

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
FACULDADE DE ENFERMAGEM
GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM

Sofia Maria Lopes Braga Ayres Gargiullo

**A liderança em enfermagem e sua influência no ambiente da prática profissional: um
estudo em três regiões do Brasil**

Juiz de Fora

2023

Sofia Maria Lopes Braga Ayres Gargiullo

A liderança em enfermagem e sua influência no ambiente da prática profissional: um estudo em três regiões do Brasil

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de graduação em Enfermagem da Universidade Federal de Juiz de Fora como requisito parcial à obtenção do título de Graduação em Enfermagem.

Orientador: Nádía Fontoura Sanhudo

Juiz de Fora

2023

Lopes Braga Ayres Gargiullo, Sofia Maria .

A liderança em enfermagem e sua influência no ambiente da prática profissional : um estudo em três regiões do Brasil / Sofia Maria Lopes Braga Ayres Gargiullo. -- 2023.
48 p.

Orientadora: Nádia Fontoura Sanhudo
Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Faculdade de Enfermagem, 2023.

1. Enfermagem. 2. Liderança . 3. Ambiente da prática profissional
. I. Fontoura Sanhudo, Nádia, orient. II. Título.

Sofia Maria Lopes Braga Ayres Gargiullo

A liderança em enfermagem e sua influência no ambiente da prática profissional: um estudo em três regiões do Brasil

Dissertação apresentada ao curso de Graduação de Enfermagem da Universidade Federal de Juiz de Fora como requisito parcial à obtenção do título de Graduação em Enfermagem.

Aprovada em 12 de dezembro de 2023

BANCA EXAMINADORA

Professora Doutora Nádia Fontoura Sanhudo - Orientador
Universidade Federal de Juiz de Fora

Professora Doutora Herica Silva Dutra
Universidade Federal de Juiz de Fora

Enfermeira Mestranda Camila Silva Torres Militão
Universidade Federal de Juiz de Fora

Dedico este trabalho aos meus pais e irmão,
pela fonte inesgotável de amor.

AGRADECIMENTOS

Começo agradecendo a Deus e a Nossa Senhora por me guiarem, me ajudarem a manter a calma e terem acolhido a entrega não só deste trabalho, mas de cada passo da jornada da graduação.

Gostaria de agradecer aos meus pais, Érica e Sérgio, por acreditarem no meu potencial, apoiarem os meus sonhos e me estimularem a sonhar cada vez mais alto. Eu nunca serei capaz de agradecer o suficiente tudo o que vocês fizeram e fazem por mim. A certeza que dou a vocês é que conseguiram criar mais do que uma boa profissional, mas essencialmente uma boa pessoa que está disposta a ajudar quem precisa. Eu tenho os melhores modelos ao meu lado, na minha casa. Amo vocês.

Agradeço ao meu irmão Vítor por me ajudar a segurar a barra nos momentos difíceis, por me escutar e aconselhar quando preciso. Obrigada por ser meu apoio, suporte, base e ombro amigo. E apesar de não demonstrar tanto quanto sinto, eu amo você também.

Também estendo meus agradecimentos às minhas amigas e amigos, os que estão comigo desde sempre e os que chegaram no meio do caminho. Vocês trouxeram leveza, conversas, risadas, acolhimento e muita felicidade. Agradeço por tornarem toda a experiência da graduação única e inesquecível.

Obrigada professora Nádia por me acolher e aceitar ser minha orientadora durante esta etapa. Obrigada pelos momentos de esclarecimento, de encorajamento, pela paciência incansável, pela cumplicidade, pelos cafés e chás.

Agradecimento especial a professora Herica Dutra, que confiou a mim a responsabilidade de apresentar da melhor forma todo o trabalho iniciado por ela com esta pesquisa.

Também quero agradecer a mim mesma. Quero agradecer a Sofia de 17 anos que tinha certeza da área da saúde e que entre milhões de opções, acolheu e amou a ideia da enfermagem, que se dedicou e se entregou ao sonho. Você conseguiu. Quero agradecer a Sofia de 18 anos que em uma coragem insana, se mudou de estado, iniciou uma graduação, se abriu para as novas experiências e encontrou pessoas maravilhosas para acompanhar essa caminhada. Quero agradecer a todas as minhas versões, que evoluíram e me tornaram quem eu sou hoje. Conseguimos, consegui.

Meu último agradecimento é *in memoriam*. Gracinha, seus conselhos, risada, abraços apertados e coração gigante ficaram marcados em mim. Obrigada por deixar tantas lembranças boas capazes de me guiar nos dias mais nublados.

“[...] a liderança é construída sobre autoridade ou influência, que por sua vez são construídas sobre serviço e sacrifício que são construídos sobre o amor. Então, por definição, quando vocês lideram com autoridade serão chamados a doar-se, amar, servir e até sacrificar-se pelos outros. Mais uma vez, amar não é como você se sente em relação aos outros, mas como se comporta em relação aos outros.”

O monge e o executivo, James C. Hunter

RESUMO

A liderança é uma competência essencial no ambiente de trabalho. O líder é capaz de contribuir para tornar o ambiente da prática profissional positiva para os profissionais. A liderança transformacional é uma das teorias que abrangem as relações humanas e o contexto de trabalho, procurando usar a influência e motivação para guiar os liderados a alcançarem as metas. O objetivo deste estudo foi analisar a influência do enfermeiro-líder no ambiente da prática em três regiões do país, discutindo na perspectiva da liderança transformacional. É um estudo transversal, multicêntrico, analítico e de abordagem quantitativa. Os dados foram coletados em hospitais de três regiões do Brasil utilizando como um dos instrumentos a *Practice Environment Scale*, a qual avalia o ambiente da prática profissional de enfermagem. A média total dos resultados apontaram que a maioria dos profissionais concordaram que os líderes apresentam um bom desempenho e atuação, entretanto os dados se diferem quando comparados a média de cada um dos hospitais. Concluiu-se que os hospitais possuíam um ambiente favorável a prática de enfermagem no quesito liderança e que a presença do líder contribui positivamente para este fator.

Palavras-chave: Enfermagem, Liderança, Ambiente da prática profissional.

ABSTRACT

Leadership is an essential skill in the workplace. The leader can contribute to making the professional practice environment positive for professionals. Transformational leadership is one of the theories that covers human relations and the work context, seeking to use influence and motivation to guide those being led to achieve their goals. The aim of this study was to analyze the influence of nurse leaders in the practice environment in three regions of the country, discussing it from the perspective of transformational leadership. This is a cross-sectional, multicenter, analytical study with a quantitative approach. The data was collected in hospitals in three regions of Brazil using the Practice Environment Scale as one of the instruments, which assesses the professional nursing practice environment. The total mean of the results showed that the majority of professionals agreed that leaders agreed that leaders have a good performance, however the data differ when comparing the mean of each of the hospitals. It was concluded that the hospitals had a favorable environment for nursing practice in terms of leadership and that the presence of a leader contributes positively to this factor.

Keywords: Nursing, Leadership, Professional Practice Environment.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	– Dados Descritivos (n= 429) em três hospitais de três regiões do Brasil.....	19
Tabela 2	– Respostas totais da subescala de Liderança do <i>Practice Enviornment Scale</i> (n=429).....	19
Tabela 3	– Resultados do PES com média e significância comparando entre os três hospitais e entre classes profissionais (n=429).....	20

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

PES *Practice Environment Scale*

LISTA DE SÍMBOLOS

α	Relação Hospital A e B
β	Relação Hospital B e C
Δ	Relação Hospital C e A

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
2	REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	13
3	RESULTADOS	16
4	DISCUSSÃO	18
5	CONCLUSÃO	20
	REFERÊNCIAS	22
	ANEXO A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	26
	ANEXO B - PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA 4.256.202	27
	ANEXO C – PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA Nº 4.401.315	32
	ANEXO D – PARECE DO COMITÊ DE ÉTICA Nº 4.376.643	36
	ANEXO E - <i>PRACTICE ENVIRONMENT SCALE</i> – Versão Brasileira (Gasparino, 2017)	47

1 INTRODUÇÃO

A liderança é uma competência essencial no gerenciamento de uma equipe e de uma organização (Marquis; Houston, 2010). Entre as mais diversas teorias de liderança a teoria da liderança transformacional tem ganhado cada vez mais destaque nos ambientes de trabalho, em especial dentro da enfermagem. Uma vez que, é um estilo de liderança que utiliza a influência do líder e as relações interpessoais para manter a equipe motivada a alcançar os objetivos propostos pela organização (Fischer, 2016).

O estilo de liderança a ser escolhido pelo líder deve levar em consideração o contexto do trabalho, o processo de trabalho e a equipe. A liderança transformacional tem se mostrado uma opção positiva para a equipe de enfermagem, uma vez que colabora com a motivação, contribui para a autonomia, compartilha a tomada de decisões e cultiva as relações interpessoais (Marquis; Houston, 2010). Esses atributos agregam diretamente na melhoria da qualidade da assistência prestada e a satisfação da equipe (Gebreheat; Teame; Costa, 2023).

O ato de liderar pode influenciar positivamente ou negativamente a equipe, a depender do estilo de liderança, a forma como é aplicada e o contexto do ambiente de trabalho (Labrague; Nwafor; Tsaras, 2020). Por essas razões, tem se mostrado difícil para a ciência mensurar o impacto da influência da liderança nos liderados dentro das organizações e como isso afeta o processo de trabalho. A Practice Environment Scale (PES-NWI) - Versão Brasileira (Gasparino, 2017) tem se mostrado uma boa opção para avaliar esta relação. Este instrumento tem como objetivo avaliar o cenário da prática profissional de enfermagem e, sendo a liderança uma de suas subescalas, procura avaliar a atuação do enfermeiro-líder dentro do seu ambiente de trabalho (Gasparino, 2020).

Dessa forma, o presente estudo utiliza a subescala da PES para mensurar a liderança em três hospitais de três regiões do Brasil. Assim, pode-se reconhecer a perspectiva dos profissionais em relação aos seus líderes. O objetivo deste estudo foi analisar a influência do enfermeiro-líder no ambiente da prática em três regiões do país, discutindo na perspectiva da liderança transformacional.

2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

A liderança é um termo que está sendo popularizado e exigido em diversas esferas profissionais, uma vez que contribui positivamente com o processo de trabalho e com a integração da equipe para alcançar melhores resultados. Entretanto, não há um consenso para a

definição do termo liderança. A definição de Liderança pela *Joint Comission* (2008) afirma que o líder dirige operações, atividades e desempenho de outros (*Joint Comission*, 2008). Entretanto, há autores, como Houston e Marquis (2010), os quais ampliam o conceito adicionando a ele as características necessárias de um líder, como por exemplo a capacidade de motivar e influenciar a equipe (Marquis; Houston, 2010). Entende-se a partir das leituras sobre as definições que nenhuma delas abrange a complexidade e a significância de liderar (Santos *et al*, 2023).

Nas teorias de liderança contemporâneas, a habilidade de liderança não é mais compreendida como um talento inato do indivíduo, mas uma característica que pode ser adquirida a partir dos estudos e da prática profissional. Sendo assim, é importante que a pessoa que está responsável por gerenciar, também deve ser capaz de liderar a equipe. Somente o título de um cargo não é suficiente para influenciar as pessoas a trabalharem de forma coesa a fim de atingir um objetivo. É necessário que o gestor/administrador/chefe também tenha habilidades como raciocínio a longo prazo, criatividade, motivar o grupo, compreender singularidades, estabelecer metas em conjunto com os colegas, respeitar opiniões diversas e influenciar positivamente a equipe de trabalho (Marquis; Houston, 2010).

Compreende-se a influência como uma ferramenta que pode ser utilizada pelo gestor para liderar a equipe. No dicionário da língua portuguesa da autora Ernani Terra, “influência” é definida como “1. Ação exercida sobre algo ou alguém; 2. Ascendência ou poder moral por alguém de renome ou competência sobre outro ou outros; 3. Prestígio, respeito” (Terra, 2011). Em consonância com a definição, Balsanelli *et al* (2011) afirmam que influenciar indivíduos para alcançarem um objetivo em comum é também liderar (Balsanelli, 2011).

Algumas teorias de Liderança marcaram a história e contribuíram para atribuir significado ao contexto e a aplicação da ferramenta na prática, destacam-se a Teoria do Grande Homem, as Teorias Comportamentais, Teoria Contingencial, Teoria Interacional e a Teoria Transacional e Transformacional.

As Teorias iniciais de liderança seguem a filosofia aristotélica, acreditando que algumas pessoas nasceram para liderar e outras para serem lideradas. Ou seja, a teoria acredita que a liderança é uma habilidade congênita, inata ao indivíduo, não podendo ser adquirida ou treinada (Santos, 2023).

As Teorias Comportamentais levam em consideração as relações humanas, isto é maior preocupação com as pessoas. É dividida em três linhas: autocrática, democrática e Laissez-faire. A primeira, apresenta um viés autoritário com hierarquia rígida e tomada de decisão centralizada no líder. Neste tipo de liderança, a autonomia, a criatividade e a motivação tendem

a estar comprometidas negativamente. A segunda tem maior participação dos colaboradores com tomada de decisão em conjunto, maior autonomia e motivação. E para funcionar de forma eficaz precisa da colaboração e cooperação da equipe. A última possui pouca influência do líder sobre os liderados, com pouca orientação e muita autonomia para os liderados. Esta pode gerar desinteresse e dispersão na tomada de decisão, mas quando bem direcionado pode aumentar a criatividade (Marquis; Huston, 2010).

A partir do conhecimento da teoria, infere-se que ao usar as teorias comportamentais é preciso que o líder avalie as características dos membros e o contexto no qual estão inseridos, buscando entender a capacidade e habilidades de cada um, a fim de escolher a que melhor se adequa às necessidades para atingir as metas. Essas teorias podem ser usadas em conjunto a depender de cada equipe e seu processo de trabalho

A Teoria Contingencial, também conhecida como Situacional, associa as necessidades das relações humanas e o ambiente da prática. Essa teoria compreende que o ambiente da prática profissional e o contexto que os trabalhadores estão inseridos afetam diretamente seu desempenho e sua atividade laboral, podendo ser positiva ou negativamente. Assim, a teoria ressalta a importância de o líder analisar as variáveis que influenciam o grupo, seja o ambiente físico, as relações interpessoais, os valores da instituição, a fim de atuar diminuindo os fatores negativos e potencializando os positivos (Deshwal; Ashraf Ali, 2020).

A Teoria Interacional considera a volatilidade das emoções e relações humanas. Nesta teoria, a variável em destaque é a humana, isto é, o ser humano não é constante, assim como sua motivação que varia conforme o contexto, as relações e as emoções (Rached; Santos; Ferreira, 2020). Portanto, é responsabilidade do líder avaliar qual estratégia de liderança usar em cada situação, tendo em vista que nenhuma estratégia é absoluta e eficiente em todos os momentos.

A Teoria Transacional e Transformacional são duas teorias que apresentam uma associação íntima. A teoria transacional possui o foco na rotina e na produtividade, idealizando metas e meios para alcançar os objetivos. A Teoria Transformacional destaca as relações interpessoais, ressaltando a influência, a motivação, a criatividade e a valorização das particularidades dos membros da equipe. Quando trabalhadas em conjunto, as teorias se complementam, isto significa que são necessários o planejamento e a visão ampla para estabelecer as metas e também é importante influenciar positivamente a equipe para que ela caminhe motivada em direção ao objetivo (Marquis; Houston, 2010).

As teorias de liderança foram evoluindo a partir do acréscimo de fatores que compõem o entendimento de liderança, aumentando, dessa forma, a complexidade do ato de liderar

(Santos *et al*, 2023). Para liderar uma equipe, sabe-se que é importante compreender todos os aspectos envolvidos nas relações interpessoais, nas relações de poder, as necessidades dos liderados e a clareza dos objetivos estabelecidos, a fim de influenciar a partir dessas bases para atingir as metas.

A Teoria Transformacional acolhe de forma abrangente o conceito de liderança, caracterizando-o pela capacidade do líder de influenciar os liderados para atingirem o objetivo em comum. Por considerar fatores administrativos e das relações humanas, compreende a complexidade da liderança. Por esta razão, neste trabalho de conclusão de curso foi adotado como referencial a Teoria de Liderança Transformacional.

Reconhecer a influência do ambiente na prática profissional é essencial para compreender os facilitadores e as dificuldades do processo de trabalho. Desta forma, nos Estados Unidos um grupo de enfermeiras pesquisou os fatores que eram capazes de reter os profissionais da enfermagem nos seus empregos. Aqueles hospitais que possuíam as características de atração desses profissionais foram denominados *Magnets*. Assim, o *American Nurses Credentialing Center* criou a certificação *Magnet Recognition Program*®, em que para certificar os hospitais, eles precisam possuir as 15 características divididas em 5 categorias, sendo I. Liderança Transformacional, II. Estrutura de empoderamento, III. Prática profissional exemplar, IV. Novos conhecimentos, inovações e melhoria, e V. Resultados de qualidade empírica (ANCC, 2023).

Os Hospitais com certificação *Magnet* se tornaram referências para outras instituições em relação ao serviço de enfermagem. A *Practice Environment Scale* (PES) é uma ferramenta tem como objetivo avaliar o cenário da prática profissional de enfermagem e foi construída dentro de um Hospital *Magnet*, uma vez que possui o ambiente de trabalho ideal para a equipe de enfermagem e poderia ser usado como modelo a ser seguido (Gasparino, 2020).

Apesar da evolução do conceito de liderança e das teorias com o passar do tempo, ainda é um grande desafio desenvolver estratégias para mensurar conhecimento científico sobre modelos exitosos de liderança. A *Practice Environment Scale* (PES-NWI) - Versão Brasileira (Gasparino, 2017) tem se mostrado uma boa opção para avaliar esta relação. Dentro de suas subescalas, sendo a liderança uma delas, procura avaliar a atuação do enfermeiro-líder dentro do seu ambiente de trabalho.

3 METODOLOGIA

Trata-se de um estudo transversal, multicêntrico, analítico e de abordagem quantitativa. A coleta de dados foi realizada em três hospitais universitários federais caracterizados como hospital geral de médio porte em três regiões, quais sejam, Sudeste, Centro-oeste e Sul. A coleta foi realizada a partir do instrumento, *Practice Environment Scale* (PES-NWI) - Versão Brasileira (Gasparino, 2017), que avalia o ambiente da prática pelos profissionais.

A PES - *Practice Environment Scale* é uma escala com objetivo de avaliar os fatores positivos para a prática de enfermagem no ambiente de trabalho, possuindo, na sua versão original, 31 itens divididos em 5 subescalas. Enquanto a versão brasileira, validada por Renata C. Gasparino e Edinêis de B. Guirardello, inclui 24 itens distribuídos nas mesmas subescalas, sendo I. Participação dos enfermeiros na discussão dos assuntos hospitalares, II. Adequação da equipe e de recursos, III. Fundamentos de enfermagem voltados para a qualidade do cuidado, IV. Habilidade, liderança e suporte dos coordenadores/supervisores de enfermagem aos enfermeiros/equipe e V. Relação de trabalho positivas entre médicos e enfermeiros (Gasparino, 2020).

Assim, o conteúdo do estudo é baseado nos dados da subescala relacionada a liderança e suporte, composta pelos seguintes itens: a) uma equipe/coordenador/supervisor, da unidade, que dá suporte a enfermagem, b) os gerentes/coordenadores/supervisores, da unidade, utilizam os erros como oportunidades de aprendizagem e não como críticas, c) o responsável técnico/diretor/gerente de enfermagem é um bom administrador e líder, d) reconhecimento e elogio por um trabalho bem feito, e) o gerente/coordenador/supervisor de enfermagem da unidade, dá suporte à sua equipe, em suas decisões, mesmo que conflitem com as do médico (Gasparino, 2017).

A avaliação dos itens pelos participantes se dá por meio de escala *Likert* de quatro pontos variando de discordo totalmente a concordo totalmente, a partir de percepção individual se o item está presente no ambiente de trabalho atual. O valor médio 2,5 estabelece um ponto de corte a partir do qual valores superiores indicam uma avaliação positiva do ambiente da prática de enfermagem (Gasparino, 2017).

A amostra foi calculada com auxílio do *software* G*Power 3.1.9.3, a amostra desejada foi 143 participantes de cada hospital. O *software* realizou os cálculos, considerando o tamanho amostral (n), o tamanho do efeito (ES - *effect size*) e as possibilidades de erro do tipo 1 ($\alpha = 0,05$) e 2 ($\beta = 0,080$). Assim, a escolha foi realizada pela indicação amostra com maior

tamanho, sendo aleatória com reposição nos hospitais 1 e 3 e de conveniência no hospital 2. Então, para participar do estudo foram convidados 143 profissionais da enfermagem em cada hospital alvo, totalizando 429 participantes.

Os critérios de inclusão do estudo foram: ser enfermeiro ou técnico de enfermagem, possuir vínculo empregatício junto à instituição há no mínimo três meses, não estar de férias ou licença no momento da coleta. Enquanto os critérios de exclusão escolhidos foram: realizar atividade exclusivamente de cunho administrativo ou gerencial.

No hospital 1, na região Sudeste, foi feito o convite aos profissionais e a entrega pessoalmente dos termos de consentimento livre e esclarecido (TCLE) impresso. Enquanto o preenchimento dos instrumentos foi realizado por meio de formulário eletrônico no dispositivo do pesquisador. A coleta foi realizada com início em outubro de 2018 e finalizada em abril de 2019.

Já no hospital 2, na região Centro-Oeste, a coleta se iniciou entre novembro de 2020 a junho de 2021. O convite e a entrega do TCLE foram realizados pessoalmente e o link do formulário eletrônico foi disponibilizado aos participantes.

E o hospital 3, na região Sul, a coleta ocorreu em julho de 2021 e setembro de 2022. O convite foi realizado por e-mail com o *link* para responder o formulário e assinalar sua concordância no TCLE. Entretanto, devido à baixa adesão por parte dos profissionais, foi realizado o convite pessoalmente aos profissionais da instituição. Já o preenchimento dos instrumentos, realizou-se por meio de formulário eletrônico, disponibilizado por *link* com o formulário e o TCLE.

Os dados foram coletados com auxílio do *software* KoboToolbox tabulados pelo programa Excel Windows e analisados com apoio do pacote estatístico “*Statistical Package for Social Sciences*” (SPSS), versão 29. Para a análise descritiva dos dados referentes ao PES, foram obtidos frequência e percentual das variáveis contínuas e medidas de tendência central e dispersão de variáveis categóricas (média, desvio-padrão, mediana, quartis 1 e 3, mínimo e máximo). Após confirmar a distribuição dos dados, foi aplicado o teste de Mann-Whitney para comparar os resultados entre enfermeiros e técnicos de enfermagem neste estudo. E para verificar diferenças estatísticas entre os hospitais aplicou-se o teste Kruskal-Wallis. Aqueles que possuíam significância foram submetidos ao pós-teste. Para todos os testes estatísticos foi considerado p valor $<0,05$.

O referido estudo atende aos pressupostos éticos das Resoluções 566/2012 e 510/2016. O projeto de pesquisa foi submetido aos Comitês de Ética em Pesquisa das três instituições e os pareceres substanciados com as numerações: 4.256.202, nº 4.401.315 e nº 4.376.643.

4 RESULTADOS

Participaram da pesquisa 429 profissionais entre enfermeiros e técnicos de enfermagem três hospitais, Hospital A localizado na região Sudeste, Hospital B no Centro-Oeste e o Hospital C alocado no Sul. Em cada hospital 143 participantes responderam ao instrumento. Os dados de caracterização dos participantes estão apresentados na Tabela 1.

Tabela 1 –Caracterização dos participantes em três hospitais regiões do Brasil. Brasil, 2021. (n=429)

Variáveis	Hospital A		Hospital B		Hospital C	
	n	%	n	%	n	%
Sexo						
Feminino	111	77,6	117	81,8	115	80,4
Masculino	32	22,4	26	18,2	28	19,6
Cargo/Função						
Enfermeiro	50	35	43	30,1	52	36,4
Técnico de Enfermagem	93	65	100	69,9	91	63,6
	Média (n em anos)					
Idade	35		38		39	
Tempo de experiência em seu cargo	10		10		12	
Tempo de experiência no trabalho atual	2		5		4	

Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

A amostra obtida apontou o total de 343 (79,95%) participantes mulheres e 86 (20,05%) participantes, o que reforça a força de trabalho majoritariamente feminina dentro da Enfermagem. Ainda, foi contabilizado a participação de 145 (33,80%) enfermeiros e 284 (66,20%) técnicos de enfermagem. E, a média de idade da amostra ficou entre 35 e 39 anos, tendo como tempo de experiência no cargo a média de 10 a 12 anos. Além do tempo que estão no trabalho atual varia de 2 a 5 anos.

A ferramenta *Practice Environment Scale* possui a subescala de Liderança que é dividida em cinco itens. Sendo eles: PES 03 – Uma equipe de gerente que dá suporte à enfermagem, PES 06 – O Gerente utiliza dos erros como oportunidade de aprendizagem, PES 09 – O responsável de enfermagem é um bom administrador e líder, PES 11 – Reconhecimento e elogio por um trabalho bem feito e PES 16 – O gerente de enfermagem dá suporte à equipe,

em suas decisões, mesmo que conflitem com as do médico (Gasparino, 2020). Na tabela 2, há a média das respostas da percepção dos enfermeiros e técnicos sobre a Liderança.

Tabela 2 – Percepção dos enfermeiros e técnicos de enfermagem sobre a escala Liderança do *Practice Environment Scale* (n=429).

	Discorda totalmente		Discorda parcialmente		Concorda parcialmente		Concorda totalmente	
	n	%	n	%	n	%	n	%
PES 03	34	7,9	58	13,5	179	41,7	158	36,8
PES 06	56	13,1	76	17,7	177	41,3	120	28
PES 09	46	10,7	57	13,3	183	42,7	143	33,3
PES 011	73	17	63	14,7	166	38,7	127	29,6
PES 016	61	14,2	82	19,1	181	42,2	105	24,5

Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

A Tabela 3 apresenta a mediana e a significância em comparação entre os enfermeiros e técnicos de enfermagem utilizando o teste de Mann-Whitney e entre os hospitais utilizando o Teste Kruskal Wallis.

Tabela 3 – Resultados do PES com média e significância comparando entre os três hospitais e entre classes profissionais. Brasil, 2021. (n = 429)

Item	Técnicos de Enf.		p valor*	Hospital A	Hospital B	Hospital C	p valor**
	Enfermeiros			Mediana (Q1-Q3)			
		Mediana (Q1-Q3)		Mediana (Q1-Q3)			
PES 03	3 (± 0,96)	3,1 (± 0,88)	0,614	3,22 (± 0,9)	2,99 (± 0,87)	3,01 (± 0,94)	0,017 α
PES 06	2,8 (± 1,01)	2,86 (± 0,97)	0,587	3,05 (± 0,97)	2,67 (± 1,0)	2,80 (± 0,94)	0,002 $\alpha\Delta$
PES 09	2,89 (± 1)	3,03 (± 0,91)	0,213	3,12 (± 0,96)	2,91 (± 0,88)	2,93 (± 0,99)	0,037 α
PES 011	2,72 (± 0,99)	2,86 (± 1,05)	0,154	3,02 (± 0,97)	2,69 (± 1,06)	2,72 (± 1,08)	0,012 α
PES 016	2,79 (± 0,99)	2,76 (± 0,97)	0,713	2,92 (± 0,97)	2,69 (± 0,97)	2,71 (± 0,98)	0,066-
Subsescala Liderança			0,587				0,001

Fonte: Elaborado pelo autor (2023). Legenda: * = Teste Mann-Whitney, ** = Teste Kruskal Wallis; α = diferença estatisticamente significativa entre os Hospitais A e B; β = diferença estatisticamente significativa entre os Hospitais B e C; Δ = diferença estatisticamente significativa entre os Hospitais A e C.

Os resultados da PES em comparação de enfermeiros e técnicos de enfermagem não demonstraram significância para análise (p valor $<0,050$). Entretanto, em comparação entre os Hospitais tiveram algumas relações com significância para a pesquisa. A significância entre os Hospitais A e B foram nos itens PES 03 (0,022), PES 06 (0,002), PES 09 (0,042) e PES 011 (0,020). Enquanto para os Hospitais C e A foi o item PES 06 (0,050). Por fim, o item PES 016 não demonstrou nenhuma significância para o estudo, apresentando valores $>0,050$.

O hospital C e o hospital A também mantiveram uma relação de significância no PES 06, mostrando que o hospital A se difere de ambos, sendo analisado como uma característica negativa do ambiente de trabalho que afeta na prática profissional da enfermagem.

3 DISCUSSÃO

Os dados obtidos pela pesquisa permitiram perceber que aproximadamente 78,55% concordaram que a equipe de gerência dá suporte para a enfermagem. É esperado que os enfermeiros-líderes criem um ambiente de trabalho saudável que dê suporte a equipe para contribuir com a qualidade do cuidado, conseqüentemente para os desfechos positivos dos pacientes (Hult *et al*, 2023). Ainda, a participação política do líder dentro da organização é essencial para direcionar e prestar o apoio necessário para a sua equipe (Balsanelli *et al*, 2011). Sendo assim, o líder assume o papel de guia para os liderados, oferecendo o apoio necessário não somente para a assistência do cuidado, também para o crescimento profissional e pessoal da equipe.

Ainda, os dados deste estudo apontam que a maioria dos profissionais (\pm 69,23%) concordam que o gerente utiliza dos erros como uma forma de aprendizagem. Em contrapartida, uma pesquisa realizada em um hospital em São Paulo, foi explicitado pelos dados que a maioria dos participantes não concordavam que a instituição tomava uma postura não punitiva a erros, mostrando-se como uma fragilidade da instituição (Melo *et al*, 2020). E em um estudo qualitativo do Chile, os participantes afirmaram que não reportam o erro por medo de serem punidos ou de ter alguma repercussão negativa no trabalho (Maldonado; Nascimento; Lazzari, 2020). A presença de um líder influencia diretamente na melhora da qualidade da assistência, conseqüentemente na redução de erros e o alcance da cultura de segurança do paciente (Campanha *et al*, 2020). O líder utilizar os erros para ensinar e não punir, tem como reflexo maior confiança dos liderados por ele e menores chances de não notificação do erro, podendo ser revertido, se necessário.

A abordagem ao erro por medidas punitiva e de forma individual, sem considerar o contexto, não é bem recomendado (Damascena *et al*, 2022). Entretanto, cada instituição possui sua cultura de abordagem ao erro. E este aspecto foi corroborado pelos dados referente à PES 06, relacionado a oportunidade de aprendizagem pelo erro, no hospital A.

Em relação a percepção dos participantes quanto ao gestor ser um bom administrador e líder, a maioria dos participantes ($\pm 76,69\%$) concordam com a afirmativa. O enfermeiro-líder deve apresentar conhecimentos, habilidades, atitudes, e, no sentido da gerência do cuidar é necessário que essas características sejam estratégico-administrativas (Barros, 2023) para atuar como administrador. Uma referência relevante para a Liderança Transformacional apresenta quatro fatores que caracterizam este líder: influência idealizada, em que o líder é um modelo a ser seguido pela equipe, motivação inspiradora, o líder é capaz de despertar motivação aos liderados, estimulação intelectual, em que o líder consegue estimular a criatividade e o raciocínio da equipe e, por fim, consideração individualizada, em que o líder vê cada liderado com suas fragilidades e fortalezas individualmente, oferecendo oportunidades de aprendizado e aprimoramento (Bass; Riggio, 2006). Assim, é notável que é exigido dos enfermeiros habilidades técnicas, somada a habilidades administrativas e de liderança.

O reforço positivo é uma das maneiras de incentivar e motivar a equipe, os dados apontam que $\pm 68,30\%$ dos participantes concordam que é elogiado e reconhecido por um trabalho bem feito. As evidências científicas constataam que o enfermeiro-líder é capaz de criar um ambiente de trabalho positivo, a partir da adoção da liderança transformacional, a qual é apontada como um contribuinte na satisfação dos liderados por inspirar e motivar os liderados (Specchia *et al*, 2021; Gebreheat, Teame; Costa, 2023).

Aproximadamente 66,67% dos participantes afirmam que o gerente dá apoio a equipe na tomada de decisão mesmo que conflitem com as do médico. Em uma revisão, foi constatado que além da falha de comunicação, também foi percebido conflito nos pontos de vistas da relação médico-enfermeiro (Cespedes; Souza; Borges, 2020). O líder deve apoiar a equipe e envolvê-la nas tomadas de decisão, além de incentivar os liderados a procurar soluções criativas, resultando em maior autonomia para os membros (Niinihuhta *et al*, 2022). O enfermeiro-líder deve capacitar sua equipe e apoiá-las nos momentos de decisão, a fim de aumentar sua confiança e promover a autonomia. Além disso, é necessário que o líder tenha boa capacidade de comunicação e relação interpessoal com a equipe como forma de mediação de conflitos.

Em relação a comparação dos dados neste estudo, os hospitais A e B mantiveram relação de significância nos PES 03, 06, 09 e 011. Estes hospitais localizados na região Sudeste e

Centro-Oeste apresentam dados que evidenciam que as respostas da amostra se diferem entre si. Um dos motivos para esse acontecimento pode ser explicado pelo período de coleta da amostra, enquanto o hospital A foi realizado em outubro de 2018 a abril de 2019, período antes da pandemia de Covid-19 e o hospital B em novembro 2020 e junho a 2021, durante a pandemia de Covid-19. Um estudo de revisão aponta que a liderança pode se adaptar ao contexto necessário, além de atuar ofertando apoio psicológico, material, emocional e uma comunicação aberta com os liderados (Braga; Santos, 2023).

3 CONCLUSÃO

A utilização da *Practice Environment Scale* nesta pesquisa trouxe esclarecimentos relevantes quanto a atuação, como a ação do enfermeiro-líder e seu agir em frente a equipe e outros profissionais, e o desempenho, a respeito da percepção que os liderados possuem do enfermeiro-líder, em três regiões do Brasil. Os dados esclarecem que os hospitais estudados apresentavam um ambiente de trabalho favorável para a prática profissional da enfermagem no quesito de liderança. Os dados se convergem no que se refere a percepção dos liderados em relação ao líder, mas quando comparados separadamente entre os hospitais apresentam divergências em alguns itens.

Assim, é evidenciado a importância de uma liderança para a satisfação da equipe e no desenvolvimento de um ambiente para prática profissional positivo para a atuação da enfermagem. E como a liderança transformacional, com todas as suas características de motivação, inspiração, relações interpessoais, comunicação é capaz de auxiliar os líderes a criar um ambiente de trabalho atrativo e proveitoso para a equipe.

REFERÊNCIAS

- AMERICAN NURSES CREDENTIALING CENTER (ANCC). Website. Disponível em: <https://www.nursingworld.org/ancc/>. Acesso em: 27 de outubro de 2023.
- BALSANELLI, Alexandre Pazetto; CUNHA, Isabel Cristina Kowal Olm; FELDMAN, Liliane Bauer; RUTHES, Rosa Maria. **Competências gerenciais: desafio para o enfermeiro**. 2. ed. São Paulo: Martinari, 2011. 207 p.
- BARROS, A. C. *et al.* Conceitos de gestão e gerência do cuidado de enfermagem: revisão de escopo. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 76, n.1, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2022-0020pt>.
- BRAGA B. M. B.; SANTOS V. M. Líderes na pandemia: Contribuições para a literatura sobre liderança nas organizações em contextos extremos. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 24, n. 6, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMD230072.pt>.
- BASS, Bernard M.; RIGGIO, Ronald E. *Transformational Leadership*. 2. ed. New Jersey: Taylor & Francis e-Library, 2006. E-book.
- CAMPANHA *et al.* Liderança na enfermagem hospitalar brasileira: contribuições para a qualidade do cuidado e segurança do paciente. **Research, Society and Development**, v.9, n.12, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.33448/rsd-v9i12.11301>.
- CESPDES, M. S.; SOUZA J. C. R. P.; BORGES S. L. C. Empecilhos e soluções para relação médico-enfermeiro: revisão narrativa. **Arquivos Médicos Faculdade de Ciências Médicas Santa Casa São Paulo**, v. 65, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.26432/1809-3019.2020.65.034>.
- DAMASCENA, D. M. *et al.* Determinantes na produção de erro no trabalho em enfermagem. **Revista Baiana de Enfermagem**, v. 36, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.18471/rbe.v36.47540>.
- DESHWAL, V.; ASHRAF ALI, M. A Systematic Review of Various Leadership Theories. **Shanlax International Journal of Commerce**, Índia, v. 8, n.1, p. 38–43, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.34293/commerce.v8i1.916>.
- FISCHER S. A. *Transformational leadership in nursing: a concept analysis*. **Journal of Advanced Nursing**, v. 72, n. 11, p. 2644-2653, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/jan.13049>.
- GASPARINO, R. C.; GUIRARDELLO, E. DE B. Validation of the Practice Environment Scale to the Brazilian culture. **Journal of Nursing Management**, v. 25, n. 5, p. 375–383, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/jonm.12475>.
- GASPARINO, R. C.; MARTINS M. C. P.; ALVES D. F. S.; FERREIRA, T. D. M. Validação da Practice Environment Scale entre técnicos e auxiliares de enfermagem. **Acta Paulista de Enfermagem**, São Paulo, v. 33, p. 1-6, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.37689/actape/2020AO0243>.
- GEBREHEAT G.; TEAME H.; COSTA E. I. The Impact of Transformational Leadership Style on Nurses' Job Satisfaction: An Integrative Review. **SAGE Open Nursing**, v.9, p 1-10, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/23779608231197428>.
- HULT M. *et al.* Relationships between nursing leadership and organizational, staff and patient outcomes: A systematic review of reviews. **Nurs Open**, v. 10, n.9, p.5920-5936, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/nop2.1876>.

(JCR), Joint Commission R. **Temas e estratégias para liderança em enfermagem**. [s.l.]: Grupo A, 2008. E-book.

LABRAGUE L. J.; NWAFOR C. E.; TSARAS K. Influence of toxic and transformational leadership practices on nurses' job satisfaction, job stress, absenteeism and turnover intention: A cross-sectional study. **Journal of Nursing Management**, v.28, n.5, p. 1104-1113, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/jonm.13053>.

MALDONADO, X. A. N.; NASCIMENTO, E. R. P.; LAZZARI D. D. Nursing professionals and adverse event reporting. **Texto & Contexto – Enfermagem**, v. 29 (spe), 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1980-265X-TCE-2019-0282>.

MARQUIS, Bessie L; HUSTON, Carol J. **Administração e Liderança em Enfermagem: teoria e prática**. 6. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

MELO E.; BALSANELLI A. P.; NEVES V. R.; BOHOMOL E. Patient safety culture according to nursing professionals of na accredited hospital. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, v.41, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1983-1447.2020.20190288>.

NIINIHUHTA M.; HÄGGMAN-LAITILA A. A systematic review of the relationships between nurse leaders' leadership styles and nurses' work-related well-being. **International Journal of Nursing Practice**, v.28, n.5, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/ijn.13040>.

RACHED, C. D. A.; SANTOS, J. N.; FERREIRA V. C. G. Bases Teórica dos Estilos de Liderança: Uma breve revisão. **International Journal of Health Management Review**, São Paulo, v.6, n. 2, p. 1-9, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.37497/ijhmreview.v6i2.229>.

SPEECHIA M. *et al.* Leadership Styles and Nurses' Job Satisfaction. Results of a Systematic Review. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 18, n. 4, p. 1-15, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/ijerph18041552>.

SANTOS, José Luís Guedes dos; LANZONI, Gabriela Marcellino de Melo; ERDMANN, Alacoque Lorenzini (org.). **Gestão em enfermagem e saúde**. Ponta Grossa: Atena, 2023. 417 p.

TERRA, E. Minidicionário da língua portuguesa Ernani Terra. São Paulo: Rideel, 2011. E-book.

ANEXO A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Gostaríamos de convidar você a participar como voluntário (a) da pesquisa **"AVALIAÇÃO DO AMBIENTE DA PRÁTICA DE ENFERMAGEM, OMISSÃO DE CUIDADOS E CLIMA DE SEGURANÇA: PERCEPÇÃO DE PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM EM DIFERENTES REGIÕES DO BRASIL"**. O motivo que nos leva a realizar esta pesquisa é que **"o ambiente da prática de enfermagem em hospitais ainda não foi amplamente investigado no Brasil, tornando importante avaliar a percepção dos profissionais de enfermagem nos diferentes cenários da prática assistencial, bem como sua interface com a omissão de cuidados e com a percepção do clima de segurança"**. Nesta pesquisa pretendemos **"avaliar a percepção dos profissionais de enfermagem sobre o ambiente da prática de enfermagem, satisfação no trabalho, omissão de cuidados e clima de segurança em hospitais de diferentes regiões do Brasil"**.

Caso você concorde em participar, vamos fazer as seguintes atividades com você **"solicitar que responda um questionário"**. Esta pesquisa tem alguns riscos, que são: **"riscos mínimos, pois envolve a obtenção de informações, sem que seja realizada nenhuma intervenção. Inclui o risco de exposição pessoal e cansaço ao responder o questionário"**. Mas, para diminuir a chance desses riscos acontecerem, **"será desenvolvida identificação codificada dos participantes para inserção de informações no banco de dados. Também será permitido que o participante dedique o tempo que julgar necessário para o preenchimento do instrumento de coleta de dados, mesmo que isso implique em interromper a coleta e retomar o preenchimento quando julgar pertinente. Além disso, aos participantes será garantida a possibilidade de interrupção da participação ou exclusão das informações por eles oferecidas em qualquer momento durante a coleta dos dados, bem como o direito de recusa a responder qualquer uma das questões ou instrumentos envolvidos na coleta de dados"**. A pesquisa pode ajudar **"para o direcionamento de políticas institucionais voltadas para melhorias no ambiente de trabalho da equipe de enfermagem, na qualidade da assistência de enfermagem, e na segurança e satisfação dos pacientes."**

Para participar deste estudo você não vai ter nenhum custo nem receberá qualquer vantagem financeira. Apesar disso, se você tiver algum dano por causa das atividades que fizermos com você nesta pesquisa, você tem direito a indenização. Você terá todas as informações que quiser sobre esta pesquisa e estará livre para participar ou recusar-se a participar. Mesmo que você queira participar agora, você pode voltar atrás ou parar de participar a qualquer momento. A sua participação é voluntária e o fato de não querer participar não vai trazer qualquer penalidade ou mudança na forma em que você é atendido (a). O pesquisador não vai divulgar seu nome. Os resultados da pesquisa estarão à sua disposição quando finalizada. Seu nome ou o material que indique sua participação não será liberado sem a sua permissão. Você não será identificado (a) em nenhuma publicação que possa resultar.

Este termo de consentimento encontra-se impresso em duas vias originais, sendo que uma será arquivada pelo pesquisador responsável e a outra será fornecida a você. Os dados coletados na pesquisa ficarão arquivados com o pesquisador responsável por um período de 5 (cinco) anos, e após esse tempo serão destruídos. Os pesquisadores tratarão a sua identidade com padrões profissionais de sigilo, atendendo a legislação brasileira (Resolução Nº 466/12 do Conselho Nacional de Saúde), utilizando as informações somente para os fins acadêmicos e científicos.

Declaro que concordo em participar da pesquisa e que me foi dada a oportunidade de ler e esclarecer as minhas dúvidas.

Juiz de Fora, _____ de _____ de 20__.

Assinatura do Participante

Assinatura do (a) Pesquisador (a)

Nome do Pesquisador Responsável: Herica Silva Dutra
Campus Universitário da UFJF
Faculdade/Departamento/Instituto: Faculdade de Enfermagem
CEP: 36036-900
Fone: (32) 99119-2423
E-mail: enfherica@gmail.com

Em caso de dúvidas, com respeito aos aspectos éticos desta pesquisa, você poderá consultar:

CEP - Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos - UFJF
Campus Universitário da UFJF
Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa
CEP: 36036-900
Fone: (32) 2102-3788 / E-mail: cep.propesq@ufjf.edu.br

ANEXO B -PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA 4.256.202



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DA EMENDA

Título da Pesquisa: AVALIAÇÃO DO AMBIENTE DA PRÁTICA DE ENFERMAGEM, OMISSÃO DE CUIDADOS E CLIMA DE SEGURANÇA: PERCEPÇÃO DE PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM EM DIFERENTES RÉGIÕES DO BRASIL

Pesquisador: Herica Silva Dutra

Área Temática:

Versão: 5

CAAE: 89406618.2.1001.5147

Instituição Proponente: Faculdade de Enfermagem

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio
MINISTERIO DA CIENCIA, TECNOLOGIA E INOVACAO

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 4.256.202

Apresentação do Projeto:

As informações elencadas foram retiradas do arquivo Informações Básicas da Pesquisa:

"Trata-se de estudo transversal, descritivo e correlacional com abordagem quantitativa. O objetivo principal dessa investigação é avaliar a percepção dos profissionais de enfermagem sobre o ambiente da prática de enfermagem, omissão de cuidados e clima de segurança em hospitais de diferentes regiões do Brasil por meio do uso de instrumentos validados. Serão convidados a participar do estudo profissionais de enfermagem que trabalham nos hospitais incluídos no estudo. Os dados obtidos poderão direcionar a elaboração de políticas institucionais voltadas a melhorias no ambiente de prática da enfermagem, na qualidade da assistência de enfermagem e na segurança e satisfação dos pacientes".

Objetivo da Pesquisa:

As informações elencadas foram retiradas do arquivo Informações Básicas da Pesquisa:

"Objetivo Primário: Avaliar a percepção dos profissionais de enfermagem sobre o ambiente da prática, omissão de cuidados e clima de segurança em hospitais de diferentes regiões do Brasil. Objetivo Secundário: a) Avaliar as diferenças no ambiente da prática de enfermagem, omissão de cuidados e clima de segurança entre as categorias profissionais; b) Comparar se ambiente da prática de enfermagem, omissão de cuidados e clima de segurança diferem entre as regiões

Endereço: JOSE LOURENCO KELMER S/N
Bairro: SAO PEDRO **CEP:** 36.036-900
UF: MG **Município:** JUIZ DE FORA
Telefone: (32)2102-3788 **Fax:** (32)1102-3788 **E-mail:** cep.propesq@ufjf.edu.br



Continuação do Parecer: 4.258/202

brasileiras;c) Verificar a relação entre as dimensões do ambiente da prática de enfermagem, omissão de cuidados e clima de segurança”.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

As informações elencadas foram retiradas do arquivo Informações Básicas da Pesquisa:

“Os riscos envolvidos nesse estudo são mínimos, pois envolve a obtenção de informações, sem que seja realizada nenhuma intervenção. Os riscos envolvidos incluem o risco de exposição e cansaço ao responder o questionário. Entretanto, a fim de minimizar os riscos aos quais os participantes estarão expostos, será desenvolvida identificação codificada dos mesmos para inserção de informações no banco de dados. Também será permitido que o participante dedique o tempo que julgar necessário para o preenchimento do instrumento de coleta de dados, mesmo que isso implique em interromper a coleta e retomar o preenchimento quando julgar pertinente. Além disso, aos participantes será garantida a possibilidade de interrupção da participação ou exclusão das informações por eles oferecidas em qualquer momento durante a coleta dos dados, bem como o direito de recusa a responder qualquer uma das questões ou instrumentos envolvidos na coleta de dados. Caso ocorra qualquer dano aos participantes relacionado ao estudo, os sujeitos serão ressarcidos pelo pesquisador, não cabendo nenhum ônus à instituição envolvida. Benefícios: Acredita-se que os dados obtidos poderão contribuir para o direcionamento de políticas institucionais voltadas para melhorias no ambiente de trabalho da equipe de enfermagem, na qualidade da assistência de enfermagem, e na segurança e satisfação dos pacientes”.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

O projeto está bem estruturado, apresenta o tipo de estudo, número de participantes, critério de inclusão e exclusão, forma de recrutamento. As referências bibliográficas são atuais, sustentam os objetivos do estudo e seguem uma normatização. O cronograma mostra as diversas etapas da pesquisa, além de mostra que a coleta de dados ocorrerá após aprovação do projeto pelo CEP. O orçamento lista a relação detalhada dos custos da pesquisa que serão financiados com recursos próprios conforme consta no campo apoio financeiro. A pesquisa proposta está de acordo com as atribuições definidas na Resolução CNS 466 de 2012, Itens IV.6, II.11 e XI.2; com a Norma Operacional CNS 001 de 2013, Itens: 3.4.1-6, 8, 9, 10 e 11; 3.3-f; com o Manual Operacional para CEPS Item: VI - c.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

O protocolo de pesquisa está em configuração adequada, apresenta FOLHA DE ROSTO devidamente preenchida, com o título em português, identifica o patrocinador pela pesquisa,

Endereço: JOSE LOURENCO KELMER S/N
 Bairro: SAO PEDRO CEP: 36.036-900
 UF: MG Município: JUIZ DE FORA
 Telefone: (32)2102-3788 Fax: (32)1102-3788 E-mail: cep.propesq@ufjf.edu.br



Continuação do Parecer: 4.256.202

estando de acordo com as atribuições definidas na Norma Operacional CNS 001 de 2013 item 3.3 letra a; e 3.4.1 item 16. Apresenta o TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO em linguagem clara para compreensão dos participantes, apresenta justificativa e objetivo, campo para identificação do participante, descreve de forma suficiente os procedimentos, informa que uma das vias do TCLE será entregue aos participantes, assegura a liberdade do participante recusar ou retirar o consentimento sem penalidades, garante sigilo e anonimato, explicita riscos e desconfortos esperados, ressarcimento com as despesas, indenização diante de eventuais danos decorrentes da pesquisa, contato do pesquisador e do CEP e informa que os dados da pesquisa ficarão arquivados com o pesquisador pelo período de cinco anos, de acordo com as atribuições definidas na Resolução CNS 466 de 2012, itens: IV letra b; IV.3 letras a, b, d, e, f, g e h; IV. 5 letra d e XI.2 letra f. Apresenta o INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS de forma pertinente aos objetivos delineados e preserva os participantes da pesquisa. O Pesquisador apresenta titulação e experiência compatível com o projeto de pesquisa, estando de acordo com as atribuições definidas no Manual Operacional para CPEs. Apresenta DECLARAÇÃO de infraestrutura e de concordância com a realização da pesquisa de acordo com as atribuições definidas na Norma Operacional CNS 001 de 2013 item 3.3 letra h.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Diante do exposto, a emenda ao projeto está aprovada, pois está de acordo com os princípios éticos norteadores da ética em pesquisa estabelecido na Res. 466/12 CNS e com a Norma Operacional Nº 001/2013 CNS, e a emenda se justifica conforme solicitação do pesquisador principal no texto " Essa emenda foi inserida na plataforma Brasil para atender às solicitações do centro da UnB conforme parecer número 4.156.947 de 15 de julho de 2020. No referido parecer foram feitas solicitações de alteração no projeto original. Dessa forma, a emenda está sendo apresentada para responder às solicitações apresentadas. Dessa forma, foram feitas as seguintes modificações no projeto anexado e no projeto na plataforma Brasil: 1) alteração dos critérios de exclusão; 2) uniformização das informações referentes aos riscos da pesquisa nos documentos TCLE, projeto da Plataforma Brasil e projeto detalhado; 3) atualização do cronograma. As modificações nos documentos foram destacadas em amarelo para facilitar a identificação das mesmas. Cabe mencionar que o título do projeto e objetivo também foram adequados no TCLE, visto que a versão anterior se aplicou ao centro de Minas Gerais e constavam título e objetivos da primeira versão do projeto. Além disso, nova folha de rosto foi inserida para contemplar o título

Endereço: JOSÉ LOURENÇO KELMER S/N
 Bairro: SÃO PEDRO CEP: 36.036-900
 UF: MG Município: JUIZ DE FORA
 Telefone: (32)2102-3788 Fax: (32)1102-3788 E-mail: cep.propesq@ufjf.edu.br



Continuação do Parecer: 4.256.202

atual e quantitativo de participantes. Quanto ao uso do termo "mínimos" referente aos riscos, o mesmo foi mantido considerando a Norma Operacional 001/2013 item 3.4.1) "Todos os protocolos de pesquisa devem conter, obrigatoriamente: "12) Riscos e benefícios envolvidos na execução da pesquisa: o risco, avaliando sua graduação...". Nesse sentido, o termo mínimos refere-se à graduação dos riscos ao qual os participantes estão expostos, o qual deve ser obrigatoriamente explicitado. Data prevista para o término da pesquisa: 28/02/2022.

Considerações Finais a critério do CEP:

Diante do exposto, o Comitê de Ética em Pesquisa CEP/UFJF, de acordo com as atribuições definidas na Res. CNS 466/12 e com a Norma Operacional Nº001/2013 CNS, manifesta-se pela APROVAÇÃO a emenda ao protocolo de pesquisa proposto. Vale lembrar ao pesquisador responsável pelo projeto, o compromisso de envio ao CEP de relatórios parciais e/ou total de sua pesquisa informando o andamento da mesma, comunicando também eventos adversos e eventuais modificações no protocolo.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BASICAS_1611573_E2.pdf	13/08/2020 18:23:06		Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_CNPq.pdf	13/08/2020 18:22:29	Herica Silva Dutra	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_CNPqAgo2020.doc	13/08/2020 18:14:12	Herica Silva Dutra	Aceito
Cronograma	Cronograma_CNPqAgo2020.doc	12/08/2020 14:03:43	Herica Silva Dutra	Aceito
Folha de Rosto	FolhaRostoAgo2020Assinada.pdf	12/08/2020 14:01:23	Herica Silva Dutra	Aceito
Outros	termo.pdf	29/11/2019 11:38:39	Herica Silva Dutra	Aceito
Orçamento	Orcamento_CNPq.doc	29/11/2019 11:36:58	Herica Silva Dutra	Aceito
Outros	SAQ.pdf	10/07/2018 10:46:07	Herica Silva Dutra	Aceito
Outros	PES.pdf	10/07/2018 10:45:44	Herica Silva Dutra	Aceito

Endereço: JOSE LOURENCO KELMER S/N
 Bairro: SAO PEDRO CEP: 36.036-900
 UF: MG Município: JUIZ DE FORA
 Telefone: (32)2102-3788 Fax: (32)1102-3788 E-mail: cep.propesq@ufjf.edu.br



Continuação do Parecer: 4.258.202

Outros	MISSCARE.pdf	10/07/2018 10:45:23	Herica Silva Dutra	Aceito
Outros	Cadastro_projeto.pdf	10/05/2018 17:41:43	Herica Silva Dutra	Aceito
Outros	Cadastro_pesquisador.pdf	10/05/2018 17:39:00	Herica Silva Dutra	Aceito
Outros	Viabilidade_economica.pdf	10/05/2018 17:32:18	Herica Silva Dutra	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	declaracao_concordancia_e_infraestrutura.pdf	10/05/2018 15:35:02	Herica Silva Dutra	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

JUIZ DE FORA, 03 de Setembro de 2020

Assinado por:
Jubel Barreto
(Coordenador(a))

Endereço: JOSE LOURENCO KELMER S/N
Bairro: SAO PEDRO **CEP:** 36.036-900
UF: MG **Município:** JUIZ DE FORA
Telefone: (32)2102-3788 **Fax:** (32)1102-3788 **E-mail:** cep.propesq@ufjf.edu.br

ANEXO C – PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA Nº 4.401.315

UFPEL - FACULDADE DE
ENFERMAGEM DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE
PELOTAS



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: AVALIAÇÃO DO AMBIENTE DA PRÁTICA DE ENFERMAGEM, OMISSÃO DE CUIDADOS E CLIMA DE SEGURANÇA: PERCEPÇÃO DE PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM EM DIFERENTES REGIÕES DO BRASIL

Pesquisador: Adrize Rutz Porto

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 89406618.2.2002.5316

Instituição Proponente: Faculdade de Enfermagem e Obstetrícia da Universidade Federal de Pelotas

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio
MINISTERIO DA CIENCIA, TECNOLOGIA E INOVACAO

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 4.401.315

Apresentação do Projeto:

Trata-se de estudo transversal, descritivo e correlacional com abordagem quantitativa. O objetivo principal dessa investigação é avaliar a percepção dos profissionais de enfermagem sobre o ambiente da prática de enfermagem, omissão de cuidados e clima de segurança em hospitais de diferentes regiões do Brasil por meio do uso de instrumentos validados. Serão convidados a participar do estudo profissionais de enfermagem que trabalham nos hospitais incluídos no estudo. Os dados obtidos poderão direcionar a elaboração de políticas institucionais voltadas a melhorias no ambiente de prática da enfermagem, na qualidade da assistência de enfermagem e na segurança e satisfação dos pacientes.

Objetivo da Pesquisa:

OBJETIVO PRIMÁRIO:

Avaliar a percepção dos profissionais de enfermagem sobre o ambiente da prática, omissão de cuidados e clima de segurança em hospitais de diferentes regiões do Brasil.

OBJETIVOS SECUNDÁRIOS:

a) Avaliar as diferenças no ambiente da prática de enfermagem, omissão de cuidados e clima de segurança entre as categorias profissionais;

Endereço: Gomes Carneiro nº 01 - 2º Andar, Sala 212.

Bairro: Centro

CEP: 96.010-610

UF: RS

Município: PELOTAS

Telefone: (53)3284-3826

E-mail: cepfenufpel@gmail.com

UFPEL - FACULDADE DE
ENFERMAGEM DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE
PELOTAS



Continuação do Parecer: 4.401.315

- b) Comparar se ambiente da prática de enfermagem, omissão de cuidados e clima de segurança diferem entre as regiões brasileiras;
- c) Verificar a relação entre as dimensões do ambiente da prática de enfermagem, omissão de cuidados e clima de segurança.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

RISCOS

Os riscos envolvidos nesse estudo são mínimos, pois envolve a obtenção de informações, sem que seja realizada nenhuma intervenção. Entretanto, a fim de minimizar os riscos aos quais os participantes estarão expostos, será desenvolvida identificação codificada dos mesmos para inserção de informações no banco de dados. Além disso, aos participantes será garantida a possibilidade de interrupção da participação ou exclusão das informações por eles oferecidas em qualquer momento durante a coleta dos dados, bem como o direito de recusa a responder qualquer uma das questões ou instrumentos envolvidos na coleta de dados. Caso ocorra qualquer dano aos participantes relacionado ao estudo, os sujeitos serão ressarcidos pelo pesquisador, não cabendo nenhum ônus às instituições envolvidas.

BENEFÍCIOS

Acredita-se que os dados obtidos poderão contribuir para o direcionamento de políticas institucionais voltadas para melhorias no ambiente de trabalho da equipe de enfermagem, na qualidade da assistência de enfermagem, e na segurança e satisfação dos pacientes.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Projeto de Pesquisa enviado ao CNPQ que irá trabalhar com hospitais de diferentes regiões do Brasil. O projeto presente pretende que os dados obtidos poderão direcionar a elaboração de políticas institucionais voltadas a melhorias no ambiente de prática da enfermagem, na qualidade da assistência de enfermagem e na segurança e satisfação dos pacientes.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Folha de Rosto: ADEQUADA

Carta de Anuência: ADEQUADA

TCLE: ADEQUADO

Orçamento: ADEQUADO

Cronograma: ADEQUADO

Endereço: Gomes Carneiro nº 01 - 2º Andar, Sala 212.

Bairro: Centro

CEP: 96.010-610

UF: RS

Município: PELOTAS

Telefone: (53)3284-3826

E-mail: cepfenufpel@gmail.com

**UFPEL - FACULDADE DE
ENFERMAGEM DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE
PELOTAS**



Continuação do Parecer: 4.401.315

Recomendações:

Estudos envolvendo seres humanos devem considerar o contexto de pandemia pelo Novo Corona Vírus e observar as determinações locais e/ou regionais das autoridades de saúde para avaliar a viabilidade de execução da pesquisa, independente do parecer favorável do CEP.

Enviar relatório final para o CEP via Plataforma Brasil.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Aprovado

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BASICAS_DO_PROJETO_1535068.pdf	24/10/2020 09:31:16		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Pesquisa_Multicentrica_Pelotas.pdf	24/10/2020 09:30:53	Adrize Rutz Porto	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_Pelotas.pdf	24/10/2020 09:30:31	Adrize Rutz Porto	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	CARTA_DE_ANUeNCIA_Pelotas.pdf	24/10/2020 09:23:02	Adrize Rutz Porto	Aceito
Folha de Rosto	folhaDeRosto.pdf	25/09/2020 16:34:12	Adrize Rutz Porto	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_CNPq.doc	07/02/2020 10:31:01	Herica Silva Dutra	Aceito
Outros	termo.pdf	29/11/2019 11:38:39	Herica Silva Dutra	Aceito
Outros	SAQ.pdf	10/07/2018 10:46:07	Herica Silva Dutra	Aceito
Outros	PES.pdf	10/07/2018 10:45:44	Herica Silva Dutra	Aceito
Outros	MISSCARE.pdf	10/07/2018 10:45:23	Herica Silva Dutra	Aceito
Outros	Cadastro_projeto.pdf	10/05/2018 17:41:43	Herica Silva Dutra	Aceito

Endereço: Gomes Carneiro nº 01 - 2º Andar, Sala 212.

Bairro: Centro

CEP: 96.010-610

UF: RS

Município: PELOTAS

Telefone: (53)3284-3825

E-mail: cepfenufel@gmail.com

UFPEL - FACULDADE DE
ENFERMAGEM DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE
PELOTAS



Continuação do Parecer: 4.401.315

Outros	Cadastro_pesquisador.pdf	10/05/2018 17:39:00	Herica Silva Dutra	Aceito
Outros	Viabilidade_economica.pdf	10/05/2018 17:32:18	Herica Silva Dutra	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	10/05/2018 15:37:00	Herica Silva Dutra	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

PELOTAS, 16 de Novembro de 2020

Assinado por:
Marilyn Correa Soares
(Coordenador(a))

Endereço: Gomes Carneiro nº 01 - 2º Andar, Sala 212.

Bairro: Centro

CEP: 96.010-610

UF: RS

Município: PELOTAS

Telefone: (53)3284-3826

E-mail: cepfenufel@gmail.com

ANEXO D – PARECE DO COMITÊ DE ÉTICA Nº 4.376.643

UNB - FACULDADE DE
CIÊNCIAS DA SAÚDE DA
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: AVALIAÇÃO DO AMBIENTE DA PRÁTICA DE ENFERMAGEM, OMISSÃO DE CUIDADOS E CLIMA DE SEGURANÇA: PERCEPÇÃO DE PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM EM DIFERENTES REGIÕES DO BRASIL

Pesquisador: Maria Cristina Soares Rodrigues

Área Temática:

Versão: 3

CAAE: 89406618.2.2001.0030

Instituição Proponente: Programa de Pós Graduação em Enfermagem - Mestrado - Universidade de

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio
MINISTERIO DA CIENCIA, TECNOLOGIA E INOVACAO

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 4.376.643

Apresentação do Projeto:

Conforme documento "PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1535067.pdf":

*Resumo:

Trata-se de estudo transversal, descritivo e correlacional com abordagem quantitativa. O objetivo principal dessa investigação é avaliar a percepção dos profissionais de enfermagem sobre o ambiente da prática de enfermagem, omissão de cuidados e clima de segurança em hospitais de diferentes regiões do Brasil por meio do uso de instrumentos validados. Serão convidados a participar do estudo profissionais de enfermagem que trabalham nos hospitais incluídos no estudo. Os dados obtidos poderão direcionar a elaboração de políticas institucionais voltadas a melhorias no ambiente de prática da enfermagem, na qualidade da assistência de enfermagem e na segurança e satisfação dos paciente."

*Hipótese:

H1: Os profissionais de enfermagem que percebem um ambiente de trabalho favorável à sua prática relatam maior satisfação no trabalho, maior intenção de permanecer no emprego e na profissão.

H2: Os profissionais de enfermagem que percebem um ambiente de trabalho favorável à sua

Endereço: Faculdade de Ciências da Saúde, Universidade de Brasília - Campus Darcy Ribeiro
Bairro: Asa Norte **CEP:** 70.910-900
UF: DF **Município:** BRASÍLIA
Telefone: (61)3107-1947 **E-mail:** cepfsunb@gmail.com

UNB - FACULDADE DE
CIÊNCIAS DA SAÚDE DA
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA



Continuação do Parecer: 4.376.643

prática relatam um clima de segurança positivo.

H3: Há uma correlação positiva entre a ocorrência de omissão de cuidados e clima de segurança negativo."

Metodologia proposta:

"Os cenários do estudo serão: 1) Hospital Universitário da Universidade Federal de Juiz de Fora – EBSERH na região Sudeste; 2) Hospital Universitário de Brasília – HUB UnB - DF, região na região Centro Oeste; e 3) Hospital Escola da Universidade Federal de Pelotas - HE UFPel na região Sul. Os três hospitais são vinculados a universidades federais, atuando como referência para diversas especialidades em suas áreas de abrangência e com gestão realizada pela EBSERH (Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares). O cálculo amostral foi realizado com auxílio do software G*Power 3.2.1, resultando em 143 profissionais de enfermagem para cada hospital. Será composta uma amostra aleatória com reposição envolvendo as unidades de internação clínica ou cirúrgica (adulto ou pediátrica) e unidade de terapia intensiva, independente do horário de desenvolvimento das atividades laborais (diurno ou noturno). Para a coleta de dados, os participantes serão convidados a responder três instrumentos validados para a cultura brasileira: a) Practice Environment Scale (PES-NWI) - Versão Brasileira; b) Questionário Atitudes de Segurança (SAQ-Short form) c) MISSCARE-Brasil. O PES-NWI é um instrumento que tem por objetivo avaliar a presença de características favoráveis à prática profissional do enfermeiro por meio de 31 itens distribuídos em cinco subescalas: "Participação dos enfermeiros na discussão dos assuntos hospitalares", "Fundamentos de enfermagem voltados para a qualidade do cuidado", "Habilidade, liderança e suporte dos coordenadores/supervisores de enfermagem aos enfermeiros/equipe de enfermagem", "Adequação da equipe e de recursos", e "Relações colegiais entre enfermeiros e médicos" (GASPARINO E GUIARDELO, 2017). A escala de medida utilizada é a do tipo Likert que varia entre um e quatro pontos e o participante é solicitado a responder se concorda ou não com a afirmativa "esse fator está presente no meu trabalho diário". Quanto maior a pontuação, maior a presença de atributos favoráveis à prática profissional da enfermagem naquele ambiente de trabalho (LAKE, 2002). O SAQ é um instrumento cujo objetivo é mensurar a percepção dos profissionais de saúde sobre o clima de segurança. Esse questionário é dividido em duas partes: i) 41 questões, avaliando a percepção do profissional sobre a segurança do paciente em seis subescalas: "clima de trabalho em equipe", "clima de segurança", "satisfação no trabalho", "percepção de estresse", "percepção da gerência" e "condições de trabalho"; e ii) coleta de dados do profissional (cargo, gênero, atuação e tempo de atuação). A escala de medida utilizada é a do

Endereço: Faculdade de Ciências da Saúde, Universidade de Brasília - Campus Darcy Ribeiro
Bairro: Asa Norte **CEP:** 70.910-900
UF: DF **Município:** BRASÍLIA
Telefone: (61)3107-1947 **E-mail:** ceptsunb@gmail.com

Continuação do Parecer: 4.376.643

tipo Likert variando de zero a cem pontos. Quanto maior a média aritmética das subescalas, melhor é o clima de segurança, tendo sido estabelecido o ponto de corte 75. O instrumento MISSCAREBRASIL tem por objetivo identificar possíveis erros de omissão na prática assistencial de Enfermagem (KALISCH; WILLIAMS, 2009; SIQUEIRA, 2016). Possui 28 itens nas partes A (avalia a omissão de cuidados) e na parte B (avalia as razões para a omissão de cuidados). Os escores são obtidos por meio de frequência e média dos itens conforme a escala do tipo Likert (SIQUEIRA, 2016). O cálculo amostral foi realizado a partir dos postulados de Cohen (1992) totalizando 429 participantes. Os profissionais de enfermagem serão convidados a participar do estudo em seus locais de trabalho. Serão explicados os objetivos do estudo e instrumentos/técnicas para coleta dos dados, bem como respondidos possíveis questionamentos a respeito do estudo. Será também esclarecido que a participação é voluntária, sem vantagens financeiras. Será assegurado aos participantes o anonimato e confidencialidade das informações, bem como o direito de suspender sua participação em qualquer momento do desenvolvimento do estudo. Os dados serão obtidos com apoio do uso do aplicativo KobotoolKit (CORCINO; CUNHA, 2017). Os dados serão coletados somente após apreciação do projeto pelo comitê de ética em pesquisa”.

“Critérios de Inclusão:

Serão convidados a participar do estudo os indivíduos que atenderem aos seguintes critérios de inclusão: a) ser enfermeiro ou técnico de enfermagem; b) possuir vínculo empregatício junto à instituição alvo da pesquisa há no mínimo três meses; c) não estar de férias ou licença no momento da coleta de dados; d) prestar assistência de enfermagem direta a pacientes.

Critérios de Exclusão:

Serão excluídos do estudo: a) estar vinculado à instituição alvo da pesquisa há menos de três meses; b) desenvolver atividades exclusivamente de cunho administrativo ou gerencial.”

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo geral

“Avaliar a percepção dos profissionais de enfermagem sobre o ambiente da prática, omissão de cuidados e clima de segurança em hospitais de diferentes regiões do Brasil”.

“2.2 Objetivos específicos

- a) Avaliar as diferenças no ambiente da prática de enfermagem, omissão de cuidados e clima de segurança entre as categorias profissionais;
- b) Comparar se ambiente da prática de enfermagem, omissão de cuidados e clima de segurança

Endereço: Faculdade de Ciências da Saúde, Universidade de Brasília - Campus Darcy Ribeiro
Bairro: Asa Norte **CEP:** 70.910-900
UF: DF **Município:** BRASÍLIA
Telefone: (61)3107-1947 **E-mail:** ceptsunb@gmail.com

UNB - FACULDADE DE
CIÊNCIAS DA SAÚDE DA
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA



Continuação do Parecer: 4.376.643

diferem entre as regiões brasileiras;

c) Verificar a relação entre as dimensões do ambiente da prática de enfermagem, omissão de cuidados e clima de segurança”.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

*Riscos:

Os riscos envolvidos nesse estudo são mínimos, pois envolve a obtenção de informações, sem que seja realizada nenhuma intervenção. Entretanto, a fim de minimizar os riscos aos quais os participantes estarão expostos, será desenvolvida identificação codificada dos mesmos para inserção de informações no banco de dados. Além disso, aos participantes será garantida a possibilidade de interrupção da participação ou exclusão das informações por eles oferecidas em qualquer momento durante a coleta dos dados, bem como o direito de recusa a responder qualquer uma das questões ou instrumentos envolvidos na coleta de dados. Caso ocorra qualquer dano aos participantes relacionado ao estudo, os sujeitos serão ressarcidos pelo pesquisador, não cabendo nenhum ônus às instituições envolvidas.

Benefícios:

Acredita-se que os dados obtidos poderão contribuir para o direcionamento de políticas institucionais voltadas para melhorias no ambiente de trabalho da equipe de enfermagem, na qualidade da assistência de enfermagem, e na segurança e satisfação dos pacientes”.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Trata-se de um projeto multicêntrico sob a responsabilidade da Profa. Dra. Maria Cristina Soares Rodrigues. Este projeto ainda inclui a tese de doutorado da doutoranda Paula Roberta Silva Araújo, do Projeto de Doutorado do Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Universidade de Brasília, sob a orientação da pesquisadora responsável.

Conforme projeto detalhado, “Este estudo faz parte de um projeto multicêntrico intitulado “Avaliação do ambiente da prática, omissão de cuidados e clima de segurança: percepção dos profissionais de enfermagem de três regiões do Brasil”, coordenado pela professora adjunta da Faculdade de Enfermagem e colaboradora do Programa de Pós-graduação em Enfermagem da Faculdade de Enfermagem da Universidade Federal de Juiz de Fora – UFJF, Doutora Herica Silva Dutra. Serão incluídos nesta investigação três hospitais universitários vinculados à Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH) localizados em três regiões do Brasil: 1) Hospital Universitário da Universidade Federal de Juiz de Fora – HU UFJF, localizado na cidade de Juiz de Fora - MG, região Sudeste; 2) Hospital Universitário de Brasília – HUB UnB localizado na cidade de

Endereço: Faculdade de Ciências da Saúde, Universidade de Brasília - Campus Darcy Ribeiro
Bairro: Asa Norte CEP: 70.910-900
UF: DF Município: BRASÍLIA
Telefone: (61)3107-1947 E-mail: ceptsunb@gmail.com

UNB - FACULDADE DE
CIÊNCIAS DA SAÚDE DA
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA



Continuação do Parecer: 4.376.643

Brasília - DF, região Centro Oeste; e 3) Hospital Escola da Universidade Federal de Pelotas - HE UFPel, localizado na cidade de Pelotas-RS, região Sul". Documentos referentes a aprovação do projeto no Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Juiz de Fora – UFJF, foram anexados.

Trata-se de financiamento próprio e com auxílio do CNPq, com orçamento de R\$ 19.942,00. O Termo de Aceitação de Apoio Financeiro do CNPQ foi anexado.

Pelo cronograma, a previsão para início da coleta de dados é em outubro de 2020 e as informações estão, de certo modo, uniformizadas no projeto da Plataforma Brasil com o documento em versão não editável "CRONOGRAMA1.pdf" postado em 14/08/2020.

O parecer de aprovação da emenda do projeto multicêntrico para o Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Juiz de Fora – UFJF foi anexado.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Documentos acrescentados ao processo e analisados para emissão deste parecer:

- 1 - Informações Básicas do Projeto - "PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1535067.pdf", postado em 17/09/2020.
- 2 - Carta de respostas às pendências apontadas no Parecer Consubstanciado No. 4.276.670 - informando tratar-se de um projeto multicêntrico sob a responsabilidade da Profa. Dra. Maria Cristina Soares Rodrigues. Versão editável "cartarespostas.doc", postado em 15/09/2020.
- 3 – PROJETO DETALHADO – Projeto em versão editável "PROJETO.docx", postado em 17/09/2020.
- 4- Modelo de TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – Documento em versão não editável "TCLE.pdf", postado em 15/09/2020, considerado INADEQUADO.
- 5 – Parecer Consubstanciado No. 4.256.202 de aprovação da emenda ao projeto multicêntrico do CEP-UFJF (UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA - MG) do centro coordenador, em versão não editável "Pareceremenda.pdf", postado em 15/09/2020.
6. Modelo de TCLE devidamente atualizado: "TCLE_03NOV2020.pdf", postado em 03/11/2020.

Recomendações:

Excluir o termo "risco mínimo" do projeto da Plataforma Brasil quando da submissão de emenda(s) ao projeto.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Análise das respostas às pendências apontadas no Parecer Consubstanciado No. 4.156.947 e 4.276.670:

Endereço: Faculdade de Ciências da Saúde, Universidade de Brasília - Campus Darcy Ribeiro
Bairro: Asa Norte **CEP:** 70.910-900
UF: DF **Município:** BRASÍLIA
Telefone: (61)3107-1947 **E-mail:** ceptsunb@gmail.com

UNB - FACULDADE DE
CIÊNCIAS DA SAÚDE DA
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA



Continuação do Parecer: 4.378.843

1. Quanto aos riscos, foi informado no projeto da Plataforma Brasil que "Os riscos envolvidos nesse estudo são mínimos, pois envolve a obtenção de informações, sem que seja realizada nenhuma intervenção". O item V – DOS RISCOS E BENEFÍCIOS constante na Resolução CNS 466/2012 diz "Toda pesquisa com seres humanos envolve risco em tipos e gradações variados. Quanto maiores e mais evidentes os riscos, maiores devem ser os cuidados para minimizá-los e a proteção oferecida pelo Sistema CEP/CONEP aos participantes. Devem ser analisadas possibilidades de danos imediatos ou posteriores, no plano individual ou coletivo. A análise de risco é componente imprescindível à análise ética, dela decorrendo o plano de monitoramento que deve ser oferecido pelo Sistema CEP/CONEP em cada caso específico".

1.1 Solicita-se suprimir o termo "mínimos" dos riscos da pesquisa e realizar análise de riscos.

1.2 Solicita-se uniformizar as informações referentes aos riscos da pesquisa nos documentos TCLE, projeto, da Plataforma Brasil e projeto detalhado.

RESPOSTA: Todas as solicitações foram atendidas, exceto a exclusão do termo "mínimo", pois a Norma Operacional MS/CNS 001/2013 descreve que:

"3.4.1) Todos os protocolos de pesquisa devem conter, obrigatoriamente: (...)

12 – Riscos e benefícios envolvidos na execução da pesquisa: o risco, avaliando sua gradação, e descrevendo as medidas para sua minimização e proteção do participante da pesquisa; as medidas para assegurar os necessários cuidados, no caso de danos aos indivíduos; os possíveis benefícios, diretos ou indiretos, para a população estudada e a sociedade".

ANÁLISE: As alterações constantes nos documentos TCLE, projeto, da Plataforma Brasil e projeto detalhado não puderam ser avaliadas, já que documentos atualizados não foram anexados a plataforma Brasil. Solicita-se rever a supressão do termo "mínimos". PENDÊNCIA NÃO ATENDIDA.

RESPOSTA: Todas as solicitações foram atendidas, exceto a exclusão do termo "mínimo". Foi incluído a gradação dos riscos pois a Norma Operacional MS/CNS 001/2013 descreve que: "3.4.1) Todos os protocolos de pesquisa devem conter, obrigatoriamente: (...) 12 – Riscos e benefícios envolvidos na execução da pesquisa: o risco, avaliando sua gradação, e descrevendo as medidas para sua minimização e proteção do participante da pesquisa; as medidas para assegurar os necessários cuidados, no caso de danos aos indivíduos; os possíveis benefícios, diretos ou indiretos, para a população estudada e a sociedade". Desse modo atendido a gradação dos riscos no TCLE, projeto, da Plataforma Brasil e projeto detalhado.

Documento Consentimento: TCLE -Página 1 e primeiro parágrafo do TCLE.

Texto Original: Esta pesquisa tem alguns riscos, que são: "riscos mínimos, pois envolve a obtenção de informações, sem que seja realizada nenhuma intervenção".

Endereço: Faculdade de Ciências da Saúde, Universidade de Brasília - Campus Darcy Ribeiro
Bairro: Asa Norte **CEP:** 70.910-900
UF: DF **Município:** BRASÍLIA
Telefone: (61)3107-1947 **E-mail:** ceptsunb@gmail.com

UNB - FACULDADE DE
CIÊNCIAS DA SAÚDE DA
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA



Continuação do Parecer: 4.376.643

Texto Modificado: "riscos mínimos, pois envolve a obtenção de informações, sem que seja realizada nenhuma intervenção. Inclui o risco de exposição pessoal e cansaço ao responder o questionário".

PROJETO DETALHADO: PÁGINA 13; PARÁGRAFO: 4

Texto Original: Os riscos envolvidos nesse estudo são mínimos, pois envolve a obtenção de informações, sem que seja realizada nenhuma intervenção.

Texto modificado: Os riscos envolvidos nesse estudo são mínimos, pois envolve a obtenção de informações, sem que seja realizada nenhuma intervenção. Os riscos envolvidos incluem o risco de exposição e cansaço ao responder o questionário. Entretanto, a fim de minimizar os riscos aos quais os participantes estarão expostos, será desenvolvida identificação codificada dos mesmos para inserção de informações no banco de dados.

ANÁLISE: Os riscos da pesquisa foram elencados, bem como a forma de minimizá-los. Embora os riscos não tenham sido alterados no projeto da Plataforma Brasil, o documento "TCLE_03NOV2020.pdf", postado em 03/11/2020, está adequado e considera-se a **PENDÊNCIA ATENDIDA**.

2. Com relação aos critérios de exclusão:

2.1 Rever os critérios de exclusão no PB da Plataforma Brasil. Para o participante de pesquisa ser excluído, ele deverá ter sido primeiramente incluído. 2.2 Solicita-se uniformizar estes critérios conforme descrição no projeto detalhado.

RESPOSTA: Conforme solicitado rever os critérios de exclusão no projeto da Plataforma Brasil foi necessária uma submissão de uma emenda ao Comitê de Ética da Universidade Federal de Juiz de Fora, por se tratar de um projeto multicêntrico.

ANÁLISE: Um documento em versão não editável "EMENDA.pdf", postado em 14/08/2020 foi anexado a plataforma Brasil, solicitando uma emenda ao projeto multicêntrico. Porém, não se tem ainda um parecer aprovado da emenda. **PENDÊNCIA PARCIALMENTE ATENDIDA**.

RESPOSTA: Conforme solicitado rever os critérios de exclusão no projeto da Plataforma Brasil foi necessária uma submissão de uma emenda ao Comitê de Ética da Universidade Federal de Juiz de Fora, por se tratar de um projeto multicêntrico. Em anexo dos documentos foi incluído o parecer da emenda submetida ao comitê de ética da Universidade Federal de Juiz de Fora.

ANÁLISE: O parecer de aprovação da emenda do projeto multicêntrico para o Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Juiz de Fora – UFJF foi anexado. **PENDÊNCIA ATENDIDA**.

Endereço: Faculdade de Ciências da Saúde, Universidade de Brasília - Campus Darcy Ribeiro
 Bairro: Asa Norte CEP: 70.910-900
 UF: DF Município: BRASÍLIA
 Telefone: (61)3107-1947 E-mail: cepfsunb@gmail.com

UNB - FACULDADE DE
CIÊNCIAS DA SAÚDE DA
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA



Continuação do Parecer: 4.378.843

3. Quanto ao cronograma:

Solicita-se uniformizar o cronograma de execução da pesquisa, uma vez que as informações fornecidas no PB da Plataforma Brasil estão diferentes das apresentadas no documento anexado "CRONOGRAMA.pdf".

RESPOSTA:

Texto Original: Coleta e tabulação de dados

Período inicial: agosto/2020 Período Final: março/2021

Texto Original: Revisão bibliográfica

Período inicial: agosto/2020 Período Final: março/2021

Resposta Cronograma:

Texto Modificado: Coleta e tabulação de dados

Período inicial: outubro/2020 Período Final: maio/2021

Texto Modificado: Revisão bibliográfica

Período inicial: maio/2020 Período Final: junho/2021

Observação:

Quando eu fui uniformizar o cronograma de execução da pesquisa na Plataforma Brasil e fui incluir novamente os itens: Contato e autorização do Hospital Universitário de Brasília e Submissão e aprovação do projeto ao CEP/UnB o sistema não permite colocar uma data anterior a data atual, desse modo essas datas estão divergentes do documento cronograma por indisponibilidade do sistema.

ANÁLISE: Os itens do cronograma foram uniformizados, com exceção dos itens Contato e autorização do Hospital Universitário de Brasília e Submissão e aprovação do projeto ao CEP/UnB por inconsistência da Plataforma Brasil. PENDÊNCIA ATENDIDA

4. Solicita-se informar o papel de Francino Machado de Azevedo Filho e Lara Mabelle Milfont Boeckmann no projeto de pesquisa.

RESPOSTA: Esclarecemos que ambos são pesquisadores do Grupo de Pesquisa "Laboratório de Estudos e Pesquisas Multidisciplinares em Segurança do Paciente" o qual este projeto se vincula. Especificamente, o pesquisador Dr. Francino Machado de Azevedo Filho irá contribuir na análise estatística e interpretação de dados coletados, revisão crítica de artigos produzidos advindos da pesquisa e aprovação final de manuscritos a serem submetidos em periódicos nacionais/internacionais. A pesquisadora Lara Mabelle Milfont Boeckmann contribuirá na

Endereço: Faculdade de Ciências da Saúde, Universidade de Brasília - Campus Darcy Ribeiro

Bairro: Asa Norte

CEP: 70.910-900

UF: DF

Município: BRASÍLIA

Telefone: (61)3107-1947

E-mail: ceptsunb@gmail.com

**UNB - FACULDADE DE
CIÊNCIAS DA SAÚDE DA
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA**



Continuação do Parecer: 4.376.643

interpretação de dados coletados, revisão crítica de artigos produzidos advindos da pesquisa e aprovação final de manuscritos a serem submetidos em periódicos nacionais/internacionais. Adicionalmente, a pesquisadora Dra. Lara, é substituta eventual da coordenadora deste projeto. Portanto, todos serão corresponsáveis pelo trabalho científico.

ANÁLISE: O papel dos referidos pesquisadores foi esclarecido. **PENDÊNCIA ATENDIDA.**

Todas as pendências foram atendidas.

Não há óbices éticos para a realização do presente protocolo de pesquisa.

Considerações Finais a critério do CEP:

Conforme Resolução CNS 466/2012, itens X.1.- 3.b. e XI.2.d, e Resolução CNS 510/2016, Art. 28, inc. V, os pesquisadores responsáveis deverão apresentar relatórios parcial semestral e final do projeto de pesquisa, contados a partir da data de aprovação do protocolo de pesquisa.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Outros	TCLE_03NOV2020.pdf	03/11/2020 16:35:10	Marie Togashi	Aceito
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1535067.pdf	17/09/2020 12:16:30		Aceito
Outros	PROJETO.docx	17/09/2020 12:15:27	PAULA ROBERTA SILVA ARAUJO	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	15/09/2020 10:03:42	PAULA ROBERTA SILVA ARAUJO	Aceito
Outros	Pareceremenda.pdf	15/09/2020 09:53:51	PAULA ROBERTA SILVA ARAUJO	Aceito
Outros	cartarespostas.doc	15/09/2020 09:51:59	PAULA ROBERTA SILVA ARAUJO	Aceito
Outros	EMENDA.pdf	14/08/2020 18:33:28	PAULA ROBERTA SILVA ARAUJO	Aceito
Cronograma	CRONOGRAMA1.pdf	14/08/2020 18:26:55	PAULA ROBERTA SILVA ARAUJO	Aceito
Outros	cartaencaminhamentoprojeto.docx	10/06/2020 20:15:19	PAULA ROBERTA SILVA ARAUJO	Aceito
Outros	cartadeencaminhamento.pdf	10/06/2020 20:14:55	PAULA ROBERTA SILVA ARAUJO	Aceito
Outros	ESCALASAC.docx	09/06/2020 17:03:29	PAULA ROBERTA SILVA ARAUJO	Aceito

Endereço: Faculdade de Ciências da Saúde, Universidade de Brasília - Campus Darcy Ribeiro
Bairro: Asa Norte **CEP:** 70.910-900
UF: DF **Município:** BRASÍLIA
Telefone: (61)3107-1947 **E-mail:** ceptsunb@gmail.com

UNB - FACULDADE DE
CIÊNCIAS DA SAÚDE DA
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA



Continuação do Parecer: 4.376.643

Outros	ESCALAPRACTICE.docx	09/06/2020 17:02:55	PAULA ROBERTA SILVA ARAUJO	Aceito
Outros	ESCALAMISSCARE.docx	09/06/2020 17:02:26	PAULA ROBERTA SILVA ARAUJO	Aceito
Outros	CurriculoPRSA.pdf	01/06/2020 21:36:09	PAULA ROBERTA SILVA ARAUJO	Aceito
Outros	CurriculoLMMB.pdf	01/06/2020 21:35:21	PAULA ROBERTA SILVA ARAUJO	Aceito
Outros	CurriculoFMAF.pdf	01/06/2020 21:34:51	PAULA ROBERTA SILVA ARAUJO	Aceito
Outros	LattesMCSR.pdf	01/06/2020 21:17:41	PAULA ROBERTA SILVA ARAUJO	Aceito
Orçamento	ORCAMENTO.pdf	01/06/2020 20:59:02	PAULA ROBERTA SILVA ARAUJO	Aceito
Outros	Termoinstitucional.doc	01/06/2020 20:56:35	PAULA ROBERTA SILVA ARAUJO	Aceito
Outros	Termoinstitucional.pdf	01/06/2020 20:55:48	PAULA ROBERTA SILVA ARAUJO	Aceito
Outros	TERMO_DE_RESPONSABILIDADE.doc	01/06/2020 20:54:33	PAULA ROBERTA SILVA ARAUJO	Aceito
Outros	TERMO_DE_RESPONSABILIDADE.pdf	01/06/2020 20:53:46	PAULA ROBERTA SILVA ARAUJO	Aceito
Outros	TERMO_PROPONENTE.doc	01/06/2020 20:53:08	PAULA ROBERTA SILVA ARAUJO	Aceito
Outros	Termo_Proponente.pdf	01/06/2020 20:51:02	PAULA ROBERTA SILVA ARAUJO	Aceito
Folha de Rosto	Folha_de_rosto.pdf	01/06/2020 20:38:03	PAULA ROBERTA SILVA ARAUJO	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_CNPq.doc	07/02/2020 10:31:01	Herica Silva Dutra	Aceito
Outros	termo.pdf	29/11/2019 11:38:39	Herica Silva Dutra	Aceito
Outros	SAQ.pdf	10/07/2018 10:46:07	Herica Silva Dutra	Aceito
Outros	PES.pdf	10/07/2018 10:45:44	Herica Silva Dutra	Aceito
Outros	MISSCARE.pdf	10/07/2018 10:45:23	Herica Silva Dutra	Aceito
Outros	Cadastro_projeto.pdf	10/05/2018 17:41:43	Herica Silva Dutra	Aceito
Outros	Cadastro_pesquisador.pdf	10/05/2018 17:39:00	Herica Silva Dutra	Aceito
Outros	Viabilidade_economica.pdf	10/05/2018 17:32:18	Herica Silva Dutra	Aceito

Endereço: Faculdade de Ciências da Saúde, Universidade de Brasília - Campus Darcy Ribeiro
 Bairro: Asa Norte CEP: 70.910-900
 UF: DF Município: BRASÍLIA
 Telefone: (61)3107-1947 E-mail: cepfsunb@gmail.com

UNB - FACULDADE DE
CIÊNCIAS DA SAÚDE DA
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA



Continuação do Parecer: 4.376.643

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

BRASILIA, 03 de Novembro de 2020

Assinado por:
Marie Togashi
(Coordenador(a))

Endereço: Faculdade de Ciências da Saúde, Universidade de Brasília - Campus Darcy Ribeiro
Bairro: Asa Norte **CEP:** 70.910-900
UF: DF **Município:** BRASÍLIA
Telefone: (61)3107-1947 **E-mail:** ceptsunb@gmail.com

ANEXO E – PRACTICE ENVIRONMENT SCALE – Versão Brasileira (Gasparino, 2017)

		Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
1	Serviços de apoio adequados que me permitem dedicar tempo aos pacientes.	1	2	3	4
2	Equipe médica e de enfermagem possuem boas relações de trabalho.	1	2	3	4
3	Uma equipe de gerente/coordenador/supervisor, da unidade, que dá suporte à enfermagem.	1	2	3	4
4	Desenvolvimento ativo da equipe ou programas de educação continuada para a enfermagem.	1	2	3	4
5	Oportunidade de desenvolvimento na carreira profissional.	1	2	3	4
6	Os gerentes/coordenadores/supervisores, da unidade, utilizam os erros como oportunidades de aprendizagem e não como críticas.	1	2	3	4
7	Tempo e oportunidade suficientes para discutir com outros enfermeiros os problemas relacionados aos cuidados do paciente.	1	2	3	4
8	Equipe de enfermagem em número suficiente para proporcionar aos pacientes um cuidado de qualidade.	1	2	3	4
9	O responsável técnico/diretor/gerente de enfermagem é um bom administrador e líder.	1	2	3	4
10	Equipe de enfermagem suficiente para realizar o trabalho.	1	2	3	4
11	Reconhecimento e elogio por um trabalho bem feito.	1	2	3	4
12	A enfermagem e os médicos trabalham bem em equipe.	1	2	3	4
13	Oportunidades de aperfeiçoamento.	1	2	3	4
14	Uma filosofia de enfermagem clara que permeia o ambiente de cuidado ao paciente.	1	2	3	4
15	Trabalho com enfermeiros clinicamente competentes.	1	2	3	4
16	O gerente/coordenador/supervisor de enfermagem, da unidade, dá suporte à sua equipe, em suas decisões, mesmo que conflitem com as do médico.	1	2	3	4
17	A administração da instituição ouve e responde às preocupações dos trabalhadores.	1	2	3	4
18	Programa ativo de garantia da qualidade.	1	2	3	4
19	Os enfermeiros são envolvidos na direção interna do hospital (como por exemplo, nos comitês de normas e de práticas clínicas).	1	2	3	4
20	Colaboração (prática conjunta) entre as equipes médica e de enfermagem.	1	2	3	4
21	Programa de acompanhamento/tutoria dos profissionais de enfermagem recém contratados.	1	2	3	4
22	O gerente/coordenador/supervisor de enfermagem, da unidade, consulta a equipe sobre os procedimentos e problemas do dia a dia.	1	2	3	4
23	Planos de cuidado de enfermagem escritos e atualizados para todos os pacientes.	1	2	3	4
24	A designação de pacientes promove a continuidade do cuidado (isto é: um mesmo profissional de enfermagem cuida dos mesmos pacientes em dias consecutivos).	1	2	3	4