

Estratégias para promoção do clima ético positivo sob a perspectiva de enfermeiros hospitalares

Strategies to promote a positive ethical climate from the perspective of hospital nurses

Estrategias para promover un clima ético positivo desde la perspectiva de los enfermeros hospitalarios

Grazielle de Lima Dalmolin¹, Taís Carpes Lanes¹, Mariane Buligon Facin¹,
Thais Costa Schutz¹, Rafaela Andolhe¹, Flávia Regina Souza Ramos¹

¹Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, Brasil; ²Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Brasil

RESUMO

Objetivo: analisar as estratégias de promoção do clima ético positivo sob a perspectiva de enfermeiros hospitalares. **Método:** estudo qualitativo e descritivo exploratório, realizado com 182 enfermeiros de um hospital universitário do sul do Brasil. A coleta dos dados ocorreu por meio de um questionário sociodemográfico, laboral e uma pergunta aberta sobre estratégias de promoção do clima ético positivo. A organização dos dados ocorreu no *software* Atlas TI 8.0, versão 2019, e aplicou-se análise temática dos dados. Recebeu aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da instituição envolvida. **Resultados:** a macro categoria “Organização do trabalho” elencou itens sobre as relações na equipe, gestão, educação permanente e condições de trabalho. A macro categoria “Dimensão ética do trabalho” se referiu a exigências, valores pessoais e profissionais, expressão e sensibilidade moral. **Conclusão:** as estratégias de melhores condições de trabalho e organização, bem como o tratamento das questões éticas e relações interpessoais promovem o clima ético positivo.

Descritores: Enfermeiros; Hospitais; Local de Trabalho; Condições de Trabalho; Ética.

ABSTRACT

Objective: to analyze strategies for promoting a positive ethical climate from the perspective of hospital nurses. **Method:** qualitative and descriptive exploratory study, carried out with 182 nurses from a university hospital in southern Brazil. Data collection occurred through a sociodemographic and employment questionnaire and an open question about strategies for promoting a positive ethical climate. The data was organized using the Atlas TI 8.0 software, version 2019, and thematic analysis of the data was applied. It received approval from the Research Ethics Committee of the institution involved. **Results:** the macro category “Work organization” listed items on team relationships, management, continuing education and working conditions. The macro category “Ethical dimension of work” referred to demands, personal and professional values, expression and moral sensitivity. **Conclusion:** strategies for better working conditions and organization, as well as the treatment of ethical issues and interpersonal relationships promote a positive ethical climate.

Descriptors: Nurses; Hospitals; Workplace; Working Conditions; Education; Ethics.

RESUMEN

Objetivo: analizar las estrategias para promover un clima ético positivo desde la perspectiva de los enfermeros hospitalarios. **Método:** estudio cualitativo y descriptivo exploratorio, realizado junto a 182 enfermeros de un hospital universitario del sur de Brasil. La recolección de datos tuvo lugar mediante un cuestionario sociodemográfico y laboral y una pregunta abierta sobre estrategias para promover un clima ético positivo. Los datos se organizaron por medio del *software* Atlas TI 8.0, versión 2019, y se aplicó análisis temático de los datos. Recibió la aprobación del Comité de Ética en Investigación de la institución involucrada. **Resultados:** la macro categoría “Organización del trabajo” enumeró ítems sobre las relaciones en el equipo, la gestión, la educación continua y las condiciones de trabajo. La macro categoría “Dimensión ética del trabajo” hacía referencia a exigencias, valores personales y profesionales, expresión y sensibilidad moral. **Conclusión:** las estrategias para mejores condiciones de trabajo y organización, así como el tratamiento de las cuestiones éticas y las relaciones interpersonales promueven un clima ético positivo.

Descriptores: Enfermeros y Enfermeras; Hospitales; Lugar de Trabajo; Condiciones de Trabajo; Educación; Ética.

INTRODUÇÃO

Atualmente, observa-se que boa parte da enfermagem atua em condições pouco adequadas devido às especificidades do ambiente e das atividades desempenhadas¹. O desgaste físico e emocional, a baixa remuneração e a falta de valorização são fatores associados às condições de trabalho do enfermeiro e comprometem a assistência, bem como a segurança e a saúde do trabalhador¹.

Nesse sentido, para que a saúde do trabalhador seja plenamente abordada, questões relacionadas à organização do trabalho devem ser discutidas, tais como: condições de trabalho, relação interpessoal e tratamento de questões

Esse estudo foi realizado com apoio do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – Brasil (CNPq), Edital Universal, processo n°422701/2018-1.

Autora correspondente: Taís Carpes Lanes. E-mail: taislanes_rock@hotmail.com

Editora Científica: Cristiane Helena Gallasch; Editora Associada: Helena Maria Scherlowski Leal David

éticas². Com isso, torna-se fundamental conhecer os aspectos que constituem o ambiente de trabalho, como o clima ético que abrange a organização, a gestão, as condições e as relações envolvidas em seu contexto³.

O clima ético se refere à percepção dos trabalhadores mediante às condições e relações interpessoais do trabalho, as quais podem afetar as suas atitudes morais e tomada de decisão³. Ainda, o clima ético é considerado como um tipo de clima organizacional, no qual os trabalhadores compartilham as suas percepções éticas sobre o ambiente laboral, influenciando nas questões morais, crenças e comportamentos éticos dos trabalhadores^{4,5}.

Salienta-se que o clima ético pode ser classificado como positivo ou negativo, ao se considerar sua relação cíclica juntamente com elementos do clima organizacional, expressividade ética e saúde do trabalhador e a depender da percepção dos trabalhadores⁵. Ou seja, um ambiente com comunicações efetivas entre equipes de saúde, gestores, paciente e familiares, sensibilidade, respeito e deliberações morais compartilhadas levam a percepção positiva do clima ético. Contrariamente, um ambiente com relações profissionais frágeis, cerceamento da autonomia, sobrecarga de trabalho, falta de materiais e escassez de políticas e protocolos assistenciais configuram um cenário de clima ético negativo³.

O contexto organizacional e as características dos indivíduos que atuam no ambiente de trabalho podem determinar o clima ético no local¹. Por sua vez, a percepção positiva ou negativa do clima ético influencia no desenvolvimento ou não do sofrimento moral, na satisfação no trabalho e na intenção de rotatividade entre profissionais de saúde⁴. O profissional quando se encontra mediante a uma situação em que não consegue exercer sua função eticamente adequada, devido a fatores que constroem a sua ação humana ou profissional, está mais predisposto em perceber o clima ético negativo e, posteriormente, com maior risco em desenvolver sofrimento moral, demonstrando a ocorrência da relação entre estas duas variáveis⁶.

Em corroboração, enfermeiros suecos observaram e destacaram o quanto a percepção do clima ético pode influenciar no ambiente de trabalho, o avaliando predominantemente como negativo, devido, principalmente, as relações na equipe e as condições de trabalho⁷. Ainda, outros enfermeiros sugeriram que o clima ético tem forte influência e também é influenciado por questões como o sofrimento moral, a alta rotatividade do setor, e até mesmo a desistência do emprego⁸. Nesse sentido, observa-se que o clima ético, seja classificado como negativo ou positivo, interfere na saúde do trabalhador e no risco de adoecimento^{3,9}.

Neste ínterim, com intuito de melhorar a percepção do clima ético, enfermeiros iranianos apontaram algumas sugestões, tais quais: prospectar o interesse pelo ambiente e atividade laboral entre os enfermeiros; criar um senso de identificação organizacional, por meio da confiança e solidariedade entre colegas e fortalecer a liderança para que as recomendações fossem efetivas¹⁰. Visto isso, destaca-se que uma liderança ética na organização é fundamental, dado que o líder ético deve ser capaz de auxiliar na promoção do clima ético positivo, por meio da comunicação, observando as demandas locais mediante o alcance adequado do tratamento e a conduta das questões éticas assistenciais^{3,4}.

Desse modo, as instituições e as gerências necessitam reorganizar a estrutura laboral, com vistas a oferecer ao trabalhador um local mais saudável, garantindo a segurança dos pacientes e de seus trabalhadores, aumentando a satisfação profissional e promovendo o clima ético positivo³. Da mesma forma, envolver diferentes aspectos, especialmente no que se refere aos gestores, profissionais de saúde e pacientes, sendo fundamental o conhecimento acerca de como os enfermeiros percebem a importância de melhorar o clima ético⁵.

Nesse contexto, delineou-se a seguinte pergunta de pesquisa: Quais são as estratégias para a promoção do clima ético positivo sob a perspectiva de enfermeiros hospitalares? Assim, definiu-se como objetivo analisar as estratégias de promoção do clima ético positivo sob a perspectiva de enfermeiros hospitalares.

MÉTODO

Trata-se de um estudo qualitativo, do tipo descritivo exploratório, realizado nos setores de um hospital universitário do sul do Brasil, no período de abril a julho de 2019. A instituição fica localizada no estado do Rio Grande do Sul, e segundo informações da página *online*, possui 403 leitos, atendendo 100 % pelo Sistema Único de Saúde (SUS), caracterizado como hospital de ensino, geral, público e de nível terciário.

A população foi composta por 303 enfermeiros, dos quais 182 aceitaram participar do estudo. Foram estabelecidos como critérios de inclusão: enfermeiros com mínimo de um mês de atuação no hospital pesquisado, e como critério de exclusão licença ou afastamento por qualquer motivo durante o período de coleta de dados.

Empregou-se uma amostragem por conveniência, em que todos os enfermeiros foram convidados a participar. Os mesmos, foram abordados em seu ambiente de trabalho, podendo responder ao questionário no momento ou entregá-lo posteriormente. Foram realizadas três tentativas de busca do questionário preenchido em dias e horários diferentes. A coleta de dados foi realizada no período de abril a julho de 2019, nos turnos manhã, tarde e noite, no local de trabalho, de acordo com a disponibilidade de tempo dos participantes.

Os coletadores (doutorandos, mestrandos e bolsistas de iniciação científica) foram previamente capacitados pela pesquisadora responsável, quando também receberam um manual de instruções. Durante a coleta de dados foi entregue o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido a cada participante, sendo assinado, em duas vias, por ele e pela pesquisadora responsável, permanecendo uma via para cada um dos envolvidos. Mediante isso, o participante foi informado sobre o seu direito à privacidade e desistência de participar da pesquisa, a qualquer momento, sem prejuízo.

O questionário utilizado para o estudo foi composto de uma parte referente à caracterização sociodemográfica e laboral: sexo, idade, escolaridade e tempo de trabalho na instituição, uma breve contextualização sobre o conceito de clima ético, e uma pergunta aberta: “Cite três principais recomendações para melhorar o clima ético nesta unidade de trabalho” a qual foi analisada de forma qualitativa.

Os dados foram digitados em um banco de dados no Programa *Microsoft Office Excel*[®] e, posteriormente, importados para o *software* de análise qualitativa Atlas. TI versão 8.0, de 2019, como ferramenta de auxílio. Os dados de caracterização foram analisados por estatística descritiva, com distribuição de frequências, média e desvio padrão. Os dados resultantes da pergunta aberta foram analisados por meio da análise temática de conteúdo, em que inicialmente ocorreu a leitura geral dos documentos, seguido da codificação por meio da separação e análise das respostas e criação de *codes*. Posteriormente, houve a categorização dos dados coletados, organizando as estratégias em categorias, que ao final constituíram as macro-categorias conforme apresentado nos resultados¹¹.

O conteúdo das entrevistas foi codificado em elementos, os quais se referem a primeira análise das unidades de respostas dos participantes, na sequência estes foram agrupados em micro-categorias que por sua vez constituíram as macro-categorias, todos remetendo às estratégias de promoção do clima ético positivo.

Todos os princípios da Resolução 466/2012 do Conselho Nacional da Saúde foram atendidos, sendo o protocolo de pesquisa aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) local em 10 de julho de 2018.

RESULTADOS

Participaram do estudo 182 enfermeiros, dos quais 89% eram do sexo feminino (n=162), e 11% do sexo masculino (n=20). Possuíam média de idade de 41,15(+9,54) anos, e o tempo de trabalho na instituição variou de um mês a 37 anos. Ainda, 68,1% possuíam filhos (n=124), 5,5% tinham graduação em enfermagem (n=10), 56% especialização em enfermagem (n=102), 31,3% mestrado (n=57) e 7,1% doutorado (n=13).

Mediante a análise dos dados, observou-se que as estratégias sobre o clima ético destacadas pelos participantes da pesquisa constituíram em duas macro-categorias, sendo elas: a “Organização do trabalho” e a “Dimensão ética no trabalho”.

Na Figura 1, apresentam-se as estratégias categorizadas em: macro-categorias, micro-categorias e seus elementos.

Macro- categorias	Micro-categorias	Elementos
Organização do Trabalho	Relações na Equipe	Comunicação
		Trabalho em equipe
		Conflitos e resoluções
	Gestão	Hierarquia e liderança
		Relações e princípios
	Educação Permanente	Capacitação
	Condições de trabalho	Conhecimento
		Infraestrutura e suprimento hospitalares
Sobrecarga e rotatividade		
Dimensão Ética do Trabalho	Valores e vindicações/ Exigências	Responsabilidade
		Autonomia
		Respeito
		Igualdade
		Pacto normativo
	Expressão e Identidade	Valorização e reconhecimento
		Compromisso e consciência
		Comportamento profissional
	Cuidado e Empatia	Paciente como núcleo da assistência
		Empatia e presença profissional no cuidado

Figura 1: Apresentação das macro-categorias, micro-categorias e seus elementos. Santa Maria, RS, Brasil, 2019.

A partir das categorias foram construídas as assertivas sínteses (*insights* integradores) representadas no infográfico dos resultados, como pode ser visualizado na Figura 2.

ESTRATÉGIAS PARA A PROMOÇÃO DO CLIMA ÉTICO POSITIVO

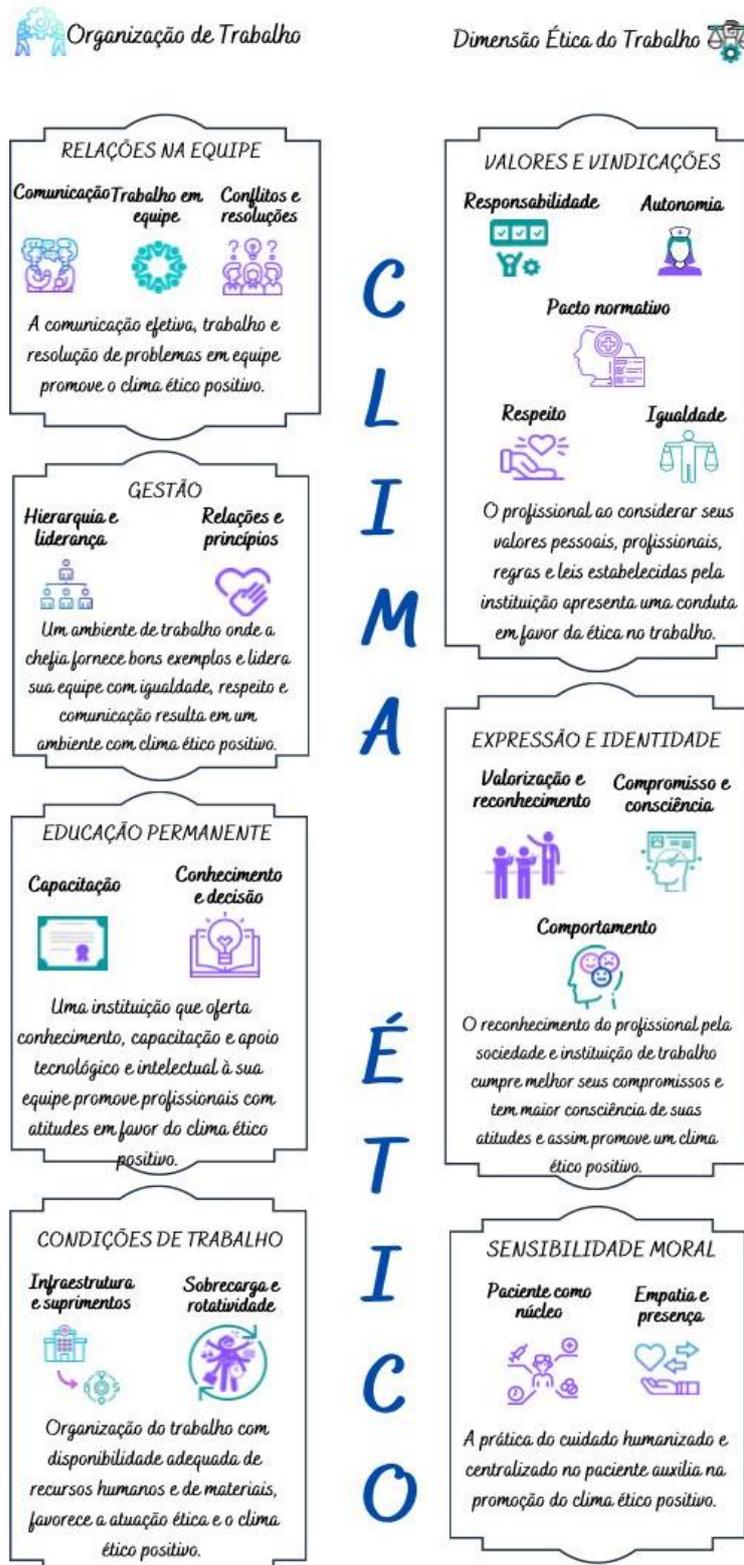


Figura 2: Estratégias para promoção do clima ético positivo. Santa Maria, RS, Brasil, 2019.

Na sequência, apresentam-se as estratégias mencionadas pelos participantes com base nas duas macro-categorias "Organização do trabalho" e "Dimensão ética do trabalho" e seus respectivos elementos.

Organização do trabalho

Essa macro-categoria aborda micro-categorias acerca das relações na equipe, gestão, educação permanente e condições de trabalho para promoção do clima ético positivo, bem como elementos referentes à comunicação, trabalho em equipe, conflitos e resoluções, hierarquia e liderança, relações, capacitação, conhecimento e decisão, infraestrutura, sobrecarga e rotatividade.

Na sequência, são apresentadas cada uma das micro-categorias e seus elementos.

Relações na equipe

A micro-categoria “Relações na equipe” abarca os elementos “Comunicação”, “Trabalho em equipe” e “Conflitos e resoluções”.

Para os entrevistados a relação entre os profissionais em um ambiente de trabalho é determinante para o seu bom funcionamento, pois engloba vários fatores como comunicação, compartilhamento de saberes, respeito aos colegas, trabalho em equipe e a tomada de decisão em conjunto.

O elemento de Comunicação surgiu em várias falas dos profissionais, tanto positivamente, quanto negativamente. Os enfermeiros destacaram que a comunicação interfere no clima ético da unidade e que sentem falta de uma boa comunicação, citando-a como uma estratégia para melhorar o clima ético. Quando a comunicação entre os profissionais está ausente, ocorre um déficit no cuidado, uma lacuna tanto para o paciente, quanto para o profissional de saúde, causando conflitos, intrigas e desentendimentos:

Maior proximidade e troca de informações entre a enfermagem e medicina, visto que ambas só querem o bem do paciente, o que não parece ser quando uma deixa de comunicar o outro sobre o que está acontecendo [...] (05)

Evitar fofocas e confrontos entre colegas. (58)

Ter mais diálogo entre equipe multiprofissional. (59)

Outro elemento destacado pelos entrevistados foi Trabalho em Equipe, no qual é representado o trabalho em equipe propriamente dito, o respeito aos colegas, a integração de todos os profissionais e a valorização das opiniões e sugestões dos mesmos.

As relações entre os profissionais sofrem muita dissuasão, contrária ao que é apontado como condição para obter um clima ético positivo no ambiente hospitalar, ou seja, comunicação, respeito, e principalmente, trabalho em equipe, o que lhes parece fragilizado:

Realizar reuniões periódicas da equipe e não somente quando necessário [...] (09)

Coleguismo e menos crítica [...] (18)

Respeitar as decisões e condutas entre colegas (19)

Confiança entre as equipes (36)

[...] respeitar as opiniões diferentes dos colegas e algumas situações de cuidado ou situações administrativas a serem resolvidas. (05)

Trabalhar em equipe (dificuldade dependendo do turno). (58)

Os resultados apontam a presença de outro elemento marcante, Conflitos e resoluções, no qual os profissionais relatam que o clima ético na unidade de trabalho é diretamente afetado pelos conflitos na equipe e dificuldade na resolução de problemas. A resolução dos conflitos em equipe raramente ocorre de forma adequada e, na maioria das vezes, algum profissional se sente prejudicado devido ao recorrente surgimento de conflitos causados pela má comunicação.

[...] resolver os problemas da melhor maneira para toda a equipe (11)

Quando houver discordâncias entre colegas, resolver diretamente e unicamente com as partes envolvidas antes de levar para chefia maior. (32)

Confiança entre as equipes; mediação adequada de conflitos [...] 36

As decisões devem ser tomadas em conjunto com a equipe e não de forma individual, o que causa sofrimento moral no trabalhador. (96)

Gestão

A micro-categoria “Gestão” abarca os elementos de “Hierarquia e liderança” e “Relações e princípios” no ambiente hospitalar.

Na concepção dos entrevistados, o elemento hierarquia é importante, pois existe pouco respeito dos profissionais acerca das orientações da gestão, além da liderança estar pouco presente no trabalho.

Além disso, alguns enfermeiros se sentem desprovidos do respaldo da gerência e da chefia, enquanto outros se sentem privilegiados, o que constitui falha nas relações e princípios, principalmente os de igualdade de tratamento entre pares e por vínculos de trabalho. Através das estratégias citadas pelos enfermeiros, foi relatado que uma mudança na comunicação com a chefia iria favorecer o clima ético, bem como melhorar a postura de liderança, promovendo uma relação mais igualitária e respeitosa com a equipe, conforme mencionado nas entrevistas.

Respeitar a hierarquia. (02)

Chefe/gerência ter postura de líder. (128)

Chefia da unidade se impor diante de situações conflitantes [...] Chefia da unidade trazer o retorno sobre decisões e situações que foram solicitadas sua atenção [...] não haver diferenciação de tratamento entre os diferentes regimes de trabalho. (14)

Chefia da unidade precisa se portar como tal [...] Os problemas não devem ser tratados com diferenciação de colegas para colegas. (23)

Educação permanente

A micro-categoria “Educação permanente” abarca os elementos de “Capacitação” e “Conhecimento”.

Nas entrevistas, o termo educação possui um enfoque nas capacitações, aprimoramento de técnicas, oferta de conhecimento por meio da instituição, apoio tecnológico e intelectual para a tomada de decisão. No entanto, diante das estratégias citadas pelos entrevistados, observou-se que há uma falha da instituição e também dos profissionais, pois cursos e capacitações, quando são ofertados, apresentam temas mais abrangentes e horários pouco flexíveis.

Os enfermeiros se capacitarem mais e usarem os recursos disponíveis para melhorar a qualidade da assistência. (12)

A equipe deveria dispor de cursos igualmente distribuídos a todos para realizá-los. (39)

Abordar nas unidades o tema "ética em enfermagem/clima ético"; promover espaço de escuta, além das reuniões administrativas/educação permanente. (53)

Cursos de aperfeiçoamento; oficinas de relacionamento (75)

Os profissionais devem ter conhecimento e estudar o que estão falando, não esperar adquirir o conhecimento quando for ofertado pela instituição; expor e defender as suas opiniões. (81)

Condições de Trabalho

A micro-categoria “Condições de Trabalho” abarca os elementos que representam a “Infraestrutura e suprimentos hospitalares” e “Sobrecarga, rotatividade e dimensionamento pessoal”.

Destaca-se a organização física do ambiente de trabalho, sua dinâmica estrutural, oferta de materiais constituindo o elemento infraestrutura e suprimentos hospitalares; e, o dimensionamento de equipe e toda sua estrutura organizacional, constituindo o elemento sobrecarga e rotatividade.

Mediante as entrevistas, os profissionais relataram que para obter um clima ético positivo, são necessárias melhorias na infraestrutura do setor, no sentido de promover o bem-estar do paciente e do trabalhador, bem como, reduzir a sobrecarga e a rotatividade, visto que, um profissional sobrecarregado está mais suscetível a erros e transferências de um setor para o outro, sem a possibilidade de uma estabilidade profissional.

[...] melhores condições de infraestrutura para exercer a enfermagem; (22)

A superlotação e infraestrutura inadequada atrapalha no cuidado humanizado [...] (87)

Ter leito para os pacientes, pois os mesmos ficam internados em macas, o que dificulta o cuidado e prejudica a saúde física do profissional devido a posição postural. (181)

Do mesmo modo, é importante que a instituição disponibilize suprimentos hospitalares necessários para que se possa exercer a enfermagem de forma adequada, porém, nem sempre isso acontece. Muitas vezes, os enfermeiros improvisam equipamentos e materiais para oferecer a assistência, utilizando da sua criatividade profissional.

[...]melhorar quanto a falta de materiais básicos, pra que não haja perda de tempo em improvisações desnecessárias [...] (62)

[...] Equipamentos em boas condições de uso e em quantidade suficiente, para que não precise escolher quem vai usar primeiro [...] (100)

Sobrecarga e rotatividade também foram destacadas nas entrevistas como influenciadores do clima ético. Os enfermeiros descreveram que para o melhorar o clima ético, os profissionais devem trabalhar com menor sobrecarga e praticar a rotatividade no setor somente quando o profissional e a chefia estiverem de acordo. A rotatividade, para alguns enfermeiros, é uma predisposição para o esgotamento profissional, tanto para aquele que é transferido, quanto para os profissionais que já estão atuando no setor, tendo a necessidade de uma adaptação da unidade. A sobrecarga

também é causada pelo dimensionamento de pessoal inadequado, apresentando poucos profissionais na escala de trabalho e falta de igualdade na distribuição da equipe por turno.

Manter os profissionais no seu setor de origem sem remanejamentos para outros setores, pois isso causa estresse e sobrecarga na equipe. (35)

Não deveria haver rodízio de setor, acaba que a gente trabalha mais até que o profissional aprenda a rotina. (39)

Dimensionamento pessoal não é obedecido, turnos do dia tem 3 a 5 enfermeiros enquanto o noturno tem-se 2 enfermeiros e raramente 3. (28)

Demanda grande de serviço para curto tempo para realizar as atividades e burocracias. (34)

Poucos enfermeiros no turno da noite. (56)

Dimensão ética do trabalho

Essa macro-categoria aborda micro-categorias acerca dos valores e reivindicações/ exigências, expressão e identidade e sensibilidade moral para promoção do clima ético positivo, bem como seus elementos: responsabilidade, autonomia, respeito, igualdade, pacto normativo, valorização e reconhecimento, compromisso e consciência, comportamento profissional, paciente como núcleo da assistência, empatia e presença profissional no cuidado.

Na sequência será apresentada cada micro-categoria individualmente com seus elementos.

Valores e Vindicações/ Exigências

A micro-categoria “Valores e reivindicações/exigências” abarca os elementos de “Responsabilidade”, “Autonomia”, “Respeito”, “Igualdade” e “Sigilo”.

Destaca-se os valores pessoais e profissionais de cada enfermeiro, envolvendo responsabilidade, autonomia, respeito e igualdade, bem como, sua conduta ética frente às regras estabelecidas pela instituição e leis que regem o exercício profissional, conforme pacto normativo.

Analisou-se que valores como respeito, responsabilidade, autonomia e igualdade, aparecem como sugestões de atitudes que possam tornar o clima ético mais positivo na unidade de trabalho.

Respeito da parte médica sobre a autonomia do enfermeiro. (111)

Fortalecimento da autonomia do enfermeiro. (132)

[...] Igualdade/semelhança de condutas (conforme as rotinas da instituição). (170)

Respeito entre os profissionais independente do cargo. (20)

[...] Frequentemente pergunto sobre algumas informações sobre o paciente e as respostas são: não foi no meu horário, não sei, foi o meu colega, não é comigo. Sinto que não há uma postura profissional e nem responsabilidade de alguns profissionais. (109)

Manter a ética e sigilo profissional frente aos diferentes casos dos pacientes. (11)

Comitê de ética mais ativo, principalmente com pacientes terminais ou em estado grave, sem esconder nada deles, nem expor o caso pelos corredores do hospital. (51)

Outro elemento importante que surgiu como estratégia é o pacto normativo, indicando que os profissionais devem seguir normas da instituição, bem como regras estabelecidas pelos gestores de cada setor.

Funcionários e pacientes devem respeitar as normas da instituição. (45)

Respeitar normas e doutrinas da instituição; ter compromisso com o trabalho e com as atribuições da enfermagem. (60)

Expressão e identidade

A micro-categoria “Expressão e identidade”, abarca os elementos de “Valorização e reconhecimento”, “Compromisso e consciência” e “Comportamento profissional”.

Para os enfermeiros, é necessário o reconhecimento e valorização do profissional para prospectar uma percepção mais positiva do clima ético, isto é, atuar em uma profissão reconhecida pela chefia da instituição e sociedade, bem como, ser melhor remunerado. Neste sentido, elementos como valorização, reconhecimento, compromisso e consciência foram destacados como estratégias que influenciam no clima ético, assim como, o comportamento profissional do enfermeiro mediante a equipe e paciente.

Ter reconhecimento aberto e franco, tanto pela equipe, quanto pelos pacientes. (85)

Maior valorização dos enfermeiros começando pela direção do hospital. (38)

Conscientização pessoal/sensibilização individual [...] (158)

Mais compromisso, empenho e pontualidade. (61)

Cuidado e Empatia

A micro-categoria “Sensibilidade moral” abarca os elementos “Paciente como núcleo da assistência” e “Empatia e presença profissional no cuidado”.

Nesta micro-categoria, os elementos se referem à atenção ofertada ao paciente, o acompanhamento, a dedicação e a empatia em prol do paciente. Para alguns dos entrevistados, o paciente sendo o núcleo da assistência é uma forma de obter um clima ético positivo:

Melhorar a atenção dispensada ao paciente procurando saber e conhecer seus desejos e planos. (12)

Envolver pacientes e familiares na gestão do cuidado [...] (107)

Observar que a figura central é o “paciente”, objetivo do trabalho em saúde. (138)

Além disto, observou-se que a empatia e a participação dos enfermeiros no processo terapêutico do paciente podem promover o clima ético positivo no setor:

Se colocar no lugar do outro quando for tomar uma decisão. (73)

Agir de forma empática com o outro. (120)

DISCUSSÃO

Após analisar as estratégias referidas nas entrevistas, as mesmas foram elencadas de acordo com as macro-categorias: “Organização do trabalho” e “Dimensão ética do trabalho”. A “Organização do trabalho” apresenta quatro micro-categorias: Relações na Equipe, Gestão, Educação Permanente e Condições de trabalho e seus nove elementos.

O ambiente de trabalho pode ser melhorado por meio das micro-categorias relações na equipe e gestão, por meio dos elementos comunicação, trabalho em equipe, hierarquia e liderança, em que os participantes mencionaram que a redução de fofocas, maior proximidade entre a enfermagem e qualidade na comunicação poderia melhorar o clima ético, bem como o incentivo e iniciativa do líder e o respeito à hierarquia.

No que concerne às “Relações de equipe”, destaca-se que a falha na comunicação, as fofocas, desrespeito entre os colegas e conflitos, estão relacionados ao clima ético negativo¹². Nesse sentido, a comunicação como estratégia é indispensável para que ocorra uma boa atuação profissional, já que, uma comunicação efetiva facilita o diálogo e interação com a equipe, auxiliando na resolução de conflitos¹³. Pesquisas desenvolvidas nessa área revelam que a comunicação é um fator influente para um líder obter resultados positivos com a equipe no trabalho, sendo a comunicação, o elemento essencial para obter satisfação profissional e resolução de problemas e conflitos¹⁴. Ainda, destaca-se que o desrespeito, conflitos de interesse e negar as opiniões de outros profissionais são tópicos que se originam principalmente devido à falta de comunicação e tomada de decisão dos líderes^{14,15}.

No que se refere a micro-categoria “Gestão” sabe-se que por estratégias citadas pelos enfermeiros, a liderança é um elemento base para qualquer formação de trabalho em equipe, pois um líder oferece suporte para que o trabalho dos enfermeiros seja embasado em códigos éticos e protocolos institucionais¹². Além de aperfeiçoar a conduta da equipe, o líder também tem a capacidade de melhorar o funcionamento da unidade refletindo no cuidado e na segurança do paciente¹².

Ainda, destaca-se que uma gestão que fornece suporte para melhorar o clima ético é aquela que busca estratégias de promoção do diálogo na resolução de conflitos, envolvendo profissionais nas decisões da unidade, por meio de reuniões periódicas, demonstrando uma liderança democrática como forma de administrar os serviços¹⁴. No entanto, observa-se nos resultados que há uma lacuna entre profissionais e gerência, na qual os enfermeiros se sentem distanciados da chefia, destacando como estratégias para tornar o clima ético positivo a implantação de reuniões de equipe e suporte do líder aos profissionais de saúde, mediante as decisões do setor.

No que se refere a “Educação permanente” percebe-se que alguns profissionais não têm conhecimento sobre a temática clima ético, referindo nas entrevistas sobre a importância de capacitações de temas que envolvem a atuação do enfermeiro¹². Em concordância, estudos relatam que os próprios chefes devem ofertar conhecimento aos funcionários, por meio de *workshops* e aconselhamentos, bem como considerar o tema clima ético na formação dos acadêmicos de enfermagem¹⁶⁻¹⁷. Ao abordar o clima ético na formação possibilita ao acadêmico maior conhecimento sobre como tratar as questões éticas no trabalho, assim como a importância de seguir condutas éticas embasadas em protocolos institucionais^{16,17}.

Observa-se, no entanto, que há uma falha das instituições de ensino e atuação no que diz respeito à formação complementar dos profissionais, na qual não priorizam a qualidade do cuidado, mediante o pouco enfoque para conhecimento e aprendizado da equipe. Mediante isso, percebe-se uma deficiência na formação de enfermeiros-líderes e na educação permanente dos profissionais¹⁴. Ainda, o ambiente de trabalho deve dispor de um espaço de escuta adequado para ser ofertado o conhecimento, e ser um local de discussão apropriado para realizar reuniões e educação permanente^{14,16}.

Outro destaque se refere às “Condições de trabalho”, na qual retrata a necessidade de melhorar a infraestrutura e suprimentos hospitalares para promoção do clima ético positivo. Para os entrevistados, a infraestrutura não é suficientemente adequada para o exercício do cuidado de enfermagem, especialmente sobre a ocorrência de superlotação com internações em locais e acomodações inapropriadas como macas, por exemplo¹⁶. Além disso, a falta de materiais para a prática do cuidado, bem como a falta de profissionais qualificados é um agravante para o exercício profissional e, conseqüentemente, uma falha no serviço de saúde, prejudicando o atendimento e o cuidado humanizado¹⁶⁻¹⁸.

Os entrevistados ainda citam que a sobrecarga de trabalho e a rotatividade do setor influenciam no comportamento dos profissionais e na sua percepção negativa do clima ético¹⁶. A rotatividade nos setores se dá devido às características organizacionais do trabalho, incluindo as relações entre a equipe, a intenção de abandono do emprego, comunicação ineficaz com a gestão e sobrecarga de trabalho¹⁶. Isso mostra que a promoção de uma organização e comunicação ética são cruciais, pois influenciam na percepção positiva do clima ética e satisfação do trabalhador e conseqüentemente em sua saúde^{16,19}.

Referente a macro-categoria “Dimensão ética do trabalho” apresenta três micro-categorias: Valores e vindicações/Exigências, Expressão e Identidade, Sensibilidade moral e seus 10 elementos. Com isso, destaca-se que “Valores e vindicações/Exigências” são demandas que recaem em atribuições ou responsabilidades, além de autonomia, respeito, igualdade e o cumprimento dos pactos normativos da instituição.

Nas entrevistas, observou-se que o elemento respeito foi citado como estratégia para tornar o clima ético mais positivo, visto que, na percepção dos enfermeiros, a equipe médica pouco considera a autonomia da enfermagem. Mediante isso, percebe-se ainda a influência do modelo biomédico, pelo qual, o médico tem autonomia suprema mediante a tomada de decisão sobre o paciente¹⁷.

Sendo assim, o exercício da autonomia do enfermeiro inicia com uma efetiva comunicação e troca de conhecimento e experiência sobre o cuidado e tratamento do paciente, considerando o sigilo e ética da troca de informações. Ou seja, o exercício da autonomia se inicia com respeito do conhecimento e experiência do colega, o qual deve ser inserido na tomada de decisões sobre o tratamento e delineamento do cuidado do paciente^{14,17}.

Em “Expressão e identidade”, destacaram-se como estratégias para promoção do clima ético positivo a valorização e reconhecimento, compromisso e consciência, além do comportamento profissional. A valorização e reconhecimento do trabalho da enfermagem é importante para o bom comportamento, e que esta valorização deve partir inicialmente dela, se familiarizando com a sua importância e a valorização de sua classe profissional⁴. Diante disso, o clima ético positivo é uma consequência da valorização dos colaboradores pela instituição e sociedade, o qual auxilia na melhor conduta profissional⁴.

Na micro-categoria “Cuidado e Empatia”, destaca-se o paciente como núcleo da assistência, a empatia e presença do profissional no cuidado. Conforme os resultados, o paciente como o núcleo da assistência é uma estratégia para promover o clima ético positivo, em que a ação do profissional visa a ofertar uma assistência segura, incluindo o paciente no próprio cuidado¹⁵. A inclusão de pacientes e familiares reduz os riscos de incidentes, visto que, os pacientes deixam de ser recebedores passivos de cuidados e passam a ser ativos, contribuindo no atendimento mais seguro e melhor terapêutica clínica²⁰. Além disso, é importante que o profissional atue no cuidado, discorrendo sobre os riscos, tratamentos, condutas, e acolhendo dúvidas e desejos dos pacientes, exercendo assim um cuidado com empatia e humanização¹³.

Por fim, como avanço na enfermagem, a partir deste estudo percebeu-se que há um ciclo, na qual todos os elementos estão interligados para que ocorra uma mudança positiva do clima ético no ambiente hospitalar. Sugere-se que, baseado nos dados do presente estudo, haja uma aproximação entre os profissionais e gestão para que ocorra o diálogo e discussões necessárias para exercer o cuidado em equipe. Esta relação deve buscar a promoção do respeito, autonomia, hierarquia, liderança e igualdade melhorando as relações interpessoais. Mediante as estratégias elencadas, compreende-se que cuidado seguro do paciente, relações interpessoais, condições de trabalho e valorização do trabalhador são aspectos que devem ser melhorados para promover o clima ético positivo.

Limitações do estudo

Como limitação, destaca-se que, apesar de possuir um número de participantes considerável para uma pesquisa qualitativa, foi incluída apenas uma instituição de atuação da enfermagem, dificultando a generalização dos resultados.

CONCLUSÃO

A partir deste estudo, percebeu-se que as estratégias para promoção do clima ético positivo foram agrupadas em duas macro-categorias: “Organização do Trabalho” e “Dimensão Ética no Trabalho”, as quais foram compostas por micro-categorias e seus elementos identificados por meio das entrevistas com os enfermeiros. As micro-categorias

“Relações na equipe”, “Gestão”, “Condições de Trabalho”, “Valores e Vindicações/ Exigências” e seus elementos foram mencionadas entre um número maior de entrevistados como estratégias para promoção do clima ético positivo no ambiente hospitalar.

Acredita-se que o tema do clima ético, juntamente com os elementos que aproximam ou distanciam os profissionais da expressividade ética e da saúde do trabalhador, como critérios que o configuram como positivo ou negativo, devem ser objeto de maiores divulgações e espaços de debate e reflexão ética, tanto nas instituições assistenciais como de ensino.

Portanto, outros novos estudos são primordiais para abordar estratégias de promoção do clima ético, visto que na literatura há uma escassez de pesquisas sobre este tema, assim como abrangendo outras categorias profissionais em diferentes serviços de saúde.

REFERÊNCIAS

1. Amestoy SC, Oliveira AFL, Thofehrn MB, Trindade LL, Santos BP, Bao ACP. Contribuições freirianas para entender o exercício da liderança dialógica dos enfermeiros no ambiente hospitalar. *Rev. Gaúcha Enfermagem*. 2017 [cited 2022 Oct 20]; 38(1):e64764. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1983-1447.2017.01.64764>.
2. Cardoso AC, Morgado L. Trabalho e saúde do trabalhador no contexto atual: ensinamentos da Enquete Europeia sobre Condições de Trabalho. *Saúde Soc*. 2019 [cited 2022 Oct 18]; 28(1):169-81. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0104-12902019170507>.
3. Dalmolin GL, Lanes TC, Bernardi CMS, Ramos FRS. Conceptual framework for the ethical climate in health professionals. *Nurs Ethics*. 2022 [cited 2022 Oct 21]; 9(5):1174-85. DOI: <https://doi.org/10.1177/09697330221075741>.
4. TehranineshaT, Torabizadeh C, Bijani M. A study of the relationship between professional values and ethical climate and nurses' professional quality of life in Iran. *Int J Nurs Sci*. 2020 [cited 2022 Oct 10]; 7(3):313-9. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2020.06.001>.
5. Lanes TC, Dalmolin GL, Silva AM, Ramos FRS, Olson LL. Cross-cultural Adaptation of the Hospital Ethical Climate Survey to Brazil. *J Nurs Meas*. 2022 [cited 2022 Oct 15]; 1(2):148-62. DOI: <https://doi.org/10.1891/JNM-2021-0036>.
6. Magalhães TA. Sofrimento moral na equipe multidisciplinar na Unidade de Terapia Intensiva Pediátrica- Uma Revisão Sistemática [monografia]. Bahia (BH): Faculdade de Medicina, Universidade Federal da Bahia; 2016.
7. Pergert P, Bartholdson C, Sandeberg M. The ethical climate in paediatric oncology: a national cross-sectional survey of health-care personnel. *Psychooncology*. 2019 [cited 2022 Oct 16]; 28(4):735-41. DOI: <https://doi.org/10.1002/pon.5009>.
8. Lanes TC, Magnago ACS, Schutz TC, Carneiro AS, Morais BX, Dalmolin GL. Evaluation of ethical climate in health services: a systematic Review. *Rev. Bioét*. 2020 [cited 2022 Oct 13]; 28(4):718-29. DOI: <https://doi.org/10.1590/1983-80422020284436>.
9. Özden D, Arslan GG, Ertugrul B, Karakaya S. The effect of nurses ethical leadership and ethical climate perceptions on job satisfaction. *Nurs Ethics*. 2019 [cited 2022 Oct 03]; 26(4):1211-25. DOI: <https://doi.org/10.1177/0969733017736924>.
10. Trindade LL, Pires DEP, Mendes M, Biff D, Vandresen L, Martins MM. Recursos do Atlas.ti para pesquisas qualitativas envolvendo as cargas de trabalho. *Atas - Investigação Qualitativa em Saúde/Investigación Cualitativa en Salud*. 2019; 2.
11. Barkhordari-Sharifabad M, Ashktorab T, Atashzadeh-Shoorideh F. Ethical leadership outcomes in nursing: a qualitative study. *Nurs Ethics*. 2018 [cited 2022 Oct 01]; 25(8):1051-63. DOI: <https://doi.org/10.1177/0969733016687157>.
12. Avancini RC, Barlem ELD, Amorim CB, Rocha LP, Paloski GR. Barreiras e facilitadores para construção de um ambiente ético em um serviço de traumatologia. *Esc. Anna Nery*. 2021 [cited 2022 Oct 05]; 25(4):e20210005. DOI: <https://doi.org/10.1590/2177-9465-EAN-2021-0005>.
13. Lanes TC, Schutz TC, Pompeu KC, Pereira LA, Morais FS, Dalmolin GL. Associação do clima ético e variáveis laborais entre enfermeiros hospitalares. *Rev. Enferm. UFSM*. 2023 [cited 2023 Dec 09]; 13:e49. DOI: <https://doi.org/10.5902/2179769285179>.
14. Santos TO, Lima MAC, Alves VS, Ribeiro MCA, Alves RS, Souza MR et al. Comunicação efetiva da equipe multiprofissional na promoção da segurança do paciente em ambiente hospitalar. *Id on line Rev. Mult. Psic*. 2021 [cited 2022 Sep 29]; 15(55):159-68. DOI: <https://doi.org/10.14295/online.v15i55.3030>.
15. Aloustani S, Shoorideh FA, Tafreshi MZ, Nasiri M, Barkhordari M, Skerrett V. Association between ethical leadership, ethical climate and organizational citizenship behavior from nurses' perspective: a descriptive correlation study. *BMC Nurs*. 2020 [cited 2022 Oct 14]; 19:15. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12912-020-0408-1>.
16. Coradini JS, Camponogara S, Moura LN, Pinno C, Beck CLC. Autonomia do enfermeiro em unidade de tratamento intensivo adulto. *R. Pesq. Cuid. Fundam. Online*. 2021 [cited 2022 Oct 10]; 13:170-6. DOI: <http://dx.doi.org/0.9789/2175-5361.rpcfo.v13.8078>.
17. Silva NM, Mininel VA, Henriques SH, Limongelli AMA, Pereira AP, Chaves LDP. Facilitating and hindering aspects of the work of nurses in hospital managerial positionspositionspositionspositions. *Rev. Enf. UFSM*. 2020 [cited 2022 Oct 12]; 10(8):1-19. DOI: <http://dx.doi.org/10.5902/2179769233263>.
18. Tei- Tominaga M, Nakanishin M. Factors related to turnover intentions and injuries and accidents at work among professional caregivers: a cross-sectional study using a questionnaire. *Environ Health prev. Med*. 2020 [cited 2022 Oct 06]; 25:24. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12199-020-00863-8>.
19. Souza MM, Ongaro JD, Lanes TC, Andolhe R, Kolankiewicz ACB, Magnago TSBS. Patient safety culture in the Primary Health Care. *Rev Bras Enferm*. 2019 [cited 2022 Oct 01]; 72(1):27-34. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2017-0647>.

Contribuições dos autores:

Concepção, GLD e TCS; metodologia, GLD e TCL; software, GLD; validação, GLD, MBF e TCS; análise Formal, GLD, MBF e TCL; investigação, GLD e MBF; obtenção de recursos, GLD; curadoria de dados, GLD; TCL e FRSR; redação - preparação do manuscrito, GLD e MBF; redação - revisão e edição, TCS, RA e FRSR; visualização, RA e FRSR; supervisão, GLD; administração do projeto, GLD; aquisição de Financiamento, GLD. Todos os autores realizaram a leitura e concordaram com a versão publicada do manuscrito.