

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
ESCOLA DE ENFERMAGEM

VITOR VINICIUS ARAUJO MENDES

**AÇÕES DE MELHORIA DO CLIMA ORGANIZACIONAL NA
PERCEPÇÃO DA EQUIPE DE ENFERMAGEM**

SÃO PAULO
2024

VITOR VINICIUS ARAUJO MENDES

**AÇÕES DE MELHORIA DO CLIMA ORGANIZACIONAL NA
PERCEPÇÃO DA EQUIPE DE ENFERMAGEM**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado ao
curso de graduação de Enfermagem da Escola de
Enfermagem da Universidade de São Paulo (USP) para
obtenção do título de Bacharel em Enfermagem

Área de concentração: Saúde do Trabalhador

Orientador: Profa. Dra. Patrícia Campos Pavan Baptista

Coorientador: Dra. Renata Santos Tito

São Paulo

2024

Mendes VVA. Ações de melhoria do clima organizacional na percepção da equipe de enfermagem [monografia]. São Paulo: Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo; 2024.

RESUMO

Introdução: O clima organizacional, caracterizado pela percepção coletiva dos trabalhadores sobre seu ambiente de trabalho, é essencial para garantir maiores índices de satisfação e engajamento entre eles. Mediante a um cenário pandêmico, profissionais de enfermagem sugeriram ações de melhorias que, em sua percepção, poderiam contribuir para a criação de um ambiente de trabalho mais positivo. **Objetivo:** Identificar as estratégias sugeridas pelos trabalhadores de enfermagem de um hospital público de São Paulo para promoção de um clima organizacional favorável durante o período de pandemia de Covid - 19. **Método:** Estudo quantitativo transversal, realizado com trabalhadores da equipe de enfermagem, atuantes em unidades críticas, de apoio e de internação do Hospital Público de Cardiologia, localizado na cidade de São Paulo. Seguiram-se todos os princípios éticos da legislação vigente. Para coleta de dados, foram utilizados os questionários sociodemográficos e instrumento para captação das propostas de intervenção, composto por duas questões, uma referente a percepção do clima e outra em relação ao suporte organizacional. A coleta de dados ocorreu no período de agosto a novembro de 2022. **Resultados:** Dos 564 trabalhadores de enfermagem participantes do estudo, 38,27% trazem sugestões de propostas relativas as ações de melhoria que podem contribuir para Saúde do Trabalhador, sendo preponderante as questões referentes as condições de trabalho (24,78%). Na sequência, com 35,25%, aparecem as sugestões associadas a Gestão Participativa e Planejamento, dando-se destaque aos tópicos relacionados a gestão de conflitos (14,23%), reconhecimento profissional (7,37%) e estratégias gerenciais (7,05%). Ao fim, pontuando 22,15%, temos as questões relativas as Políticas de Recursos Humanos, onde as sugestões dos trabalhadores que predominam dizem respeito às questões referentes a remuneração e benefícios (11,21%) e treinamento e desenvolvimento (10,63%). **Conclusão:** Os resultados revelam as principais ações identificadas, pela equipe de enfermagem, para promoção de ambiente de trabalho positivo, acarretando sentimentos de satisfação e motivação aos profissionais atuantes.

PALAVRAS-CHAVE: Enfermagem. Saúde do trabalhador. Clima Organizacional.

Mendes VVA. Actions for Improving Organizational Climate from the Perception of the Nursing Team [monograph]. São Paulo: School of Nursing, University of São Paulo; 2024.

ABSTRACT

Introduction: Organizational climate, characterized by the collective perception of workers regarding their work environment, is essential for ensuring higher levels of satisfaction and engagement among them. During the pandemic, nursing professionals suggested improvement actions that, in their view, could contribute to creating a more positive work environment.

Objective: To identify the strategies suggested by nursing staff in a public hospital in São Paulo for promoting a favorable organizational climate during the Covid-19 pandemic. **Method:** This is a cross-sectional quantitative study conducted with nursing staff working in critical care, support, and inpatient units at the Public Cardiology Hospital, located in São Paulo. All ethical principles of current legislation were followed. Data collection involved sociodemographic questionnaires and an instrument to capture intervention proposals, consisting of two questions: one regarding the perception of the organizational climate and the other about organizational support. Data collection occurred from August to November 2022. **Results:** Of the 564 nursing workers who participated in the study, 38.27% offered suggestions for improvement initiatives that could contribute to Worker Health, with work conditions being the most predominant concern (24.78%). Following this, 35.25% of suggestions were related to Participative Management and Planning, particularly emphasizing conflict management (14.23%), professional recognition (7.37%), and managerial strategies (7.05%). Lastly, scoring 22.15%, were issues related to Human Resources Policies, where suggestions were mostly focused on compensation and benefits (11.21%) and training and development (10.63%). **Conclusion:** The results reveal the main actions identified by the nursing team to promote a positive work environment, fostering feelings of satisfaction and motivation among the professionals.

KEYWORDS: Nursing. Occupational Health. Organizational Climate.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	6
2. OBJETIVO.....	8
3. METODOLOGIA.....	8
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO	9
5. CONCLUSÃO.....	15
REFERÊNCIAS	16

1. INTRODUÇÃO

Num contexto de globalização, marcado por vertiginosos avanços tecnológicos, o cenário do trabalho está se tornando crescentemente competitivo. Os profissionais são hoje requeridos em termos de eficiência, desempenho, qualificação e comprometimento com a organização onde atuam (Cardoso, Forline, Dias, 2019; Takahashi *et al.*, 2019).

Nesse sentido, é reconhecido que o trabalho pode ter efeitos ambivalentes na vida dos indivíduos, sendo tanto positivo quanto negativo, pois, embora possa proporcionar realizações dentro do contexto organizacional, também pode ser uma fonte de estresse psicológico e problemas de saúde (Almeida, 2017; Mélo *et al.*, 2019).

Na área da saúde, a enfermagem é a maior categoria profissional, tanto no serviço público quanto no privado. Embora sejam essenciais para a manutenção e funcionamento dos serviços de saúde, os profissionais de enfermagem frequentemente enfrentam jornadas de trabalho intensas e excessivas, desvalorização profissional, remuneração inadequada e falta de recursos materiais e humanos. Essas condições resultam em sentimentos de frustração e impotência, levando ao esgotamento físico e mental dos profissionais, comprometendo significativamente sua qualidade de vida no trabalho (Spagnol *et al.*, 2020).

Em vista disso, entender os desafios enfrentados diariamente por essa categoria profissional permitiria aos gestores de diferentes níveis dentro de uma instituição intervir de forma mais eficiente e embasada, impactando positivamente tanto o presente quanto o futuro das organizações sob sua direção (Omil, 2021).

Comumente empregado para descrever a atmosfera psicológica que caracteriza a interação entre uma organização e seus colaboradores em um determinado momento, o clima organizacional corresponde a percepção coletiva dos trabalhadores em relação ao seu ambiente de trabalho (Omil, 2021). Essas percepções podem ser afetadas por elementos tanto internos quanto externos à organização, indo além de variáveis como motivação ou satisfação do funcionário. O clima também considera eventos, políticas, práticas e processos da organização, abrangendo assim várias dimensões do ambiente (Zimmer *et al.*, 2017; Ferrari, Basile, Prescilla, 2019).

Sob esse contexto, um clima propício possibilita a melhoria da eficiência e eficácia da organização, ajudando-a a alcançar seus objetivos ao contar com colaboradores satisfeitos e motivados. Por outro lado, quando tal clima é percebido como inadequado pode, ao longo do tempo, levar o trabalhador à insatisfação e até mesmo a apresentar comportamentos de fuga do trabalho, como absenteísmo, afastamento por questões de saúde ou mesmo pedidos de demissão (Mélo *et al.*, 2019; Cardoso, Forline, Dias, 2019).

No âmbito da gestão, as estratégias voltadas para a criação de um ambiente de trabalho harmonioso focam em garantir um espaço para realização de escuta ativa dos seus colaboradores, permitindo que estes expressem suas preocupações e compartilhem suas ideias. Isso torna o local de trabalho mais acolhedor e protetor para todos. Além disso, o gestor deve atuar como um líder, desempenhando um papel fundamental na motivação e engajamento da equipe. É essencial que ele possua habilidades para estabelecer metas claras e alcançáveis, utilizando uma comunicação eficaz e promovendo o trabalho em equipe que, ao fim, atue de forma a fortalecer a criação de novos vínculos, mantendo também o bom relacionamento interpessoal entre os trabalhadores e o conjunto da organização, a fim de criar um ambiente mais agradável para todos (Abreu, 2021; Dimitrova, 2019).

O cenário vivenciado pelos profissionais de enfermagem durante a pandemia da Covid-19 evidenciou as condições e fragilidades do seu processo de trabalho. É decorrente de sua atuação na linha de frente de combate ao vírus que estes profissionais tiveram que lidar com o medo constante da contaminação, podendo não só contaminar a si próprio pela grande exposição sofrida que se somava a escassez de insumos básicos, como os equipamentos de proteção individual (EPI's), mas também o de transmitir o patógeno aos seus colegas de trabalho e familiares (Spagnol *et al.*, 2020).

Diante deste cenário, fica evidente que a discussão relacionada as ações organizacionais que visem à redução das cargas de trabalho e à promoção da saúde dos trabalhadores são de extrema urgência e relevância ainda nos dias atuais. Nesse sentido, vários conceitos auxiliam na compreensão dos aspectos sociais e psicológicos que influenciam o indivíduo no desenvolvimento de sua prática laboral, com destaque para o suporte organizacional. Este construto relaciona-se as várias formas de interações entre o trabalhador e

a organização, focando nas crenças e expectativas dos indivíduos quanto ao reconhecimento e esforço no trabalho pela organização (Takahashi *et al.*, 2019).

Partindo do princípio de que a compreensão e a construção de ferramentas de suporte para o desenvolvimento de um clima organizacional favorável são fatores essenciais para orientar as ações dos gerentes de enfermagem e administradores de instituições de saúde na criação e adoção de estratégias de gestão propõem-se este estudo.

2. OBJETIVO

Identificar as estratégias sugeridas pelos trabalhadores de enfermagem do Hospital Público de Cardiologia, localizado em São Paulo, para promoção de um clima organizacional favorável durante o período de pandemia de Covid - 19.

3. METODOLOGIA

Estudo quantitativo transversal, realizado em Hospital Público de Cardiologia, localizado na cidade de São Paulo, com 564 trabalhadores da equipe de enfermagem, incluindo enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem atuantes em unidades críticas, de apoio e de internação do Hospital.

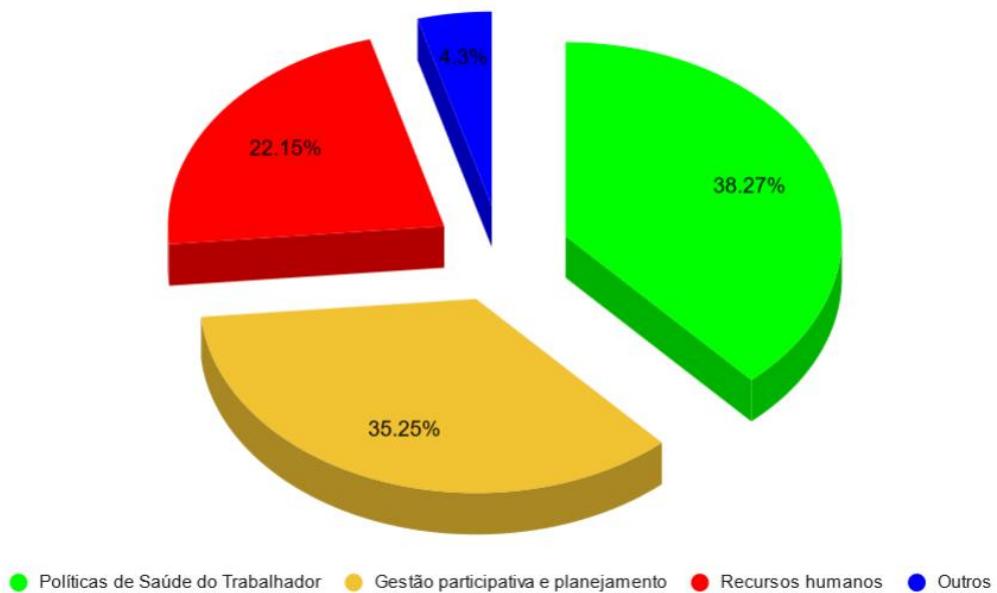
Como critérios de exclusão considerou-se os trabalhadores que estavam em período de experiência, férias, licença-médica, recusas e os que não foram localizados no local de trabalho durante o período de coleta. Participaram 564 trabalhadores da equipe de enfermagem, incluindo enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem atuantes em unidades críticas, de apoio e de internação do Hospital.

Após a aprovação do projeto pela comissão de Ética em Pesquisa da Instituição, sob o protocolo CAAE de número 58231822.9.3001.0068, foi realizado o convite aos participantes. Após o aceite por meio da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, foram entregues: os questionários sociodemográficos e instrumento para captação das propostas de intervenção, composto pelas seguintes perguntas: “Na sua opinião, diante do cenário da COVID-19, o que poderia ser feito para melhoria do clima organizacional?”, e “em relação ao suporte organizacional Institucional, o que você espera?”. Foi realizada a coleta de dados no período de 23 de agosto de 2022 a 23 novembro de 2022 (Tito, 2024).

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

No Gráfico 1, estão listadas as propostas de melhorias sugeridas pelos trabalhadores de enfermagem ao longo do estudo. Observa-se que a principal demanda está voltada para políticas centradas à Saúde do Trabalhador (38,27%), seguida pelo processo de Gestão Participativa e Planejamento (35,25%). As demais propostas estão relacionadas a políticas de Recursos Humanos (22,15%).

Gráfico 1 - Estratégias sugeridas pelos trabalhadores de enfermagem para promoção do Clima Organizacional favorável durante o período de pandemia de Covid - 19.



Fonte: Tito, 2024. Adaptado de Almeida, 2017.

O Quadro 1 detalha as propostas sugeridas pelos trabalhadores, organizadas em onze subcategorias. Essas subcategorias estão distribuídas da seguinte forma: condições de trabalho (24,78%) e vigilância (13,49%), vinculadas às Políticas de Saúde do Trabalhador; gestão de conflitos (14,23%), reconhecimento profissional (7,37%), estratégias gerenciais (7,05%), organização do trabalho (5,44%), indicadores assistenciais (0,85%) e liderança (0,31%), relacionadas à Gestão Participativa e Planejamento; e remuneração e benefícios (11,21%), treinamento e desenvolvimento (10,63%) e seleção de pessoal (0,31%), referentes aos Recursos Humanos. Durante a discussão, são analisados os itens mais relevantes que compõem essas subcategorias. Essa análise, fundamentada em achados da literatura, permite uma compreensão mais detalhada das ações de melhoria sugeridas pelos profissionais.

QUADRO 1 - Estratégias sugeridas pelos trabalhadores de enfermagem para promoção do Clima Organizacional favorável durante o período de pandemia de Covid - 19.

(continua)

Categorias	Subcategorias	Itens	n*	%
Políticas de Saúde do Trabalhador (38,27)	Condições de Trabalho (24,78)	Oferecer local adequado para descanso (sala de descompressão e espaço adequado para refeição) aos profissionais de enfermagem	117	7,25
		Adequar o dimensionamento de trabalhadores, considerando o absenteísmo e as situações de sobrecarga de trabalho	82	5,07
		Melhorar o ambiente de trabalho (físico e/ou mental), tornado-o mais acolhedor	61	3,77
		Melhorar a estrutura física do ambiente de trabalho	33	2,04
		Melhorar a divisão de tarefas e responsabilidades realizadas pelos profissionais de saúde de modo a mitigar a sobrecarga de trabalho	26	1,61
		Garantir o acesso aos EPIs	24	1,48
		Fornecer privativo	22	1,36
		Redução da jornada de trabalho	15	0,92
		Ofertar a possibilidade de escalas de trabalho menos insalubres (12x36h ou 5x2h)	9	0,55
		Investir em segurança no trabalho	8	0,49
Vigilância à Saúde do Trabalhador (13,49)		Garantir o acesso aos outros materiais/insumos relacionados à assistência	3	0,24
		Propiciar assistência de saúde quanto ao estado físico e mental dos colaboradores de forma eficiente	193	11,95
		Testar os servidores expostos (assintomáticos ou não), dar suporte adequado aos funcionários infectados com Covid-19 e monitorizar possíveis sequelas do pós-Covid	24	1,48
		Comunicação ineficiente sobre os protocolos a serem seguidos após exposição dos servidores a antígenos/materiais contaminados	1	0,06

(continua)

Categorias	Subcategorias	Itens	n*	%
Gestão participativa e planejamento (35,25)	Gestão de conflitos/ comunicação (14,23)	Melhorar a comunicação entre gestores e servidores (realização de reuniões, espaço para escuta dos trabalhadores, chefia mais próxima dos trabalhadores, feedback positivo ou negativo)	164	10,15
		Fortalecer o trabalho da equipe de enfermagem/multidisciplinar quanto a cooperação, o respeito e o estabelecimento de uma comunicação efetiva.	61	3,77
		Canal anônimo de escuta para os colaboradores	5	0,31
	Reconhecimento Profissional (7,37)	Valorizar/reconhecer os profissionais; fazer elogios	102	6,32
		Valorizar a proatividade e oferecer oportunidades de promoção	17	1,05
	Estratégias Gerenciais (7,05)	Humanização para com o servidor	48	2,97
		Tratar os servidores/setores com igualdade e justiça, propiciando um ambiente livre de discriminação e favoritismos.	35	2,16
		Propiciar maior autonomia aos servidores e possibilitar a sua participação nas tomadas de decisão	31	1,92
	Organização do Trabalho (5,44)	Melhorar a comunicação sobre a estrutura organizacional, realizando adequações quanto ao fluxos e escalas de dimensionamento de gerentes e servidores	78	4,82
		Logística e comunicação adequadas quanto ao fluxo correto dos pacientes que são/serão atendidos pelo serviço	5	0,31
		Padronizar/estabelecer fluxos, protocolos clínicos de atendimento, escalas de gerentes e servidores	5	0,31
	Indicadores assistenciais (0,85)	Divulgar com transparência os indicadores de qualidade do trabalho	9	0,55
		Propor metas adequadas aos colaboradores	3	0,18
		Avaliar de forma imparcial o trabalho executado pelos servidores	2	0,12

(conclusão)

Categorias	Subcategorias	Itens	n*	%
Políticas de Recursos Humanos (22,15)	Remuneração e Benefícios (11,21)	Liderança presente, com maior autonomia e respaldo administrativo (maior poder de resolutividade).	5	0,31
		Aumentar a remuneração salarial	60	3,71
		Pagar maiores taxas de insalubridade	27	1,69
		Melhorar o acesso aos serviços de saúde para os seus servidores (plano de saúde)	36	2,23
		Promover bonificações e plano de carreira	45	2,78
		Aumentar a insalubridade para 40%	6	0,37
		Aumentar o vale alimentação/cesta básica	7	0,43
	Treinamento e desenvolvimento (10,63)	Melhorar o investimento em treinamentos/ aprimoramentos, a fim de se ter profissionais mais bem capacitados	114	7,05
		Incentivar o estudo e qualificação profissional	32	1,97
		Orientação adequada aos profissionais de saúde entre a gestão/CCIH e os profissionais de saúde quanto ao uso dos EPIs ou conduta (BLS e ACLS) a ser realizada frente aos pacientes hospitalizados com Covid-19	26	1,61
	Seleção de Pessoal (0,31)	Melhorar seleção de pessoal contratado	5	0,31
	Outros (4,33)	Nada a declarar/ minhas expectativas foram atendidas/ não posso expectativas	70	4,33
Total geral			1.617	100

Fonte: Tito, 2024. Adaptado de Almeida, 2017.

Nota: n* indica o número de citações elencadas pelos profissionais saúde, dentre uma amostra de 693 participantes e 564 respostas discursivas.

Na categoria de Saúde do Trabalhador, apresentada no Quadro 1, os principais tópicos relacionados às condições de trabalho são: ofertar local apropriado para descanso (7,25%), adequar o dimensionamento de escala (5,07%), melhorar o ambiente de forma a torna-lo mais acolhedor (3,77%) e aprimorar a estrutura física do espaço (2,04%). Também é relevante pontuar que as questões referentes ao acesso aos recursos materiais como EPIs (1,48%) e privativo (1,36%) são citados. De maneira geral, a ausência desses elementos constitui fatores de estresse ocupacional, afetando negativamente a produtividade, a eficácia, a qualidade do trabalho e a saúde do profissional no desempenho de suas funções (Zamiri *et al.*, 2020).

Não obstante, os próprios profissionais também mencionam a necessidade de se ter a prestação de uma assistência médica e psicológica eficiente (11,95%), o que reforça a ideia de que a pandemia gerou e/ou agravou seus problemas relacionados a saúde. Durante esse período, houve uma demanda intensa por agilidade e resolutividade nas tarefas realizadas cotidianamente, resultando em aumento dos desgastes físicos e mentais dos profissionais (Spagnol *et al.*, 2020). Nesse contexto, as demandas institucionais referentes a importância de se garantir condições de trabalho adequadas e seguras tanto para os trabalhadores quanto para os pacientes aumentaram ainda mais, o que acabou se revelando como um grande desafio das organizações para mitigar os impactos negativos, a fim de promover um clima organizacional favorável (Silva, 2023; Stimpfel *et al.*, 2022).

Ainda no Quadro 1, na categoria de Gestão Participativa e Planejamento, as sugestões referentes a melhor comunicação entre gestores e servidores (10,15%) e o fortalecimento do trabalho em equipe tanto com a equipe multiprofissional quanto com a de enfermagem (3,77%) são destaques nos aspectos relacionados a gestão de conflitos/comunicação. A socialização organizacional é um fator essencial para promover a qualidade de vida no trabalho, desempenhando um papel fundamental na transmissão dos valores institucionais. É por meio da socialização que os trabalhadores adquirem o conhecimento e as habilidades necessárias para desempenhar suas funções dentro da organização, contribuindo assim para compensar deficiências nos processos organizacionais (Zamiri *et al.*, 2020, Tito, 2024).

No reconhecimento profissional, a valorização (6,32%) é o principal item apontado. Dado que o trabalho de enfermagem envolve a interação do profissional com o gestor, a equipe e o usuário, o sentimento de reconhecimento e valorização só surge quando essas interações são positivas. No ambiente institucional, a relação entre o gestor e a equipe tende a ser predominante. Como já mencionado, uma comunicação clara e aberta entre a equipe e o gestor

é fundamental, pois é por meio dessa interação que este pode identificar as necessidades e prioridades, especialmente em relação à falta de autonomia e à sensação de exclusão na formulação de planejamento e estratégias que influenciam o processo decisório. Práticas como elogiar publicamente, oferecer feedback positivo e manter uma liderança acessível e justa contribuem para um clima de respeito e confiança. Ademais, os líderes, a depender da forma como conduzem a equipe, também podem oferecer apoio e orientação de maneira positiva e motivadora, contribuindo para promoção de um ambiente de trabalho harmônico e agradável (Costa, 2021; Alonso *et al.*, 2024, Tito, 2024).

Por último, a categoria de Recursos Humanos, apresentada no Quadro 1, as principais propostas de melhoria feitas pelos trabalhadores referentes as questões salariais dizem respeito a remuneração em si (3,71%), a insalubridade (1,69%) e as bonificações (2,78%). A baixa remuneração oferecida a essa categoria reflete uma lógica neoliberal que, ao buscar reduzir custos e aumentar a produtividade por meio da exploração e alienação dos trabalhadores, acaba flexibilizando e precarizando o trabalho em enfermagem. Isso é feito pela desregulamentação das leis trabalhistas e pela redução do número de empregados, aumentando a sobrecarga de trabalho. A fragmentação das funções entre auxiliares, técnicos e enfermeiros no Brasil intensifica essa alienação, dificultando a visão completa do trabalho e compromete a qualidade do cuidado prestado (Spagnol *et al.*, 2020).

A complexidade desse tema é evidente na longa luta das entidades de classe e demais organizações representativas, que por mais de três décadas buscaram a aprovação do PL nº 2.564/2020, referente ao piso salarial. Apesar de ser uma questão multifacetada, no nível organizacional, as ações para enfrentar esse problema devem se basear em políticas institucionais que garantam o acesso desses profissionais a planos de carreira, por meio de investimentos em capacitação e educação permanente, além do pagamento justo de adicional de insalubridade e a oferta de outros benefícios complementares, mencionado pelos respondentes (Alonso *et al.*, 2024).

Referente ao treinamento e desenvolvimento, o investimento em capacitação (7,05%) é o principal ponto mencionado. Impactando diretamente na qualidade da assistência prestada, é fundamental que os profissionais de enfermagem se mantenham capacitados e atualizados de forma que eles consigam ampliar suas lacunas de sua formação, por meio da atualização relacionada ao avanço das novas tecnologias e práticas de cuidados. Tratando-se de um hospital público, faz sentido essa iniciativa partir sob a forma de uma política que integre ensino-serviço,

atuando de forma sistematizada e objetivando formar uma mão de obra qualificada e eficiente que traga benefícios não só a instituição, mas para a sociedade como um todo (Moraes, 2019; Celeste, 2021)

5. CONCLUSÃO

A partir dos tópicos levantados pelos participantes, foi possível identificar as principais ações necessárias para promover um ambiente de trabalho positivo e agradável. Essas ações têm um impacto fundamental na percepção da equipe de enfermagem sobre o ambiente organizacional. Ao investir em comunicação eficaz, reconhecimento, desenvolvimento profissional, condições de trabalho adequadas e liderança inspiradora, a equipe de enfermagem se sente mais valorizada, segura, motivada e produtiva. Esse sentimento de valorização não apenas eleva a satisfação e o bem-estar dos profissionais, mas também se reflete positivamente na qualidade do cuidado oferecido aos pacientes, gerando um ciclo virtuoso de melhorias contínuas no ambiente. Portanto, de acordo com os resultados dessa pesquisa, investimentos para melhoria do clima organizacional contribuem para o bem estar da equipe de enfermagem, que pode por sua vez, impactar também nas questões de qualidade do cuidado assistencial e segurança do paciente.

REFERÊNCIAS

1. Abreu, RTN. A importância da gestão de pessoas na promoção do bom clima organizacional. Diversità: Revista Multidisciplinar do Centro Universitário Cidade Verde, [s. l.], v. 7, ed. 1, p. 118-128, 2021.
2. Alonso, CS *et al.* Interface entre valorização, reconhecimento e satisfação do trabalho de enfermeiros da Atenção Primária à Saúde. *J. nurs. health.* 2024;14(1):e1424927. DOI: <https://doi.org/10.15210/jonah.v14i1.24927>
3. Almeida, MCS. Correlação entre clima organizacional, satisfação no trabalho e burnout em trabalhadores de enfermagem [tese]. São Paulo: Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo; 2017.
4. Carvalho, EMP *et al.* Desafios relacionados ao clima organizacional da equipe de enfermagem de um hospital público - percepção dos enfermeiros. *Cien Saude Colet* [periódico na internet] (2024/Abr). [Citado em 21/09/2024]. Está disponível em: <http://cienciaesaudecoletiva.com.br/artigos/desafios-relacionados-ao-clima-organizacional-da-equipe-de-enfermagem-de-um-hospital-publico-per cepcao-dos-enfermeiros/19172?id=19172>
5. Celeste, LEN; Maia, MR; Andrade, VA. Capacitação dos profissionais de enfermagem frente às situações de urgência e emergência na atenção primária a saúde: revisão integrativa. *Research Society and Development*, [s. l.], v. 10, ed. 12, 2021. DOI <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v10i12.20521>. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/317951885_Capacitacao_profissional_de_enfermagem_na_atencao_primaria_a_saude_revisao_integrativa. Acesso em: 24 set. 2024.
6. Costa, A; Viegas, GL. Valorização, empoderamento e condições de trabalho da enfermagem: uma reflexão. *Revista Recien - Revista Científica de Enfermagem*, [s. l.], v. 11, n. 35, p. 92–97, 2021. DOI: [10.24276/rrecien2021.11.35.92-97](https://doi.org/10.24276/rrecien2021.11.35.92-97). Disponível em: <https://recien.com.br/index.php/Recien/article/view/438>. Acesso em: 22 set. 2024.
7. Cardoso, HF; Forlini, JB; Dias, JP. Clima e suporte organizacional: avaliação e relação entre as temáticas. *Rev.CES Psico – Revista Científica Universidad CES*, v. 12, n. 2, p. 65-82, 2019. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1057150>. Acesso em: 15 set. 2024.
8. Dimitrova, PIG. O clima e a satisfação dos trabalhadores na rari: construções metálicas, engenharia, projectos e soluções industriais, s.a. [dissertação]. Setúbal: Instituto Politécnico de de Setúbal, Escola Superior de Ciências Empresariais de Setúbal; 2019
9. Formiga, N., Fleury, LFO, Souza MA. Evidências de validade da escala de percepção de suporte organizacional em funcionários de uma empresa pública e privada. *Estudos Interdisciplinares em Psicologia*, Londrina, v. 5, n. 2, p. 60-76, dez. 2014. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/eip/v5n2/a05.pdf>. Acesso em: 19 set. 2024.
10. Mélo, *et al.* Clima organizacional e impacto na assistência de enfermagem prestada: uma revisão integrativa. *INTENSA: Informativo Técnico do Semiárido*, Pombal-PB, v. 11, n. 1, p. 19-29, 2 jan. 2019. Disponível em: <https://www.gvaa.com.br/revista/index.php/INTESA/article/view/8234/7760>. Acesso em: 18 maio 2024.
11. Moraes, JT *et al.* Avaliação do impacto da capacitação no trabalho para o cuidado de pessoas com estomias. *Enfermagem em Foco*, [s. l.], v. 10, ed. 3, p. 93-98, 2019. Disponível em: <http://revista.cofen.gov.br/index.php/enfermagem/article/view/1810/575>. Acesso em: 25 set. 2024.

12. Omil, CS. Clima e cultura organizacional: estudo com enfermeiros em contexto hospitalar [dissertação]. Porto: Escola Superior de Enfermagem do Porto, 2021.
13. Silva, FX *et al.* Sobrecarga da equipe de enfermagem e o risco de eventos adversos. *Sobrecarga*, [s. l.], v. 26, n. 297, p. 9371-9376, 2023. DOI <https://doi.org/10.36489/nursing.2023v26i297p9371-9382>. Disponível em: <https://www.revistanursing.com.br/index.php/revistanursing/article/view/3054>. Acesso em: 21 set. 2024.
14. Spagnol, CA, *et al.* Holofotes acesos durante a pandemia da COVID-19: paradoxos do processo de trabalho da Enfermagem. *REME - Rev Min Enferm.* 2020[citado em 26/07/2024];24:e-1342. Disponível em: <http://www.revenf.bvs.br/pdf/reme/v24/1415-2762-reme-24-e1342.pdf> DOI: 10.5935/1415.2762.20200079
15. Stimpfel, A.W *et al.* Original Research: Losing the Art and Failing the Science of Nursing: The Experiences of Nurses Working During the COVID-19 Pandemic. *Original Research*, [s. l.], v. 122, p. 22-29, 2022. DOI 10.1097/01.NAJ.0000827324.34143.7a. Disponível em: https://journals.lww.com/ajnonline/abstract/2022/04000/original_research_losing_the_art_and_failing_the.21.aspx. Acesso em: 17 set. 2024.
16. Takahashi, LT, *et al.* La asociación entre el apoyo organizacional con el clima organizacional y la sintomatología depresiva. *Psicología desde el Caribe*, 2019; 36(1), 1-24.
17. Tito, RS. Impactos da pandemia COVID – 19 no clima e suporte organizacional: percepção de trabalhadores de enfermagem [tese]. São Paulo: Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo; 2024.
18. Zamiri, A *et al.* Effect of Organizational Intelligence, Workplace-Life Skills, and Employee Empowerment Training on Promoting Organizational Productivity and Socialization among Employees with Job Stress. *Arch Hyg Sci* 2020;9(1):58-68