

**Aviso: Este projecto encontra-se em fase-piloto e, sem autorização, não pode ser usado para outros fins. Se necessário, contacte o coordenador do DUQuE através de [duque@fadq.org](mailto:duque@fadq.org)**

---

## **Governança hospitalar**

### **em hospitais europeus**

Questionário para o enfermeiro(a) mais graduado(a) nos hospitais

---

(PTM1) O/A enfermeiro/a mais graduado/a (HRN) nos hospitais é considerado ser a pessoa que supervisiona as actividades da qualidade da profissão de enfermagem no hospital e tem reuniões/contacto regulares com o Presidente do Conselho de Administração (CEO) do hospital. Não se trata do Presidente do Conselho de Administração (CEO) do hospital.

Conteúdo:

- Características pessoais do/a enfermeiro/a mais graduado/a
- Cultura organizacional do hospital
- Orientação para a qualidade no hospital
- Empenho profissional na governação

Conteúdo:

- **Características pessoais do/a enfermeiro/a mais graduado/a**
- Cultura organizacional do hospital
- Orientação para a qualidade no hospital
- Empenho profissional na governação

### **Características pessoais do/a enfermeiro/a mais graduado/a**

**M01 Qual é o seu sexo?**

- Masculino
- Feminino

**M02 Qual é a sua idade?**

\_\_ \_\_

**M03 Há quanto tempo trabalha neste hospital?**

\_\_ \_\_ anos

Conteúdo:

- Características pessoais do/a enfermeiro/a mais graduado/a
- **Cultura organizacional do hospital**
- Orientação para a qualidade no hospital
- Empenho profissional na governação

### Cultura organizacional do hospital

(PTM2) O seguinte baseia-se no instrumento de classificação de cultura validado (Competing Values Framework questionnaire). Seguem-se **5 situações**. Cada situação refere-se a um aspecto diferente do seu *HOSPITAL*; por exemplo, a sua liderança ou o seu sistema de recompensas. Para cada situação, distribua **100 pontos** entre as quatro descrições em função da semelhança da descrição com o seu *HOSPITAL*. Para cada situação queira utilizar **todos os 100 pontos**. Responda de acordo com o que pensa, não com o que outros no seu hospital pensam e não pense muito – pretendemos a sua reacção instintiva.

(PTM3) **Por exemplo**, na situação 1, se o *HOSPITAL A* parecer muito semelhante ao seu, *B* parecer algo semelhante e *C* e *D* não pareçam de todo semelhantes, pode atribuir 70 pontos a *A*, 30 a *B* e nada a *C* e *D*. A situação 1 e outros exemplos podem ter o seguinte aspecto:

Situação 1	Situação 2	Situação 3	Situação 4
A 70	A 25	A 80	A 0
B 30	B 25	B 10	B 0
C 0	C 25	C 0	C 100
D 0	D 25	D 10	D 0
Total = 100	Total = 100	Total = 100	Total = 100

#### M04 Características do HOSPITAL

Pontos

M0401	O HOSPITAL A é um local muito pessoal: <i>é como uma família alargada</i>
M0402	O HOSPITAL B é um local muito dinâmico e empresarial: <i>as pessoas estão dispostas a correr riscos.</i>
M0403	O HOSPITAL C é um local muito formal e estruturado: <i>os procedimentos burocráticos influenciam a forma como as coisas são efectuadas aqui.</i>
M0404	O HOSPITAL D está muito orientado para as tarefas: <i>a principal preocupação é ter o trabalho feito e as pessoas não estão muito envolvidas pessoalmente.</i>
	= 100

## Deepening our Understanding of Quality Improvement in Europe

Conteúdo:

- Características pessoais do/a enfermeiro/a mais graduado/a
- **Cultura organizacional do hospital**
- Orientação para a qualidade no hospital
- Empenho profissional na governação

### Cultura organizacional do hospital (continuação)

(PTM4) O seguinte baseia-se no instrumento de classificação de cultura validado (Competing Values Framework questionnaire). Cada situação refere-se a um aspecto diferente do seu *HOSPITAL*; por exemplo, a sua liderança ou o seu sistema de recompensas. Para cada situação, distribua **100 pontos** entre as quatro descrições em função da semelhança da descrição com o seu *HOSPITAL*. Para cada situação queira utilizar **todos os 100 pontos**. Responda de acordo com o que pensa, não com o que outros no seu hospital pensam e não pense muito – pretendemos a sua reacção instintiva.

(PTM5) **Por exemplo**, na situação 1, se o *HOSPITAL A* parecer muito semelhante ao seu, *B* parecer algo semelhante e *C* e *D* não pareçam de todo semelhantes, pode atribuir 70 pontos a *A*, 30 a *B* e nada a *C* e *D*. A situação 1 e outros exemplos podem ter o seguinte aspecto:

Situação 1	Situação 2	Situação 3	Situação 4
A 70	A 25	A 80	A 0
B 30	B 25	B 10	B 0
C 0	C 25	C 0	C 100
D 0	D 25	D 10	D 0
Total = 100	Total = 100	Total = 100	Total = 100

#### M05 Liderança do HOSPITAL

Pontos

M0501	Os líderes no HOSPITAL A são afectuosos e atenciosos: <i>procuram desenvolver todo o potencial dos membros da sua equipa.</i>
M0502	Os líderes no HOSPITAL B são pessoas que correm riscos: <i>encorajam a sua equipa a correr riscos e a inovar.</i>
M0503	Os líderes no HOSPITAL C são pessoas que impõem regras: <i>esperam que a equipa siga regras, políticas e procedimentos.</i>
M0504	Os líderes no HOSPITAL D são coordenadores e facilitadores: <i>encorajam a equipa a cumprir os objectivos do hospital.</i>
	= 100

## Deepening our Understanding of Quality Improvement in Europe

Conteúdo:

- Características pessoais do/a enfermeiro/a mais graduado/a
- **Cultura organizacional do hospital**
- Orientação para a qualidade no hospital
- Empenho profissional na governação

### Cultura organizacional do hospital (continuação)

(PTM6) O seguinte baseia-se no instrumento de classificação de cultura validado (Competing Values Framework questionnaire). Cada situação refere-se a um aspecto diferente do seu *HOSPITAL*; por exemplo, a sua liderança ou o seu sistema de recompensas. Para cada situação, distribua **100 pontos** entre as quatro descrições em função da semelhança da descrição com o seu *HOSPITAL*. Para cada situação queira utilizar **todos os 100 pontos**. Responda de acordo com o que pensa, não com o que outros no seu hospital pensam e não pense muito – pretendemos a sua reacção instintiva.

(PTM7) **Por exemplo**, na situação 1, se o *HOSPITAL A* parecer muito semelhante ao seu, *B* parecer algo semelhante e *C* e *D* não pareçam de todo semelhantes, pode atribuir 70 pontos a *A*, 30 a *B* e nada a *C* e *D*. A situação 1 e outros exemplos podem ter o seguinte aspecto:

Situação 1	Situação 2	Situação 3	Situação 4
A 70	A 25	A 80	A 0
B 30	B 25	B 10	B 0
C 0	C 25	C 0	C 100
D 0	D 25	D 10	D 0
Total = 100	Total = 100	Total = 100	Total = 100

#### M06 Coesão do HOSPITAL

Pontos

M0601	O que mantém a coesão do HOSPITAL A é a lealdade e a tradição: <i>o compromisso da equipa com hospital é elevado.</i>
M0602	O que mantém a coesão do HOSPITAL B é o compromisso com a inovação e o desenvolvimento: <i>a equipa gosta de mostrar o caminho.</i>
M0603	O que mantém a coesão do HOSPITAL C são regras e políticas formais: <i>manter um funcionamento tranquilo é importante.</i>
M0604	O que mantém a coesão do HOSPITAL D é uma ênfase em cumprir tarefas e objectivos: <i>as pessoas querem que o trabalho seja feito.</i>
	= 100

## Deepening our Understanding of Quality Improvement in Europe

Conteúdo:

- Características pessoais do/a enfermeiro/a mais graduado/a
- **Cultura organizacional do hospital**
- Orientação para a qualidade no hospital
- Empenho profissional na governação

### Cultura organizacional do hospital (continuação)

(PTM8) O seguinte baseia-se no instrumento de classificação de cultura validado (Competing Values Framework questionnaire). Cada situação refere-se a um aspecto diferente do seu *HOSPITAL*; por exemplo, a sua liderança ou o seu sistema de recompensas. Para cada situação, distribua **100 pontos** entre as quatro descrições em função da semelhança da descrição com o seu *HOSPITAL*. Para cada situação queira utilizar **todos os 100 pontos**. Responda de acordo com o que pensa, não com o que outros no seu hospital pensam e não pense muito – pretendemos a sua reacção instintiva.

(PTBM9) **Por exemplo**, na situação 1, se o *HOSPITAL A* parecer muito semelhante ao seu, *B* parecer algo semelhante e *C* e *D* não pareçam de todo semelhantes, pode atribuir 70 pontos a *A*, 30 a *B* e nada a *C* e *D*. A situação 1 e outros exemplos podem ter o seguinte aspecto:

Situação 1	Situação 2	Situação 3	Situação 4
A 70	A 25	A 80	A 0
B 30	B 25	B 10	B 0
C 0	C 25	C 0	C 100
D 0	D 25	D 10	D 0
Total = 100	Total = 100	Total = 100	Total = 100

#### M07 Ênfase do HOSPITAL

Pontos

M0701	O HOSPITAL A coloca uma forte ênfase na <i>coesão e moral da equipa</i> .
M0702	O HOSPITAL B coloca uma forte ênfase no <i>crescimento e prontidão em cumprir novos desafios</i> .
M0703	O HOSPITAL C coloca uma forte ênfase na <i>permanência e estabilidade</i> .
M0704	O HOSPITAL D coloca uma forte ênfase na <i>competitividade e na realização</i> .
= 100	

## Deepening our Understanding of Quality Improvement in Europe

Conteúdo:

- Características pessoais do/a enfermeiro/a mais graduado/a
- **Cultura organizacional do hospital**
- Orientação para a qualidade no hospital
- Empenho profissional na governação

### Cultura organizacional do hospital (continuação)

(PTM10) O seguinte baseia-se no instrumento de classificação de cultura validado (Competing Values Framework questionnaire). Cada situação refere-se a um aspecto diferente do seu *HOSPITAL*; por exemplo, a sua liderança ou o seu sistema de recompensas. Para cada situação, distribua **100 pontos** entre as quatro descrições em função da semelhança da descrição com o seu *HOSPITAL*. Para cada situação queira utilizar **todos os 100 pontos**. Responda de acordo com o que pensa, não com o que outros no seu hospital pensam e não pense muito – pretendemos a sua reacção instintiva.

(PTM11) **Por exemplo**, na situação 1, se o *HOSPITAL A* parecer muito semelhante ao seu, *B* parecer algo semelhante e *C* e *D* não pareçam de todo semelhantes, pode atribuir 70 pontos a *A*, 30 a *B* e nada a *C* e *D*. A situação 1 e outros exemplos podem ter o seguinte aspecto:

Situação 1	Situação 2	Situação 3	Situação 4
A 70	A 25	A 80	A 0
B 30	B 25	B 10	B 0
C 0	C 25	C 0	C 100
D 0	D 25	D 10	D 0
Total = 100	Total = 100	Total = 100	Total = 100

#### M08 "Prémios" do HOSPITAL (= financeiras ou por meio de feedback, valorizações positivas, etc.)

Pontos

M0801	O HOSPITAL A distribui os seus prémios pelos membros da equipa de forma justa: <i>todos são tratados de igual forma.</i>
M0802	O HOSPITAL B distribui os seus prémios com base na produtividade: <i>os que são mais produtivos recebem mais.</i>
M0803	O HOSPITAL C distribui os seus prémios com base na posição: <i>quanto mais elevada for a posição, maior o prémio.</i>
M0804	O HOSPITAL D distribui os seus prémios com base no cumprimento de objectivos: <i>os que cumprem os seus objectivos são premiados.</i>
	= 100

Conteúdo:

- Características pessoais do/a enfermeiro/a mais graduado/a
- Cultura organizacional do hospital
- **Orientação para a qualidade no hospital**
- Empenho profissional na governação

### Orientação para a qualidade no hospital

(PTM12) Neste questionário, '**qualidade**' é um conceito multidimensional, abrangendo as dimensões: efectividade, eficiência, abordagem centrada no doente e segurança do doente. **Qualidade dos cuidados** é o nível em que os serviços de saúde para indivíduos e populações aumentam a probabilidade de resultados de saúde pretendidos e que são consistentes com os actuais conhecimentos profissionais.

**M09 Quais são o primeiro e segundo elemento com mais influência na qualidade no seu hospital?**

Queira indicar as suas selecções marcando "1" e "2".

- M0901** \_\_ Presidente e/ou o resto do Conselho (de Administração) do Hospital (*a pessoa que é considerada ser o director do hospital*)
- M0902** \_\_ Presidente do Conselho Geral ou outros membros deste Conselho (*o organismo de gestão de topo que supervisiona o funcionamento geral do hospital*)
- M0903** \_\_ Comissão da Qualidade do Hospital, caso exista (*uma comissão que se dedica principalmente à qualidade dos cuidados*)
- M0904** \_\_ Director Clínico ou outro responsável médico de referência (*o médico mais graduado no hospital*)
- M0905** \_\_ Gestor da Qualidade ou equivalente (*ou a pessoa que é responsável pela qualidade dos cuidados*)
- M0906** \_\_ Líder da Enfermagem (*um(a) enfermeiro/a que seja responsável por um determinado número de funcionários*)



Conteúdo:

- Características pessoais do/a enfermeiro/a mais graduado/a
- Cultura organizacional do hospital
- **Orientação para a qualidade no hospital**
- Empenho profissional na governação

**Orientação para a qualidade no hospital (continuação)**

(PTM13) A “**Equipa de Enfermagem**” refere-se a todos os enfermeiros do hospital.

**M10 Possui um “dashboard” ou “scoreboard” da qualidade (= sistemas de informação) que é regularmente revisto por si e pela Equipa de Enfermagem?**

- Não (Queira passar, por favor, à pergunta #13)
- Sim

Conteúdo:

- Características pessoais do/a enfermeiro/a mais graduado/a
- Cultura organizacional do hospital
- **Orientação para a qualidade no hospital**
- Empenho profissional na governação

**Orientação para a qualidade no hospital (continuação)**

**M11 Durante o último ano, com que frequência a Equipa de Enfermagem forneceu relatórios quantificados ao Presidente do Conselho de Administração/Conselho Consultivo (= organismo de gestão de topo que supervisiona o funcionamento geral do hospital)?**

**M1101** Relatórios de desempenho sobre indicadores **financeiros**: \_\_ vezes

**M1102** Relatórios de desempenho sobre indicadores da **qualidade**: \_\_ vezes

**M12 Durante o último ano, com que frequência os itens que se seguem foram revistos pela Equipa de Enfermagem?**

1 = Menos de uma vez por ano

2 = Pelo menos uma vez por ano

3 = Trimestralmente ou mais frequentemente

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>M1201</b> Desempenho sobre indicadores <b>financeiros</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>M1202</b> Desempenho sobre indicadores da <b>qualidade</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>M1203</b> Inquéritos sobre as opiniões dos doentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>M1204</b> Eventos adversos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Conteúdo:

- Características pessoais do/a enfermeiro/a mais graduado/a
- Cultura organizacional do hospital
- Orientação para a qualidade no hospital
- **Empenho profissional na governação**

### Empenho profissional na governação

**M13** Como classifica o nível de interacção entre os membros da Equipa de Enfermagem e o Conselho (de Administração) do hospital no desenvolvimento de uma estratégia para a qualidade? Queira indicar entre 1 (nenhuma interacção) e 10 (interacção bastante substancial)  
Nível de interacção: \_\_ \_\_

**M14** O seu hospital possui um organismo formal que represente todos os enfermeiros?  
 Não (queira passar, por favor, à pergunta #17)  
 Sim

Conteúdo:

- Características pessoais do/a enfermeiro/a mais graduado/a
- Cultura organizacional do hospital
- Orientação para a qualidade no hospital
- **Empenho profissional na governação**

### **Empenho profissional na governação (continuação)**

**M15 Como é que os membros aderem a esse organismo formal para todos os enfermeiros do seu hospital?**

- Todos os enfermeiros do hospital são automaticamente membros
- Eleitos ou nomeados pelos seus pares
- Designados por um organismo de administração do hospital

**M16 Esse organismo formal possui algum poder para tomar decisões em nome de todos os enfermeiros do seu hospital?**

- Não
- Sim

Conteúdo:

- Características pessoais do/a enfermeiro/a mais graduado/a
- Cultura organizacional do hospital
- Orientação para a qualidade no hospital
- **Empenho profissional na governação**

**Empenho profissional na governação (continuação)**

**M17 Se o seu hospital possui um organismo formal que representa todos os enfermeiros, como descreveria a participação deste organismo formal dentro das seguintes áreas de tomada de decisão:**

**Se o seu hospital não possuir um organismo formal que representa todos os enfermeiros, como descreveria a participação dos membros da Equipa de Enfermagem do seu hospital (ou dos seus representantes), dentro das seguintes áreas de tomada de decisão:**

- 1 = Nenhum empenho
- 2 = Apresentam uma opinião
- 3 = Tomada de decisão partilhada
- 4 = Responsabilidade na tomada de decisão final

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>M1701</b> Organização da formação médica.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>M1702</b> Organização da formação em enfermagem.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>M1703</b> O conteúdo de protocolos para diagnóstico e tratamento médico.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>M1704</b> O conteúdo de protocolos para diagnóstico e cuidados de enfermagem.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>M1705</b> Uma nova consulta multidisciplinar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>M1706</b> Recrutamento e selecção de médicos especialistas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>M1707</b> Recrutamento e selecção de enfermeiros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>M1708</b> Demissão de médicos especialistas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>M1709</b> Demissão de enfermeiros.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>M1710</b> Lidar com desempenho pobre de colegas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>M1711</b> Colaboração de enfermagem com cuidados primários (enfermeiros de saúde comunitária, assistentes sociais, parteiras, dietistas, etc.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>M1712</b> Gerir orçamento da unidade de internamento.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>M1713</b> Gerir internamentos hospitalares.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>M1714</b> Distribuição de camas de hospital pelos departamentos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>M1715</b> Distribuição do orçamento do hospital.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>M1716</b> Distribuição dos tempos cirúrgicos pelas especialidades.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>M1717</b> Planeamento estratégico a longo prazo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Deepening our Understanding of Quality Improvement in Europe

<b>M1718</b>	A reorganização do hospital.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>M1719</b>	A decoração de salas de espera.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>M1720</b>	Estabelecimento de preço e/ou volume de serviços médicos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>M1721</b>	Gestão dos recursos humanos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

---

**Obrigado, chegou ao fim do questionário.**