

IMPACTOS INTERPESSOAIS DO ENFERMEIRO NA EQUIPE DE ENFERMAGEM: REVISÃO INTEGRATIVA

Resumo: A relação interpessoal pode agregar valores e benefícios e/ou proporcionar desconforto e conflitos negativos entre os membros da equipe de enfermagem. Cada um destes, possui uma função específica na assistência e juntos se encontram fixados em um sistema hierarquizado. Este artigo trata-se de uma revisão integrativa de literatura e seu objetivo é revisar na literatura a problemática enfrentada pelo enfermeiro na liderança frente a equipe de enfermagem, relacionando o seu impacto na assistência prestada ao paciente. O enfermeiro é o responsável por administrar, conduzir e guiar a sua equipe para prestar uma assistência de qualidade. Liderar não é uma ação que já vem pronta, mas que pode ser desenvolvida durante a trajetória profissional. Quando a equipe está alinhada, e seus integrantes conhecem seu papel hierárquico, os desafios são vencidos, refletindo seus resultados em uma assistência de qualidade onde o maior beneficiado é o paciente.

Descritores: Liderança, Enfermagem, Interação Interpessoal, Autonomia Profissional.

Interpersonal impacts of nurses on the nursing team: integrative review

Abstract: The interpersonal relationship can add values and benefits and/or provide discomfort and negative conflicts between members of the nursing team. Each of these has a specific role in assistance and together they are fixed in a hierarchical system. This article is an integrative literature review and its objective is to review in the literature the problems faced by nurses in leadership of the nursing team, relating their impact on the care provided to patients. The nurse is responsible for managing, leading and guiding his team to provide quality care. Leading is not an action that comes ready-made, but that can be developed during your professional career. When the team is aligned, and its members know their hierarchical role, challenges are overcome, reflecting results in quality care where the biggest beneficiary is the patient.

Descriptors: Leadership, Nursing, Interpersonal Interaction, Professional Autonomy.

Impactos interpersonales de las enfermeras en el equipo de enfermería: revisión integrativa

Resumen: La relación interpersonal puede agregar valores y beneficios y/o proporcionar malestar y conflictos negativos entre los miembros del equipo de enfermería. Cada uno de ellos tiene un papel específico en la asistencia y juntos están fijados en un sistema jerárquico. Este artículo es una revisión integrativa de la literatura y tiene como objetivo revisar en la literatura los problemas que enfrenta el enfermero en el liderazgo del equipo de enfermería, relacionando su impacto en el cuidado brindado a los pacientes. La enfermera es responsable de gestionar, liderar y orientar a su equipo para brindar una atención de calidad. Liderar no es una acción que viene ya hecha, sino que se puede desarrollar durante tu carrera profesional. Cuando el equipo está alineado y sus miembros conocen su rol jerárquico, los desafíos se superan, reflejando resultados en una atención de calidad donde el mayor beneficiario es el paciente.

Descriptores: Liderazgo, Enfermería, Interacción Interpersonal, Autonomía Profesional.

Jessica dos Santos Melo

Graduanda. Faculdade Mogiana do Estado de São Paulo - UNIMOGI, SP, Brasil.

E-mail: jessicamelo@unimogi.edu.br

ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-6269-7960>

Marismar Alves de Godoy

Graduanda. Faculdade Mogiana do Estado de São Paulo - UNIMOGI, SP, Brasil.

E-mail: marismargodoy@unimogi.edu.br

ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-6710-6558>

Renata Canelle Martinatti

Enfermeira e Docente. Especialista em Qualidade e Segurança do Paciente, SP, Brasil.

E-mail: profarenatamartinatti@unimogi.edu.br

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-6823-4874>

Andressa Gomes Melo

Enfermeira e Docente. Doutoranda em Clínica Médica. Mestre em Ciências da Saúde.

Especialista em Cardiologia e Cuidados

Intensivos, SP, Brasil.

E-mail: profandressamelo@unimogi.edu.br

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2645-1937>

Submissão: 14/04/2025

Aprovação: 30/05/2025

Publicação: 12/07/2025



Como citar este artigo:

Melo JS, Godoy MA, Martinatti RC, Melo AG. Impactos interpessoais do enfermeiro na equipe de enfermagem: revisão integrativa. São Paulo: Rev Recien. 2025; 15(43):305-313. DOI: <https://doi.org/10.24276/rrecien2025.15.43.305>

Introdução

A relação interpessoal pode agregar valores e benefícios e/ou proporcionar desconforto e conflitos negativos entre os membros da equipe de enfermagem, formada por enfermeiros, técnicos de enfermagem e auxiliares de enfermagem. Cada um destes, possui uma função específica na assistência e juntos se encontram fixados em um sistema hierarquizado, onde o enfermeiro ocupa o cargo de líder e gestor da sua equipe e os demais membros realizam a prática do cuidado direto com o paciente¹.

Para que a hierarquia ocorra de forma ativa e resulte em impactos positivos na equipe, é necessário que exista um relacionamento entre todos os membros, no qual o enfermeiro precisa ter a habilidade de liderar e delegar tarefas, e a equipe de enfermagem precisa compreender e colocar em prática o que lhe foi delegado².

Entretanto, muitos são os problemas que afetam diretamente o relacionamento dos membros e a qualidade da assistência ao paciente. A insatisfação da equipe dentro de um contexto de liderança deficiente, traz à tona prejuízos à assistência direta ao paciente².

Existem vários estilos de liderança e cada um deles impacta diretamente na qualidade da assistência ao paciente³. Mas segundo Graça, Oliveira e Spiri², “[...] o líder com estilos mais contemporâneos e menos autoritários influencia na autodeterminação da equipe, promovendo mudanças sociais, comportamento moral e desempenho, de acordo com o modelo de assistência proposto”.

É necessário que o grupo esteja com os mesmos ideais, ou seja, trabalhando na mesma sintonia, com objetivos e metas comuns, onde o cuidado e o tratamento do paciente devem ser as prioridades para

a reabilitação do processo saúde-doença⁴.

Dentro desse contexto, o enfermeiro possui um papel fundamental na gestão da equipe de enfermagem, pois ele representa a liderança e é o responsável por manter a harmonia entre os colaboradores, por meio do planejamento da assistência, das tomadas de decisões, da motivação e resolução de conflitos⁵.

Objetivos

Objetivo geral: revisar na literatura a problemática enfrentada pelo enfermeiro na liderança frente a equipe de enfermagem, relacionando o seu impacto na assistência prestada ao paciente.

Objetivos específicos: identificar na literatura os estilos de liderança e o reflexo na equipe de enfermagem, levantar estratégias para melhoria na relação interpessoal entre enfermeiro e equipe de enfermagem e descrever os fatores que interferem na relação interpessoal da equipe de enfermagem e suas consequências.

Material e Método

Trata-se de uma revisão integrativa da literatura, realizada no período de fevereiro a maio de 2024, tendo como pergunta norteadora: Como a liderança do enfermeiro reflete na qualidade da equipe de enfermagem e assistência ao paciente?

Os artigos selecionados para compor a análise desta revisão foram acessados na plataforma Bireme e encontrados com base nos descritores: interação interpessoal, enfermagem, liderança, líderes e autonomia profissional, utilizando o operador booleano “AND”, disponível no Quadro 1.

Inicialmente foram encontrados 13.623 artigos e após a aplicação dos filtros foram selecionados 382

artigos. Destes, foram excluídos 370 artigos por não estarem de acordo com o objetivo proposto do estudo e duplicidade, restando somente 13 artigos para leitura completa. Os filtros usados foram: artigos dos

últimos cinco anos (2019 a 2024), selecionado texto completo e língua portuguesa.

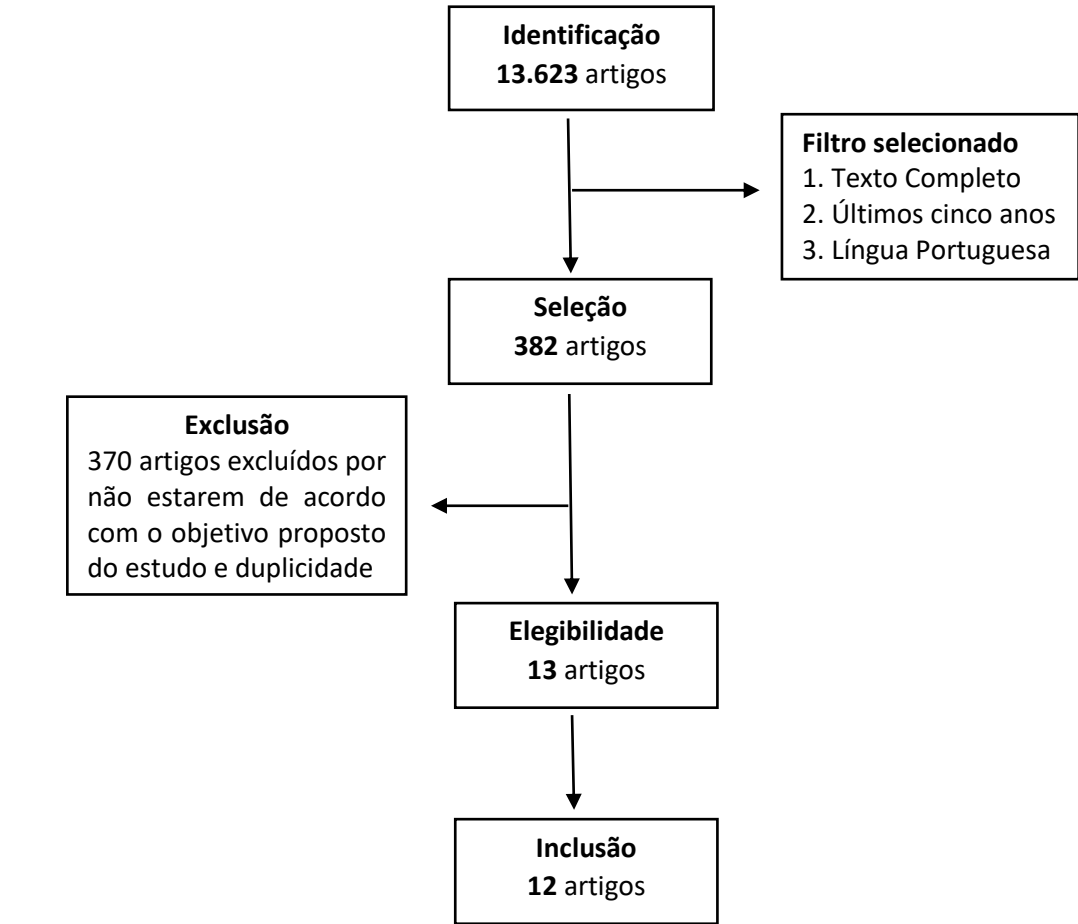
Após leitura detalhada foram selecionados 12 artigos para a construção desta revisão integrativa de literatura.

Quadro 1. Descritores selecionados na construção da revisão. Mogi Guaçu, SP, Brasil, 2024.

Descritores	Total	Filtro	Selecionado	Duplicado
"Interação Interpessoal" AND "enfermagem"	5.362	57	2	0
"liderança" AND "enfermagem"	1.696	224	4	0
"autonomia profissional" AND "enfermagem"	6.229	53	2	0
"líderes" AND "liderança"	336	48	3	4

Segundo Moher *et al.*⁶ de acordo com a recomendação *PRISMA*, o desenvolvimento de um fluxograma permite evidenciar o processo realizado para análise e inclusão dos artigos para a revisão. Este processo é demonstrado na Figura 1.

Figura 1. Fluxograma do método de pesquisa. Mogi Guaçu, SP, Brasil, 2024.



Resultados e Discussão

Foram selecionados 12 artigos para leitura completa e construção desta revisão integrativa, os quais podem ser encontrados com melhor visualização no Quadro 2.

Quadro 2. Artigos selecionados para os resultados e discussão. Mogi Guaçu, SP, Brasil, 2024.

Revista e Citação	Ano	Título	Objetivos
Enfermagem em Foco ¹³	2019	Atuação de enfermeiros líderes de unidade de terapia intensiva - abordagem compreensiva.	Compreender, na perspectiva de enfermeiro, sua atuação como líder da equipe de enfermagem na Unidade de Terapia Intensiva.
Cultura de los Cuidados ¹	2019	Relações interpessoais no trabalho da equipe de enfermagem.	Analisar as relações interpessoais estabelecidas pela equipe de enfermagem de um hospital.
Mineira de Enfermagem ⁴	2020	A liderança <i>coaching</i> na avaliação de enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem.	Identificar autoavaliação dos enfermeiros sobre liderança <i>coaching</i> e a avaliação dos técnicos e auxiliares de Enfermagem sobre seu líder.
Pesquisa Cuidado é Fundamental Online ¹⁰	2021	Perfil de liderança dos enfermeiros de um serviço hospitalar.	Analisar o perfil de liderança dos enfermeiros de um hospital do oeste catarinense, sob a ótica do modelo de Liderança Situacional.
Mineira de Enfermagem ¹⁴	2022	Competência em comunicação interpessoal no trabalho de enfermeiros em ambiente hospitalar.	Associar a competência em comunicação interpessoal ao perfil clínico e os aspectos relacionados ao trabalho dos enfermeiros.
Online Brazilian Journal of Nursing ⁷	2022	Estratégias para o desenvolvimento da liderança de enfermeiros nos serviços de saúde: revisão de escopo.	Mapear as estratégias de desenvolvimento da competência de liderança de enfermeiros nos serviços de saúde.
Journal of Nursing and Health ¹⁵	2022	Envolvimento do enfermeiro na tomada de decisão no ambiente hospitalar: revisão integrativa da literatura.	Evidenciar o conhecimento desenvolvido sobre o envolvimento do enfermeiro na tomada de decisão no ambiente hospitalar.
Escola Anna Nery ¹¹	2022	Gestão e liderança na percepção de enfermeiros: um caminhar à luz da burocracia profissional.	Analisar os estilos e fatores intervenientes na gestão e liderança de enfermeiros em três países, Brasil, Portugal e Espanha, à luz da Burocracia Profissional.
Enfermería: Cuidados Humanizados ⁵	2022	Instrumentos para avaliação das competências de liderança em enfermagem: revisão de literatura.	Identificar na literatura instrumentos para avaliação das competências necessárias à liderança em enfermagem.
Baiana de Enfermagem ⁸	2023	Influência da liderança do enfermeiro na segurança dos pacientes: uma revisão integrativa.	Identificar o conhecimento produzido na literatura acerca da influência da liderança do enfermeiro na segurança dos pacientes internados em hospitais.
Acta Paulista de Enfermagem ²	2024	Comportamento empoderador do enfermeiro-líder na perspectiva de técnicos e auxiliares de enfermagem.	Associar dados demográficos e laborais e o comportamento empoderador do enfermeiro-líder na perspectiva de técnicos e auxiliares de enfermagem.
Baiana de Enfermagem ³	2022	Liderança ideal: percepção de estudantes de enfermagem.	Avaliar se os alunos de um curso superior em enfermagem identificam o estilo de liderança 9.9 como o ideal para a prática profissional.

A relação interpessoal abrange a interação de pelo menos duas partes, que quando interagem entre si geram um resultado final. Ela pode ocorrer de forma benéfica ou prejudicial e o resultado afeta tanto as partes que se relacionam, quanto uma terceira parte que se beneficiará do resultado destas interações¹.

A qualidade da interação interpessoal entre a equipe de enfermagem, composta por enfermeiros, técnicos de enfermagem e auxiliares de enfermagem, afeta diretamente a assistência à saúde oferecida. O paciente, como beneficiário, pode ser afetado de formas positivas ou negativas, a depender da qualidade de interação na equipe¹.

O enfermeiro possui um papel de liderança na organização, sendo ele o responsável por administrar, conduzir e guiar a sua equipe para prestar o melhor cuidado. O desenvolvimento da liderança não é algo que já vem pronto, mas que pode ser desenvolvido durante sua trajetória profissional. O estilo de

liderança a ser adotado como referência, deve ser criteriosamente desenvolvido e aprimorado, pois afetará as relações entre líder e liderados⁷.

“[...] o estilo de liderança varia conforme a personalidade do líder e a forma de agir”. Assim, é preciso que haja um preparo desde a graduação até a prática no cotidiano após a formação, por meio de treinamentos, relacionamento com a equipe e a aprimoramento de conhecimento⁷.

Dentre os estilos de liderança, os modelos menos autoritários, permitem a participação dos membros da equipe, promovem um ambiente favorável, não focam somente nas tarefas do trabalho, mas também na relação humana e que motivam a equipe, sendo os mais eficazes para um ambiente de trabalho favorável. Com isso, os autores destacam-se os estilos: Liderança Autêntica, Transformacional, *Coaching* e Ética, que podem ser melhor vistos no Quadro 3⁸.

Quadro 3. Estilos de lideranças. Mogi Guaçu, SP, Brasil, 2024.

Estilo de liderança	Objetivo
Autêntica	Busca resultados positivos por meio da valorização e do incentivo ao desempenho de toda a equipe.
Transformacional	Incentiva os funcionários a fazerem mais do que já se espera.
<i>Coaching</i>	Estimula desenvolvimento pessoal e técnico do funcionário.
Ética	Mede a condutas por meio de suas ações pessoais e relacionamentos interpessoais com a equipe.

No estudo apresentado por Morcelli *et al.*⁸, o estilo transformacional, por sua vez, gerou menos eventos adversos (complicações indesejadas que são relacionadas às causas dos procedimentos clínicos e causam danos à saúde)⁹ e trouxe benefício à equipe de enfermagem e à segurança do paciente,

preservando assim a cultura de segurança que se baseia na aplicação de estruturas e processos que visam a preservação da saúde em uma organização.

Segundo Souza *et al.*⁷, o estilo de liderança *Coaching* se torna uma ótima ferramenta para o desenvolvimento de líderes, em vista que, traz

aspectos relacionados a humanização entre a equipe, como o respeito emocional, social e hierárquico, onde o líder desempenha seu papel com responsabilidade, ética e empatia, a fim de, incentivar, guiar e contribuir para que o liderado tenha convicção que suas tarefas estão sendo observadas para fins de acompanhamento e aprimoramento, com o intuito de aperfeiçoar a assistência prestada.

No estudo feito por Oliveira *et al.*¹⁰, por meio da aplicação da Teoria da Liderança Situacional (TLS), que têm como foco a influência que o líder consegue exercer na equipe frente a uma situação, conclui-se que, não existe um estilo de liderança único para se espelhar e usar como referência direta, tudo depende do nível de maturidade do líder e dos liderados, do conhecimento sobre a função a ser exercida e da forma com que a equipe se relaciona, fazendo com que o líder adote vários estilos em diferentes situações, onde o cenário torna-se influenciável.

Atualmente observa-se que o modelo hierarquizado e tradicional está sendo deixado de lado em algumas organizações para o uso de um modelo mais compartilhado². O relacionamento da equipe é mais produtivo quando a comunicação é feita de forma horizontal, ou seja, os membros têm mais participação nas decisões, o diálogo é mútuo, e é proporcionado uma maior motivação, bem como a valorização da autonomia profissional¹¹.

O líder precisa conhecer a sua equipe, evidenciando que cada colaborador possui uma particularidade. Dentro da enfermagem, encontram-se profissionais que possuem jornada dupla de trabalho e que podem trabalhar em turnos diurnos ou noturnos. Os autores realizaram um estudo com 260 profissionais, sendo 256 técnicos de enfermagem e

três auxiliares de enfermagem, a fim de saberem se eles se sentiam empoderados, ou seja, se tinham autonomia em suas funções².

De acordo com o estudo de Graça, Oliveira e Spiri², foi evidenciado que o plantão noturno possuía profissionais mais estressados, que não dormiam e não se alimentavam adequadamente, justamente por trabalharem no horário contrário ao ritmo circadiano (comportamento fisiológico durante o período matutino e vespertino)¹².

Os que trabalhavam em mais de um plantão também se mostraram pouco empoderados, devido à falta de descanso. Assim concluíram que o impacto da liderança variava sob essas características acima mencionadas e a partir disso, é identificado que o líder precisa conhecer todos os aspectos que envolvem a sua equipe para conseguir manter uma relação interpessoal positiva².

Ao realizar uma pesquisa com as enfermeiras da Unidade Terapia Intensiva de um hospital público de grande porte em São Paulo, constatou-se que a escassez de funcionário foi um dos itens que mais se destacaram como o dificultador para se conseguir atenção, ter um melhor atendimento e troca de informações entre a equipe, seguido das limitações ambientais e a falta de um espaço para descanso¹³.

Segundo Morcelli *et al.*⁸ e Graça, Oliveira e Spiri², líderes com características autoritárias e com comportamento tóxico, como o abuso verbal, impactam negativamente na equipe, trazendo baixo desempenho, baixo nível de autonomia, erros nos procedimentos e nas medicações e aumentam o risco de infecção hospitalar.

Assim, é necessário que o enfermeiro faça uso de algumas estratégias para influenciar a sua equipe a

melhorar o desempenho, como: comunicação efetiva; *feedback*; conhecer, compreender e oferecer apoio à equipe⁸.

A comunicação é um instrumento de grande importância em todas as áreas profissionais, mas principalmente na área do cuidado à saúde. Seu uso inadequado traz uma relação instável entre a equipe onde o resultado reflete diretamente na assistência, uma vez que, não existe confiança mútua e alinhamento no progresso entre os colaboradores e as falhas neste processo podem gerar danos e eventos adversos ao paciente, como infecções hospitalares, negligência, imperícia e imprudência no atendimento¹⁴.

A comunicação assertiva se dá pela maneira que o líder se aproxima de sua equipe, trocando informações e opiniões de forma franca e autêntica, compartilhando ideias e influenciando a sua equipe, objetivando o bom desempenho e segurança na assistência prestada ao paciente⁸.

O *feedback* também é uma importante ferramenta de gestão. Ela proporciona uma comunicação mais próxima entre o líder e a equipe, onde o líder pode mostrar ao liderado o seu desempenho, abrindo espaço para opiniões e dúvidas, a fim de proporcionar uma relação interpessoal positiva⁸.

Nesse contexto, a educação permanente é uma ferramenta que trabalha o ensino e a aprendizagem relacionados aos processos de trabalho, isto é, procura melhorar e corrigir uma falha identificada, podendo ser uma comunicação não assertiva, um procedimento mal executado, conflito mal resolvido, dentre outros aspectos dentro de um ambiente hospitalar. Com isso, faz-se necessário o apoio do líder

na identificação e resolução do problema⁷.

A tomada de decisão não é fácil de ser construída, ela deriva de várias dúvidas, escolhas, consequências e o enfermeiro precisa aprimorar o seu conhecimento para realizá-la de forma assertiva, visto que, ele é a figura responsável por liderar e resolver os conflitos entre a equipe e caso não sejam tratadas, refletem negativamente na qualidade de assistência ao paciente¹⁵.

Dentro desse cenário é imprescindível observar como a humanização é importante não apenas quando ligada a assistência final ao paciente, mas principalmente no âmbito líder e liderados, pois, se o líder não estiver preparado para driblar as necessidades básicas de sua equipe, não terá condições de estabelecer uma rotina de trabalho diária embasada em confiança de seus liderados deixando assim brechas para situações de desestabilidade emocional entre a equipe^{2,1}.

Conclusão

Uma equipe é formada por pessoas com diferentes pensamentos, cultura, educação, ambiente social e familiar, e cada indivíduo traz consigo experiências próprias, que pode refletir de forma negativa ou positiva no relacionamento interpessoal entre a equipe de enfermagem e consequentemente, incide na assistência de saúde prestada ao paciente, que sente quando o seu cuidador não está bem, quando existe descontrole emocional, despertando momento de observação do paciente para com a equipe que o atende.

Estabelecer um bom relacionamento não é uma tarefa fácil para o enfermeiro, uma vez que sua equipe o vê como “o que manda”, entretanto com o tempo, o conhecimento, o respeito, a constância, a escuta ativa,

o discernimento e os estilos de liderança assertivos para cada momento, garante e fortalece a admiração dos liderados, estreitando os laços de convívio diário.

O relacionamento interpessoal também impacta o beneficiário final, o paciente, que é suscetível a receber um cuidado que não atende às suas expectativas, podendo ter o seu quadro clínico agravado por meio de eventos adversos por conta da desmotivação profissional, falha de comunicação, quebra de protocolos e/ou falhas de procedimentos, mas também está suscetível a receber um cuidado de qualidade e excelência, onde é evidenciado o comprometimento da assistência com o todo.

Dessa forma, equipe com um vínculo fortalecido possui habilidades de superar os desafios em conjunto, tendo como suporte o enfermeiro, que tem a responsabilidade de liderar e garantir a base de uma equipe de sucesso, diminuindo os absenteísmos do quadro de funcionários, em vista que, a relação entre o enfermeiro e sua equipe se constrói mediante uma comunicação efetiva, com confiança mútua e um aprimoramento do convívio ao decorrer do tempo.

Assim, quando a equipe está alinhada, quando conhecem e seguem o seu papel hierárquico, quando os líderes buscam estratégias de melhorias, visam o bom convívio, proporcionam um ambiente de trabalho favorável, com respeito e empatia, quando motivam os seus liderados a conquistarem a autonomia profissional e buscam diminuir as falhas nos processos do cuidado da assistência à saúde, os desafios são superados, refletindo seus resultados em uma assistência de qualidade onde o maior beneficiário é o paciente.

Referências

1. Silva MP, Medeiros SM, Sousa YG, Araújo MS, Silva FA. Relações interpessoais no trabalho da equipe de enfermagem. *Rev Cultura de los Cuidados*. 2019; 1(54):43-46.
2. Graça EPS, Oliveira PB, Spiri WC. Comportamento empoderador do enfermeiro-líder na perspectiva de técnicos e auxiliares de enfermagem. *Rev Acta Paulista Enferm*. 2024; 37(1):2-7.
3. Oliveira L, Andrade JC, Ferreira TDM, Balsanelli AP, Gasparino RC. Liderança ideal: percepção de estudantes de enfermagem. *Rev Baiana Enferm*. 2022; 36:e44829:2.
4. Balsanelli AP, Araújo KF, Ferreira AC. A liderança coaching na avaliação de enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem. *Rev Mineira Enferm*. 2020; 24(1):2.
5. Facião BH, Aroni P, Rodrigues MH, Malaquias TSM, Barreto MFC, Rossaneis MA, et al. Instrumentos para avaliação das competências de liderança em enfermagem: Revisão de literatura. *Rev Enfermería: Cuidados Humanizados*. 2022; 11(2):3.
6. Moher D, Liberati A, Tetzlaff J, Altman DG. Principais itens para relatar revisões sistemáticas e meta-análises: a recomendação PRISMA*. *Rev Epidemiologia e Serviços de Saúde*. 2015; 24(2):336.
7. Souza GP, Beltran RIL, Figueiredo KC, Trigueiro TH, Siqueira CP, Pol TAS, et al. Estratégias para o desenvolvimento da liderança de enfermeiros nos serviços de saúde: revisão de escopo. *Rev Online Brazilian Journal of Nursing*. 2022; 21(1):1-7.
8. Morcelli LMB, Dias BM, Gabriel CS, Bernardes A. Influência da liderança do enfermeiro na segurança dos pacientes: uma revisão integrativa. *Rev Baiana Enferm*. 2023; 37(1):2-13.
9. Brasil, Ministério da Educação. Eventos Adversos. Agência Nacional de Vigilância Sanitária. Anvisa, 2023. Disponível em: <<https://www.gov.br/anvisa/pt-br/centraisdeconteudo/publicacoes/servicosdesaude/relatorios-de-notificacao-dos-estados/eventos-adversos/2023>>. Acesso em 03 mai 2024.

10. Oliveira D, Pauli ME, Celich KLS, Luzardo AR, Silva TG, Conceição VM. Perfil de liderança dos enfermeiros de um serviço hospitalar. Rev Pesq Cuidado é Fundamental Online. 2021; 13(1):1096-1099.
11. Silva GTR, Varanda PAG, Santos NVC. Gestão e liderança na percepção de enfermeiros: um caminhar à luz da burocracia profissional. Rev Escola Anna Nery. 2022; 26(1):5.
12. Brasil, Ministério da Educação. I Seminário Internacional de Medicina Circadiana trará PhDs dos Estados Unidos para discutir o relógio biológico no HU. Revista Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares, 2023. Disponível em: <<https://www.gov.br/ebserh/pt-br/hospitais-universitarios/regiao-nordeste/hupaa-ufal/comunicacao/cursos-capacitacoes-palestras/i-seminario-internacional-de-medicina-circadiana-trara-phds-dos-estados-unidos-para-discutir-o-relogio-biologico-no-hu>>. Acesso em 03 mai 2024.
13. Conz CA, Mira VL, Merighi MA. Atuação de enfermeiros líderes de unidade de terapia intensiva - abordagem compreensiva. Rev Enferm em Foco. 2019; 10(4):43-44.
14. Pimenta CJL, Viana LRC, Bezerra TA, Silva CRR, Ferreira GRS, Santos EMB, et al. Competência em comunicação interpessoal no trabalho de enfermeiros em ambiente hospitalar. Rev Mineira Enferm. 2022; 25(1):2.
15. Menegon FHA, Santos JLG, Gonçalves N, Vargas MAO, Klock P, Amestoy SC. Envolvimento do enfermeiro na tomada de decisão no ambiente hospitalar: revisão integrativa da literatura. Journal of Nursing and Health. 2022; 12(1):2.