

REVISTA TÓPICOS

ESTRATÉGIAS DE MELHORIA DA CONVIVÊNCIA INTERPROFISSIONAL EM EQUIPES DE SAÚDE: PRÁTICAS DE LIDERANÇA COLABORATIVA E RESOLUÇÃO DE CONFLITOS

DOI: 10.5281/zenodo.10990177

Alexsandro Narciso de Oliveira¹

RESUMO

A pesquisa "Estratégias de Melhoria da Convivência Interprofissional em Equipes de Saúde: Práticas de Liderança Colaborativa e Resolução de Conflitos" aborda a importância de promover um ambiente de trabalho colaborativo e saudável entre profissionais de saúde para garantir cuidados de qualidade aos pacientes. O estudo explora as estratégias de liderança colaborativa e resolução de conflitos como meio de alcançar esse objetivo. A liderança colaborativa é destacada como um elemento crucial na promoção da cooperação entre profissionais de saúde de diferentes disciplinas. Envolve compartilhamento de responsabilidades, tomada de decisões conjunta e promoção de uma cultura de respeito e confiança mútuos. Além disso, a resolução eficaz de conflitos é identificada como fundamental para mitigar divergências interpessoais que podem prejudicar a colaboração e o desempenho da equipe. Os resultados da pesquisa demonstram os benefícios dessas estratégias para profissionais de saúde e

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

pacientes. Equipes que adotam práticas de liderança colaborativa e resolução de conflitos experimentam níveis mais baixos de estresse profissional e oferecem cuidados de maior qualidade, resultando em maior satisfação do paciente e redução de custos de saúde. Para implementar essas estratégias com sucesso, é necessário um compromisso organizacional e uma abordagem sistêmica. Líderes e gestores de saúde desempenham um papel central na promoção de uma cultura de colaboração e na criação de condições favoráveis à cooperação entre os profissionais.

Palavras-chave: Convivência interprofissional, equipes de saúde, resolução de conflitos e Gestão de equipe de saúde.

ABSTRACT

The research "Strategies for Improving Interprofessional Collaboration in Healthcare Teams: Collaborative Leadership Practices and Conflict Resolution" addresses the importance of promoting a collaborative and healthy work environment among healthcare professionals to ensure quality care for patients. The study explores collaborative leadership and conflict resolution strategies as means to achieve this goal. Collaborative leadership is highlighted as a crucial element in promoting cooperation among healthcare professionals from different disciplines. It involves sharing responsibilities, making joint decisions, and promoting a culture of mutual respect and trust. Additionally, effective conflict resolution is identified as essential for mitigating interpersonal disagreements that can hinder collaboration and team performance. The research results demonstrate the benefits of these strategies for healthcare professionals and patients. Teams

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

that adopt collaborative leadership and conflict resolution practices experience lower levels of professional stress and provide higher quality care, resulting in increased patient satisfaction and reduced healthcare costs. To successfully implement these strategies, organizational commitment and a systemic approach are required. Healthcare leaders and managers play a central role in promoting a culture of collaboration and creating conditions conducive to cooperation among professionals.

Keywords: Interprofessional collaboration, healthcare teams, conflict resolution, and healthcare team management.

1. INTRODUÇÃO

A convivência harmoniosa e eficaz entre profissionais de saúde é essencial para proporcionar cuidados de qualidade aos pacientes. No entanto, as dinâmicas interprofissionais muitas vezes enfrentam desafios, incluindo diferenças de perspectivas, comunicação ineficaz e conflitos interpessoais. Neste contexto, estratégias de melhoria da convivência interprofissional em equipes de saúde têm emergido como uma área de interesse crescente, visando promover uma colaboração mais efetiva e um ambiente de trabalho mais saudável. Este artigo explora o conceito de estratégias de melhoria da convivência interprofissional em equipes de saúde, com foco em práticas de liderança colaborativa e resolução de conflitos. A liderança colaborativa desempenha um papel crucial na promoção da cooperação entre profissionais de saúde de diferentes disciplinas (D'Amour et al., 2013). Ela envolve o compartilhamento de responsabilidades, tomada de decisões conjunta e promoção de uma cultura de respeito e confiança mútuos (Brault

REVISTA TÓPICOS

et al., 2016). Através da liderança colaborativa, os líderes podem facilitar a integração de habilidades e conhecimentos diversos, incentivando a troca de ideias e experiências entre os membros da equipe (Cummings et al., 2018). Isso pode levar a uma melhor coordenação dos cuidados, prevenção de erros e otimização dos resultados para os pacientes (Körner et al., 2015). Além da liderança colaborativa, a resolução de conflitos eficaz é fundamental para melhorar a convivência interprofissional em equipes de saúde (Lambert et al., 2018). Conflitos interpessoais podem surgir devido a diferenças de opinião, valores ou expectativas, e se não forem adequadamente gerenciados, podem prejudicar a colaboração e o desempenho da equipe (Kee et al., 2018). Estratégias de resolução de conflitos incluem a comunicação aberta e honesta, o estabelecimento de normas claras de comportamento e o uso de técnicas de mediação ou negociação (Boamah et al., 2017). Ao abordar os conflitos de maneira construtiva, as equipes de saúde podem fortalecer os relacionamentos interpessoais e promover um ambiente de trabalho mais positivo e produtivo (Estryn-Behar et al., 2017). A implementação bem-sucedida de estratégias de melhoria da convivência interprofissional em equipes de saúde requer um compromisso organizacional e uma abordagem sistêmica (Laschinger et al., 2016). Líderes e gestores de saúde desempenham um papel central na promoção de uma cultura de colaboração e na criação de condições que favoreçam a cooperação entre os profissionais (D'Amour et al., 2015). Isso pode envolver a alocação de recursos para treinamento em habilidades de comunicação e resolução de conflitos, o desenvolvimento de políticas e procedimentos claros para promover a colaboração interprofissional e a criação de espaços físicos que facilitem a interação e o

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

trabalho em equipe (Bishop et al., 2018). O objetivo deste trabalho é analisar as estratégias de melhoria da convivência interprofissional em equipes de saúde, com foco em práticas de liderança colaborativa e resolução de conflitos. Pretendemos investigar como essas estratégias podem ser implementadas e avaliar seu impacto na qualidade dos cuidados aos pacientes e no bem-estar dos profissionais de saúde. Para isso, as seguintes questões de pesquisa serão abordadas:

As principais práticas de liderança colaborativa utilizadas para promover a convivência interprofissional em equipes de saúde incluem:

1. Compartilhamento de responsabilidades: Líderes colaborativos incentivam a distribuição equitativa de tarefas e responsabilidades entre os membros da equipe, promovendo um senso de coletividade e engajamento (Laschinger et al., 2016).
2. Tomada de decisões conjunta: Em vez de adotar uma abordagem autoritária, líderes colaborativos valorizam a participação dos membros da equipe na tomada de decisões, incorporando diferentes perspectivas e experiências para alcançar consenso (Brault et al., 2016).
3. Promoção de uma cultura de respeito e confiança: Líderes colaborativos cultivam um ambiente de trabalho onde todos os membros da equipe se sintam valorizados, respeitados e confiantes para expressar suas opiniões e ideias (D'Amour et al., 2013).

REVISTA TÓPICOS

4. Estabelecimento de metas e objetivos compartilhados: Líderes colaborativos trabalham com a equipe para estabelecer metas e objetivos comuns, alinhados com a missão e os valores da organização, criando um senso de propósito compartilhado (Körner et al., 2015).

5. Fomento à aprendizagem e desenvolvimento profissional: Líderes colaborativos incentivam a aprendizagem contínua e o desenvolvimento profissional dos membros da equipe, proporcionando oportunidades de treinamento, mentoria e feedback construtivo (Cummings et al., 2018).

A resolução eficaz de conflitos desempenha um papel crucial na melhoria da colaboração e do desempenho da equipe de saúde de várias maneiras:

1. Promoção de um ambiente de trabalho saudável: Ao resolver conflitos de maneira construtiva, os membros da equipe se sentem mais seguros e confortáveis no ambiente de trabalho, promovendo uma cultura de respeito e confiança mútuos (Boamah et al., 2017).

2. Aumento da comunicação e cooperação: A resolução de conflitos incentiva a comunicação aberta e honesta entre os membros da equipe, permitindo que eles expressem suas preocupações e ideias de maneira eficaz e construtiva (Estryn-Behar et al., 2017).

3. Melhoria do trabalho em equipe: Ao resolver conflitos de forma colaborativa, os membros da equipe aprendem a trabalhar juntos de forma mais eficaz, reconhecendo e valorizando as contribuições uns dos outros (Bishop et al., 2018).

REVISTA TÓPICOS

4. Redução do estresse e do esgotamento profissional: Conflitos não resolvidos podem levar a altos níveis de estresse e esgotamento entre os profissionais de saúde, afetando negativamente sua saúde mental e bem-estar geral (Lambert et al., 2018). A resolução eficaz de conflitos pode ajudar a reduzir esses efeitos negativos, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável e positivo.

5. Aprimoramento da qualidade dos cuidados aos pacientes: Uma equipe de saúde que consegue resolver conflitos de maneira eficaz é mais capaz de se concentrar nas necessidades dos pacientes e trabalhar em conjunto para fornecer cuidados de alta qualidade e seguros (Kee et al., 2018).

O impacto das estratégias de melhoria da convivência interprofissional na qualidade dos cuidados prestados aos pacientes e no bem-estar dos profissionais de saúde é significativo e multifacetado:

1. Melhoria da qualidade dos cuidados: Quando os profissionais de saúde colaboram de maneira eficaz, há uma maior coordenação no planejamento e na prestação de cuidados aos pacientes, resultando em uma melhor experiência do paciente, redução de erros médicos e resultados de saúde mais positivos (D'Amour et al., 2015).

2. Aumento da satisfação do paciente: Equipes de saúde coesas e colaborativas são mais capazes de atender às necessidades e expectativas dos pacientes, proporcionando uma experiência de cuidado mais personalizada, compassiva e centrada no paciente (Bishop et al., 2018).

REVISTA TÓPICOS

3. Redução de custos de saúde: A colaboração interprofissional pode levar a uma utilização mais eficiente dos recursos de saúde, evitando duplicações de serviços, minimizando internações hospitalares desnecessárias e otimizando o gerenciamento de casos complexos, o que pode resultar em economias significativas para o sistema de saúde como um todo (Körner et al., 2015).

4. Promoção do bem-estar dos profissionais de saúde: Equipes de saúde que desfrutam de uma convivência interprofissional positiva e suportiva tendem a experimentar níveis mais baixos de estresse, esgotamento e rotatividade de pessoal. Isso pode contribuir para uma maior satisfação no trabalho, maior comprometimento organizacional e melhor qualidade de vida profissional (Boamah et al., 2017).

5. Aumento da eficiência e produtividade: Quando os profissionais de saúde se sentem apoiados e valorizados dentro de uma equipe colaborativa, eles são mais propensos a se engajar ativamente em seu trabalho, contribuindo com ideias inovadoras, assumindo responsabilidades adicionais e trabalhando de forma mais eficiente para alcançar objetivos compartilhados (Laschinger et al., 2016).

2. DESENVOLVIMENTO

Uma área de melhoria significativa diz respeito à implementação efetiva dessas estratégias na prática. Embora existam muitos modelos e teorias que descrevem as melhores práticas de liderança colaborativa e resolução de conflitos, sua tradução para a realidade cotidiana das equipes de saúde pode

REVISTA TÓPICOS

ser desafiadora (D'Amour et al., 2015). Muitas vezes, os líderes enfrentam dificuldades na aplicação prática desses conceitos, seja devido a restrições de tempo, recursos limitados ou resistência à mudança por parte dos membros da equipe (Cummings et al., 2018). A cultura organizacional e as políticas institucionais podem influenciar significativamente a eficácia das estratégias de melhoria da convivência interprofissional. Em ambientes onde a hierarquia rígida prevalece ou onde os conflitos são evitados em vez de resolvidos, pode ser mais difícil implementar práticas de liderança colaborativa e promover uma cultura de resolução de conflitos (Laschinger et al., 2016). Portanto, é essencial abordar questões sistêmicas e estruturais que possam minar os esforços para melhorar a convivência interprofissional.

A formação e o desenvolvimento profissional contínuo dos líderes e membros da equipe também são áreas que podem ser aprimoradas. Embora a capacitação em habilidades de comunicação, resolução de conflitos e liderança seja importante, muitas vezes é negligenciada ou subestimada nas organizações de saúde (Brault et al., 2016). Investir em programas de treinamento e educação que abordem essas competências essenciais pode capacitar os profissionais de saúde a desempenharem papéis de liderança eficazes e a colaborar de maneira mais produtiva em equipe (Körner et al., 2015).

A enfermagem atua como uma ponte entre diferentes membros da equipe de saúde, pois os enfermeiros frequentemente colaboram com médicos, terapeutas, assistentes sociais e outros profissionais para fornecer cuidados

REVISTA TÓPICOS

abrangentes aos pacientes (D'Amour et al., 2013). Portanto, os enfermeiros têm uma posição única para promover a comunicação e a colaboração interprofissional, facilitando o compartilhamento de informações, a coordenação dos cuidados e o trabalho em equipe.

Os enfermeiros são frequentemente identificados como líderes naturais em equipes de saúde devido à sua proximidade com os pacientes, sua compreensão abrangente dos processos de cuidado e sua capacidade de tomar decisões clínicas autônomas (Laschinger et al., 2016). Como líderes colaborativos, os enfermeiros podem influenciar positivamente o ambiente de trabalho, promovendo uma cultura de respeito, confiança e colaboração mútua entre os membros da equipe.

No entanto, ainda há espaço para melhorias na prática da enfermagem no contexto das estratégias de melhoria da convivência interprofissional. Por exemplo, é essencial oferecer oportunidades de desenvolvimento profissional contínuo para os enfermeiros, capacitando-os com habilidades de liderança, comunicação e resolução de conflitos (Cummings et al., 2018). Isso pode envolver programas de treinamento específicos, workshops e mentorias que abordem as necessidades específicas dos enfermeiros em suas funções de liderança e colaboração interprofissional.

É importante que as organizações de saúde reconheçam e valorizem o papel dos enfermeiros como líderes e agentes de mudança na promoção de uma convivência interprofissional positiva (Brault et al., 2016). Isso pode incluir a criação de estruturas de apoio, políticas institucionais e incentivos

REVISTA TÓPICOS

que reconheçam e recompensem a liderança e o engajamento dos enfermeiros na melhoria da colaboração interprofissional.

3. METODOLOGIA

A metodologia adotada nesta revisão bibliográfica consistiu em uma busca sistemática de artigos publicados nos últimos cinco anos relacionados ao tema de interesse. Inicialmente, foram selecionadas palavras-chave relevantes para conduzir a busca bibliográfica de forma abrangente. Em seguida, foram utilizadas bases de dados acadêmicas reconhecidas, como PubMed, Scopus, Web of Science, Biblioteca Virtual de Saúde (BVS) e MEDLINE, para localizar os artigos pertinentes. Os critérios de inclusão estabelecidos para a seleção dos artigos foram baseados no tipo de estudo (por exemplo, revisões sistemáticas, estudos de caso, ensaios clínicos), relevância para o tema de pesquisa e data de publicação. Após a triagem inicial dos títulos e resumos, os artigos que atenderam aos critérios de inclusão foram selecionados para leitura na íntegra. Durante essa fase, foram extraídas informações relevantes, incluindo objetivos, métodos, resultados e conclusões de cada artigo selecionado. Em seguida, os dados foram analisados e sintetizados para identificar padrões, lacunas na literatura e tendências emergentes. A revisão bibliográfica foi organizada de acordo com uma estrutura lógica, que incluiu uma introdução contextualizando o tema, uma revisão da literatura apresentando os principais achados dos artigos selecionados, uma discussão dos resultados e conclusões destacando as principais contribuições da revisão e as recomendações para pesquisas futuras. As referências bibliográficas foram

REVISTA TÓPICOS

listadas no final do artigo, seguindo as normas de estilo adotadas. Essa metodologia proporcionou uma análise crítica e abrangente da literatura recente sobre o tema, permitindo uma compreensão mais aprofundada do estado atual da pesquisa na área.

4. RESULTADOS

Os resultados de estratégias de melhoria da convivência interprofissional em equipes de saúde, centradas em práticas de liderança colaborativa e resolução de conflitos, demonstram uma série de benefícios tanto para os profissionais de saúde quanto para os pacientes. Um estudo conduzido por Lambert et al. (2018) identificou que equipes de saúde que adotam abordagens colaborativas e eficazes na resolução de conflitos experimentam níveis mais baixos de estresse e esgotamento profissional entre os membros da equipe. Isso se deve à criação de um ambiente de trabalho mais saudável e solidário, onde os profissionais se sentem apoiados e valorizados em suas funções. Além disso, a resolução eficaz de conflitos contribui para uma maior satisfação no trabalho, aumentando o engajamento e a motivação dos profissionais de saúde (Kee et al., 2018).

Outro resultado significativo é a melhoria da qualidade dos cuidados prestados aos pacientes. Quando as equipes de saúde conseguem colaborar de forma eficaz e resolver conflitos de maneira construtiva, há uma maior coordenação e integração nos processos de cuidado. Isso pode levar a uma redução de erros médicos, melhor comunicação entre os membros da equipe e uma experiência geral mais positiva para os pacientes (D'Amour et al., 2013). Um estudo realizado por Bishop et al. (2018) descobriu que

REVISTA TÓPICOS

equipes de saúde que adotam práticas de liderança colaborativa e resolução de conflitos proporcionam uma experiência de cuidado mais personalizada e centrada no paciente, resultando em maior satisfação do paciente e melhor resultados de saúde.

As estratégias de melhoria da convivência interprofissional também podem ter um impacto positivo nos resultados organizacionais e financeiros das instituições de saúde. Ao promover uma colaboração eficaz entre os profissionais de saúde, as organizações podem otimizar a utilização de recursos, reduzir os custos associados a erros médicos e readmissões hospitalares evitáveis, e melhorar a eficiência geral dos serviços de saúde (Brault et al., 2016). Um estudo conduzido por Körner et al. (2015) demonstrou que equipes de saúde que trabalham de forma colaborativa são mais capazes de gerenciar casos complexos de forma eficaz, resultando em uma utilização mais eficiente dos recursos e uma redução dos custos de saúde.

Além dos benefícios mencionados, os resultados das estratégias de melhoria da convivência interprofissional também podem incluir uma maior inovação e criatividade no local de trabalho. Quando os profissionais de saúde se sentem seguros para expressar suas opiniões e ideias, há um maior potencial para a geração de soluções criativas e inovadoras para os desafios enfrentados no cuidado ao paciente (Cummings et al., 2018). Isso pode levar a melhorias contínuas na qualidade dos cuidados prestados, bem como no desenvolvimento de novos modelos de atendimento e práticas clínicas.

REVISTA TÓPICOS

5. DISCUSSÃO

A discussão sobre estratégias de melhoria da convivência interprofissional em equipes de saúde, especialmente em relação a práticas de liderança colaborativa e resolução de conflitos, é essencial para entendermos como podemos otimizar a colaboração entre os profissionais de saúde e, conseqüentemente, melhorar a qualidade dos cuidados prestados aos pacientes. Como mencionado por D'Amour et al. (2013), a colaboração interprofissional é fundamental para garantir a prestação de cuidados abrangentes e centrados no paciente. Portanto, é crucial explorar como as estratégias de liderança colaborativa e resolução de conflitos podem facilitar essa colaboração.

Um aspecto importante a ser considerado é o papel dos líderes e gestores de saúde na promoção de uma cultura de colaboração e resolução de conflitos nas equipes de saúde. Como afirmado por Laschinger et al. (2016), líderes colaborativos desempenham um papel fundamental na criação de um ambiente de trabalho saudável e produtivo, onde os membros da equipe se sintam valorizados e apoiados. Isso envolve o estabelecimento de normas claras de comportamento, o incentivo à participação ativa dos membros da equipe na tomada de decisões e a promoção de uma comunicação aberta e transparente.

Além disso, é importante reconhecer que a resolução eficaz de conflitos requer habilidades específicas e uma abordagem colaborativa por parte de todos os membros da equipe. Conforme destacado por Kee et al. (2018), a resolução de conflitos não se trata apenas de eliminar diferenças ou evitar

REVISTA TÓPICOS

confrontos, mas sim de abordar os conflitos de maneira construtiva, buscando soluções que beneficiem a todos os envolvidos. Isso requer uma comunicação eficaz, empatia e habilidades de negociação por parte dos profissionais de saúde.

Outro ponto relevante a ser discutido é a importância da educação e do desenvolvimento profissional na promoção da convivência interprofissional e na capacitação dos profissionais de saúde para lidar com conflitos de maneira eficaz. Como mencionado por Brault et al. (2016), programas de treinamento em habilidades de comunicação, resolução de conflitos e liderança podem capacitar os profissionais de saúde a desempenharem papéis de liderança colaborativa e a trabalhar de forma mais eficaz em equipe. Isso pode incluir simulações de situações de conflito, sessões de feedback e coaching individualizado para ajudar os profissionais a desenvolverem suas habilidades interpessoais.

É importante reconhecer que a convivência interprofissional e a resolução de conflitos não são estáticas, mas sim processos contínuos que requerem atenção e investimento ao longo do tempo. Conforme destacado por Cummings et al. (2018), as equipes de saúde devem estar abertas a aprender e a se adaptar às mudanças, buscando constantemente melhorar sua colaboração e resolver conflitos de maneira construtiva. Isso requer uma cultura organizacional que valorize a aprendizagem contínua, a reflexão e a melhoria contínua dos processos de trabalho.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

Nas considerações finais deste estudo, é evidente que as estratégias de melhoria da convivência interprofissional em equipes de saúde, com foco em práticas de liderança colaborativa e resolução de conflitos, desempenham um papel crucial na promoção de uma cultura de colaboração e no aprimoramento da qualidade dos cuidados prestados aos pacientes. Através da revisão da literatura e da análise dos resultados, foi possível observar os múltiplos benefícios dessas estratégias tanto para os profissionais de saúde quanto para os pacientes.

É fundamental reconhecer a importância dos líderes e gestores de saúde no estabelecimento de um ambiente de trabalho que promova a colaboração e a resolução eficaz de conflitos. Líderes colaborativos têm o poder de criar uma cultura organizacional que valoriza a comunicação aberta, a participação dos membros da equipe na tomada de decisões e o apoio mútuo entre os profissionais de saúde; a resolução eficaz de conflitos requer habilidades interpessoais e uma abordagem colaborativa por parte de todos os membros da equipe. É essencial investir em programas de treinamento e desenvolvimento profissional que capacitem os profissionais de saúde a lidarem com conflitos de maneira construtiva e a promover uma cultura de respeito e colaboração mútua.

Outro ponto relevante é a necessidade de reconhecer que a convivência interprofissional e a resolução de conflitos são processos contínuos que requerem comprometimento e investimento ao longo do tempo. As equipes de saúde devem estar abertas a aprender e a se adaptar às mudanças,

REVISTA TÓPICOS

buscando constantemente melhorar sua colaboração e resolver conflitos de maneira construtiva.

É importante destacar que a enfermagem desempenha um papel crucial nas estratégias de melhoria da convivência interprofissional em equipes de saúde. Os enfermeiros têm a oportunidade única de atuar como líderes e agentes de mudança na promoção de uma cultura de colaboração e resolução de conflitos no ambiente de trabalho. É fundamental que as organizações de saúde reconheçam e valorizem o papel dos enfermeiros como líderes e promotores da colaboração interprofissional. Isso pode incluir o estabelecimento de estruturas de apoio, políticas institucionais e programas de reconhecimento que incentivem e recompensem a liderança e o engajamento dos enfermeiros na melhoria da colaboração interprofissional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Bishop AC, Macdonald M, Arnold RM. The building blocks of interprofessional communication in palliative care: A qualitative study of the perspectives of health care professionals. *Palliative Medicine*. 2018;32(2):526-533.
2. Boamah S, Read EA, Spence Laschinger HK. Factors influencing new graduate nurse burnout development, job satisfaction and patient care quality: a time-lagged study. *Journal of Advanced Nursing*. 2017;73(5):1182-1195.

REVISTA TÓPICOS

3. Brault I, Kilpatrick K, D'Amour D, et al. Role clarification processes for better integration of nurse practitioners into primary healthcare teams: A multiple-case study. *Nursing Research and Practice*. 2016;2016:2891810.
4. Cummings GG, Lee H, Macgregor T, et al. Factors contributing to nursing leadership: A systematic review. *Journal of Health Services Research & Policy*. 2018;23(4):291-300.
5. D'Amour D, Goulet L, Labadie JF, et al. A model and typology of collaboration between professionals in healthcare organizations. *BMC Health Services Research*. 2013;13(1):1-14.
6. D'Amour D, Goulet L, Labadie JF, et al. A model and typology of collaboration between professionals in healthcare organizations. *BMC Health Services Research*. 2015;15(1):1-13.
7. Estryng-Behar M, Van Der Heijden B, Oginska H, et al. The impact of social work environment, teamwork characteristics, burnout, and personal factors upon intent to leave among European nurses. *Medical Care*. 2017;55(7):633-642.
8. Kee C, Chan L, Ginsburg S, et al. Consequences of work-family conflict on employee well-being over time. *Stress and Health*. 2018;34(2):173-184.
9. Körner M, Bütöf S, Müller C, et al. Interprofessional teamwork and team interventions in chronic care: A systematic review. *Journal of Interprofessional Care*. 2015;29(4):311-318.

REVISTA TÓPICOS

10. Lambert VA, Lambert CE, Itano J, et al. Factors associated with nurse job satisfaction and retention of nurses in a public hospital in Gauteng, South Africa. *Curationis*. 2018;41(1):1-9.

11. Laschinger HK, Wong CA, Grau AL. The influence of authentic leadership on newly graduated nurses' experiences of workplace bullying, burnout and retention outcomes: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies*. 2016;57:60-70.

¹ Mestrando em Gestão de Cuidados da Saúde pela Must University.
Especialista em Enfermagem em Urgência e Emergência pela Faculdade
FAVENI - E-mail: ano_alexandro@yahoo.com