



Amanda Guimarães Ferreira

Clima ético nos ambientes de formação de estudantes de graduação em enfermagem

Rio Grande
2021

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE – FURG
ESCOLA DE ENFERMAGEM
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM
DOUTORADO EM ENFERMAGEM

Clima ético nos ambientes de formação de estudantes de graduação em
enfermagem

Amanda Guimarães Ferreira

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Universidade Federal do Rio Grande (FURG), como requisito para obtenção do título de doutora em enfermagem – Área de Concentração: Enfermagem e Saúde. Linha de Pesquisa: Ética, Educação e Saúde.

Orientador: Dr. Edison Luiz Devos Barlem
Co-orientadora: Dra. Aline Neutzling Brum

Rio Grande
2021

Ficha Catalográfica

F383c Ferreira, Amanda Guimarães.
Clima ético nos ambientes de formação de estudantes de
graduação em enfermagem / Amanda Guimarães Ferreira. – 2021.
140 f.

Tese (doutorado) – Universidade Federal do Rio Grande –
FURG, Programa de Pós-Graduação em Enfermagem, Rio
Grande/RS, 2021.

Orientador: Dr. Edison Luiz Devos Barlem.

Coorientadora: Dra. Aline Neutzling Brum.

1. Enfermagem 2. Estudantes de Enfermagem 3. Ética 4. Educação
Superior 5. Estudo de Validação I. Barlem, Edison Luiz Devos
II. Brum, Aline Neutzling III. Título.

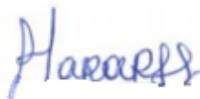
CDU 17:37

Catálogo na Fonte: Bibliotecário José Paulo dos Santos CRB 10/2344

Amanda Guimarães Ferreira

Clima ético nos ambientes de formação de estudantes de graduação em enfermagem

Esta tese foi submetida ao processo de avaliação pela Banca Examinadora para a obtenção do título de Doutor em Enfermagem e aprovada na sua versão final em 23 de Abril de 2021, atendendo as normas da legislação vigente da Universidade Federal do Rio Grande, Programa de pós graduação em enfermagem, Área de concentração Ética Educação e Saúde.



Dra Mara Regina Santos da Silva
Coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Enfermagem – FURG

BANCA EXAMINADORA



Dr. Edison Luiz Devos Barlem – Presidente (FURG)



Dra. Aline Neutzling Brum – Coorientadora (FURG)



Dra. Liziani Iturriet Ávila - Membro interno (FURG)



Dra. Jamila Geri Tomaschewski Barlem - Membro interno (FURG)



Dra. Grazielle de Lima Dalmolin – Membro externo (UFSM)

Dra. Rosemary Silva da Silveira – Suplente interno (FURG)

Dra. Silvana Bastos Cogo – Suplente externo (UFSM)

“Se Deus é por nós, quem será contra nós?”
(Romanos 8:31)

RESUMO

FERREIRA, Amanda Guimarães. **Clima ético nos ambientes de formação de estudantes de graduação em enfermagem**. 2021. 140f. Tese (Doutorado em Enfermagem) - Escola de Enfermagem, Programa de Pós-graduação em Enfermagem, Universidade Federal do Rio Grande – FURG, Rio Grande.

O clima ético é constituído por princípios e comportamentos éticos, podendo ser descrito como percepções compartilhadas pelas pessoas sobre normas e regras, banimentos e consentimentos referentes a obrigações morais nas organizações. A forma como os enfermeiros percebem seu ambiente de trabalho pode afetar suas atitudes sobre as questões éticas e sua tomada de decisão diante dos conflitos. Assim, o conceito de clima ético surge como uma forma de perceber e compreender a influência das práticas e dos procedimentos organizacionais nas crenças e nos comportamentos éticos das pessoas. Esse estudo se propôs a defender a seguinte tese: Os princípios e regras estabelecidos pelas Instituições de ensino superior são fundamentais para a efetivação do clima ético, já que buscam determinar os comportamentos e atitudes que são esperados de todos os envolvidos no processo de formação. A percepção dos conflitos e principalmente a forma como os estudantes respondem a esses são fundamentais para a efetivação de um clima ético positivo. Teve como objetivo geral: Analisar o clima ético no ambiente acadêmico de estudantes de graduação em Enfermagem. O estudo foi desenvolvido em duas etapas: uma metodológica, onde foi realizada a elaboração e validação de um instrumento capaz de analisar o clima ético para os estudantes de enfermagem nos ambientes de formação, seguindo um guia internacional composto por oito etapas. A segunda etapa denominada quantitativa, foi realizada entre os meses de Julho e Agosto de 2020, com 175 estudantes de enfermagem de uma universidade pública federal brasileira, através de coleta online. Para resumir, empregou-se análise psicométrica na primeira etapa, e estatística descritiva e analítica na segunda etapa. Assim, como resultados da etapa quantitativa o instrumento elaborado nesse estudo recebeu a denominação de Escala de clima ético para estudantes de enfermagem (ECEEENF), cuja estrutura fatorial, recebeu resultados bastante satisfatórios de validade e confiabilidade, com alfa de *Cronbach* 0,77 e ainda apresentou bons índices de ajustamento, de acordo com a análise fatorial confirmatória. Assim, após análise, cinco constructos foram formados: Princípios e regras, Conflitos, Relação-interpessoal, Justiça e Consciência ética. o estudo identificou a formação de quatro *clusters* indicando os diferentes perfis dos estudantes de enfermagem tendo como base três preditores: sexo, idade e clima ético. O clima ético apresentou a maior média no menor *cluster*, formado exclusivamente pelo sexo masculino com idade média de 24 anos. Ainda, o estudo apresenta através de análise descritiva que a dimensão com maior média de clima ético foi “justiça”, a análise de regressão apontou princípios e regras como a dimensão que mais influencia a média na escala de clima ético. Por fim, todas as questões do instrumento apresentaram correlação positiva com o clima ético, sendo que a maioria das questões apresentou correlação forte. A escala de clima ético para estudantes de enfermagem foi validada e mostrou-se confiável para análise do clima ético nessa amostra, a análise por *clusters* conseguiu criar um perfil dos estudantes de enfermagem relacionado ao clima ético, facilitando a criação de estratégias para fortalecimento de atitudes e comportamentos éticos de acordo com cada perfil. O maior preditor de clima ético foi a dimensão princípios e regras o que evidencia a importância da prática de atitudes justas e o estímulo para o

cumprimento das normas e regras vigentes, favorecendo desse modo, o desenvolvimento de um clima ético positivo nos ambientes de formação. Conclusão: a escala elaborada e validada constitui-se em um instrumento capaz de analisar o clima ético em estudantes de enfermagem, contribuindo para a compreensão pontual dos fatores que, possivelmente, estão relacionados ao clima ético nos ambientes de formação. Assim, facilitará a criação de estratégias voltadas ao desenvolvimento de atitudes justas e consciência ética, relação interpessoal positiva, cumprimento das leis e regras e gerenciamento dos conflitos, atitudes que de acordo com esse estudo são fundamentais para a criação de um clima ético positivo nos ambientes de formação.

Descritores: Enfermagem, Estudantes de enfermagem, Ética, Educação superior, estudo de validação.

ABSTRACT

FERREIRA, Amanda Guimarães. **Ethical climate in the training environments of undergraduate nursing students**. 2021.140f. Thesis (Doctorate in Nursing) - School of Nursing, Postgraduate Program in Nursing, Federal University of Rio Grande - FURG, Rio Grande

The ethical climate is constituted by ethical principles and behaviors, which can be described as shared perceptions by people about norms and rules, bans and consents regarding moral obligations in organizations. The way nurses perceive their work environment can affect their attitudes about ethical issues and their decision-making in the face of conflicts. Thus, the concept of ethical climate emerges as a way of perceiving and understanding the influence of organizational practices and procedures on people's beliefs and ethical behaviors. This study proposed to defend the following thesis: The principles and rules established by the Higher Education Institutions are fundamental for the realization of the ethical climate, since they seek to determine the behaviors and attitudes that are expected of everyone involved in the training process. The perception of conflicts and especially the way in which students respond to them are fundamental to the realization of a positive ethical climate. Its general objective was: To analyze the ethical climate in the academic environment of undergraduate nursing students. The study was developed in two stages: a methodological one, where the elaboration and validation of an instrument capable of analyzing the ethical climate for nursing students in training environments was carried out, following an international guide composed of eight stages. The second stage, called quantitative, was carried out between the months of July and August 2020, with 175 nursing students from a Brazilian federal public university, through online collection. To summarize, psychometric analysis was used in the first stage, and descriptive and analytical statistics in the second stage. Thus, as a result of the quantitative stage, the instrument elaborated in this study received the name of Ethical Climate Scale for Nursing Students (ECEEENF), whose factorial structure received very satisfactory results of validity and reliability, with Cronbach's alpha 0.77 and still showed good indexes of adjustment, according to the confirmatory factor analysis. Thus, after analysis, five constructs were formed: Principles and rules, Conflicts, Relationship-interpersonal, Justice and Ethical awareness. the study identified the formation of four clusters indicating the different profiles of nursing students based on three predictors: sex, age and ethical climate. The ethical climate had the highest average in the smallest cluster, formed exclusively by males with an average age of 24 years. Still, the study shows through descriptive analysis that the dimension with the highest average ethical climate was "fairness", the regression analysis pointed out principles and rules as the dimension that most influences the average on the ethical climate scale. Finally, all questions in the instrument showed a positive correlation with the ethical climate, with the majority of the questions having a strong correlation. The ethical climate scale for nursing students was validated and proved to be reliable for analyzing the ethical climate in this sample. Cluster analysis

was able to create a profile of nursing students related to the ethical climate, facilitating the creation of strategies to strengthen attitudes and ethical behaviors according to each profile. The greatest predictor of an ethical climate was the dimension of principles and rules, which highlights the importance of practicing fair attitudes and the encouragement to comply with current rules and regulations, thus favoring the development of a positive ethical climate in training environments. Conclusion: the elaborated and validated scale is an instrument capable of analyzing the ethical climate in nursing students, contributing to the timely understanding of the factors that are possibly related to the ethical climate in training environments. Thus, it will facilitate the creation of strategies aimed at the development of fair attitudes and ethical awareness, positive interpersonal relationships, compliance with laws and rules and conflict management, attitudes that according to this study are fundamental for the creation of a positive ethical climate in the environments training.

Descriptores: Nursing, Students, Nursing, Ethics, Education, Higher, Validation Study.

RESUMEN

FERREIRA, Amanda Guimarães. **Clima ético en los entornos de formación de estudiantes de licenciatura en enfermería.** 2021.140f. Tesis (Doctorado en Enfermería) - Escuela de Enfermería, Programa de Posgrado en Enfermería, Universidad Federal de Rio Grande - FURG, Rio Grande.

El clima ético está constituido por principios y comportamientos éticos, que pueden describirse como percepciones compartidas por las personas sobre normas y reglas, prohibiciones y consentimientos respecto de las obligaciones morales en las organizaciones. La forma en que las enfermeras perciben su entorno laboral puede afectar sus actitudes sobre cuestiones éticas y su toma de decisiones ante los conflictos. Así, el concepto de clima ético surge como una forma de percibir y comprender la influencia de las prácticas y procedimientos organizacionales en las creencias y comportamientos éticos de las personas. Este estudio se propuso defender la siguiente tesis: Los principios y reglas establecidos por las Instituciones de Educación Superior son fundamentales para la realización del clima ético, ya que buscan determinar los comportamientos y actitudes que se esperan de todos los involucrados en el proceso de formación. La percepción de los conflictos y especialmente la forma en que los estudiantes responden a ellos son fundamentales para la realización de un clima ético positivo. Su objetivo general fue: Analizar el clima ético en el ámbito académico de los estudiantes de licenciatura en enfermería. El estudio se desarrolló en dos etapas: una metodológica, donde se llevó a cabo la elaboración y validación de un instrumento capaz de analizar el clima ético para estudiantes de enfermería en ambientes de formación, siguiendo una guía internacional compuesta por ocho etapas. La segunda etapa, denominada cuantitativa, se llevó a cabo entre los meses de Julio y Agosto de 2020, con 175 estudiantes de enfermería de una universidad pública federal brasileña, a través de recolección en línea. En resumen, se utilizó el análisis psicométrico en la primera etapa y la estadística descriptiva y analítica en la segunda etapa. Así, como resultado de la etapa cuantitativa, el instrumento elaborado en este estudio recibió el nombre de Escala de Clima Ético para Estudiantes de Enfermería (ECEEENF), cuya estructura factorial recibió resultados muy satisfactorios de validez y confiabilidad, con alfa de Cronbach 0.77 y aún presentaba buenos resultados. índices de ajuste, según el análisis factorial confirmatorio. Así, tras el análisis, se formaron cinco constructos: Principios y reglas, Conflictos, Relación-interpersonal, Justicia y Conciencia ética. el estudio identificó la formación de cuatro clusters indicando los diferentes perfiles de los estudiantes de enfermería a partir de tres predictores: sexo, edad y clima ético. El clima ético tuvo el promedio más alto en el grupo más pequeño, formado exclusivamente por machos con una edad promedio de 24 años. Aún así, el estudio muestra a través del análisis descriptivo que la dimensión con mayor clima ético promedio fue "justicia", el análisis de regresión señaló principios y reglas como la dimensión que más influye en el promedio en la escala de clima ético. Finalmente, todas las preguntas del instrumento mostraron una correlación

positiva con el clima ético, teniendo la mayoría de las preguntas una fuerte correlación. La escala de clima ético para estudiantes de enfermería fue validada y demostró ser confiable para analizar el clima ético en esta muestra. El análisis de conglomerados logró generar un perfil de estudiantes de enfermería relacionado con el clima ético, facilitando la creación de estrategias para fortalecer actitudes y ética. comportamientos según cada perfil. El mayor predictor de un clima ético fue la dimensión de principios y normas, lo que muestra la importancia de practicar actitudes justas y fomentar el cumplimiento de las normas y regulaciones vigentes, favoreciendo así el desarrollo de un clima ético positivo en los entornos de formación. Conclusión: la escala elaborada y validada es un instrumento capaz de analizar el clima ético en estudiantes de enfermería, contribuyendo a la comprensión oportuna de los factores que posiblemente estén relacionados con el clima ético en los ambientes de formación. Así, facilitará la creación de estrategias orientadas al desarrollo de actitudes justas y conciencia ética, relaciones interpersonales positivas, cumplimiento de leyes y normas y manejo de conflictos, actitudes que según este estudio son fundamentales para la creación de un clima ético positivo la formación medioambiental.

Descriptor: Enfermería, Estudiantes de Enfermería, Ética, Educación Superior, Estudio de Validación.

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – Características sociodemográficas dos participantes. Brasil, 2021 (Artigo 1)	67
TABELA 2 - Rotação Varimax entre as variáveis observadas e seu construto correspondente. Brasil, 2021. (Artigo 1)	69
TABELA 3 - Análise de conglomerados para cada bloco de variáveis preditoras do perfil de estudantes de enfermagem brasileiros. Brasil, 2021. (Artigo 2)	89
TABELA 4 - Cluster de duas etapas - Realização de disciplina ou curso na área da ética. Brasil, 2021 (Artigo 2)	91
TABELA 5 - Cluster de duas etapas - Ano de ingresso no curso de enfermagem. Brasil, 2021 (Artigo 2)	91
TABELA 6- Fatores percebidos pelos estudantes de enfermagem como determinantes no clima ético em ambientes de formação. Brasil, 2021 (Artigo 3)	103
TABELA 7 - Correlações existentes entre as dimensões e suas questões. Brasil, 2021 (Artigo 3)	104
TABELA 8 - Regressão múltipla linear para observar a influência das diferentes dimensões na média obtida na escala. Brasil, 2021 (Artigo 3)	107

.

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 – Questões construídas na primeira versão do instrumento, 2021.	47
QUADRO 2 – Questões excluídas do instrumento, 2021.....	53
QUADRO 3 - Definição dos constructos de Clima ético em estudantes de enfermagem de uma universidade federal brasileira, 2021.....	54
QUADRO 4 - Definição dos constructos de Clima ético a partir da análise fatorial e confirmatória. Brasil, 2021. (Artigo 1)	72

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 - A representação gráfica do esquema de arquétipos de clima ético ...	22
FIGURA 2 - Etapas para o desenvolvimento de escala (DeVellis, 2003)	44
FIGURA 3 - Estrutura da Análise Fatorial Confirmatória. Brasil, 2021 (Artigo 1)	71
FIGURA 4 - Tamanho de clusters e forma de distribuição. Brasil, 2021 (Artigo 2) ...	90

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	14
2 OBJETIVOS.....	18
2.1 OBJETIVO GERAL	18
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	18
3 CONCEPÇÕES TEÓRICAS	19
3.1 O CLIMA ÉTICO NAS ORGANIZAÇÕES: CONTEXTO INTERNACIONAL	19
3.1.1 Clima ético no Contexto organizacional brasileiro	29
3.2 O CLIMA ÉTICO NA ENFERMAGEM.....	33
3.3 O CLIMA ÉTICO NA FORMAÇÃO UNIVERSITÁRIA.....	41
4 METODOLOGIA	43
4.1 ETAPA METODOLÓGICA.....	43
4.1.1 Elaboração e validação do instrumento de coleta de dados.....	44
4.2 ETAPA QUANTITATIVA	50
4.2.1 Tipo de estudo	50
4.2.2 Local do estudo.....	50
4.2.3 Participantes do estudo.....	51
4.2.4 Coleta de dados.....	52
4.2.5 Análise de dados	53
4.3 ASPECTOS ÉTICOS	55
4.3.1 Privacidade e confidencialidade:.....	56
4.3.2 Declaração de que os resultados serão tornados públicos:	56
5 RESULTADOS E DISCUSSÕES	56
5.1 ARTIGO – 1	58
5.2 ARTIGO – 2.....	76
5.3 ARTIGO – 3	100
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	114
REFERÊNCIAS	117
APÊNDICE A.....	125
APÊNDICE B.....	131
APÊNDICE C.....	133
APÊNDICE D.....	136
ANEXO A.....	137

1 INTRODUÇÃO

O clima ético é conceituado como um clima de trabalho abrangendo percepções compartilhadas sobre comportamentos moralmente corretos em questões éticas e está ligado também a forma como as situações éticas são tratadas nesse contexto. (VICTOR, CULLEN, 1987, GRONLUND, et.al, 2019) Ele é constituído por princípios e comportamentos éticos, e a frequência de uso desses comportamentos pelos empregados indica a medida em que o clima ético é aceito. (TÜRE, YILDIRIM 2019)

O conhecimento a respeito do clima ético é fundamental, sendo que ele tem a capacidade de influenciar as práticas e resultados das organizações, dos grupos e também dos indivíduos. Desse modo, pode-se ter uma maior compreensão a respeito da satisfação bem como, da otimização do desempenho e rendimento no trabalho em organizações. (MARTINS, 2008)

Os primeiros estudos sobre clima ético foram desenvolvidos por Victor e Cullen em 1987 nos Estados Unidos da América com trabalhadores de algumas organizações. A primeira escala passou por algumas alterações até o ano seguinte quando foi definida como “*Ethical Climate Questionnaire*” (ECQ) e buscava identificar a percepção dos trabalhadores sobre a tomada de decisão que necessitavam de critérios éticos dentro dos ambientes de trabalho. (VICTOR E CULLEN, 1987; VICTOR E CULLEN, 1988)

Os estudos no Brasil sobre o clima ético também surgem no ambiente organizacional no ano 2000, quando Frank Navran pesquisador americano juntamente com a pesquisadora brasileira Maria Cecília Arruda publicam o estudo sobre os indicadores de clima ético em organizações no Brasil. Os resultados dessa pesquisa apontaram alguns indicadores de clima ético como: os **sistemas formais** que são as regras existentes no ambiente de trabalho, a **liderança**, ou seja, o líder age de acordo com o que ele fala, a **consistência** quando o funcionário percebe que os valores éticos da empresa não mudam de acordo com determinadas situações, dando a ele maior segurança. (ARRUDA, NAVRAN, 2000)

Os autores ainda trazem como indicador do clima ético as **chaves para o sucesso** na empresa, que precisam estar disponíveis igualmente a todos, o **serviço ao cliente**, que consiste em disponibilizar ao outro o mesmo tratamento que o funcionário recebe da empresa. Além disso, a **comunicação** é um forte indicador do

clima ético, ambientes que informam de forma clara e objetiva quais são as condutas corretas e incorretas dentro da empresa tornam os trabalhadores mais preparados para agir em determinadas situações. (ARRUDA, NAVRAN, 2000)

Ainda a **influência dos pares**, é o quanto os colegas influenciam as atitudes dentro da empresa. Quando existe falha por parte das organizações, muitas vezes os colegas passam a ser mais confiáveis e influenciarem mais do que a própria empresa. A **consciência ética** também vem como um dos indicadores de clima ético, sendo que muitas vezes, as influências pessoais ou políticas acabam sendo supervalorizadas nas organizações e alguns desvios éticos são considerados como um “mal necessário”, atitudes assim, comprometem totalmente a visão do funcionário em relação ao seu ambiente de trabalho. (ARRUDA, NAVRAN, 2000)

Já em relação aos trabalhadores enfermeiros o primeiro instrumento foi desenvolvido nos Estados Unidos da América por Olson em 1998. O “*Hospital Ethical Climate Survey*” (HECS) foi criado para medir a influência do local de trabalho na prática da ética desses profissionais. O HECS, auxiliou os enfermeiros a entender a influência do ambiente de trabalho nas suas decisões, bem como possibilitou uma forma de medir o clima ético, avaliando a eficácia das intervenções nas organizações de saúde. (OLSON, 1998)

Dada a importância do clima ético para os enfermeiros, percebe-se também sua importância nos ambientes de formação acadêmica, sendo que as universidades possuem o desafio da preparação desse estudante para o ambiente de trabalho. Essa formação inclui o conhecimento teórico e prático, além de estimular o desenvolvimento de soluções para os problemas presentes e futuros de uma sociedade cada dia mais complexa. (AGUIAR, CORREIA, 2019).

Essa formação é permeada por diferentes momentos, aulas teóricas, práticas, seminários, trabalhos em grupo dentre outros, mas todos incluem regras, direitos e deveres dos alunos, sendo essa estrutura fundamental para a preparação desse profissional. (LEONARDO, FARINA, ANDREOLI, LIMA, 2019)

Em relação a formação em saúde no Brasil, nas últimas décadas, esses profissionais ganharam atenção especial pela necessidade cada vez maior da demanda de saúde pública, bem como a exigência de formar pessoas capacitadas a atender diferentes perfis demográficos e epidemiológicos da população brasileira. (NETO, et.al, 2019) Entre esses profissionais, encontra-se o maior contingente de

trabalhadores nos setores da saúde que são os profissionais da enfermagem. (MATTIA, KLEBA, PRADO, 2018)

A Resolução CNE/CES Nº 3, de 7 de novembro de 2001, institui as Diretrizes Curriculares para os cursos de graduação em enfermagem no Brasil. Essas diretrizes devem ser observadas na organização curricular nas instituições de educação superior, sendo um guia para a formação de enfermeiros no país. (BRASIL, 2001)

De acordo com a resolução, o perfil do formando, egresso e profissional de enfermagem é pautado na formação generalista, humanista, crítica e reflexiva, um profissional qualificado com base no rigor científico e intelectual e pautado em princípios éticos. Um aluno que desenvolva um compromisso com a cidadania, responsabilidade social e a valorização das dimensões éticas. (BRASIL, 2001).

Baseado na resolução fica evidente que a formação de enfermagem é fundamentada na ética para qualificação do estudante, sendo o clima ético que permeia esses ambientes um fator importante de estudo. A forma como os enfermeiros percebem seu ambiente de trabalho pode afetar suas atitudes sobre as questões éticas e sua tomada de decisão frente a problemas éticos. (OLSON, 1998).

Assim, o conceito de clima ético surge como uma forma de perceber e compreender a influência das práticas e dos procedimentos organizacionais nas crenças e nos comportamentos éticos dos trabalhadores e nesse estudo dos estudantes de enfermagem (OLSON, 1998).

O comportamento ético nos serviços de saúde refere-se ao comportamento atencioso ou prestativo dos enfermeiros direcionados aos pacientes. (ZHANG, et.al, 2019) Os enfermeiros ao atenderem às necessidades dos pacientes e seus familiares de maneira atenciosa, dar apoio e informações dentro do grupo de trabalho e trabalhar em equipe com um código de conduta, promovem um clima ético positivo nos ambientes de saúde, criando uma interconexão com o bom atendimento. (SILÉN et al. 2012)

A instituição educativa é um cenário onde são evidenciadas contradições oriundas do confronto entre o ideal e o real, a teoria e a prática e principalmente entre o que é ensinado e o que é efetivamente aprendido. (MEIRA, KURCGANT, 2013) O Conselho Internacional de Enfermeiros (CIE) revisou em 2012 o código internacional de ética e aos educadores, indicou incluir, no currículo de formação profissional, referências a direitos humanos, equidade, justiça e solidariedade, como

a base para o acesso aos cuidados. (CONSELHO INTERNACIONAL DE ENFERMEIRAS (OS), 2012)

Percebe-se assim a importância das questões éticas na formação dos enfermeiros, sendo que o clima ético nesses ambientes de educação favorecerá ou não a tomada de decisão e o cuidado de enfermagem de excelência ao paciente nos ambientes de saúde. A busca em quatro bases de dados nacionais e internacionais Cinahal, Medline, Pubmed, Scopus no ano de 2019, revelou a inexistência de instrumentos que analisem o clima ético em estudantes de enfermagem.

Diante dessas informações, ressalta-se a necessidade de conhecer o clima ético no contexto acadêmico a fim de reconhecer os fatores que estão ligados e/ou influenciam esse clima nos ambientes de educação, o que será possível através da criação de um instrumento específico de clima ético para estudantes de graduação em enfermagem mediante a sua inexistência, o que **justifica** a realização deste estudo.

A análise do clima ético no contexto educacional em estudantes de graduação em enfermagem é fundamental, devido à importância atribuída a ética na educação e formação desses profissionais. A **relevância** da pesquisa encontra-se no auxílio aos docentes, profissionais da saúde, e a própria instituição de ensino atribuir valores morais positivos, orientando incentivando e motivando os alunos a desenvolverem seus valores e comportamentos éticos.

Diante do exposto, configura-se como **problema de pesquisa** o desconhecimento acerca da percepção dos estudantes de graduação em enfermagem sobre o clima ético no ambiente acadêmico.

Para tanto, este estudo defenderá a seguinte **tese**: Os princípios e regras estabelecidos pelas Instituições de ensino superior são fundamentais para a efetivação do clima ético, já que buscam determinar os comportamentos e atitudes que são esperados de todos os envolvidos no processo de formação. A percepção dos conflitos e principalmente a forma como os estudantes respondem a esses são fundamentais para a efetivação de um clima ético positivo.

2 OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GERAL

Analisar o clima ético no ambiente de formação de estudantes de graduação em Enfermagem.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Elaborar e validar um instrumento que avalie o clima ético no ambiente acadêmico de estudantes de graduação em enfermagem.
2. Identificar o perfil de estudantes de enfermagem através do agrupamento de suas características sociodemográficas e do clima ético.
3. Identificar os preditores e fatores associados ao clima ético no ambiente acadêmico de estudantes de graduação em enfermagem.

3 CONCEPÇÕES TEÓRICAS

De acordo com a temática apresentada, foi realizada a busca de literatura científica sobre o clima ético e alguns eixos foram elencados como prioritários: *O clima ético nas organizações no contexto internacional e nacional, o clima ético na enfermagem e o clima ético no ambiente de formação universitária*. Dessa forma, os temas serão abordados consecutivamente nos próximos capítulos.

3.1 O CLIMA ÉTICO NAS ORGANIZAÇÕES: CONTEXTO INTERNACIONAL

O clima ético é definido como as percepções compartilhadas em uma organização do que é um comportamento correto e de que forma lidar com as situações éticas que surgirem nesse contexto. Ele é considerado um tipo de clima organizacional e tem despertado a atenção de muitos gestores e pesquisadores da área organizacional. A definição de clima ético torna clara a influência do ambiente organizacional na escolha por um comportamento ético ou não. (VICTOR, CULLEN, 1987; RIBEIRO, PORTO, PUENTE-PALACIOS, RESENDE, 2016)

Diante da necessidade de compreender mais a respeito do clima ético em 1987 Victor e Cullen, tendo como base algumas teorias éticas (Fritzsche & Becker, 1984; Williams, 1985), teorias do desenvolvimento (Kohbelrg, 1984) e as teorias socioculturais das organizações (Schneider, 1983), começam as pesquisas sobre a temática e desenvolvem nos Estados Unidos da América a escala “*Ethical Climate Index*”(VICTOR E CULLEN, 1987).

No ano seguinte os autores modificam a escala de clima ético e elaboram o “*Ethical Climate Questionnaire*” (ECQ) com 26 questões e com o objetivo de identificar as percepções dos entrevistados sobre como os membros de uma organização tomam decisões frente a "eventos, práticas e procedimentos" que necessitam de critérios éticos (VICTOR E CULLEN, 1988).

O *Ethical Climate Questionnaire* foi aplicado em 872 funcionários de quatro empresas que afirmam que os climas de trabalho éticos são multideterminados e multidimensionais. Os autores da pesquisa juntamente a uma universidade de administração elaboraram um seminário grátis sobre ética e algumas empresas e

mais de 40 CEOs (ou seus representantes) de uma cidade do meio-oeste compareceram. Nesse evento foram explicitados o projeto de pesquisa do clima ético e os objetivos, foi solicitada então a participação voluntária dessas empresas. (VICTOR, CULLEN, 1988)

O clima ético para os autores refere-se à forma de raciocínio ético, a estrutura dos processos de tomada de decisão e não ao seu conteúdo, a fim de explorar as dimensões do raciocínio ético, o ECQ foi projetado especificamente para identificar as normas para a tomada de decisão organizacional com ligações para apoiar as formas do raciocínio ético. Assim, embora uma norma organizacional possa ser considerada apenas o conteúdo do raciocínio ético, cada questão do ECQ continha uma referência direta a um dos critérios de raciocínio ético. (VICTOR, CULLEN, 1988)

As percepções são filtradas por características psicológicas individuais e outras diferenças individuais, portanto as respostas avaliativas ou afetivas à organização podem confundir e atrapalhar as percepções do clima ético (JOHANNESON, 1973). Para evitar esse problema, o instrumento ECQ exigia perguntas que enfatizavam a descrição, e não os sentimentos relacionados ao clima ético dentro das organizações, assim, a medida do clima ético através do ECQ não focalizou se o respondente acreditava que seu comportamento era ético nem se o participante via o clima ético como bom ou ruim (VICTOR, CULLEN, 1988)

Os trabalhadores foram solicitados a preencher o “*Ethical Climate Questionnaire*” (ECQ) composto por 26 questões, e indicar através de uma escala do tipo Likert de seis pontos com que precisão cada um dos itens descrevia seu clima geral de trabalho. A escala de seis pontos possuía as seguintes opções: Completamente falso (0), Principalmente falso (1), Algo falso (2), Algo verdadeiro (3), Principalmente verdadeiro (4), Completamente verdadeiro (5). (VICTOR, CULLEN, 1988)

Os participantes foram informados que as perguntas seriam referentes ao clima geral da sua empresa e não relacionado à fatores externos, os pesquisadores pediam o maior nível de sinceridade ao escolher as respostas, assegurando o anonimato de cada participante. As taxas de retorno do questionário foram de 52% dos trabalhadores da fábrica (N = 103); 60% da empresa de impressões (N = 20); 75% da empresa de empréstimo (N = 338); e 84% da empresa de

serviçotelefônicos (N = 411) fechando um total de 872 questionários utilizáveis (74%). (VICTOR, CULLEN, 1988)

O estudo mediu os tipos de clima ético dentro das organizações e elencou duas dimensões que compõe esse clima, o **critério ético**, usado para a tomada de decisão e o **lócus de análise** usado como referência nas decisões. A dimensão critério ético, ou seja o que é utilizado na tomada de decisão, envolve as três principais classificações: o **egoísmo**, que refere-se a uma tendência comportamental essencialmente interessada em buscar o prazer e escapar da dor, tendo como critério de decisão o interesse próprio; a **benevolência**, que está associada em satisfazer o interesse de tantas pessoas quanto for possível na tomada de decisão e o **princípio**, que se relaciona a internalização de crenças universais pelos membros de uma organização. (VICTOR E CULLEN, 1988, CULLEN, PARBOTEEAH, VICTOR, 2003).

O lócus de análise remete ao grupo de referência na identificação da origem do raciocínio moral, na aplicação de critérios éticos em decisões organizacionais, eles moldam os comportamentos e atitudes dos responsáveis. São eles: **individual**, quando a análise se refere aos interesses pessoais; **local**, quando a análise recai sobre os interesses do sistema interno à organização, incluindo grupos e equipes; e **cosmopolita**, quando a análise envolve o sistema social externo à organização, por exemplo, os códigos profissionais. (VICTOR E CULLEN, 1988; RIBEIRO, PORTO, PUENTE-PALACIOS, RESENDE, 2016).

Ao cruzar as dimensões dos critérios éticos com os três lócus de análise: individual, local e cosmopolita, utilizados pelos indivíduos na tomada de decisão, **nove arquétipos** de clima ético são apresentados, entre eles estão o “**interesse próprio**”, que promove a consideração das próprias necessidades, ganho pessoal, bem estar físico, felicidade, ou seja, critérios que promovam os interesses do indivíduo. O “**lucro da empresa**”, o clima ético refere-se ao contexto onde cada decisão individual converge para os interesses da organização. (ELÇI, ALPKAN, 2009).

A “**eficiência**”, as decisões éticas são tomadas sobre a influência do interesse econômico ou social geral, já no clima tipo “**amizade**” é enfatizado os interesses dos amigos sem levar em consideração os membros organizacionais. O clima “**interesse da equipe**” por outro lado, enfatiza a consideração pelo coletivo da organização, as decisões éticas são influenciadas por fatores externos que guiam o

comportamento social responsável no clima de “**responsabilidade social**”. (ELÇI, ALPKAN, 2009).

No clima “**moralidade pessoal**” os princípios escolhidos são guiados pela ética pessoal, já no clima “**regras e procedimentos da empresa**” a fonte dos princípios éticos vem da própria organização, através de regras e procedimentos. Por fim, o clima “leis e códigos profissionais” que tem a fonte de seus princípios transcendendo a organização, como os sistemas legais, esses nove tipos de clima ético podem ser visualizados na figura 1. (ELÇI, ALPKAN, 2009).

Figura 1. A representação gráfica do esquema de arquétipos de clima ético (VICTOR & CULLEN, 1988, p. 104), com tradução livre do inglês para o português.

		Lócus de Análise		
		Individual (I)	Local (L)	Cosmopolita (C)
Critério ético	Egoísmo (E)	Interesse próprio (EI)	Lucro/Interesse da Empresa (EL)	Eficiência (EC)
	Benevolência (B)	Amizade (BI)	Interesse da equipe (BL)	Responsabilidade social (BC)
	Princípios (P)	Moralidade Pessoal (PI)	Regras, Procedimentos da organização (PL)	Leis e Códigos Profissionais (PC)

- Figura extraída de VICTOR & CULLEN, 1988, p. 104.

O estudo apresentou evidências de que as organizações não apresentam um único tipo de clima ético, existindo assim um tipo dominante entre os outros. Tal achado se justifica na possibilidade das organizações apresentarem diferentes configurações, podendo atuar de acordo com diferentes climas éticos, podendo ter o clima “amizade” e também o clima “interesse da equipe”. (VICTOR, CULLEN, 1988)

O estudo ainda identificou que o ambiente sociocultural, a forma organizacional e a história específica da empresa são determinantes dos climas éticos nas organizações. Assim, os climas éticos identificam os sistemas normativos

que orientam a tomada de decisões organizacionais e as respostas sistêmicas aos dilemas éticos.(VICTOR, CULLEN, 1988)

Apesar dos estudos de Victor e Cullen (1988), evidenciarem nove arquétipos de clima éticos teoricamente possíveis, ainda que existam estudos que tenham encontrado suporte para todos os arquétipos (PETERSON, 2002, ELÇI, ALPKAN, 2009), alguns estudos sobre o tema, realizados com a escala original ou derivados dela, não tem evidenciado os nove tipos de clima ético (TREVIÑO, DENNIEUWENBOER, KISH-GEPHART, 2014, CHENG, WANG, 2015).

Em 1993, Cullen, Victor e Bronson, atualizam o “*Ethical Climate Questionnaire*” e adicionam á versão original 10 questões, totalizando 36 itens nessa versão, quatro para cada tipo de clima teórico, para medição do clima ético, cada questão contém um referente direto a um dos critérios éticos de raciocínio. Essa nova versão foi aplicada em 1.167 trabalhadores de 12 organizações e identificou os tipos de clima teórico, discutiu os climas éticos no nível individual e organizacional relatando algumas propriedades psicométricas do instrumento. (CULLEN, VICTOR E BRONSON, 1993)

O questionário foi projetado para explorar a forma de raciocínio ético, especificamente para identificar as normas organizacionais de tomada de decisão. A pesquisa produziu evidências confiáveis de que os climas éticos são percebidos no nível psicológico, sete climas foram identificados. (CULLEN, VICTOR E BRONSON, 1993)

O clima ético vem sendo tema de pesquisa nas organizações em muitos países a partir da tradução e adaptação da versão do “*Ethical Climate Questionnaire*”. Em 2001, Rego traduz e adapta o questionário para a realidade portuguesa, nessa versão, foram adicionadas 14 questões construídas pelos pesquisadores, assim o questionário contendo 50 itens, foi aplicado em três momentos em indivíduos e organizações diferentes. (REGO, 2001)

O primeiro momento o questionário foi aplicado em 46 organizações e 159 trabalhadores de diferentes setores em Portugal, e descreveu o modo como às coisas acontecem na organização, através de uma escala de seis pontos. No segundo momento, a pesquisa teve prioridade em observar o clima ético percebido e o clima ético de preferência do trabalhador, participaram nessa etapa 167 indivíduos, estudantes de Gestão e membros organizacionais. (REGO, 2001)

O terceiro e último momento, foi composto de uma amostra de 290 membros organizacionais oriundos de 37 organizações, de diferentes regiões e setores de Portugal. A esse grupo foram apresentados dois questionários emergentes do primeiro momento com 32 itens, e foi questionado “como as coisas ocorrem, realmente, na sua organização?”, “as percepções de justiça”, “climas preferidos” e “como, no seu entender, as coisas deveriam ocorrer na sua organização?”. O estudo forneceu contribuições adicionais relevantes a dimensionalização do clima ético e auxilia na mensuração das entidades pessoa e organização. (REGO, 2001)

Em 2009 o *Ethical Climate Questionnaire* foi utilizado como base para estudo sobre o Impacto do Clima Ético Organizacional na Satisfação no Trabalho, realizado na Turquia. As dimensões organizacionais do clima ético foram medidas a partir de 38 questões, 24 selecionadas do modelo proposto por Victor e Cullen (1988, 1993) e os 14 itens restantes foram desenvolvidos pelos pesquisadores especificamente para esse estudo no país. (ELÇI, ALPKAN, 2009).

Os dados foram coletados em 62 empresas de telecomunicações na Turquia, 2000 questionários foram distribuídos e 1174 questionários foram entregues devidamente preenchidos. Os entrevistados foram solicitados a avaliar: “em que medida cada uma das afirmações descreve o clima geral de trabalho em sua empresa?”. Esse estudo indicou que as empresas apresentam vários tipos de climas éticos em diferentes níveis de intensidade, dentre eles o clima de responsabilidade social teve nessa pesquisa o nível mais alto e a moralidade pessoal o nível mais baixo entre as empresas de telecomunicações. (ELÇI, ALPKAN, 2009).

Em 2015, em Hong Kong o questionário adaptado de clima ético com 16 itens, foi aplicado em aproximadamente 700 contadores, funcionários em mais de 20 empresas envolvidas em uma grande variedade de indústrias privadas. Um total de 211 instrumentos retornou, dando uma taxa de resposta de aproximadamente 30%. (SHAFER, 2015)

Este foi o primeiro estudo a documentar uma relação entre o clima ético organizacional e o apoio dos contadores profissionais à ética corporativa e responsabilidade social. Os resultados têm implicações importantes, sugerindo que os esforços organizacionais para melhorar o clima ético enfatizando a importância da ética corporativa e da responsabilidade social podem reduzir a prevalência da manipulação de resultados pelos contadores nas empresas. (SHAFER, 2015)

Ainda na China, o clima ético foi base para tentar explicar a relação com a satisfação no trabalho e os desvios organizacionais. Foram coletados dados de sete empresas de eletrônicos em Taiwan, onde 212 funcionários e seus colaboradores foram participantes da pesquisa. (HSIEH, WANG, 2016)

Os resultados deste estudo confirmaram a mediação da satisfação no trabalho dos funcionários quanto à relação entre o clima ético e o desvio organizacional. De acordo com os resultados, o apoio organizacional percebido pelos funcionários e o afeto positivo mediaram a satisfação no trabalho. (HSIEH, WANG, 2016)

Em 2018, na Holanda, foi examinado o clima ético nas organizações relacionado à corrupção e em caso afirmativo, se os motivos individuais levam os trabalhadores a essas atitudes. O país é considerado, de acordo com o Índice de Percepção de Corrupção da *Transparency International*, um dos menos corruptos do mundo (GORSIRA, DENKERS, HUISMAN 2018; TRANSPARENCY INTERNATIONAL, 2016).

Um estudo de larga escala foi conduzido entre funcionários públicos (n = 234) e funcionários de empresas privadas (n = 289) que ocupavam posição de poder tomar decisões corruptas na Holanda. Os resultados sugerem que os funcionários públicos e privados que percebem seu clima organizacional como menos ético e mais egoísta, são mais propensos à corrupção, pois, experimentam normas pessoais e sociais mais fracas para se absterem de corrupção. (GORSIRA, DENKERS, HUISMAN 2018)

Essa relação foi totalmente mediada por motivos individuais, especificamente por normas pessoais e sociais sobre corrupção. Para efetivamente impedir essas atitudes, as organizações poderiam implantar medidas que fortaleçam o clima ético e incentivem a tomada de decisões baseadas na preocupação com o bem-estar dos outros. (GORSIRA, DENKERS, HUISMAN, 2018)

A liderança é vista como um elemento muito importante no estabelecimento e manutenção de um clima ético nas organizações, nesse estudo 224 funcionários de diversas organizações na África do sul, participaram da pesquisa preenchendo o *Ethical Climate Questionnaire* (ECQ) de 19 itens de Victor e Cullen (ENGELBRECHT, WOLMARANS, MAHEMBE, 2017; VICTOR, CULLEN, 1988).

O estudo forneceu evidências teóricas e empíricas adicionais de que a eficácia da liderança pode ser realizada através da instalação de um clima

organizacional ético no qual a liderança ética é exibida e incentivada. O comportamento antiético dos funcionários é uma realidade nas organizações sul-africanas, mas através deste estudo descobriu-se que a liderança eficaz pode minimizar a prevalência desses comportamentos indesejáveis. (ENGELBRECHT, WOLMARANS, MAHEMBE, 2017)

Os líderes organizacionais devem assumir total responsabilidade pelo cultivo da ética por meio do comportamento ético do líder e de um clima ético. Ao reforçar estes aspectos, a eficácia percebida do líder pode ser avançada, o que acabará por diminuir a corrupção e outras formas de comportamento contraproducente nas organizações sul-africanas. (ENGELBRECHT, WOLMARANS, MAHEMBE, 2017)

Na Índia, o setor bancário foi o palco para a pesquisa do clima ético, já que este setor tem enfrentado uma série de desafios, como a alta rotatividade dos funcionários e um número crescente de fraudes corporativas, contribuindo para investigar o efeito de cinco tipos de clima ético e o comprometimento organizacional. Uma amostra de 266 funcionários de quatro principais bancos da Índia preencheu a versão adaptada do *Ethical Climate Questionnaire* de Victor e Cullen, com 26 questões. (KAUR, 2017)

O clima ético descende da filosofia corporativa e dos valores estabelecidos pela gerência e é denominado como valores éticos corporativos, um subconjunto do sistema geral de valores de uma organização, logo, o clima ético tornou-se o componente mais pesquisado da cultura organizacional. As organizações e os altos executivos devem procurar construir um ambiente de cuidado e autonomia que promova um ambiente de trabalho benevolente e independente, o que permitirá reduzir as fraudes corporativas. (KAUR, 2017)

A importância de aderir ao código e às regras da organização estimula à motivação e a lealdade a empresa, promover a ética na organização é necessário, mas o mais importante é que os padrões estabelecidos para manter esse clima de ética sejam assegurados aos trabalhadores. Quando existe congruência entre os valores éticos dos funcionários e os da empresa, surge um comprometimento do trabalhador, reduzindo assim, as atividades fraudulentas no setor bancário. (KAUR, 2017)

Em 2017, Rubel, utiliza os trabalhadores nas indústrias do vestuário em Bangladesh como palco para pesquisar sobre o clima ético e a intenção de deixar o emprego. Foram enviados 450 questionários, no entanto retornaram 149, o estudo

mostrou que o clima ético de uma organização pode desenvolver um senso de compromisso e conseqüentemente, uma redução na taxa de funcionários que deixam o emprego. O estudo também aponta que o comportamento do supervisor no trabalho também interfere na permanência do trabalhador na empresa. Assim, garantir um bom clima ético sem apoio dos supervisores, não é suficiente para maximizar a intenção do trabalhador de permanecer na empresa. (RUBEL, et.al, 2017)

Nos Emirados árabes, na capital Abu Dhabi foram distribuídos 600 questionários de clima ético para os trabalhadores de 16 diferentes tipos de empresa do setor público como: petróleo e gás, educação, mercado imobiliário, bancos, saúde, polícia e judiciário, manufatura e serviços. O questionário formulado em inglês e árabe foi entregue pessoalmente ou por e-mail e retornaram aos pesquisadores 425 questionários preenchidos com uma taxa de resposta de 70,8%. (FAROUK, JABEEN, 2018).

O estudo oferece implicações pertinentes para os empregadores do setor público e indica que eles devem implementar estratégias para melhorar e inculcar a ética e a responsabilidade social corporativa em seu local de trabalho. Os resultados deste estudo sugerem que o clima ético e as atividades de Responsabilidade social corporativa (RSC), são componentes organizacionais importantes por influenciar positivamente os funcionários públicos em Abu Dhabi (FAROUK, JABEEN, 2018).

Um estudo de 2018, realizado na República Democrática do Congo, examinou à medida que um clima ético modera a relação entre satisfação no trabalho e percepções de comprometimento organizacional. Foi utilizado O *Ethical Climate Questionnaire* de 26 questões, o Questionário de Satisfação no Trabalho e o *Organizational Commitment Scale* para medir o comprometimento organizacional, 839 funcionários de uma organização ferroviária participaram da pesquisa. (MITONGA-MONGA, 2018)

O clima ético refere-se às percepções compartilhadas por funcionários sobre o local de trabalho apropriado e a conduta nesse local. A descoberta mais significativa da análise foi que o clima ético consistentemente moderou a relação entre a satisfação no trabalho e o comprometimento organizacional dos funcionários. (MITONGA-MONGA, 2018)

Os funcionários do setor de transportes que percebem um clima ético positivo no trabalho aceitam os valores e possuem forte crença nos objetivos da empresa,

revelam a vontade de exercer esforços no interesse da organização e um forte desejo de permanecer comprometidos no trabalho. A percepção dos trabalhadores de que suas organizações promovem um trabalho ético positivo, influencia o nível de comprometimento com a organização empregadora. (MITONGA-MONGA, 2018)

As percepções do clima ético são um requisito básico para o funcionamento eficaz das organizações e podem influenciar vários resultados, como mostra o estudo realizado na Itália. Os dados foram coletados entre 376 trabalhadores, em onze pequenas e médias empresas italianas em diferentes setores: seguros, saúde, produtos químicos, manufatura e bem-estar. (PAGLIARO, et.al, 2018).

O clima ético, de acordo com esse estudo, torna-se uma variável estratégica para a operação geral e eficiente da empresa, na pesquisa foram testados como dois tipos diferentes de clima ético estão relacionados à identificação afetiva dos funcionários com a organização, o desengajamento moral e os comportamentos tanto positivos quanto os negativos. O primeiro, o clima ético de interesse próprio, enfatiza uma maneira individualista de lidar com questões éticas dentro da organização, o segundo, o clima ético de amizade pressupõe uma maneira mais coletiva e interdependente de lidar com as mesmas questões éticas (CULLEN, VICTOR E BRONSON, 1993; PAGLIARO, et.al, 2018).

A principal proposta dessa pesquisa foi que quanto mais o clima ético de uma organização apoiar uma forma coletiva de gerenciamento das questões éticas, mais funcionários serão encorajados a fortalecer sua ligação psicológica com seus colegas e a organização como um todo. Pelo contrário, quanto mais o clima ético de uma organização promover a individualidade, mais o comportamento individualista será considerado correto. (PAGLIARO, et.al, 2018)

O impacto da justiça organizacional no clima ético nas organizações foi tema de um estudo em quatro regiões da República da Sérvia, onde 3.413 funcionários, 82% de empresas privadas, participaram com a tarefa de avaliar as dimensões da justiça organizacional (processual, distributiva e interacional), bem como as três dimensões do clima ético (egoísmo, benevolência e princípio) através do questionário adaptado de 26 questões de Victor e Cullen. (STAMENKOVIC, NJEGOVAN, VUKADINOVIC, 2018)

Os resultados obtidos mostram que as dimensões da justiça organizacional são preditores significativos de dimensões do clima ético. No que diz respeito à estrutura da relação entre as dimensões da justiça organizacional e o clima ético, os

resultados também mostraram que há diversidade intranacional dependendo da região da República da Sérvia onde a organização opera. (STAMENKOVIC, NJEGO VANVUKADINOVIC, 2018)

O clima ético baseado na maximização do interesse pessoal está mais ligado a regiões economicamente mais desenvolvidas com uma população maior, enquanto o clima ético baseado em deveres relacionados a normas, leis, regras e políticas, caracteriza regiões menos desenvolvidas com menor população. O estudo concluiu que a percepção dos funcionários sobre a justiça organizacional é uma condição importante para alcançar um nível de clima ético satisfatório nas empresas da Servia. (STAMENKOVIC, NJEGO VANVUKADINOVIC, 2018)

Nos anos 80, Frank Navran desenvolveu e testou um instrumento de mensuração do clima ético, possibilitando identificar respostas na busca por melhor consistência ética nas empresas, levantar resultados de consistência ética dentro das dimensões do clima ético e esclarecer os dirigentes de uma organização a respeito de suas equipes, entretanto essa pesquisa não foi publicada em meios científicos. (ARRUDA, NAVRAN, 2000)

Alguns anos mais tarde no ano de 2000, Frank Navran juntamente com a pesquisadora brasileira Maria Cecília Arruda, publicam estudo no Brasil sobre os indicadores de clima ético nas empresas. Esse trabalho foi desenvolvido a partir de 1998 em parceria entre o Centro de Estudos de Ética nas Organizações no Brasil com o *Ethics Resource Center*, em Washington, EUA, abrindo o caminho para o clima ético ser pesquisado amplamente nas organizações brasileiras, como veremos no capítulo a seguir. (ARRUDA, NAVRAN, 2000)

3.1.1 Clima ético no Contexto organizacional brasileiro

O clima ético é definido em alguns estudos como sendo formado por perspectivas e expectativas da exigência das empresas, relacionadas aos valores e crenças dos trabalhadores, os estudos apontam 11 indicadores do clima ético com base no modelo de Navran. Os indicadores propostos são: sistemas formais, mensuração, liderança, negociação, expectativas, consistências, chaves para o sucesso, serviço ao cliente, comunicação, influência dos pares e consciência ética. (ARRUDA, NAVRAN, 2000; RIBEIRO, PORTO, PUENTE-PALACIOS, RESENDE, 2016)

Os sistemas formais no modelo de Navran estão ligados à ideia de que para o processo decisório ser eficaz são necessárias regras, assim como a ética está constituída por regras de comportamento, de profissão, que possibilitem harmonia na convivência social. Partindo dessa perspectiva, as empresas que almejam a ética, precisam definir regras e procedimentos que possibilitem a verificação do cumprimento dessas regras. (ARRUDA, NAVRAN, 2000)

O direcionamento ético claro nos sistemas formais permite que o funcionário tenha uma clara compreensão do que se espera e do que é exigido pela empresa, entretanto quando essas ideias não são claras ou as mensagens éticas variam dentro das organizações, os trabalhadores tendem a buscar outro ponto de referência com orientações definitivas. Portanto o modelo de Navran revela que a organização que não deixa claro a questão ética, passa a mensagem de que esse padrão não existe, deixando o trabalhador dependente de seus valores pessoais e do comportamento que observa nos outros. (ARRUDA, NAVRAN, 2000)

No modelo de Navran o indicador mensuração, é a forma que a organização utiliza para comunicar às pessoas o que realmente é importante, sendo que elas tendem a dar maior atenção as questões que são avaliadas e medidas. A fim de mensurar certas questões, as organizações precisam dispor de sistemas formais para a avaliação, que sejam precisos, representem o trabalho individual ou de um grupo, e que se revelem confiáveis para representar as expectativas da empresa, contribuindo assim para a coerência ética. (ARRUDA, NAVRAN, 2000)

As organizações que se dedicam para aumentar sua consistência ética devem possuir como fator crítico de sucesso a liderança, o comportamento e ação de um líder são significativamente superiores às suas palavras ou palavras escritas. Assim, quando as mensagens repassadas pelos líderes nas organizações não são congruentes às ações praticadas por eles, leva os trabalhadores a avaliarem qual delas deve ser considerada. (ARRUDA, NAVRAN, 2000)

Outro indicador do clima ético é a negociação, presente nas organizações como estratégia na resolução de conflitos, todo funcionário rotineiramente negocia prazos, alocação de recursos, tarefas, compromissos. A negociação se torna um processo que busca soluções ótimas, integrar os valores organizacionais nesse processo auxilia no encontro de resultados mutuamente benéficos em vez de uma competição para determinar quem ganha ou quem perde. (ARRUDA, NAVRAN, 2000)

Para Navran, as expectativas que a organização tem para com seus empregados estão relacionadas às suas exigências formais e informais para alcançar o sucesso. Essas expectativas precisam ser explícitas possibilitando ao trabalhador facilidade ao avaliá-las e compará-las às suas crenças e valores do que é certo ou errado, também em relação à própria percepção de suas capacidades pessoais. Essas comparações formam a base de motivação do trabalhador para alcançar as exigências da organização, visando o sucesso na empresa. (ARRUDA, NAVRAN, 2000)

A empresa mostra sua consistência ética no modelo de Navran, quando todas as palavras e ações da organização levam as pessoas a concluir que em qualquer momento o conjunto de valores éticos da empresa será o mesmo. Quando há inconsistência na organização o funcionário começa a não ter certeza do que pensar em determinadas situações. (ARRUDA, NAVRAN, 2000)

O indicador chave para o sucesso está presente em todas as organizações na maioria das vezes, e incluem: automotivação, trabalho intenso e excelentes resultados. Quando os funcionários se dedicam para manter um ambiente agradável, de respeito, iniciativa e reconhecimento, a experiência de cada um proporciona o estabelecimento de uma cultura ética, entretanto, quando as chaves para o sucesso na empresa não são acessíveis a todos, quando há conflitos entre a posição ética da empresa e os valores pessoais aceitos pelos funcionários, as questões éticas passam a existir. (ARRUDA, NAVRAN, 2000)

Grande parte dos funcionários de uma organização terá dificuldade de tratar os clientes melhor do que eles próprios são tratados no seu ambiente de trabalho. Assim quando a empresa possui um padrão ético para os funcionários e outro para os clientes os problemas irão surgir, sendo que muitas vezes é exigido do trabalhador um tratamento incoerente com o tratamento que ele recebe da empresa, isso gera tensão e pode resultar em insatisfação dos funcionários e mau atendimento ao cliente. (ARRUDA, NAVRAN, 2000)

A comunicação é sempre fator importante no ambiente de trabalho, assim quando a empresa não consegue ter uma comunicação eficaz com seus funcionários, definindo claramente seus objetivos, dificilmente alcançará os resultados esperados. As pessoas precisam de informação e orientações claras e de reforço, precisam conhecer a posição e o padrão ético da empresa, quais condutas são consideradas corretas em determinadas situações que o funcionário poderá se

defrontar e diante dessas situações saber a quem se dirigir a fim de obter respostas às suas preocupações éticas. (ARRUDA, NAVRAN, 2000)

A influência dos colegas está presente em praticamente todos ambientes e profissões, o apoio do outro, seja para auxiliar no direcionamento na validação ou no reforço de certas atitudes, sempre é necessário. Entretanto, em algumas situações onde há falha na comunicação adequada dos padrões éticos, os funcionários acabam compensando essa falha confiando mais no apoio dado pelos colegas. (ARRUDA, NAVRAN, 2000)

Por fim mais um indicador do clima ético foi criado à consciência ética, no entanto, esse não faz parte do modelo proposto por Navran, mas foi desenvolvido através dos estudos no Brasil no trabalho em conjunto do CENE e Navran. O aspecto político em grande número de empresas brasileiras acaba prejudicando o profissionalismo de uma equipe e por consequência implicando em prejuízos para a organização. (ARRUDA, NAVRAN, 2000)

No contexto empresarial, muitas vezes as influências pessoais e políticas são supervalorizadas e consideradas superiores até ao preparo e conhecimento técnico-profissional dos funcionários. Alguns desvios éticos como: encobrir receitas da empresa para não cumprir obrigações fiscais, o suborno usado para garantir a competitividade da empresa acaba erroneamente sendo considerado como um mal necessário e essas práticas, por se tornarem tão usuais, acabam não sendo consideradas como falta de ética. (ARRUDA, NAVRAN, 2000)

No Brasil, com o objetivo de verificar se o clima ético influencia o comprometimento organizacional, 248 servidores técnico administrativos em educação efetivos de 36 setores distribuídos em 4 *campi* de uma Universidade Federal. Esta categoria de servidores foi escolhida por possuírem tipos de atividades e ambientes de trabalho semelhantes, por esse mesmo motivo, servidores do Hospital Universitário vinculado à instituição e os professores não foram incluídos na pesquisa. (PEREIRA, CUNHA, POMPEU, 2016)

O instrumento de clima ético foi formulado a partir de escalas internacionalmente reconhecidas e continha 26 questões e permitiu identificar quatro dimensões do clima ético e três dimensões do comprometimento organizacional. O estudo apontou a possibilidade de aumentar o comprometimento organizacional através do gerenciamento do clima ético, e o comprometimento organizacional poderá ser utilizado como um instrumento para diminuição do absentéismo e da

rotatividade, além de aumentar a satisfação, o desempenho e a adaptação do servidor no serviço. (PEREIRA, CUNHA, POMPEU, 2016)

Percebe-se que o clima ético é muito pesquisado e traz relações muito importantes para as organizações a nível internacional, já a nível nacional pouca pesquisa recente foi encontrada. Ao falar de clima ético, as pesquisas abordam diferentes relações: com a satisfação no trabalho, com o comprometimento organizacional, com o trabalho individual ou coletivo, com a intenção de permanecer no emprego, com a justiça organizacional, com a diminuição de rotatividade, entre outros.

Devido a sua grande abrangência e variadas relações, o clima ético passou a ser tema de pesquisas também na área da enfermagem ligando as questões organizacionais na saúde às questões éticas do cuidado. Assim, baseado nos estudos de Victor e Cullen, instrumentos específicos de clima ético para enfermeiros em ambiente de saúde foram desenvolvidos e aplicados em várias partes do mundo.

A conscientização cada vez maior dos problemas éticos complexos na atenção à saúde, revelado nos meios de comunicação, pelos próprios enfermeiros e também por outros profissionais no ambiente de trabalho influenciou o interesse de Olson, pela ética na saúde especialmente na enfermagem, descrito no próximo capítulo. (OLSON, 1998)

3.2 O CLIMA ÉTICO NA ENFERMAGEM

O clima ético na saúde é definido como a percepção da atitude e do comportamento eficaz, atuando como referência para o comportamento dos indivíduos, e se manifesta nas relações entre profissionais, gestores e o próprio paciente. (OLSON, 1998). As relações interpessoais dos trabalhadores da saúde, bem como o conforto em relação ao cuidado prestado, o apoio da equipe de trabalho e as relações com os pacientes e seus familiares constituem o clima ético nas organizações de saúde. (JAHANTIGH, ZARE, SHAHRAKIPOUR, 2016).

No ambiente hospitalar, quando os enfermeiros não são apoiados pelo espaço ético no cumprimento das suas responsabilidades e deveres, existe a possibilidade de se negarem a realizar determinada tarefa e não contribuírem com o paciente. (MIANDOAB et.al, 2015) Por outro lado, um clima ético favorável pode tornar a atitude do indivíduo positiva no seu trabalho fazendo-o permanecer na

organização por um período maior e não pensar em deixar o emprego. (JAHANTIGH et.al, 2015)

Assim, em 1998, Olson, desenvolve nos Estados unidos da América um instrumento para medir a influência do local de trabalho na prática ética dos enfermeiros e como esses profissionais percebem o clima ético em seu ambiente de trabalho. O *“Hospital Ethical Climate Survey” (HECS)* foi criado devido à necessidade dessa investigação nas organizações hospitalares, sendo que o clima ético fornece o contexto no qual o comportamento ético e a tomada de decisão ocorrem. (OLSON, 1998).

Esse instrumento possibilitou uma forma de medir o clima ético, auxiliando o enfermeiro a entender o ambiente de trabalho influenciado, o diagnóstico de mudanças organizacionais em algumas áreas, bem como avaliar a eficácia das intervenções nas organizações de saúde.(OLSON, 1998) Outros instrumentos na enfermagem foram desenvolvidos, no entanto, para medir climas específicos em enfermeiras de cuidado intensivo, e em estudantes de enfermagem para medir exclusivamente o clima de cuidado. (HART & MOORE, 1989; HUGHES, 1992, 1993).

Os estudos de Hughes foram realizados através de análise qualitativa entrevistando 10 estudantes de enfermagem para descrever um clima de cuidado identificando o comportamento do corpo docente e episódios interacionais professor-aluno. Esse estudo já traz uma primeira vivencia do clima ético em estudantes, entretanto não foram realizados testes estatísticos nem o desenvolvimento de um questionário que avaliasse o clima ético em geral nesses estudantes. (HUGHES, 1992, 1993)

O desenvolvimento do HECS baseou-se em pesquisa anterior de revisão integrativa sobre a temática, na experiência do pesquisador na administração em enfermagem, no conceito de tipos de clima organizacional proposto por Schneider e as condições para reflexão ética nas organizações proposta por Brown, além da entrevista com três enfermeiros. (OLSON, 1995, BROWN, 1990)

Inicialmente, o HECS era composto por 74 itens vistos como práticas que tipicamente compreendem os climas e foram organizados de acordo com as reflexões éticas nas organizações e as relações hospitalares que os enfermeiros têm em seu ambiente de trabalho com colegas, pacientes, gestores, médicos e o próprio

hospital. Todos os itens foram medidos através de uma escala likert de 5 pontos, onde 1: quase nunca é verdade e 5: quase sempre é verdade. (OLSON, 1998).

Devido a baixas correlações, 27 dos 74 itens iniciais foram eliminados, o modelo continuou sendo testado e mais itens foram eliminados baseados na avaliação das cargas fatoriais, correlações de fatores e resíduos, bem como os índices de adequação de ajuste. Portanto o modelo final consistiu-se de 26 variáveis em cinco fatores, organizada de acordo com as relações de pares, pacientes, gestores, hospital e médicos. (OLSON, 1998).

A confiabilidade da consistência interna, usando o alfa de Cronbach, foi calculada para todo o HECS e para cada uma das cinco subescalas. Os resultados foram alfa de 0,91 para o instrumento de 26 itens, e 0,73 (pares), 0,68 (pacientes), 0,92 (gestores), 0,77 (hospital) e 0,81 (médicos) para as subescalas. (OLSON, 1998).

A validade de conteúdo do HECS foi derivada do julgamento de sete enfermeiras especialistas em ética, clima organizacional e administração de enfermagem, de especialistas internacionalmente conhecidos nos trabalhos em ética de enfermagem, um chefe executivo de um hospital de cuidados intensivos, e o corpo docente de doutorado. Após a validação, o novo instrumento passou por três momentos de pré-teste. (OLSON, 1998).

No primeiro momento o instrumento foi aplicado em um grupo de estudantes de graduação em enfermagem, no segundo momento 30 enfermeiros de diferentes unidades de tratamento em um hospital de cuidados intensivos participaram do pré-teste e por último, 12 enfermeiros em um hospital de cuidados agudos. Os participantes relataram à clareza da redação, a impressão geral do instrumento, a facilidade de resposta e o período de tempo para completar toda a pesquisa. (OLSON, 1998).

A versão final do HECS, com 26 itens, foi aplicada em uma população de 360 enfermeiros de dois hospitais de cuidados agudos no centro oeste dos Estados Unidos da América. Os hospitais eram de dois tipos (sem fins lucrativos e com fins lucrativos) e foram selecionados com base no tamanho, tipo, missão e localização, sendo que os valores de uma organização, conforme refletidos em sua declaração de missão podem impor certas restrições e, portanto, afetar o comportamento do trabalhador. (OLSON, 1998).

O hospital A foi um hospital com uma afiliação religiosa que estava promovendo a consciência de questões éticas através da educação ética para profissionais de saúde e envolvendo os enfermeiros em trabalhos no comitê de ética, o hospital B pertencia a uma empresa privada com fins lucrativos. Além do HECS, uma escala de 10 itens de desejabilidade social e um inventário demográfico também foram preenchidos. As informações demográficas coletadas foram sobre idade, sexo, formação, tempo de experiência como enfermeiro, área de prática clínica, tempo de permanência no hospital, estado civil, raça, importância da religião, educação e conhecimento relacionados à ética. (OLSON, 1998).

Os resultados desse estudo sugerem que os enfermeiros hospitalares vivenciam o clima ético relacionado à percepção da maneira como os problemas difíceis, que tem implicações éticas, são discutidos e decididos no ambiente de trabalho. Essas percepções são organizadas de acordo com as interações dos enfermeiros em 5 pontos: com colegas, pacientes, gerentes, hospital e médicos, assim, as questões éticas em organizações de saúde, surgem dentro desse contexto de relacionamentos. (OLSON, 1998).

A partir dos estudos americanos de Olson, diversas pesquisas internacionais foram realizadas em diferentes partes do mundo, tentando identificar o clima ético na enfermagem e os variados fatores que se correlacionam a essa temática no ambiente hospitalar como evidenciam os estudos a seguir.

Estudo de 2015 buscou investigar o clima ético em enfermeiros na Turquia através de uma pesquisa online, onde 201 enfermeiros preencheram o questionário de clima ético e o questionário de sofrimento moral. De acordo com os autores, o sofrimento moral é um grande problema na enfermagem e segundo a pesquisa quanto mais forte for a base ética na organização de saúde, menor será o sofrimento moral. (ATABAY, ÇANGARLI, PENBEK , 2015)

Nesse estudo foram apresentados quatro tipos de clima ético as regras, o bem-estar das partes interessadas, o individualismo e a organização. As correlações positivas com a intensidade do sofrimento moral foram identificadas nos climas éticos de regras, do individualismo ou interesses organizacionais. Ainda de acordo com o estudo a conceituação do sofrimento moral e do clima ético, bem como seu relacionamento, pode mudar de acordo com o contexto cultural. (ATABAY, ÇANGARLI, PENBEK , 2015)

Ainda na Turquia, o clima ético foi pesquisado com 115 enfermeiras e parteiras que trabalhavam em um Hospital de Obstetrícia e Pediatria, através do Ethical Climate Questionnaire (ECQ) e um formulário Sociodemográfico. De acordo com os resultados do ECQ o maior escore foi encontrado na dimensão cuidar e o menor escore foi encontrado na dimensão independencia. (KARACA, OZKAN, KUCUKKELEPCE 2018)

O estudo não identificou diferenças de percepção de clima ético entre as características demográficas como idade, profissão, estado civil e local de trabalho. No entanto, uma diferença significativa foi encontrada entre a satisfação no trabalho e as percepções do clima ético no trabalho das enfermeiras, quanto maior a percepção do clima ético conseqüentemente maior é a satisfação no trabalho. (KARACA, OZKAN, KUCUKKELEPCE 2018)

Atualmente o clima ético foi novamente pesquisado na Turquia com 99 enfermeiros, abordando a relação do clima ético com a sensibilidade moral, utilizando o questionário de clima ético hospitalar na versão turca. Como resultado do estudo, a percepção do clima ético e o nível de sensibilidade moral dos enfermeiros, foram acima da média nesse estudo, há uma relação positiva e significativa entre o nível de sensibilidade moral e as percepções do clima ético nesses enfermeiros. (CERIT, ÖZVEREN, 2019)

Os achados desse estudo sustentam que a percepção do clima ético pelos enfermeiros é um fator importante determinando a sensibilidade moral. Conseqüentemente, a construção de um clima ético em todos os hospitais que fornecem a assistência de saúde, resultará em uma alta sensibilidade moral na prestação de cuidados nos serviços de saúde. (CERIT, ÖZVEREN, 2019)

A prática da enfermagem tem como cerne o agir com ética e de acordo com os valores morais, profissionais e pessoais, entretanto alguns fatores tornam-se obstáculos dentro do ambiente de trabalho e podem restringir os enfermeiros em sua prática ética. O interesse no ambiente de trabalho do enfermeiro e o clima ético têm crescido nos últimos anos, sendo o clima ético uma variável-chave na experiência do sofrimento moral em enfermeiros. (HUMPHRIES, WOODS , 2016)

Um estudo qualitativo teve o objetivo de explorar e descrever como os enfermeiros de um hospital na Nova Zelândia percebem o clima ético no seu local de trabalho. Através de reuniões em grupo focal, sete enfermeiros foram entrevistados, e concluiu-se que, um clima ético hospitalar onde a prioridade percebida pelos

enfermeiros é a questão de dinheiro no lugar da segurança e do cuidado ao paciente, inevitavelmente o sofrimento moral estará presente nesse ambiente. (HUMPHRIES, WOODS , 2016)

O estudo ainda identificou a assistência comprometida ao paciente como a questão ética mais prevalente enfrentada pelos enfermeiros em sua prática diária, enquanto a falta de pessoal foi o fator que afeta a prática ética dos enfermeiros. Claramente, as enfermeiras nessas situações sentem-se impotentes como resultado de restrições dentro desse clima ético particular, onde percebe-se que as influências negativas superam as positivas.(HUMPHRIES,WOODS , 2016)

A relação do clima ético e o sofrimento moral também foi estudado em enfermeiros das unidades de cuidados intensivos de um estado americano, ao se sentirem incapazes de prestar cuidados eticamente apropriados aos pacientes. Esse estudo se propôs a avaliar as relações entre o sofrimento moral, o empoderamento e o clima ético na unidade de terapia intensiva, com a participação de 238 enfermeiros. A educação, a etnia e o clima ético explicaram a variação nos escores de sofrimento moral, portanto um clima ético baixo, está associado a um maior sofrimento moral. (ALTAKER, HOWIE-ESQUIVEL, CATALDO, 2018)

A prática da enfermagem ocorre com a interação entre os elementos ambientais e as relações interpessoais, o clima ético da unidade de trabalho é um elemento importante que afeta os enfermeiros na sua prática profissional e ética. No entanto, sejam quais forem às circunstâncias ambientais, os enfermeiros precisam ser profissionalmente competentes, proporcionando cuidados de alta qualidade, ética e clinicamente. (NUMMINEN, et.al, 2015)

O estudo realizado na Finlândia contou com a participação de 318 enfermeiros recém-formados através de questionário eletrônico. A percepção geral dos enfermeiros sobre o clima ético e em relação aos pacientes, médicos e colegas de trabalho foi positiva, no entanto, em relação aos gestores e o local de trabalho foram menos positivas. (NUMMINEN, et.al, 2015)

O interesse pelo clima ético tem aumentado nos últimos anos, no entanto há uma compreensão ainda limitada dessa temática em contextos específicos como no tratamento do câncer e na comparação entre diferentes países. O estudo realizado na Grécia e em Chipre teve como objetivo preencher essa lacuna abordando as percepções dos enfermeiros sobre o clima ético hospitalar em dois países. (CONSTANTINA, PASTAVROU, CHARALAMBOUS, 2018)

Os 235 enfermeiros foram recrutados em duas conferências nacionais de enfermagem oncológica, onde foram convidados a preencherem a versão grega do questionário do Hospital Ethical Climate Survey além de seus dados demográficos. O estudo concluiu que enfermeiros que trabalham em contextos culturais e organizacionais aparentemente semelhantes podem ainda ter diferentes percepções do clima ético, sendo as percepções dos enfermeiros que trabalham em unidades de oncologia na Grécia mais positivas em comparação com os que trabalham em Chipre. (CONSTANTINA, PAPASTAVROU, CHARALAMBOUS, 2018)

O estudo ainda aponta que os enfermeiros com maior nível de escolaridade entretanto, tiveram uma pontuação média de clima ético menor em todas as dimensões. O clima ético positivo requer um bom relacionamento entre os profissionais de saúde e de um bom trabalho em equipe, a fim de garantir uma melhor prestação de cuidados. (CONSTANTINA, PAPASTAVROU, CHARALAMBOUS, 2018)

Esse interesse pelo conceito de clima ético vem aumentando com relação as questões de cuidados em saúde e também tem sido visto, como um importante elemento do ambiente de enfermagem. Por esse motivo, foi realizada uma revisão de escopo através de pesquisas eletrônicas no PubMed, MEDLINE, CINAHL, Coleta Central, Web of Science, PsycINFO e bancos de dados Scopus e Philosophers Index. (KOSKENVUORI, NUMMINEN, SUHONEN, 2017)

O total de 56 artigos corresponderam aos critérios de inclusão, e os resultados apontaram que o foco dos estudos foi encontrar associações entre clima ético e fatores relacionados ao trabalho. A satisfação no trabalho, o sofrimento moral e as intenções de rotatividade no trabalho foram o tema central encontrado nesses estudos. (KOSKENVUORI, NUMMINEN, SUHONEN, 2017)

A satisfação no trabalho e o clima ético foram examinados na sua interação com a qualidade do serviço no cuidado de idosos na China, com esse objetivo foram investigados os fatores que podem afetar essa qualidade por meio de questionários em oito centros de atendimento em Taiwan. Os achados deste estudo sustentam uma interação considerada significativa entre satisfação no trabalho e clima ético, além disso, cuidadores com maior satisfação no trabalho dentro de um clima ético elevado proporcionam um melhor serviço ao cliente. (CHAO, et.al, 2014).

O desempenho dos enfermeiros tornou-se vital nos hospitais, as percepções dos enfermeiros sobre o clima ético em hospitais estão relacionadas à maior

satisfação no trabalho e ao comprometimento organizacional e, por sua vez, diminuem a questão da falta de cuidado em enfermagem. (DINC, HURIC, 2016)

A falta de cuidado de enfermagem é muito associada ao ambiente onde o profissional está inserido desenvolvendo seu trabalho. O clima ético é uma parte desse ambiente por esse motivo, foi realizada uma pesquisa para descrever os tipos de clima ético em ambientes de tratamento de pacientes com câncer e a relação com a falta de cuidado. (VRYONIDES, et.al, 2018)

Todos os 171 enfermeiros de seis unidades relevantes na República de Chipre foram convidados a participar retornaram 157 questionários de clima ético de 18 itens respondidos, com uma taxa de resposta de 91,8%. Todos os cinco tipos de clima ético encontrados nessa pesquisa foram relacionados aos cuidados não realizados no ambiente hospitalar, um clima de leis e códigos e o clima de regras, podem reduzir a falta desses cuidados, o que promoveria um melhor atendimento ao paciente. (VRYONIDES, et.al, 2018)

Um estudo realizado na Bósnia e Herzegovina em hospitais públicos e privados coletou um total de 171 questionários de enfermeiros, concluindo que os hospitais podem melhorar a satisfação geral no trabalho e o comprometimento organizacional, alterando o clima ético das organizações. As administrações hospitalares devem estimular, cuidar e governar os tipos de clima ético que influenciam a satisfação geral no trabalho, reduzindo dessa forma a escassez de trabalhadores na enfermagem. (DINC, HURIC, 2017)

As organizações de saúde são cada vez mais desafiadas a manter a geração de enfermeiros no trabalho e entender por que muitos estão largando suas carreiras prematuramente. Para isso, o conhecimento sobre o efeito do clima ético no trabalho e o nível de apoio organizacional pode auxiliar os líderes da organização a trabalharem com os comportamentos disfuncionais de forma eficaz, aprimorando a dedicação, o comprometimento, a satisfação e lealdade dos enfermeiros nas organizações de saúde. (HASHISH, 2017)

No Egito, 500 enfermeiros de três hospitais participaram da pesquisa sobre o clima ético, onde foram encontradas correlações positivas entre a percepção dos enfermeiros sobre o clima ético de trabalho geral e o apoio organizacional, o compromisso, bem como a satisfação no trabalho. No entanto, correlações negativas foram encontradas entre a intenção de rotatividade dos enfermeiros e as mesmas variáveis. (HASHISH, 2017)

O contexto organizacional detém certa influência em relação ao aprendizado e cria certa identidade institucional em seus trabalhadores, porém, essa influência pode ser finita no momento em que o funcionário deixa seu emprego e se afasta desse ambiente. Já no contexto educacional, sua influência pode ser mais duradoura e potencialmente afetar, valores e atitudes dos ex-alunos ao longo de toda a vida profissional. (BIRTCH, FLORA, CHIANG, 2014) Assim, a percepção do clima ético nos ambientes de formação mostra-se de extrema importância, visto que as influências éticas na formação farão parte da vida profissional desse estudante, o próximo capítulo abordará essas questões na formação universitária.

3.3 O CLIMA ÉTICO NA FORMAÇÃO UNIVERSITÁRIA

As Instituições de ensino, especialmente as universidades juntamente com seus estudantes, são determinantes e essenciais, no progresso de países em desenvolvimento, além disso, os ambientes de formação influenciam fortemente as atitudes dos futuros profissionais. (SALAR et al, 2016C; BIRTCH, FLORA, CHIANG, 2014). De acordo com a teoria do aprendizado social, o indivíduo aprende o que é comportamento aceitável observando as informações, os comportamentos e as atitudes de seu ambiente, ou seja o clima ético presente nesse lugar, além disso os contextos onde o comportamento ético é apoiado e encorajado, acaba sendo um facilitador para que todos o desenvolvam. (SALANCIK, PFEFFER, 1978; BROWN, TREVIÑO, 2006 A; B).

Os indivíduos aprendem através da interação, observação e imitação uns com os outros (PETERSON 2002; BANDURA 1986). Portanto, é provável que um clima ético forte em ambientes de formação, promova normas e valores compartilhados em relação aos comportamentos éticos, sendo que um comportamento valorizado tende a ser repetido e exibido com maior frequência. (MAYER et al.2010; TREVIÑO et al.2006; VARDI, 2001).

Assim, um ambiente com clima ético tem maior probabilidade de aumentar os comportamentos desejáveis, por outro lado quando o indivíduo aprende que comportamentos antiéticos são proibidos e não aceitos no ambiente, eles se tornam mais propensos a se abster desses comportamentos. (BROWN et al. 2005; MAYER et al. 2010)

Um estudo de 1997, com 691 estudantes do curso de administração de empresas, os alunos responderam a um questionário de 20 itens abordando atitudes éticas, os itens foram medidos em dois fatores: qual é o clima ético atual, e qual deve ser o clima ético ideal. O estudo revelou que o gênero, a educação ética e o maior tempo dentro do curso influenciam a forma como o aluno percebe o clima ético. (LUTHAR, DIBATTISTA, GAUTSCHI, 1997)

As dimensões morais fazem parte da prática do profissional de enfermagem, através de procedimentos e decisões que precisam ser tomadas diariamente desse modo, a formação do estudante de enfermagem precisa ter como objetivo central o desenvolvimento de pensamento crítico e reflexivo, facilitando o curso da tomada de decisão ética. (REES, MONROUXE, MCDONALD, 2015; SOLUM, MALUWA, SEVERINSSON, 2012).

A enfermagem desempenha diversas funções e possui grande interação com outros profissionais de saúde, por esse motivo, é sempre desafiada a lidar com muitos problemas éticos, tornando-se necessário, nessas circunstâncias a tomada de decisão correspondente aos padrões e normas éticas que são influenciados pelo clima ético do ambiente. (MIANDOAB, ET.AL, 2015; JAHANTIGH, ZARE, SHAHRAKIPOUR, 2016).

Pode-se afirmar que um ambiente de clima apropriado para os estudantes são aqueles onde todos são aceitos continuamente como colegas e apoiados em um grupo maior. Portanto, a necessidade de um clima ético positivo nos ambientes de formação na área da saúde, tanto hospitais quanto ambientes acadêmicos, é essencial. (PAPP, MARKKANEN, VONBONSDORFF, 2003).

A criação e a preservação do clima ético no desempenho da equipe de saúde dos hospitais e no desempenho dos alunos acabam incentivando o bom desempenho e atenção às questões éticas, seguido pelo requisito de aprender constantemente. (RAHIMI, AHMADI, 2005)

Segundo estudo realizado no Iraque em 2012, os estudantes de enfermagem referem o período de práticas clínicas como os mais tensos e estressantes no período de formação acadêmica, além disso, as relações interpessoais têm sido relatadas como o principal fator contribuinte para essas tensões. (FATHI, SHAFIEAN, GHARIBI, 2012). Por outro lado, um clima pacífico, livre de estresse e tensões nos ambientes acadêmicos, principalmente no hospital, pode aumentar a

tendência do aluno em participar do aprendizado clínico, gerando grande efeito em suas atitudes educacionais e curriculares. (DUNN, HANSFORD, 1997)

O ensino e a supervisão clínica objetivam ajudar os alunos a relacionar a teoria e a prática aos dilemas éticos, fomentando assim o pensamento crítico, a reflexão e as atitudes para melhorar a tomada de decisão moral. (SOLUM et.al, 2016) um clima ético ideal no ambiente hospitalar, quando percebido pelos trabalhadores, acabam desenvolvendo maior interação com a justiça e decência, o que aumenta a satisfação e o compromisso no trabalho (JAHANTIGH, et.al, 2015).

Os estudantes no campo da saúde, principalmente os estudantes de enfermagem, como um dos principais grupos profissionais dos sistemas de saúde, precisam ser educados com base nas necessidades reais da sociedade, desempenhando seu trabalho na busca pela qualidade do serviço, oferecendo assistência e tratamento a saúde, de forma ética. (SALAR, ZARE, 2016)

Portanto analisar o clima ético e o quanto ele influencia a vida dos estudantes durante sua formação é fundamental para influenciar o comportamento ético que serão aplicados tanto na qualidade do cuidado quanto na qualidade do trabalho desenvolvido durante a vida profissional do enfermeiro.

4 METODOLOGIA

Tratou-se de um estudo realizado em duas etapas, uma metodológica, de construção e validação do instrumento e a segunda etapa quantitativa para analisar o clima ético em estudantes de enfermagem. A escolha por um estudo de caráter metodológico ocorreu devido à necessidade de elaborar e validar um instrumento que permita analisar o **clima ético em estudantes de graduação em enfermagem**, tendo em vista sua inexistência na literatura. A etapa quantitativa foi desenvolvida para verificar o perfil dos estudantes através da análise por *cluster* e os preditores e fatores associados ao clima ético em estudantes de graduação em enfermagem de uma Universidade Federal do Sul do Brasil.

4.1 ETAPA METODOLÓGICA

O estudo passou pela etapa de validação e de desenvolvimento metodológico, que a partir da elaboração de um instrumento, trabalha com métodos de obtenção, organização e análise de dados. Assim o pesquisador propõe a

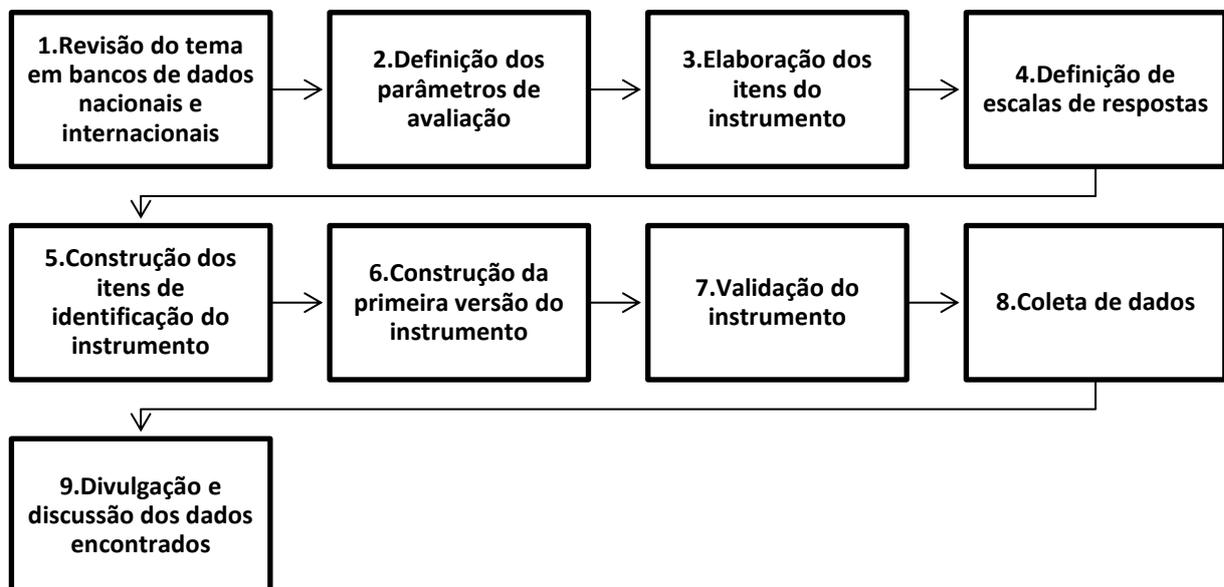
construção de instrumentos que sejam capazes de medir, de maneira precisa, as variáveis fundamentais para pesquisar determinados fenômenos (GRAY, 2012).

O estudo metodológico torna-se imprescindível em novas áreas de estudos ou áreas pouco exploradas, mas pode ser aplicado em qualquer tipo de pesquisa (GRAY, 2012). Portanto, tendo em vista a inexistência na literatura de instrumento específico que permita analisar o clima ético em estudantes de graduação em enfermagem, optou-se por construir e validar um instrumento no Brasil.

4.1.1 Elaboração e validação do instrumento de coleta de dados

Para atingir os objetivos propostos, essa pesquisa tem como proposta a elaboração de um instrumento que contemple as especificidades dos estudantes de enfermagem quanto ao clima ético, com a intenção de explorar elementos que façam parte desse contexto. Para isso foram seguidas as nove etapas indicadas por DeVellis (2003) para o desenvolvimento de uma escala conforme figura 2.

Figura 2 – Etapas para o desenvolvimento de escala.



1. Revisão integrativa em bancos de dados nacionais e internacionais devido à necessidade de determinar claramente o que será medido, proporcionando o aprofundamento teórico e o conhecimento amplo e atual sobre a temática

pesquisada. Realizou-se uma revisão integrativa nas bases de dados *Cumulative Index to Nursing and Allied Health Literature*, (CINAHL) *Medical Literature Analysis and Retrieval System Online* (MEDLINE), *Sci Verse Scopus*(SCOPUS) e no portal *US National library of medicine* (PUBMED) utilizando-se o descritor do Medical Subject Headings (MeSH): “student nursing” e as palavras: “Ethical climate”, com o operador booleano AND. As buscas foram realizadas pelo acesso on-line, em fevereiro de 2019.

Os critérios de inclusão das publicações definidos para essa revisão integrativa foram: artigos em qualquer idioma, sem limite de tempo, abordar o tema clima ético em estudantes de enfermagem, apresentar o resumo de livre acesso para primeira avaliação, e acesso livre do estudo na íntegra para posterior avaliação. Inicialmente, utilizando o descritor e a palavra-chave foram encontrados 1.016 estudos, sendo 987 na PUBMED, cinco na CINAHL, cinco na MEDLINE, e 19 na SCOPUS.

Na primeira etapa foram excluídos: 32 estudos por não serem artigos científicos e 94 que se repetiam nas bases de dados, na segunda etapa após a leitura dos resumos 842 artigos foram excluídos por não apresentarem aderência à temática, afinidade à questão de pesquisa e aos critérios de inclusão pré-estabelecidos. Para leitura na íntegra foram selecionados 48 artigos, desses, grande parte abordou as questões éticas no campo do sofrimento e sensibilidade moral e as questões éticas no ambiente hospitalar. Referente ao clima ético, alguns estudos abordaram a relação com enfermeiros e apenas dois artigos de 2016, ambos provenientes do Irã, abordaram a relação clima ético e estudantes de enfermagem. (SALAR, et.al, 2016A; SALAR, et.al 2016B).

Entretanto, nenhuma das duas pesquisas construiu um instrumento específico para medir o clima ético em estudantes, foi utilizado instrumento já existentes que avalia o clima ético em enfermeiros, o que justifica esse projeto e a construção de um instrumento específico para medir o clima ético em estudantes de enfermagem.

2. Definição dos parâmetros de avaliação: tendo em vista a inexistência de um instrumento que avalie o clima ético em estudante de enfermagem, decidiu-se construir um instrumento próprio para este fim, com auxílio de leituras sobre a temática e que deram as condições necessárias para elaborar as questões que fizeram parte do instrumento.

3. **Elaboração dos itens do instrumento:** Nessa etapa, foi realizada a busca na literatura por prováveis enunciados sobre o clima ético, possibilitando, assim, captar as prováveis questões a serem inseridas no instrumento, que nesse caso foram 33 questões.

4. **Definição de escalas de respostas:** a partir da elaboração e seleção das questões, foi escolhido a melhor forma de construir as alternativas de respostas, nesse estudo optou-se por escala likert de 5 pontos, sendo 1 para “Discordo Totalmente” 2 para “Discordo mais do que concordo”, 3, “Nem Discordo Nem Concordo”, 4 “Concordo mais do que discordo” e 5 “Concordo totalmente”.

5. **Construção dos itens de identificação do instrumento:** nessa etapa buscou-se preservar o máximo possível o anonimato dos participantes evitando constrangimentos, mas possibilitando coletar informações importantes para a pesquisa como: idade, sexo, semestre que está cursando, se já fez alguma disciplina ou curso na área de ética.

6. **Construção da primeira versão do instrumento:** após leitura, elaboração, construção e desconstrução dos itens, foi definida a primeira versão do instrumento, com 33 questões referentes ao clima ético nos ambientes de formação.

7. **Validação do instrumento:** nessa etapa ocorreu a validação do instrumento em três momentos: **validade de face, de conteúdo e de construto.**

A **validade de face:** Nesta perspectiva, o instrumento foi submetido a um comitê de 6 especialistas de três Universidades públicas do Brasil com Doutorado em Enfermagem e amplo conhecimento sobre a temática. A avaliação foi realizada de forma crítica quanto a linguagem, apresentação e pertinência dos itens do instrumento (DEVELLIS, 2003). Cada especialista participou com suas contribuições sendo algumas questões reformuladas para melhor compreensão de linguagem, sendo algumas desmembradas. Cada especialista também foi convidado a preencher o Índice de validade de conteúdo (IVC) de cada questão incluída no instrumento.

O IVC mede a proporção de especialistas que concordam sobre determinados aspectos do instrumento e de suas questões, permite analisar cada item individualmente e o instrumento como um todo. Cada questão do instrumento continha uma escala de quatro alternativas: (1) item não relevante, (2) item necessita de grande revisão para ser relevante (3) item necessita de pequena revisão para ser relevante e (4) item relevante. (ALEXANDRE, COLUCI, 2011)

Cada item do instrumento é avaliado de forma individual através da seguinte fórmula:

$$\text{IVC} = \frac{\text{Número de respostas "3" ou "4"}}{\text{Número total de respostas}}$$

Para avaliar o instrumento como um todo, é necessário calcular a média dos valores dos itens calculados separadamente, isto é, soma-se todos os IVCs calculados separadamente e divide-se pelo número de itens considerados na avaliação, que no caso desse estudo são 33 questões. Das 33 questões propostas nesse instrumento apenas 5 não receberam nota 3 ou 4, sendo reformuladas para melhor compreensão. (ALEXANDRE, COLUCI, 2011)

Os autores propõem que a representatividade deve estar de acordo com o número de especialistas, no caso de seis ou mais especialistas, como nesse estudo, a taxa não deve ser inferior a 0,78 para ser representativa. No caso de validade para novos instrumentos, como o instrumento de clima ético proposto nesse estudo, sugere-se uma concordância mínima de 0,80 sendo recomendado valores de 0,90 ou mais. (ALEXANDRE, COLUCI, 2011)

Nesse estudo foi realizado o cálculo da média dos valores dos itens no qual o instrumento de clima ético obteve um valor de 0,97, ou seja, apropriado para o número de especialistas e também para novos instrumentos. (ALEXANDRE, COLUCI, 2011)

Após avaliação dos especialistas quatro questões foram acrescentadas à primeira versão do instrumento totalizando assim 37 questões como mostra o quadro abaixo:

Quadro1: Questões construídas na primeira versão do instrumento.

Questões do Instrumento Clima ético
1.No meu ambiente de formação observo o comportamento ético dos meus professores sendo estimulado a também desenvolver esses comportamentos.
2 No meu ambiente de formação observo que determinados comportamentos infringem postulados éticos e legais e devem ser punidos
3.No meu ambiente de formação percebo um clima ético positivo, o que me estimula a não ter comportamentos inadequados.
4. No meu ambiente de formação percebo que os servidores técnicos assumem o compromisso de agirem de forma justa em todas situações

-
5. No meu ambiente de formação percebo que os servidores técnicos assumem o compromisso de agirem de forma justa em todas as situações.
 6. No meu ambiente de formação as decisões administrativas são tomadas de forma justa para todos.
 7. No meu ambiente de formação as normas e regras vigentes são cumpridas pelos professores.
 8. No meu ambiente de formação as normas e regras vigentes são cumpridas pelas chefias (Direção/Coordenação).
 9. No meu ambiente de formação as normas e regras vigentes são cumpridas pelos servidores técnicos.
 10. No meu ambiente de formação as normas e regras vigentes são cumpridas pelos alunos.
 11. No meu ambiente de formação as pessoas estimulam o espírito de equipe.
 12. No meu ambiente de formação recebo apoio do meu grupo de colegas diante do enfrentamento de situações moralmente inadequadas.
 13. No meu ambiente de formação recebo apoio dos professores diante do enfrentamento de situações moralmente inadequadas.
 14. No meu ambiente de formação recebo apoio dos servidores técnicos diante do enfrentamento de situações moralmente inadequadas.
 15. No meu ambiente de formação recebo apoio das chefias (Direção/Coordenação) diante do enfrentamento de situações moralmente inadequadas.
 16. No meu ambiente de formação percebo que as questões éticas são resolvidas de forma coletiva.
 17. No meu ambiente de formação sou comunicado de forma respeitosa pelos professores em relação ao meu compromisso com o curso.
 18. No meu ambiente de formação os professores escutam atentamente e encaminham as preocupações de aprendizagem dos alunos.
 19. No meu ambiente de formação sou comunicado de forma respeitosa pelos servidores técnicos nas questões relacionadas à vida acadêmica.
 20. No meu ambiente de formação os servidores técnicos escutam atentamente e encaminham as preocupações de aprendizagem dos alunos.
 21. No meu ambiente de formação as chefias (Direção/Coordenação) escutam atentamente e encaminham as preocupações de aprendizagem dos alunos.
 22. No meu ambiente de formação observo que existem falhas na comunicação pedagógica.
 23. No meu ambiente de formação as questões éticas são claras.
 24. No meu ambiente de formação as pessoas são estimuladas a ter um forte senso de responsabilidade diante da comunidade externa.
 25. No meu ambiente de formação existem valores humanitários.
 26. No meu ambiente de formação há compromisso com a Instituição e respeito aos estudantes.
 27. No meu ambiente de formação observo a adoção de condutas diferenciadas para determinadas pessoas.
 28. No meu ambiente de formação é exigido de mim um tipo de tratamento coerente com meus valores.
 29. No meu ambiente de formação presencio conflitos entre professores e alunos.
 30. No meu ambiente de formação presencio conflitos entre servidores técnicos e alunos.
 31. No meu ambiente de formação presencio conflitos entre as chefias
-

(Direção/Coordenação) e alunos.

32. No meu ambiente de formação presencio conflitos entre os professores.

33. No meu ambiente de formação presencio atitudes de coação com os alunos.

34. No meu ambiente de formação percebo que o aluno é uma prioridade.

35. No meu ambiente de formação recebo apoio, afeto e incentivo.

36. No meu ambiente de formação a principal preocupação é o bem estar de todas as pessoas que convivem nesse ambiente.

37. No meu ambiente de formação cada pessoa, decide individualmente o que acha correto e incorreto.

Fonte: Dados da pesquisa

A validade de conteúdo: refere-se à necessidade de um sistema de avaliação ser funcional, possibilitando analisar o conteúdo a ser investigado. (DeVellis, 2003) Assim, o instrumento validado pela comissão de especialista foi aplicado de forma individual a alunos de pós-graduação em enfermagem de uma universidade pública do sul do Brasil, que aceitaram participar desse processo, evidenciando o tempo médio, bem como as dificuldades e facilidades no preenchimento do instrumento.

A validade de constructo: foi realizada pela análise fatorial, que visa à redução e sumarização dos dados, formando, assim, grupos de variáveis associadas entre si (constructos); e o alfa de Cronbach, que testa a confiabilidade do instrumento, verificando se as questões incluídas nas escalas conseguiram medir, de maneira consistente, o fenômeno em questão (HAIR et al., 2009)

8) Coleta de dados: Nessa etapa, os dados foram coletados através de instrumento on-line (APÊNDICE A), desenvolvido através da tecnologia digital livre e gratuita do *Google Docs*. da *Google Company Inc.*, foi solicitado junto a coordenação de curso o endereço de e-mail de todos os alunos devidamente matriculados no curso de enfermagem, no total de 294 alunos.

A coleta se deu da seguinte forma: cada aluno recebeu um e-mail com um texto informativo sobre a pesquisa e seus objetivos. Foi enviado também o link de acesso ao instrumento de clima ético, tendo na primeira parte o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido que deveria ser aceito para que as questões de clima ético as questões sociodemográficas fossem abertas para preenchimento.

A coleta de dados ocorreu durante 7 semanas e o e-mail foi reenviado semanalmente a todos os alunos, reiterando a importância de sua participação. Ao final das sete semanas, 175 alunos participaram da pesquisa, o que equivale a aproximadamente 60% da população.

9) Por fim para análise dos dados foram realizados os seguintes testes estatísticos: análise fatorial exploratória, análise fatorial confirmatória e a análise de confiabilidade através do cálculo do coeficiente *alfa de Cronbach*, análise por *clusters*, estatística descritiva análise de correlação e regressão linear.

4.2 ETAPA QUANTITATIVA

A pesquisa quantitativa é tipicamente dedutiva, visto que a maioria dos conceitos podem ser reduzidos a variáveis, tornando possível testar e estabelecer relações. Assim, o conhecimento resultante de uma pesquisa quantitativa é sempre baseado em uma observação minimalista, além da medição e interpretação objetiva da realidade, o que permite a análise das causas e suas influências nos resultados. (CRESWELL, 2007)

4.2.1 Tipo de estudo

Foi realizado um estudo com delineamento transversal, o qual propõe a realização da coleta de dados em um espaço de tempo predeterminado, visando descrever e analisar o estado de uma ou várias variáveis em um dado momento. (HAIR et al., 2009)

4.2.2 Local do estudo

O estudo foi desenvolvido junto ao curso de graduação em enfermagem localizado no sul do Brasil, o curso de graduação em enfermagem da Universidade Federal do Rio Grande (FURG) teve sua criação autorizada no dia 20 de agosto de 1975. Sua implantação ocorreu no primeiro semestre letivo de 1976, tendo sido reconhecido pelo Decreto 1.223/79, publicado no DOU de 18 de dezembro de 1979; e em 15 de agosto de 2009, o Colegiado Especial da FURG aprovou a criação da Escola de Enfermagem (EEnf). (FURG, 2018).

O Projeto Pedagógico do Curso visa à formação de um profissional da saúde com formação generalista, humanista, crítica e reflexiva; qualificado para o exercício da Enfermagem, com base no rigor científico e intelectual e pautado em princípios éticos; capaz de conhecer e intervir sobre os problemas/situações de saúde-doença mais prevalentes no perfil epidemiológico nacional, com ênfase na sua região de

atuação, ou seja, o ecossistema costeiro, identificando as dimensões biopsicossociais dos seus determinantes, e a atuar com senso de responsabilidade social e compromisso com a cidadania como promotor da saúde integral do ser humano.(FURG, 2018).

A carga horária total de 4055 horas era dividida em 2.835 horas de disciplinas teóricas e teórico-práticas obrigatórias, incluindo o projeto e o trabalho de conclusão de curso (TCC), mais 1020 horas referentes aos estágios supervisionados e mais 200 horas para as atividades complementares. Por necessidade de adequação à legislação vigente, foi aprovado, em 2012 e implementado no ano de 2013, o atual currículo, no qual o curso passou a desenvolver-se em regime por disciplinas, com carga horária total referente à 4.055 horas desenvolvidas em dez semestres. (FURG, 2018).

A carga horária total atualmente é dividida em 4.140 horas de disciplinas teóricas e teórico-práticas obrigatórias, distribuídas nos turnos manhã e tarde, incluindo o projeto e o trabalho de conclusão de curso (tcc), mais 960 horas de estágios supervisionados e 150 horas de atividades complementares. Para tanto, o corpo docente lotado na Escola de Enfermagem da FURG é constituído por 31 professores, dos quais 29 possuem doutorado e conta, ainda, com 10 técnicos administrativos em educação (FURG, 2018).

Atualmente, o ingresso no Curso de Graduação em Enfermagem da FURG ocorre através do Sistema de Seleção Unificado – SISU/ENEN; o número de vagas anuais é de 60, em regime por disciplinas, com duplo ingresso (30 estudantes no primeiro semestre e 30 estudantes no segundo), possuindo no momento um total de 288 estudantes matriculados. (FURG, 2018).

4.2.3 Participantes do estudo

Foi solicitado junto a coordenação do curso de enfermagem o e-mail de todos os alunos devidamente matriculados no curso da primeira a décima série. Desse modo, um total de 294 estudantes matriculados no curso de enfermagem da instituição, receberam o e-mail com o convite para participar da pesquisa.

Os critérios de exclusão dos participantes limitaram-se à trancamento ou afastamento do curso. Para seleção do tamanho amostral, foi adotado o critério proposto por Hill e Hill (2012). Conforme fórmula a seguir:

$$n = \frac{x^2 \times N \times P(1 - P)}{d^2(N - 1) + x^2 \times P(1 - P)}$$

Onde:

n= tamanho da amostra

X²= valor do Qui-quadrado para 1 grau de liberdade ao nível de confiança de 0,05 e que é igual a 3,89 (valor fixo pré-determinado)

N= o tamanho da população

P= a proporção da população que se deseja estimar (pressupõe-se que seja 0,50 uma vez que esta proporção forneceria o tamanho máximo amostral)

d= o grau de precisão expresso em proporção (0,05)

Após aplicação da fórmula na população total de 294 alunos, chegou-se ao número mínimo de 160 participantes.

4.2.4 Coleta de dados

A coleta se deu através de instrumento online desenvolvido através da tecnologia digital livre e gratuita do *Google Docs*. da *Google Company Inc*, para coleta de dados de forma online através de e-mails com apresentação da pesquisadora, texto explicativo sobre a temática de clima ético, os objetivos da pesquisa, uma explicação de como o instrumento deveria ser preenchido, juntamente com o link de acesso ao instrumento. O instrumento apresentava na primeira parte o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) que deveria ser aceito para que as questões sociodemográficas e as questões de clima ético fossem abertas para preenchimento.

A cada semana os e-mails foram reenviados para todos os alunos, devido a confidencialidade da participação, todos receberam o convite para participar da pesquisa durante as sete semanas da coleta de dados, ao final do período de coleta, 175 alunos participaram da pesquisa respondendo o instrumento de clima ético para estudantes de enfermagem.

Os aspectos éticos foram respeitados, conforme as recomendações da Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde, de forma que o estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (Parecer nº 4.096.741\2020).

4.2.5 Análise de dados

Primeiramente os dados foram inseridos em tabelas construídas no software Excel para logo serem analisados a partir do software estatístico *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versão 25.0, e o software *Analysis of moment Structures* (AMOS) versão 25.0, facilitando o processo de organização em tabelas permitido uma melhor visualização dos resultados e sua interpretação.

Para validação de construto, as 37 questões do instrumento foram submetidas à análise fatorial exploratória (entre blocos), com o objetivo de verificar a validade discriminante do instrumento. Para análise de componentes principais, foi definido, como técnica de extração dos fatores, a rotação ortogonal varimax, com intuito de verificar a pertinência das variáveis aos componentes identificados.

Em seguida, foi determinado o número de fatores a serem formados, ou seja, o número de fatores que melhor representassem o padrão de correlação entre as variáveis observadas, com base em dois critérios: o grau de associação entre as variáveis, através das cargas fatoriais ($>,500$); e sua razão teórica (justificativa teórica de como as variáveis se relacionam com os fatores extraídos).

O primeiro agrupamento sugeriu a formação de seis constructos, dificultando a categorização. Assim, de modo a possibilitar o agrupamento das questões, foi realizado o processo de exclusão gradual das questões que apresentavam baixas correlações em seus blocos, sendo consideradas, como ponto de corte, cargas fatoriais (inferiores a 0,5) para formação de cada construto. Desse modo, do total de 37 questões, oito foram excluídas do instrumento por apresentarem baixas cargas fatoriais (inferiores a 0,5) e/ou baixa comunalidade (inferiores a 0,5), conforme quadro abaixo:

Quadro 2: Questões excluídas do instrumento.

Nº Questão	Questão
Q2	No meu ambiente de formação observo que determinados comportamentos infringem postulados éticos e legais e devem ser punidos.
Q37	No meu ambiente de formação cada pessoa, decide individualmente o que acha correto e incorreto.
Q10	No meu ambiente de formação as normas e regras vigentes são cumpridas pelos alunos.

Q11	No meu ambiente de formação as pessoas estimulam o espírito de equipe.
Q4	No meu ambiente de formação percebo que os servidores técnicos assumem o compromisso de agirem de forma justa em todas situações.
Q7	No meu ambiente de formação as normas e regras vigentes são cumpridas pelos professores.
Q12	No meu ambiente de formação recebo apoio do meu grupo de colegas diante do enfrentamento de situações moralmente inadequadas.
Q36	No meu ambiente de formação a principal preocupação é o bem estar de todas as pessoas que convivem nesse ambiente

Fonte: dados da pesquisa

Ao final da análise, foi possível obter a formação de cinco constructos, descritos no Quadro 1, com o total de 29 questões validadas. A fidedignidade dos seis constructos do instrumento foi testada através do cálculo do alfa de *Cronbach* que apresentou valor 0,77, considerando-se que os coeficientes dos seis constructos se situaram entre 0,62 e 0,92, valores considerados elevados para estudos exploratórios, evidenciando, a fidedignidade da escala na amostra selecionada. A medida de adequação da amostra obtida (KMO) foi de 0,915.

O Quadro 1 apresenta os constructos gerados e a definição das questões contidas:

Quadro 3 – Definição dos constructos de Clima ético em estudantes de enfermagem de uma universidade federal brasileira, 2021.

Constructos	Definição
Princípios e Regras Alfa (0,92)	Itens referentes a: valores humanitários, compromisso com o curso, encaminhamento das preocupações de aprendizagem, estímulo ao forte senso de responsabilidade com a comunidade externa, compromisso com a instituição e respeito pelo estudante, questões éticas claras, apoio, afeto e incentivo, o estudante é uma prioridade, questões éticas resolvidas de forma coletiva.
Conflitos Alfa (0,87)	Itens referentes a: conflitos entre professores e alunos, condutas diferenciadas para determinadas pessoas, conflitos entre professores, conflitos entre chefias (Coordenação e Direção) e alunos, falhas na comunicação pedagógica, atitudes de coação com o aluno, conflitos entre servidores técnicos e alunos.
Benevolência	Itens referentes a: apoio dos servidores técnicos, dos

Alfa (0,86)	professores e das chefias (Coordenação e Direção) diante do enfrentamento de situações moralmente inadequadas, comunicação respeitosa pelos servidores técnicos nas questões relacionadas a vida acadêmica.
Justiça Alfa (0,82)	Itens referentes a: No meu ambiente de formação as normas e regras vigentes são cumpridas pelos servidores técnicos e chefias (Coordenação e Direção), os servidores técnicos assumem o compromisso de agir de forma justa para todos, as decisões administrativas são tomadas de forma justa para todos.
Consciência ética Alfa (0,62)	Itens referentes a: comportamento ético dos professores estimula o comportamento ético no aluno, o clima petico positivo estimula a não ter comportamentos inadequados, é exigido do estudante um tipo de comportamento coerente com seus valores.

Fonte: Constructos formados a partir do Instrumento de clima ético para estudantes de enfermagem, 2021.

Portanto, o modelo teórico formulado, baseou-se em cinco fatores, como já destacado: F1 Princípios e Regras, F2 Conflitos, F3 Benevolência, F4 Justiça e F5 Consciência ética.

4.3 ASPECTOS ÉTICOS

Os aspectos éticos foram respeitados, garantindo a proteção dos direitos humanos, conforme as recomendações da Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde - CNS (BRASIL, 2012), que normatiza as pesquisas envolvendo seres humanos. Esse projeto foi encaminhado ao Comitê de ética em pesquisas na área da saúde da Universidade Federal do Rio Grande obtendo parecer favorável para sua realização sob o número: 4.096.741\2020 (ANEXO A). Também foi enviado ao Comitê de Pesquisa da Escola de Enfermagem (COMPESQ/EEnf), especificando os objetivos do estudo, bem como os possíveis riscos e benefícios envolvidos nessa pesquisa. A parte inicial do instrumento online possuía o termo de consentimento livre e esclarecido (APÊNDICE B) que precisava ser aceito pelo estudante para dar prosseguimento a pesquisa.

Os envolvidos foram informados no e-mail sobre o objetivo, metodologia do estudo, bem como, da possibilidade de abandono da pesquisa, em qualquer etapa, sem qualquer prejuízo para si, e com o compromisso ético de assegurar a divulgação destes dados de forma anônima.

4.3.1 Privacidade e confidencialidade:

Cada estudante recebeu um e-mail de forma individual, o instrumento não contém nenhuma questão que identifique o aluno. O e-mail continha o link que direcionava o estudante diretamente para o preenchimento do instrumento de clima ético.

4.3.2 Declaração de que os resultados serão tornados públicos:

Ocorreu à devolução dos resultados obtidos à comunidade científica através da construção de três artigos que serão encaminhados à periódicos de reconhecimento e relevância internacional.

5 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Nesse capítulo, serão apresentados os resultados obtidos nesta tese, cuja organização, se deu através da elaboração de três artigos científicos. O primeiro artigo, derivou da etapa metodológica, o segundo e o terceiro da etapa quantitativa dos dados. Diferentes tipos de análises estatísticas foram realizados, o que proporcionou um amplo detalhamento dos dados bem como, o esclarecimento de fatores ligados ao clima ético nos ambientes acadêmicos.

Essa análise contribuiu para identificação de fatores e preditores ligados ao clima ético que os alunos de enfermagem percebem no seu ambiente de formação. Favorecendo a compreensão de quais medidas podem ser tomadas para que o clima ético se torne mais positivos nesses ambientes.

O primeiro artigo intitulado: “Escala de clima ético para estudantes de enfermagem: Elaboração e validação”, teve como objetivo elaborar e validar um instrumento que permita analisar a percepção do clima ético pelos estudantes de enfermagem.

O segundo artigo recebeu o título de “Clima ético e o perfil de estudantes de enfermagem brasileiros: análise por clusters” e teve como objetivo, identificar os diferentes perfis de estudantes de enfermagem em ambientes de formação através

do agrupamento de suas características sociodemográficas e intensidade de clima ético.

O terceiro artigo intitulado “Fatores preditores e associados ao clima ético dos ambientes de formação de estudantes de enfermagem” teve como objetivo Identificar os preditores e fatores associados ao clima ético dos estudantes de enfermagem no seu ambiente de formação.

5.1 ARTIGO – 1

Escala de clima ético para estudantes de enfermagem: Elaboração e validação

Objetivo: Elaborar e validar uma escala que permita analisar o clima ético em estudantes de enfermagem. Método: Estudo metodológico, desenvolvido mediante nove etapas apresentadas por um guia internacional. A amostra para análise psicométrica foi constituída por 175 estudantes de graduação em enfermagem de uma universidade pública no sul do Brasil. Resultados: A análise fatorial confirmatória validou 29 questões divididas em cinco constructos, denominados como: princípios e regras, conflitos, relação interpessoal, justiça e consciência ética. A consistência interna da escala foi considerada satisfatória apresentando Alfa de Cronbach 0,77 (variando entre 0,62 e 0,92 nos fatores). Conclusão: a escala de clima ético, elaborada nesse estudo, foi validada e os resultados encontrados evidenciam constituir-se capaz de analisar o clima ético em estudantes de enfermagem, sendo esses resultados importantes ferramentas que auxiliam na tomada de decisão e no desenvolvimento de comportamento ético adequado nos ambientes de formação.

Descritores português: Estudos de validação; Estudantes de enfermagem; Moral; Ética; Análise fatorial; Enfermagem.

Descritores espanhol: Estudios de validación; Estudiantes de enfermería; Moral; Ética; Análisis factorial; Enfermería.

Descritores inglês: Validation studies; Student, Nursing; Moral; Ethics; Factor analysis; Nursing.

Introdução

O clima ético é constituído por princípios e comportamentos éticos, podendo ser descrito como percepções compartilhadas pelas pessoas sobre normas e regras, banimentos e consentimentos referentes a obrigações morais nas organizações⁽¹⁾. O clima ético auxilia no diagnóstico e avaliação da tomada de decisão e do comportamento do indivíduo⁽²⁾.

Ele demonstra o quanto a organização é favorável para a atuação ética e a frequência do uso desses comportamentos indica a medida que o clima ético é aceito⁽³⁾. Ao longo dos anos alguns instrumentos sobre o clima ético foram desenvolvidos e validados para diferentes contextos, principalmente na área organizacional⁽⁴⁻⁵⁾.

Diante da necessidade de compreender o clima ético, entre os anos de 1987 e 1988 Victor e Cullen, tendo base em teorias éticas, do desenvolvimento e socioculturais, começam as pesquisas sobre a temática e desenvolvem nos Estados Unidos a escala “*Ethical Climate Questionnaire*” (ECQ) com 26 questões^(4,6).

O ECQ, tinha como objetivo identificar as percepções sobre como os membros de uma organização tomam decisões frente a "eventos, práticas e procedimentos" que necessitam de critérios éticos. O ECQ foi aplicado em 872 trabalhadores de quatro empresas norte americanas tendo como resultado que, o clima ético é multideterminado por normas sociais, forma organizacional e fatores específicos da empresa, e multidimensionado por leis, códigos, instrumentos, independência e regras⁽⁴⁾.

Assim, o clima ético vem sendo tema de pesquisa nas organizações empresariais em diversos países a partir da tradução e adaptação da versão original do ECQ, como estudo no Brasil⁽⁷⁾, Portugal⁽⁸⁾, Turquia⁽⁹⁾, China⁽¹⁰⁾, África do sul⁽¹¹⁾, Índia⁽¹²⁾, Bangladesh⁽¹³⁾, Emirados árabes⁽¹⁴⁾, Holanda⁽¹⁵⁾, República Democrática do Congo⁽¹⁶⁾, Itália⁽¹⁷⁾ e Sérvia⁽¹⁸⁾.

O clima ético é também tema de estudo nas organizações de saúde para diferentes profissionais⁽¹⁹⁾. Em 1998, Olson, desenvolve nos Estados Unidos um instrumento para medir

a influência do local de trabalho na prática ética dos enfermeiros e como esses profissionais percebem o clima ético em seu ambiente de trabalho. O “Hospital Ethical Climate Survey” (HECS) foi criado devido à necessidade dessa investigação nas organizações hospitalares, sendo que o clima ético fornece o contexto no qual o comportamento ético e a tomada de decisão ocorrem⁽¹⁹⁾.

Embasados no estudo americano de Olson⁽¹⁹⁾, diversas pesquisas internacionais Turquia⁽²⁰⁾, Nova Zelândia⁽²¹⁾, Estados Unidos da América⁽²²⁾, Finlândia⁽²³⁾, Grécia⁽²⁴⁾, China⁽²⁵⁾, República de Chipre⁽²⁶⁾, Bósnia e Herzegovina⁽²⁷⁾, Egito⁽²⁸⁾, foram realizadas em diferentes partes do mundo, tentando identificar a percepção do clima ético pelos enfermeiros e os diferentes fatores que se correlacionam a essa temática no ambiente hospitalar.

A partir desses estudos, se compreende que as relações interpessoais dos trabalhadores da saúde, bem como o conforto em relação ao cuidado prestado, o apoio da equipe de trabalho e as relações com os pacientes e seus familiares constituem o clima ético nas organizações de saúde⁽²⁹⁾.

O clima ético é capaz de afetar diferentes atitudes e comportamentos de uma organização, podendo influenciar o comprometimento e bem estar, bem como os comportamentos antiéticos⁽¹⁾. Devido aos desafios éticos e morais e a tomada de decisão frequente que o enfermeiro enfrenta na sua prática, a análise do clima ético precisa ser considerada como prioridade também nos ambientes de formação desses profissionais⁽³⁰⁾.

As instituições de ensino são peça chave na formação profissional, especialmente as universidades, sendo os ambientes de formação forte influenciadores das atitudes que os futuros profissionais irão desenvolver⁽³¹⁾. De acordo com a teoria do aprendizado social, o indivíduo aprende o que é comportamento aceitável, observando as informações, comportamentos e atitudes de seu ambiente, ou seja, seu clima ético, além disso, no contextos

em que o comportamento ético é apoiado e encorajado, seu desenvolvimento passa a ser facilitado⁽³²⁻³³⁾.

Assim, justifica-se esse estudo de acordo com a importância da temática e a indisponibilidade de uma escala específica de clima ético para estudantes de enfermagem tendo como objetivo *elaborar e validar uma escala de análise do clima ético para estudantes de enfermagem*.

Método

Estudo metodológico, realizado de acordo com protocolo de 9 etapas de elaboração e validação de um instrumento de pesquisa. Utilizou-se como embasamento as etapas definidas a seguir⁽³⁴⁾:

1. Revisão do tema em bancos de dados nacionais e internacionais: O desenvolvimento da escala de clima ético para estudantes de graduação em enfermagem deu-se primeiramente através de revisão de literatura em bancos de dados nacionais e internacionais Cinahal, Medline, Pubmed e Scopus em Fevereiro de 2019, utilizando a palavra “Ethical climate” e o descritor “Student nursing” e o operador booleano AND, proporcionando um conhecimento teórico amplo sobre a temática pesquisada⁽³⁴⁾.

Os critérios de inclusão das publicações foram: artigos de pesquisa, completos, sem limites de temporalidade, apresentando resumo para primeira análise e enfocando como tema principal o clima ético em estudantes na área da saúde.

2. Definição dos parâmetros de avaliação: A partir da revisão definiu-se os parâmetros de avaliação, sendo realizada a busca na literatura por prováveis enunciados sobre o clima ético, possibilitando a formação de ideias relacionadas ao tema e a enfermagem, e as possíveis questões que fizeram parte da versão inicial da escala⁽³⁴⁾.

3. Elaboração dos itens do instrumento: Após revisão realizada na primeira etapa e ampla leitura dos estudos encontrados, foi realizada a elaboração dos itens para compor a escala⁽³⁴⁾.

4. Definição de escala de resposta: nessa etapa buscou-se pela melhor escala de mensuração para as respostas.

5. Construção dos itens de identificação da escala: nessa etapa buscou-se preservar o máximo o anonimato do estudantes, porém sendo possível buscar informações importantes para a pesquisa como: sexo, idade, ano de ingresso no curso, semestre atual e se fez alguma disciplina ou curso na área da ética⁽³⁴⁾.

6. construção da primeira versão da escala: após diversas leituras, construção e desconstrução de alguns itens, foi definida a primeira versão do instrumento, com 37 questões⁽³⁴⁾.

7. Validação da escala: nessa etapa ocorreu a validação em três momentos: validade de face, de conteúdo e de construto. o instrumento foi submetido a um comitê de seis especialistas de três Universidades públicas do Brasil com Doutorado em Enfermagem e amplo conhecimento sobre a temática para validade de face.

A avaliação foi realizada de forma crítica quanto a linguagem, apresentação e pertinência dos itens da escala ⁽³⁴⁾. Cada especialista também foi convidado a preencher o Índice de validade de conteúdo (IVC) de cada questão incluída na escala⁽³⁵⁾.

O IVC mede a proporção de especialistas que concordam sobre determinados aspectos da escala e de suas questões, permite analisar cada item individualmente e a escala como um todo. Cada questão continha quatro alternativas: (1) item não relevante, (2) item necessita de grande revisão para ser relevante (3) item necessita de pequena revisão para ser relevante e (4) item relevante⁽³⁵⁾.

Para a validade de conteúdo a escala validada pela comissão de especialista foi aplicada de forma individual a alunos de pós-graduação em enfermagem de uma universidade pública do sul do Brasil, que aceitaram participar desse processo, evidenciando o tempo médio, bem como as dificuldades e facilidades no preenchimento. E por último a validade de constructo foi realizada através da análise fatorial e do alfa de Cronbach⁽³⁶⁾.

Foi utilizado o software estatístico *Estatistical Package for Social Sciences* (SPSS) versão 25.0 e *Analysis of Moment Structures* (AMOS) versão 25.0 a fim de organizar os dados e facilitar a interpretação dos resultados. A validade da escala busca demonstrar se ela consegue medir com clareza e confiabilidade o fenômeno em questão.

A análise fatorial exploratória busca a redução e sumarização dos dados formando grupos de variáveis que possuem associação entre si. O Alfa de Cronbach avalia a confiabilidade das questões incluídas na escala e se essas conseguiram medir o fenômeno estudado⁽³⁷⁾.

8. coleta de dados: Após a finalização, a escala, foi desenvolvido através da tecnologia digital livre e gratuita do *Google Docs*. da *Google Company Inc.*, (etapa 8) para coleta de dados de forma online. O convite para participar da pesquisa foi encaminhado através de e-mail a todos os alunos devidamente matriculados após a autorização da coordenação do curso de enfermagem da universidade selecionada.

O e-mail enviado continha informações sobre o estudo como: objetivos, definição de clima ético, instruções de preenchimento, termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE) seguido do link de acesso a escala. A cada semana os e-mails eram reenviados para todos os alunos, devido a confidencialidade da participação, deixando claro no e-mail que todos que já tivessem participado desconsiderassem o e-mail, a coleta foi encerrada após 7 semanas com a participação de 175 estudantes de enfermagem.

A fim de reduzir e sumarizar os dados, com objetivo de formar fatores foi realizada a análise fatorial exploratória, definiu-se como método de extração a análise de componentes principais com rotação ortogonal Varimax, formando cinco fatores que evidenciam elevada comunalidade e carga fatorial superiores a 0,5 em todos os itens. A confiabilidade da escala foi testada através do cálculo do alfa de Cronbach que apresentou valor de 0,77.

Na análise fatorial confirmatória foram analisadas o ajustamento global do modelo e a estimação da magnitude do efeito dos constructos sobre as variáveis mensuradas. A fim de verificar o ajustamento do modelo foram utilizados os índices: *root mean square error of approximation* (RMSEA), o índice *goodness-of-fit index* (GFI) *Qui quadrado*, $X^2/g.1$; *comparative fit index* (CFI)⁽³⁸⁾.

Os aspectos éticos foram respeitados na íntegra conforme a resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde. O estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (Parecer N° 4.096.741\2020).

Resultados

A primeira parte da busca de artigos em base de dados encontrou 1.016 estudos, desses 32 foram excluídos por não serem artigos científicos e 94 que se repetiam nas bases de dados. Na segunda etapa, após a leitura dos resumos, 842 artigos foram excluídos por não apresentarem aderência à temática, afinidade à questão de pesquisa e aos critérios de inclusão pré-estabelecidos.

Para leitura na íntegra foram selecionados 48 artigos, desses, grande parte abordou as questões do clima ético no campo do sofrimento e sensibilidade moral e as questões éticas no ambiente hospitalar. Alguns abordaram a relação clima ético e enfermeiros e outros a relação clima ético e estudantes de enfermagem, entretanto, para a população de estudantes foi utilizado o mesmo instrumento para enfermeiros na relação com o clima ético.

Após a leitura dos 48 artigos selecionados, verificou-se que as principais situações que envolvem o clima ético estão ligadas a: comprometimento, comunicação, justiça, relações interpessoais, códigos e regras, consciência ética, conflitos-sofrimento moral, satisfação e responsabilidade social. (7,10,12,14,18,21,29).

Foram definidos parâmetros de avaliação, na busca de literatura por prováveis enunciados, como a ligação da temática clima ético com estudantes da área da saúde. Partindo desses resultados, um conjunto preliminar de itens foi formulado para composição da escala de pesquisa do clima ético.

As questões foram elaboradas em formato de afirmação, com linguagem clara para serem respondidas por meio de uma escala *Likert*. Nessa etapa, foram elaborados 33 itens/questões.

Na etapa seguinte, foi definido o formato de mensuração para as 33 questões que compõe a escala. Para tanto, foi utilizada uma escala *Likert* de cinco pontos com a finalidade de medir o clima ético de forma geral em estudantes de enfermagem, tendo como respostas as opções onde 1 (Discordo totalmente) 2 (Discordo mais do que concordo), 3 (Nem Discordo Nem Concordo), 4 (Concordo mais do que discordo) e 5 (Concordo totalmente).

Além das questões referentes ao clima ético, foram elaborados questionamentos para identificação da amostra estudada, como: idade, sexo, ano de ingresso, semestre que está cursando e se já fez alguma disciplina ou curso na área de ética.

Na quarta etapa foi definida uma escala de resposta de melhor mensuração para as respostas, optando-se pela escala *likert* de 5 pontos. Essa escala é amplamente utilizada em instrumentos que medem opiniões, crenças e atitudes, as opções de respostas expressam a intensidade da opinião do respondente⁽³⁴⁾.

A quinta etapa foram construídas questões para perfil sociodemográfico: sexo, idade, ano de ingresso no curso, semestre atual e se fez alguma disciplina ou curso na área da

ética⁽³⁴⁾. A etapa seguinte definiu as questões para primeira versão da escala totalizando 33 questões.

Para validação na etapa sete a escala com 33 questões foi enviado a um grupo de seis especialistas de três universidades federais brasileiras. Cada expert avaliou a escala de forma individual, fazendo suas alterações e contribuições em cada questão proposta. Após avaliação, questões foram desmembradas acrescentando a escala mais quatro questões, totalizando assim, 37 questões sobre clima ético nos ambientes de formação na enfermagem.

Ocorreu ainda, um pré-teste, a versão validada pelo comitê de especialistas foi aplicada de forma individual a 23 estudantes de pós-graduação em enfermagem de uma universidade pública do sul do Brasil, evidenciando-se o tempo médio de aplicação, bem como as dificuldades e facilidades no preenchimento da escala. A avaliação dos pós-graduandos sugeriu alterações de redação das questões, sendo essas aceitas para melhor compreensão dos itens, o tempo médio de preenchimento da escala referido pelos alunos foi de 6 minutos.

A oitava etapa foi a coleta de dados, e o tamanho da amostra foi selecionado através de fórmula específica conforme figura abaixo, estimando o mínimo tamanho possível para a realização da pesquisa estatística. Conhecendo previamente o total da população, composta por 294 alunos devidamente matriculados no curso de enfermagem de uma Universidade pública federal do sul do Brasil. Aplicou-se a fórmula chegando ao número mínimo de 160 participantes tomando como base o nível de significância de 95% e erro de 5%, ao final da coleta 175 estudantes de enfermagem participaram do estudo, o equivalente a 60% da população.

$$n = \frac{x^2 \times N \times P(1 - P)}{d^2(N - 1) + x^2 \times P(1 - P)}$$

Portanto, ao final dessas etapas a Escala de Clima Ético para Estudantes de Enfermagem (ECEEENF) foi concluída, apresentando na página inicial a definição de clima ético e os objetivos do estudo, logo a seguir o Termo de Comprometimento Livre e Esclarecido (TCLE), as questões sociodemográficas e a escala com 37 questões sobre o clima ético.

A coleta de dados aconteceu durante um período de 7 semanas nos meses de Julho e Agosto de 2020, obtendo retorno de 175 participantes. Os dados sócio demográficos da amostra composta por 175 estudantes de enfermagem podem ser observados na tabela a seguir:

Tabela 1- Características sociodemográficas dos participantes (*=175). Rio Grande, RS, Brasil, 2021.

Características	N	%
Sexo		
Feminino	163	93,2
Masculino	12	6,8
Total	175	100
Idade		
18-27	123	70,3
28-37	28	16,0
38-47	23	13,1
48-57	1	0,6
Total	175	100
Semestre		
1-2	38	21,7
3-4	26	14,9
5-6	46	26,3
7-8	27	15,4
9-10	38	21,7
Total	175	100
Fez disciplina ou curso na área de ética		
Sim	137	78,2
Não	38	21,8
Total	175	100

Fonte – Dados da pesquisa

A validade de constructo foi realizada através da análise fatorial e do Alfa de Cronbach, sendo possível formar cinco constructos, com o total de 29 itens validados. Assim,

do total de 37 itens, oito foram excluídos da escala por apresentarem baixas cargas fatoriais (inferiores a 0,5) e/ou baixa comunalidade (inferiores a 0,5).

Os oito itens excluídos da escala foram: Q2 (*No meu ambiente de formação observo que determinados comportamentos infringem postulados éticos e legais e devem ser punidos*) Q37 (*No meu ambiente de formação cada pessoa, decide individualmente o que acha correto e incorreto*) Q10 (*No meu ambiente de formação as normas e regras vigentes são cumpridas pelos alunos*) e Q11 (*No meu ambiente de formação as pessoas estimulam o espírito de equipe*).

Ainda foram excluídas as questões Q4 (*No meu ambiente de formação percebo que os servidores técnicos assumem o compromisso de agirem de forma justa em todas situações*) Q7 (*No meu ambiente de formação as normas e regras vigentes são cumpridas pelos professores*) Q12 (*No meu ambiente de formação recebo apoio do meu grupo de colegas diante do enfrentamento de situações moralmente inadequadas*) e Q36 (*No meu ambiente de formação a principal preocupação é o bem estar de todas as pessoas que convivem nesse ambiente*).

Nesse estudo os dados foram submetidos a análise fatorial confirmatória e para verificar o ajustamento foram utilizados os índices: *comparative fit index* (CFI). Geralmente são aceitos valores entre 0,9 e 0,95 indicando um bom ajuste, superior a 0,95 ajustamento muito bom e igual a 1 ajustamento perfeito.

A seguir, a tabela 2 apresenta os seguintes fatores formados a partir da Análise Fatorial Exploratória (AFE) portanto, o modelo teórico formulado validou 29 questões em cinco fatores, com os respectivos valores de alfa de Cronbach: F1 Princípios e Regras (0,92), F2 Conflitos (0,87), F3 Relação interpessoal (0,86), F4 Justiça (0,81) e F5 Consciência ética (0,62).

Tabela 2 – Fatores e questões correspondentes a partir de AFE. (*N=175) Rio Grande. RS, Brasil, 2021.

Questões	F1	F2	F3	F4	F5
25. No meu ambiente de formação existem valores humanitários.	,729				
17. No meu ambiente de formação sou comunicado de forma respeitosa pelos professores em relação ao meu compromisso com o curso.	,725				
18. No meu ambiente de formação os professores escutam atentamente e encaminham as preocupações de aprendizagem dos alunos.	,685				
24. No meu ambiente de formação as pessoas são estimuladas a ter um forte senso de responsabilidade diante da comunidade externa.	,672				
26. No meu ambiente de formação há compromisso com a Instituição e respeito aos estudantes.	,630				
23. No meu ambiente de formação as questões éticas são claras.	,591				
35. No meu ambiente de formação recebo apoio, afeto e incentivo.	,571				
34. No meu ambiente de formação percebo que o aluno é uma prioridade.	,530				
20. No meu ambiente de formação os servidores técnicos escutam atentamente e encaminham as preocupações de aprendizagem dos alunos.	,513				
21. No meu ambiente de formação as chefias (Direção/Coordenação) escutam atentamente e encaminham as preocupações de aprendizagem dos alunos.	,481				
16. No meu ambiente de formação percebo que as questões éticas são resolvidas de forma coletiva.	,433				
29. No meu ambiente de formação presencio conflitos entre professores e alunos.		,788			
27. No meu ambiente de formação observo a adoção de condutas diferenciadas para determinadas pessoas.		,722			
32. No meu ambiente de formação presencio conflitos entre os professores		,705			
31. No meu ambiente de formação presencio conflitos entre as chefias (Direção/Coordenação) e alunos.		,671			
22. No meu ambiente de formação observo que existem falhas na comunicação pedagógica.		,644			
33. No meu ambiente de formação presencio atitudes de coação com os alunos.		,640			
30. No meu ambiente de formação presencio conflitos entre servidores técnicos e alunos.		,637			
14. No meu ambiente de formação recebo apoio			,860		

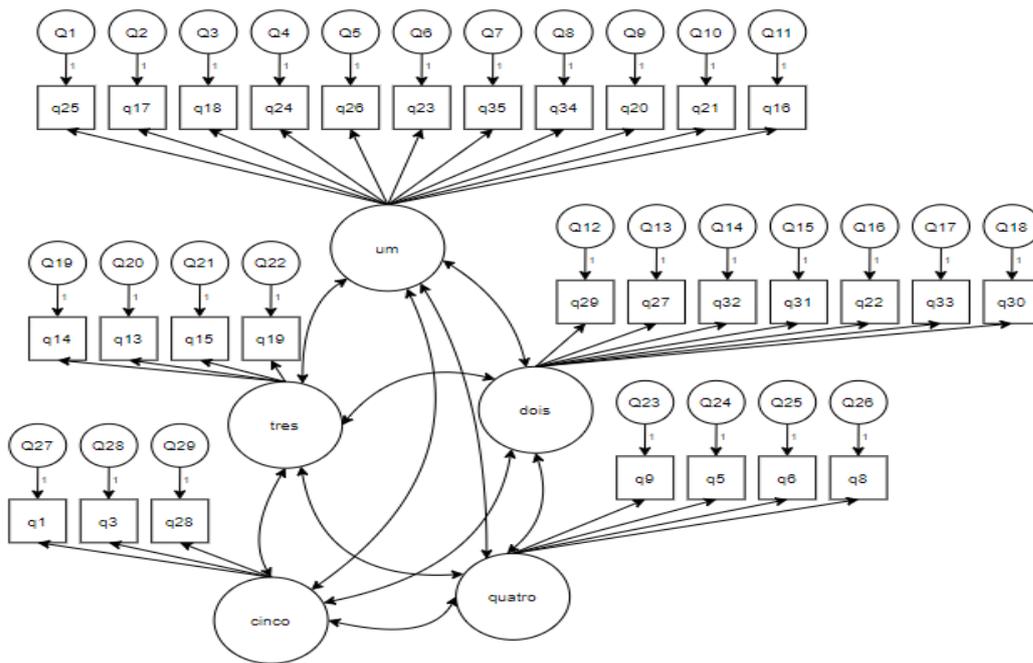
dos servidores técnicos diante do enfrentamento de situações moralmente inadequadas.	
13. No meu ambiente de formação recebo apoio dos professores diante do enfrentamento de situações moralmente inadequadas.	,812
15. No meu ambiente de formação recebo apoio das chefias (Direção/Coordenação) diante do enfrentamento de situações moralmente inadequadas.	,692
19. No meu ambiente de formação sou comunicado de forma respeitosa pelos servidores técnicos nas questões relacionadas à vida acadêmica.	,505
9. No meu ambiente de formação as normas e regras vigentes são cumpridas pelos servidores técnicos.	,806
5. No meu ambiente de formação percebo que os servidores técnicos assumem o compromisso de agirem de forma justa em todas as situações.	,716
6. No meu ambiente de formação as decisões administrativas são tomadas de forma justa para todos.	,508
8. No meu ambiente de formação as normas e regras vigentes são cumpridas pelas chefias (Direção/Coordenação).	,493
1.No meu ambiente de formação observo o comportamento ético dos meus professores sendo estimulado a também desenvolver esses comportamentos.	,635
3.No meu ambiente de formação percebo um clima ético positivo, o que me estimula a não ter comportamentos inadequados.	,522
28. No meu ambiente de formação é exigido de mim um tipo de tratamento coerente com meus valores.	,501

Fonte: dados da pesquisa

Nota: I* Item da escala; F – Fator

A figura 1 a seguir, mostra a relação de cada questão da escala juntamente ao seu constructo.

Figura 1 – Estrutura da Análise Fatorial Confirmatória. Rio Grande. RS, Brasil, 2021.



O fator F1 *Princípios e Regras* apresentou a maior correlação com o clima ético na questão: “*No meu ambiente de formação existem valores humanitários*”. O fator F2 denominado de *conflitos* apresentou maior correlação na questão: “*No meu ambiente de formação presencio conflitos entre professores e alunos.*”

O fator F3 *Relações interpessoais* apresentou maior correlação com o clima ético na questão: “*No meu ambiente de formação recebo apoio dos servidores técnicos diante do enfrentamento de situações moralmente inadequadas*”. Já o fator F4 denominado *justiça* a maior correlação estava na questão: “*No meu ambiente de formação as normas e regras vigentes são cumpridas pelos servidores técnicos*”. Por fim o fator F5 denominado *consciência ética* apresentou maior correlação na questão: “*No meu ambiente de formação observo o comportamento ético dos meus professores sendo estimulado a também desenvolver esses comportamentos*”.

Foram utilizados alguns parâmetros na análise fatorial confirmatória para o teste de Bartlett: teste qui quadrado (X^2) com nível de significância maior que 0,05; razão qui quadrado ($X^2/g.l$) com valor de aceitação menor que 3,0 e GFI 1,0 (com valor de aceitação maior ou igual a 0,95), Standardized Root Mean Square residual (SRMR: 0,91).

As medidas de parcimônia obtiveram os resultados a seguir: CFI (*Bentler's Comparative Fit Index*) 0,8 o que é permissível. O valor de RMSEA (*Root Mean Square error of Aproximation*) foi de 0,09 (com valor de aceitação igual ou menor que 0,09), dentro do limite aceitável. Os resultados da análise fatorial confirmatória foram considerados dentro dos limites satisfatórios.

Assim, em sua versão final, a escala de clima ético apresentou cinco constructos, constituídos por 29 itens e definidos conforme apresentado no Quadro 1.

Quadro 1 – Definição dos constructos de Clima ético a partir da análise fatorial e confirmatória – Rio Grande, RS, Brasil, 2021.

Constructo	Definição
<i>Princípios e regras</i>	Trazem o significado da aderência das pessoas às normas e regras de uma organização ⁽¹⁾ .
<i>Conflitos</i>	Estruturas da sociedade e interações sociais que envolvem pessoas com interesses que podem divergir ⁽³⁹⁾ .
<i>Relações interpessoais</i>	São relações entre duas ou mais pessoas que envolve confiança e afetividade ⁽⁴⁰⁾ .
<i>Justiça</i>	Tem o poder de atribuir a ideia de bom para si e para o outro, possibilitando uma igualdade nas relações, garantindo a justa medida quando a injustiça se faz presente ⁽⁴¹⁾ .
<i>Consciência ética</i>	Capacidade do intelecto de distinguir entre o certo e o errado ⁽⁴²⁾ .

Discussão

A percepção do clima ético nos ambientes de saúde influencia as atitudes em relação ao campo de estudo assim, quanto mais positivo se apresentar o clima ético melhores serão as atitudes éticas das pessoas que convivem nesses ambientes⁽⁴³⁾. Portanto, a construção e validação do ECEEENF apresenta-se como uma ferramenta que auxiliará docentes e equipe técnica das universidades a melhor compreensão do clima ético no ambiente acadêmico.

Os resultados desse estudo indicam que a aplicação do ECEEENF resultou na formação de cinco constructos, essa formação bem como a escala em geral, possuem aderência teórica à literatura de clima ético, destacando que essa escala é a primeira a ser

disponibilizada para analisar o clima ético para os estudantes de enfermagem em ambientes acadêmicos.

Através da análise fatorial exploratória, foi possível construir uma estrutura fatorial composta por 29 itens agrupados em cinco fatores. O fator F1 *Princípios e Regras* foi constituído por 11 itens, que envolvem a aderência de todas as pessoas de uma organização às normas e regras vigentes. Entre os fatores o de maior correlação com o clima ético foi: “*No meu ambiente de formação existem valores humanitários*”.

Assim também, estudo sobre educação e ética ressaltou que os ambientes de formação precisam orientar o estudante sobre a importância do caráter democrático da sociedade, para que cada um, leve em consideração a liberdade, o respeito e a tolerância com os que o cercam⁽⁴⁴⁾.

O segundo fator F2 denominado de *conflitos* é composto por sete questões da escala relacionadas ao clima ético percebido pelos estudantes em diversas situações conflituosas observadas dentro do ambiente acadêmico como: as relações entre os alunos e professores, servidores técnicos, chefias, além de condutas e atitudes inadequadas. Entre os fatores o de maior correlação com o clima ético de forma negativa foi: “*No meu ambiente de formação presencio conflitos entre professores e alunos.*”

Um dos fatores importantes para que o professor escolha e se mantenha na profissão é a forma como ele percebe suas relações interpessoais no trabalho, inclusive a sua relação com os alunos. A satisfação profissional dos docentes gira em torno de três pontos, sendo o primeiro: o reconhecimento do seu papel, segundo a transformação que ele pode gerar na sociedade através de seu trabalho e as relações interpessoais que são criadas no decorrer do processo de ensino e de aprendizagem⁽⁴⁵⁾.

Por outro lado, estudo internacional realizado na Angola, aponta que os estudantes de ensino superior público e privado, sentem-se frustrados com a forma que recebem o ensino

em sala de aula, referem a arrogância dos professores e a falta de oportunidade para dialogar durante as aulas, sendo que apenas podem ouvir e obedecer o discurso do professor, esses conflitos geram no aluno o desinteresse, a negligência e até a evasão das aulas cujo professor apresenta essas características⁽⁴⁶⁾.

Qualquer que seja o contexto, a relação humana é sempre condicionada pelas expectativas mútuas dos sujeitos que interagem e as relações estão envolvidas por conflitos de um lado ou de outro, sendo importante a resolução dos conflitos através do diálogo e da consideração de ambas as partes por um acordo que contribua para o bem do todo e um clima ético positivo⁽⁴⁶⁾.

O terceiro fator F3 apresenta 4 questões e foi denominado como *relações interpessoais*, apresentando itens relativos à percepção do estudante em relação às atitudes éticas que envolvem a sua relação com as demais pessoas envolvidas no ambiente acadêmico. Dentre os itens o de maior correlação com o clima ético foi: “*No meu ambiente de formação recebo apoio dos servidores técnicos diante do enfrentamento de situações moralmente inadequadas*”.

O quarto fator F4 denominado nesse estudo de *justiça* contém quatro questões relacionadas a percepção do estudante de enfermagem em relação as atitudes e tomadas de decisão de forma justa no ambiente acadêmico. Entre os fatores o que apresentou maior correlação com o clima ético também foi relacionado as atitudes dos trabalhadores técnicos: “*No meu ambiente de formação as normas e regras vigentes são cumpridas pelos servidores técnicos*”.

Corroborando com essas duas ideias, estudo aponta que de acordo com os técnicos administrativos de uma universidade pública brasileira, as principais características de seu trabalho incluem: evitar conflitos, orientar as pessoas de forma correta além de promover

qualidade nos relacionamentos através de suas ações, com o objetivo de refletir um bom ambiente de trabalho⁽⁴⁷⁾.

O quinto fator F5 *Consciência ética* constituído por três questões que envolvem a percepção do estudante em relação a quanto ele é estimulado a desenvolver um comportamento ético no ambiente acadêmico. Entre as questões a de maior correlação foi: “*No meu ambiente de formação observo o comportamento ético dos meus professores sendo estimulado a também desenvolver esses comportamentos*”.

Da mesma forma, estudo realizado com docentes de duas universidades públicas brasileiras aponta os princípios da integridade acadêmica reforçando a ideia de que a responsabilidade dos estudantes na integridade deve ser estimulada no ambiente acadêmico. Assim, ao perceberem que há respeito pelas regras éticas nesses ambientes é possível também estimular o estudante a reproduzir essas atitudes⁽⁴⁸⁾.

Com relação à confiabilidade da escala, os resultados obtidos representam índices esperados para estudos exploratórios, garantindo, dessa forma, a fidedignidade da escala validada. O alfa de *Cronbach* do ECEEENF para estudantes de enfermagem apresentou valor 0,77, enquanto que os coeficientes dos seis constructos situaram-se entre 0,62 e 0,92, o que é considerado uma faixa de valores satisfatórios.

Este estudo teve como limitações o fato ter sido realizado em uma população de estudantes de enfermagem de apenas uma universidade brasileira, a coleta no formato on-line que limita a participação, e o tempo destinado a coleta não ser tão longo. Portanto, sugere-se que outros pesquisadores utilizem essa escala para estudantes de outras partes do Brasil bem como adaptações da escala para estudantes de outros países, dada a importância do clima ético e dos fatores que o envolvem para ampliar o conhecimento científico sobre a temática.

Conclusão

Mediante o objetivo proposto, conclui-se que o ECEENF, elaborado nesse estudo, foi validado e os resultados encontrados evidenciam constituir-se em uma escala capaz de analisar o clima ético em estudantes de enfermagem, contribuindo para a compreensão pontual dos fatores que, possivelmente, estão relacionados ao clima ético nos ambientes de formação. Acredita-se que a escala desenvolvida contribuirá para formação profissional em enfermagem, na medida que problematiza-expõe situações e comportamentos éticos observados pelos estudantes no seu ambiente de formação profissional, sendo que essas percepções dizem muito sobre o clima ético presente nesse ambiente, conseqüentemente influenciam também o comportamento desses estudantes como futuros profissionais da saúde.

Referências

1. Ribeiro PECD, Porto JB, Palacios KP, Resende MM. Ethical climate within organizations: validity evidence of a measure's scale. *Temas psicol.* [Internet] 2016 [Cited Nov 3, 2020] 24(2): 415-1425. Available from: <http://dx.doi.org/10.9788/TP2016.2-02>
2. Martin, KD, Cullen JB. Continuities and Extensions of Ethical Climate Theory: A MetaAnalytic Review. *Journal of Business Ethics*, [Internet] 2006 [Cited Nov 3, 2020] 69(2):175-194. Available from: [10.1007/s10551-006-9084-7](https://doi.org/10.1007/s10551-006-9084-7)
3. Türe YA, Yildirim A. Ethical climate perceptions of nurses working in a university hospital. *Journal of Social Sciences*. [Internet] 2019 Jan [Cited Nov 3, 2020] v.18, n.69, p.162-176. Available from: [10.17755/esosder.418182](https://doi.org/10.17755/esosder.418182)
4. Victor B, Cullen JB. The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly* [Internet] 1988 Mar [Cited Nov 3, 2020] 33(1):101-125. Available from: <https://doi.org/10.2307/2392857>

5. Gronlund CF, Soderberg A, Dahllqvist V, Andersson L, Isaksson U. Development, validity and reliability testing the Swedish Ethical Climate Questionnaire. *Nurs Ethics*. [Internet] 2019 Nov-Dec [Cited Nov 3, 2020] 26(7-8):2482-2493. Available from: [10.1177/0969733018819122](https://doi.org/10.1177/0969733018819122)
6. Victor B, Cullen JB. A theory and measure of ethical climate in organizations. In W. C. Frederick, *Research in corporate social performance and policy* (pp. 51-71). Greenwich: Jai Press; 1987.
7. Arruda MCC, Navran F. Indicadores de clima ético nas empresas. *Revista de administração de empresas* [Internet] 2000 Jul-Set [Cited Nov 15, 2020] 40(3):26-35. Available from: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902000000300004>
8. Rego A. Climas éticos organizacionais: Validação do constructo a dois níveis de análise. *Psicologia: Organizações e Trabalho*. [Internet] 2001 Jan [Cited Nov 3, 2020] 1(1):69-106. Available from: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/6704>
9. Elçi M, Alpan L. The Impact of Perceived Organizational Ethical Climate on Work Satisfaction. *Journal of Business Ethics* [Internet] 2009 [Cited Nov 3, 2020] 84(3):297-311 Available from: [10.1007/s10551-008-9709-0](https://doi.org/10.1007/s10551-008-9709-0)
10. Hsieh HH, Wang YD. Linking perceived ethical climate to organizational deviance: The cognitive, affective, and attitudinal mechanisms. *Journal of Business Research* [Internet] 2016 Set [Cited Nov 3, 2020] 69(9):3600-3608. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.01.001>

11. Engelbrecht AS, Wolmarans J, Mahembe B. Effect of ethical leadership and climate on effectiveness. *SA Journal of Human Resource Management* [Internet] 2017 Jan [Cited Nov 3, 2020] 15(a781) Available from: <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v15i0.781>
12. Kaur J. Exploring relationships among ethical climate types and organizational commitment: A case of Indian banking sector. *Journal of Indian Business Research* [Internet] 2017 [Cited Nov 3, 2020] 9(1):20-40. Available from: <https://doi.org/10.1108/JIBR-02-2015-002216>
13. Rubel MRB, Kee DMH, Quah CH, Rimi NN. Ethical Climate and Employee Turnover Intention in the Ready-Made Garment Industry of Bangladesh. *Global Business and Organizational Excellence* [Internet] 2017 Jan [Cited Nov 3, 2020] 36(2):61-73. Available from: [10.1002/joe.21770](https://doi.org/10.1002/joe.21770)
14. Farouk S, Jabeen F. Ethical climate, corporate social responsibility and organizational performance: evidence from the UAE public sector. *Social Responsibility Journal* [Internet] 2018 Out [Cited Nov 3, 2020] 14(4):737-752. Available from: <https://doi.org/10.1108/SRJ-01-2017-0002>
15. Gorsira M, Steg L, Denkers A, Huisman W. Corruption in Organizations: Ethical Climate and Individual Motives. *Adm. Sci* [Internet] 2018 Fev [Cited Nov 3, 2020] 8(1):1-19. Available from: <https://doi.org/10.3390/admsci8010004>

16. Mitonga-monga, J. Ethical climate influences on employee commitment through job satisfaction in a transport sector industry. *Journal of Psychology in Africa* [Internet] 2018 Mar [Cited Nov 3, 2020] 28(1):15-20. Available from: <https://doi.org/10.1080/14330237.2018.1426710>
17. Pagliaro S, Lo Presti A, Barattucci M, Giannella VA, Barreto M. On the Effects of Ethical Climate(s) on Employees' Behavior: A Social Identity Approach. *Front Psychol* [Internet] 2018 Jun [Cited Nov 3, 2020] 9:960 Available from: [10.3389/fpsyg.2018.00960](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00960)
18. Stamenkovic S, Njegovan BR, Vukadinovic MS. Intra-national diversity: Perception of organizational justice and ethical climate in organizations in Serbia. *Cross Cultural & Strategic Management* [Internet] 2018 [Cited Nov 3, 2020] 25(3):425-442. Available from: <https://doi.org/10.1108/CCSM-05-2017-0061>
19. Olson LL. Hospital Nurses' Perceptions of the Ethical Climate of Their Work Setting. *Image J Nurs Sch* [Internet] 1998 [Cited Nov 15, 2020] 30(4):45-9. Available from: [10.1111/j.1547-5069.1998.tb01331.x](https://doi.org/10.1111/j.1547-5069.1998.tb01331.x)
20. Cerit B, Özveren H. Effect of hospital ethical climate on the nurses' moral sensitivity. *The European Research Journal* [Internet] 2019 [Cited Nov 15, 2020] 5(2):282-290. Available from: <https://doi.org/10.1177/0969733007088357>
21. Humphries A, Woods M. A study of nurses' ethical climate perceptions: Compromising in an uncompromising environment. *Nurs Ethics* [Internet] 2016 [Cited Nov 15, 2020] 23(3): 265-76. Available from: [10.1177/0969733014564101](https://doi.org/10.1177/0969733014564101)

22. Altaker KW, Howie-Esquivel J, Cataldo JK. Relationships among palliative care, ethical climate, empowerment, and moral distress in intensive care unit nurses. *Am j critcare* [Internet] 2018 [Cited Nov 15, 2020] 27(4):295-302. Available from: <https://doi.org/10.4037/ajcc2018252>
23. Numminen O, Leino-Kilpi H, Isoaho H, Meretoja R. Ethical climate and nurse competence – newly graduated nurses’ perceptions. *Nursing Ethics* [Internet] 2015 Dez [Cited Nov 15, 2020] 22(8):845–859. Available from: [10.1177/0969733014557137](https://doi.org/10.1177/0969733014557137)
24. Constantina C, Papastavrou E, Charalambous A. Cancer nurses’ perceptions of ethical climate in Greece and Cyprus. *Nursing Ethics* [Internet] 2018 [Cited Nov 15, 2020] 26(6): 1805-1821. Available from: <https://doi.org/10.1177/0969733018769358>
25. Chao CY, Wang YT, Ku PY, Lin YH. The effects of job satisfaction and ethical climate on service quality in elderly care: the case of Taiwan. *Total Quality Management and Business Excellence* [Internet] 2014 [Cited Nov 15, 2020] 27(3):1-14. Available from: <https://doi.org/10.1080/14783363.2014.982893>
26. Vryonides S, Papastavrou E, Charalambous A, Andreou P, Eleftheriou C, Merkouris A. Ethical climate and missed nursing care in cancer care units. *Nurs Ethics* [Internet] 2018 Set [Cited Nov 15, 2020] 25(6):707-723. Available from: <https://doi.org/10.1177/0969733016664979>
27. Dinc MS, Huric A. The impacts of ethical climate types on nurses’ behaviors in Bosnia and Herzegovina. *Nurs Ethics* [Internet] 2017 [Cited Nov 15, 2020] 24(8):922-935. Available from: <https://doi.org/10.1177/0969733016638143>

28. Hashish EAA. Relationship between ethical work climate and nurses' perception of organizational support, commitment, job satisfaction and turnover intent. *Nurs Ethics* [Internet] 2017 Mar [Cited Nov 15, 2020] 24(2):151–166. Available from: 10.1177/0969733015594667.

29. Jahantigh M, Zare S, Shahrakipour M. The survey of the relationship between ethical climate and ethical behavior in nurses. *Der Pharma Chemica* [Internet] 2016 Jan [Cited Nov 15, 2020] 8(3):189–193. Available from: https://www.researchgate.net/publication/301630371_The_survey_of_the_relationship_between_ethical_climate_and_ethical_behavior_in_nurses

30. Castillo MMA, Armendáriz-García NA, Castillo MTJA, Castillo BAA, G. Clima ético, éstress de conciencia y laboral de enfermeiras y médicos que laboran em cuidados intensivos neonatal. *Revista latino americana de bioética*. [Internet] 2019 Jul [Cited Nov 15, 2020] 37(2):65-76. Available from: <https://doi.org/10.18359/rlbi.4177>

31. Salar AR, Jafari H, Zare S, Salar E. Ethical climate from the perspective of sari medical sciences university nursing students. *IJPT* [Internet] 2016 [Cited Nov 15, 2020] 8(2):12451-12459. Available from: <http://eprints.zaums.ac.ir/id/eprint/2041>

32. Salancik GR, Pfeffer JA. Social Information Processing Approach to Job Attitudes and Task Design. *Administrative Science Quarterly* [Internet] 1978 Jun [Cited Nov 15, 2020] 23(2): 224-253. Available from: <https://doi.org/10.2307/2392563>

33. Brown ME, Treviño LK. Ethical Leadership: A Review and Future Directions. *The Leadership Quarterly* [Internet] 2006 Dez [Cited Nov 15, 2020] 17(6):595–616. Available from: [10.1016/j.leaqua.2006.10.004](https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.10.004)
34. DeVellis RF. *Scale development: theory and applications*. 4.ed. Los Angeles: Sage; 2016.
35. Alexandre NMC, Coluci MZO. Content validity in the development and adaptation processes of measurement instruments *Ciênc. saúde coletiva* [Internet] 2011 Jul [Cited Nov 15, 2020] ;16(7): 3061-3068. Available from: <https://doi.org/10.1590/S1413-81232011000800006>
36. Sousa L, Vieira CM, Severino S, Gomes JC, José HMG. Análise fatorial confirmatória da depression Anxiety Stress Scale em pessoas com Doença Renal Crônica. *Revista Portuguesa de enfermagem de saúde mental* [Internet] 2017 [Cited Nov 15, 2020] nspe5: 13-18. Available from: <http://dx.doi.org/10.19131/rpesm.0161>
37. Cohn EG, Jia H, Larson E. Evaluation of statistical approaches in quantitative nursing research. *Clin Nurs Res* [Internet] 2009 [Cited Nov 15, 2020] 18(3):223-41. Available from: [10.1177/1054773809336096](https://doi.org/10.1177/1054773809336096)
38. Marôco J. (2014) *Análise de equações estruturais: Fundamentos teóricos, software e aplicações*. 2ª Edição. ReportNumber, Lda.

39. Cheron C, Zanella CK, Moya MA. Ética, alteridade e autocomposição: Um referencial de manejo dos conflitos em prol da emancipação dos indivíduos. *Rev Estud Conflito Controle Soc* [Internet] 2019 [Cited Nov 15, 2020] 12(3): 697-723. Available from: <https://revistas.ufrj.br/index.php/dilemas/article/view/17850>
40. Pontalti L, Santos Mdos, Amaral-Rosa M. Relações interpessoais e prática docente. [Internet] 2019 [Cited Dez 20, 2020] 1(32):33-48. 2019. <https://doi.org/10.24119/16760867ed115264>
41. Bregalda R. Ética, justiça e educação: o papel das instituições justas em paul ricœur. *PER I*. [Internet] 2020 [Cited Dez 20, 2020] 12(2):41-54. Available from: <https://nexus.ufsc.br/index.php/peri/article/view/3726>
42. May L. On Conscience. *American Philosophical Quarterly*. [Internet] 1983 [Cited Nov 15, 2020] 20(1):57–67. Available from: <https://www.jstor.org/stable/20013986>
43. Salar AR, Minaiiy H, Mirjamali O, Zare, S. The survey of the relationship between ethical climate and the Students' curriculum attitude in sari medical sciences university. *IJPT* [Internet] 2016 [Cited Nov 15, 2020] 8(2):12419-427. Available from: <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2>
44. Bastos MJ. A Importância da Ética na Educação. *Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento* [Internet] 2017 [Cited Nov 15, 2020] 5(1):264-276. Available from: [10.32749/nucleodoconhecimento.com.br/educacao/etica-na-educacao](https://www.nucleodoconhecimento.com.br/educacao/etica-na-educacao)

45. Berger TCM, Pereira AL, Costa C. Challenges of university teaching: a look of teacher trainers. *Educação* [Internet] 2020 Jan [Cited 12 Nov 2020] 43(1):e30401 Available from: <https://doi.org/10.15448/1981-2582.2020.1.30401>

46. Santana AIR. Reciprocal expectations between teachers and students in the public and private higher education classroom in Angola. *Revista internacional de educação, saúde e ambiente* [Internet] 2020 [Cited 12 Dez 2020] 3(1):30-45. Available from: <https://doi.org/10.37334/riesa.v3i1.32> 45.

47. Budde JA, Scherer LA, Junior PVC. Cultura Brasileira de Gestão: um estudo em uma Universidade pública do Rio Grande do Sul. *Gestão Org* [Internet] 2019 [Cited Nov 15, 2020] 17(1):17-31. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7070544>

48. Singh AS, Oviedo ABM, Pires LR, Junior VMV, De-Carli E, Segatto AP. Teachers' perceptions and actions on students' dishonest practices. *Revista Gual* [Internet] 2020 [Cited Dez 7, 2020] 13(1):205-226. Available from: <http://dx.doi.org/10.5007/1983-4535.2020v13n1p205>

5.2 ARTIGO – 2

Clima ético e o perfil de estudantes de enfermagem brasileiros: análise por *clusters*

Resumo

Objetivo: Identificar o perfil de estudantes de enfermagem através do agrupamento de suas características sociodemográficas e intensidade de clima ético;

Método: Estudo transversal, exploratório com 175 estudantes de enfermagem de uma universidade pública brasileira. A coleta de dados ocorreu em 2020, via e-mail, através da ferramenta *Google Docs*, com a escala de clima ético para estudantes de enfermagem. Os dados foram analisados pela estatística descritiva, análise de variância e de agrupamento.

Resultados: O estudo identificou a formação de 4 *clusters*, que indicam os diferentes perfis de estudantes de enfermagem, tendo como base três preditores: sexo, idade e clima ético. O clima ético obteve a maior média no menor cluster, formado exclusivamente pelo sexo masculino com idade média de 24 anos.

Conclusão: os estudantes de enfermagem possuem uma próxima percepção de clima ético, tendo neste estudo o sexo masculino melhor percepção do clima ético do que o sexo feminino.

Descritores: Estudantes de enfermagem; Docentes de enfermagem; Educação em enfermagem; Ética; Análise por conglomerados.

Descritores (inglês): Students, Nursing, Faculty, Nursing, Ethics, Cluster Analysis.

Descritores (espanhol): Estudiantes de Enfermería, Docentes de Enfermería, Educación en Enfermería, Análisis por Conglomerados.

INTRODUÇÃO

A formação de enfermagem no Brasil, pautada nas Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Enfermagem, é orientada a construir uma formação com perfil humanista, crítico, reflexivo e ético. Esse profissional deverá ser capaz de atuar no cuidado a saúde, na tomada de decisões, na liderança de equipes e no ensino com base no rigor científico e intelectual⁽¹⁾.

O perfil do estudante de enfermagem vem passando por mudanças como mostra um estudo brasileiro sobre o perfil dos estudantes entre os anos de 2006 e 2015. O estudo relata

que houve um aumento no número de ingressantes no curso com idade inferior a 18 anos, aumento no número de estudantes provenientes de escolas da rede privada, bem como estudantes que dividem o tempo do estudo com o trabalho⁽²⁾.

No mundo, os ambientes de ensino superior bem como o ensino de enfermagem vêm ao longo dos anos, enfrentando mudanças quanto aspectos tecnológicas, sociais, culturais, e científicos, mas o ponto principal é o grande desafio de formar enfermeiros preparados para as necessidades atuais de assistência à saúde. O processo de formação exige o envolvimento de estudantes e professores na construção do conhecimento reflexivo, de modo que o estudante sinta-se preparado para reconhecer e agir da melhor forma diante dos problemas éticos inerentes ao trabalho na saúde⁽³⁾.

Os enfrentamentos éticos fazem parte da formação bem como do trabalho na enfermagem, assim, a formação acadêmica de enfermagem deve ser dedicada a construção moral do estudante, bem como a instrumentalização dos docentes para trabalharem durante toda formação, os aspectos da moralidade humana como um exercício de cidadania. Há necessidade cada vez maior de prezar por uma educação baseada no diálogo, na problematização de ideias e no desenvolvimento da moralidade instrumentalizando o estudante na tomada de decisão e na resolução de conflitos éticos cotidianos na formação e na prática profissional⁽⁴⁾.

Assim, a percepção do clima ético pelos estudantes de enfermagem, que convivem nos ambientes de saúde, gera uma relação significativa de acordo com as atitudes que eles observam em seu ambiente de estudo. Isso significa que, quanto melhor o clima ético no ambiente acadêmico, mais positiva é a atitude dos estudantes em relação ao seu campo de prática, já que o clima ético é a percepção desses comportamentos e o quanto eles influenciam outros comportamentos^(5,6).

Portanto, este estudo teve como objetivo identificar os diferentes perfis de estudantes de enfermagem através do agrupamento de suas características sociodemográficas e da percepção de clima ético.

MÉTODOS

Aspectos éticos:

Os aspectos éticos foram respeitados, de modo a garantir a proteção dos direitos humanos, conforme as recomendações da Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde - CNS, que normatiza as pesquisas envolvendo seres humanos, com aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da Área da Saúde local (CEPAS), sob o parecer número 4.096.741\2020.

Desenho, Local de estudo e período:

Estudo quantitativo do tipo transversal, com coleta de dados realizada entre os meses de e Julho e Agosto de 2020 de forma online, em uma Universidade Pública federal no estado do Rio Grande do sul.

População e amostra: Critérios de exclusão e inclusão:

A amostra de estudo foi composta por 175 estudantes de graduação em enfermagem de uma população de 294 estudantes cursando entre o primeiro e o décimo semestre. Realizou-se cálculo amostral para população, o qual permite obter um tamanho mínimo da amostra, após aplicação da fórmula sabendo o total de alunos matriculados no curso, obteve-se o tamanho amostral de 160 estudantes com nível de confiança de 95% e erro amostral de 5%. Os critérios de inclusão foram todos os alunos devidamente matriculados no curso de enfermagem e como exclusão todos os alunos afastados do curso por alguma causa.

Protocolo do estudo

A coleta de dados foi realizada de forma eletrônica por meio de instrumento online, os endereços de e-mails foram solicitados junto a coordenação do curso de enfermagem. Os estudantes receberam o convite para participação, juntamente com um texto explicando a pesquisa e seus objetivos. Na página inicial da escala havia o termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE) e questões de caracterização da amostra como: sexo, idade, ano de ingresso no curso, se fez alguma disciplina ou curso na área da ética, semestre atual. As questões da escala envolvem situações éticas vivenciadas pelos estudantes em ambientes acadêmicos, seguidos pelo link de acesso a escala.

A escala de clima ético para estudantes de enfermagem foi construído com 29 questões previamente validadas em 2021 com escala *likert* de 5 pontos sendo 1 para “Discordo Totalmente” e 5 “Concordo totalmente”. Apresentou alfa de *Cronbach* de 0,77 sendo aceitável para estudos exploratórios, ele aborda questões sobre atitudes éticas e não

éticas de estudantes, docentes e técnicos administrativos observadas nos ambientes acadêmicos por meio de cinco fatores: Princípios e regras, conflitos, justiça, relações interpessoais e consciência ética.

Análise dos resultados e estatística

Os dados da pesquisa foram gerados em arquivos de Excel® 2016, e posteriormente transferidos, para a ferramenta *Statistical Package for the Social Sciences* - SPSS, versão 24.0, onde foram analisados estatisticamente.

Os dados foram analisados utilizando a estatística descritiva para caracterização geral da amostra estudada e, posteriormente, procedeu-se a análise de agrupamento cluster de duas etapas, com intuito de classificar elementos em grupos⁽⁷⁾. A análise de variância (ANOVA) foi utilizada, para identificar diferenças de médias entre os grupos e o teste de chi-quadrado foi aplicado para identificar associações existentes entre as variáveis categóricas, em ambos os casos se utilizou o valor de $p < 0,05$ como indicador de significância.

A análise de cluster ou agrupamentos é um conjunto de técnicas multivariadas com objetivo de reunir objetos com base nas características que eles apresentam⁽⁷⁾. Portanto esse estudo, representa um grupo de estudantes de enfermagem e esta técnica possibilita a divisão da amostra em subgrupos, de acordo com as variáveis preditoras do perfil desses estudantes, auxiliando na identificação de diferenças significativas entre os grupos e, ao mesmo tempo, as semelhanças dentro do próprio grupo, constituindo perfis específicos.

RESULTADOS

O estudo teve a participação de 175 estudantes de enfermagem dos quais 93,2% eram mulheres (n=163) e 6,8% (n=12) homens, a maioria estava na faixa etária entre 18 e 27 anos (70,3%), e as idades variaram entre 18 e 56 anos. Dos participantes, 137 (78,2%) referiram que já cursaram disciplina ou curso na área da ética e em relação a participação dos estudantes por semestre, houve bastante equilíbrio sendo o 5º e 6º semestres os mais participativos (26,3%).

Os resultados da análise de agrupamento para as variáveis sociodemográficas dos estudantes de enfermagem permitiram a identificação e formação de 4 *clusters*, que indicam os diferentes perfis de uma mesma população, conforme exposto na (Tabela 1).

Tabela 1- Análise de conglomerados para cada bloco de variáveis preditoras do perfil de estudantes de enfermagem brasileiros. RS, Brasil, 2021.

Variáveis	Cluster – 1 (n=35)	Cluster – 2 (n=94)	Cluster – 3 (n=33)	Cluster – 4 (n=13)
Idade (anos)	39,63 (37,8-41,4)	22,54 (21,9 – 23,1)	22,88 (21,6-24,1)	24,62 (21,9- 27,2)
Sexo Feminino	35 (100%)	94 (100%)	33 (100%)	-
Masculino	-	-	-	13 (100%)
Média geral de clima ético	3,80 (3,6 - 3,9)	3,85 (3,7 - 3,8)	3,06 (2,9 - 3,1)	3,88 (3,6 - 4,0)

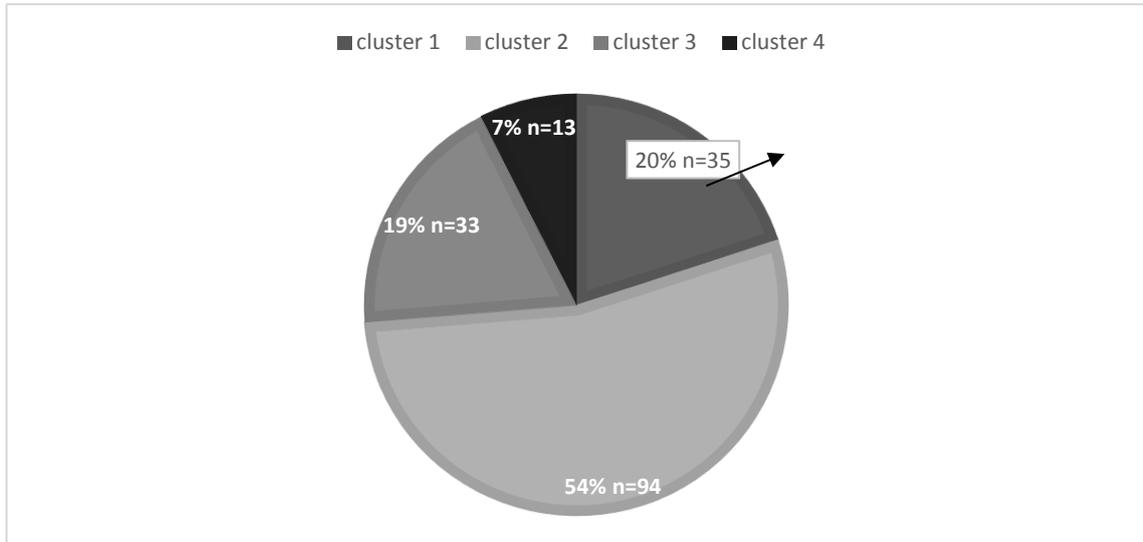
Fonte: Dados da pesquisa

A formação dos clusters (Figura 1) se constituiu da seguinte forma: *cluster* 1, foi agrupado por 35 (20%) estudantes sexo feminino (100%), com média de 39 anos. Quanto ao clima ético de forma geral houve média de 3,80 nesse primeiro cluster. Já o *cluster* 2 foi agrupado por 94 (53,7%) dos estudantes de enfermagem, sexo feminino (100%), com aproximadamente 22 anos de idade. Quanto ao clima ético de forma geral houve média de 3,85.

O *cluster* 3 foi agrupado por 33 (18,9%) dos estudantes de enfermagem, sexo feminino (100%), com aproximadamente 23 anos idade. Em relação ao clima ético de forma geral houve média de 3,06. O último *cluster* 4 foi agrupado por 13 estudantes de enfermagem, sexo masculino (100%), com aproximadamente 25 anos de idade. Em relação ao clima ético de forma geral obteve a maior média de 3,88.

Houve diferença estatística significativa de médias para as variáveis idade e clima ético entre os quatro grupos conforme o teste de ANOVA ($p < 0,05$), o mesmo ocorreu para a variável sexo mediante o teste de chi-quadrado ($p < 0,05$).

Figura 1. Tamanho de clusters e forma de distribuição. Brasil, 2021.



Fonte: Dados da pesquisa

Ao analisar a constituição dos grupos, é possível observar que dois grupos formados (1 e 3) representam proporções semelhantes da amostra, sendo o grupo 1 formado por 35 estudantes (20%) e o grupo 3 formado por 33 estudante (19%).

O maior cluster (2) é composto por 94 estudantes representando 54% da população, já o menor cluster (4) é formado por 13 estudantes que representam 7% da população desse estudo.

Com relação a ter participado ou não de disciplina ou curso na área de ética observou-se que a maioria dos estudantes em todos os grupos ($p < 0,05$) já realizou curso ou disciplina na área da ética, sendo que um total de 137 estudantes participou de uma dessas modalidades, o que representa 78,3% da população. Por outro lado, apenas 38 estudantes ou 21,7% dos participantes não fez curso ou disciplina na área de ética.

No cluster 1, 30 estudantes fizeram curso ou disciplina na área da ética contra 5 estudantes que não fizeram, já o maior cluster o 2, apresentou 74 estudantes que participaram de curso ou disciplina de ética enquanto 20 não.

Em relação aos dois menores clusters, o 3 apresentou 7 estudantes que nunca fizeram curso ou disciplina de ética contra 26 que fez, já o cluster 4 os números são muito semelhante em relação a quem fez o curso ou disciplina de ética e quem não fez, sendo 6 estudantes que não participaram contra 7 que participaram, conforme os dados representados na tabela 2.

Tabela 2- Cluster de duas etapas - Realização de disciplina ou curso na área da ética. RS, Brasil, 2021

	Número de cluster de duas etapas				Total
	1	2	3	4	
Não	5	20	7	6	38
	14,3%	21,3%	21,2%	46,2%	21,7%
Sim	30	74	26	7	137
	85,7%	78,7%	78,8%	53,8%	78,3%
Total	35	94	33	13	175
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Dados da pesquisa

Quanto ao ano de ingresso no curso de enfermagem observa-se que os estudantes do grupo 1 ingressaram no ano de 2015, valor que difere dos demais grupos onde a maior média dos estudantes ingressou no curso no ano de 2017 ($p < 0,05$). Ainda, no grupo 1 os estudantes ingressaram no curso entre os anos de 2010 e 2020.

O grupo 2 é representado por 94 estudantes que ingressaram no curso de enfermagem entre os anos de 2013 e 2020, sendo a média o ano de 2017. O grupo 3 apresenta 33 estudantes que ingressaram no curso no período de 2014 e 2020, por último o menor grupo 4, composto por 13 estudantes que assim como o grupo 1 ingressaram no curso de enfermagem entre os anos de 2010 e 2020 como mostra a tabela 3 abaixo.

Tabela 3 – Cluster de duas etapas - Ano de ingresso no curso de enfermagem, RS, Brasil, 2021.

Cluster	N	Média	Desvio Padrão
1	35	2015	2,09
2	94	2017	1,71
3	33	2017	1,63
4	13	2017	2,91
Total	175	2017	1,96

Fonte: Dados da pesquisa

DISCUSSÃO

Foi identificado na análise a formação de 4 clusters capazes de definir o perfil do estudante de enfermagem de uma universidade federal no sul do Brasil, as semelhanças e diferenças entre os estudantes de enfermagem tiveram como base alguns preditores como: sexo, idade e clima ético.

Os resultados mostram que três clusters (1,2,3), inclusive o de maior agrupamento cluster 2 (n=94), são constituídos por estudantes de enfermagem do sexo feminino (100%). Esse perfil feminino na enfermagem é um dado esperado já que outros estudos também apontam esse fato, como o estudo brasileiro realizado em uma universidade particular de São Paulo com 195 estudantes de enfermagem, onde 87,18,5% dos estudantes eram do sexo feminino⁽⁸⁾.

Outro estudo também no Brasil, analisou o perfil do ingressante no curso de enfermagem na USP em um período de 10 anos (2006 a 2015) e concluiu que durante todos os anos houve predomínio do sexo feminino no curso, e a média de ingressantes femininas nesse período foi de 82,58%⁽²⁾.

Entretanto, em estudo internacional essa diferença entre homens e mulheres no curso de enfermagem não se mostra tão acentuada, estudo realizado nos Estados Unidos da América com 3502 acadêmicos, 60,8% eram do sexo feminino enquanto 39,2% eram do sexo masculino⁽⁹⁾. Corroborando com a importante questão de sexo na enfermagem, o menor agrupamento está no cluster 4, onde 100% dos estudantes que o compõe são do sexo masculino.

Outro estudo também aborda a questão do pequeno número de ingressantes masculinos no curso de enfermagem, como mostra um estudo recente com 150 estudantes de enfermagem onde apenas 16% eram do sexo masculino⁽¹⁰⁾.

O fator idade foi um diferencial apenas em um agrupamento *cluster 1*, composta por alunos de enfermagem com idade mais elevada com média de 39 anos, já os demais clusters (2,3,4) apresentaram médias próximas de idade, entre 22 e 24 anos. Outro estudo também revela que a média de idade dos estudantes de enfermagem no Brasil fica entre 18 e 30 anos⁽¹¹⁾.

Verificou-se que de 2010 para 2015 o número de estudantes abaixo de 18 anos passou de 2,30% para 31, 50%; já comparando os estudantes maiores de 30 anos temos o oposto, passou de 13,90% em 2010 para 2,60% em 2015⁽²⁾. Ainda, em relação a esse fator outro estudo realizado com estudantes do ensino médio de 35 escolas públicas de São Paulo,

apontou que 78,6% dos entrevistados refere que seguir estudando é a principal forma de obter um bom emprego e salários melhores, isso vem influenciando cada vez mais jovens a ingressarem nas universidades⁽¹²⁾.

Em relação ao ano de ingresso no curso de enfermagem, o grupo 1 que apresenta os estudantes de maior idade (37,8-41,4) é também o grupo que na média ingressou mais cedo no curso no ano de 2015. Ainda na relação ano de ingresso os outros 3 grupos tiveram como média o ingresso no ano de 2017, sendo a variação mínima o ingresso no ano de 2010 e máxima no ano de 2020.

Analisando o clima ético em cada *clusters* percebe-se a sutil diferença entre as médias sendo a menor 3,06 cluster 3 e a maior 3,88 no cluster 4. Ainda há poucos estudos sobre o clima ético relacionado a fatores de idade e sexo, mas de acordo com esses poucos estudos a idade não é fator relacionado a percepção do clima ético, no entanto fatores como nível de sensibilidade moral e a satisfação no trabalho influenciam diretamente nessa percepção⁽¹³⁻¹⁵⁾.

A ética permeia as habilidades e competências do profissional enfermeiro, as atitudes éticas são esperadas mediante os enfrentamentos e conflitos enfrentados na atuação profissional⁽¹⁶⁾. A ética faz parte do perfil profissional esperado pela sociedade para o profissional enfermeiro, ela precisa integrar os preceitos básicos e fundamentais da sua atuação⁽¹⁷⁾.

Diferentes agentes estimulam a construção de um indivíduo ético, principalmente por meio de situações que permeiam seu dia a dia⁽¹⁸⁾. O ensino da ética passa por situações que geram no estudante ideias e discussões, alcançando o auge de um pensamento permanente que busque a compreensão de forma holística⁽¹⁹⁾.

Essas vivências formam uma bagagem a ser explorada enquanto o estudante se constrói como indivíduo, sendo esse um diferencial para formação de um futuro profissional⁽²⁰⁾. Por essa razão, compreende-se a necessidade de instrumentalizar os enfermeiros a partir de sua formação, proporcionando a aprendizagem da ética através de atividades e experiências em suas práticas acadêmicas⁽²¹⁾.

Ainda em relação a ética na formação, de acordo com estudo brasileiro os estudantes de enfermagem referem que o enfermeiro ético é aquele profissional que demonstra exemplo para os demais, aquele que segue as normas e os padrões de conduta estipulados no seu ambiente de trabalho, aquele que sabe o que é certo ou não fazer⁽²²⁾. Para esses estudantes, alguns comportamentos precisam ser observados nos profissionais enfermeiros tais como: integridade, justiça, honestidade, princípios e condutas, cooperação e respeito no trabalho e entre colegas⁽²²⁾.

Assim, o clima ético é um dos fatores que também influenciam esses comportamentos éticos, sendo que as atitudes observadas nos ambientes de trabalho ou de formação, acabam influenciando as ações. Tudo que é observado nesse ambiente torna-se uma influência no comportamento de todos que ali convivem, sejam estudantes, docentes e funcionários de forma geral, dessa forma quanto mais atitudes éticas positivas forem observadas nos ambientes de formação mais essas atitudes serão replicadas ao longo da vida desses indivíduos⁽⁶⁾.

Estudo brasileiro sobre a ética profissional com 815 estudantes de uma universidade pública concluiu que, alguns fatores como a prática de alguma religião e a experiência profissional contribuem para a formação ética. O estudo também aponta para o fato de que estudantes que cursaram ou estavam cursando a disciplina de ética oferecida pelo curso se sentiam mais preparados para a prática de atitudes éticas⁽²³⁾.

O presente estudo apresenta em todos os 4 clusters, o número de alunos que fez curso ou disciplina na área de ética maior do que o número dos alunos que não fizeram essas atividades, o que segundo estudos é um fator importante para a construção de atitudes éticas no indivíduo^(19,23). Por outro lado, o cluster 4, embora tenha apresentado a maior média de percepção de clima ético também apresentou o maior percentual de alunos que não fizeram curso ou disciplina de ética, o que pode estar relacionado a uma maior dificuldade em enfrentar as situações cotidianas em atividades práticas ou de sala de aula, em virtude da ausência ou baixa discussão de questões éticas inerentes ao cotidiano da futura profissão, o que pode repercutir em uma percepção negativa acentuada sobre o clima ético.

Um estudo dos anos 90 aborda a relação com estudantes do curso de administração, revelando que o sexo está relacionado a percepção de como deveria ser o clima ético, nesse contexto, as mulheres mostraram atitude mais favorável em relação ao comportamento ético do que os homens⁽²⁴⁾. Contrariando esses dados, o presente estudo mostra que o agrupamento formado exclusivamente pelo sexo masculino apresenta a maior média de clima ético entre todos os agrupamentos.

Ainda os papéis sociais desempenhados por homens e mulheres possuem a tendência de serem diferentes de acordo com as necessidades e comportamentos, sendo as mulheres mais adaptáveis á múltiplas funções tanto profissionais quanto relacionadas ao cuidado familiar, o que pode favorecer a percepção diferenciada sobre os aspectos emocionais e ligados a sua profissão⁽²⁵⁾.

O cluster 4 apresentou a maior média de clima ético do estudo, sendo um grupo formado exclusivamente pelo sexo masculino, com idade média de 24 anos, variando entre 21

e 27 anos, com média de ingresso no curso no ano de 2017. Porém, esses estudantes apresentaram a menor porcentagem de participação em curso ou disciplina na área da ética.

Já o cluster 3 apresentou a menor média de clima ético do estudo, sendo um grupo formado exclusivamente pelo sexo feminino, com idade média de 22 anos, variando entre 21 e 24 anos, também com média de ingresso no curso de enfermagem no ano de 2017. Esse grupo mesmo apresentando a menor média de clima ético é a segunda maior porcentagem de estudantes que participaram de curso ou disciplina na área ética.

Em suma, o clima ético apresentou maior média no menor grupo, constituído apenas por homens com idade média de 24 anos e menor média de estudantes que fez curso ou disciplina na área de ética. Por outro lado, o clima ético apresentou menor média no grupo constituído somente por mulheres idade média de 22 anos apresentando a segunda maior média de estudantes que participaram de curso ou disciplina na área da ética.

Limitações do estudo

Os resultados desse estudo se limitam pelo fato de serem analisados apenas os alunos de uma universidade pública brasileira.

Contribuições para a área da enfermagem

Compreender o clima ético através do perfil do estudante de enfermagem, favorece a construção de estratégias que deverão ser desenvolvidas nos ambientes de formação a fim de estimular o clima ético positivo em cada grupo de estudantes, com suas especificidades.

CONCLUSÃO

O estudo identificou quatro perfis de estudantes de enfermagem e suas percepções do clima ético sob diferentes perspectivas. Assim, a análise desse fenômeno através de agrupamentos e identificação de variáveis preditoras, auxilia a compreensão do clima ético nos ambientes de formação. Essa análise por agrupamento pode facilitar a criação de estratégias que fortaleçam as atitudes e comportamentos éticos nos ambientes acadêmicos, como oferecimento de cursos na área da ética, roda de conversas para discussão de questões éticas com todos os envolvidos na formação do estudante de enfermagem.

Também ficou evidente que os estudantes de enfermagem possuem uma próxima percepção de clima ético, tendo neste estudo o sexo masculino melhor percepção do clima ético do que o sexo feminino. Ainda, o perfil com maior número de participantes agrupados se

caracterizou por ser do sexo feminino e ter idade média de 22 anos, sendo o menor agrupamento composto pelo sexo masculino com média de idade de 24 anos.

O estudo ainda aponta dados um pouco contraditórios com a produção científica de forma geral, sendo que nesse estudo o grupo com maior média de clima ético também foi o grupo que apresentou a maior porcentagem de estudantes que não fizeram curso ou disciplina na área ética.

Destaca-se a escassez de estudos na temática de clima ético e estudantes de enfermagem, sendo a maioria dos estudos pesquisas na área da administração ou estudos muito antigos. Esse fato revela a grande relevância da produção de evidências científicas que contemplem o clima ético entre os estudantes de enfermagem.

Referências

1. Brasil. Conselho Nacional da Educação. Câmara de educação superior. Resolução nº 3, de 7 de novembro de 2001 [Internet]. Brasília: 2001 [cited 2020 Sep 25]. Available from: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CES03.pdf>
2. Corrêa AK, Prebill GM, Ruiz JC, Souza MCBdeM, Santos RAdos. O perfil do aluno ingressante em um curso de bacharelado e licenciatura em enfermagem de uma instituição de ensino superior pública. Educação em revista. [Internet]. 2018 [cited 2020 Nov 10]; 34: e185913, 2018. Available from: <http://dx.doi.org/10.1590/0102-4698185913>
3. Beccaria L, Kek MYCA, Huijser, H. Exploring nursing educators' use of theory and methods in search for evidence-based credibility in nursing education. Nurse educ today. [Internet] 2018 [cited 2020 Nov 16]; 65:60–66. Available from: [10.1016/j.nedt.2018.02.032](https://doi.org/10.1016/j.nedt.2018.02.032)
4. Ávila LI, Silveira RSda, Figueiredo PPde, et.al. Desarrollo moral del estudiantes de postgrado en enfermería como incentivo para humanización de la atención. Texto contexto enferm. [Internet] 2018 [cited 2020 Nov 16]; 27(3):Epub. Available from: <http://dx.doi.org/10.1590/0104-070720180004790015>
5. Olson, LL. Hospital Nurses' Perceptions of the Ethical Climate of Their Work Setting. Journal of nursing scholar ship. [Internet] 1998 [cited 2020 Nov 16]; 30 (43):45-349. Available from: [10.1111/j.1547-5069.1998.tb01331.x](https://doi.org/10.1111/j.1547-5069.1998.tb01331.x).

6. Salar AR, Zare S. The survey of Zahedan medical sciences university student's psychological health status. *Der Pharmacia Lettre. Scholars Research Library*. [Internet] 2016 [cited 2020 Nov 16]; 8(3):110–115. Available from: <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2>
7. Hair JF, Anderson RE, Tatham RL, et al. *Multivariate data analysis: a global perspective*. 7th ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice-Hall, 2010.
8. Salvi CPP, Mendes SS, Martino MMFde. Perfil dos estudantes que cursam enfermagem; Qualidade de vida, sono e hábitos alimentares. *Rev bras enferm*. [Internet] 2020 [cited 2020 Nov 15]; 73(1): epub. Available from: <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2019-0365>
9. Hoffart N, McCoy TP, Lewallen LP, Thorpe S. Differences in Gender-related Profile Characteristics, Perceptions, and Outcomes of Accelerated Second Degree Nursing Students. *Journal of professional nursing*. [Internet] 2018 [cited 2020 Nov 15]; 35(2):93-100. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2018.10.003>
10. Junior RBF, Santos JLGdos, Copelli FHdaS, Balsanelli AP. Tendência empreendedora y comunicación interpersonal de estudiantes de Enfermería. *Rev escola de enferm. USP*. [Internet] 2020 [cited 2020 Nov 10]; 54: epub, Available from: <https://doi.org/10.1590/s1980-220x2018056603615>
11. Bernardino AdeO, Coriolano-Marinus MWdeL, Santos AHdaS, Linhares FMP, Cavalcanti AMTdeS, Lima LSde. Motivação dos estudantes de enfermagem e sua influência no processo de ensino-aprendizagem. *Texto Contexto Enferm*. [Internet] 2018 [cited 2020 Nov 16]; 27(1):e1900016. Available from: <http://dx.doi.org/10.1590/0104-070720180001900016>
12. Souza DCC, Vasquez DA. Expectativas de jovens do ensino médio público em relação ao estudo e ao trabalho. *Educ Pesqui*. [Internet] 2015 [cited 2020 Nov 15]; 41(2):409-426. Available from: <http://dx.doi.org/10.1590/S1517-97022015041789>
13. Cerit, B, Özveren,H. Effect of hospital ethical climate on the nurses' moral sensitivity. *The European Research Journal*. [Internet] 2019 [cited 2020 Nov 16]; 5(2): 282-290,

Available from: <https://doi.org/10.1177/0969733007088357>.

14. Karaca, T, Ozkan, AS, Kucukkelepce, D. Determining the Ethical Climate Perceptions of Nurses' and Midwives' in an Obstetrics and Pediatrics Hospital. *International Journal of Caring Sciences*. [Internet] 2018 [cited 2020 Nov 10]; 11(2):1006- 1013. Available from: http://internationaljournalofcaringsciences.org/docs/42._karaka_original_10_2.pdf

15. Martin, KD, Cullen, JB. Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta analytic review. *J Bus Ethics* [Internet] 2006 [cited 2020 Nov 16]; 69:175–194. Available from: 10.1007/s10551-006-9084-7.

16. Almeida, Janaína Cristina Pasquini de et al. Ações de saúde mental e o trabalho do enfermeiro. *Revista Brasileira de Enfermagem*. [Internet] 2020 [cited 2020 Nov 16]; 73 supl 1. Available from: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2019-0376>

17. Nunes MBP, Oliveira TJde, Silva RTS, Nascimento EGCde. Discussão sobre gênero e ética com a comunidade: Experiencia de extensão. *Interfaces-Revista de Extensão da UFMG*. [Internet] 2020 [cited 2020 Nov 16]; 8(1): 170-181. Available from: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/revistainterfaces/article/view/19530>

18. Marques LMNSdaR, Ribeiro CD. Os valores morais da graduação de enfermagem: percepção de professores e estudantes. *Texto & Contexto-Enfermagem*. [Internet] 2020 [cited 2020 Nov 16]; 29 epub. Available from: <https://doi.org/10.1590/1980-265x-tce-2019-0104>

19. Santos RGS, Cunha MP, Rego MA. O ra-cismo institucional sob a perspectiva da ética do cuidado, nos serviços de saúde: revisão integrativa. *Saúde Coletiva*. [Internet] 2020 [cited 2020 Nov 16]; 10(56):3198-3213. Available from: <https://doi.org/10.36489/saudecoletiva.2020v10i56p3198-3213>

20. Werneck RR. A dimensão ética na formação em Odontologia no Brasil: panorama e vertentes. *Revista Sítio Novo*. [Internet] 2020 [cited 2020 Nov 16]; 4(4):112-123. Available from: <http://dx.doi.org/10.47236/2594-7036.2020.v4.i4.112-123p>

21. Cardoso LS. O perfil da produção científica de ética em enfermagem e suas concepções. *Enfermagem Brasil*. [Internet] 2020 [cited 2020 Nov 16]; 10(1):47-54. Available from: <https://doi.org/10.33233/eb.v10i1.3840>
22. Pissaia LF, Costa AEKda, Moreschi C. Nursing ethics: academic perceptions about contemporaneity. *Revista espaço ciência & saúde*. [Internet] 2020 [cited 2020 Nov 16]; 8(2):15-24. Available from: 2020 <https://doi.org/10.33053/recs.v8i2.327>
23. Koch AM, Mattos LdeK, Flach L. Ética profissional dos estudantes de ciências contábeis: análise dos fatores ligados aos valores individuais. *REAVI* [Internet] 2019 [cited 2020 Nov 15]; 8(13):13-29. Available from: 10.5965/2316419008112019013
24. Luthar HK, Dibattista RA, Gautschi T. Perception of what the ethical climate is and what it should be: The role of gender, academic status, and ethical education. *Journal of business ethics* [Internet] 1997 [cited 2020 Nov 15]; 16(2):205-217. Available from: <http://www.jstor.org/stable/25072884>
25. Bijani M, Tehranineshat B, Torabizadeh C. Nurses, nursing students, and nursing instructors perceptions of professional values: A comparative study. *Nurs ethics*. [Internet] 2019 [cited 2020 Nov 16]; 26(3): 870–883. Available from: 10.1177/0969733017727153.

5.3 ARTIGO – 3 (ACTA)

Fatores preditores e associados ao clima ético dos ambientes de formação de estudantes de enfermagem.

Resumo

Objetivo: Identificar os preditores e fatores associados ao clima ético dos ambientes de formação de estudantes de enfermagem.

Métodos: Estudo transversal, realizado com 175 estudantes de enfermagem de uma universidade pública brasileira. A coleta de dados ocorreu de forma online, através da aplicação da Escala de Clima Ético para Estudantes de Enfermagem previamente validado. Para a análise dos dados foi utilizada a estatística descritiva, correlação de Pearson e regressão linear.

Resultados: De acordo com a percepção dos estudantes o fator mais determinante do clima ético está na dimensão justiça. Todas as 29 questões da escala tiveram correlação positiva com o clima ético, sendo que a maioria apresentou correlação forte. A análise de regressão aponta a dimensão *princípios e regras* seguida da dimensão *conflitos* como principais preditores de clima ético.

Conclusão: Desse modo, percebe-se a importância de estimular a prática de atitudes justas e o cumprimento das normas e regras vigentes nos ambientes de formação. Ainda é necessário que os estudantes sejam preparados para o enfrentamento dos conflitos que permeiam a vida acadêmica. Entender como esses fatores favorecem ou prejudicam o desenvolvimento de um clima ético positivo irá contribuir com todos envolvidos nesse processo de formação.

Descritores: Bacharelado em enfermagem; Estudo de correlação; Ética; Docentes de enfermagem; Estudantes de enfermagem

Introdução

O ingresso na universidade, sonhado por tantos, transporta o estudante a um novo ambiente onde o conhecimento e a técnica são transmitidos, mas o maior desafio é desenvolver profissionais éticos, sendo que cada um carrega consigo sentimentos, opiniões, experiências de seus modelos sociais e formas de compreender o cotidiano. Os estudantes associam o conceito de ética aos princípios e valores adquiridos na instituição acadêmica durante sua formação, complementando-os com seus próprios valores, adquiridos no ambiente familiar.⁽¹⁾

O clima ético tem relação com a percepção compartilhada pelos indivíduos que pertencem a determinado ambiente (organização), de como as questões éticas são tratadas, podendo influenciar atitudes nos indivíduos que as observam.⁽²⁾ Neste sentido, o clima organizacional nas universidades aparenta configurar-se em torno de quatro dimensões: socioafetiva, acadêmica, administrativa e ética. A percepção de alunos, docentes, gestores e

administradores sobre essas dimensões influenciam suas ações e comportamentos, podendo gerar ambientes éticos reconhecidos como positivos.⁽¹⁾

O clima ético positivo contribui para a satisfação e realização das pessoas nos ambientes onde está presente, assim, acaba construindo um lugar saudável, que favorece o desenvolvimento do bem estar e melhora a produtividade.⁽³⁾ Assim, manter um clima ético positivo durante a formação acadêmica pode qualificar o serviço prestado pelas organizações de ensino à sociedade, auxiliando na formação de profissionais éticos.⁽¹⁾

Ambientes de clima ético positivo tendem a tornar os indivíduos mais confiantes na tomada de decisão, e conseqüentemente, os tornam mais preparados para tomar medidas de enfrentamento frente a atitudes consideradas moralmente inadequadas como por exemplo: a falta de justiça na tomada de decisão, o não cumprimento de leis e regras, os conflitos, os problemas presentes nas relações interpessoais e a falta de consciência ética.⁽⁴⁾ Portanto para favorecer um conhecimento maior sobre a temática e auxiliar na criação de estratégias que favoreçam um clima ético positivo nesses ambientes esse estudo, tem como objetivo identificar os preditores e fatores associados ao clima ético dos ambientes de formação de estudantes de enfermagem.

Métodos

Estudo quantitativo, transversal, realizado em uma universidade pública federal no estado do Rio Grande do sul. A amostra do estudo foi composta por 175 estudantes de graduação em enfermagem cursando entre o primeiro e o décimo semestre. Realizou-se cálculo amostral para população de 294 estudantes, o qual permitiu obter um tamanho mínimo amostral de 160 estudantes com nível de confiança de 95% erro amostral de 5%. Os critérios de inclusão foram: estarem devidamente matriculados no curso de enfermagem em pelo menos uma disciplina no semestre vigente; como critério de exclusão todos os alunos que estivessem afastados do curso por alguma razão no momento de coleta de dados. A pesquisa foi aprovada pelo comitê de ética local com o parecer nº 4.096.741\2020.

A coleta de dados foi realizada entre os meses de Julho e Agosto de 2020, através de instrumento eletrônico, sendo solicitado junto a coordenação do curso de enfermagem o e-mail de todos os alunos devidamente matriculados no curso. Todos os alunos, entre o primeiro e o décimo semestre, receberam um convite através do e-mail contendo informações sobre a pesquisa, seus objetivos, e o link de acesso a escala de clima ético, a pesquisa só iniciava se o estudante aceitasse anteriormente o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

A escala elaborada para este estudo denominada escala de Clima Ético para Estudantes de Enfermagem (ECEENF), foi operacionalizado através de escala *likert* de cinco pontos, sendo 1 para “Discordo Totalmente” 2 para “Discordo mais do que concordo”, 3, “Nem Discordo Nem Concordo”, 4 “Concordo mais do que discordo” e 5 “Concordo totalmente”. Possuía 29 questões sobre atitudes éticas e não éticas de estudantes, docentes e técnicos administrativos observadas nos ambientes acadêmicos e foram previamente validadas, com alfa de *Cronbach* de 0,77.

A escala avalia o clima ético com base em cinco dimensões: *princípios e regras*, *conflitos*, *relação interpessoal*, *justiça* e *consciência ética*. Os coeficientes das dimensões apresentaram os valores de Alfa entre 0,62 e 0,92 nos fatores, comprovando a fidedignidade das categorias geradas.

A tabulação e o cruzamento dos dados foram realizados no programa SPSS (Statistical Package for Social Sciences), versão 24.0. Foi realizada inicialmente a correlação de Pearson, que é um método estatístico usado para avaliar uma possível associação linear entre duas variáveis contínuas, seus valores sempre estarão entre -1 e +1, sendo que o sinal indica se a correlação é positiva ou negativa, já o tamanho da variável indica a força da correlação.⁽⁵⁾ As correlações seguem uma variação de valores: sendo correlações desprezíveis valores entre 0 e 0,3, correlações fortes entre 0,3 e 0,5, correlações moderadas entre 0,5 e 0,7, correlações fortes entre 0,7 e 0,9 e por fim correlações muito fortes de 0,9 a 1.⁽⁵⁾

Os dados também foram analisados através da regressão linear, que consiste na análise de duas variáveis e seus respectivos resultados. Parte de uma variável chamada dependente com outras variáveis chamadas de independentes, tendo como objetivo encontrar relações de predição entre essas variáveis.⁽⁶⁾

RESULTADOS

Participaram do estudo 175 estudantes de enfermagem, desses 93,2% eram do sexo feminino e 6,8% masculino. A idade variou entre 18 e 56 anos, e ao serem questionados em relação a participarem de curso ou disciplina na área ética 78,2% responderam positivamente à questão.

Em relação aos resultados da análise descritiva (Tabela 1) podemos entender que cada dimensão é composta por determinadas questões da escala, sendo possível identificar que todas as dimensões apresentaram médias muito próximas sendo que a dimensão *justiça*, apresentou as questões com maiores médias (4,0). Esse resultado evidencia que o estudante

percebe a justiça como o fator mais determinante do clima ético no ambiente de formação. A segunda maior média da escala foi a dimensão *consciência ética* (3,9), seguida do fator *Princípios e regras* (3,8), *relação interpessoal* (3,7) e a dimensão *conflitos* (3,2).

Tabela 1. Fatores percebidos pelos estudantes de enfermagem como determinantes no clima ético em ambientes de formação.

Fatores	N	Média	Desvio Padrão
Princípios e Regras	175	(3,8)	,78
q25	175	4,3	,87
q24	175	4,2	,84
q18	175	3,6	1,10
q17	175	4,0	1,05
q26	175	4,0	,94
q23	175	3,6	,98
q35	175	3,5	1,07
q34	175	3,2	1,23
q20	175	3,9	,97
q21	175	3,9	1,08
q16	175	3,3	1,23
Conflitos	175	(3,2)	1,03
q29	175	3,5	1,39
q32	175	3,2	1,51
q31	175	2,9	1,51
q22	175	3,4	1,23
q33	175	2,8	1,39
q30	175	2,5	1,35
q27	175	3,8	1,24
Relação interpessoal	175	(3,7)	,92
q14	175	3,6	1,11
q13	175	3,4	1,13
q15	175	3,6	1,23
q19	175	4,1	,86
Justiça	175	(4,0)	,75
q9	175	4,3	,73
q5	175	4,0	,88

q6	175	3,6	1,13
q8	175	4,1	,95
Consciência ética	175	(3,9)	,72
q1	175	3,9	,95
q3	175	3,8	1,07
q28	175	4,0	,81

Fonte: Dados da pesquisa

Os resultados da correlação (Tabela 2), indicam que todos os fatores apresentaram correlação positiva com o clima ético, e as questões tiveram correlações moderadas, fortes e muito fortes.

Tabela 2. Correlações existentes entre as dimensões e suas questões.

Dimensões	Correlação	
Princípios e Regras	Correlação de Pearson	1
	N	175
q25. No meu ambiente de formação existem valores humanitários.	Correlação de Pearson	,714
	N	175
q24. No meu ambiente de formação as pessoas são estimuladas a ter um forte senso de responsabilidade diante da comunidade externa.	Correlação de Pearson	,704**
	N	175
q18. No meu ambiente de formação os professores escutam atentamente e encaminham as preocupações de aprendizagem dos alunos.	Correlação de Pearson	,813**
	N	175
q17. No meu ambiente de formação sou comunicado de forma respeitosa pelos professores em relação ao meu compromisso com o curso	Correlação de Pearson	,791**
	N	175
q26. No meu ambiente de formação há compromisso com a Instituição e respeito aos estudantes.	Correlação de Pearson	,793**
	N	175
q23. No meu ambiente de formação as questões éticas são claras.	Correlação de Pearson	,741**
	N	175
q35. No meu ambiente de formação recebo apoio, afeto e incentivo.	Correlação de Pearson	,722**
	N	175
q34. No meu ambiente de formação percebo que o aluno é uma prioridade.	Correlação de Pearson	,771**
	N	175

q20. No meu ambiente de formação os servidores técnicos escutam atentamente e encaminham as preocupações de aprendizagem dos alunos.	Correlação de Pearson N	,658** 175
q21. No meu ambiente de formação as chefias (Direção/Coordenação) escutam atentamente e encaminham as preocupações de aprendizagem dos alunos.	Correlação de Pearson N	,799** 175
q16. No meu ambiente de formação percebo que as questões éticas são resolvidas de forma coletiva.	Correlação de Pearson N	,754** 175
Conflitos	Correlação de Pearson N	1 175
q29. No meu ambiente de formação presencio conflitos entre professores e alunos.	Correlação de Pearson N	,819** 175
q32. No meu ambiente de formação presencio conflitos entre os professores.	Correlação de Pearson N	,795** 175
q31. No meu ambiente de formação presencio conflitos entre as chefias (Direção/Coordenação) e alunos.	Correlação de Pearson N	,819** 175
q22. No meu ambiente de formação observo que existem falhas na comunicação pedagógica.	Correlação de Pearson N	,666** 175
q33. No meu ambiente de formação presencio atitudes de coação com os alunos.	Correlação de Pearson N	,741** 175
q30. No meu ambiente de formação presencio conflitos entre servidores técnicos e alunos.	Correlação de Pearson N	,755** 175
q27. No meu ambiente de formação observo a adoção de condutas diferenciadas para determinadas pessoas.	Correlação de Pearson N	,749** 175
Relação interpessoal	Correlação de Pearson N	1 175
q14. No meu ambiente de formação recebo apoio dos servidores técnicos diante do enfrentamento de situações moralmente inadequadas	Correlação de Pearson N	,907** 175
q13. No meu ambiente de formação recebo apoio dos professores diante do enfrentamento de situações moralmente inadequadas.	Correlação de Pearson N	,881** 175
q15. No meu ambiente de formação recebo apoio das chefias (Direção/Coordenação) diante do	Correlação de Pearson N	,853** 175

enfrentamento de situações moralmente inadequadas.

q19. No meu ambiente de formação sou comunicado de forma respeitosa pelos servidores técnicos nas questões relacionadas à vida acadêmica.

Correlação de Pearson
N ,713**
175

Justiça

Correlação de Pearson
N 1
175

q9. No meu ambiente de formação as normas e regras vigentes são cumpridas pelos servidores técnicos.

Correlação de Pearson
N ,831**
175

q5. No meu ambiente de formação percebo que os servidores técnicos assumem o compromisso de agirem de forma justa em todas as situações.

Correlação de Pearson
N ,756**
175

q6. No meu ambiente de formação as decisões administrativas são tomadas de forma justa para todos.

Correlação de Pearson
N ,850**
175

q8. No meu ambiente de formação as normas e regras vigentes são cumpridas pelas chefias (Direção/Coordenação).

Correlação de Pearson
N ,808**
175

Consciência ética

Correlação de Pearson
N 1
175

q1. No meu ambiente de formação observo o comportamento ético dos meus professores sendo estimulado a também desenvolver esses comportamentos.

Correlação de Pearson
N ,781**
,175

q3. No meu ambiente de formação percebo um clima ético positivo, o que me estimula a não ter comportamentos inadequados.

Correlação de Pearson
N ,834**
175

q28. No meu ambiente de formação é exigido de mim um tipo de tratamento coerente com meus valores.

Correlação de Pearson
N ,636**
175

** A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades)

* A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades)

Na dimensão “princípios e regras”, das 11 questões, 10 apresentaram correlação forte com o clima ético, apenas uma questão referente as atitudes dos servidores técnicos em relação às preocupações de aprendizagem dos alunos apresentaram correlação moderada. A dimensão “conflitos” identificou correlação forte com o clima ético em seis questões, sendo que uma questão apresentou correlação moderada, esse referia as falhas de comunicação nos ambientes de formação em enfermagem.

A dimensão “relação interpessoal” apresentou as questões com maiores valores de correlação sendo que das quatro questões três apresentaram correlação forte e uma questão

apresentou correlação muito forte com o clima ético, sendo essa questão referente ao apoio que o estudante recebe dos servidores técnicos ao enfrentarem situações moralmente inadequadas.

As quatro questões que constituem a dimensão “justiça” apresentaram correlação forte, sendo que essas questões abordam o cumprimento de regras e a tomada de decisão de forma justa pelas chefias e funcionários nos ambientes de formação. Por último, a dimensão “consciência ética” apresenta duas questões com correlação forte e uma com correlação moderada, sendo essa relacionada a exigência de que o estudante trate o outro conforme seus valores.

Tabela 3 - Regressão múltipla linear para observar a influência das diferentes dimensões na média obtida na escala.

Modelo	B	Erro padrão	Beta	t	p-valor
1 (Constante)	,003	,019		,141	,888
Princípios e regras	,354	,004	,676	88,661	,000
Conflitos	,251	,002	,638	114,041	,000
Relação interpessoal	,149	,003	,336	56,422	,000
Justiça	,143	,003	,264	42,302	,000
Consciência ética	,101	,003	,178	30,187	,000

a. Variável Dependente: média obtida na escala

De acordo com os resultados todas as dimensões: Princípios e regras, conflitos, relação interpessoal, justiça e consciência ética apresentam influência significativa junto a média da escala de clima ético, ou seja, apresentam um p-valor menor que 0,05. A dimensão *princípios e regras* é a que mais influi na média obtida na escala de clima ético.

Para cada 1 ponto aumentado nessa dimensão ocorre um aumento de **0,354** pontos na média obtida na escala de clima ético, sendo essa a dimensão de maior impacto no clima ético. A dimensão *conflitos*, é a segunda maior média de influência na escala de clima ético, sendo que para cada 1 ponto aumentado nessa dimensão ocorre um aumento de **0,251** pontos na média obtida na escala de clima ético.

A dimensão *relação interpessoal* também influencia a média obtida na escala de clima ético, para cada 1 ponto aumentado nessa dimensão ocorre um aumento de **0,149** pontos na média obtida na escala de clima ético. Muito próximo dessa influência está a dimensão *justiça*, que para cada 1 ponto aumentado nessa dimensão ocorre um aumento de **0,143** pontos na média obtida na escala de clima ético.

Por último a dimensão *consciência ética* é a que menos influencia a média na escala de clima ético, para cada 1 ponto aumentado nessa dimensão ocorre um aumento de **0,101** pontos na média obtida na escala de clima ético.

A regressão múltipla linear apresentada demonstra que as variáveis representando as dimensões princípios e regras, conflitos, relação interpessoal, justiça e consciência ética previram estatisticamente de forma significativa ($p < 0,05$) a pontuação média obtida na escala de clima ético ($R^2 = 0,99$).

Discussão

O estudo se limita por ter sido realizado em apenas uma universidade brasileira, possibilitando que as conclusões mostrem apenas a realidade desse ambiente e não de forma geral. Os resultados desse estudo contribuem para um melhor conhecimento sobre a temática ainda não estudada nos ambientes de formação em enfermagem, favorecendo a construção de estratégias que estimulem as relações interpessoais positivas, a justiça, a consciência ética, o cumprimento das leis e regras e administração de conflitos, construindo assim um clima ético positivo.

O clima ético pode ser preditivo de atitudes e comportamentos positivos e negativos dos indivíduos.⁽⁷⁾ O estudo identificou que das cinco dimensões o fator mais determinante do clima ético nos ambientes de formação está na dimensão *justiça* que atribui a ideia de bom para si e para o outro, possibilitando uma igualdade nas relações.⁽⁸⁾

Estudo brasileiro que investigou o clima ético e a justiça indica que a percepção de injustiça nos ambientes influencia o aumento do nível de estresse, ou seja, quanto mais atitudes injustas são presenciadas maiores são os efeitos estressantes nos indivíduos que ali convivem.⁽⁹⁾

Um estudo internacional analisou a justiça em diferentes organizações e sua relação com o Burnout e o mau comportamento no trabalho, concluindo que os funcionários quando percebem situações de injustiça acabam desenvolvendo sentimentos negativos e mau comportamento em relação à sua organização de trabalho. Ainda, o estudo comprovou a relação negativa entre a percepção de justiça e Burnout, ou seja, quanto maior a percepção de justiça menor a presença de Burnout nos trabalhadores dessas organizações.⁽¹⁰⁾

Esses dados corroboram com a análise da correlação realizada nesse estudo, onde a dimensão justiça apresentou correlação forte com o clima ético em todas as quatro questões que a constituem. Assim, quanto mais situações e atitudes de justiça forem percebidas pelos estudantes nos ambientes de formação mais positivo é o clima ético nesse ambiente.

Um estudo brasileiro realizado em universidades privadas, analisou a justiça no ambiente acadêmico e de acordo com os docentes, há presença de justiça em seus ambientes de trabalho. O aumento da justiça aumenta também a motivação, a cooperação, a satisfação e a retenção dos colaboradores nesses ambientes de formação.⁽¹¹⁾

O segundo fator determinante de clima ético aparece na dimensão *conflitos* que consiste na capacidade do intelecto de distinguir entre situações moralmente inadequadas.⁽¹²⁾ A percepção do clima ético por estudantes universitários é manifestada de acordo com dois grandes campos: o primeiro referente aos valores sendo esses assumidos de forma integral em todas as ações e atitudes nos ambientes de formação para todas as pessoas que ali convivem. O segundo referente a ética observado no professor como: seu comprometimento com o trabalho e a instituição de ensino, suas atitudes seguindo um código moral e a presença de coerência entre seu discurso e suas ações.⁽¹⁾

O terceiro maior fator determinante de clima ético está na dimensão *princípios e regras*, que trazem o significado da aderência das pessoas às normas e regras de uma organização.⁽¹³⁾ Estudo internacional aborda a importante relação existente entre o comportamento ético dos líderes e a influência que gera no comportamento ético dos que convivem nesse ambiente.⁽¹⁴⁾

O líder ético, ou seja, aquele que cumpre as regras e padrões profissionais dos diferentes ambientes de trabalho além de enfatizar o interesse de todos e não o interesse próprio, é considerado nesse estudo como um importante fator de influência na promoção do comportamento ético. O estudo sugere que as organizações precisam de líderes que inspirem a ética e sejam o exemplo, além disso, também é necessário a implementação de sistemas que disciplinem a conduta antiética e recompensem o comportamento ético.⁽¹⁴⁾

A dimensão princípios e regras apresentou correlação forte com o clima ético em 10 de suas 11 questões, o que demonstra o importante valor das atitudes baseadas no cumprimento de regras e princípios éticos nos ambientes acadêmicos, principalmente quando são realizados pelos seus líderes ou superiores. De acordo com dois estudos brasileiros realizados em ambientes acadêmicos, os estudantes acabam repetindo o comportamento de liderança observado nos seus professores, ou seja, seus líderes, e em sua visão isso é um meio de alcançar resultados positivos tanto para sua formação quanto para a vida profissional.^(15,16)

As *relações interpessoais* aparecem como o quarto maior fator determinante de clima ético, e são relações entre duas ou mais pessoas que envolve confiança e afetividade.⁽¹⁷⁾ Um estudo internacional com estudantes universitários constatou que ao serem questionados em

qual ambiente escolheriam trabalhar entre ambientes com clima ético de amizade ou ambientes com clima ético de interesse próprio, a maioria optou pelo clima de amizade.⁽⁷⁾

Os estudantes referiram que o clima de amizade favorece a forma coletiva de trabalhar as questões éticas, referiram também que as relações interpessoais são mais fortes e positivas nesses ambientes. O estudo ainda relata que o clima de amizade propõe melhores atitudes e intenções comportamentais, além disso também contribui para o maior compromisso dos indivíduos com a organização.⁽⁷⁾

Esses dados corroboram com a análise de correlação realizada nesse estudo, em que a dimensão *relações interpessoais* apresentou as questões com maior valor de correlação com o clima ético, estando as quatro questões entre correlação forte e muito forte. Os resultados desse estudo revelam o importante significado dessa dimensão também nos ambientes de formação, o clima ético se torna mais positivo quanto mais atitudes e comportamentos positivos forem percebidos, seja na relação com docentes, com técnicos administrativos ou entre os próprios estudantes.⁽⁷⁾

E por fim a dimensão *conflitos* que são estruturas da sociedade e interações sociais que envolvem pessoas com interesses que podem divergir.⁽¹⁸⁾ Essa dimensão apresentou a menor média da escala de clima ético, sendo que na análise de correlação a maioria das questões apresentaram correlação forte com o clima ético, ou seja, presenciar situações que geram conflitos entre professores, alunos, técnicos administrativos nos ambientes de formação levam o estudante a perceber o clima ético, mas nesse caso de forma negativa.

Os conflitos estão presentes nas interações humanas, e ganham fatores exclusivos de acordo com o contexto em que são produzidos, sendo os conflitos situações muitas vezes inevitáveis em diferentes contextos. Cabe aos envolvidos entender sua origem a fim de administrá-lo de forma positiva potencializando seus efeitos produtivos e suprimindo os efeitos negativos.⁽¹⁹⁾

Uma pesquisa realizada com estudantes de enfermagem em uma universidade pública brasileira utilizou a simulação para análise de conflitos a fim de identificar competências e atitudes que auxiliem no gerenciamento dessas situações. A comunicação verbal e o diálogo efetivo foram competências positivas vistas pelos estudantes, observou-se ainda que ser imparcial, democrático, demonstrar paciência e colocar-se no lugar do outro, são atitudes consideradas corretas pelos estudantes para a resolução dos conflitos na enfermagem.⁽²⁰⁾

Muitas vezes administrar conflitos não implica necessariamente na sua resolução, porém o conflito precisa gerar uma situação de aprendizagem para todos os envolvidos, sendo esse um dos maiores desafios.⁽¹⁹⁾ Portanto a importância de garantir nos ambientes de

formação, apoio ao gerenciamento dos conflitos, já que sua ausência poderá influenciar a percepção de um clima ético negativo nos ambientes de formação.⁽²¹⁾

Por fim a análise de regressão demonstrou que a dimensão *princípios e regras* é a maior preditora do clima ético seguida pela dimensão conflitos na percepção dos estudantes investigados. Portanto as universidades precisam criar políticas para o cumprimento dos valores éticos, com o auxílio de docentes e técnicos administrativos buscando a sensibilização dos estudantes para a adoção de comportamentos adequados incentivando-os a respeitarem os princípios e administrar os conflitos nesses ambientes tornando o clima ético mais positivo.^(22,23)

Conclusões

Princípios e regras, seguido da dimensão conflitos foram os fatores percebidos pelos estudantes de enfermagem como maiores preditores do clima ético nos ambientes de formação. Ainda, a dimensão justiça foi percebida pelos estudantes de enfermagem como o fator mais determinante para o clima ético no ambiente de formação. Dessa forma, torna-se evidente que o contexto institucional dos ambientes de formação, com suas condutas e regras tem um impacto grande na construção do clima ético, no entanto, os conflitos experienciados pelos estudantes ao longo da formação também possuem impacto significativo no clima ético. A forma como preparamos os estudantes para gerenciar e enfrentar esses conflitos e a prática de atitudes justas parecem ser o ponto crucial para a construção de ambientes éticos e para o fortalecimento do clima ético. Torna-se evidente a necessidade de melhorias em alguns pontos no cenário educativo a fim de potencializar a importância da adoção de certas atitudes de enfrentamento, que devem ser estimuladas. Entender os fatores envolvidos no clima ético e como desenvolvê-lo de forma positiva, poderá contribuir para melhor comportamento, maior satisfação, compromisso e cooperação entre estudantes, docentes e técnicos administrativos nos ambientes de formação.

Referências

1. Bermúdez-Aponte JJ, Pedraza OA, Rincón RCI. El clima organizacional en universidades de Bogotá desde la perspectiva de los estudiantes. Revista electrónica de investigación educativa. 2015; 17(3), 01-12. Disponível em: <http://www.scielo.org.mx/pdf/redie/v17n3/v17n3a1.pdf>

2. Victor B, Cullen JB. A theory and measure of ethical climate in organizations. In W. C. Frederick, *Research in corporate social performance and policy* (pp. 51-71). Greenwich: Jai Press; 1987.
3. Esmaelzadeh F. Ethical Leadership and Organizational Climate: The Experience of Iranian Nurses. *Iran Red Crescent Med J.* 2017; 19(4): e43554. Disponível em: <https://doi.org/10.5812/ircmj.43554>
4. Decoster S, Stouten J, Tripp TM. When Employees Retaliate Against Self-Serving Leaders: The Influence of the Ethical Climate. *Journal of Business Ethics.* 2021; 168(6):195–213. Disponível em: 10.1007/s10551-019-04218-4
5. Mukaka MM. Statistics Corner: A guide to appropriate use of Correlation coefficient in medical research. *Malawi Med J.* 2012; 24(3):69-71. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23638278/>
6. Field A. *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics.* SAGE Publications: Edição 5; 2017.
7. Teresi M, Pietroni DD, Barattucci M, Giannella VA, Pagliaro S. Ethical Climate(s), Organizational Identification, and Employees' Behavior. *Frontiers in Psychology.* 2019; 10:1356. Disponível em: 10.3389/fpsyg.2019.01356
8. Bregalda R. Ética, justiça e educação: o papel das instituições justas em paul ricœur. *PER I.* 2020; 12(2):41-54. Disponível em: <https://nexus.ufsc.br/index.php/peri/article/view/3726>
9. Santos E Ados, Oliveira RM de, Konopka R. Justiça organizacional e clima ético: percepção dos efeitos no estresse relacionado com o trabalho. *RCCe.* 2016; 14(3): Disponível em: 10.5935/2177-4153.20160021
10. Shkoler O, Tziner A. The mediating and moderating role of burnout and emotional intelligence in the relationship between organizational justice and work misbehavior. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.* 2017; 33(2), 157-164. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.05.002>
11. Kvitko L, Baldissarelli JM, Fernandes T, Ramos MC, Heinz D. Perception of organizational justice of Santa Catarina University teachers, Brazil. *Research, Society and Development.* 2020; 9(7): e985975074. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v9i7.5074>
12. May L. On Conscience. *American Philosophical Quarterly.* 1983; 20(1):57–67. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/20013986>
13. Ribeiro PECD, Porto JB, Palacios KP, Resende MM. Ethical climate within organizations: validity evidence of a measure's scale. *Temas psicol.* 2016; 24(2): 415-1425. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.9788/TP2016.2-02>
14. Halbusi HA, Williams KA, Ramayah T, Aldieri L, Vinci CP. Linking ethical leadership and ethical climate to employees' ethical behavior: the moderating role of person–organization fit. *Emerald Publishing Limited.* 2020; 50 (1):1-27. Disponível em: 10.1108/PR-09-2019-0522

15. Soares GL, Feuerschütte SG. He expression of leadership in teaching practice: a study of university professors in administration courses. *Revista GUAL*. 2021; 14(1):108-129. Disponível em: <https://doi.org/10.5007/1983-4535.2021.e73094>
16. Silva JC, Moreira MZ, Leopoldino CB, Guimarães ET. A liderança transformacional no trabalho docente e na formação discente: um estudo de caso com estudantes de graduação em administração. *Revista Perspectivas Contemporâneas*. 2020; 5(3):1-20. Disponível em: <http://revista2.grupointegrado.br/revista/index.php/perspectivascontemporaneas/article/view/3006/1169>
17. Pontalti, L, dos Santos, M., Amaral-Rosa, M. Relações interpessoais e prática docente. 2019; 1(32):33-48. 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.24119/16760867ed115264>
18. Cheron C, Zanella CK, Moya MA. Ética, alteridade e autocomposição: Um referencial de manejo dos conflitos em prol da emancipação dos indivíduos. *Rev Estud Conflito Controle Soc*. 2019; 12(3): 697-723. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/dilemas/article/view/17850>
19. Silva IS, Arantes CIS, Fortuna CM. Conflict as a possible catalyst for democratic relations in the work of the Family Health team. *Rev Esc Enferm USP*. 2019; 53: e03455. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s1980-220x2018003403455>
20. Silva PSda. Simulated scenes: a pedagogical experiment to reflect about conflict management in nursing care. *Rev Bras Enferm*. 2020; 73(Suppl 5): e20200025. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2020-0025>
21. Ferreira VHS, Teixeira VM, Giacomini MA, Alves LR, Gleriano JS, Chaves LDP. Contribuições e desafios do gerenciamento de enfermagem hospitalar: evidências científicas. *Rev Gaúcha Enferm*. 2019; 40:e20180291. Disponível em: [10.1590/1983-1447.2019.20180291](https://doi.org/10.1590/1983-1447.2019.20180291)
22. Miguel D, Gerente B. A construção de valores éticos em estudantes universitários: uma análise sobre concepções e práticas de docentes universitários. *REID*. 2018; 2(10):1-7. Disponível em: <http://reid.ucm.ac.mz/index.php/reid/article/view/342/295>
23. Budde JS, Scherer LA, Junior PVC. Cultura brasileira de gestão: um estudo em uma universidade pública do Rio Grande do Sul. *Revista Gestão*. 2019; 17(1):17-31. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/gestaoorg/article/view/22253>

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A apresentação dos resultados desta tese se deu no formato de três artigos científicos, que permitiram aprofundar e ampliar o conhecimento sobre a temática de clima ético nos ambientes de formação a partir da participação de 175 estudantes de enfermagem. Evidenciou-se que os princípios e regras presentes nos ambientes acadêmicos favorecem a efetivação do clima ético positivo já que eles tendem a determinar o comportamento que deve ser seguido por todos que ali convivem, sejam docentes, técnicos administrativos e os próprios estudantes. Foi possível verificar que a percepção dos conflitos e a forma como são gerenciados nos ambientes de formação podem influenciar o clima ético.

Revela-se nesse estudo a importância da ampliação e aprofundamento na temática do clima ético na formação acadêmica, sendo que esse momento induz o estudante a construir suas ideias, seus valores, sua conduta profissional, e são as atitudes percebidas pelo estudante que irão influenciar essa construção. Portanto, entender o clima ético através de escala específica bem como seus preditores, fatores associados, perfil do estudante contribui para a criação de estratégias que promovam um clima ético mais positivo nos ambientes de formação.

Os resultados desse estudo contribuem para um melhor conhecimento sobre a temática ainda não estudada nos ambientes de formação em enfermagem, favorecendo a construção de estratégias que estimulem as relações interpessoais positivas, a justiça, a consciência ética, o cumprimento das leis e regras e administração das situações de conflitos, construindo assim um clima ético positivo nos ambientes de formação.

Para isso, as chefias (Direção e Coordenação) de curso precisam trabalhar de forma conjunta com os técnicos administrativos, docentes e estudantes, a fim de criarem uma solução para a resolução de conflitos, utilização de justiça nas decisões bem como a exigência do cumprimento de leis e regras por todos nos ambientes de formação, sendo esses pontos importantes para a criação de um clima ético positivo.

O primeiro artigo intitulado: “Elaboração e validação do questionário de clima ético para estudantes de enfermagem” foi possível identificar que a escala de clima ético para estudantes de enfermagem (ECEEENF) é válida e confiável, capaz de medir o clima ético nos ambientes de formação. a escala de clima ético é composto

por 29 questões e a partir da análise fatorial formou cinco constructos: princípios e regras, conflitos, relação interpessoal, justiça e consciência ética (APÊNDICE C).

Os estudos sobre o clima ético nos ambientes acadêmicos não devem se esgotar nesse estudo dada a importância da temática para a formação profissional. Sendo essa a primeira construção de uma escala para essa finalidade, cabe a outros ambientes acadêmicos brasileiros bem como estrangeiros replicarem esse estudo para aperfeiçoamento não só da escala como também de suas conclusões.

O segundo artigo intitulado: “Clima ético e o perfil de estudantes de enfermagem brasileiros: análise por clusters”, pode trazer uma visão do perfil dos estudantes de enfermagem e sua relação com o clima ético. O estudo identificou a formação de quatro *clusters* tendo como base três preditores: idade, sexo e clima ético. A maior média de clima ético estava presente no menor grupo, constituído apenas por homens com idade média de 24 anos e com menor média de estudantes que fez curso ou disciplina na área de ética.

O terceiro artigo intitulado: “Fatores preditores e associados ao clima ético dos ambientes de formação de estudantes de enfermagem” possibilitou identificar as correlações e os fatores determinantes do clima ético. A estatística descritiva apresentou a dimensão justiça como o fator mais determinante para o clima ético de acordo com os estudantes de enfermagem. Todas as 29 questões da escala apresentaram correlações positivas com o clima ético sendo que a maioria apresentou correlação forte.

Os principais preditores do clima ético foram a dimensão princípios e regras seguido pela dimensão conflitos, o que torna o estímulo da prática de atitudes justas e o cumprimento das regras vigentes nos ambientes de formação, fatores indispensáveis para a construção de um clima ético positivo. Além disso, preparar os estudantes para o enfrentamento de conflitos presentes em diferentes momentos da vida acadêmica bem como profissional, favorecerá também o clima ético positivo nesse ambiente.

Esse estudo teve como fator limitante o fato de ter sido aplicada a escala em estudantes de apenas um curso de enfermagem, assim, ampliar a pesquisa para outras realidades auxiliará no conhecimento relacionado a outros fatores que também podem estar envolvidos no clima ético. Sugere-se também que a escala seja replicada e aperfeiçoada para diferentes realidades, tanto no Brasil como em outros países, bem como sua adaptação para diferentes cursos de formação.

A principal contribuição dessa tese está ligada a construção e validação do ICEENF. Acredita-se que a utilização da escala de clima ético em outras realidades possa auxiliar os cursos de formação acadêmica a entenderem mais amplamente os fatores que auxiliam ou que dificultam a construção do clima ético nesses ambientes.

Tais constatações permitem confirmar a tese de que os princípios e regras estabelecidos pelas Instituições de ensino superior são fundamentais para a efetivação do clima ético, já que buscam determinar os comportamentos e atitudes que são esperados de todos os envolvidos no processo de formação. A percepção dos conflitos e principalmente a forma como os estudantes respondem a esses são fundamentais para a efetivação de um clima ético positivo.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR JG, CORREIA PRM. A new look at academic life: a case study of teachers' conceptions. **Educ. Pesqui**; v.45, epub, 2019. doi:<https://doi.org/10.1590/s1678-4634201945193301>
- ALEXANDRE NMC, COLUCI MZO. Validade de conteúdo nos processos de construção e adaptação de instrumentos de medidas. **Ciênc. saúde coletiva**; v.8n.16, n.7, pp.3061-3068, 2011.
- ALTAKER, KW; HOWIE-ESQUIVEL, J; CATALDO, JK. Relationships among palliative care, ethical climate, empowerment, and moral distress in intensive care unit nurses. **Am j critcare**; v.27, n.4, p. 295-302, 2018. doi: <https://doi.org/10.4037/ajcc2018252>
- ATABAY G, ÇANGARLI BG, PENBEK Ş. Impact of ethical climate on moral distress revisited: multidimensional view. **Nurs Ethics**; v.22, n.1, p.103-116, 2015. doi: <https://doi.org/10.1177/0969733014542674>
- ARRUDA, MCC, NAVRAN, F. Indicadores de clima ético nas empresas. **Revista de administração de empresas**; v.40, n.3, p. 26-35. 2000. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902000000300004>
- BANDURA, A. Fundamentos sociais do pensamento e ação: A social cognitive theory. (619p) Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall. 1986. Google Scholar.
- BIRCH TA, FLORA FT, CHIANG T. The influence of the business School's ethical climate on student unethical behavior. **Jornal de ética empresarial**; v14, n.2, p. 283-294, 2014.
- BRASIL. Ministério da Educação. A Resolução CNE/CES Nº 3, DE 7 DE novembro de 2001. Institui Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Enfermagem. Brasília, 2001
- BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012. Aprova as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisa envolvendo seres humanos. Brasília, 2012.
- BROWN, M.T. (1990). Working ethics. San Francisco: Jossey-Bass.
- BROWN, ME, TREVIÑO, LK, HARRISON, D. Ethical leadership: a social learning perspective for building development and testing. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**; v. 97, n.2. p.117-134, 2005.
- BROWN, ME, TREVIÑO, LK .Ethical Leadership: A Review and Future Directions. **The Leadership Quarterly**; v.17, n. 6, p. 595–616, 2006A. doi: 10.1016/j.leaqua.200610.004
- BROWN, ME, TREVIÑO, LK. Socialized Charismatic Leadership, Congruent Values, and Deviations in Workgroups. **Journal of Applied Psychology**, v. 91 n. 4, p. 954-962, 2006B doi: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.954>

CERIT, B, ÖZVEREN,H. Effect of hospital ethical climate on the nurses' moral sensitivity. **The European Research Journal**; v. 5, n.2, p. 282-290, 2019. Doi: <https://doi.org/10.1177/0969733007088357>

CHAO CY , WANG YT , KU, PY, LIN, YH. The effects of job satisfaction and ethical climate on service quality in elderly care: the case of Taiwan. **Total Quality Management and Business Excellence**; v.27, n.3, p.1-14; 2014. Doi: <https://doi.org/10.1080/14783363.2014.982893>

CHENG MY, WANG L. The mediating effect of ethical climate on the relationship between paternalistic leadership and team identification: A team-level analysis in the Chinese context. **Journal of business Ethics**; v.129, n.3, p.639-654, 2015.

CONSTANTINA, C, PAPANASTAVROU, E, CHARALAMBOUS, A. Cancer nurses' perceptions of ethical climate in Greece and Cyprus. **Nursing Ethics**; v. 26, n.6, p. 1805-1821, 2018. doi: <https://doi.org/10.1177/0969733018769358>

CONSELHO INTERNACIONAL DE ENFERMEIRAS(OS). Código de Ética do CIE para Enfermeiras(os) revisado em 2012 [Internet]. Genebra; 2012 [citado 2012 dez. 26]. Disponível em: http://www.icn.ch/images/stories/documents/about/icncode_brazilian_portuguese.pdf

CRESSWELL J. W. Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto. 2 ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

CULLEN JB, PARBOTEEAH P, VICTOR B. The effects of ethical climates on organizational commitment: A two-study analysis. **Journal of business Ethics**; v.46, n.2, p.127-141, 2003.

CULLEN, J. B., VICTOR, B., & BRONSON, J. W. The Ethical Climate Questionnaire: An assessment of its development and validity. *Psychological Reports*; v.73, n.2, p. 667-674, 1993. Doi: <https://doi.org/10.2466/pr0.1993.73.2.667>

DEVELLIS, R.F. Scale development: theory and applications. Newbury Park, CA: Sage, 2003.

DINC, MS, HURIC, A The impacts of ethical climate types on nurses' behaviors in Bosnia and Herzegovina. **Nurs Ethics**; v. 24, n. 8, p. 922-935. 2017. Doi: <https://doi.org/10.1177/0969733016638143>

DUNN, SV, HANSFORD B. Undergraduate nursing students' perceptions of their clinical learning environment. **Journal of advanced nursing**; v.25, n. 6, p.1299–1306, 1997. Doi: <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.1997.19970251299.x>

ELÇI, M, ALPKAN L. The Impact of Perceived Organizational Ethical Climate on Work Satisfaction. **Journal of Business Ethics**; v. 84, p. 297-311, 2009. Doi: [10.1007/s10551-008-9709-0](https://doi.org/10.1007/s10551-008-9709-0)

ENGELBRECHT AS, WOLMARANS J, MAHEMBE B. Effect of ethical leadership and climate on effectiveness. **SA Journal of Human Resource Management**; v. 15 n. a781, 2017. Doi: <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v15i0.781>

FAROUK S, JABEEN F. Ethical climate, corporate social responsibility and organizational performance: evidence from the UAE public sector. **Social Responsibility Journal**; v.14, n.4, p. 737-752, 2018.

FATHI M, SHAFIEAN M, GHARIBI F. Clinical education stressors from the perspective of students of nursing, midwifery, and operating room: a study in Kurdistan University of Medical Sciences. **Iranian journal of medical education**; v.11, n.7, p.675–684, 2012.

FURG. Projeto pedagógico do curso de enfermagem, Universidade Federal do Rio Grande, 2018.

GORSIRA M, STEG L, DENKERS A, HUISMAN W. Corruption in Organizations: Ethical Climate and Individual Motives. **Adm. Sci**; v. 8, n.1, p. 1-19, 2018.

GRAY, D. E. Pesquisa no mundo real. 2. ed. Porto Alegre: Penso, 2012.

GRONLUND, CF, SODERBERG, A, DAHLQVIST, V, ANDERSSON, L, ISAKSSON, U. Development, validity and reliability testing the Swedish Ethical Climate Questionnaire. **Nurs Ethics**; v. 26, n. 7-8, p. 2482-2493, 2019. doi: 10.1177/0969733018819122

HAIR, J. F. et al. Análise multivariada de dados. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HART, S.K., & MOORE, M.N. The relationship among organizational climate variables and nurse stability in critical care units. **Journal of Professional Nursing**, v.5, p.124- 131,1989

HASHISH, EAA. Relationship between ethical work climate and nurses' perception of organizational support, commitment, job satisfaction and turnover intent. **Nurs Ethics**; v. 24, n.2, p. 151–166, 2017.

HILL, M. M.; HILL, A. Investigação por questionário. Lisboa: Editora Sílabo, 2002

HSIEH,HH, WANG YD. Linking perceived ethical climate to organizational deviance: The cognitive, affective, and attitudinal mechanisms. **Journal of Business Research**; v.69, n. 9, p.3600-3608, 2016.

HUGHES, L. Faculty-student interactions and the student-perceived climate for caring. **Advances in Nursing Science**; v.14, n.3, p. 60-7 1, 1992.

HUGHES, L. Peer Group Interactions and the Student-Perceived Climate for Caring. **Journal of Nursing Education**; v.32, n.2, p. 78-83, 1993.<https://doi.org/10.3928/0148-4834-19930201-09>

HUMPHRIES A, WOODS M. A study of nurses' ethical climate perceptions: Compromising in an uncompromising environment. **Nurs Ethics**; v.23, n.3, p.265-76. 2016. doi: 10.1177/0969733014564101

JAHANTIGH M, ZARE S, SHAHRAKIPOUR M. The survey of the relationship between ethical climate and ethical behavior in nurses. **Der Pharma Chemica**; v. 8, n.3, p.189–193, 2016.

JAHANTIGH M, ARBABISARJOU A, ZARE S, SHAHRAKIPOUR M, GHOREISHINIA G. Hospital's ethical climate and nurse's desired ethical climate in Ali-ebn-Abitaleband Khatam-al-Anbia hospital of Zahedan. **Der Pharmacia Lettre.Scholars Research Library**; v.7, n.12, p. 427–431, 2015.

JOHANNESSON, R. E. Some problems in the measurement of organizational climate. *Organizational Behavior & Human Performance*; v.10, n.1, p.118-144, 1973.[http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073\(73\)90008-1](http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073(73)90008-1)

KARACA, T, OZKAN, AS, KUCUKKELEPCE, D. Determining the Ethical Climate Perceptions of Nurses' and Midwives' in an Obstetrics and Pediatrics Hospital. **International Journal of Caring Sciences**; v.11, n. 2, p. 1006- 1013, 2018.

KAUR, J. Exploring relationships among ethical climate types and organizational commitment: A case of Indian banking sector. **Journal of Indian Business Research**; v. 9 n: 1, p.20-40, 2017. <https://doi.org/10.1108/JIBR-02-2015-0022>

KOSKENVUORI, J, NUMMINEN, O, SUHONEN, R. Ethical climate in nursing environment: A scoping review. **Nursing Ethics**; v. 26, n.2, p. 327–345, 2017.

LEONARDO SB, FARINA MC, ANDREOLI TP, LIMA APMBde. Formal and Informal Interpersonal Relationships: Interaction of Networks in the Academic Environment. **Journal of Contemp Admin**; v. 23, n. 3, art. 6, p. 395-415, 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/1982-7849rac2019180045>

LUTHAR HK, DIBATTISTA RA, GAUTSCHI, T. Perception of what the ethical climate is and what it should be: the role of gender, academic status and ethical education. **Journal of Business Ethics**; v.16, p.205–217, 1997.

MA'AMOR, H., ANN, HJ, MUNIR RIS, HASHIM, N. The relationship between ethical climates and organizational commitment in manufacturing companies. **International Proceedings of Economics Development and Research**; v.56, n.27, p. 134–138, 2012.

MARTINS, MCFM. Clima organizacional. In M. M. M. Siqueira (Ed.), *Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e gestão* (pp. 29-40). Porto Alegre, RS: Artmed.2008.

MATTIA BJ, KLEBA ME, PRADO ML. Formação em enfermagem e a prática profissional: uma revisão integrativa da literatura. **Rev Bras Enferm**; v.71, n.4, p.2157-2168, 2018. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2016-0504>

MAYER, D, KUENZI, M, GREENBAUM, R. Examining the Link Between Ethical Leadership and Employee Misconduct: The Mediating Role of the Ethical Climate. **Journal of Business Ethics**; v.95, supl 1, p.7–16, 2010.

MAYER, DM, KUENZI, M, GREENBAUM, R. Making ethical climate a dominant topic: a review, critique and prescription for empirical research on ethical climate. Em: De Cremer (Ed.), *Psychological Perspectives on Ethical Behavior and Decision Making* (pp. 181-213). Charlotte, NC: Information Age Publishing. 2009. Google Scholar.

MEIRA, MDD, KURCGANT P, O desenvolvimento de competências ético-políticas segundo egressos de um Curso de Graduação em Enfermagem. **Rev Esc Enferm USP**; v.47, n.5, p. 1211-8, 2013.

MIANDOAB NY, ARBABISARJOU A, ZARE S, SHAHRAKIPOUR M, BRADANG N. Operating room staff attitude toward the ethical climate of educational hospitals. *Der Pharmacia Lettre*.v.7, n.12, p.122–125, 2015.

MIANDOAB NY, ARBABISARJOU A, ZARE S, SHAHRAKIPOUR M. Surgical technology students' attitude toward their field of study. **Der Pharmacia Lettre**; v.7, n.12, p. 25–29, 2015.

MITONGA-MONGA, J. Ethical climate influences on employee commitment through job satisfaction in a transport sector industry. **Journal of Psychology in Africa**; v.28, n.1, p.15-20, 2018.Doi: 10.1080/14330237.2018.1426710

NETO FRGX, NETO DL, CUNHA ICKO, RIBEIRO MA et.al. Reflexões sobre a formação em enfermagem no Brasil a partir da regulamentação do Sistema único de saúde. **Ciênc. saúde coletiva**; v.25, n.1, 2019.
<https://doi.org/10.1590/1413-81232020251.27702019>

NUMMINEN, O, LEINO-KILPI, H, ISOAHO, H, MERETOJA, R. Ethical climate and nurse competence – newly graduated nurses' perceptions. **Nursing Ethics**; v. 22, n.8, p. 845–859, 2015.

OLSON, L. Ethical climate in healthcare organizations. **International Nursing Review**; v.42,p.85-90,1995.

OLSON, LL. Hospital Nurses' Perceptions of the Ethical Climate of Their Work Setting. **Journal of nursing scholar ship**; v.30, n.43, p. 45-349, 1998.

PAGLIARO S, LO PRESTI A, BARATTUCCI M, GIANNELLA VA AND BARRETO M. On the Effects of Ethical Climate(s) on Employees' Behavior: A Social Identity Approach. **Front. Psychol**; v.9, p.960.2018.

PAPP I, MARKKANEN M, VONBONSDORFF M. Clinical environment as a learning environment: student nurses' perceptions concerning clinical learning experiences. **Nurse education today Elsevier**; v.23, n.4, p.262–268, 2003.

PEREIRA, AS, CUNHA, CP, POMPEU, JC. Influência do clima ético sobre o comprometimento Organizacional dos Servidores de uma Universidade federal. **Revista do CEPE**; n. 43, p.49-67, 2016.

PETERSON, D. K. The relationship between unethical behavior and the dimensions of the Ethical Climate Questionnaire. **Journal of Business Ethics**; v.41, n.4, p.313-326, 2002.

RAHIMI, A, AHMADI F. The obstacles and improving strategies of clinical education from the viewpoints of clinical instructors in Tehran's Nursing Schools. **Iranian Journal of Medical Education**; v.5, n.2, p. 73–80, 2005.

REES CE, MONROUXE LV, MCDONALD LA. 'My mentor kicked a dying woman's bed'. Analyzing UK nursing students' 'most memorable' professionalism dilemmas. **J Adv Nurs**; v.71, n.1, p. 169–180, 2015.

REGO, A. Climas éticos organizacionais: Validação do constructo a dois níveis de análise. **Psicologia: Organizações e Trabalho**; v.1, n.1, p. 69-106, 2001

RIBEIRO, PECD, PORTO, JB, PUENTE-PALACIOS, K, RESENDE, MM. Clima Ético nas Organizações: Evidências de Validade de uma Escala de Medida. **Temas em Psicologia**; v. 24, n. 2, p.415-425, 2016.

RUBEL, MRB, KEE, DMH, QUAH, CH, RIMI, NN. Ethical Climate and Employee Turnover Intention in the Ready-Made Garment Industry of Bangladesh. **Global Business and Organizational Excellence**; v.36, n.2, p. 61-73, 2017.

SALANCIK, GR, PFEFFER, JA Social Information Processing Approach to Job Attitudes and Task Design. *Administrative Science Quarterly*; v. 23, n.2, p. 224-253, 1978.

SALAR AR, MINAIY H, MIRJAMALI O, ZARE, S. The survey of the relationship between ethical climate and the Students' curriculum attitude in Sari medical sciences university. **IJPT**; v.8, n.2, p. 12419-427, 2016A.

SALAR, AR, JAFARI H, ZARE S, SALAR H. Nurses 'Perspectives of ethical climate investigation in Sari's Educational Hospitals. **Indian Journal of Public Health Research & Development**; v.7, n.4, p. 174-178, 2016B.
Doi: 10.5958/0976-5506.2016.00213.8

SALAR, AR, JAFARI, H, ZARE, S, SALAR, E. Ethical climate from the perspective of Sari medical sciences university nursing students. **IJPT**; v.8, n.2, p.12451-12459, 2016C.

SALAR AR, ZARE S. The survey of Zahedan medical sciences university students' psychological health status. **Der Pharmacia Lettre. Scholars Research Library**; v.8, n. 3, p.110–115, 2016.

SHAFER, WE, Ethical Climate, Social Responsibility, and Earnings Management **Journal of Business Ethics**; v. 126, n.1, p: 43–60, 2015.

SILÉN, M., KJELLSTRÖM, S., CHRISTENSSON, L., SIDENVALL, B., SVANTESSON, M. What actions promote a positive ethical climate? A critical incident study of nurses' perceptions. **Nursing Ethics**; v.19, n.4, p. 501-512. 2012. Doi: 10.1177/0969733011436204

SOLUM EM, MLUWA VM, SEVERINSSON E. Ethical problems in practice as experienced by Malawi an student nurses. **Nurs Ethics**; V.19, p. 128-138, 2012.

SOLUM, EM, et.al. Enhancing students' moral competence in practice: Challenges experienced by Malawian nurse teachers. **Nursing Ethics**; v.23, n.6, p. 685-697, 2016.

STAMENKOVIC S, NJEGO VAN BR, VUKADINOVIC MS. Intra-national diversity: Perception of organizational justice and ethical climate in organizations in Serbia. **Cross Cultural & Strategic Management**; v. 25, n.3, p.425-442, 2018. <https://doi.org/10.1108/CCSM-05-2017-0061>

TRANSPRANCY INTERNATIONAL. 2016. Corruption Perceptions Index 2016. Available online: <https://www.transparency.org/cpi2015/#results-table>

TREVIÑO, LK, WEAVER, GR E REYNOLDS, SJ. Behavioral ethics in organizations: a review. **Journal of Management**; v.32, p.951-990, 2006.

TREVIÑO, L. K, DENNIEUWENBOER, N. A., KISH-GEPHART, J. J. (Un)Ethical behavior in organizations. **Annual Review of Psychology**; v.65, p. 635 660, 2014.

TÜRE, YA, YILDIRIM, A. Ethical climate perceptions of nurses working in a university hospital. **Electronic Journal of Social Sciences**; v.18, n.69, p.162-176, 2019

VARDI Y. The effects of the organizational and ethical climate on misconduct at work. **Journal of Business Ethics**; v.29, n.4, p. 325-337, 2001.

VICTOR, B, CULLEN, J. B.A theory and measure of ethical climate in organizations. In W. C.Frederick, Research in corporate social performance and policy (pp. 51-71). Greenwich, CT:JAI Press.1987

VICTOR, B., & CULLEN, J. B. The organizational bases of ethical work climates. **Administrative Science Quarterly**; v.33, p. 101-125, 1988.

VRYONIDES, S, PAPANASTAVROU, E, CHARALAMBOUS. A, ANDREOU, P, ELEFThERIOU, C, MERKOURIS, A. Ethical climate and missed nursing care in cancer care units. **Nurs Ethics**; v. 25, n.6, p.707-723, 2018.

ZHANG, NA, GONG, ZX, XU, LZ, GILAL, FG. Ethical climate and service behaviours in nurses: The moderating role of employment type. **J Adv Nurs**; v. 75, n. 9, p. 1868-1876, 2019.

APÊNDICE A

Instrumento de coleta de dados elaborado e aplicado por Ferreira (2020)

Instrumento de clima ético para estudantes de enfermagem - ICEEENF

Idade: _____

Sexo: () Feminino () Masculino

Semestre atual: 1º () 2º () 3º () 4º () 5º () 6º () 7º () 8º () 9º () 10º ()

Ano de ingresso no curso de enfermagem: _____

Já fez alguma disciplina ou curso na área da ética: () Sim () Não

“Clima ético refere-se às percepções compartilhadas sobre os ambientes de atuação\ensino, e as condutas desenvolvidas nesses locais”.

As questões a seguir estão relacionadas as condutas nos ambientes de formação de estudantes de enfermagem, ou seja, o clima ético desses ambientes. Por favor, indique o quanto você discorda ou concorda com cada uma das questões apresentadas, utilizando as seguintes opções:

1	2	3	4	5
Discordo Totalmente	Discordo mais do que concordo	Nem Discordo Nem Concordo	Concordo mais do que discordo	Concordo Totalmente

Escolha a alternativa de acordo com sua percepção

- 1. No meu ambiente de formação observo o comportamento ético dos meus professores sendo estimulado a também desenvolver esses comportamentos**

1	2	3	4	5
Discordo Totalmente	Discordo mais do que concordo	Nem Discordo Nem Concordo	Concordo mais do que discordo	Concordo Totalmente

- 2. No meu ambiente de formação observo que determinados comportamentos infringem postulados éticos e legais e devem ser punidos.**

1	2	3	4	5
Discordo Totalmente	Discordo mais do que concordo	Nem Discordo Nem Concordo	Concordo mais do que discordo	Concordo Totalmente

- 3. No meu ambiente de formação percebo um clima ético positivo, o que me estimula a não ter comportamentos inadequados.**

1	2	3	4	5

Discordo Totalmente	Discordo mais do que concordo	Nem Discordo Nem Concordo	Concordo mais do que discordo	Concordo Totalmente
---------------------	-------------------------------	---------------------------	-------------------------------	---------------------

4. **No meu ambiente de formação percebo que os professores assumem o compromisso de agirem de forma justa em todas as situações.**

1	2	3	4	5
Discordo Totalmente	Discordo mais do que concordo	Nem Discordo Nem Concordo	Concordo mais do que discordo	Concordo Totalmente

5. **No meu ambiente de formação percebo que os servidores técnicos assumem o compromisso de agirem de forma justa em todas as situações.**

1	2	3	4	5
Discordo Totalmente	Discordo mais do que concordo	Nem Discordo Nem Concordo	Concordo mais do que discordo	Concordo Totalmente

6. **No meu ambiente de formação as decisões administrativas são tomadas de forma justa para todos.**

1	2	3	4	5
Discordo Totalmente	Discordo mais do que concordo	Nem Discordo Nem Concordo	Concordo mais do que discordo	Concordo Totalmente

7. **No meu ambiente de formação as normas e regras vigentes são cumpridas pelos professores.**

1	2	3	4	5
Discordo Totalmente	Discordo mais do que concordo	Nem Discordo Nem Concordo	Concordo mais do que discordo	Concordo Totalmente

8. **No meu ambiente de formação as normas e regras vigentes são cumpridas pelas chefias (Direção/Coordenação).**

1	2	3	4	5
Discordo Totalmente	Discordo mais do que concordo	Nem Discordo Nem Concordo	Concordo mais do que discordo	Concordo Totalmente

9. **No meu ambiente de formação as normas e regras vigentes são cumpridas pelos servidores técnicos.**

1	2	3	4	5
Discordo Totalmente	Discordo mais do que concordo	Nem Discordo Nem Concordo	Concordo mais do que discordo	Concordo Totalmente

10. **No meu ambiente de formação as normas e regras vigentes são cumpridas pelos alunos.**

1	2	3	4	5
----------	----------	----------	----------	----------

Discordo Totalmente	Discordo mais do que concordo	Nem Discordo Nem Concordo	Concordo mais do que discordo	Concordo Totalmente
---------------------	-------------------------------	---------------------------	-------------------------------	---------------------

11. No meu ambiente de formação as pessoas estimulam o espírito de equipe.

1	2	3	4	5
Discordo Totalmente	Discordo mais do que concordo	Nem Discordo Nem Concordo	Concordo mais do que discordo	Concordo Totalmente

12. No meu ambiente de formação recebo apoio do meu grupo de colegas diante do enfrentamento de situações moralmente inadequadas.

1	2	3	4	5
Discordo Totalmente	Discordo mais do que concordo	Nem Discordo Nem Concordo	Concordo mais do que discordo	Concordo Totalmente

13. No meu ambiente de formação recebo apoio dos professores diante do enfrentamento de situações moralmente inadequadas.

1	2	3	4	5
Discordo Totalmente	Discordo mais do que concordo	Nem Discordo Nem Concordo	Concordo mais do que discordo	Concordo Totalmente

14. No meu ambiente de formação recebo apoio dos servidores técnicos diante do enfrentamento de situações moralmente inadequadas.

1	2	3	4	5
Discordo Totalmente	Discordo mais do que concordo	Nem Discordo Nem Concordo	Concordo mais do que discordo	Concordo Totalmente

15. No meu ambiente de formação recebo apoio das chefias (Direção/Coordenação) diante do enfrentamento de situações moralmente inadequadas.

1	2	3	4	5
Discordo Totalmente	Discordo mais do que concordo	Nem Discordo Nem Concordo	Concordo mais do que discordo	Concordo Totalmente

16. No meu ambiente de formação percebo que as questões éticas são resolvidas de forma coletiva.

1	2	3	4	5
Discordo Totalmente	Discordo mais do que concordo	Nem Discordo Nem Concordo	Concordo mais do que discordo	Concordo Totalmente

17. No meu ambiente de formação sou comunicado de forma respeitosa pelos professores em relação ao meu compromisso com o curso.

1	2	3	4	5
Discordo	Discordo mais	Nem Discordo	Concordo mais	Concordo

Totalmente	do que concordo	Nem Concordo	do que discordo	Totalmente
------------	-----------------	--------------	-----------------	------------

18. No meu ambiente de formação os professores escutam atentamente e encaminham as preocupações de aprendizagem dos alunos.

1	2	3	4	5
Discordo Totalmente	Discordo mais do que concordo	Nem Discordo Nem Concordo	Concordo mais do que discordo	Concordo Totalmente

19. No meu ambiente de formação sou comunicado de forma respeitosa pelos servidores técnicos nas questões relacionadas à vida acadêmica.

1	2	3	4	5
Discordo Totalmente	Discordo mais do que concordo	Nem Discordo Nem Concordo	Concordo mais do que discordo	Concordo Totalmente

20. No meu ambiente de formação os servidores técnicos escutam atentamente e encaminham as preocupações de aprendizagem dos alunos.

1	2	3	4	5
Discordo Totalmente	Discordo mais do que concordo	Nem Discordo Nem Concordo	Concordo mais do que discordo	Concordo Totalmente

21. No meu ambiente de formação as chefias (Direção/Coordenação) escutam atentamente e encaminham as preocupações de aprendizagem dos alunos.

1	2	3	4	5
Discordo Totalmente	Discordo mais do que concordo	Nem Discordo Nem Concordo	Concordo mais do que discordo	Concordo Totalmente

22. No meu ambiente de formação observo que existem falhas na comunicação pedagógica.

1	2	3	4	5
Discordo Totalmente	Discordo mais do que concordo	Nem Discordo Nem Concordo	Concordo mais do que discordo	Concordo Totalmente

23. No meu ambiente de formação as questões éticas são claras.

1	2	3	4	5
Discordo Totalmente	Discordo mais do que concordo	Nem Discordo Nem Concordo	Concordo mais do que discordo	Concordo Totalmente

24. No meu ambiente de formação as pessoas são estimuladas a ter um forte senso de responsabilidade diante da comunidade externa.

1	2	3	4	5
Discordo Totalmente	Discordo mais do que concordo	Nem Discordo Nem Concordo	Concordo mais do que discordo	Concordo Totalmente

25. No meu ambiente de formação existem valores humanitários.

1	2	3	4	5
Discordo Totalmente	Discordo mais do que concordo	Nem Discordo Nem Concordo	Concordo mais do que discordo	Concordo Totalmente

26. No meu ambiente de formação há compromisso com a Instituição e respeito aos estudantes.

1	2	3	4	5
Discordo Totalmente	Discordo mais do que concordo	Nem Discordo Nem Concordo	Concordo mais do que discordo	Concordo Totalmente

27. No meu ambiente de formação observo a adoção de condutas diferenciadas para determinadas pessoas.

1	2	3	4	5
Discordo Totalmente	Discordo mais do que concordo	Nem Discordo Nem Concordo	Concordo mais do que discordo	Concordo Totalmente

28. No meu ambiente de formação é exigido de mim um tipo de tratamento coerente com meus valores.

1	2	3	4	5
Discordo Totalmente	Discordo mais do que concordo	Nem Discordo Nem Concordo	Concordo mais do que discordo	Concordo Totalmente

29. No meu ambiente de formação presencio conflitos entre professores e alunos.

1	2	3	4	5
Discordo Totalmente	Discordo mais do que concordo	Nem Discordo Nem Concordo	Concordo mais do que discordo	Concordo Totalmente

30. No meu ambiente de formação presencio conflitos entre servidores técnicos e alunos.

1	2	3	4	5
Discordo Totalmente	Discordo mais do que concordo	Nem Discordo Nem Concordo	Concordo mais do que discordo	Concordo Totalmente

31. No meu ambiente de formação presencio conflitos entre as chefias (Direção/Coordenação) e alunos.

1	2	3	4	5
Discordo Totalmente	Discordo mais do que concordo	Nem Discordo Nem Concordo	Concordo mais do que discordo	Concordo Totalmente

32. No meu ambiente de formação presencio conflitos entre os professores.

1	2	3	4	5
Discordo Totalmente	Discordo mais do que concordo	Nem Discordo Nem Concordo	Concordo mais do que discordo	Concordo Totalmente

33. No meu ambiente de formação presencio atitudes de coação com os alunos.

1	2	3	4	5
Discordo Totalmente	Discordo mais do que concordo	Nem Discordo Nem Concordo	Concordo mais do que discordo	Concordo Totalmente

34. No meu ambiente de formação percebo que o aluno é uma prioridade.

1	2	3	4	5
Discordo Totalmente	Discordo mais do que concordo	Nem Discordo Nem Concordo	Concordo mais do que discordo	Concordo Totalmente

35. No meu ambiente de formação recebo apoio, afeto e incentivo.

1	2	3	4	5
Discordo Totalmente	Discordo mais do que concordo	Nem Discordo Nem Concordo	Concordo mais do que discordo	Concordo Totalmente

36. No meu ambiente de formação a principal preocupação é o bem estar de todas as pessoas que convivem nesse ambiente.

1	2	3	4	5
Discordo Totalmente	Discordo mais do que concordo	Nem Discordo Nem Concordo	Concordo mais do que discordo	Concordo Totalmente

37. No meu ambiente de formação cada pessoa, decide individualmente o que acha correto e incorreto.

1	2	3	4	5
Discordo Totalmente	Discordo mais do que concordo	Nem Discordo Nem Concordo	Concordo mais do que discordo	Concordo Totalmente

APÊNDICE B

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - VIRTUAL

Eu, Amanda Guimarães Ferreira, doutoranda do programa de pós-graduação em enfermagem-Furg (ferreiraamandaguimaraes@gmail.com) juntamente com meu orientador Prof. Dr. Edison Luiz Devos Barlem (ebarlem@gmail.com), fazemos o convite para a participação da coleta de dados da tese de doutorado intitulada, **“Clima ético nos ambientes de formação de estudantes de graduação em enfermagem”**. Seu objetivo é analisar o clima ético no ambiente acadêmico de estudantes de graduação em Enfermagem, a metodologia do estudo prevê a coleta dos dados, para elaboração de um instrumento para análise do clima ético em estudantes, contendo uma parte inicial de caracterização dos participantes. A pesquisa poderá envolver riscos mínimos, como desconforto emocional ou angústia frente à temática ética, entretanto riscos físicos não são esperados nesse estudo. Pontua-se ainda o risco de constrangimento do participante frente à coleta de dados, a pesquisadora garantirá assistência integral e gratuita ao participante, em caso de evento adverso relacionado à pesquisa. No entanto essa pesquisa trará benefícios para o trabalho da enfermagem, tanto para a universidade quanto para os discentes e docentes ao poderem conhecer os fatores que influenciam o clima ético positivo nos ambientes de formação universitária facilitando assim seu desenvolvimento e favorecendo o cuidado de enfermagem de excelência ao paciente nos ambientes de saúde.

A participação no estudo pode ser recusada ou a retirada do consentimento a qualquer momento entrando em contato com a pesquisadora, sem precisar justificar, sendo que essa decisão não trará nenhum prejuízo ao participante; nenhum participante será identificado, e sua privacidade será mantida; em caso do participante evidenciar algum dano a sua saúde ou alguma fragilidade decorrente desse estudo, a pesquisadora garantirá assistência integral e gratuita ao participante, em caso de eventos adversos relacionado à pesquisa. Todos os preceitos éticos legais serão mantidos, durante e após o término do trabalho; os dados serão usados somente para esta pesquisa; os resultados desse estudo serão posteriormente divulgados para a comunidade geral e científica em eventos e publicações. Este documento está em conformidade com a resolução 466/12 do

Conselho Nacional de Saúde. O presente Termo deverá ser aceito para que o instrumento seja preenchido.

O Comitê de ética em pesquisas (CEP) FURG tem por objetivo pronunciar-se, no âmbito da ética, sobre todos os projetos de pesquisa que tenham o ser humano como modelo experimental. Toda pesquisa envolvendo seres humanos deve ser submetida a uma reflexão ética no sentido de assegurar o respeito pela identidade, integridade e dignidade da pessoa humana e a prática da solidariedade e da justiça social.

Comitê de Ética em Pesquisas - FURG
Prédio das pró reitorias campus carreiros
Rio Grande – Rs
Tel: (53) 3237.3011
Email: cep@furg.br

Doutoranda Amanda Guimarães Ferreira
Drº Edison Luiz Devos Barlem

Responsável pela pesquisa:
Rua General Osório, SN
96201-040 / Rio Grande – RS
Tel: (053) 3233.0302

APENDICE C

Instrumento Validado de clima ético para estudantes de enfermagem ICEEENF

(Alfa de *Cronbach* 0,778)

Princípios e Regras (Alfa de *Cronbach* 0,921)

25.No meu ambiente de formação existem valores humanitários.

17.No meu ambiente de formação sou comunicado de forma respeitosa pelos professores em relação ao meu compromisso com o curso.

18.No meu ambiente de formação os professores escutam atentamente e encaminham as preocupações de aprendizagem dos alunos.

24. No meu ambiente de formação as pessoas são estimuladas a ter um forte senso de responsabilidade diante da comunidade externa.

26. No meu ambiente de formação há compromisso com a Instituição e respeito aos estudantes.

23. No meu ambiente de formação as questões éticas são claras.

35. No meu ambiente de formação recebo apoio, afeto e incentivo.

34. No meu ambiente de formação percebo que o aluno é uma prioridade.

20. No meu ambiente de formação os servidores técnicos escutam atentamente e encaminham as preocupações de aprendizagem dos alunos.

21. No meu ambiente de formação as chefias (Direção/Coordenação) escutam atentamente e encaminham as preocupações de aprendizagem dos alunos.

16. No meu ambiente de formação percebo que as questões éticas são resolvidas de forma coletiva

Conflitos (Alfa de *Cronbach* 0,871)

29. No meu ambiente de formação presencio conflitos entre professores e alunos.

27. No meu ambiente de formação observo a adoção de condutas diferenciadas para determinadas pessoas.

32. No meu ambiente de formação presencio conflitos entre os professores.

31. No meu ambiente de formação presencio conflitos entre as chefias (Direção/Coordenação) e alunos.

22. No meu ambiente de formação observo que existem falhas na comunicação pedagógica.

33. No meu ambiente de formação presencio atitudes de coação com os alunos.

30. No meu ambiente de formação presencio conflitos entre servidores técnicos e alunos

Relação interpessoal (Alfa de Cronbach 0,861)

14. No meu ambiente de formação recebo apoio dos servidores técnicos diante do enfrentamento de situações moralmente inadequadas.

13. No meu ambiente de formação recebo apoio dos professores diante do enfrentamento de situações moralmente inadequadas.

15. No meu ambiente de formação recebo apoio das chefias (Direção/Coordenação) diante do enfrentamento de situações moralmente inadequadas.

19. No meu ambiente de formação sou comunicado de forma respeitosa pelos servidores técnicos nas questões relacionadas à vida acadêmica.

Justiça (Alfa de Cronbach 0,827)

9. No meu ambiente de formação as normas e regras vigentes são cumpridas pelos servidores técnicos.

5. No meu ambiente de formação percebo que os servidores técnicos assumem o compromisso de agirem de forma justa em todas as situações.

6. No meu ambiente de formação as decisões administrativas são tomadas de forma justa para todos.

8. No meu ambiente de formação as normas e regras vigentes são cumpridas pelas chefias (Direção/Coordenação).

Consciência ética (Alfa de Cronbach 0,623)

1. No meu ambiente de formação observo o comportamento ético dos meus professores sendo estimulado a também desenvolver esses comportamentos.

3. No meu ambiente de formação percebo um clima ético positivo, o que me estimula a não ter comportamentos inadequados.

28. No meu ambiente de formação é exigido de mim um tipo de tratamento coerente com meus valores.

APÊNDICE D

SOLICITAÇÃO PARA REALIZAÇÃO DA PESQUISA

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE
ESCOLA DE ENFERMAGEM

Prezados diretores e coordenadores,

Como estudante do Doutorado em Enfermagem da Universidade Federal do Rio Grande - FURG, orientada pelo Professor Dr. Edison Luiz Devos Barlem, venho por meio deste documento, solicitar a sua autorização para desenvolver e realizar a pesquisa intitulada “**Clima ético nos ambientes de formação de estudantes de graduação em enfermagem**” junto aos estudantes do curso de graduação em enfermagem de sua instituição.

Tenho como **objetivo principal**: Analisar o clima ético no ambiente acadêmico de estudantes de graduação em Enfermagem. A metodologia utilizada no estudo fundamenta-se na realização de uma pesquisa quantitativa do tipo exploratório-descritiva e posterior, elaboração do instrumento.

Fica assegurado, pelo compromisso ético, manter o anonimato de todos os participantes envolvidos na pesquisa, bem como resguardar a instituição, conforme a Resolução 466/12 do CONEP/MS.

Contando, desde já com vosso apoio, agradeço pela oportunidade de poder realizar um estudo pouco explorado, colocando-me à disposição para possíveis esclarecimentos e dúvidas.

Cordialmente

Amanda Guimarães Ferreira
Drº Edison Luiz Devos Barlem

Contato: e-mail: ferreiraamandaguimaraes@gmail.com

Ciente. De acordo

Data:

Responsável pela Instituição: _____

Coordenação de enfermagem: _____

ANEXO A

UNIVERSIDADE FEDERAL DO
RIO GRANDE - FURG



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DA EMENDA

Título da Pesquisa: Clima ético nos ambientes de formação de estudantes de graduação em enfermagem

Pesquisador: AMANDA GUIMARAES FERREIRA

Área Temática:

Versão: 3

CAAE: 22798719.9.0000.5324

Instituição Proponente: Escola de Enfermagem

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 4.096.741

Apresentação do Projeto:

Trata-se de projeto de pesquisa de doutorado desenvolvido por Amanda Guimarães Ferreira sob a orientação do prof. Dr. Edison Luiz Devos Barlem. No resumo constam as seguintes informações: "O clima ético pode ser descrito como um clima de trabalho abrangendo percepções compartilhadas sobre comportamentos moralmente corretos em questões éticas e está ligado a várias atitudes positivas no trabalho, predominantemente o comprometimento organizacional. A forma como os enfermeiros percebem seu ambiente de trabalho pode afetar suas atitudes sobre as questões éticas e sua tomada de decisão quando surgem questões e problemas éticos. Assim, o conceito de clima ético surge como uma forma de perceber e compreender a influência das práticas e dos procedimentos organizacionais nas crenças e nos comportamentos éticos dos trabalhadores. O presente estudo tem como objetivo geral: Analisar o clima ético no ambiente acadêmico de estudantes de graduação em Enfermagem. O estudo será desenvolvido em duas etapas: uma metodológica, onde se dará a construção de um instrumento que analise o clima ético em estudantes de enfermagem, e uma etapa quantitativa para a validação desse instrumento. Todas as etapas serão realizadas com estudantes de graduação em enfermagem de uma Universidade Federal no sul do Brasil. Serão respeitados os preceitos éticos conforme Resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde. Descritores: Enfermagem, Estudantes de enfermagem, Ética".

Endereço: Av. Itália, km 8, segundo andar do prédio das PRÓ-REITORIAS, Rio Grande, RS, Brasil.
Bairro: Campus Carreiros **CEP:** 96.203-900
UF: RS **Município:** RIO GRANDE
Telefone: (53)3237-3011 **E-mail:** cep@furg.br

Continuação do Parecer: 4.096.741

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

Analisar o clima ético no ambiente acadêmico de estudantes de graduação em Enfermagem

Objetivo Secundário:

Elaborar e validar um Instrumento que avalie o clima ético no ambiente acadêmico de estudantes de graduação em enfermagem.

Identificar os preditores do clima ético no ambiente acadêmico de estudantes de graduação em enfermagem.

Identificar os fatores associados ao clima ético em ambiente acadêmico de estudantes de graduação em enfermagem.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos:

A pesquisa poderá envolver riscos mínimos, como desconforto emocional ou angústia frente à temática ética, entretanto riscos físicos não são esperados nesse estudo. Pontua-se ainda o risco de constrangimento do participante frente à coleta de dados, nesse caso, a pesquisadora garantirá assistência integral e gratuita ao participante, em caso de evento adverso relacionado à pesquisa.

Benefícios:

Essa pesquisa trará benefícios para o trabalho da enfermagem, tanto para a universidade quanto para os discentes e docentes ao poderem conhecer os fatores que influenciam o clima ético positivo nos ambientes de formação universitária facilitando assim seu desenvolvimento e favorecendo o cuidado de enfermagem de excelência ao paciente nos ambientes de saúde.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Trata-se de emenda ao projeto aprovado, justificada nos seguintes termos: "A mudança para coleta online justifica-se devido a pandemia da covid-19 e o cancelamento das aulas na Universidade Federal do Rio Grande, onde os dados dessa pesquisa seriam coletados de forma presencial com alunos matriculados no curso de enfermagem da Universidade. Partiu-se para esse novo plano devido à incerteza na volta do período letivo e o possível atraso na conclusão do doutorado prevista para dezembro de 2020."

Ainda, no projeto a doutoranda descreve o processo de consentimento na modalidade online: "Será realizado contato com a Coordenação de graduação em enfermagem solicitando todos endereços de e-mail de alunos regularmente matriculados no curso. Todos os alunos receberão um email, contendo informações referentes a pesquisa instruções e prazos para preenchimento online e um link para acesso ao questionário. A coleta online terá como item de inclusão todos

Endereço: Av. Itália, km 8, segundo andar do prédio das PRÓ-REITORIAS, Rio Grande, RS, Brasil.
 Bairro: Campus Carreiros CEP: 96.203-900
 UF: RS Município: RIO GRANDE
 Telefone: (53)3237-3011 E-mail: cep@furg.br

Continuação do Parecer: 4.096.741

alunos devidamente matriculados no curso de enfermagem da Universidade federal do rio grande do primeiro ao décimo semestre. Caso a pesquisa aconteça de forma presencial em sala de aula, os participantes serão selecionados de acordo com sua presença e disponibilidade no local e no momento em que o processo de coleta de dados acontecer. Desse modo, todos os 294 estudantes matriculados no curso de graduação em enfermagem da instituição, que se encontrarem em sala de aula durante o período de coleta de dados, serão convidados a participar da pesquisa". Os demais aspectos do projeto se mantiveram conforme aprovados.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Apresentados no projeto aprovado.

Recomendações:

Recomenda-se a aprovação da emenda e continuidade da execução do projeto.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Sem pendências.

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_154830_2_E1.pdf	18/05/2020 11:06:23		Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.docx	18/05/2020 11:04:20	AMANDA GUIMARAES FERREIRA	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto.docx	18/05/2020 11:04:08	AMANDA GUIMARAES FERREIRA	Aceito
Cronograma	CRONOGRAMA.docx	27/10/2019 18:58:42	AMANDA GUIMARAES FERREIRA	Aceito
Folha de Rosto	FOLHA.pdf	30/09/2019 08:52:32	AMANDA GUIMARAES FERREIRA	Aceito
Orçamento	ORCAMENTO.docx	30/09/2019 08:51:56	AMANDA GUIMARAES FERREIRA	Aceito

Endereço: Av. Itália, km 8, segundo andar do prédio das PRÓ-REITORIAS, Rio Grande, RS, Brasil.
 Bairro: Campus Carreiros CEP: 96.203-900
 UF: RS Município: RIO GRANDE
 Telefone: (53)3237-3011 E-mail: cep@furg.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DO
RIO GRANDE - FURG



Continuação do Parecer: 4.096.741

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

RIO GRANDE, 18 de Junho de 2020

Assinado por:
Camilla Dalane Silva
(Coordenador(a))

Endereço: Av. Itália, km 8, segundo andar do prédio das PRÓ-REITORIAS, Rio Grande, RS, Brasil.
Bairro: Campus Carneiros CEP: 96.205-900
UF: RS Município: RIO GRANDE
Telefone: (53)3237-3011 E-mail: cep@furg.br