº 3.382.55. A participação dos empreendedores foi conduzida após concordância em participar da pesquisa e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Os dados foram coletados de julho a novembro de 2019, considerando-se na seleção das ILPIs as que estavam registradas no Conselho Municipal dos Direitos do Idoso (CMDI) e também excluídas aquelas cujos gestores não aceitaram participar da pesquisa. Para coleta de dados foram utilizados dois instrumentos:

1) elaborado pelos autores, para coletar informações sobre o perfil sociodemográfico e profissional (gênero, formação, tempo de formação, qualificação e carga horária semanal) e do empreendimento (imóvel, natureza jurídica, horário de funcionamento, faixa de faturamento, motivos para empreender na área do idoso e estágio do empreendimento). Em relação ao estágio do empreendimento (EE), considerou-se a classificação em três estágios: a) empreendimento nascente: que ainda não pagou salários, pró-labores ou qualquer outra forma de remuneração aos proprietários por mais de três meses; b) empreendimento novo: que já remunerou de alguma forma os seus proprietários por um período superior a três meses e menor que 42 meses e c) empreendimento estabelecido: já consolidado pelo fato de haver pago aos seus proprietários alguma remuneração, sob a forma de salário, pró-labore ou outra, por um período superior a 42 meses) [21].

2) Instrumento sobre o perfil do empreendedor [22] - com questões interrogativas de autoavaliação, composto por 24 itens em cinco dimensões (compromisso e determinação, obsessão pela oportunidade, criatividade, autossuficiência e adaptabilidade, motivação e superação e liderança) e utilizando escala de Likert de 5 pontos, variando de "1 – insuficiente, 2 – fraco, 3 – regular, 4 – bom e 5 - excelente", quanto maior a pontuação, melhor é o perfil do empreendedor.

As entrevistas com os empreendedores do estudo foram realizadas a partir de agendamento prévio via telefone e aplicadas em duas etapas: a primeira, por meio de preenchimento manual pelo pesquisador do instrumento 1 e a segunda, pelo instrumento 2, autoaplicável, de autoavaliação. As duas etapas foram feitas presencialmente, em horário reservado para o preenchimento de ambos os instrumentos. Os dados obtidos foram armazenados em uma planilha eletrônica, utilizando-se o programa Excel®; para a análise utilizou-se o Software Statistical Package for the Social Sciences (Versão 23). Os testes de Shapiro-Wilk e Mann-Whitney foram aplicados para investigar a dependência estatística entre as variáveis estudadas.

Resultados

Vale esclarecer que no período de coleta dos dados existiam 26 ILPI no município estudado, registradas no Conselho Municipal dos Direitos do Idoso, sendo 22 (84,62%) de natureza privada e quatro (15,38%) filantrópicas. Das 22 instituições privadas, 14 eram de propriedade de profissionais da área de enfermagem, sendo 11 (50%) de enfermeiros, duas (9,09%) de técnicos de enfermagem e uma (4,54%) era de auxiliar de enfermagem, enquanto

oito (36,36%) instituições tinham outros profissionais como proprietário. Assim, a amostra deste estudo ficou definida em nove proprietários de ILPIs da área de enfermagem, já que quatro enfermeiras e uma técnica de enfermagem não consentiram em participar da pesquisa.

São apresentadas na tabela I as características dos profissionais de enfermagem participantes do estudo, segundo categoria profissional, idade, gênero, tempo de formado, pós-graduação, tempo de empreendimento e motivo para empreender em ILPIs. Verifica-se que a maioria (7 - 77,78%) eram de graduados em enfermagem, apenas um do sexo masculino; a idade dos empreendedores variou de 34 a 51 anos, sendo 5 (55,56%) com menos de 40 anos; o tempo de formados variou de 2 a 32 anos, correspondendo a 1 (11,1%) com dois anos, dois (22,22%) com sete anos; apenas a empreendedora B, auxiliar de enfermagem referiu não ter feito cursos de pós-graduação, enquanto o empreendedor D, enfermeiro, fez mestrado; o tempo de empreendimento variou de um a 19 anos e a maioria 7 (77,78%) relatou que o motivo para empreender foi por oportunidade de negócio.

Tabela I - Perfil dos empreendedores da área da enfermagem em ILPIs segundo categoria profissional, idade, gênero, motivo para empreender, tempo de formação e de empreendimento (N = 9). São José do Rio Preto/SP, 2019-2020.

Perfil do Empreendedor	Empreendedor								
	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Categoria na Enfermagem	Enf	AE	Enf	Enf	Enf	Enf	Enf	TE	Enf
Idade (anos)	34	38	51	38	41	34	50	49	37
Gênero	F	F	F	M	F	F	F	F	F
Tempo de formado (anos)	7	2	13	7	17	8	32	20	16
Pós-graduação, especialização, mestrado (no.)	1	0	2	Mestrado	3	2	4	6	1
Tempo de empreendimento (anos)	6	1	10	5	7	7	19	14	1
Motivo para empreender	Oport.	Oport.	Oport.	Oport.	Oport. e Nec	Oport.	Sonho	Oport.	Nec

Enf = Enfermeira(o); AE = Auxiliar de enfermagem; TE = Técnica de enfermagem; F = Feminino; M = Masculino | Oport = Oportunidade | Nec = Necessidade.

Na tabela II são apresentadas outras características dos empreendedores em ILPIs participantes deste estudo, destacando-se: apenas 1 (11,11%) iniciou o empreendimento com a idade de 41 anos, enquanto dos restantes, dois (22,22%) tinham menos de 30 anos quando iniciaram seu negócio; sete (77,78%) já tinham como estabelecido seu empreendimento; a retirada mensal em correspondência ao salário mínimo vigente foi relatada como sem retirada para uma (11,11%), enquanto para os restantes variou de três a 20 salários mínimos; a maioria (7- 77,78%) informou jornada semanal de trabalho de pelo menos 40 horas semanais, enquanto dois referiram trabalhar 72 e 84 horas por semana; quanto a ter sociedade no empreendimento, 4 (44,44%) referiram não ter e 2 (22,22%) tinham a mãe como sócia.

Tabela II – Perfil dos empreendedores em ILPIs estudados (N = 9) segundo idade que empreendeu estágio do empreendimento, faixa de rendimentos, carga horária semanal de trabalho e sociedade. São José do Rio Preto/SP, 2019-2020.

Perfil do Empreendedor	Empreendedor								
	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Idade ao abrir seu próprio negócio (anos)	28	37	41	33	34	27	31	35	36
Estágio do empreendimento	Est	Nov	Est	Est	Est	Est	Est	Est	Nov
Faixa de pró-labore (SM)	5	3	3	7,5	17,5	8,8	20	8	Ainda Não Retirou
Carga horária semanal (horas)	40-60	84	45-50	40-50	44	40	40	72	40
Sociedade	Cunhada	Não	Não	Enf	Não	Mãe	Não	Advogada	Mãe

Enf. = Enfermeira (o); Est. = Empreendimento estabelecido; Nov. = Empreendimento novo; *SM = Salário Mínimo; Salário mínimo vigente = R\$ 998,00 (US\$ = 252,00), Brasil, 2019 [24].

Na tabela III observa-se quanto aos pontos fortes e pontos fracos que os participantes deste estudo referiram possuir. Entre os pontos fortes foram mais citadas as características de determinação, liderança e persistência, enquanto os pontos fracos mais destacados foram emotividade e sensibilidade.

Tabela III – Pontos fortes e fracos dos empreendedores da área de enfermagem em ILPI, segundo instrumento autopercebido. São José do Rio Preto/SP, 2019-2020.

Empreendedor	Pontos fortes	Pontos fracos
A	Determinação, força de vontade, visão empreendedora, facilidade na resolução de problemas	Emotiva e envolvimento em problemas pessoais dos funcionários
B	Persistência	Morte de internos
C	Determinação	Emotiva, acaba diminuindo preço
D	Liderança, proatividade, negociação, comunicação	Sensibilidade, publicidade, mercado, giro de caixa
E	Boa comunicação, foco determinação	Centralizadora
F	Humana, estudiosa, dedicada negociadora, foco	Não sabe dizer NÃO
G	Liderança, busca conhecimento, respeito, harmonização, amor	Emotiva, faz vontade de todos
H	Persistente, busca conhecimento, amor	Age mais com emoção do que com razão
I	Força de vontade, amor à profissão, liderança	Falta de experiência administrativa

Por fim, a tabela IV mostra quando houve correlação estatística entre as variáveis do perfil dos empreendedores com as características profissionais dos mesmos. Nota-se que houve correlação de cinco itens do perfil empreendedor com a variável “remuneração”.

Tabela IV – Distribuição das variáveis dos empreendedores de LPIs correlacionadas ao perfil empreendedor (n=9). São José do Rio Preto/SP, Brasil, 2019-2020.

Variáveis do perfil (p-valor)	Formação	*CH	†REM	Estágio	‡Q	Motivos
Compromisso e determinação						
Pro-atividade na tomada de decisão	0,317	0,564	0,025	0,317	0,317	0,317
Persistência nos objetivos	1,000	1,000	1,000	0,439	1,000	0,439
Tem disciplina e dedicação	1,000	0,564	0,165	0,568	1,000	0,568
É perseverante ao resolver problemas	1,000	0,317	0,074	0,439	1,000	0,439
É disposto ao sacrifício para atingir metas	1,000	0,564	0,074	0,439	1,000	0,439
É capaz de mergulhar totalmente nas atividades que desenvolve	0,317	0,480	0,237	0,114	0,317	0,439
Obsessão pela oportunidade						
Procura ter conhecimento profundo das necessidades do cliente	1,000	0,564	0,074	0,439	1,000	0,317
É impulsionado pela população idosa	1,000	0,317	0,025	0,317	1,000	0,317
É empenhado em satisfazer o cliente/família	0,317	1,000	1,000	0,439	0,317	0,439
Criatividade, autossuficiência e adaptabilidade						
Pensa “fora da caixa”, busca soluções inovadoras	0,317	0,317	0,371	0,439	0,317	0,197
Adapta-se a novas situações facilmente	0,317	0,317	0,025	0,317	0,317	0,317
Não tem medo de falhar	0,317	0,157	0,670	0,101	0,317	0,160
Hábil em detalhar ideias	1,000	0,317	0,157	0,439	1,000	0,197
Motivação e superação						
É orientado para metas e resultados	0,317	0,637	0,034	0,317	0,317	0,317
É dirigido pela vontade de crescer e atingir melhores resultados	1,000	1,000	0,285	0,564	1,000	0,564
Não se preocupa com fama e prestígio	1,000	0,346	0,414	0,248	1,000	0,248
Tem autoconfiança	1,000	0,317	0,157	0,564	1,000	0,564
É ciente de suas forças e fraquezas	0,317	0,317	0,034	0,633	0,317	0,232
Tem senso de humor e procura estar animado/disposição/ entusiasmado	1,000	1,000	0,285	0,564	1,000	0,564
Liderança						
Tem iniciativa	1,000	0,564	0,157	0,564	1,000	0,564
Tem autocontrole	1,000	0,637	1,000	0,801	1,000	0,131
Transmite integridade e confiabilidade	1,000	0,564	0,157	0,564	1,000	0,564
É paciente e sabe ouvir	1,000	0,564	0,322	0,339	1,000	0,339
Tem habilidade para a formação de equipes	1,000	0,317	1,000	0,197	1,000	0,439

Teste Mann-Whitney; CH = carga horária | REM = remuneração| Q = qualificação.

Discussão

Como já mencionado, esta pesquisa foi feita com nove profissionais de enfermagem empreendedores em nove ILPIs, um (1-11,11%) auxiliar de enfermagem, um (11,11%) técnico de enfermagem e sete (7-77,78%) enfermeiros, reconhecidos legalmente como profissionais liberais no Brasil. É oportuno ressaltar aqui a diferença do profissional liberal para o profissional autônomo. O profissional liberal é aquele que possui conhecimento técnico e científico de sua profissão, adquirido através de graduação em ensino superior e com profissão regulamentada por lei ou decreto. Já o profissional autônomo é aquele que, sem necessidade de qualificação escolar universitária, tem capital financeiro para empreender, com poder de direção sobre a própria atividade, autodisciplinando-a segundo os seus critérios pessoais [23-25].

Nesta pesquisa, sete (77,78%) empreendedores da área da enfermagem eram enfermeiros e assim com nível superior de escolaridade, além da prerrogativa de profissionais liberais. O fator escolaridade na enfermagem é diferente do que ocorre via de regra entre empreendedores de negócios no Brasil, demonstrado no estudo “Empreendedorismo no Brasil”, de 2017, com dados de maior parcela de empreendedores com nível fundamental incompleto, seguidos daqueles com fundamental completo [21].

Empreender na enfermagem em ILPI pode ser explicada pela essência da profissão ser cuidar de forma integral, holística e sistematizada, entendendo as necessidades do ser humano. Ainda, o enfermeiro possui habilidades gerenciais sobre o processo saúde-doença, incluindo a capacidade de gerenciamento de recursos físicos, materiais, humanos e financeiros. Outra razão está relacionada à capacidade que os profissionais da Enfermagem têm de explorar o mercado, com autonomia, possibilitando a conquista de novos campos e estimulando o desenvolvimento econômico do país [11, 22-24].

Examinando a produção científica sobre empreendedorismo de negócios na enfermagem brasileira, é possível apreender que ainda são poucos os profissionais de enfermagem empreendedores em saúde. Observa-se principalmente a iniciativa de enfermeiros que tem área específica de formação e atuação em uma especialidade. Via de regra identificam oportunidade de atuação onde médicos não trabalham e pelas especificidades de formação buscam atender de forma sistematizada e humanística aos usuários, considerando seus desejos, necessidades e expectativas.

Amparados pela ética e pela lei como profissionais liberais, com atividades privativas e compartilhadas bem definidas [9], mesmo que com constantes conflitos e confrontos corporativistas, em especial com a classe médica, vão defendendo sua autonomia profissional e buscando caminhos para prestar serviços e ou desenvolver produtos que possibilitem tanto atender às necessidades do mercado quanto ao seu lucro e sucesso empresarial. Então, é esperado que na enfermagem brasileira o empreendedorismo seja feito principalmente pelos enfermeiros, pois entre as categorias de enfermagem é o líder da equipe, responsável pelo gerenciamento do cuidado nas instituições de assistência em saúde e um profissional liberal, com atribuições privativas regulamentadas na lei do exercício profissional [9,25].

Tendo em vista a autonomia profissional do enfermeiro, alicerçada pela lei do exercício o tema empreendedorismo deveria ser abordado nos cursos de graduação em enfermagem. Quando isso acontece, geralmente não é uma disciplina e sim um conteúdo dentro de disciplinas de gerenciamento. Em estudo sobre a contribuição da universidade para o desenvolvimento de perfil empreendedor ficaram destacados dois aspectos: que egressos do curso de Enfermagem têm poucas tendências ao empreendedorismo, ao mesmo tempo que enfermeiros que empreenderam geralmente tiveram conhecimento ainda na graduação sobre a possibilidade de abrir o seu próprio negócio [26].

Pela nossa experiência no ensino da enfermagem, no Brasil a ênfase é para o trabalho corporativo (emprego) e, assim, os acadêmicos serão futuros empregados. O tema empreendedorismo é abordado de forma indireta, incluído em uma disciplina de gestão, referindo-se às características de inovação e criatividade, sem a profundidade suficiente desde a elaboração de um plano até a abertura de um negócio.

Nesta pesquisa identificamos que oito empreendedores eram mulheres (88,89%), sendo enfermeiro o empreendedor do gênero masculino. A participação da mulher tanto no mercado formal de trabalho quanto em montar seu próprio negócio vem aumentando em todo o mundo. Entre 49 países, constatou-se que o Brasil em 2017 teve a 3ª. maior proporção de mulheres nos empreendimentos iniciais e em 2018, foi a 7ª. maior [26].

Só um empreendedor do estudo, um auxiliar de enfermagem, relatou não ter realizado cursos após a formação na profissão, o que era de se esperar, por se tratar de uma auxiliar de

enfermagem; causou estranhamento a técnica de enfermagem participante da pesquisa manifestar ter feito seis especializações, quando não há tal possibilidade no âmbito de sua categoria, no Brasil. É possível que tenha feito cursos de treinamento e desenvolvimento, que qualificou como especialização e um enfermeiro empreendedor cursou mestrado acadêmico, na linha de pesquisa educação e gestão em saúde.

A busca por qualificação é destacada por parte destes empreendedores, de forma a contribuir na sobrevivência da empresa e, também, aumentar o valor intrínseco de seu negócio, nas várias perspectivas do processo de trabalho do enfermeiro. Perspectivas tais como as relacionadas ao cuidar/assistir (gerontologia, cuidados paliativos, estomatoterapia, unidade de terapia intensiva (UTI), urgência e emergência, cardiologia e saúde da família); gerenciar/administrar (auditoria, mestrado na área de gestão e educação em saúde); ensinar/educar (docência e licenciatura); enquanto que o pesquisar e atuar politicamente são abordados por todas, anteriormente, descritas.

Os empreendedores desta pesquisa iniciaram seu próprio negócio na faixa etária adulta jovem, com o maior número de profissionais entre 31 e 40 anos, coincidindo, assim, com o perfil dos empreendedores brasileiros em fase inicial. Nota-se que os jovens de 25 a 34 anos foram os mais ativos na criação de novos negócios, sendo proprietários e administrando a criação e consolidação de empreendimentos em estágio inicial. Isto revela que o empreendedorismo tem sido cada vez mais percebido como uma alternativa para os novos profissionais no mercado de trabalho visto a evidente diminuição em todo o mundo do emprego tradicional [27].

O empreendedor empresarial tem o desejo, “sonho” de inovar, de criar e desenvolver um novo projeto, gerar o próprio emprego ou expandir um negócio já existente, com vistas a agradar ao seu cliente, mas também obter lucro e sucesso. Estudar o perfil de empreendedores empresariais exige desvelar qualidades específicas da personalidade da pessoa e também competências que precisará aprender e desenvolver como proprietário de um negócio. Entre as competências estão: determinação, dinamismo, dedicação, otimismo, paixão pelo que faz, independência, desejo de aprender, saber planejar e ser observador, autoconfiante, articulador estratégico, corajoso, persistente, proativo e determinado, além de assumir riscos tendo em vista a possibilidade de prejuízos pela “mortalidade” do negócio [27-29].

Os fatores que motivam e impulsionam enfermeiros assistenciais a empreender são vários, como o desgaste emocional por trabalhar muito tempo como empregado; o emprego abusivo e excessivamente exigente; oportunidade no sistema de saúde; o interesse em abrir seu próprio negócio; a influência dos membros da família e das amizades; a busca pela satisfação profissional; a constatação de uma necessidade no mercado da atividade de enfermagem que desenvolve; o ganho e lucro para a independência financeira [2,24-29].

Quanto à remuneração dos empresários participantes desta pesquisa, verificou-se que teve relação direta com o tempo de vida das empresas. Infere-se que com o passar dos anos, os proprietários foram desenvolvendo características empreendedoras, adquirindo experiência na gestão de seu negócio e melhorando a sua remuneração, resultando em autonomia e valorização do cuidar de Enfermagem e libertação dos baixos salários tabelados. Considerando os rendimentos em salários mínimos (valor vigente de R\$ 998,00 | US\$ 252,89 em 2019) [27], a média de ganho ou retirada dos empresários pesquisados foi de nove salários mínimos, variando de R\$ 3.000,00 (US\$ 760,20) a R\$ 20.000,00 (US\$ 5.068,00). Tal resultado coincide com estudo realizado no estado do Paraná com enfermeiros empreendedores, no qual a maioria dos empresários encontravam-se dentro da renda de quatro a dez salários mínimos [24].

No Brasil, é mais comum que os profissionais de enfermagem sejam remunerados por um sistema de salário pelo serviço prestado. Em um empreendimento, o profissional tem que criar seu próprio emprego, prover seu sustento e a sustentabilidade de seu negócio. Então, para a retirada de seu pró-labore, deve considerar a sobrevivência da empresa, fundamentada no ponto de equilíbrio entre receitas – despesas = lucro, permitindo-lhe entender tudo que é necessário para pagar as contas no mês.

A carga horária semanal média de trabalho entre os entrevistados foi de $51 \pm 15,77$ horas variando de 40 a 84 horas, enquanto o tempo médio de vida das empresas foi de $7,8 \pm 6$ anos, variando de 1 a 20 anos de tempo de empreendimento. Esta variável teve relação direta com a faixa de remuneração dos empresários ($p = 0,048$). Quanto ao estágio dos empreendimentos desta pesquisa, a maioria faz parte de empreendimento estabelecido – 77,78%, já consolidado pelo fato de haver pago aos seus proprietários alguma remuneração, sob a forma de salário, pró-labore ou outra, por um período superior a 42 meses.

A importância de clareza em relação ao estágio do empreendimento, tempo de vida e ciclo de vida das empresas, está também relacionada ao sucesso (sobrevivência) ou fracasso

(mortalidade) da empresa. Estudo recente de 2016 mostra que a taxa de sobrevivência das empresas nos primeiros dois anos, no âmbito nacional brasileiro, é de 76,6%, enquanto de mortalidade é de 23,4%. O mesmo estudo pontua que esta foi a maior taxa de sobrevivência da empresa já calculada para as empresas nascidas no período compreendido entre 2008 e 2012. Relacionam-se com tal situação a expansão dos Microempreendedores Individuais (MEI) e o aumento do Produto Interno Bruto (PIB) brasileiro no período, ambos favorecidos pelo aumento do rendimento médio real dos trabalhadores [30].

Culturalmente, o empreendedor é descrito como alguém isolado que trabalha sozinho ou com poucas pessoas, com extensas horas de trabalho, sem formação em gestão de seu negócio. Enquanto a média geral dos trabalhadores do país é de 37 horas em ambientes corporativos, neste estudo, a carga horária semanal média de trabalho entre os entrevistados foi elevada, de $51 \pm 15,77$ horas variando de 40 a 84 horas. Tal resultado aproxima-se com estudo britânico com média de 52 horas/semana [31]. Tornar-se empreendedor exige muito trabalho, entretanto, não há uma resposta correta quanto à carga horária semanal adequada do empresário. Os empresários não devem equiparar as horas trabalhadas ao sucesso, pois trabalhar longas horas pode ser prejudicial à produtividade e à saúde geral. É importante monitorar tanto o bem-estar físico quanto o mental [32].

A maioria dos empreendedores pesquisados (5-55,55%) tinha sociedade na ILPI, mas não foram arguidos quanto ao tipo de associação empresarial que havia. Ter sociedade em um negócio pode ter aspectos positivos e negativos para a sobrevivência do empreendimento. Entre os aspectos positivos estão ter mais capital para investir; divisão dos custos, das responsabilidades legais e fiscais, ideias e dificuldades que aparecem, além de representação da empresa na ausência de um sócio. Entre os aspectos negativos pode-se destacar confrontos e conflitos no cotidiano de trabalho, por questões de afinidade, mistura de problemas pessoais com profissionais e limitação do poder e autonomia na tomada de decisões. No âmbito do Brasil, pode-se levar em conta a precarização do trabalho de enfermagem quanto a turnos, jornadas extensas, cargas excessivas, multiempregos, insegurança, falta de autonomia e baixos salários, dividindo o tempo entre trabalhar e empreender ao mesmo tempo, até que seu negócio se mostre mais promissor a ponto de desistirem de seus empregos [33].

Na autoavaliação, os entrevistados apontaram seus principais pontos fortes e pontos fracos para empreender na área, destacando-se entre os pontos fortes a determinação ou expressões similares como disposição, persistência, força de vontade, energia 6 (66,66%). Entre os pontos fracos, 7 (77,77%) dos participantes da pesquisa consideraram que a sensibilidade e emoção dificultam a gestão do empreendimento. Os entraves para o empreendedorismo na enfermagem brasileira revelam carência de recursos, deficiências de conhecimentos e dificuldades na gestão dos trabalhadores e da dinâmica da empresa [34].

Esta pesquisa identificou correlação estatística quanto à remuneração dos empreendedores e cinco itens do perfil: “compromisso e determinação”, “impulsionado pela população idosa”, “adapta-se a novas situações facilmente”, “orientado para metas e resultados” e “é ciente de suas forças e fraquezas”. Vale ressaltar que a literatura indica que a iniciativa de empreender exige um perfil visionário, inovador, com facilidade em tomadas de decisões, determinação, organização, e outras características que diferenciam esses profissionais no mercado de trabalho. Também, no planejamento do negócio, é indispensável conhecer a área de atuação, o mercado de trabalho e o cliente e suas expectativas [26,29,35].

O empreendedorismo na enfermagem brasileira não é apenas uma competência importante para uma prática autônoma, no caso dos enfermeiros, mas também uma característica que potencializa as competências de enfermagem no assistir a pacientes e clientes, inovar e contribuir para o ensino, a pesquisa e o exercício da profissão. Vários estudos colocam em destaque a capacidade de enfermeiros e a capacidade das enfermeiras em liderar, gerenciar e atingir metas e também inseguranças e dificuldades relacionadas à autonomia, criatividade e dificuldade em enfrentar situações de risco [36-41]. Ainda, vivenciamos dificuldades quanto ao contexto socioeconômico no Brasil e as mudanças que devem vir nas relações de trabalho devem desafiar os profissionais de enfermagem, em especial enfermeiros, para empreenderem. Impulsionados pelas mudanças no mercado de trabalho, devem buscar novas perspectivas e oportunidades, qualificando-se em especialidades de seu interesse, identificando os desafios, potencialidades e perspectivas para desenvolver seu próprio negócio [39-41].

Para o progresso da pesquisa, foram encontradas algumas limitações, como: dificuldade de adesão dos empresários para a entrevista, pois muitos não tinham disponibilidade de horário; escassez na literatura de achados relacionados ao empreendedorismo empresarial de

profissionais de enfermagem, basicamente tratam dos enfermeiros, além de não termos encontrado qualquer estudo com empreendimento de profissionais de enfermagem em ILPIs.

Conclusão

O perfil empreendedor do enfermeiro foi evidenciado na correlação com as variáveis “pró-atividade na tomada de decisão”, “impulsionado pela população idosa”, “adapta-se a novas situações facilmente”, “é orientado para metas e resultados” e “é ciente de suas forças e fraquezas”. Mediante tais evidências revelam perfil inovador, com domínio intrínseco de conhecimento das necessidades dos idosos, dentre as quais o cuidar, que é o ponto central da atuação dos exercentes da enfermagem.

Os profissionais da Enfermagem foram em sua maioria motivados pela oportunidade de criar seu negócio voltado para o idoso, em um cenário de mercado de trabalho crescente mundialmente. Os dados obtidos nesta pesquisa devem colaborar com o ensino, a pesquisa e a ampliação do olhar dos profissionais da Enfermagem para o empreendedorismo, em especial em ILPIs. Assim, contribuem para avanços na profissão, ao direcionar a prática de atuação para novas possibilidades, trazendo visibilidade para a profissão e incentivo para enfermeiros tornarem-se empresários.

Agradecimentos

Agradeço imensamente a essas enfermeiras que compõem a lista de autoras deste trabalho, em especial a Profa. Dra. Marli de Carvalho Jericó que iluminou meu caminho para a pesquisa. Agradeço ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) pelo financiamento desta pesquisa. Este trabalho é parte do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) do 1º. autor desta pesquisa, com bolsa PIBIC do CNPq. Os autores desta pesquisa declaram que contribuíram com a concepção do estudo, análise e interpretação dos dados, redação do artigo, revisão crítica relevante do conteúdo bibliográfico atualizado e versão final a ser publicada.

Referências

1. Copelli FHS, Erdmann AL, Santos JLGdos. Empreendedorismo em Enfermagem: uma revisão integrativa da literatura. *Rev Bras Enferm* 2019;72(Suppl1):301-10. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2017-0523>
2. Baggio AF, Baggio DK. Empreendedorismo: conceitos e definições. *Rev de Empreendedorismo, Inovação e Tecnologia* 2014;1(1):25-38.
3. Oliveira ENP, Moita DS, Aquino CAB. O empreendedor na era do trabalho precário: relações entre empreendedorismo e precarização laboral. 2016;16(36):207-26.
4. Silva JWF, Oliveira SM. Perfil do empreendedor social: uma contribuição dos gestores de instituições sem fins lucrativos. *Empreendedorismo, Gestão e Negócios* 2017;6(6):164-83.
5. Backes DS, Ilha S, Weissheimer AS, Halberstadt BMK, Megier ER, Machado R. Atividades socialmente empreendedoras na enfermagem: contribuições à saúde/viver saudável. *Esc Anna Nery Rev Enferm* 2016;20(1):77-82. <https://doi.org/10.5935/1414-8145.20160011>
6. Bendassolli PF, Borges-Andrade JE, Gondim SMG. Self-control, self-management and entrepreneurship in Brazilian creative industries. *Paidéia (Ribeirão Preto)* 2016;26(63):25-33. <https://doi.org/10.1590/1982-43272663201604>
7. Colichi RMB, Lima SGS, Bonini ABB, Lima SAM. Empreendedorismo de negócios e Enfermagem: revisão integrativa. *Rev Bras Enferm* 2019;72(supl1):321-30. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2018-0498>
8. Colichi RMBB, Lima SAM. Empreendedorismo na enfermagem: comparação com outras profissões da saúde. *Rev Eletrônica Enferm* 2018;20:1-11. <https://doi.org/10.5216/ree.v20.49358>
9. Brasil. Presidência da República. Casa Civil [homepage na Internet]. [citado 2019 Abr 08]. Lei n. 7498 de 25 de junho de 1986. Dispõe sobre a regulamentação do exercício da enfermagem, e dá outras providências; [aproximadamente 4 telas]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/LEIS/L7498.htm

10. Andrade AC, Dal Bem LW, Sanna MC. Empreendedorismo na Enfermagem: panorama das empresas no Estado de São Paulo. *Rev Bras Enferm* 2015;68(1):40-4. <https://doi.org/10.1590/0034-7167.2015680106p>
11. Mello AL, Backes DS, Dal Ben LW. Protagonismo do enfermeiro em serviços de assistência domiciliar – home care. *Enferm Foco* 2016;7(1):66-70.
12. Araújo CLO, Souza LA, Faro ACM. Trajetória das instituições de longa permanência para idosos no Brasil. *Hist Enferm Rev Eletronica* 2010;1(2):250-62.
13. Tak YR, Woo HY, Han Yi L, Kim AR. Useful lessons for the provision of services in long-term care facilities in South Korea: operators' experiences illuminate the phenomenon of working with the elderly in the field. *Int J Qual Stud Health Well-being* 2019;14(1):1565238. <https://doi.org/10.1080/17482631.2019.1565238>
14. Brasil. Ministério da Saúde. Estatuto do Idoso / Ministério da Saúde. – 2. ed. rev. – Brasília: Ministério da Saúde; 2007. 70 p.
15. Benevides KGCB, Ibiapina AS, Sousa SC, Medino YMS, Ataíde KMN. Quadro clínico de idosos em uma instituição de longa permanência. *Rev Enferm UFPE on line* 2019;13(3):594-603. <https://doi.org/10.5205/1981-8963-v13i03a237427p594-603-2019>
16. United Nations. World population prospects: key findings and advance tables. The 2015 revision. New York: United Nations; 2015.
17. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Diretoria de Pesquisas. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: Características gerais dos moradores 2012-2017. [citado 2020 Mai 18]. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101566_informativo.pdf
18. Rozendo AS, Donadone. JC. Políticas públicas e asilos de velhos: grau de dependência em idosos institucionalizados. *Rev Kairós* 2017;20(1):299-309. <https://doi.org/10.23925/2176-901X.2017v20i1p299-309>
19. Terra NL, Bós AJG, Bonardi G, Dickel SGF, Mohr CC, Mallmann L, et al. Diferenças biopsicossociais entre idosos de instituição asilar particular e filantrópica da cidade de Porto Alegre. *Sci Med* 2009;19(1):3-10.
20. São José do Rio Preto: Secretaria Municipal de Planejamento Estratégico, Ciência, Tecnologia e Inovação. Conjuntura econômica de São José do Rio Preto / coordenada por Gisele Madi de Freitas. 34 ed. São José do Rio Preto 2019. 108p. Disponível em: <http://www.riopreto.sp.gov.br>
21. Global Entrepreneurship Monitor – GEM. Empreendedorismo no Brasil: Relatório Brasil 2017 [citado 2019 Abr 08]. Disponível em: https://m.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/estudos_pesquisas/pesquisa-gem-empresendedorismo-no-brasil-e-no-mundodestaque9_5ed713074c0a3410VgnVCM1000003b74010aRCRD
22. Dornelas JA. Empreendedorismo corporativo: Como ser empreendedor, inovar e se diferenciar em organizações estabelecidas. Rio de Janeiro: Campus; 2003.
23. Santos JLG, Bolina AF. Empreendedorismo na Enfermagem: uma necessidade para inovações no cuidado em saúde e visibilidade profissional. *Enferm Foco (Brasília)* 2020;11(2):4-5. <https://doi.org/10.21675/2357-707X.2020.v11.n2.4037>
24. Morais JA, Haddad MCL, Rossaneis MA, Silva LGC. Práticas de enfermagem empreendedoras e autônomas. *Cogitare Enferm* 2013;18(4):695-701. <https://doi.org/10.5380/ce.v18i4.46422>
25. Pereira MS. Lei do exercício profissional de enfermagem e a autonomia profissional do enfermeiro. *Enferm Foco* 2013;4(3,4):171-4.
26. Lima KFR, Pinheiro AS, Silva PL Cavalini AFM, Bispo AF, Andrade AC, et al. Perfil empreendedor do enfermeiro: contribuição da formação. *Rev Enferm UFPE on line* 2019;13(4):904-14. <https://doi.org/10.5205/1981-8963-v13i04a238347p904-914-2019>
27. Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE). Unidade de Gestão Estratégica. Relatório especial: Empreendedorismo Feminino no Brasil. Mar, 2019. Disponível em: <http://www.sebrae.com.br>
28. Brasil. Ministério da Economia. Decreto Nº 9.661, de 1º de janeiro de 2019. Regulamenta a Lei nº 13.152, de 29 de julho de 2015, que dispõe sobre o valor do salário mínimo e a sua política de valorização de longo prazo. *Diário Oficial da União* 2019 [citado 2020 Mai 19]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2019-2022/2019/Decreto/D9661.htm
29. Villarinho PRL. Características e habilidades dos enfermeiros empreendedores adquiridas por meio do aprendizado na formação e na prática profissional. Rio de

- Janeiro (Mestrado), Universidade Federal do Rio de Janeiro, Centro de Ciências da Saúde, Escola de Enfermagem Anna Nery, Programa de Pós-graduação de enfermagem. 2016, 171f.
30. Vale GMV, Corrêa VS, Reis RF. Motivations for entrepreneurship: necessity versus opportunity? RAC 2014;18(3):311-27. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac20141612>
 31. Torrance J. Entrepreneurs work 63% longer than average workers. Real Business 2013;13. Disponível em: <https://realbusiness.co.uk/entrepreneurs-work-63-longer-than-average-workers/1/3>
 32. Staff BC. How many hours should entrepreneurs work per week? Business news daily. January 15, 2019. [Internet]. Disponível em: <https://www.businessnewsdaily.com/11216-entrepreneurial-work-schedule.html>
 33. Machado MH, Koster I, Aguiar Filho W, Wermelinger MCMW, Freire NP, Pereira EJ. Mercado de trabalho e processos regulatórios - a Enfermagem no Brasil. Ciênc Saúde Colet 2020;25(1):101-12. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020251.27552019>
 34. Copelli FHS, Erdmann AL, Santos JLG, Santos JLG, Lanzoni GMM, Andrade SR. Empreendedorismo na gestão universitária pública de enfermagem: entraves e estratégias. Rev RENE 2017;18(5):577-83. <https://doi.org/10.15253/2175-6783.2017000500003>
 35. Parreira PMSD, Carvalho CMS, Mônico LS, Santos ASMOP. Empreendedorismo no ensino superior: estudo psicométrico da escala oportunidades e recursos para empreender. Rev Psicol Organ Trab 2017;17(4):269-78. <https://doi.org/10.17652/rpot/2017.4.13736>
 36. Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE). In: Bedê MA, ed. Sobrevivência das empresas no Brasil. Brasília: Sebrae; 2016.
 37. Camelo SHH, Soares IM, Chaves LDP, Rocha RLF, Silva VLS. Nurse managers at a teaching hospital: training, responsibilities and challenges. Rev Enferm UERJ 2016;24(3):e11637. [citado 2020 Mai 10]. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/enfermagemuerj/article/view/11637/19389>
 38. Torrance J. Entrepreneurs work 63% longer than average workers. Real Business 13, 2013. Disponível em: <https://realbusiness.co.uk/entrepreneurs-work-63-longer-than-average-workers/1/3>
 39. Silva IS, Xavier PB, Almeida JLS. Empreendedorismo empresarial na Enfermagem: desafios, potencialidades e perspectivas. Research, Society and Development 2020;9(8), e912986348. <https://doi.org/10.33448/rsd-v9i8.6348>
 40. Richter SA, Santos EP, Kaiser DE, Capellari C, Ferreira GE. Ações empreendedoras em enfermagem: desafios de enfermeiras em posição estratégica de liderança. Acta Paul Enferm 2019;32(1):46-52. <https://doi.org/10.1590/1982-0194201900007>
 41. Carvalho DP, Vaghetti HH, Dias JS, Rocha LP. Características empreendedoras de enfermeiras: um estudo no sul do Brasil. Rev Baiana Enferm 2016;30(4):1-11. <https://doi.org/10.18471/rbe.v30i4.16803>