



**Mestrado em Gestão em Enfermagem**

**A Liderança Relacional e a Intenção de *Turnover* dos  
enfermeiros do Serviço de Urgência**

Relational Leadership and *Turnover* Intentions of Emergency  
Service Nurses

**Anexos e Apêndices**

**Hugo Filipe Granjal Galinha de Sá**



**Lisboa  
2024**

Apêndice I – Autorização Uso Escala de Intenção de *Turnover*

---

Boa tarde Enfermeira Susana,

O meu nome é Hugo Filipe Galinha de Sá e sou aluno do Mestrado de Gestão em Enfermagem. Trabalho num serviço de urgência polivalente em Lisboa e verificando que é um serviço com uma enorme rotatividade de enfermeiros, venho por este meio solicitar a sua autorização para a aplicação da mesma escala no meu serviço para efeitos de estudo académico englobado no mestrado de gestão em enfermagem da ESEI.

Agradeço desde já o seu tempo e disponibilidade,

Grato pela atenção,

Hugo Filipe Galinha de Sá



**Susana Sul** <susana.sul@gmail.com>  
para mim ▾

segunda, 17/04/2023, 17:37 ☆ ↶ ⋮

Bom dia Exmo. Enfermeiro Hugo

Tenho muito gosto em autorizar a utilização da **Escala de Intenção** de Turnover no seu estudo.

Pode consultar aqui a versão final da **escala** traduzida e validada para a população portuguesa: <https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/32089>

Quando citar no seu estudo a utilização da **escala**, por favor utilize o artigo publicado que se encontra neste link: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/nop2.521>

Desejo-lhe muito sucesso e perseverança neste projeto! Peço apenas que no fim do seu estudo me forneça os resultados que obtive com a utilização da **Escala**, para efeitos de investigação futura.

Cumprimentos,

Susana Rodrigues de Sul

Apêndice II – Autorização uso Escala LMX-7 versão colaboradores, versão portuguesa

Boa tarde Professora Filomena,

Venho por este meio solicitar a sua autorização para utilizar a **escala LMX-7** em contexto de trabalho científico no âmbito do I Mestrado de Gestão em Enfermagem da ESEL, sendo que pretendo aplicar a **escala** para estudo da relação entre a Liderança e a Intenção de Turnover dos enfermeiros nos serviços de Urgência.

Grato pela sua atenção,

Com os melhores cumprimentos,

Hugo Filipe Galinha de Sá



Sem vírus. [www.avast.com](http://www.avast.com)



**Maria Filomena Mendes Gaspar** <mfgaspar@esel.pt>

quarta, 2/08/2023, 11:09 ☆ ↶ ⋮

para mim ▾

Bom dia Caro Enfermeiro Hugo Sá

Na sequência do seu pedido venho autorizar a utilização da **escala** LMX7 versão colaboradores e versão chefias no seu estudo que se reveste de interesse sobre esta temática. Teremos interesse em partilhar depois resultados.

*Grata pela atenção*

**Filomena Gaspar**

*Escola Superior de Enfermagem de Lisboa*

*email: [mfgaspar@esel.pt](mailto:mfgaspar@esel.pt)*

*Telf 217924100*

*Fax 217924197*

Apêndice III – Autorização CES ULS Lisboa Ocidental

---

Bom dia,

Prezado Senhor,  
Enf.º Hugo Galinha de Sá,  
Espero que se encontre bem.

Segue em anexo o **parecer favorável** respeitante ao projeto de investigação de Mestrado intitulado “A Liderança Relacional e a Intenção de Turnover dos Enfermeiros dos Serviços de Urgência”.

O documento original seguirá via correio interno para o Serviço de Urgência Geral / Emergência do CHLO – HSFX.

Esta CES deseja as maiores felicidades na concretização do projeto.

Grata pela atenção.  
Continuação de boa semana para todos.

Sem outro assunto de momento, apresento os meus melhores cumprimentos,

**Ana Navalho**, Me.

Secretária

**Comissão de Ética para a Saúde (CES)**

Centro Hospitalar de Lisboa Ocidental (CHLO)

Apêndice IV – Autorização CES do Hospital José de Almeida - Cascais

**Assunto:** Estudo *A Liderança Relacional e a Intenção de Turnover dos Enfermeiros dos Serviços de Urgência* - Investigador Principal Enf.º Hugo Sá

**N/Of nº** 12/CE

**Data:** 19/06/2024

A Comissão de Ética reunida em 05/04/2024, no que concerne ao pedido de reanálise referente ao Estudo *A Liderança Relacional e a Intenção de Turnover dos Enfermeiros dos Serviços de Urgência*, proposto pelo Investigador Principal Enf.º Hugo Sá, identificou-se, em reunião prévia, a falta de questionário, o qual foi junto pelo investigador e validado pela CES. Pelo exposto, o estudo considera-se aprovado.

Com os melhores cumprimentos,

A Presidente da Comissão de Ética



(Prof.ª Doutora Filomena Nunes)

Apêndice V – Escala LMX-7 versão para colaboradores – versão portuguesa

# Escala LMX-7- Versão para colaboradores

**1-** É habitual saber qual a satisfação que o seu chefe tem, relativamente ao trabalho que você como colaborador desenvolve?

1-----2-----3-----4-----5  
Raramente      Ocasionalmente      Por vezes      C/alguma Frequência      Frequentemente

**2-** Em que medida o chefe compreende os seus problemas e necessidades no desempenho das suas funções?

1-----2-----3-----4-----5  
Nada      Pouco      Moderadamente      Bastante      Muito

**3-** Em que medida o seu chefe reconhece as suas potencialidades?

1-----2-----3-----4-----5  
Nada      Pouco      Moderadamente      Bastante      Muito

**4-** Independentemente da autoridade formal do seu chefe, qual a possibilidade deste utilizar o seu poder para o ajudar a resolver problemas no desempenho das suas funções?

1-----2-----3-----4-----5  
Nenhuma      Pouca      Alguma      Elevada      Muito elevada

**5-** Independentemente da autoridade formal do seu chefe, qual a possibilidade deste o defender mesmo que isso envolva “custos” para ele pessoalmente?

-----2-----3-----4-----5  
Nenhuma      Pouca      Alguma      Elevada      Muito elevada



Apêndice VI – Escala de Intenção de *Turnover*

## Escala de Intenção de *Turnover*

Com o preenchimento deste questionário, pretende-se adquirir a percepção dos enfermeiros sobre a sua intenção de abandonar ou não o local em que exercem funções, podendo esta intenção ser de abandono do serviço (atual local de trabalho), da própria organização ou mesmo da profissão. Considerando a sua opinião, assinale com uma bola (O) o grau de concordância que atribui a cada item. Para o efeito, utilize a seguinte escala:

1	2	3	4	5	6	7
Discordo fortemente	Discordo moderadamente	Discordo ligeiramente	Não concordo/nem discordo	Concordo ligeiramente	Concordo moderadamente	Concordo fortemente

1. Eu pretendo ficar no meu atual local de trabalho por algum tempo.	1	2	3	4	5	6	7
2. Tenho quase a certeza de que deixarei o meu local de trabalho num futuro próximo.	1	2	3	4	5	6	7
3. Decidir ficar ou deixar o meu local de trabalho não é uma questão essencial para mim neste momento.	1	2	3	4	5	6	7
4. Se recebesse outra oferta de emprego amanhã, eu iria considerá-la seriamente.	1	2	3	4	5	6	7
5. Não tenho nenhuma intenção de deixar o meu local de trabalho atual.	1	2	3	4	5	6	7
6. Já estive neste local de trabalho o tempo que quis.	1	2	3	4	5	6	7
7. Estou certo de que ficarei aqui por algum tempo.	1	2	3	4	5	6	7
8. Pretendo manter o meu emprego nesta organização por algum tempo.	1	2	3	4	5	6	7
9. Tenho grandes dúvidas sobre se realmente irei ficar ou não nesta organização.	1	2	3	4	5	6	7
10. Planeio deixar este local de trabalho brevemente.	1	2	3	4	5	6	7

Apêndice VII – Revisão scoping – Fatores que influenciam a Intenção de *Turnover* dos enfermeiros dos Serviços de Urgência

# FATORES QUE INFLUENCIAM A INTENÇÃO DE *TURNOVER* DOS ENFERMEIROS NOS SERVIÇOS DE URGÊNCIA: REVISÃO SCOPING

## Autores

Sá<sup>1</sup>, H. ([hsa@campus.esel.pt](mailto:hsa@campus.esel.pt)); Nunes<sup>2</sup>, E. ([elisabetenunes@ics.lisboa.ucp.pt](mailto:elisabetenunes@ics.lisboa.ucp.pt))

1. Mestrando do Curso de Mestrado em Gestão em Enfermagem ESEL; Investigador associado CIDNUR
2. Professora Coordenadora do Departamento de Gestão em Enfermagem da ESEL; Investigadora CIDNUR

## RESUMO

**Objetivo:** mapear na evidência científica os fatores que influenciam a intenção de *turnover* dos enfermeiros que exercem funções nos Serviços de Urgência.

**Métodos:** Revisão *scoping* da literatura, com 3 etapas: 1) uma pesquisa inicial nas plataformas CINAHL e Medline; 2) uma pesquisa mais alargada, recorrendo às mesmas palavras-chave e termos de pesquisa, nas bases de dados da EBSCOHost e SCOPUS; 3) pesquisa nas referências bibliográficas dos artigos selecionados e literatura cinzenta na plataforma OpenGrey. Os artigos selecionados compreendiam-se no período entre 2016 e 2023.

**Resultados:** Foram incluídos 10 artigos; a maioria relatou que o estilo de Liderança e as estratégias utilizadas pelo enfermeiro gestor e a intenção de *turnover* estão relacionadas, assim como a violência no local de trabalho como tendo relação direta com a intenção de *turnover*.

**Conclusão:** A intenção de *turnover* é influenciada por diversos fatores sendo os mais relatados o estilo de liderança e a violência, mas também fatores como a sobrecarga de trabalho, o compromisso organizacional e o envolvimento nas tomadas de decisão por parte dos trabalhadores.

**Descritores:** Intenção de *turnover*; Serviço de Urgência; Gestão em enfermagem