

Dia Internacional do Enfermeiro 2023



OS NOSSOS ENFERMEIROS. O NOSSO FUTURO.

Conselho Internacional de Enfermeiros

**Apresenta a nova Carta
para a Mudança do ICN**

**Valorizar, proteger, respeitar e investir nos nossos enfermeiros
para um futuro sustentável na enfermagem e nos cuidados de saúde**

Agradecimentos

A Presidente do ICN, Dra. Pamela Cipriano, e o Conselho Diretivo o ICN conduziram o desenvolvimento da Carta para a Mudança do ICN.

Autor principal: Autor Principal: David Stewart, CHief Nursing Officer Adjunto

Contribuíram: Dr.ª Pamela Cipriano, Presidente do ICN, Howard Catton, Chief Executive Officer do ICN, e Board of Directors do ICN.

Design: BASILIC

Todos os direitos estão reservados, incluindo a tradução para outras línguas. Nenhuma parte desta publicação pode ser reproduzida na forma impressa, por meios fotográficos ou de qualquer outra forma, ou armazenada num sistema de recuperação, ou transmitida sob qualquer forma, ou vendida sem a autorização expressa por escrito do Conselho Internacional de Enfermeiros.

Excertos curtos (menos de 300 palavras) podem ser reproduzidos sem autorização, na condição de que seja indicada a fonte.

Copyright © 2023 pelo Conselho Internacional de Enfermeiros (ICN), 3, Place Jean-Marteau, 1201 Genebra, Suíça.

ISBN suíço: 978-92-95124-21-9

Ficha Técnica:

Título: Os nossos enfermeiros. O nosso futuro. Valorizar, proteger, respeitar e investir nos nossos enfermeiros para um futuro sustentável na enfermagem e nos cuidados de saúde – do original – «*Our Nurses. Our Future. Value, protect, respect and invest in our nurses for a sustainable future for nursing and health care*»

Tradução: AP | PORTUGAL - Tech Language Solutions

Revisão pela Ordem dos Enfermeiros: Enf.ª Ana Fonseca, Presidente do Conselho de Enfermagem; Enf.ª Helena Penaforte, Vice-Presidente do Conselho de Enfermagem; Enf.ª Luís Filipe Barreira, Vice-Presidente do Conselho Directivo e Paula Domingos – Gabinete de Relações Internacionais da Ordem dos Enfermeiros).

Artes gráficas: Mafalda Marques - Gabinete de Comunicação e Imagem da Ordem dos Enfermeiros

ISBN português: 978-989-8444-67-7

Carta para a Mudança do ICN

1

Proteger e investir na profissão de enfermagem para reconstruir sistemas de saúde capazes de atingir os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e a Cobertura Universal de Saúde de forma a melhorar a saúde global. Reconhecer e valorizar a saúde e os cuidados de saúde como um investimento e não como um custo. Garantir compromissos de investimento para manter cuidados equitativos e centrados nas pessoas.

2

Abordar e melhorar urgentemente o apoio à saúde e bem-estar dos enfermeiros, garantindo condições de trabalho seguras e saudáveis e respeitando os seus direitos. Instaurar sistemas para assegurar níveis de dotações seguros. Garantir medidas de proteção contra a violência e perigos no local de trabalho e implementar e aplicar normas laborais internacionais sobre os direitos dos enfermeiros de trabalhar em ambientes favoráveis seguros e saudáveis, garantindo medidas de proteção para a saúde física e mental.

3

Desenvolver estratégias para recrutar e reter enfermeiros para fazer face à escassez de mão de obra. Melhorar a remuneração dos enfermeiros de forma a garantir salários e benefícios justos e dignos e manter ambientes favoráveis à prática que ouçam os enfermeiros e que forneçam os recursos de que estes necessitam para realizar o seu trabalho de forma segura, eficaz e eficiente. Financiar atividades de governação, reconhecimento e desenvolvimento profissionais nas diferentes trajetórias de carreira.

4

Desenvolver, implementar e financiar planos nacionais de pessoal de enfermagem, tendo como objetivo a autossuficiência na oferta de futuros enfermeiros. Alinhar recursos para apoiar uma força de trabalho robusta para prestar serviços de saúde essenciais, reverter o desemprego e reter talento. Em caso de migração internacional, garantir que esta é ética, transparente, monitorizada e que proporciona benefícios mútuos iguais para os países de origem e de acolhimento, bem como o respeito pelos direitos dos enfermeiros individuais. Empreender o planeamento e a monitorização da força de trabalho do sistema em todo o continuum de cuidados de saúde.

5

Investir em programas de formação em enfermagem acreditados e de alta qualidade para preparar mais enfermeiros novos e promover o desenvolvimento da carreira dos enfermeiros existentes. Elaborar planos curriculares de forma a que os enfermeiros se formem com as aptidões, competências e confiança adequadas para responder às necessidades de saúde em mudança e em evolução das comunidades e apoiar a progressão na carreira de generalista para especialista e prática avançada.

6

Permitir que os enfermeiros trabalhem em todos os domínios da prática de enfermagem através do reforço e da modernização da regulamentação e do investimento em práticas avançadas de enfermagem e modelos de cuidados liderados por enfermeiros. Reorientar e integrar sistemas de saúde na saúde pública, promoção e prevenção sanitária nos cuidados primários, cuidados comunitários, domiciliários e centrados no doente.

7

Reconhecer e valorizar as competências, conhecimentos, atributos e experiência dos enfermeiros. Respeitar e promover o papel dos enfermeiros como profissionais de saúde, cientistas, investigadores, educadores e líderes. Envolver os enfermeiros na tomada de decisões que afetam os cuidados de saúde a todos os níveis. Promover e investir numa cultura equitativa que respeita a profissão de enfermagem como principal fator contribuinte para sistemas de saúde de alta qualidade.

8

Envolver ativa e significativamente as associações nacionais de enfermagem como parceiros profissionais críticos em todos os aspetos da política, da prestação e da liderança em matéria de saúde e assistência social, como voz experiente e de confiança da enfermagem. Construir parcerias multilaterais locais, nacionais e globais.

9

Proteger as populações vulneráveis, defender e respeitar os direitos humanos, a equidade de género e a justiça social. Colocar e defender a ética da enfermagem no centro da conceção e prestação dos sistemas de saúde para que todas as pessoas possam ter acesso a cuidados de saúde equitativos, não discriminatórios, centrados nas pessoas e baseados nos direitos, e sem o risco de dificuldades financeiras.

10

Nomear líderes de enfermagem para cargos executivos de todas as organizações de cuidados de saúde e para a elaboração de políticas governamentais. Reforçar a liderança da enfermagem ao longo de todos os sistemas de saúde e criar e manter funções de liderança de enfermagem onde estas forem mais necessárias.

Introdução



O Conselho Internacional de Enfermeiros (*International Council of Nurses – ICN*) e as suas 136 associações nacionais de enfermagem (NNA) membro, que representam os 28 milhões de enfermeiros em todo o mundo, apelam aos governos, sociedades civis, organizações internacionais, prestadores de cuidados de saúde e profissionais de saúde para que tomem medidas e que sejam responsáveis pela criação e manutenção de sistemas de saúde seguros, económicos e acessíveis.

Afirmamo-lo com coragem, uma vez que se trata de um requisito fundamental para o cumprimento dos direitos humanos. O Comité dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais declarou que *“a saúde é um direito humano fundamental, indispensável ao exercício de outros direitos humanos. Todo o ser humano tem o direito a usufruir do mais alto nível de saúde possível, conducente a viver uma vida com dignidade”*. (Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos, 2000)

O ICN compreende que muitos países fizeram progressos na priorização da saúde. No entanto, em muitas situações, a saúde continua a ser encarada como uma equação económica isolada do desenvolvimento sustentável. A saúde não pode ser encarada como uma despesa em capital humano. Esta deve ser considerada como um investimento que está intrinsecamente ligado a uma sociedade saudável.

O mundo não se pode dar ao luxo de suportar desastres repetidos à escala da COVID-19, quer sejam ou não desencadeados pela próxima pandemia, conflito global ou qualquer outro desastre. Voltar ao “normal” não é suficiente.

Expusemos os efeitos devastadores da pandemia no nosso relatório recente, *Recuperar para reconstruir: investir na força de trabalho de enfermagem para a eficiência do sistema de saúde* (Buchan & Catton, 2023), o qual deve ser lido juntamente com este relatório. Este descreve o impacto que a COVID-19 teve nos enfermeiros em todo o mundo, incluindo estudos que mostram que a ansiedade, o *stress*, a depressão, o *burnout*, os distúrbios psicológicos e a perturbação de *stress* pós-traumático estão a afetar gravemente os enfermeiros em alguns contextos. O

relatório afirma que a escassez mundial de enfermagem é uma emergência sanitária global e que, a menos que o pessoal de enfermagem receba os recursos para recuperar, os países não serão capazes de reconstruir os seus serviços de saúde ou satisfazer as necessidades crescentes das suas populações. A solução para a situação atual é que os governos tomem medidas urgentes e planeiem mais eficazmente o futuro.

Como parte da sua campanha *Os nossos enfermeiros. O nosso Futuro* e em celebração do Dia Internacional do Enfermeiro de 2023, o ICN está a centrar a sua atenção no futuro da enfermagem e dos cuidados de saúde e, para tal, apresenta esta **Carta para a Mudança** como uma solução acionável para a crise global de pessoal de enfermagem.

Os enfermeiros prestam cuidados e liderança para enfrentar desafios de saúde globais em todo o lado, muitas vezes, a grande risco pessoal. Estes são a força vital essencial para a saúde; no entanto, os nossos sistemas de saúde, em todo o mundo, ficaram aquém e não valorizaram, protegeram, respeitaram nem investiram neste recurso precioso. O mundo tomou os enfermeiros como garantidos, tratando-os como um recurso invisível e inesgotável. É agora dolorosamente evidente que os enfermeiros estão ameaçados pela falta de respeito e de investimento necessários para uma força de trabalho forte, duradoura e sustentável.

Os enfermeiros são essenciais para comunidades mais saudáveis, sociedades com capacidade de resposta, economias prósperas e nações poderosas. Agora é o momento para os decisores políticos e decisores nacionais e locais tomarem medidas decisivas para construir e otimizar uma força de trabalho de enfermagem duradoura, forte, saudável e sustentável. A Carta para a Mudança do ICN apresenta **10 medidas políticas vitais** que os governos e empregadores devem tomar para criar e sustentar sistemas de saúde seguros, económicos, acessíveis e com capacidade de resposta, e para mudar o paradigma e alinhar os enfermeiros de forma a serem visíveis, valorizados e vitais para a saúde dos nossos países e para recuperar a saúde do mundo e da profissão.

1

Proteger e investir na profissão de enfermagem

O Nosso Futuro.

Proteger e investir na profissão de enfermagem para reconstruir sistemas de saúde capazes de atingir os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e a Cobertura Universal de Saúde de forma a melhorar a saúde global. Reconhecer e valorizar a saúde e os cuidados de saúde como um investimento e não como um custo. Garantir compromissos de investimento para manter cuidados equitativos e centrados nas pessoas.

O Nosso Futuro.



A criação de sistemas de saúde resilientes capazes de atingir os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e a Cobertura Universal de Saúde (UHC) requer um investimento significativo na profissão de enfermagem. Os enfermeiros são o maior grupo de profissionais de saúde e são, frequentemente, o primeiro ponto de contacto dos doentes. Melhores resultados em saúde, melhor acesso aos cuidados e menores custos de saúde podem resultar do investimento em enfermagem e do respeito pelos seus direitos (Stewart *et al.*, 2022). No entanto, os enfermeiros são frequentemente desvalorizados e as suas contribuições para a saúde global não são suficientemente reconhecidas ou valorizadas. Em muitos países, especialmente naqueles com rendimentos baixos e médios, esta desvalorização levou a uma grave escassez de pessoal de enfermagem.

Nos últimos anos, a pressão sobre os profissionais de saúde tem sido enorme e o fardo tem recaído particularmente sobre os enfermeiros. À medida que os desafios colocados pela pandemia abrandam em alguns locais e persistem noutros, torna-se cada vez mais evidente que o mundo enfrenta uma nova e ainda maior emergência de saúde pública - uma grave escassez de pessoal de enfermagem. Os cuidados de saúde nunca foram tão complexos e a procura nunca antes ultrapassou tão largamente a capacidade.

Os enfermeiros são a espinha dorsal do sistema de saúde, prestando cuidados essenciais, educação, liderança, apoio e defesa a doentes, famílias e comunidades. Desempenham um papel crítico na promoção da saúde, na prevenção de doenças, na gestão de condições crónicas e no acesso a sistemas de saúde e sociais. Os enfermeiros estão na linha da frente dos cuidados de saúde, trabalhando incansavelmente para assegurar que os doentes recebem os cuidados de que necessitam, muitas vezes, em circunstâncias difíceis e desafiantes. Atualmente, estão a trabalhar mais horas, com menos apoio e em condições mais stressantes do que nunca.

O subinvestimento, a falta de recursos e o incumprimento das obrigações estabelecidas na Declaração Universal dos Direitos do Homem colocaram a profissão de enfermagem numa situação de precariedade

(Stewart *et al.*, 2022). A enfermagem é uma das profissões mais críticas e desafiantes, mas é também uma das mais mal remuneradas e desvalorizadas. Os enfermeiros são frequentemente sujeitos a uma sobrecarga de trabalho, têm de suportar horários longos, em ambientes com recursos limitados e níveis de dotações inadequados. Esta situação é inaceitável e insustentável.

A pandemia da COVID-19 colocou a escassez de pessoal de enfermagem no centro das atenções. A pandemia destacou a importância da profissão de enfermagem e o papel fundamental que os enfermeiros desempenham no sistema de saúde (Buchan & Catton, 2023). No entanto, também demonstrou que os enfermeiros estão sobrecarregados e dispõem de poucos recursos, além do qual vulneráveis estão às consequências de uma crise de saúde global. Em muitos países, os enfermeiros têm trabalhado sem recursos e equipamento de proteção individual adequados, colocando a sua saúde e vida em risco (Stewart *et al.*, 2022).

A escassez de pessoal de enfermagem é uma questão global que afeta tanto os países desenvolvidos como os países em desenvolvimento. A Organização Mundial da Saúde (OMS) advertiu que existe uma escassez global de enfermeiros e que a situação se deverá agravar à medida que a população envelhece. De acordo com um estudo recente publicado na revista *The Lancet* (Haakenstad, 2022), existe atualmente um défice de mais de 30 milhões de enfermeiros a nível mundial, esperando-se que a maior escassez se verifique nos países de rendimento baixo e médio.

A escassez de pessoal de enfermagem é uma questão multifacetada que requer uma atenção urgente. Os governos precisam de investir nos cuidados de saúde e dar prioridade ao recrutamento e retenção de enfermeiros. A profissão de enfermagem deve ser devidamente remunerada e as condições de trabalho devem ser melhoradas. Devem ser fornecidos aos enfermeiros os recursos e o apoio necessários para desempenharem eficazmente as suas funções. Os países têm o dever recíproco de apoiar e proteger os enfermeiros com vista a promover a saúde a nível local e mundial.

Uma força de trabalho de enfermagem valorizada, apoiada, equipada e saudável é capaz de prestar os mais altos níveis de apoio e cuidados de saúde às pessoas e às comunidades. O investimento na enfermagem deve ser considerado uma prioridade no crescimento de uma sociedade saudável.



Proteger e investir na profissão de enfermagem através da implementação das Orientações Estratégicas Mundiais para Enfermeiros e Parteiras

As Orientações Estratégicas Mundiais para Enfermeiros e Parteiras (GSDNM) da OMS (OMS, 2021) constituem um quadro essencial para o reforço da força de trabalho de enfermagem e obstetrícia em todo o mundo. O quadro fornece um roteiro político abrangente e descreve as prioridades e ações estratégicas para abordar os desafios enfrentados pelas profissões de enfermagem e obstetrícia e promover o seu papel na consecução da Cobertura Universal de Saúde e dos ODS. Ao implementar as prioridades e ações estratégicas, os países podem reforçar a enfermagem e a obstetrícia, melhorar os resultados na saúde e alcançar a Cobertura Universal de Saúde. As GSDNM estabelecem quatro prioridades e ações principais:

- **Reforçar as estruturas de liderança e governação para a enfermagem e obstetrícia:** isto implica defender o estabelecimento de estruturas fortes de liderança e governação a nível nacional e mundial, promover a inclusão da enfermagem e obstetrícia nos processos políticos e de tomada de decisão e aumentar o investimento na enfermagem e na obstetrícia.
- **Promover o papel da enfermagem e da obstetrícia na consecução da Cobertura Universal de Saúde:** isto implica defender a inclusão da enfermagem e da obstetrícia no planeamento e conceção do sistema de saúde, promover o papel da enfermagem e da obstetrícia na prestação de serviços de saúde primários e melhorar o acesso a serviços de enfermagem e obstetrícia de qualidade.
- **Reforçar a formação em enfermagem e obstetrícia:** isto implica melhorar a qualidade e a relevância dos programas de formação de enfermagem e obstetrícia, promover a aprendizagem ao longo da vida e o desenvolvimento profissional contínuo dos enfermeiros e parteiras e assegurar que estes programas se baseiam na competência e que estão alinhados com as prioridades de saúde nacionais.
- **Reforçar o papel da enfermagem e da obstetrícia na prestação de serviços de saúde:** isto implica apoiar o desenvolvimento de modelos de cuidados vocacionados para a enfermagem e a obstetrícia, promover a utilização de práticas baseadas em evidências e reforçar o papel da enfermagem e da obstetrícia na prestação de serviços de saúde essen-

ciais.

No Dia Internacional do Enfermeiro (DIE) de 2022 (Stewart, *et al.* 2022), o ICN apelou ao investimento e à priorização da segurança dos profissionais de saúde e da saúde e bem-estar dos enfermeiros. Apesar do facto de a segurança, saúde e bem-estar dos enfermeiros e parteiras estarem implícitos no GSDNM, que aborda a necessidade de atrair, recrutar e reter enfermeiros, o ICN acredita que as questões de segurança e bem-estar passaram para o primeiro plano durante a pandemia e merecem atenção suficiente, como questões independentes, devido à negligência dos direitos fundamentais que afeta os enfermeiros em todo o mundo. O ICN apela ao investimento e à garantia da segurança e da proteção física e psicológica dos enfermeiros.

Mais informações:

- Orientações Estratégicas Mundiais para Enfermeiros e Parteiras da OMS (2021-2025)
- ICN - Enfermeiros: Uma Voz para Liderar - Investir em enfermagem e respeitar os seus direitos para garantir a saúde global

Reconhecer a saúde e os cuidados de saúde como um investimento

Em março de 2016, foi criada a Comissão de Alto Nível das Nações Unidas sobre Emprego na área da Saúde e Crescimento Económico (HLC) como resposta ao reconhecimento crescente de que a saúde e o desenvolvimento económico estão indissociavelmente interligados. A HLC inspirou esforços para promover investimentos em pessoal de saúde como um meio de alcançar os ODS. Verificaram que os investimentos na saúde e nos cuidados de saúde podem trazer benefícios sociais e económicos significativos, tais como o aumento da produtividade, um maior crescimento económico e a redução dos custos de saúde. O investimento na profissão de enfermagem pode contribuir para a criação de emprego, particularmente para as mulheres, que constituem a maioria do pessoal de enfermagem. O investimento na saúde e nos cuidados de saúde pode resultar numa força de trabalho mais saudável e produtiva, o que pode ter um impacto positivo na economia em geral.

O investimento na enfermagem tem sido um aspeto crucial da política global de saúde, tendo em consideração que os enfermeiros constituem a maioria da força de trabalho no setor da saúde a nível mundial e a maior fonte de despesa em cuidados de saúde. Apesar da sua contribuição significativa para o setor dos cuidados de saúde, os enfermeiros enfrentam frequentemente uma escassez de recursos e uma remuneração inadequada pelos seus conhecimentos e serviços. O investimento em enfermeiros é visto como um encargo financeiro, ao invés de uma proposta economicamente vantajosa. No entanto, quando são efetuados investimentos adequados em enfermagem, isto pode resultar em vários benefícios, incluindo um melhor acesso aos cuidados de saúde, melhores resultados dos doentes e redução dos custos com cuidados de saúde.

Os governos dirão que não podem pagar a mais enfermeiros ou pagar mais aos enfermeiros. Mas a realidade da situação atual, tal como revelada no relatório *Recuperar*

¹ Nota do Editor (NE) – Em Portugal, o termo correcto é enfermeiro de saúde materna e obstétrica.

para Reconstruir (Buchan & Catton, 2023), é que estão a pagar quantias excessivas para cobrir os custos de enfermeiros que estão doentes, faltam ao trabalho ou que abandonam os seus empregos por completo, em vez de investirem no bem-estar do seu pessoal atual e no sucesso a longo prazo do seu futuro pessoal de enfermagem.

O ICN apela à necessidade de os governos e os sistemas de saúde darem prioridade aos investimentos na enfermagem como uma estratégia comprovada para melhorar a estabilidade e o desempenho gerais do setor da saúde. Isto é especialmente verdade em estados pequenos, estados com rendimentos mais baixos e estados frágeis, que são mais vulneráveis à saída de enfermeiros e que foram mais gravemente afetados pela pandemia (Buchan & Catton, 2023).

Mais informações:

- ICN Nurses: A Voice to Lead – Health is a human right: access, investment and economic growth (ICN Enfermeiros: Uma Voz para Liderar - A saúde é um direito humano: acesso, investimento e crescimento económico)
- Comissão de Alto Nível da OMS sobre Emprego na área da Saúde e Crescimento Económico
- BBC StoryWorks - Caring with Courage: Extraordinary Stories of Nurses (BBC StoryWorks - Cuidar com Coragem: histórias extraordinárias de enfermeiros)

Desenvolver compromissos para o progresso da Cobertura Universal de Saúde (UHC) e dos ODS

Na 74.ª sessão da Assembleia Geral das Nações Unidas em 2019, um dos pontos da agenda foi a Declaração Política da Reunião de Alto Nível sobre a UHC. Esta reuniu líderes mundiais, decisores políticos, a sociedade civil e o setor privado para acelerar o progresso com vista à consecução da UHC até 2030. A reunião adotou uma declaração política destinada a reforçar os sistemas de saúde e a fazer avançar a UHC a nível mundial (ONU, 2019).

A Declaração Política sobre a UHC reconhece que a saúde é um direito humano e que a consecução da UHC é essencial para o desenvolvimento sustentável. Reafirma o compromisso dos Estados-Membros das Nações Unidas em trabalhar com vista à UHC, reforçando os sistemas de saúde, melhorando o acesso a serviços de saúde de qualidade e abordando os fatores sociais, económicos e ambientais determinantes da saúde. A declaração realça a importância de investir em cuidados de saúde primários e de assegurar que os serviços de saúde sejam centrados nas pessoas, integrados e equitativos. Salienta também a necessidade de um maior financiamento para a saúde, incluindo a mobilização de recursos nacionais, ajuda internacional e mecanismos de financiamento inovadores.

A declaração apela ao reforço de parcerias e colaboração entre os governos, a sociedade civil, o setor privado e as organizações internacionais para acelerar o progresso com vista à UHC. Reconhece o papel dos trabalhadores da saúde e apela a investimentos na sua educação, formação e condições de trabalho. A declaração, que foi adotada pelos Estados-Membros da ONU, tem implicações significativas para a saúde mundial e fornece um roteiro para acelerar o progresso com vista à UHC. O ICN apela aos países para que avancem e cumpram os compromissos assumidos nesta declaração.

Mais informações:

- Assembleia Geral das Nações Unidas, 74.ª Sessão -

Declaração Política da reunião de alto nível sobre a Cobertura Universal de Saúde

Investir na enfermagem para manter cuidados equitativos e centrados nas pessoas

O acesso a cuidados de saúde é um direito humano fundamental, tal como reconhecido pela OMS (OMS, 2022a). Os enfermeiros desempenham um papel crucial em assegurar que todos têm acesso a serviços de saúde de qualidade, independentemente do seu estatuto socioeconómico, raça, sexo, religião, cultura ou localização geográfica. Apesar dos progressos realizados nos últimos anos, o acesso a cuidados de saúde continua a constituir um desafio em muitas regiões do planeta. Os enfermeiros são frequentemente o primeiro ponto de contacto dos doentes que procuram cuidados de saúde e estão bem posicionados para promover o acesso universal aos cuidados de saúde e abordar os fatores sociais determinantes da saúde, tais como a pobreza, a educação e a habitação. Os enfermeiros podem desempenhar um papel fundamental na manutenção de cuidados equitativos e centrados nas pessoas ao prestar cuidados culturalmente sensíveis, promover a educação para a saúde e ao defender políticas que apoiem a prestação de cuidados de saúde equitativos. O ICN apela ao investimento em enfermagem, o qual é crucial para que os sistemas de saúde desenvolvam cuidados mais equitativos e centrados nas pessoas.

Mais informações:

- ICN Nurses: A Voice to Lead – Health for All: Nursing, Global Health and Universal Health Coverage (Enfermeiros: Uma Voz para Liderar - Saúde para Todos: Enfermagem, Saúde Mundial e Cobertura Universal de Saúde)

Conclusão

A profissão de enfermagem enfrenta uma crise que apenas foi exposta e exacerbada pela pandemia da COVID-19. O subinvestimento, a falta de recursos e o incumprimento das obrigações estabelecidas na Declaração Universal dos Direitos do Homem colocaram a profissão de enfermagem numa situação de precariedade. Para resolver esta questão, os governos, as organizações de cuidados de saúde e as agências internacionais devem dar prioridade ao investimento na enfermagem, implementar o GSDNM, reconhecer a saúde e os cuidados de saúde como investimentos, desenvolver compromissos para com a UHC e os ODS e avançar de modo a prestar cuidados mais equitativos e centrados nas pessoas. Ao fazê-lo, podemos não só reforçar a profissão de enfermagem, mas também criar um sistema de saúde global mais resiliente, inclusivo e eficaz capaz de alcançar a visão delineada nos ODS.

2

Garantir condições de trabalho seguras e saudáveis e respeitar os direitos dos enfermeiros

Abordar e melhorar urgentemente o apoio à saúde e bem-estar dos enfermeiros, garantindo condições de trabalho seguras e saudáveis e respeitando os seus direitos. Instaurar sistemas para assegurar níveis de dotações seguros. Garantir medidas de proteção contra a violência e perigos no local de trabalho e implementar e aplicar normas laborais internacionais sobre os direitos dos enfermeiros de trabalhar em ambientes favoráveis seguros e saudáveis, garantindo medidas de proteção para a saúde física e mental.



A saúde física e mental dos enfermeiros é afetada pelas exigências do seu local de trabalho e, por sua vez, o seu bem-estar influencia o seu trabalho e as pessoas de quem cuidam. O relatório do ICN *Recuperar para Reconstruir* (Buchan & Catton, 2023) fornece evidências de mais de 100 estudos sobre o impacto que a pandemia e as práticas atuais de trabalho estão a ter no bem-estar dos enfermeiros em todo o mundo. Este refere que será necessário um esforço consistente e duradouro para que os sistemas de saúde a nível mundial recuperem, o que poderá causar desilusão entre os enfermeiros caso não haja sinais de alívio e de mudanças positivas, levando ainda mais enfermeiros até ao ponto de rutura.

No cerne de um sistema de saúde eficaz está uma força de trabalho saudável, empenhada e produtiva. Portanto, alcançar uma transformação significativa e sustentável no sistema de saúde começa por valorizar os profissionais de saúde e apoiá-los de modo a encontrarem alegria e sentido no seu trabalho (Sikka, Morath & Leape, 2015). Na realidade, isto significa que os enfermeiros têm um sentido de realização, envolvimento na tomada de decisão e sentido nas suas contribuições. Infelizmente, isto não é frequentemente reconhecido ou alcançado. Tal deve-se, em parte, a ameaças ou a experiências de danos psicológicos ou físicos no ambiente de trabalho. Estas questões são ainda mais agravadas por pressões de

produção, má conceção do fluxo de trabalho, a proporção de trabalho sem valor acrescentado, a falta de respeito e a estagnação da remuneração (Sikka, Morath & Leape,

2015; Bodenheimer & Sinsky, 2014).

Um sinal evidente do atual nível de impacto e preocupação é que nos últimos 12 meses se verificou, em muitos países, um crescimento sem precedentes de protestos e greves de enfermeiros. Esta ação reivindicativa é um último recurso em reação às respostas inadequadas por parte dos governos e dos empregadores às preocupações sobre segurança no local de trabalho, condições de trabalho e ausência de níveis seguros de efetivos (Buchan & Catton, 2023).

Os desafios globais de saúde, a pandemia da COVID-19 e a resposta à mesma colocaram exigências sem precedentes e cargas de trabalho pesadas sobre os enfermeiros.

Com o passar do tempo, isto tem causado cansaço e *burnout* em muitos enfermeiros que prestam cuidados diretos aos doentes. Embora esta seja uma grande preocupação para muitos enfermeiros que consideram abandonar a profissão, muitos outros citam outras razões. Estas incluem a violência em contexto de saúde, fraca cultura organizacional, cargas de trabalho pesadas, escassez de pessoal, sensação de desvalorização por parte dos gestores e da organização, opções limitadas em matéria de trabalho escolha entre a carreira e a família e remuneração insuficiente (Stewart *et al.*, 2022). Para restaurar a alegria e o sentido no trabalho será necessária uma abordagem abrangente e multifacetada. Se alcançada, as recom-

penas de um local de trabalho inspirado podem ser imensas, com benefícios diretos para os doentes e para os custos orçamentais.



Como podem as pessoas prestar cuidados compassivos se estas não forem também cuidadas?”

Mark Britnell (2019)



Melhorar a saúde e o bem-estar dos enfermeiros respeitando os seus direitos de terem um ambiente de trabalho seguro e saudável

O ICN afirma que todos os enfermeiros têm o direito de trabalhar num ambiente saudável e seguro, sem o risco de lesão ou doença resultantes desse trabalho. No entanto, o ambiente de trabalho dos profissionais de saúde, e, particularmente, dos enfermeiros, é considerado como um dos ambientes laborais mais perigosos. Os enfermeiros enfrentam uma série de desafios que afetam negativamente a sua saúde e bem-estar, incluindo a exposição a agentes patogénicos, horários de trabalho longos e trabalho por turnos, distúrbios psicológicos, fadiga, *burnout* ocupacional, estigma, violência física e psicológica.

A saúde e o bem-estar dos enfermeiros é de importância vital por várias razões, incluindo, mas não se limitando a

(Affara *et al.*, 2020):

- Melhores resultados dos doentes: os enfermeiros que trabalham num ambiente seguro e saudável têm uma maior probabilidade de prestar cuidados melhores e mais seguros aos doentes, levando a melhores resultados e uma maior satisfação dos doentes.
- Aumento da retenção de pessoal: quando os enfermeiros se sentem valorizados e protegidos, é mais provável permanecerem nos seus empregos, reduzindo os custos associados às elevadas taxas de rotatividade.
- Melhoria da saúde mental: a abordagem dos fatores de *stress* no local de trabalho pode reduzir as taxas de *burnout*, ansiedade e depressão entre o pessoal de enfermagem.
- Fomentar uma cultura de trabalho positiva: um ambiente de trabalho seguro e saudável pode ajudar a criar uma cultura de trabalho positiva que incentiva o trabalho em equipa, a colaboração e o respeito entre colegas.

O ICN apela a que sejam tomadas medidas para garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, incluindo a adesão às resoluções da Organização Internacional do Trabalho (OIT); assegurar a solidez dos quadros jurídicos nacionais e dos mecanismos de aplicação; implementar padrões mínimos sanitários e de controlo de infeções; recolher e reportar informação sobre infeções de profissionais de saúde; investigar e relatar publicamente as falhas sistemáticas nas unidades de saúde; proteger os enfermeiros de violência e assédio; fornecer recursos e equipamento adequados e disponíveis; formação suficiente e adequada e desenvolvimento profissional contínuo; e promover uma cultura de respeito e colaboração nas organizações de cuidados de saúde.

Mais informações:

- ICN Position Statement – Occupational Health and Safety for Nurses (Tomada de posição do ICN - Saúde e Segurança no Trabalho para Enfermeiros)
- Resolução da OIT sobre a inclusão de um ambiente de trabalho seguro e saudável
- ICN – Nurses: A Voice to Lead – A vision for future health care (ICN - Enfermeiros: uma Voz para Liderar - Uma visão para o futuro dos cuidados de saúde)

Investir em níveis de dotações seguros em todo o continuum de cuidados

De acordo com a tomada de posição do ICN sobre "Dotações seguras de enfermeiros, fundamentadas em evidências" (ICN, 2018), as dotações seguras de pessoal de enfermagem significa que *"está sempre disponível um número adequado de enfermeiros em todo o continuum de cuidados, com uma mistura adequada de educação, competências e experiência para garantir que as necessidades de cuidados de saúde dos doentes são satisfeitas e que o ambiente e as condições de trabalho apoiam o pessoal a prestar cuidados de qualidade."* Os níveis de dotações de enfermagem têm um impacto direto nos resultados dos doentes e na qualidade dos cuidados prestados. A investigação demonstrou que a escassez de pessoal pode levar a taxas mais elevadas de mortalidade dos doentes, a internamentos mais longos e a taxas mais elevadas de readmissão. Além disso, os enfermeiros que trabalham em unidades com escassez de pessoal correm um maior risco de *burnout*, *stress* e lesões no local de trabalho (Buchan & Catton, 2023). Níveis de dotações de pessoal seguros são essenciais para garantir a saúde e o bem-estar dos enfermeiros e dos doentes a quem prestam cuidados. No entanto, a escassez de pessoal e as limitações de recursos pré-existent foram expostas e amplificadas pela pandemia e pelo foco na reconstrução. Isto contribuiu para o *stress* e a carga de trabalho dos enfermeiros, dos quais não se pode esperar que continuem a suportar o encargo pessoal das exigências de reconstrução do sistema de saúde. (Buchan & Catton, 2023).

A COVID e a resposta de muitos países e sistemas de saúde têm exigido que os enfermeiros coloquem em risco a sua própria segurança e a dos seus entes queridos, a fim de prestarem cuidados.

O relatório *Recuperar para Reconstruir* (Buchan & Catton, 2023) defende que os governos devem realizar avaliações ao impacto das políticas no pessoal

assumir compromissos para investir em níveis de dotações seguros. O ICN apela aos países, reguladores, decisores políticos e profissionais de enfermagem que colaborem e tomem medidas imediatas e proativas para assegurar níveis de dotações seguros nas instalações de saúde. As medidas incluem:

- Defender legislação e políticas em matéria de dotações de enfermeiros baseadas em evidências: incentivar o desenvolvimento e a implementação de legislação e políticas locais, estatais ou nacionais que estabeleçam níveis de dotações seguros baseados em evidências, adaptados às necessidades específicas das diferentes especialidades e contextos.
- Utilizar políticas de dotações seguras baseadas em evidências que tenham em consideração a acuidade do doente, *skill mix* e recursos disponíveis. Os níveis de dotações devem poder ser ajustados, de acordo com a procura e a necessidade.
- Sensibilizar e dialogar: promover um diálogo aberto e transparente sobre a importância de níveis de dotações seguros entre os profissionais de saúde, doentes, famílias e o público em geral. Partilhar os resultados da investigação e as melhores práticas para sensibilizar e criar apoio para a mudança.
- Investir no planeamento e desenvolvimento da força de trabalho: atribuir recursos para a formação e o desenvolvimento profissional dos enfermeiros para garantir uma oferta consistente de enfermeiros qualificados. Desenvolver e implementar estratégias para enfrentar os desafios de recrutamento e retenção, tais como a oferta de salários competitivos, regimes de trabalho flexíveis e oportunidades de progressão na carreira.
- Fomentar uma cultura de colaboração e inclusão: incentivar o envolvimento ativo do pessoal de enfermagem nos processos de decisão relacionados com os níveis de dotações, políticas e práticas. Criar um ambiente de trabalho favorável que valoriza as contribuições de todos os membros da equipa e encoraja a comunicação aberta e o *feedback*.
- Monitorizar e avaliar regularmente as políticas de dotações de pessoal: implementar sistemas para avaliar e ajustar regularmente as políticas de dotações com base nos resultados dos doentes, no bem-estar do pessoal e na disponibilidade de recursos. Utilizar abordagens baseadas em dados para refinar e otimizar a dotação de pessoal segura, garantindo que estas se mantêm eficazes e que respondem à evolução das necessidades.

Mais informações:

ICN Position Statement – Safe staffing (Tomada de posição do ICN – Dotações seguras)

Investir em níveis de dotações seguros em todo o continuum de cuidados.

Proteger os enfermeiros de todas as formas de violência. Os ataques, agressões e comportamentos agressivos contra enfermeiros representam uma séria ameaça à resiliência dos sistemas de saúde, bem como ao crescimento e à sustentabilidade da UHC. Para criar um local de trabalho seguro e cordial, devem ser estabelecidas proteções. Frequentemente, os governos e a sociedade não reconhecem a violência no local de trabalho contra os profissionais de saúde como uma questão social. A comunidade mundial precisa de colocar esta questão no topo da sua agenda e tomar medidas através de esforços dos governos, decisores políticos, educadores, investigadores, gestores de saúde e, mais importante, das comunidades. A linha da frente na preservação e manutenção de uma boa saúde e bem-estar é garantida por enfermeiros, que merecem respeito e apreço.

1595**mortes teriam sido evitadas.**

Um estudo realizado em 87 unidades de cuidados intensivos em Illinois descobriu que "se os hospitais tivessem um rácio de pessoal de 4:1 durante o período de 1 ano do estudo, teriam sido evitadas mais de 1.595 mortes e os hospitais teriam coletivamente poupado mais de 117 milhões de dólares".
(Lasater, *et al.*, 2021)

A violência contra enfermeiros é uma preocupação crescente no contexto dos cuidados de saúde em todo o mundo. Os enfermeiros enfrentam, frequentemente, maus-tratos físicos, verbais e emocionais de doentes, membros das famílias e até de colegas de trabalho. Estes incidentes podem resultar em danos físicos e psicológicos, insatisfação laboral e num aumento das taxas de rotatividade. Num estudo do ICN, 1 em cada 4 enfermeiros relatou ter sofrido, no ano anterior, violência física no trabalho e 40% relatou ter sofrido maus-tratos verbais. Portanto, é fundamental proporcionar uma proteção adequada contra a violência para garantir a saúde e o bem-estar dos enfermeiros.

O ICN apela às organizações de cuidados de saúde, administradores, profissionais de enfermagem e à comunidade em geral para que colaborem na resolução do problema crescente de violência contra os enfermeiros. É essencial dar prioridade à segurança e ao bem-estar dos enfermeiros:

- Encorajando as organizações de cuidados de saúde a adotarem políticas e procedimentos abrangentes que abordem a violência no local de trabalho e a promoverem uma cultura de tolerância zero em relação a qualquer forma de agressão contra o pessoal de enfermagem;
- Defendendo o aumento do financiamento e dos recursos dedicados ao reforço das medidas de segurança em ambientes de cuidados de saúde, incluindo pessoal de segurança, sistemas de vigilância e dispositivos de segurança pessoal;
- Apoiando o desenvolvimento e a implementação de programas de formação baseados em evidências, centrados na prevenção da violência, técnicas de apaziguamento e autodefesa para enfermeiros;
- Sensibilizando o público para a importância de tratar os profissionais de enfermagem com respeito e dignidade e para as consequências de comportamentos violentos para com os profissionais de saúde;
- Encorajando as organizações de cuidados de saúde a criar um ambiente de trabalho favorável, promovendo uma comunicação aberta, proporcionando acesso a

serviços de aconselhamento e apoio e reconhecendo os esforços do pessoal de enfermagem na manutenção de um local de trabalho seguro (Stewart *et al.*, 2019).

Mais informações:

- ICN Position Statement - Prevention and management of workplace violence (Tomada de posição do ICN - Prevenção e gestão da violência no local de trabalho)
- Violence Against Health Care: Current practices to prevent, reduce or mitigate violence against health care (Violência contra os profissionais de saúde: práticas atuais para prevenir, reduzir ou mitigar a violência contra profissionais de saúde)

Conclusão

A saúde e o bem-estar dos enfermeiros são fundamentais para o sucesso e a sustentabilidade dos nossos sistemas de saúde. Os enfermeiros desempenham um papel fundamental nos cuidados prestados aos doentes e o seu bem-estar tem um impacto direto nos resultados dos doentes, na retenção do pessoal e na cultura de trabalho geral. Como tal, são necessárias medidas urgentes para abordar os desafios que estes enfrentam, incluindo condições de trabalho pouco seguras, violência e escassez de pessoal. Ao melhorar a saúde e o bem-estar dos enfermeiros através da implementação de níveis de dotações seguros, da promoção de um ambiente de trabalho seguro e saudável e da proteção dos enfermeiros contra a violência, podemos criar um sistema de saúde positivo e produtivo que beneficia não apenas os próprios enfermeiros, mas também os doentes e as comunidades que estes cuidam. Além disso, deve ser utilizada uma abordagem abrangente e multifacetada para restaurar a alegria e o sentido na profissão de enfermagem, levando, em última análise, a melhores cuidados aos doentes e a uma utilização mais eficiente de recursos. Ao investir nos nossos enfermeiros, investimos num futuro mais saudável e mais feliz para todos.

3

Recrutar e reter enfermeiros garantindo um salário justo e digno e ambientes favoráveis à prática

Desenvolver estratégias para recrutar e reter enfermeiros para fazer face à escassez de mão de obra. Melhorar a remuneração dos enfermeiros de forma a garantir salários e benefícios justos e dignos e manter ambientes favoráveis à prática que ouçam os enfermeiros e que forneçam os recursos de que estes necessitam para realizar o seu trabalho de forma segura, eficaz e eficiente. Financiar atividades de governação, reconhecimento e desenvolvimento profissionais nas diferentes trajetórias de carreira.



A escassez de enfermeiros é uma preocupação significativa na maioria dos países em todo o mundo. O problema é agravado pelo envelhecimento da mão de obra, uma maior procura de serviços de saúde, uma oferta limitada de enfermeiros qualificados e um desejo crescente de

abandonar a profissão devido a níveis elevados de *stress* e *burnout*, assim como uma capacidade insuficiente de formação em enfermagem. Os resultados do inquérito de enfermeiros na Austrália, Brasil, França, Japão, Singapura, Reino Unido e Estados Unidos indicam que, apesar do empenho dos enfermeiros na sua

A rotatividade de enfermeiros é dispendiosa

As taxas de rotatividade de enfermeiros variam consideravelmente entre países, sendo de 15,1% na Austrália; 27,65% nos EUA; 42,7% na Coreia do Sul; 44,3% na Nova Zelândia. Os custos por rotatividade do enfermeiro também variam, com estudos a estimar entre 21.000 - 88.000 dólares (dólares americanos) (Bae, 2022); Duffield et al., 2014).

profissão, a COVID-19 veio ensombrar bastante a situação e entre 20% e 38% dos inquiridos declarou tencionar abandonar a sua função atual nos cuidados diretos aos doentes nos próximos 12 meses (Berlin *et al.*, 2022). As razões para tal variam, mas incluem o subfinanciamento

histórico do salário dos enfermeiros, que, nos últimos anos, tem ficado abaixo do salário de outros trabalhadores em termos reais, a falta de apoio no local de trabalho e o aumento da carga de trabalho (Buchan & Catton, 2023, p.20).

Fornecer salários e benefícios competitivos/Remunerar os enfermeiros a um nível justo e adequado que os atraia, retenha e motive a satisfazer as necessidades de saúde da comunidade

Apesar do destaque dado ao trabalho de salvar vidas dos enfermeiros durante a pandemia, têm havido poucas ou nenhuma medidas ou planeamento no que diz respeito ao aumento de salários há muito exigido para os enfermeiros. Em muitos países (por exemplo, França, Finlândia, Índia, Letónia, Lituânia, Nigéria, Filipinas, África do Sul e Suíça), os enfermeiros ganhavam menos do que o salário médio de todos os trabalhadores. Em muitos países, os salários dos enfermeiros estagnaram ou diminuíram na última década (OCDE, 2021a; Catton, 2018). O salário é um fator crítico para atrair e reter enfermeiros (OCDE, 2022a). Os estudos citados no nosso relatório *Recuperar para Reconstruir* (Buchan & Catton, 2023) mostram que a remuneração é um fator bastante forte na intenção das pessoas de abandonar a profissão e é também um fator importante no aumento do conflito coletivo que se tem verificado no último ano.

O salário está também ligado a oportunidades de desenvolvimento da carreira e de promoção: a menos que existam percursos de carreira claros e que os enfermeiros consigam ver que podem aceder aos mesmos como pessoas, o descontentamento com os baixos salários e a falta de esperança de futuros aumentos salariais continuarão a ser um desincentivo para que os enfermeiros permaneçam nos seus empregos.

Oferecer salários e benefícios competitivos, tais como seguros de saúde, planos de reforma e horários de trabalho flexíveis, pode ajudar as organizações a atrair e a reter enfermeiros qualificados.

Os enfermeiros são profissionais de saúde com um conjunto especial de competências que lhes permite prestar cuidados de alta qualidade e influenciar a obtenção de resultados positivos dos doentes. O ICN apela aos países e aos sistemas de saúde para demonstrarem que valorizam os seus conhecimentos, perícia e dedicação através do fornecimento de compensações e benefícios competitivos. Isto incluiria um salário e condições justas de trabalho,

oportunidades de carreira estruturadas e um acesso a formação contínua e apoio ao bem-estar, para garantir o combate aos efeitos prejudiciais do *burnout* dos enfermeiros, a abordagem ao desemprego dos enfermeiros e o combate aos fatores das greves de enfermeiros. (Buchan & Catton, 2023). Este investimento não só eleva o nível dos cuidados de saúde, mas mostra também o quanto valorizamos o papel importante que os enfermeiros desempenham nas nossas comunidades.

Mais informações:

- Fóruns da força de trabalho do ICN
- Remuneração dos enfermeiros da OCDE
- Recover to Rebuild: Investing in the Nursing Workforce for Health System Effectiveness (Recuperar para reconstruir: investir no pessoal de enfermagem para a eficácia do sistema de saúde)

Implementar estratégias para ambientes de trabalho positivos que sejam verificadas ou acreditadas externamente

Os enfermeiros procuram emprego em instituições que os respeitem, apoiem e valorizem. Podem ser estabelecidos ambientes de prática positivos utilizando procedimentos bem definidos. A capacidade de avaliar e adotar métodos de excelência na prática da enfermagem com uma verificação externa e independente está no cerne desta questão. Os componentes essenciais são a liderança transformacional, um estilo de gestão inclusivo que envolva os enfermeiros na tomada de decisões, um melhor fluxo de informação entre a gestão e os enfermeiros na linha da frente, a participação dos enfermeiros em comités, a autonomia dos enfermeiros, relações positivas entre enfermeiros e médicos, recursos adequados, oportunidades elevadas de desenvolvimento da carreira com acesso ao desenvolvimento profissional contínuo e perspectivas de promoção favoráveis. Os sistemas de saúde que apresentam estas características atraem pessoal de enfermagem altamente qualificado, aumentam a satisfação dos funcionários e oferecem cuidados de alta qualidade aos doentes (Tucci, McClain & Peyton, 2022; Kol, Ilaslan & Turkay, 2017; Saunders & Vehviläinen-Julkunen, 2016; Petit dit Dariel & Regnaud, 2015).

O ICN apela aos países e aos sistemas de saúde para:

- Reconhecerem a importância de ambientes de trabalho positivos nos cuidados de saúde; ao salientar a importância de um ambiente de trabalho positivo, as organizações de cuidados de saúde podem criar uma cultura que valoriza e apoia os trabalhadores, garantindo que estes podem prestar o mais alto nível de cuidados aos doentes;
- Reverem e investirem em medidas baseadas em evidências que tenham comprovado melhorar os ambientes de trabalho positivos;
- Comprometerem-se com a verificação e a acreditação externas; a prossecução da verificação ou acreditação externas para estratégias de ambientes de trabalho positivos demonstra o empenho dos sistemas de saúde em manter os padrões ao nível do setor; este processo envolve uma avaliação objetiva das políticas, práticas e cultura dos prestadores de cuidados de saúde por um organismo de acreditação independente reconhecido; a verificação externa ajuda as organizações a identificar áreas de melhoria e a medir o progresso ao longo do tempo (Petit dit Dariel & Regnaud, 2015);
- Juntarem-se a enfermeiros e associações nacionais de enfermagem (NNA) para apoiar o desenvolvimento ou a manutenção de ambientes favoráveis à prática: as organizações de cuidados de saúde, os trabalhadores e as comunidades desempenham um papel na promoção de ambientes de trabalho positivos; para assegurar o sucesso desta iniciativa, é essencial envolver todas as partes relevantes.

Mais informações:

- International Centre for Human Resources – Fact Sheet – Positive Practice Environments (Centro Internacional de Recursos Humanos - Ficha informativa - Ambientes favoráveis à prática)
- ICN – Nurses: A Voice to Lead - Nursing the World to Health (ICN – Enfermeiros: uma Voz para Liderar - Enfermagem para a Saúde no Mundo)
- Positive practice environments: Quality workplaces = Quality patient care (Ambientes favoráveis à prática: condições no trabalho = cuidados de qualidade)
- WHPA – Stand Up for Positive Practice Environments (WHPA - Defender ambientes favoráveis à prática)

Proporcionar oportunidades de crescimento profissional e de desenvolvimento da carreira

Os enfermeiros desempenham um papel crucial no sistema de saúde, uma vez que são responsáveis pela prestação de cuidados de alta qualidade aos doentes. A medida que os cuidados de saúde evoluem continuamente, os enfermeiros devem desenvolver e adquirir novas competências a fim de prestarem os melhores cuidados. Para reter e recrutar enfermeiros competentes, as organizações de cuidados de saúde devem dar prioridade ao desenvolvimento da carreira e à progressão profissional dos enfermeiros.

O ICN apela ao investimento nas oportunidades de crescimento profissional e de desenvolvimento da carreira, as quais são essenciais para promover uma força de trabalho qualificada, motivada e resiliente. Ao fornecer aos trabalhadores os recursos e o apoio de que necessitam para progredirem nas suas carreiras, os sistemas de saúde podem melhorar a realização profissional, reduzir a rotatividade e otimizar os cuidados prestados aos doentes (Bae, 2022; Rajamohan, Porock, & Chang, 2019; Waltz *et al.*, 2020; Shaffer & Curtin, 2020). As principais medidas incluem:

- Criar uma cultura que valoriza o Desenvolvimento Profissional Contínuo, a inovação e a colaboração; o desenvolvimento profissional é vital para a satisfação na enfermagem e para a melhoria do desempenho;
- Investir no desenvolvimento profissional dos enfermei-

ros; isto inclui a oferta de apoio financeiro aos trabalhadores para participarem em conferências, workshops e programas de formação;

- Encorajar os enfermeiros a perseguir a qualificação de pós-graduação, certificações ou outras credenciais relevantes para a sua área; encorajar os enfermeiros a continuar a sua formação e o desenvolvimento profissional é essencial para melhorar os cuidados aos doentes, promover a inovação e fazer face à escassez de mão de obra em áreas especializadas;
- Estabelecer percursos de carreira para enfermeiros, incluindo oportunidades de progressão e funções de liderança.

Mais informações:

- Invest in nursing and respect rights to secure global health (Investir em enfermagem e respeitar os seus direitos para garantir a saúde global)
- Organização Mundial da Saúde - Orientações Estratégicas Mundiais da OMS para Enfermeiros e Parteiras (2021-2025)

Oferecer equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar, incluindo a melhoria da prática de escalas de serviço para enfermeiros

Alguns dos trabalhos mais difíceis do mundo encontram-se no sistema de saúde. Os enfermeiros, em particular, trabalham num ambiente de grande *stress* que requer, frequentemente, longas horas, um elevado nível de responsabilidade e a tomada constante de decisões críticas. Para prestar os melhores cuidados possíveis aos doentes, é essencial proporcionar aos enfermeiros um equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar que lhes permita manter a sua saúde e bem-estar.

Uma falta de equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar pode levar ao *burnout*, a uma diminuição da realização profissional e a um aumento do risco de problemas de saúde mental dos enfermeiros. Os enfermeiros cansados e sobrecarregados são mais propensos a cometer erros, pondo em risco a segurança dos doentes. Além disso, a falta de equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar pode levar a um aumento do absentismo e da rotatividade do pessoal, o que pode ter um impacto negativo nos cuidados prestados aos doentes (Saunders & Vehviläinen-Julkunen, 2016; Sovold *et al.*, 2021).

Uma melhor prática de escalas de serviço é uma das formas dos enfermeiros melhorarem o seu equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar. Alguns exemplos incluem a oferta de horários de trabalho flexíveis, permitindo aos enfermeiros escolher os seus turnos e a redução do número de turnos consecutivos que têm de trabalhar. Os enfermeiros podem gerir melhor as suas vidas pessoais dispondo de horários mais flexíveis e previsíveis, reduzindo o *stress* e a fadiga que advêm de longas horas de trabalho e de turnos imprevisíveis (Butler *et al.*, 2019).

A melhoria das práticas de escalas de serviço pode também contribuir para melhores cuidados aos doentes. Os enfermeiros podem evitar a fadiga, a qual pode conduzir a erros e cuidados deficientes aos doentes, ao reduzir o número de turnos consecutivos que têm de trabalhar. Além disso, o fornecimento de horários de trabalho mais flexíveis pode garantir que os enfermeiros estão descansados e alerta quando em serviço, o que pode melhorar os resultados dos doentes (Butler *et al.*, 2019).

Mais informações:

- Organização Internacional do Trabalho - Decent Working Time for Nursing Personnel (Tempo de Trabalho Digno para Pessoal de Enfermagem)
- ICN Evidence-based safe nurse staffing (ICN - Dotações seguras de enfermeiros, baseadas em evidências)

Reforçar e recorrer à governação profissional dos enfermeiros para que estes tenham uma voz clara sobre as questões que afetam a profissão e a prática da enfermagem

A governação profissional está relacionada com o desenvolvimento, a implementação e a avaliação da legislação, regulamentos, normas e políticas que regem a profissão de enfermagem. Esta assegura que os enfermeiros estão devidamente qualificados e preparados para a prática; que continuam a manter os mais elevados padrões de profissionalismo; e melhora o trabalho de colaboração e tomada de decisão dos enfermeiros que afetam a prática da enfermagem (NMBA, 2023). A governação profissional é importante, porque (ANA, 2015; OIM, 2011):

- Melhora a qualidade dos cuidados de saúde: a governação profissional garante que os enfermeiros possuem os conhecimentos, aptidões e atributos necessários para prestar cuidados de enfermagem de qualidade. Também garante que os enfermeiros aderem a normas profissionais e códigos deontológicos, que são concebidos para proteger os doentes de perigos.
- Promove a responsabilização: a governação profissional promove a responsabilização entre enfermeiros ao estabelecer normas claras para a sua conduta e desempenho. Fornece também um quadro para abordar preocupações ou queixas sobre o comportamento ou o desempenho de um enfermeiro.
- Apoia o desenvolvimento profissional: a governação profissional proporciona oportunidades para os enfermeiros prosseguirem a sua formação e desenvolvimento profissional, garantindo que se mantêm atualizados em relação às últimas investigações, evidências e práticas.
- Melhora a imagem profissional: a governação profissional contribui para a melhoria da imagem da profissão de enfermagem ao impor elevados padrões de conduta e de desempenho entre os enfermeiros. Isto pode ajudar a melhorar a imagem que o público tem da enfermagem e a promover uma maior confiança na profissão.

É essencial que os enfermeiros desempenhem funções de liderança nas questões que afetam a profissão e a sua prática. As principais estratégias para permitir isto incluem:

- Reconhecer a importância da governação profissional dos enfermeiros - os enfermeiros devem ser os líderes no terreno a orientar a prática profissional de enfermagem;
- Comprometer-se a reforçar e a recorrer à governação profissional para a enfermagem;
- Assegurar a existência de *Chief Nursing Officers* nos Ministérios da Saúde e Diretores Executivos de Enfermagem em organizações de prestação de cuidados de saúde; o investimento nestes cargos permite que disponham dos recursos necessários para o cumprimento das suas funções.

Mais informações:

- Institute of Medicine - The Future of Nursing: Leading Change, Advancing Health (Instituto de Medicina dos EUA - O Futuro da Enfermagem: liderar a mudança, avançar a saúde)
- WHO State of the world's nursing 2020: investing in education, jobs and leadership (OMS - Estado da enfermagem no mundo 2020: investir no ensino, no emprego e na liderança)

Conclusão

Fazer face à escassez de enfermeiros exige a implementação de um conjunto de estratégias para recrutar e reter enfermeiros. Isto inclui a melhoria da remuneração dos enfermeiros para garantir salários e benefícios justos e dignos; manter ambientes favoráveis à prática que valorizem a voz dos enfermeiros e proporcionar-lhes os recursos de que necessitam para realizar o seu trabalho de forma segura, eficaz e eficiente; investir em atividades de governação, reconhecimento e desenvolvimento profissionais ao longo da vida profissional; oferecer equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar e proporcionar oportunidades de crescimento na carreira. O investimento na profissão de enfermagem não só eleva o nível dos cuidados de saúde, mas mostra também o quanto valorizamos o papel vital que os enfermeiros desempenham nas nossas comunidades. Ao dar prioridade a estas estratégias, podemos garantir que a profissão de enfermagem continua a ser uma carreira gratificante e enriquecedora e que os doentes têm acesso a cuidados de enfermagem de alta qualidade.

4

Desenvolver, implementar e financiar planos nacionais em matéria de pessoal de enfermagem

O Nosso Futuro.

O Nosso Futuro.

Desenvolver, implementar e financiar planos nacionais de pessoal de enfermagem, tendo como objetivo a autossuficiência na oferta de futuros enfermeiros. Alinhar recursos para apoiar uma força de trabalho de enfermagem robusta para prestar serviços de saúde essenciais, reverter o desemprego e reter talento. Em caso de migração internacional, garantir que esta é ética, transparente, monitorizada e que proporciona benefícios mútuos iguais para os países de origem e de acolhimento, bem como o respeito pelos direitos dos enfermeiros individuais. Empreender o planeamento e a monitorização da força de trabalho do sistema em todo o *continuum* de cuidados de saúde.



O maior desafio enfrentado pelos sistemas de saúde em todo o mundo na prestação de cuidados seguros, econômicos e acessíveis é a escassez de mão de obra, a má distribuição e a utilização indevida de enfermeiros. Os enfermeiros em todo o mundo prestam até 80% de cuidados práticos de saúde (Stewart *et al.*, 2019). Os enfermeiros são, frequentemente, os únicos profissionais de saúde com quem os doentes interagem. Prestam cuidados, apoio, tratamento, formação e muitos outros serviços para melhorar a saúde e o bem-estar das pessoas e das comunidades em todo o mundo. Os enfermeiros estão na linha da frente da abordagem das prioridades de saúde globais, tais como doenças não transmissíveis, envelhecimento, doenças infecciosas e surtos, resistência antimicrobiana e outras emergências de saúde. Por conseguinte, os enfermeiros estão intrinsecamente ligados à capacidade de um país de enfrentar as prioridades em matéria de saúde.

Em todo o mundo, os enfermeiros prestam cerca de 80% dos cuidados de saúde.

A criação de sistemas de saúde resilientes e de alto desempenho começa com os recursos humanos para a saúde. Para além de um número suficiente de profissionais de saúde, estes precisam de ser distribuídos equitativamente e ser acessíveis às populações; possuir os conhecimentos, competências e atributos certos; e estar capacitados e motivados para prestar cuidados de saúde adequados às pessoas e às comunidades.

A força de trabalho em enfermagem é uma componente crítica do sistema de saúde e a escassez de enfermeiros representa uma ameaça para a saúde a nível mundial. Muitos países recorrem ao recrutamento internacional para satisfazer as suas necessidades de enfermagem, mas esta estratégia não é sustentável a longo prazo. São necessárias medidas imediatas para fazer face à escassez de mão de obra em todo o mundo.

Desenvolver planos para pessoal de enfermagem que tenham em consideração as necessidades de saúde da comunidade, a complexidade dos sistemas de saúde e os modelos emergentes de cuidados de saúde em todo o continuum de cuidados

O processo de cálculo do pessoal de enfermagem necessário para satisfazer a futura procura dos serviços de saúde e desenvolver planos para satisfazer essa procura é conhecido como planeamento da força de trabalho. O planeamento do pessoal de enfermagem tenta, essencialmente, encontrar um equilíbrio entre a procura e a oferta de enfermeiros. Por outras palavras, garante que os enfermeiros apropriados possuem as capacidades apropriadas e que estão presentes no momento e local apropriados. Este deve incorporar conhecimentos sobre os problemas e controlos políticos que afetam o pessoal de enfermagem.

O desenvolvimento de planos do pessoal de enfermagem é complexo e desafiante devido às muitas variáveis, incluindo, mas não limitado, às necessidades de saúde da comunidade, a acuidade e complexidade dos doentes, a diversidade de atividades de enfermagem no *continuum* de cuidados, rotatividade do pessoal e alterações demográficas da profissão.

Os países precisam de considerar estes elementos, rever e expandir os sistemas educativos nacionais de enfermagem e monitorizar e controlar a sua capacidade de serem autossuficientes - ou seja, formar enfermeiros suficientes para satisfazer as necessidades das suas populações. Devem também estabelecer planos para enfrentar a escassez de enfermeiros com o objetivo final de alcançar a autossuficiência na oferta de enfermeiros, considerando ao mesmo tempo que fazem parte do mercado mundial (Buchan & Catton, 2023). Outras considerações fundamentais incluem (AHWAC, 2004):

- A distribuição do pessoal de enfermagem com base num acesso ideal e equitativo aos cuidados de saúde que reconheça as necessidades específicas de saúde das comunidades;
- Ação coesa entre os setores da saúde, educação e

- regulamentares para garantir uma força de trabalho devidamente preparada e continuamente apoiada;
- A capacidade de adaptar e otimizar modelos de cuidados para considerar os avanços e a evolução na enfermagem;
- Ligação com os planos de saúde e de força de trabalho mais abrangentes centrados no consumidor; e
- A capacidade de implementar, dotar com recursos, monitorizar e avaliar planos de força de trabalho.

Mais informações:

- ICN Sustain and Retain in 2022 and Beyond (ICN - Manter e reter em 2022 e mais além)
- Recover to Rebuild: Investing in the Nursing Workforce for Health System Effectiveness (Recuperar para reconstruir: investir no pessoal de enfermagem para a eficácia do sistema de saúde)

Estabelecer um conjunto de dados nacionais exaustivo sobre pessoal de enfermagem que esteja em linha com as normas e definições globais. Os dados devem ser recolhidos regularmente e utilizados para fundamentar o planeamento da força de trabalho nacional e internacional

A capacidade de obter dados atempados e fiáveis é essencial para o planeamento da força de trabalho. O tipo de informação ou dados acessíveis, bem como o tempo e os recursos disponíveis para a recolha e análise dos dados, são fatores que afetam cada etapa do processo de planeamento da força de trabalho.

O relatório da OMS sobre o *Estado da Enfermagem no Mundo* (OMS, 2020a) demonstrou os desafios da recolha e comunicação de dados e informação de países de todo o mundo. A importância de conjuntos de dados sobre a força de trabalho para os serviços de enfermagem é subvalorizada em todo o mundo. Isto é evidenciado pela falta de definições normalizadas e pela disponibilidade de conjuntos mínimos de dados oportunos e precisos.

Há poucos conjuntos de dados sobre o pessoal de enfermagem que permitem aplicações de alto e baixo nível, mesmo que se tenha verificado que um conjunto de dados exaustivo tem uma utilização substancial a vários níveis. Ao criar e manter conjuntos de dados de enfermagem minuciosos, os efeitos desta dispersão e da ausência de uma normalização podem ser profundos. Por exemplo, dados errados podem dificultar o cálculo da carga de trabalho dos enfermeiros e a falta de conhecimento sobre o conjunto de competências dos enfermeiros dificulta a manutenção de dotações seguras. Sem o apoio de um conjunto de dados robusto e fiável, a capacidade de compreender as taxas de rotatividade e os custos da enfermagem é bastante limitada (Buchan *et al.*, 2015; Aiken *et al.*, 2017).

O acesso atempado a dados e informações do pessoal de enfermagem é fundamental para abordar questões essenciais, facilitar um planeamento e tomada de decisões sólidos, maximizar a eficácia e a eficiência do pessoal de enfermagem a todos os níveis, apoiar a tomada de decisões baseada em evidências, monitorizar as tendências da força de trabalho e apoiar a investigação em enfermagem. Como a dotação de enfermeiros está ligada aos resultados dos doentes e à saúde das comunidades, é também crucial que estejam prontamente disponíveis dados precisos e consistentes (ACN, 2020).

As principais considerações para um conjunto mínimo de dados incluem (ACN, 2020):

- A normalização das definições e da terminologia para o pessoal de enfermagem;
- A expansão dos conjuntos mínimos de dados atuais que têm em consideração o registo, a formação, o conjunto de competências, a rotatividade, a realização profissional, a especialização, a área de trabalho, a demografia da força de trabalho, a situação profissional e outros dados relacionados com o desempenho do sistema de saúde;
- O processo de recolha e comunicação de rotina.

Mais informações:

· OMS - Observatório Mundial da Saúde

Implementar e dotar de recursos os planos de pessoal de enfermagem

Os planos nacionais de pessoal de enfermagem enfrentam vários desafios, tais como o financiamento limitado, a falta de vontade política e a falta de adesão por parte da profissão de enfermagem. Estes desafios podem dificultar a implementação com sucesso destes planos e constituir uma ameaça para a sustentabilidade do pessoal de enfermagem.

- Financiamento limitado: um dos principais desafios enfrentados pelo desenvolvimento e implementação de planos nacionais de pessoal de enfermagem é o financiamento limitado. O custo dos programas de formação, recrutamento e de retenção em enfermagem pode ser elevado, e muitos países têm dificuldade em atribuir financiamento suficiente para apoiar estas iniciativas.
- Falta de vontade política: outro desafio enfrentado no desenvolvimento e implementação de planos nacionais de pessoal de enfermagem é a falta de vontade política. Alguns governos podem não dar prioridade ao desenvolvimento dos cuidados de saúde e do pessoal de enfermagem. A instabilidade política ou mudanças no governo podem também resultar na interrupção ou no cancelamento de planos de pessoal de enfermagem.

Falta de adesão por parte da profissão de enfermagem: a falta de adesão por parte da profissão de enfermagem também pode colocar desafios ao desenvolvimento e implementação bem-sucedidos dos planos nacionais de pessoal de enfermagem. Muitas vezes, os enfermeiros e as organizações de enfermagem não estão ativamente envolvidos no desenvolvimento destes planos, levando a uma falta de alinhamento com as necessidades e prioridades da profissão de enfermagem.

Para enfrentar estes desafios será necessário um esforço colaborativo por parte dos governos, sistemas de saúde, organizações de enfermagem e dos próprios enfermeiros para garantir que os planos de pessoal de enfermagem sejam adequadamente financiados, apoiados e valorizados.

Mais informações:

· WHO Working for health and growth: investing in the health workforce - High-Level Commission on Health Employment and Economic Growth (OMS Trabalhar para a saúde e o crescimento: investir na força de trabalho em saúde - Comissão de Alto Nível sobre o Emprego na área da Saúde e Crescimento Económico)

Apoiar o recrutamento ético de enfermeiros e aderir ao Código de Prática Mundial da OMS para o Recrutamento Internacional de Profissionais de Saúde

A migração de enfermeiros é uma questão de saúde crítica com desafios que têm sido reconhecidos há décadas pelas comunidades em todo o mundo. Há inúmeros benefícios na migração de enfermeiros, mas há também potenciais consequências adversas para os sistemas de saúde e para as pessoas que cuidam, bem como preocupações relevantes em matéria de direitos humanos dos próprios enfermeiros.

Embora seja importante considerar os resultados de saúde dos doentes nos países de origem, estes devem ser contrabalançados com os direitos e liberdades dos enfermeiros. Os enfermeiros com formação no estrangeiro ajudam a suprir a escassez de cuidados de saúde, ao mesmo tempo que aumentam a diversidade cultural e contribuem para o crescimento e o desenvolvimento económicos. Por outro lado, a distribuição injusta dos serviços de saúde nos países de origem deve ser contrabalançada cuidadosamente com os direitos individuais à



autonomia, à liberdade e à migração. Para apoiar a solidariedade e a responsabilidade social, bem como para melhorar o bem-estar dos enfermeiros e das populações de doentes, deve ser levada a cabo uma maior sensibilização para a coerção e a proteção contra a discriminação à escala global (Socha-Dietrich & Dumont, 2021; Stikes & Iskander, 2021; Shaffer, Bakhshi & Jacobs, 2018; Rosenkoetter, Nardi & Bowcutt, 2017; Stievano *et al.*, 2017).

O ICN (ICN, 2019) respeita e apoia os direitos dos enfermeiros a seguir a sua progressão profissional através da mobilidade na carreira e a melhorar as suas condições de vida e de trabalho. A migração de enfermeiros tem potencial para gerar resultados positivos, tais como práticas multiculturais e oportunidades de aprendizagem alargadas. Para garantir que existem benefícios que satisfazem as necessidades das pessoas, das comunidades e dos sistemas de saúde, é importante que os países adiram a processos de recrutamento éticos e que sejam utilizadas estratégias para as melhores práticas de retenção. Devem também ser assumidos compromissos para implementar e avaliar abordagens eficazes e éticas à gestão da oferta internacional de enfermeiros e devem haver avaliações regulares e sistemáticas do impacto da força de trabalho de enfermagem, particularmente em países com recursos limitados (Buchan & Catton, 2023).

Mais informações:

- ICN Position Statement: International career mobility and ethical nurse recruitment (Tomada de Posição do ICN: Mobilidade na carreira internacional e recrutamento ético de enfermeiros)
- WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel (Código de Prática Mundial da OMS para o Recrutamento Internacional de Profissionais de Saúde)
- WHO Global Code of Practice: National Reporting Instrument 2021 (Código de Prática Mundial da OMS: Instrumento de Notificação Nacional 2021)
- ILO, OECD & WHO - The International Platform on Health Worker Mobility: Elevating dialogue, knowledge and international cooperation (OIT, OCDE e OMS - A plataforma internacional para a mobilidade de profissionais de saúde: elevação do diálogo, do conhecimento e da cooperação internacional)
- Recover to Rebuild: Investing in the Nursing Workforce for Health System Effectiveness (Recuperar para reconstruir: investir no pessoal de enfermagem para a eficácia do sistema de saúde)

Conclusão

Fazer face à escassez mundial de pessoal de enfermagem e garantir a autossuficiência na oferta de futuros enfermeiros constituem um desafio multifacetado que requer políticas abrangentes, colaborativas e bem estruturadas. O ICN solicita uma atualização imediata à análise do Estado da Enfermagem no Mundo (SOWN) para fornecer dados atuais sobre o pessoal de enfermagem a nível mundial pós-pandemia (Buchan & Catton, 2023). O desenvolvimento e a implementação de planos nacionais de pessoal de enfermagem devem considerar a complexidade dos sistemas de saúde, os modelos de cuidados emergentes e as necessidades da comunidade, essenciais para superar este desafio. Além disso, o estabelecimento de conjuntos de dados normalizados e abrangentes sobre o pessoal de enfermagem é vital para uma tomada de decisão informada e um planeamento baseado em evidências. A implementação com sucesso destes planos de força de trabalho requer financiamento adequado, apoio político e adesão por parte da profissão de enfermagem. Além disso, a adesão ao Código de Prática Mundial da OMS para o Recrutamento Internacional de Profissionais de Saúde garante que a migração de enfermeiros seja ética, transparente e mutuamente benéfica para todas as partes envolvidas.

Em última análise, a criação de sistemas de saúde de alto desempenho e resilientes começa com um número adequado de enfermeiros devidamente qualificados e distribuídos. Ao dar prioridade ao desenvolvimento do pessoal de enfermagem, os países podem melhorar a saúde e o bem-estar das suas populações, abordar as prioridades de saúde globais e garantir a sustentabilidade dos seus sistemas de saúde.

5

Investir em programas de formação em enfermagem acreditados e de alta qualidade

O Nosso Futuro.

O Nosso Futuro.

Investir em programas de formação em enfermagem acreditados e de alta qualidade para preparar mais novos enfermeiros e promover o desenvolvimento da carreira dos enfermeiros existentes. Elaborar planos curriculares de forma a que os enfermeiros se formem com as aptidões, competências e confiança adequadas para responder às necessidades de saúde em mudança e em evolução das comunidades e apoiar a progressão na carreira de generalista para especialista e para prática avançada.



A procura de enfermeiros altamente qualificados aumentou consideravelmente e prevê-se que esta tendência continue a aumentar à medida que os países procuram reconstruir e reforçar os seus sistemas de saúde. Para fazer face a esta necessidade e se tornarem mais autossustentáveis, os países devem investir em programas de formação em enfermagem acreditados e de alta qualidade que possam preparar mais enfermeiros e promover o desenvolvimento das carreiras dos enfermeiros existentes.

O público coloca grandes exigências aos profissionais de saúde responsáveis pelos seus cuidados. Isto é por uma boa razão, uma vez que a saúde é uma das maiores prioridades na vida. Como resultado, existem expectativas crescentes de que a enfermagem preste cuidados perso-

nalizados fundamentados no serviço baseado nos direitos; serão atenciosos e compassivos e terão em consideração os problemas imediatos das pessoas, para além dos seus determinantes físicos, psicossociais e outros determinantes sociais mais abrangentes; estarão preparados para o rápido avanço tecnológico e científico, tratamentos emergentes e modelos de cuidados, ao mesmo tempo que estão dotados das capacidades técnicas e de comunicação necessárias para trabalhar em equipas multidisciplinares; e melhorarão a literacia em saúde dos doentes ao permitir a autogestão. No cerne do desenvolvimento e construção do pessoal de enfermagem está uma educação teórica e prática de alta qualida-

de. A formação dos enfermeiros tanto nas artes como nas ciências é crucial para o desenvolvimento de uma força

de trabalho que satisfaça as necessidades e expectativas de saúde das comunidades em que trabalham (Baker, Cary & da Conceição Bento, 2021).

A investigação demonstra que existe uma forte correlação entre os enfermeiros com formação superior e melhores resultados de saúde. A nível mundial, 91% das nações declara que tem critérios para a duração e o conteúdo da formação em enfermagem e 89% dos países afirma que as suas instituições de ensino são acreditadas (OMS, 2020a). No entanto, o nível e a qualidade da educação dos enfermeiros registados continua a variar consideravelmente entre e dentro dos

620.000
licenciados em
enfermagem nos países da
OCDE em 2019 (OCDE,
2022b; Leyens, Simkins &
Horst, 2022).

países. A complexidade contemporânea dos cuidados de saúde requer uma transição na formação em enfermagem para graus superiores de tomada de decisão, parecer clínico, liderança de equipa e conhecimento político, permitindo aos enfermeiros gerir os cuidados em ambientes complicados e em todos os setores da saúde e sociais. Além disso, um em cada oito enfermeiros já não pratica no país em que nasceu ou em que recebeu formação. Por conseguinte, existe uma procura internacional urgente de recomendações de alta qualidade para liderar a formação em enfermagem e para uma maior harmonização mundial da formação em enfermagem ao nível da admissão (Baker, Cary & da Conceição Bento, 2021).

Investir no planeamento e desenvolvimento do setor da educação para satisfazer as necessidades de saúde da comunidade

A expansão e a transformação da educação é um processo multidimensional complexo. Exige o aumento do número de licenciados em enfermagem, garantindo, ao mesmo tempo, que estes têm as competências necessárias para satisfazer as necessidades de saúde das populações que atendem. As considerações em termos de capacidade incluem o desenvolvimento de educadores qualificados e competentes, a utilização de técnicas educativas eficazes e inovadoras (por exemplo, simulação), o acesso a infraestruturas e colocações clínicas adequadas, equipamento e ferramentas de aprendizagem (OMS, 2013).

Aumentar o número de estudantes de enfermagem que se formam todos os anos requer planeamento, coordenação e colaboração entre várias partes interessadas,

incluindo organizações de cuidados de saúde, instituições de ensino e organismos reguladores.

As instituições de ensino devem colaborar intimamente com as organizações de cuidados de saúde para identificar as necessidades específicas do setor e conceber programas de enfermagem em conformidade. Além disso, as organizações de cuidados de saúde são responsáveis por proporcionar contextos clínicos de qualidade, seguros e facilmente acessíveis, o que é frequentemente um fator limitador da taxa de aumento do número de estudantes de enfermagem. Além disso, os organismos reguladores devem colaborar com as instituições de ensino para estabelecer normas e orientações para os programas de enfermagem, garantindo assim que os licenciados em enfermagem satisfaçam os requisitos de competência necessários. As normas devem ser revistas periodicamente para garantir que são atuais e relevantes para a evolução das necessidades do setor dos cuidados de saúde.

O planeamento deve também considerar opções para aumentar as admissões de populações diversificadas a nível socioeconómico, étnico e geográfico. A formação em enfermagem deve estar disponível a todos os estudantes que tenham concluído o ensino secundário e atingido um nível mínimo de aproveitamento, independentemente da sua origem socioeconómica, étnica ou geográfica. Para garantir que o pessoal de enfermagem é representativo da comunidade que atende, é essencial desenvolver opções políticas para aumentar a admissão de populações diversificadas. A oferta de bolsas de estudo e subsídios a estudantes de meios desfavorecidos, a expansão da disponibilidade de programas de formação em enfermagem em áreas rurais e remotas e a colaboração com organizações de base comunitária podem ajudar a diversificar a composição do pessoal de enfermagem.

Mais informações:

- CN – Enfermeiros: Uma Voz para Liderar - Investir em enfermagem e respeitar os seus direitos para garantir a saúde global

Otimizar a regulamentação e a acreditação das instituições académicas para proteger o público e a profissão

Para proteger o público e a profissão de enfermagem, é essencial que as instituições académicas de enfermagem sejam regulamentadas e acreditadas. Uma regulamentação e acreditação adequadas podem garantir que as instituições académicas de enfermagem cumpram as normas necessárias e proporcionem aos enfermeiros um ensino de qualidade. Isto reduz o risco de danos aos doentes, ao garantir que os estudantes de enfermagem estão devidamente preparados e formados com as competências necessárias. Além disso, pode proteger a reputação e a integridade da profissão de enfermagem ao garantir que apenas os enfermeiros qualificados e competentes trabalham na área.

Os seguintes aspetos da formação em enfermagem devem ser regulamentados: (i) acesso e entrada em instituições de ensino; (ii) planos curriculares de formação em enfermagem; (iii) o âmbito da prática de aprendizagem dos estudantes; (iv) a qualidade da formação profissional e o respeito do código deontológico da enfermagem; (v) a manutenção contínua das competências do pessoal académico (OMS, 2013).

Mais informações:

- WHO - Transforming and scaling up health professionals' education and training (OMS - Transformar e ampliar a educação e a formação dos profissionais de saúde)

Reforçar a qualidade da aprendizagem académica e a experiência prática através da implementação de planos curriculares baseados em competências

A formação em enfermagem desempenha um papel crucial na produção de enfermeiros competentes e seguros capazes de prestar cuidados de qualidade aos doentes. Os rápidos avanços na tecnologia dos cuidados de saúde, as mudanças nos sistemas de saúde e a crescente complexidade das necessidades dos doentes, requerem planos curriculares de enfermagem que enfatizem um ensino baseado em competências. A enfermagem é uma profissão desafiante e requer um elevado nível de conhecimentos e competências, com a capacidade para a

80.000
candidatos de
enfermagem elegíveis
viram a sua admissão recusada
nos EUA
em programas de graduação e
pós-graduação em enfermagem
(Leyens, Simkins & Horst, 2022;
NACNEP, 2021).

tomada de decisão autónoma em contextos de alta pressão. O ICN recomenda que o ensino baseado em competências seja a norma aceite para a formação em enfermagem, a fim de otimizar a aprendizagem e obter os melhores resultados possíveis. O ensino baseado em competências é "uma abordagem baseada em resultados para a conceção, desenvolvimento e implementação de planos curriculares que enfatiza o domínio da aprendizagem e a aplicação de conhecimentos, competências e atitudes no contexto do desempenho, em vez do processo de aprendizagem e da aquisição de conhecimentos, competências e atitudes" (Gabinete Internacional da Educação da UNESCO, 2013). É importante para a formação dos enfermeiros, pois pode melhorar a normalização da educação, a flexibilidade na aprendizagem e a eficiência e eficácia da aprendizagem.

Para tirar o melhor partido possível do ensino baseado em competências para os enfermeiros, é importante que o plano curricular seja atualizado regularmente. As prioridades de saúde das comunidades estão em constante evolução e há a necessidade de atualizar e melhorar regularmente o plano curricular de enfermagem, de forma a responder a estas necessidades em mudança. Além disso, o plano curricular deve ser atualizado de modo a refletir os últimos resultados da investigação, orientações de práticas baseadas em evidências e melhores práticas em enfermagem (OMS, 2022b).

Deve também reconhecer-se que as técnicas tradicionais de aprendizagem já não são suficientes. Há uma necessidade de aumentar rapidamente as competências e as capacidades dos prestadores de serviços de educação. No entanto, existem frequentemente barreiras, tais como a falta de infraestruturas e de recursos necessários e o acesso a contextos clínicos de qualidade. Parte da solução deve ser a mudança para abordagens inovadoras que incorporem a tecnologia e a informática. Um exemplo disto é através da utilização de tecnologia de simulação, que pode ajudar os estudantes a aperfeiçoar as suas capacidades e conhecimentos num ambiente seguro. Esta tecnologia pode replicar uma série de situações de cuidados aos doentes, incluindo emergências, e pode ajudar os estudantes a ganhar a confiança e os conhecimentos necessários para lidar com situações difíceis no mundo real. A utilização da tecnologia de simulação também pode fornecer aos estudantes um *feedback* rápido sobre o seu desempenho, permitindo-lhes detetar áreas que requerem mais trabalho. Além disso, estas soluções enco-

Diminuição de 7%

taxas de mortalidade.

Um aumento de 10% na proporção de enfermeiros com bacharelato está associado a uma diminuição de 7% nas taxas de mortalidade (Aiken et al., 2014; Wiecek-Wójcik et al., 2022).

rajam o pensamento crítico, a resolução de problemas e o trabalho em equipa - todas competências cruciais para a prática da enfermagem (Herodotou et al., 2019; Rezayi et al., 2022; Jobst et al., 2022).

A tecnologia e a informática estão a ter um grande impacto nos sistemas de saúde e acabarão por transformar a profissão de enfermagem em todo o mundo (Jobst et al., 2022). É importante, então, que a enfermagem esteja na linha da frente deste alinhamento e a otimizá-la para melhorar a formação dos enfermeiros e estudantes de enfermagem.

Mais informações:

- Organização Mundial de Saúde - Global Competency and Outcomes Framework for Universal Health Coverage (Quadro Mundial de Competências e Resultados para a Cobertura Universal de Saúde)
- ICN Core Competencies in Disaster Nursing (ICN Competências Essenciais em Enfermagem de Catástrofes)

Investir no corpo docente de enfermagem para expandir os programas de formação de qualidade

Enquanto o mundo assiste a uma longa crise de escassez de enfermeiros, há também outra crise que afeta a oferta e a formação dos enfermeiros - há uma escassez grave de corpo docente de enfermagem (OMS, 2020a; Nardi & Gyurko, 2013). A qualidade dos programas de formação em enfermagem depende em grande parte da competência, perícia e experiência do corpo docente de enfermagem. Qualquer esforço para aumentar a capacidade dos programas de formação em enfermagem de qualidade requer o investimento em corpo docente de enfermagem.

Existe uma série de causas para a escassez de corpo docente em todo o mundo. Isto inclui fatores tais como a migração de enfermeiros, o envelhecimento do corpo docente, uma redução da contratação de um corpo docente mais jovem, a diminuição da satisfação com a função, a falta de financiamento e salários baixos, um potencial desvalorização do corpo docente por parte das instituições académicas, uma redução do pessoal a tempo inteiro e um nível insuficiente de sucesso académico dos enfermeiros (Nardi & Gyurko, 2013).

As potenciais soluções para esta crise requerem uma combinação de estratégias que considerem o recrutamento, a preparação, o desenvolvimento e a retenção. Estas

irão variar de acordo com o contexto dos países, mas devem, pelo menos, considerar (i) a incorporação de trabalho académico na teoria e pedagogia da formação em enfermagem nos planos curriculares de pós-graduação em enfermagem para preparar os enfermeiros para assumirem funções de ensino como professores ou supervisores após a conclusão; (ii) investimento na preparação académica e nas necessidades de formação contínua dos enfermeiros; (iii) aumento da quantidade de dados e informações recolhidos sobre o emprego, distribuição e retenção de enfermeiros docentes; (iv) melhoria da imagem dos enfermeiros que trabalham no setor da educação e destacar o papel como uma escolha de carreira gratificante; (v) avanço da colaboração e coordenação mundiais para o desenvolvimento de soluções; (vi) investimento em salários e recompensas competitivos para os docentes de enfermagem (NACNEP, 2021; Nardi & Gyurko, 2013).

Mais informações:

- ICN Policy Brief - Nursing education and the emerging nursing workforce in COVID-19 pandemic (ICN Relatório político - Formação em enfermagem e a emergente força de trabalho em enfermagem na pandemia da COVID-19)
- OMS - Nurse educator core competencies (Competências fundamentais de um formador de enfermeiros)

Conclusão

A rápida evolução do panorama dos cuidados de saúde, incluindo o avanço dos tratamentos, a escassez crítica de pessoal e a crescente procura de cuidados de saúde, exige um investimento significativo em programas de formação em enfermagem acreditados e de alta qualidade. Os países devem dar prioridade ao planeamento e ao desenvolvimento do setor da educação para satisfazer as necessidades dos cuidados de saúde das suas comunidades, otimizar a regulamentação e a acreditação das instituições académicas, reforçar a qualidade académica dos programas de enfermagem através de planos curriculares baseados em competências e investir em pessoal académico de enfermagem de modo a expandir a capacidade dos programas de formação em enfermagem de qualidade.

Ao fazê-lo, podemos garantir que as gerações futuras de enfermeiros dispõem das competências, valores e confiança necessários para responder às necessidades de saúde dinâmicas e em evolução das comunidades em todo o mundo. Em última instância, isto contribuirá para melhores resultados de saúde, um maior acesso a cuidados de saúde de qualidade e para o desenvolvimento de sistemas de saúde mais resilientes e sustentáveis. É crucial que as partes interessadas colaborem e coordenem os seus esforços para criar pessoal de enfermagem bem preparado, diversificado e recetivo aos desafios e oportunidades que se avizinham.

6

Permitir que os enfermeiros trabalhem em todos os domínios da prática de enfermagem

Permitir que os enfermeiros trabalhem em todos os domínios da prática de enfermagem através do reforço e da modernização da regulamentação e do investimento em práticas avançadas de enfermagem e modelos de cuidados liderados por enfermeiros. Reorientar e integrar sistemas de saúde na saúde pública, promoção e prevenção sanitária nos cuidados primários, cuidados comunitários, domiciliários e centrados na pessoa.



Os enfermeiros constituem mais de metade da força de trabalho dos profissionais de saúde no mundo e prestam a grande maioria dos cuidados aos doentes. A otimização da utilização desta força de trabalho pode transformar a forma como os cuidados de saúde são prestados, para que os doentes possam receber melhores cuidados a um preço acessível. Em todo o mundo, os enfermeiros estão a liderar e a contribuir para inovações destinadas a melhorar os resultados de saúde. No entanto, existe frequentemente uma variedade de barreiras redundantes e ineficientes que limitam a capacidade da enfermagem de maximizar a sua contribuição, de forma a permitir sistemas de saúde de alto desempenho. Durante demasiado tempo, os enfermeiros foram condicionados por ambientes que restringem desnecessariamente a inovação e a prática. Uma força de trabalho de enfermagem otimizada e capacitada pode permitir um

sistema de saúde mais acessível, económico, seguro e sustentável (Stewart *et al.*, 2022).

Todos os domínios da prática referem-se a todo o espetro

Rever os modelos de financiamento, quadros regulamentares e políticos e eliminar restrições desnecessárias à prática da enfermagem

A tradição, os modelos de financiamento, a cultura e regulamentos desatualizados ditam frequentemente a forma como profissionais de saúde altamente qualificados e instruídos passam o seu tempo a realizar tarefas simples. Isto desperdiça tempo e dinheiro e causa insatisfação entre os profissionais de saúde, ao mesmo tempo que nada faz para melhorar a qualidade dos cuidados. É importante abordar as barreiras, pois é necessário que as pessoas trabalhem no seu pleno potencial. Isto significa mais e melhores cuidados, empregos mais gratificantes e um sistema de saúde mais sustentável (Duckett, Breadon & Farmer 2014).

Modernizar os ambientes regulamentares: os países devem atualizar e modernizar as suas leis e regulamentos para que os enfermeiros possam praticar de acordo com o seu domínio de prática ideal. Isto inclui a eliminação de limitações desnecessárias à capacidade dos enfermeiros de prestarem determinados serviços e a atribuição de plena autoridade prática aos Enfermeiros de Prática Avançada (ANA,

de papéis, funções, responsabilidades, atividades e capacidades de tomada de decisão que as pessoas na profissão de saúde são formadas, competentes e autoriza-

Durante a pandemia, as barreiras de longa data foram removidas, os regulamentos foram modificados e foram implementadas novas estratégias em dias e semanas, em vez de anos. A COVID-19 levou os sistemas de saúde a abordar a prestação de cuidados com um maior grau de inventividade e flexibilidade. Ao longo desta pandemia, os enfermeiros foram os líderes em fomentar a transformação e a inovação dos sistemas de saúde (Jingxia *et al.*, 2021; Chan *et al.*, 2021).

das a desempenhar (Queensland Health, 2017). A totalidade dos domínios da prática é definida por inúmeros fatores. No entanto, são frequentemente estabelecidas barreiras artificiais que impedem que os enfermeiros trabalhem em todo o seu potencial. Isto inclui modelos de financiamento restritivos, barreiras culturais entre e dentro das áreas e regulamentos e políticas que não acompanharam a evolução dos cuidados de saúde. O recurso mais importante que os sistemas de saúde têm são os seus profissionais de saúde. Muitas vezes, os profissionais de saúde não estão a utilizar os seus conhecimentos, competências e atributos em toda a extensão da sua formação. Em vez disso, são desperdiçados milhões de dólares a pagar a subutilização de recursos humanos. Uma melhor utilização dos recursos humanos irá

melhorar o acesso a cuidados mais seguros, economizar recursos financeiros e melhorar a satisfação dos profissionais de saúde.

2020; AANP, 2022).

Investir em modelos de cuidados liderados por enfermeiros: os modelos de cuidados liderados por enfermeiros estão bem estabelecidos nos sistemas de saúde em todo o mundo e têm demonstrado ser um método eficaz para abordar as lacunas existentes nos sistemas de saúde. No entanto, os modelos são frequentemente concebidos e desenvolvidos de forma aleatória, com pouca consistência entre e nos países. Com um planeamento e investimento suficientes, os modelos de cuidados liderados por enfermeiros melhorarão o acesso aos cuidados, particularmente para as comunidades vulneráveis; melhorarão a satisfação do pessoal como resultado de uma maior utilização de competências clínicas e tomada de decisão; e podem proporcionar uma redução dos custos. Como resultado, o investimento em modelos de cuidados liderados por enfermeiros tem um potencial elevado de retorno do investimento, tornando-o numa decisão comercial sensata para os sistemas de saúde que procuram uma boa relação custo-benefício.

Mais informações:

ICN Position Statement – Nursing Regulation (Tomada de posição do ICN - Regulamentação da Profissão de Enfermagem)

² – A plena autoridade de prática refere-se à possibilidade dos APN poderem utilizar os seus conhecimentos, competências e atributos em toda a extensão da sua formação e experiência. Isto requer autorização do país para permitir que profissionais de enfermagem avaliem doentes, diagnostiquem, solicitem e interpretem testes de diagnóstico, iniciem e administrem tratamentos - incluindo a prescrição de medicamentos - sob a autoridade exclusiva de licenciamento do regulador de enfermagem.

80% dos enfermeiros

declarou ter excesso de qualificações para as funções que desempenhavam, o que resultava numa sensação de desvalorização e pouca realização profissional (OCDE, 2021b).

Construir percursos de carreira clínica para apoiar os enfermeiros que prestam cuidados na linha da frente

Para os enfermeiros que prestam cuidados na linha da frente, a criação de percursos de carreira clínica oferecerá um quadro organizado para o desenvolvimento profissional que fomenta a aprendizagem contínua, o desenvolvimento de competências e a progressão na carreira. Estes percursos podem ser criados para satisfazer os requisitos de enfermeiros específicos e para desenvolver os seus objetivos profissionais, tendo também em conta os requisitos organizacionais, como a retenção e o recrutamento. Os percursos podem ser construídos em torno de uma série de componentes fundamentais, tais como a realização educacional, avaliações de competências, estratégias de aprendizagem, relações de mentoria, oportunidades de crescimento profissional e acesso ao desenvolvimento profissional contínuo.

Capacitar os serviços de enfermagem com sistemas de informação, tecnologia e ferramentas de tomada de decisão para melhorar os cuidados ao doente e reforçar as capacidades

As tecnologias digitais oferecem oportunidades únicas para reforçar o sistema de saúde. Por exemplo, o acesso à informação certa pelas pessoas certas e no momento certo pode melhorar a segurança, a eficácia e a eficiência dos cuidados. Os serviços de saúde digitalmente reforçados podem melhorar o acesso e ajudar na transição de abordagens reativas para proativas à preservação da saúde. Os enfermeiros poderiam ser dispensados de tarefas de rotina morosas e interagir mais eficazmente com os doentes. Os doentes poderiam participar mais, melhorar as suas capacidades de autocuidado e ter uma coprodução na saúde mais eficaz. Apesar dos muitos benefícios que as tecnologias digitais oferecem à enfermagem e aos cuidados de saúde, o setor da saúde está muito atrasado em relação a outros setores no aproveitamento das oportunidades (Socha-Dietrich, 2020). Além disso, são muitos os obstáculos à capacitação dos serviços de enfermagem com tecnologias digitais. Isto inclui recursos limitados, formação inadequada, resistência à mudança, compromisso insuficiente e preocupações com a segurança e a privacidade dos dados. Para ultrapassar estas barreiras, as organizações de cuidados de saúde devem investir

nas infraestruturas necessárias, fornecer formação abrangente ao pessoal de enfermagem, envolver os enfermeiros no processo de tomada de decisão, na utilização da nomenclatura normalizada de enfermagem (por exemplo, CIPE) e estabelecer protocolos para a segurança e a privacidade dos dados.

Apoiar e investir ativamente em funções de enfermagem e de Enfermagem de Prática Avançada (APN) em todo o continuum de cuidados com um foco fundamental na saúde e no bem-estar

A saúde e o bem-estar das pessoas e das comunidades são altamente dependentes de sistemas de saúde de qualidade, acessíveis e económicos. No entanto, os sistemas de saúde tradicionais são, muitas vezes, altamente fragmentados e focados no tratamento de doenças e enfermidades, e não na sua prevenção. Assim, os sistemas de saúde devem reorientar os seus modelos de cuidados com base nos princípios de cuidados integrados centrados nas pessoas para garantir que todos tenham acesso a serviços de saúde ao longo de todo o continuum de cuidados que sejam responsivos, coordenados e estejam em linha com as necessidades das pessoas ao longo da vida (OMS, 2018). Melhores resultados de saúde, melhor bem-estar e melhor qualidade de vida estão todos diretamente correlacionados com cuidados primários fortes e serviços de saúde pública que estão integrados nos serviços hospitalares. Estas melhorias têm efeitos positivos significativos na economia, na sociedade e nas pessoas. Os cuidados integrados centrados nas pessoas ajudam a melhorar o acesso aos serviços, a ter menos hospitalizações e readmissões evitáveis e a uma melhor adesão ao tratamento.

Os enfermeiros estão bem posicionados devido à sua formação, ao seu papel e ao respeito que conquistaram para contribuir e liderarem as mudanças transformadoras necessárias para a prestação de cuidados integrados centrados nas pessoas em todo o continuum. No entanto, estas mudanças exigirão um novo foco na coordenação dos cuidados, na análise de dados e na melhoria da qualidade, juntamente com um conjunto novo ou melhorado de conhecimentos, aptidões e atitudes em matéria de bem-estar e cuidados às populações. Mais importante, porém, é a transição de médicos independentes e isolados para equipas multidisciplinares envolvidas e conectadas que estabelecem parcerias com os doentes e com as suas famílias.

Relação custo-benefício

Uma clínica médica no local de trabalho gerida por uma única Enfermeira especialista nos EUA resultou em poupanças diretas nos custos com cuidados médicos de quase 2,18 milhões de dólares num período de dois anos, não incluindo as poupanças indiretas relacionadas com a perda de produtividade e ausências (Chenoweth *et al.*, 2008).

Uma das formas de conseguir isto é através de modelos de cuidados liderados por enfermeiros. Por exemplo, estudos mostram que as clínicas lideradas por enfermeiros resultam numa valorização, tal como a prevenção de erros e readmissões dispendiosas, a manutenção da saúde dos doentes, a redução do desperdício, a prevenção da duplicação de cuidados, a utilização adequada do tempo dos especialistas e a melhoria da coordenação dos cuidados. No entanto, para que estes benefícios se concretizem, é necessária uma abordagem multidisciplinar/transdisciplinar, um planeamento e enquadramento abrangentes antes da implementação do modelo de cuidados ou clínico, apoio administrativo e apoio de outros colegas e profissionais de saúde.

Mais informações:

- ICN Guidelines on Advanced Practice Nursing (ICN Orientações em matéria de Enfermagem de Prática Avançada)
- ICN Guidelines on Prescriptive Authority for Nurses (ICN Orientações sobre a Autoridade Prescritiva para Enfermeiros)

1 em cada 4 doentes

que sofrem de doenças crónicas não recebeu nenhum dos testes preventivos recomendados nos 12 meses anteriores (OCDE, 2020).

Conclusão

A reorientação e a integração dos sistemas de saúde para os cuidados primários, os cuidados comunitários e domiciliários, a saúde pública e os cuidados centrados no doente são necessárias para prestar serviços de saúde ideais. Para uma utilização eficaz dos recursos humanos, isto exige uma liderança forte e a redefinição dos papéis e modelos de cuidados. Os profissionais de saúde são o bem mais valioso que os sistemas de saúde possuem. No entanto, com demasiada frequência, os profissionais de saúde não utilizam os seus conhecimentos, capacidades e talentos em toda a sua plenitude. Em vez disso, perdem-se milhões de dólares, porque os recursos humanos não são utilizados em todo o seu potencial. É possível economizar recursos financeiros e a satisfação dos profissionais de saúde aumentará com uma melhor gestão dos recursos humanos.

As instituições de saúde devem também reconhecer a necessidade de abordar as disparidades na saúde e prestar cuidados culturalmente competentes às áreas desfavorecidas. As organizações de cuidados de saúde podem garantir que todos têm acesso a serviços de saúde de alta qualidade que satisfaçam as suas necessidades e preferências individuais, através da colaboração com as comunidades e com especialistas em cuidados de saúde.

7

Reconhecer e valorizar as competências, conhecimentos, atributos e experiência dos enfermeiros

O Nosso Futuro.

O Nosso Futuro.

Reconhecer e valorizar as competências, conhecimentos, atributos e experiência dos enfermeiros. Respeitar e promover o papel dos enfermeiros como profissionais de saúde, cientistas, investigadores, educadores e líderes. Envolver os enfermeiros na tomada de decisões que afetam os cuidados de saúde a todos os níveis. Promover e investir numa cultura equitativa que respeite a profissão de enfermagem como principal fator contribuinte para sistemas de saúde de alta qualidade.



Como atores principais na prestação de cuidados de saúde, os enfermeiros são essenciais para a prestação e coordenação de cuidados, a prevenção de eventos adversos e a melhoria da eficiência e eficácia dos serviços de saúde (Aike *et al.*, 2017). Além de prestar cuidados seguros que estejam em conformidade com as melhores evidências e normas clínicas disponíveis, os enfermeiros têm também a obrigação de participar em sistemas organizacionais e sistemas de qualidade e segurança mais alargados. De forma a fundamentar mudanças na qualidade dos cuidados de saúde, os enfermeiros têm a obrigação profissional de avaliar, monitorizar e informar relativamente à adequação e à eficácia dos cuidados e desenvolver a investigação científica. São cruciais no desenvolvimento, utilização e avaliação de aplicações de saúde em linha que aumentam a segurança dos doentes e fazem parte da conceção e funcionamento seguro de instalações, ferramentas e procedimentos de trabalho. Os deveres incluem cuidados centra-

dos nas pessoas, através de sistemas e processos que encorajam a tomada de decisão partilhada, a continuidade dos cuidados, a divulgação aberta de informação e a sensibilidade às necessidades culturais e à literacia dos doentes em matéria de saúde. Os enfermeiros também promovem,

interagem e utilizam evidências de investigação para aumentar a segurança e a qualidade do tratamento, além de exibirem liderança clínica (Oldland *et al.*, 2020).

Como demonstrado acima, a enfermagem é uma profissão exigente e complexa que é vital para a saúde e o bem-estar das comunidades. Regra geral, os enfermeiros são vistos pelo público como uma profissão de elevada confiança e essencial. A verdade é que apenas uma pequena percentagem de pessoas está ciente do vasto leque de deveres e responsabilidades dos enfermeiros modernos, e, conseqüentemente, não compreendem totalmente o valor excepcional que a enfermagem proporciona a todas as pessoas no mundo. A má compreensão dos papéis dos enfermeiros é expressa de várias formas negativas. Isto inclui serem vistos como "subordinados" dos médicos; uma voz limitada na tomada de decisões; remuneração inadequada; responsabilização pelos maus resultados e sistemas disfuncionais; e, o pior de tudo, atos de violência contra estes. Esta grande desvalorização dos enfermeiros conduz a uma

baixa motivação, indignação e uma maior intenção de saída, ao mesmo tempo que a torna numa opção de carreira pouco atrativa. Devem ser tomadas medidas para demonstrar o apreço e o valor das competências, conhecimentos, atributos e perícia da enfermagem.

A enfermagem é uma profissão exigente e complexa que é vital para a saúde e o bem-estar das comunidades.

Melhorar a imagem pública da profissão de enfermagem

A melhoria da imagem pública da enfermagem requer uma abordagem multifacetada que envolve a colaboração entre enfermeiros, organizações de cuidados de saúde, instituições de ensino e os meios de comunicação social.

- A sensibilização do público relativamente às funções e às responsabilidades dos enfermeiros é essencial para ajudar as pessoas a compreender o papel vital que os enfermeiros desempenham nos cuidados de saúde. Os enfermeiros estão preparados para uma variedade de funções, através de programas de cursos de licenciatura, mestrado e doutoramento. As teorias de enfermagem, ciências clínicas, modelos conceituais, investigação e testes teóricos fazem todos parte da formação ministrada aos enfermeiros. O público em geral precisa de estar ciente da existência e do valor da formação e investigação em enfermagem na promoção e proteção da saúde dos doentes. Por sua vez, esta sensibilização melhorará a perceção pública da enfermagem e capacitará os enfermeiros (Ten Hoeve, Jansen & Roodbol, 2014).
- Colaborar com os meios de comunicação social para colocar em causa estereótipos e desinformação sobre a enfermagem. Encorajar representações corretas e informadas de enfermeiros e dos seus papéis em programas de televisão, filmes e notícias.
- Celebrar as conquistas da enfermagem, tais como iniciativas e investigações de sucesso.

- Desenvolver e apoiar líderes de enfermagem fortes. Encorajar e investir em enfermeiros para desempenharem funções de liderança nas organizações de cuidados de saúde, associações profissionais e organismos governamentais. Os líderes fortes podem defender a profissão e podem melhorar o apreço e a perceção do público.
- Fomentar a colaboração interprofissional para promover uma cultura de respeito.
- Encorajar programas de mentoria de enfermeiros para capacitar a próxima geração de enfermeiros.

Envolver os enfermeiros na tomada de decisões relacionadas com as políticas, procedimentos e orientações em matéria de cuidados de saúde

Apesar do papel absolutamente fundamental que os enfermeiros desempenham nos cuidados de saúde, estes são frequentemente excluídos dos processos de tomada de decisão que afetam os cuidados prestados e os resultados dos doentes. Esta exclusão não só desvaloriza as contribuições dos enfermeiros, como também pode levar a resultados dos doentes abaixo do ideal. As organizações de cuidados de saúde podem beneficiar com o conhecimento e a perspetiva distinta dos enfermeiros ao incluí-los nos processos de tomada de decisão. As exigências dos doentes e das suas famílias, o impacto da política de cuidados de saúde e os aspetos práticos dos cuidados aos doentes

Além de melhorias no sistema de saúde, a integração dos enfermeiros na tomada de decisões pode melhorar a retenção de trabalhadores e a realização profissional. Taxas mais elevadas de realização profissional e de retenção são o resultado de enfermeiros que se sentem valorizados e envolvidos nos processos de tomada de decisão. É também mais provável que estes enfermeiros sejam dedicados e empenhados na sua profissão. Por sua vez, isto pode reduzir a intenção dos enfermeiros de abandonar a profissão, o que levaria a uma escassez de pessoal.

Um dos maiores benefícios para os sistemas de saúde é que o envolvimento dos enfermeiros na tomada de decisões pode resultar numa maior relação custo-eficácia. Os enfermeiros estão bem posicionados para fornecer *feedback* sobre a utilização de recursos de saúde e podem identificar oportunidades para reduzir o desperdício e as ineficiências. Ao envolver os enfermeiros na tomada de decisões, as organizações de cuidados de saúde podem assegurar que os recursos são utilizados da forma mais eficaz e eficiente possível, resultando em poupanças de custos e numa melhor relação custo-benefício.

Garantir salários e benefícios justos como sinal de respeito pelos enfermeiros

Para valorizar e estimar os enfermeiros, são necessárias remunerações e benefícios justos. Além de trabalharem durante muitas horas, frequentemente, aos fins de semana e feriados, os enfermeiros são rotineiramente colocados em circunstâncias penosas e difíceis. Apesar disso, muitos enfermeiros recebem um salário reduzido, o que pode causar *burnout* e escassez de pessoal de enfermagem. É crucial que os enfermeiros auferam um salário competitivo que reconhece as suas capacidades e o valor do seu trabalho. A sua remuneração deve estar de acordo com as suas qualificações, responsabilidades e experiência. A fim de proporcionar aos enfermeiros segurança financeira e um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, também são cruciais benefícios como seguros de saúde, planos de reforma e folgas pagas. Estas recompensas podem ajudar a recrutar e a manter enfermeiros talentosos, ao mesmo tempo que demonstram o valor do seu trabalho.

Estudos demonstraram que uma maior remuneração e incentivos financeiros raramente surtem efeito no desempenho que se procura quando utilizados isoladamente. A disponibilização de recursos suficientes, assistência logística, investimento na formação contínua e conferências são exemplos de valorização da contribuição dos enfermeiros (Stewart *et al.*, 2022).

Garantir condições de trabalho seguras e dignas para cuidar dos cuidados

É essencial demonstrar respeito e apreço pelos enfermeiros, proporcionando-lhes condições de trabalho seguras e dignas. Devido ao seu trabalho, os enfermeiros estão expostos a uma vasta gama de riscos profissionais. São particularmente vulneráveis a doenças infecciosas e ferimentos, incluindo lesões musculoesqueléticas e a ferimentos com seringas. Estão também sujeitos a riscos, tais como o *stress*, o trabalho por turnos e a violência no local de trabalho. Estes enquadram-se tipicamente nas categorias gerais de riscos químicos, biológicos, físicos e psicossociais. É fundamental proteger a saúde física e emocional dos enfermeiros, proporcionando-lhes um ambiente de trabalho seguro com acesso a equipamento de segurança de qualidade e apropriado, para minimizar e mitigar os riscos associados aos riscos profissionais (IntraHealth, 2022).

Para além de dispor de condições de trabalho seguras e dignas, é essencial que se mostre respeito pela profissão promovendo um ambiente de trabalho saudável. Um ambiente de trabalho de enfermagem saudável é um local de trabalho seguro, capacitante e satisfatório. É vital um ambiente de trabalho positivo para os enfermeiros para garantir que os doentes recebem cuidados de alta qualidade, uma vez que este ajuda a aumentar a satisfação, a retenção e o desempenho dos enfermeiros. Melhores condições de trabalho traduzem-se em enfermeiros mais felizes, com melhor desempenho e que prestam melhores cuidados aos doentes, melhorando a viabilidade financeira das organizações de cuidados de saúde (Wei, 2018). É necessário um esforço constante para promover um ambiente de trabalho saudável. Como afirma Mark Britnell, "Como podem as pessoas prestar cuidados compassivos se estas não forem também cuidadas?"

Conclusão

O reconhecimento e a valorização do papel dos enfermeiros como profissionais de saúde, cientistas, investigadores, educadores e líderes são essenciais para o sucesso do setor dos cuidados de saúde. Ao envolver os enfermeiros na tomada de decisões e ao promover os seus conhecimentos e contribuições, os países podem assegurar a prestação de cuidados de qualidade aos doentes e melhorar a eficácia global do sistema de saúde.

8

Envolver as associações nacionais de enfermagem como parceiros profissionais

Envolver ativa e significativamente as associações nacionais de enfermagem como parceiros profissionais críticos em todos os aspetos da política, da prestação e da liderança em matéria de saúde e assistência social, como voz experiente e de confiança da enfermagem. Construir parcerias multilaterais locais, nacionais e globais.



Os enfermeiros constituem mais de metade da força de trabalho mundial no setor da saúde e prestam a maioria dos cuidados aos doentes, prestando serviços e apoio essenciais a pessoas e comunidades necessitadas. Sendo a maior profissão de saúde em quase todos os ambientes de cuidados em todos os países, os enfermeiros serão o fator fundamental de sucesso na reconstrução dos serviços de saúde pós-pandemia (Buchan & Catton, 2023).

Na qualidade de representantes da profissão de enfermagem, as associações nacionais de enfermagem (NNA) possuem conhecimentos e experiência valiosos na prática da enfermagem e nos desafios enfrentados pelos profissionais de saúde. Como resultado, as NNA podem oferecer contribuições inestimáveis para o desenvolvimento e a implementação de políticas eficazes de saúde e de enfermagem.

Sendo a voz conhecedora e de confiança da enfermagem, as NNA são parceiros profissionais essenciais para os governos, decisores políticos, educadores e

profissionais de saúde em todos os aspetos da política, da prestação e da liderança em matéria de saúde e assistência social. A principal responsabilidade das NNA é defender a melhoria dos resultados de saúde, promovendo, simultaneamente, o respeito, o apoio e a compreensão pela profissão de enfermagem.

Associações nacionais de enfermagem fortes são vitais para comunidades saudáveis, sistemas de saúde de alto desempenho e para o avanço e a evolução da profissão (Matthews, 2021; Crumley, 2020).

Envolvimento ativo com as associações nacionais de enfermagem (NNA) para o progresso de políticas sociais e de saúde

As NNA são representantes da profissão de enfermagem. Os países e os sistemas de saúde devem envolver-se ativamente com as NNA em relação a políticas de saúde e sociais, pois podem beneficiar dos valiosos conhecimentos e perspetivas dos enfermeiros. Isto garantirá que estas políticas estão mais bem alinhadas com as necessidades dos doentes, das comunidades e dos profissionais de saúde. As formas de alcançar isto incluem:

Envolver as NNA em comités e grupos de trabalho para abordar questões específicas de saúde e cuidados de saúde;

Promover padrões elevados de cuidados: As NNA estabelecem e mantêm padrões elevados de cuidados na profissão de enfermagem. Conseguem-no através de uma combinação de programas de formação contínua, oportunidades de certificação e da adesão ao código deontológico da enfermagem. Ao fornecer os

recursos necessários aos enfermeiros para poderem melhorar as suas competências, as NNA asseguram que os doentes recebem a mais alta qualidade de cuidados de saúde possível.

A voz da enfermagem: uma das principais funções das NNA é defender a profissão de enfermagem e os doentes. Estas organizações representam os interesses dos enfermeiros em vários contextos, incluindo agências governamentais, órgãos legislativos e outras instituições de saúde. Ao exercer pressão em prol de políticas e regulamentos favoráveis aos enfermeiros, estas organizações trabalham para melhorar o ambiente de trabalho geral dos enfermeiros, o que pode resultar em melhores resultados para os doentes.

resultados para os doentes. Investigação e prática baseada em evidências:

as NNA desempenham um papel vital na promoção da investigação e da prática baseada em evidências na profissão de enfermagem. Ajudam a manter os enfermeiros informados relativamente aos últimos resultados da investigação e das melhores práticas, assegurando que estão bem equipados para prestar os melhores cuidados possíveis.

Sensibilização e educação do público: as NNA promovem a sensibilização do público sobre o papel e a importância da profissão de enfermagem. Isto contribui para uma perceção mais positiva da profissão e ajuda a atrair novos talentos para a profis

- Incluir representantes das NNA em reuniões e fóruns políticos importantes;
- Encorajar as NNA a contribuir ativamente para as propostas e recomendações políticas, dando-lhes a oportunidade de apresentar novas propostas e de rever formalmente as políticas e planos propostos;
- Apoiar a facilitação de parcerias entre as NNA, prestadores de serviços de educação, Ministérios da Saúde, reguladores e outras organizações de cuidados de saúde;
- Colaborar e apoiar as NNA no desenvolvimento e na implementação de programas de desenvolvimento profissional para melhorar os conhecimentos, as competências e os atributos da enfermagem;
- Apoiar as NNA na organização de conferências e simpósios para o desenvolvimento dos padrões de prática de enfermagem.

As NNA criarem e reforçarem parcerias multilaterais

A colaboração entre as NNA de outras nações ou regiões é referida como uma cooperação multilateral e pode proporcionar aos profissionais e organizações de cuidados de saúde uma maior compreensão das práticas e políticas de cuidados de saúde que afetam a região e o mundo. O panorama global da saúde está a enfrentar inúmeros desafios que exigem o esforço concertado de países de todo o mundo. Com a crescente prevalência de doenças infecciosas, doenças não transmissíveis e desigualdades na saúde, é importante que as NNA colaborem para o desenvolvimento de soluções eficazes e sustentáveis. Ao partilhar conhecimentos, recursos e experiências, as NNA podem apoiar a criação de estratégias inovadoras para abordar estas questões complexas. Esta colaboração entre as NNA pode ajudar a reforçar os sistemas de saúde, reduzir as disparidades e aumentar a segurança da saúde global. Em última análise, o trabalho conjunto das NNA é essencial para superar os desafios de saúde comuns e melhorar o bem-estar das pessoas em todo o mundo. Tal pode ser conseguido através de:

- Fomentar a colaboração internacional, através do estabelecimento de parcerias formais com o Conselho Internacional de Enfermeiros e da participação ativa em atividades;
- Colaborar com organizações regionais e mundiais, como a Organização Mundial da Saúde, e organismos regionais;
- Participar em fóruns globais, tais como as reuniões da "Tríade" (ICN - ICM - OMS), fóruns de regulamentação e acreditação e reuniões de NNA, participar e contribuir em Congressos do ICN e no Conselho de Representantes de NNA (CNR);
- Criar relações com organizações não governamentais e grupos da sociedade civil e trabalhar em conjunto para enfrentar desafios de saúde complexos;
- Estabelecer canais de comunicação para uma colaboração contínua; isto pode ocorrer através da partilha de informação através de plataformas em linha, de boletins informativos e das redes sociais;
- Criar Fóruns Regionais de Enfermagem (por exemplo, Fórum de Enfermagem do Pacífico Sul).

Conclusão

As NNA desempenham um papel crucial no desenvolvimento e na implementação de políticas eficazes de saúde e de enfermagem. Na qualidade de representantes da profissão de enfermagem, as NNA possuem valiosos conhecimentos e experiência na prática da enfermagem e nos desafios enfrentados pelos profissionais de saúde. Ao promover padrões elevados de cuidados, defender a profissão de enfermagem e os doentes, promover a investigação e a prática baseada em evidências e ao sensibilizar o público, as NNA contribuem para comunidades saudáveis, sistemas de saúde de alto desempenho e para o progresso e a evolução da profissão de enfermagem. Além disso, o envolvimento ativo com as NNA e a construção de parcerias multilaterais podem beneficiar os países e os sistemas de saúde ao alinhar as políticas com as necessidades dos doentes, comunidades e profissionais de saúde e através do desenvolvimento de estratégias inovadoras para enfrentar desafios de saúde complexos. Em última análise, o trabalho conjunto das NNA é fundamental para superar os desafios de saúde comuns e melhorar o bem-estar das pessoas em todo o mundo.

9

**Proteger
as populações
vulneráveis,
defender e respeitar
os direitos humanos,
a equidade de género
e a justiça social**

O Nosso Futuro.

O Nosso Futuro.

Proteger as populações vulneráveis, defender e respeitar os direitos humanos, a equidade de género e a justiça social. Colocar e defender a ética da enfermagem no centro da conceção e prestação dos sistemas de saúde para que todas as pessoas possam ter acesso a cuidados de saúde equitativos, não discriminatórios, centrados nas pessoas e baseados nos direitos e sem o risco de dificuldades financeiras.



O mundo atual caracteriza-se por inúmeros desafios, incluindo as crescentes disparidades em termos de rendimento e acesso a recursos, conflitos, instabilidade e

divisão política e discriminação contra determinados grupos. Isto gerou uma necessidade premente de proteção das populações vulneráveis e de defesa dos direitos humanos, da equidade de género e da justiça social. A saúde, como um direito humano fundamental, é um domínio essencial no qual estes princípios devem ser cumpridos.

As populações vulneráveis são frequentemente marginalizadas e enfrentam barreiras significativas no

acesso aos serviços de saúde. A promoção da equidade, da justiça social e do respeito pelos direitos humanos são princípios fundamentais da ética da enfermagem. Os

enfermeiros desempenham um papel vital para assegurar que estes princípios sejam respeitados na conceção e prestação dos sistemas de saúde, a fim de prestar

cuidados equitativos e não discriminatórios a todos os doentes. As populações vulneráveis são as que correm um maior risco de sofrer efeitos adversos na saúde devido a fatores sociais, económicos e políticos.

Uma forma de proteger essas populações é através da promoção da equidade na saúde. Isto pode ser alcançado abordando as causas profundas das disparidades na saúde, como a pobreza, a discriminação e a falta de acesso a cuidados de saúde. Os enfermeiros podem defender mudanças políticas que abordam estas questões e

assegurar que os serviços de saúde são acessíveis a todos.

90 milhões de pessoas

empobrecem todos os anos devido a despesas de saúde. (Banco Mundial 2022)

Apoiar, respeitar e defender os direitos humanos

O 75.º aniversário da Declaração Universal dos Direitos do Homem será celebrado em dezembro de 2023. Esta declaração sentinela foi um documento marcante na história dos direitos humanos. Elaborada por representantes de diferentes origens jurídicas e culturais de todas as regiões do planeta, estabelece, pela primeira vez, os direitos humanos fundamentais a serem universalmente protegidos. A Declaração Universal fornece o impulso e a autoridade para transformar o mundo através do poder das ideias. Esta motiva pessoas em todo o mundo a continuar a lutar pelo direito de todos à liberdade, à igualdade e à dignidade (Nações Unidas, n.d.).

O ICN subscreve esta declaração e considera "os cuidados de saúde como um direito de todas as pessoas, disponível, acessível e culturalmente aceitável, independentemente de considerações financeiras, sociais, políticas, geográficas, raciais ou religiosas". O ICN (ICN, 2021) também afirma claramente que "todos os direitos humanos são interdependentes e indivisíveis, e que a saúde e o bem-estar das pessoas podem ser prejudicados quando os seus direitos humanos, em qualquer categoria, são violados". Consequentemente, apelamos às nações para que cumpram, apoiem e defendam os direitos humanos.

Os enfermeiros têm um código deontológico e uma obrigação de salvaguardar, respeitar e promover ativamente os direitos de saúde das pessoas, em todos os momentos e em todos os lugares. Os próprios enfermeiros também têm direitos. Têm o direito de trabalhar num ambiente seguro, livre de maus-tratos, agressões, ameaças ou intimidações e onde não haja receio de represálias.

Individual e coletivamente, através das suas NNA, os enfermeiros têm a responsabilidade de comunicar e denunciar casos de violações dos direitos humanos, particularmente as que envolvem a segurança dos doentes, o acesso a cuidados básicos de saúde, e/ou tortura e outros tratamentos cruéis, desumanos ou degradantes (ICN, 2011).

Os países e os sistemas de saúde podem (OMS, 2022a):

- Reconhecer e aderir às obrigações que garantem cuidados de saúde atempados, aceitáveis e económicos;
- Atribuir "o máximo de recursos disponíveis" para realizar estes objetivos progressivamente;
- Rever regulamentos e políticas para assegurar que cumprem a igualdade e os direitos humanos;
- Dar prioridade aos cuidados de saúde dos mais necessitados;
- Promover a participação de enfermeiros e associações de enfermagem na apreciação, planeamento, desenvolvimento, implementação e avaliação de regulamentos, políticas e planos de saúde;
- Aderir e promover a Resolução da Organização Internacional do Trabalho sobre "um ambiente de trabalho seguro e saudável" (OIT, 2022).

Mais informações:

- ICN Position Statement – Nurses and Human Rights (Tomada de Posição do ICN - Os Enfermeiros e os Direitos Humanos)
- United Nations - Human Rights 75 Campaign (Nações Unidas - Campanha dos 75 anos da Declaração Universal dos Direitos do Homem)
- WHO – Human Rights (OMS – Saúde e Direitos Humanos)

Promover a equidade de género e a justiça social

A equidade de género e a justiça social são essenciais para o cumprimento dos direitos humanos e para a consecução dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Assegurar a igualdade de oportunidades para todos, independentemente do género, é vital para a redução da pobreza, para a promoção do crescimento económico e para fomentar a coesão social. Neste contexto, os enfermeiros desempenham um papel crucial, pois têm o potencial de abordar os determinantes sociais da saúde e contribuir para uma sociedade mais equitativa e justa.

Os enfermeiros desempenham um papel fundamental no progresso da equidade de género e da justiça social ao:

- Abordar as disparidades na saúde: os enfermeiros podem identificar e abordar as disparidades na saúde baseadas no género; como profissionais de saúde altamente confiáveis, os enfermeiros podem melhorar os resultados de saúde ao defenderem a igualdade de acesso aos cuidados de saúde.
- Prestar cuidados holísticos: a prática ideal de enfermagem trata cada pessoa com respeito, como um ser humano individual e não apenas como uma doença a tratar. Consequentemente, os enfermeiros têm em consideração as necessidades físicas, emocionais e sociais dos seus doentes. Os enfermeiros estão bem posicionados para compreender as experiências e os desafios enfrentados pelos doentes, o que pode ser utilizado para melhorar os cuidados e permitir uma tomada de decisões partilhada (Christine & Kaldjian, 2013).

Os países e os sistemas de saúde podem apoiar e permitir que os enfermeiros façam progredir a equidade de género e a justiça social ao:

- Incluir determinantes sociais da saúde em programas de educação e desenvolvimento profissional contínuo;
- Envolverem-se ativamente com os enfermeiros e as NNA para desenvolver políticas e iniciativas destinadas a abordar os determinantes sociais da saúde; e
- Promover a colaboração interprofissional entre profissionais de saúde, assistentes sociais, profissionais de saúde comunitários e líderes comunitários com vista a desenvolver e implementar estratégias para abordar os determinantes sociais da saúde.

Mais informações:

- ICN Nurses: A Voice to Lead – Nurses’ role in achieving the Sustainable Development Goals (ICN Enfermeiros: Uma Voz para Liderar - O papel dos enfermeiros para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável)

Os enfermeiros estão bem colocados para compreender as experiências e os desafios enfrentados pelos doentes, que podem ser utilizados para melhorar os cuidados e permitir a tomada de decisões partilhadas

Colocar a ética da enfermagem no centro da conceção e da prestação dos sistemas de saúde

A ética da enfermagem é um conjunto de valores e princípios que orientam as ações dos enfermeiros na sua prática. Estes incluem o respeito pelos direitos humanos e pela dignidade; o respeito pelos direitos dos doentes de tomarem decisões informadas sobre os seus cuidados e tratamentos; a promoção ativa do bem-estar dos doentes e a tomada de medidas em benefício da sua saúde; a garantia de que as suas intervenções não causam danos ou sofrimento aos doentes; o tratamento justo e equitativo de todos os doentes sem discriminação; a comunicação honesta e transparente com os doentes e outros profissionais de saúde; a manutenção da confiança e a promoção da justiça social. Ao colocar a ética da enfermagem no centro da conceção e da prestação dos sistemas de saúde, os enfermeiros podem assegurar que todos os doentes recebem cuidados equitativos e não discriminatórios, centrados nas pessoas e baseados nos direitos. Isso é essencial, pois apoia a manutenção dos padrões da profissão e fomenta a confiança entre os enfermeiros, os doentes e a comunidade.

75% de pessoas

com uma condição de saúde mental não recebe qualquer forma de tratamento (Banco Mundial 2022)

Consequentemente, contribui para a integridade e a eficácia globais do sistema de saúde. Os países e os sistemas de saúde podem apoiar a integração da ética da enfermagem de várias formas (ICN, 2021):

- Desenvolver e implementar políticas e legislação que defendam a ética da enfermagem, os direitos dos doentes e as normas profissionais; isto inclui a criação de quadros para a tomada de decisões éticas, a confidencialidade e o consentimento informado;
- Incorporar a educação em ética nos planos curriculares de enfermagem e nos programas de desenvolvimento profissional contínuo; assegurar que os estudantes de enfermagem e os enfermeiros praticantes recebem uma formação abrangente em princípios éticos e na sua aplicação na prática clínica;

- Assegurar que os enfermeiros são incluídos como participantes iguais nos comités de ética hospitalar; isto permitirá orientar e apoiar os enfermeiros na resolução de dilemas éticos, promoverá os direitos humanos e apoiará o desenvolvimento de políticas que aumentam o acesso e a igualdade de cuidados;
- Oferecer recursos e aconselhamento a enfermeiros que tenham sofrido danos morais;
- Promover a colaboração interdisciplinar para fomentar uma compreensão partilhada dos princípios éticos e da sua importância nos cuidados prestados aos doentes;
- Investir em enfermeiros investigadores para assegurar de que estão a ser levadas a cabo as melhores práticas na área da ética e dos direitos humanos;
- Trabalhar em conjunto com líderes de enfermagem para desenvolver políticas e orientações que abordam ativamente os direitos humanos e os determinantes sociais da saúde;
- Monitorizar e avaliar a ética nas práticas de cuidados de saúde; utilizar a informação recolhida para fundamentar o desenvolvimento de políticas, formação e normas profissionais.

· **Mais informações:**

· ICN – The ICN Code of Ethics for Nurses - (O Código de Ética para Enfermeiros do ICN)
https://www.icn.ch/system/files/2021-10/ICN_Code-of-Ethics_EN_Web_0.pdf

·

·

·

Conclusão

A necessidade de proteger as populações vulneráveis, defender e respeitar os direitos humanos e promover a equidade de género e a justiça social é mais premente do que nunca. Ao colocar a ética da enfermagem no centro da conceção e da prestação dos sistemas de saúde, podemos criar ambientes de cuidados de saúde mais equitativos, justos e inclusivos. Isto, por sua vez, contribui para o bem-estar geral dos indivíduos e das comunidades, promovendo uma sociedade mais compassiva e resiliente.

10

Nomear líderes de enfermagem para cargos executivos

Nomear líderes de enfermagem para cargos executivos de todas as organizações de cuidados de saúde e para a elaboração de políticas governamentais. Reforçar a liderança da enfermagem ao longo de todos os sistemas de saúde e criar e manter funções de liderança de enfermagem onde estas forem mais necessárias.



A nomeação de líderes de enfermagem para cargos executivos em organizações de cuidados de saúde e para a elaboração de políticas governamentais é crucial para abordar os desafios enfrentados pelo setor dos cuidados de saúde. Estes desafios incluem o elevado número e custo dos erros médicos, um sistema de saúde fragmentado, o uso indevido dos cuidados de saúde e dos recursos humanos, a rápida e crescente procura de cuidados, as crescentes expectativas da comunidade e uma crise global de escassez de pessoal (Stewart *et al.*, 2022).

Embora estes problemas existam, estes proporcionam oportunidades para uma transformação positiva e, como a investigação atualmente demonstra, os líderes de enfermagem devidamente

qualificados têm demonstrado ser fundamentais na sua resolução.

A nomeação de enfermeiros líderes para cargos executivos em organizações de cuidados de saúde e na elaboração de políticas governamentais é crucial para enfrentar os desafios com que se depara o sector dos cuidados de saúde.

Apesar dos benefícios que os líderes de enfermagem podem trazer, há muitos sistemas de saúde que ou não estão a empregar enfermeiros executivos ou não estão a dotar os cargos com os recursos adequados. A falta de líderes de enfermagem executivos nos sistemas de saúde pode ser atribuída a uma combinação de subinvestimento histórico, perceção da enfermagem, falta de

formação e percursos profissionais, restrições orçamentais, resistência à mudança e falta de diversidade e inclusão. Para enfrentar estes desafios será necessário

Aumentar a visibilidade dos líderes de enfermagem

Os enfermeiros têm o potencial para serem líderes transformadores, dado o seu corpo único de conhecimentos, competências e formação. No entanto, as capacidades de inovação e liderança dos enfermeiros têm permanecido, no geral, um recurso pouco utilizado para o sistema de saúde e, consequentemente, para os doentes. Isto é evidenciado pelo facto de os enfermeiros raramente serem promovidos a cargos de autoridade e estarem historicamente sub-representados nos conselhos de hospitais, serviços de saúde e nos Ministérios da Saúde onde são tomadas decisões sobre a saúde que afetam a saúde dos doentes e das comunidades (Stewart *et al.*, 2022; Hughes, Carryer & White, 2015; Hajizadeh *et al.*, 2021). Esta falta de representação significa que os enfermeiros responsáveis pela implementação de políticas e estratégias não foram envolvidos no seu desenvolvimento, resultando em decisões insatisfatórias e, por vezes, dispendiosas.

Para ultrapassar este obstáculo e realçar o valor estratégico que os enfermeiros conferem às funções de liderança, é crucial aumentar a sua visibilidade. Isto inclui:

- Reconhecer, incluir e ouvir os enfermeiros como parceiros em pé de igualdade com outras partes interessadas no processo de elaboração de políticas;
- Nomear e promover líderes de enfermagem competentes e com as credenciais corretas para cargos nacionais de liderança;
- Apoiar e permitir que os enfermeiros séniores interajam com os meios de comunicação social e os decisores políticos no relacionamento com o público em questões essenciais de saúde;
- Promover os líderes de enfermagem, enfatizando as suas conquistas, destacando as suas qualidades de liderança e partilhando as suas histórias de sucesso; isto pode ser realizado através do reconhecimento público, de palestras e de cobertura mediática;
- Nomear e fornecer recursos suficientes aos *Chief Nursing Officers* nos Ministérios da Saúde e aos

Diretores Executivos de Enfermagem em organizações de cuidados de saúde.

Incluir *Chief Nursing Officers* governamentais em delegações em fóruns internacionais, tais como a Assembleia Mundial da Saúde.

Mais informações:

- ICN Briefing - Government Chief Nursing Officer (GCNO) Positions [Briefing do ICN - Cargos de Chefes Governamentais de Enfermeiros (GCNO)]
- WHO - Roles and responsibilities of government chief nursing and midwifery officers: A Capacity-Building Manual (OMS - Funções e responsabilidades dos chefes governamentais de enfermeiros e parteiras: um manual de reforço das capacidades)

Apoiar a autoridade e a capacitação dos líderes de enfermagem

Uma vez que os interesses da gestão, do pessoal e dos doentes são maioritariamente concorrentes, a complexidade do ambiente de cuidados de saúde coloca uma pressão adicional sobre a função de liderança do enfermeiro. Restrições financeiras, mudanças nos regulamentos e políticas governamentais, aumento das expectativas dos consumidores, avanços na ciência e na tecnologia e o acompanhamento da mudança nas práticas de cuidados de saúde exigem que os líderes de enfermagem possuam os níveis necessários de autoridade e de capacidade para desempenharem as funções que lhe competem. Além disso, à medida que as restrições orçamentais são cada vez maiores, é solicitado aos líderes de enfermagem que tenham uma maior amplitude de controlo e uma maior responsabilização pelas suas decisões. É importante que o aumento dos papéis e da responsabilização sejam acompanhados de um nível equivalente de poder e autoridade (Hughes, Carryer & White, 2015).

No entanto, a capacidade de liderar a mudança e impulsionar a estratégia é frequentemente prejudicada por vários fatores, incluindo (i) linhas indiretas de comunicação com o Diretor-Geral ou o Diretor Executivo; (ii) não inclusão e falta de influência na tomada de decisões de alto nível; e (iii) dotação de recursos e responsabilidades financeiras limitados (Hughes, Carryer & White, 2015). Para otimizar os papéis e as responsabilidades dos líderes de enfermagem é necessário (Hughes, Carryer & White, 2015):

- Ter o poder e a autoridade para mobilizar os recursos necessários para satisfazer as exigências do ambiente de trabalho;
 - Linhas diretas de comunicação ao mais alto nível de tomada de decisões, tais como o Diretor-Geral ou o Diretor Executivo;
 - Participação e envolvimento na tomada de decisões e na elaboração de políticas de alto nível;
 - Visibilidade das ações e resultados diretamente relacionados com o trabalho; e
 - Responsabilidades financeiras e orçamento suficientes para empreender as ações necessárias para melhorar a prestação dos cuidados de saúde.
- Para que os líderes de enfermagem sejam capacitados e capazes de efetuar os ajustes necessários num ambiente em mudança que apoia a prestação de cuidados de saúde eficazes e de alta qualidade, é crucial a sua colocação na estrutura. O nível de legitimidade e autoridade dos líderes de enfermagem irá aumentar como resultado do aumento da visibilidade da liderança de enfermagem, através de linhas de comunicação e sistemas orçamentais mais robustos.

Assegurar oportunidades de acesso para enfermeiros a programas de desenvolvimento de liderança, ensino superior e outro desenvolvimento profissional

Os executivos seniores de enfermagem desempenham papéis extremamente complexos nos cuidados de saúde e o seu impacto no desempenho dos sistemas de saúde pode ser extremamente profundo. São cruciais para o desenvolvimento e alinhamento das missões, valores, cultura e políticas dos respetivos sistemas ou organizações de saúde com os cuidados de enfermagem. Além disso, são frequentemente responsáveis pela gestão de recursos, pela organização dos cuidados de enfermagem, pelo planeamento e avaliação dos serviços e pela contribuição para o desenvolvimento global do sistema de saúde. Tudo isto requer um nível de competência que, por vezes, se estende para além dos campos tradicionais da enfermagem. Por exemplo, revisões sistemáticas (Hajizadeh et al., 2021) identificaram o conhecimento insuficiente sobre o processo de elaboração de políticas de saúde como uma das razões principais para o não envolvimento na elaboração de políticas de saúde.

Os sistemas de saúde devem desenvolver programas de desenvolvimento de liderança para preparar os enfermeiros para cargos executivos. Estas oportunidades formativas podem fornecer aos enfermeiros as competências necessárias para tomar decisões baseadas em evidências, envolver as partes interessadas, abordar os desafios emergentes na saúde e impulsionar a mudança. Ao investir na educação e em programas de desenvolvimento de liderança para decisores políticos na área da política de saúde, os governos, instituições e indivíduos podem promover melhores resultados de saúde para todos.

As principais considerações para o desenvolvimento de enfermeiros executivos incluem:

- Incentivar a formação pós-graduada e a obtenção de competências essenciais em liderança: a formação pós-graduada pode proporcionar aos enfermeiros executivos as competências necessárias para enfrentar os desafios dos sistemas de saúde modernos (González García et al., 2022).
- Apoiar programas de mentoria: as organizações de cuidados de saúde devem desenvolver programas de mentoria que juntem os líderes de enfermagem com líderes de enfermagem emergentes. Estes programas podem fornecer orientação e apoio valiosos aos líderes de enfermagem emergentes, ajudando-os a desenvolver as competências necessárias para progredir para cargos de liderança. Além disso, as instituições devem identificar enfermeiros para o Global Nursing Leadership Institute™ ou outros programas nacionais de liderança de enfermagem oferecidos pelas NNA.
- Investir em oportunidades de desenvolvimento profissional: as organizações de cuidados de saúde devem apoiar e investir em oportunidades de desenvolvimento profissional para líderes de enfermagem, incluindo formação em liderança, formação contínua e oportunidades de networking. Estas oportunidades podem ajudar os líderes de enfermagem a manterem-se atualizados sobre as tendências do setor, a investigação e as melhores práticas mais recentes e proporcionar oportunidades para conhecer outros líderes de enfermagem.

Mais informações:

- Conselho Internacional de Enfermeiros - Global Nursing Leadership Institute,
- Nursing Now, IntraHealth & Johnson & Johnson, Investing in the power of nurse leadership what will it take? (Nursing Now, IntraHealth e Johnson & Johnson, Investir no poder da liderança de enfermagem - o que é necessário?)

Conclusão

A nomeação de líderes de enfermagem para cargos executivos em organizações de cuidados de saúde e para a elaboração de políticas governamentais é vital para encarar os desafios complexos enfrentados pelo sistema de saúde. Aumentar a visibilidade dos líderes de enfermagem, apoiar a sua autoridade e capacitação através do fornecimento de recursos suficientes e assegurar oportunidades de desenvolvimento de liderança, formação superior e desenvolvimento profissional são passos essenciais para otimizar o impacto da liderança de enfermagem nos sistemas de saúde. Ao reconhecer e utilizar os conhecimentos, competências e formação únicos dos líderes de enfermagem e das NNA, as organizações de cuidados de saúde e os decisores políticos podem impulsionar uma transformação positiva, dando origem, em última análise, a melhores resultados dos doentes e a um melhor desempenho global do sistema de saúde.

Referências



- Affara, F., *et al.* (2020). Nurses: a voice to lead nursing the world to health. International Council of Nurses. Disponível em: https://2020.icnvoicetolead.com/wp-content/uploads/2020/03/IND_Toolkit_120320.pdf.
- Aiken, L.H., *et al.* (2014). Nurse staffing and education and hospital mortality in nine European countries: a retrospective observational study. *The Lancet*, 2014. **383**(9931): p. 1824-1830.
- Aiken, L.H., *et al.* (2017). Nursing skill mix in European hospitals: cross-sectional study of the association with mortality, patient ratings, and quality of care. *BMJ Qual Saf*, 2017. **26**(7): p. 559-568.
- American Association of Nurse Practitioners (AANP) (2022). Issues at a Glance: Full Practice Authority. Disponível em: <https://www.aanp.org/advocacy/advocacy-resource/policy-briefs/issues-full-practice-brief>.
- American Nurses Association (ANA) (2015). Nursing: Scope and Standards of Practice. Silver Spring: ANA.
- American Nurses Association (ANA) (2020). ANA's Principles for Advanced Practice Registered Nurse (APRN) Full Practice Authority. Available at: <https://www.nursingworld.org/~495dca/globalassets/docs/ana/ethics/principles-aprnfullpracticeauthority.pdf>.
- Australian College of Nursing (ACN) (2020). A National Minimum Dataset for Nursing Workforce Planning and Decision Making – A White Paper by ACN. ACN Canberra.
- Australian Health Workforce Advisory Committee (AH-WAC) (2004). Nursing Workforce Planning in Australia – A Guide to the Process and Methods used by the Australian Health Workforce Committee.
- Bae, S.H. (2022). Noneconomic and economic impacts of nurse turnover in hospitals: A systematic review. *Int Nurs Rev*, 2022. **69**(3): p. 392-404.
- Baker, C., Cary, A.H. and da Conceicao Bento, M. (2021). Global standards for professional nursing education: The time is now. *J Prof Nurs*, 2021. **37**(1): p. 86-92.
- Berlin, G., *et al.* (2022). Should I stay, or should I go? Australia's nurse retention dilemma. McKinsey and Company.
- Bodenheimer, T. and Sinsky, C. (2014). From triple to quadruple aim: care of the patient requires care of the provider. *Ann Fam Med*, 2014. **12**(6): p. 573-6.
- Britnell, M. (2019). *Human Solving the Global Workforce Crisis in Health care*. 2019, New York: Oxford University Press.
- Buchan, J., *et al.* (2015). Policies to sustain the nursing workforce: an international perspective. *Int Nurs Rev*, 2015. **62**(2): p. 162-70.
- Buchan, J. and Catton, H. (2023). Recover to Rebuild: Investing in the Nursing Workforce for Health System Effectiveness. International Council of Nurses, Geneva. Available at: <https://www.icn.ch/publications/recover-rebuild>.
- Butler, M., *et al.* (2019). Hospital nurse-staffing models and patient- and staff-related outcomes. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, 2019(4).
- Catton, H., International Council of Nurses Workforce Forums 2018, International Centre on Nurse Migration. Disponível em: https://www.icn.ch/sites/default/files/inline-files/2018_Pay%20data%20analysis.pdf.
- Chan, G.K., *et al.* (2021). The impact of COVID-19 on the nursing workforce: a national overview. *Online Journal of Issues in Nursing*, 2021. **26**(2): p. 1-17.
- Chenoweth, D., *et al.* (2008). Nurse practitioner services: three-year impact on health care costs. *J Occup Environ Med*, 2008. **50**(11): p. 1293-8.
- Christine, P.J. and Kaldjian, L.C. (2013). Communicating evidence in shared decision making. *AMA Journal of Ethics*, 2013. **15**(1): p. 9-17.
- Crumley, C. (2020). The Benefits of Active Engagement in Nursing Professional Organizations: A View From Here. *Journal of wound, ostomy, and continence nursing*, 2020. **47**(6): p. 547-547.
- Duckett, S., Breadon, P. and Farmer, J. (2014). *Unlocking skills in hospitals: better jobs, more care.* 2014, Grattan Institute.
- Duffield, C.M., *et al.* (2014). A comparative review of nurse turnover rates and costs across countries. *J Adv Nurs*, 2014. **70**(12): p. 2703-12.
- González García, A., *et al.* (2022). A competency model for nurse executives. *International Journal of Nursing Practice*, 2022. **28**(5): p. e13058.

- Haakenstad, A., *et al.* (2022). Measuring the availability of human resources for health and its relationship to universal health coverage for 204 countries and territories from 1990 to 2019: a systematic analysis for the Global Burden of Disease Study 2019. *The Lancet*, 2022. **399**(10341): p. 2129-2154.
- Hajizadeh, A., *et al.* (2021). Factors influencing nurses' participation in the health policy-making process: a systematic review. *BMC Nursing*, 2021. **20**(1): p. 128.
- Herodotou, C., *et al.* (2019). Innovative Pedagogies of the Future: An Evidence-Based Selection. *Frontiers in Education*, 2019. **4**.
- Hughes, K.A., Carryer, J.B. and White, J. (2015). Structural positioning of nurse leaders and empowerment. *Journal of clinical nursing*, 2015. **24**(15-16): p. 2125-2132.
- Institute of Medicine (2011). *The future of nursing: Leading change, advancing health*. Institute of Medicine (US) Committee on the Robert Wood Johnson Foundation Initiative on the Future of Nursing, at the Institute of Medicine. National Academies Press Washington, DC.
- International Council of Nurses (2011). Nurses and human rights. Disponível em: https://www.icn.ch/sites/default/files/inline-files/E10_Nurses_Human_Rights%281%29.pdf.
- International Council of Nurses (ICN) (2018). Evidence-based safe nurse staffing. Disponível em: https://www.icn.ch/sites/default/files/inline-files/ICN%20PS%20Evidence%20based%20safe%20nurse%20staffing_0.pdf.
- International Council of Nurses (ICN) (2019). International career mobility and ethical nurse recruitment Position Statement; Disponível em: https://www.icn.ch/system/files/documents/2019-11/PS_C_International%20career%20mobility%20and%20ethical%20nurse%20recruitment_En.pdf.
- International Council of Nurses (ICN) (2021). The ICN Code of Ethics for Nurses. Disponível em: https://www.icn.ch/system/files/2021-10/ICN_Code-of-Ethics_EN_Web_0.pdf.
- International Labour Organization (ILO) (2022). Resolution on the inclusion of a safe and healthy working environment in the ILO's framework of fundamental principles and rights at work. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-relconf/documents/meeting-document/wcms_848632.pdf.
- IntraHealth (2022). Strengthening respect and recognition for health workers: Strategies and recommendations. Disponível em: <https://www.intrahealth.org/sites/ihweb/files/attachment-files/respectandrecognitionforhealthworkersreport.pdf>.
- Jingxia, C., *et al.* (2022). The changes in the nursing practice environment brought by COVID-19 and improvement recommendations from the nurses' perspective: a cross-sectional study. *BMC Health Serv Res*, 2022. **22**(1): p. 754.
- Jobst, S., *et al.* (2022). Competencies and needs of nurse educators and clinical mentors for teaching in the digital age – a multi-institutional, cross-sectional study. *BMC Nursing*, 2022. **21**(1): p. 240.
- Kol, E., İlaslan, E. and Turkyay, M. (2017). The effectiveness of strategies similar to the Magnet model to create positive work environments on nurse satisfaction. *International journal of nursing practice*, **23**(4): p. e12557-n/a.
- Lasater, K.B., *et al.* (2021). Patient outcomes and cost savings associated with hospital safe nurse staffing legislation: an observational study. *BMJ Open*. **11**(12): p. e052899.
- Leyens, L., Simkins, T. and Horst, N.K. (2022). The COVID-19 pandemic as a catalyst for innovation: a regulatory framework to assess fit-for-purpose innovative approaches in clinical research. *Trials*, 2022. **23**(1): p. 833.
- Matthews, J. (2012). Role of professional organizations in advocating for the nursing profession. *Online J Issues Nurs*, 2012. **17**(1).
- Nardi, D.A. and Gyurko, C.C. (2013). The global nursing faculty shortage: status and solutions for change. *J Nurs Scholarsh*, 2013. **45**(3): p. 317-26.
- National Advisory Council on Nurse Education and Practice (NACNEP) (2021). *Preparing Nurse Faculty and Addressing the Shortage of Nurse Faculty and Clinical Preceptors*. Disponível em: <https://www.hrsa.gov/sites/default/files/hrsa/advisory-committees/nursing/reports/nacnep-17report-2021.pdf>.
- Nursing and Midwifery Board of Australia (NMBA) (2023). Professional Standards. Disponível em: <https://www.nursing-midwiferyboard.gov.au/codes-guidelines-statements/professional-standards.aspx>.
- Office of the High Commission for Human Rights (2000). CESCR General Comment No. 14: The Right to the Highest Attainable Standard of Health (Art. 12). Adopted at the Twenty-second Session of the Committee on Economic, Social and Cultural Rights, on 11 August 2000 (Contained in Document E/C.12/2000/4).
- Oldland, E., *et al.* (2020). A framework of nurses' responsibilities for quality health care — Exploration of content validity. *Collegian*, 2020. **27**(2): p. 150-163.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2020). "More effective and patient-centred care" in Realising the Potential of Primary Health Care. Disponível em: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/b36d9264-en/index.html?itemId=/content/component/b36d9264-en>.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2021a). Health at a Glance: Remuneration of Nurses. 2021 Disponível em: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/f46b50a7-en/index.html?itemId=/content/component/f46b50a7-en>.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2021b). Strengthening the frontline: How primary health care helps health systems adapt during the COVID-19 pandemic.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2022a). Addressing retention by creating better-quality jobs in long-term care. Available from: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/17d579ea-en/index.html?itemId=/content/component/17d579ea-en>.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2022b). Nursing graduates. Available at: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/ae3016b9-en/1/3/8/10/index.html?itemId=/content/publication/ae3016b9-en&csp=ca413da5d44587bc56446341952c275e&itemGO=oecd&itemContentType=book>.

Petit dit Dariel, O. and Regnaud, J.-P. (2015). Do Magnet®-accredited hospitals show improvements in nurse and patient outcomes compared to non-Magnet hospitals: a systematic review. *JBI Evidence Synthesis*, 2015. **13**(6): p. 168-219.

Queensland Health (2017). Full Scope of Practice. Available at: <https://www.health.qld.gov.au/ahwac/html/full-scope>.

Rajamohan, S., Porock, D. and Chang, Y.P. (2019). Understanding the relationship between staff and job satisfaction, stress, turnover, and staff outcomes in the person-centered care nursing home arena. *Journal of Nursing Scholarship*, **51**(5): p. 560-568.

Rezayi, S., *et al.* (2022). Effects of technology-based educational tools on nursing learning outcomes in intensive care units: a systematic review and meta-analysis. *BMC Medical Education*, 2022. **22**(1): p. 835.

Rosenkoetter, M.M., Nardi, D. and Bowcutt, M. (2017). Internationally Educated Nurses in Transition in the United States: Challenges and Mediators. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 2017. **48**(3): p. 139-144.

Salmond, S.W. and Echevarria, M. (2017). Health care Transformation and Changing Roles for Nursing. *Orthopaedic Nursing*, 2017. **36**(1): p. 12-25.

Saunders, H. and Vehviläinen-Julkunen, K. (2016). Evidence-Based Practice and Job-Related Nurse Outcomes at Magnet®-Aspiring, Magnet-Conforming, and Non-Magnet University Hospitals in Finland. *The Journal of Nursing Administration*, 2016. **46**(10): p. 513-520.

Shaffer, F.A. and Curtin, L. (2020). Nurse turnover: Understand it, reduce it. *My American Nurse*, 2020. **15**(8): p. 57-59.

Sikka, R., Morath, J.M., and Leape, L. (2015). The Quadruple Aim: care, health, cost and meaning in work. *BMJ Quality & Safety*, 2015. **24**(10): p. 608-610.

Socha-Dietrich, K. (2020). Empowering the Health Workforce—Strategies to Make the Most of the Digital Revolution. *OECD Health Working Papers*, 2020(129): p. 71.

Socha-Dietrich, K. and Dumont, J. (2021). International migration and movement of nursing personnel to and within OECD countries - 2000 to 2018. Available at: <https://www.oecd.org/health/international-migration-and-movement-of-nursing-personnel-to-and-within-oecd-countries-2000-to-2018-b286a957-en.htm>.

Sovold, L.E., *et al.* (2021). Prioritizing the Mental Health and Well-Being of Health care Workers: An Urgent Global Public Health Priority. *Front Public Health*. **9**: p. 679397.

Stewart, *et al.* (2019). Nurses: A Voice to Lead - Health for All. International Council of Nurses. Available at: <https://2019.icnvoicetolead.com/>.

Stewart, D. *et al.* (2022). Nurses - A Voice to Lead: Invest in Nursing and Respect Rights to Secure Global Health. International Council of Nurses. Available at: <https://www.icn.ch/what-we-do/campaigns/international-nurses-day>.

Stokes, F. and Iskander, R. (2021). Human Rights and Bioethical Considerations of Global Nurse Migration. *Journal of Bioethical Inquiry*, 2021. **18**(3): p. 429-439.

Shaffer, F., Bakhshi, M. and Jacobs, A. (2018). Advocating to Protect Our Nurses: Addressing Unethical Recruitment of Foreign-Educated Nurses. *Nursing Administration Quarterly*, 2018. **42**(2): p. 107-114.

Stievano, A., *et al.* (2017). Indian nurses in Italy: a qualitative study of their professional and social integration. *Journal of Clinical Nursing*, 2017. **26**(23-24): p. 4234-4245.

ten Hoeve, Y., Jansen, G. and Roodbol, P. (2014). The nursing profession: public image, self-concept and professional identity. A discussion paper. *Journal of Advanced Nursing*, 2014. **70**(2): p. 295-309.

Tucci, R., McClain, B. and Peyton L. (2022). Beyond a Clinical Ladder: A Career Pathway for Professional Development and Recognition of Oncology Nurses. *J Nurs Adm*, 2022. **52**(12): p. 659-665.

UNESCO International Bureau of Education (2013). IBE Glossary of Curriculum Terminology. Available at: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000223059>.

United Nations (n.d.). Universal Declaration of Human Rights. Available at: <https://www.ohchr.org/en/universal-declaration-of-human-rights>.

United Nations (2019). Political Declaration of the High-level Meeting on Universal Health Coverage "Universal health coverage: moving together to build a healthier world". Available at: <https://www.un.org/pga/73/wp-content/uploads/sites/53/2019/07/FINAL-draft-UHC-Political-Declaration.pdf>.

Waltz, L.A., *et al.* (2020). Exploring job satisfaction and workplace engagement in millennial nurses. *Journal of nursing management*, **28**(3): p. 673-681.

Wei, H., *et al.* (2018). The state of the science of nurse work environments in the United States: A systematic review. *Int J Nurs Sci*, 2018. **5**(3): p. 287-300.

Wieczorek-Wójcik, B., *et al.* (2022). Cost-Effectiveness Analysis of Improving Nurses' Education Level in the Context of In-Hospital Mortality. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2022. **19**(2): p. 996.

World Bank (2022). Universal Health Coverage. Disponível em: <https://www.worldbank.org/en/topic/universalhealth-coverage>.

World Health Organization (WHO) (2013). Transforming and scaling up health professionals' education and training: World Health Organization guidelines.

World Health Organization (WHO) (2018). Technical Series on Primary Health Care - Integrating health services. Available at: <https://www.who.int/docs/default-source/primary-health-care-conference/linkages.pdf>.

World Health Organization (WHO) (2020a). State of the world's nursing 2020: investing in education, jobs and leadership. 2020, WHO: Geneva.

World Health Organization (WHO) (2020b). Health workforce—Migration. Disponível em: <https://www.who.int/teams/health-workforce/migration>.

World Health Organization (WHO) (2021). Global strategic directions for nursing and midwifery 2021-2025. Available at: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240033863>.

World Health Organization (WHO) (2022a). Human Rights. 2022. Disponível em: <https://www.who.int/news-room/factsheets/detail/human-rights-and-health>.

World Health Organization (WHO) (2022b). Global Competency and Outcomes Framework for Universal Health Coverage.