

IMPRESSÕES SOBRE O CUIDAR DE ENFERMAGEM SISTEMATIZADO 2

MARILANDE CARVALHO DE ANDRADE SILVA
(ORGANIZADORA)



IMPRESSÕES SOBRE O CUIDAR DE ENFERMAGEM SISTEMATIZADO 2

MARILANDE CARVALHO DE ANDRADE SILVA
(ORGANIZADORA)



Atena
Editora
Ano 2020

2020 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do Texto © 2020 Os autores

Copyright da Edição © 2020 Atena Editora

Editores: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Diagramação: Geraldo Alves

Edição de Arte: Lorena Prestes

Revisão: Os Autores



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição *Creative Commons*. Atribuição 4.0 Internacional (CC BY 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores. Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Conselho Editorial

Ciências Humanas e Sociais Aplicadas

Profª Drª Adriana Demite Stephani – Universidade Federal do Tocantins

Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas

Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso

Profª Drª Angeli Rose do Nascimento – Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro

Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais

Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília

Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense

Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa

Profª Drª Denise Rocha – Universidade Federal do Ceará

Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia

Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá

Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima

Prof. Dr. Fabiano Tadeu Grazioli – Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões

Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná

Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionale delle Figlie di Maria Ausiliatrice

Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense

Profª Drª Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso

Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins

Prof. Dr. Luis Ricardo Fernando da Costa – Universidade Estadual de Montes Claros

Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Universidade Federal do Maranhão

Profª Drª Miranilde Oliveira Neves – Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará

Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa

Profª Drª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa

Profª Drª Sandra Regina Gardacho Pietrobon – Universidade Estadual do Centro-Oeste

Profª Drª Sheila Marta Carregosa Rocha – Universidade do Estado da Bahia

Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador

Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará

Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande

Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

Ciências Agrárias e Multidisciplinar

Prof. Dr. Alexandre Igor Azevedo Pereira – Instituto Federal Goiano
Prof. Dr. Antonio Pasqualetto – Pontifícia Universidade Católica de Goiás
Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná
Profª Drª Diocléa Almeida Seabra Silva – Universidade Federal Rural da Amazônia
Prof. Dr. Écio Souza Diniz – Universidade Federal de Viçosa
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Fágner Cavalcante Patrocínio dos Santos – Universidade Federal do Ceará
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Profª Drª Lina Raquel Santos Araújo – Universidade Estadual do Ceará
Prof. Dr. Pedro Manuel Villa – Universidade Federal de Viçosa
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Profª Drª Talita de Santos Matos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Tiago da Silva Teófilo – Universidade Federal Rural do Semi-Árido
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas

Ciências Biológicas e da Saúde

Prof. Dr. André Ribeiro da Silva – Universidade de Brasília
Profª Drª Anelise Levay Murari – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Benedito Rodrigues da Silva Neto – Universidade Federal de Goiás
Prof. Dr. Edson da Silva – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
Profª Drª Eleuza Rodrigues Machado – Faculdade Anhanguera de Brasília
Profª Drª Elane Schwinden Prudêncio – Universidade Federal de Santa Catarina
Prof. Dr. Ferlando Lima Santos – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Fernando José Guedes da Silva Júnior – Universidade Federal do Piauí
Profª Drª Gabriela Vieira do Amaral – Universidade de Vassouras
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Profª Drª Iara Lúcia Tescarollo – Universidade São Francisco
Prof. Dr. Igor Luiz Vieira de Lima Santos – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. José Max Barbosa de Oliveira Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof. Dr. Luís Paulo Souza e Souza – Universidade Federal do Amazonas
Profª Drª Magnólia de Araújo Campos – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Mylena Andréa Oliveira Torres – Universidade Ceuma
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federaci do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Paulo Inada – Universidade Estadual de Maringá
Profª Drª Renata Mendes de Freitas – Universidade Federal de Juiz de Fora
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande

Ciências Exatas e da Terra e Engenharias

Prof. Dr. Adélio Alcino Sampaio Castro Machado – Universidade do Porto
Prof. Dr. Alexandre Leite dos Santos Silva – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Carlos Eduardo Sanches de Andrade – Universidade Federal de Goiás
Profª Drª Carmen Lúcia Voigt – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Fabrício Menezes Ramos – Instituto Federal do Pará
Prof. Dr. Juliano Carlo Rufino de Freitas – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Luciana do Nascimento Mendes – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Marcelo Marques – Universidade Estadual de Maringá
Profª Drª Neiva Maria de Almeida – Universidade Federal da Paraíba
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista

Conselho Técnico Científico

Prof. Me. Abrãao Carvalho Nogueira – Universidade Federal do Espírito Santo
Prof. Me. Adalberto Zorzo – Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza
Prof. Me. Adalto Moreira Braz – Universidade Federal de Goiás
Prof. Dr. Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos – Ordem dos Advogados do Brasil/Seccional Paraíba
Prof. Me. André Flávio Gonçalves Silva – Universidade Federal do Maranhão
Profª Drª Andreza Lopes – Instituto de Pesquisa e Desenvolvimento Acadêmico
Profª Drª Andrezza Miguel da Silva – Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia
Prof. Dr. Antonio Hot Pereira de Faria – Polícia Militar de Minas Gerais
Profª Ma. Bianca Camargo Martins – UniCesumar
Profª Ma. Carolina Shimomura Nanya – Universidade Federal de São Carlos
Prof. Me. Carlos Antônio dos Santos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Ma. Cláudia de Araújo Marques – Faculdade de Música do Espírito Santo
Profª Drª Cláudia Taís Siqueira Cagliari – Centro Universitário Dinâmica das Cataratas
Prof. Me. Daniel da Silva Miranda – Universidade Federal do Pará
Profª Ma. Dayane de Melo Barros – Universidade Federal de Pernambuco
Prof. Me. Douglas Santos Mezacas – Universidade Estadual de Goiás
Prof. Dr. Edwaldo Costa – Marinha do Brasil
Prof. Me. Eliel Constantino da Silva – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita
Prof. Me. Euvaldo de Sousa Costa Junior – Prefeitura Municipal de São João do Piauí
Profª Ma. Fabiana Coelho Couto Rocha Corrêa – Centro Universitário Estácio Juiz de Fora
Prof. Dr. Fabiano Lemos Pereira – Prefeitura Municipal de Macaé
Prof. Me. Felipe da Costa Negrão – Universidade Federal do Amazonas
Profª Drª Germana Ponce de Leon Ramírez – Centro Universitário Adventista de São Paulo
Prof. Me. Gevair Campos – Instituto Mineiro de Agropecuária
Prof. Dr. Guilherme Renato Gomes – Universidade Norte do Paraná
Prof. Me. Gustavo Krahl – Universidade do Oeste de Santa Catarina
Prof. Me. Helton Rangel Coutinho Junior – Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro
Prof. Me. Heriberto Silva Nunes Bezerra – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Profª Ma. Jaqueline Oliveira Rezende – Universidade Federal de Uberlândia
Prof. Me. Javier Antonio Albornoz – University of Miami and Miami Dade College
Profª Ma. Jéssica Verger Nardeli – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho
Prof. Me. Jhonatan da Silva Lima – Universidade Federal do Pará
Prof. Me. José Luiz Leonardo de Araujo Pimenta – Instituto Nacional de Investigación Agropecuaria Uruguay
Prof. Me. José Messias Ribeiro Júnior – Instituto Federal de Educação Tecnológica de Pernambuco
Profª Ma. Juliana Thaisa Rodrigues Pacheco – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof. Me. Leonardo Tullio – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Ma. Lilian Coelho de Freitas – Instituto Federal do Pará
Profª Ma. Liliani Aparecida Sereno Fontes de Medeiros – Consórcio CEDERJ
Profª Drª Lívia do Carmo Silva – Universidade Federal de Goiás
Prof. Me. Lucio Marques Vieira Souza – Secretaria de Estado da Educação, do Esporte e da Cultura de Sergipe
Prof. Me. Luis Henrique Almeida Castro – Universidade Federal da Grande Dourados
Prof. Dr. Luan Vinicius Bernardelli – Universidade Estadual do Paraná
Prof. Dr. Marcelo Máximo Purificação – Fundação Integrada Municipal de Ensino Superior
Prof. Me. Marcos Aurelio Alves e Silva – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo

Profª Ma. Marileila Marques Toledo – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
Prof. Me. Rafael Henrique Silva – Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados
Profª Ma. Renata Luciane Polsaque Young Blood – UniSecal
Profª Ma. Solange Aparecida de Souza Monteiro – Instituto Federal de São Paulo
Prof. Me. Tallys Newton Fernandes de Matos – Faculdade Regional Jaguaribana
Prof. Dr. Welleson Feitosa Gazel – Universidade Paulista

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)	
l34	<p>Impressões sobre o cuidar de enfermagem sistematizado 2 [recurso eletrônico] / Organizadora Marilande Carvalho de Andrade Silva. – Ponta Grossa, PR: Atena, 2020.</p> <p>Formato: PDF Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader. Modo de acesso: World Wide Web. Inclui bibliografia ISBN 978-65-86002-87-4 DOI 10.22533/at.ed.874202204</p> <p>1. Cuidadores. 2. Enfermagem. 3. Humanização dos serviços de saúde. I. Silva, Marilande Carvalho de Andrade.</p> <p style="text-align: right;">CDD 362.6</p>
Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422	

Atena Editora
Ponta Grossa – Paraná - Brasil
www.atenaeditora.com.br
contato@atenaeditora.com.br

APRESENTAÇÃO

A coleção “Impressões sobre o Cuidar de Enfermagem Sistematizado 2” está estruturada em 2 volumes com conteúdos variados. O volume 1 contém 18 capítulos que retratam ações de saúde por meio de estudos de caso e relatos de experiências vivenciados por estudantes universitários, docentes e profissionais de saúde, além de práticas de pesquisa acerca de estratégias ou ferramentas que envolvem o objetivo do livro. O volume 2 contém 15 capítulos que tratam de pesquisas realizadas constituídas por trabalhos de revisões de literatura.

Sabemos que o cuidar em enfermagem representa empregar esforços transpessoais de um ser humano para outro, visando proteger, promover e preservar a humanidade, ajudando pessoas a encontrar significados na doença, sofrimento e dor, bem como, na existência.

A Sistematização da Assistência de Enfermagem (SAE) é definida como uma metodologia que organiza toda a operacionalização do Processo de Enfermagem, e planeja o trabalho da equipe e os instrumentos que serão utilizados, de acordo com cada procedimento a ser realizado. E ainda, tem como objetivo de garantir a precisão e a coesão no cumprimento do processo de enfermagem e no atendimento aos pacientes.

A SAE, enquanto processo organizacional é habilitado a oferecer benefícios para o desenvolvimento de métodos e/ou metodologias interdisciplinares e humanizadas de cuidado. Percebe-se, contudo, um cuidado de enfermagem ainda vigorosamente direcionado na doença e não no ser humano, enquanto sujeito ativo e participativo do processo de cuidar.

Nessa linha de raciocínio, os 18 capítulos aqui presentes traduzem o comprometimento e o engajamento dos leitores ao transformarem informações obtidas em práticas realizadas no Cuidar de Enfermagem Sistematizado.

Deste modo, esta obra expressa uma teoria bem fundamentada nos resultados práticos obtidos pelos diversos autores, bem como seus registros de desafios e inquietações, de forma a favorecer a concepção e direção do conhecimento.

Desejo aos leitores que estes estudos facilitem nas decisões a serem tomadas baseadas em evidências e na ampliação e fortalecimento das ações de saúde já em curso.

Marilande Carvalho de Andrade Silva

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1	1
ABORDAGEM DOS ACADÊMICOS DE ENFERMAGEM A CRIANÇA COM OBESIDADE POR MEIO DE VISITA DOMICILIAR: UM RELATO DE EXPERIENCIA	
Juliana Peixoto dos Santos Camila Carla de Souza Pereira Aline de Souza Gude Márcia Gisele Peixoto Kades Teresinha Cícera Teodora Viana Ana Celia Cavalcante Lima	
DOI 10.22533/at.ed.8742022041	
CAPÍTULO 2	7
ACERVO ORAL DA ESCOLA DE ENFERMAGEM DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS: EXPERIÊNCIA POTENTE NA GRADUAÇÃO	
Biannka Melo dos Santos Mayra Raquel Fantinati dos Reis Helena Pereira de Souza Alice Gomes Frugoli Fernanda Alves dos Santos Carregal Rafaela Siqueira Costa Schreck Fernanda Batista Oliveira Santos	
DOI 10.22533/at.ed.8742022042	
CAPÍTULO 3	17
ACURÁCIA DIAGNÓSTICA NA PERSPECTIVA DE GESTÃO DE CARREIRAS SOB A ÓTICA DOS DISCENTES DA SAÚDE EM UMA UNIVERSIDADE PRIVADA	
Eder Júlio Rocha de Almeida Arthur Guimarães Gonçalves dos Santos José Rodrigo da Silva Ana Maria de Freitas Pinheiro Dejanir José Campos Junior Janaina Flister Pereira Mariane da Costa Moura Ana Paula de Carvalho Rocha Rosângela Silqueira Hickson Rios	
DOI 10.22533/at.ed.8742022043	
CAPÍTULO 4	34
ANÁLISE DOS RISCOS À SAÚDE NA EQUIPE MULTIPROFISSIONAIS QUE TRABALHAM NO SETOR DE RADIOLOGIA	
José Fábio de Miranda	
DOI 10.22533/at.ed.8742022044	
CAPÍTULO 5	42
ASSISTÊNCIA DE ENFERMAGEM AO PRÉ-NATAL SOB A VISÃO DE ADOLESCENTES GESTANTES	
Silas Santos Carvalho Ludmila Freitas de Oliveira Jamara Souza Santos Maria Vanuzia Santos da Silva	

Muriel Sampaio Neves
Rafael Gonçalves de Souza
Sara Nadja dos Santos Carneiro
Silas Marcelino da Silva
Taiane Pereira da Silva
Thais da Silva Ramos Fonseca
Thais do Lago Silva
Thayssa Carvalho Souza

DOI 10.22533/at.ed.8742022045

CAPÍTULO 6 53

**ATUAÇÃO DOS ACADÊMICOS DE ENFERMAGEM NA PREVENÇÃO DE
INFECÇÕES SEXUALMENTE TRANSMISSÍVEIS (ISTs) EM IDOSOS: RELATO DE
EXPERIÊNCIA**

Cassia Lopes de Sousa
Amanda da Silva Guimarães
Bianca Gabriela da Rocha Ernandes
Hanna Ariela Oliveira Medeiros
Jarlainy Taise Calinski Barbosa
Juliana da Silva Oliveira
Laricy Pereira Lima Donato
Ohanna Alegnasor Bazanella de Sá
Pâmela Mendes dos Santos
Sara Dantas
Taiza Félix dos Anjos
Teresinha Cícera Teodoro Viana

DOI 10.22533/at.ed.8742022046

CAPÍTULO 7 59

**CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE GESTANTES HIPERTENSAS
SOB ACOMPANHAMENTO EM UNIDADE BÁSICA DE SAÚDE**

Jociane Cardoso Santos Ferreira
Augusto César Evelin Rodrigues
Jayra Adrianna da Silva Sousa
Paulliny de Araújo Oliveira
Jeíse Pereira Rodrigues
Quelrinele Vieira Guimarães
Luciana Magna Barbosa Gonçalves de Jesus
Jainara Maria Vieira Galvão
Rosângela Nunes Almeida
Lívia Cristina da Silva Paiva
Bruna Lima de Carvalho
Ianny Raquel Dantas Nascimento Cavalcante

DOI 10.22533/at.ed.8742022047

CAPÍTULO 8 68

**CARACTERIZAÇÃO BIOPSISSOCIAL DE IDOSOS COM AFECÇÃO DEMENCIAL
RESIDENTES EM INSTITUIÇÃO DE LONGA PERMANÊNCIA**

Beatriz Alexandra Fávaro
Juliana Maria de Paula Avelar
Andressa Rodrigues de Souza

DOI 10.22533/at.ed.8742022048

CAPÍTULO 9 81

CONDIÇÃO CLÍNICA DE PACIENTES REANIMADOS E CUIDADOS PÓS PARADA CARDIORRESPIRATÓRIA

Jean de Jesus Souza
Neuranides Santana
Tami Silva Nunes
Hanna Gabriela Elesbão Cezar Bastos
Carina Marinho Picanço

DOI 10.22533/at.ed.8742022049

CAPÍTULO 10 95

EDUCAÇÃO EM SAÚDE SOBRE A DETECÇÃO PRECOCE DO CÂNCER DE MAMA EM UM SHOPPING DE CACOAL-RO: RELATO DE EXPERIÊNCIA

Cássia Lopes de Sousa
Amanda da Silva Guimarães
Bianca Gabriela da Rocha Ernandes
Hanna Ariela Oliveira Medeiros
Jarlainy Taise Calinski Barbosa
Juliana da Silva Oliveira
Laricy Pereira Lima Donato
Ohanna Alegnasor Bazanella de Sá
Pâmela Mendes dos Santos
Sara Dantas
Taiza Félix dos Anjos
Thyanne Pastro Loth.

DOI 10.22533/at.ed.87420220410

CAPÍTULO 11 101

ESTRESSE OCUPACIONAL NO COTIDIANO DOS ENFERMEIROS DE UM HOSPITAL UNIVERSITÁRIO

Carolina Falcão Ximenes
Gustavo Costa
Mileny Rodrigues Silva
Magda Ribeiro de Castro
Maria Edla de Oliveira Bringuento

DOI 10.22533/at.ed.87420220411

CAPÍTULO 12 114

“O QUE IMPORTA PARA VOCÊ?” - A IMPORTÂNCIA DAS TECNOLOGIAS LEVES NO PROCESSO DE TRABALHO DENTRO DE UMA UNIDADE DE TERAPIA INTENSIVA NEONATAL

Milene Lucio da Silva
Adriana Teixeira Reis
Fatima Cristina Mattara Camargo
Elzeni dos Santos Braga
Marcelle Campos Araújo
Maria de Fátima Junqueira-Marinho

DOI 10.22533/at.ed.87420220412

CAPÍTULO 13 133

O SENTIDO E O APRENDIDO POR ESTUDANTES DE ENFERMAGEM DURANTE EXPERIÊNCIAS CLÍNICAS SIMULADAS

José Victor Soares da Silva
Cristiane Chaves de Souza
Patrícia de Oliveira Salgado
Luana Vieira Toledo
Érica Toledo de Mendonça
Willians Guilherme dos Santos

DOI 10.22533/at.ed.87420220413

CAPÍTULO 14 144

PARTO DOMICILIAR: ESCOLHA E RELATO DAS EXPERIÊNCIAS VIVENCIADAS POR MULHERES E SEUS COMPANHEIROS

Talita Oliveira Silva
Juliana Silva Pontes
Patrícia Regina Affonso de Siqueira
Isis Vanessa Nazareth
Fabricia Costa Quintanilha Borges
Glaucimara Riguete de Souza Soares
Thayssa Cristina da Silva Bello
Meiriane Christine dos Santos Aguiar

DOI 10.22533/at.ed.87420220414

CAPÍTULO 15 155

PROCESSO DE ENFERMAGEM À CRIANÇA COM MICROCEFALIA POR ZIKA VÍRUS EM SERVIÇO DE CUIDADO DOMICILIAR FUNDAMENTADO NA TEORIA DO AUTOCUIDADO

Gênesis Vivianne Soares Ferreira Cruz
Ana Flávia Souza Domingos Silva
Fabiana Silva de Arruda
Andréia Lara Lopatko Kantoviski

DOI 10.22533/at.ed.87420220415

CAPÍTULO 16 168

RISCO NA SAÚDE OCUPACIONAL DO PROFISSIONAL DE ENFERMAGEM DE CENTRAL DE MATERIAL ESTERILIZADO

Marli Aparecida Rocha de Souza
Bianca Gemin Ribas
Andrey Zolotoresky Alves
Rucieli Maria Moreira Toniolo

DOI 10.22533/at.ed.87420220416

CAPÍTULO 17 181

SISTEMATIZAÇÃO DA ASSISTÊNCIA DE ENFERMAGEM A UMA MULHER QUE CONVIVE COM OSTEOARTROSE: ESTUDO DE CASO

Tacyla Geyce Freire Muniz Januário
Carla Andréa Silva Souza
Alécia Hercídia Araújo
Raquel Linhares Sampaio
Maria Lucilândia de Sousa
Maria Isabel Caetano da Silva

Vitória de Oliveira Cavalcante
Camila da Silva Pereira
Nadilânia Oliveira da Silva
Antônia Elizângela Alves Moreira
Raul Roriston Gomes da Silva
Gleice Adriana Araujo Gonçalves

DOI 10.22533/at.ed.87420220417

CAPÍTULO 18 190

**SISTEMATIZAÇÃO DA ASSISTÊNCIA DE ENFERMAGEM EM SAÚDE MENTAL:
IMPLEMENTAÇÃO EM UM CENTRO DE ATENÇÃO PSICOSSOCIAL**

Gabriela da Cunha Januário
Maria Inês Lemos Coelho Ribeiro
Marilene Elvira de Faria Oliveira
Andrea Cristina Alves
Aline Teixeira Silva
Beatriz Glória Campos Lago
Jamila Souza Gonçalves

DOI 10.22533/at.ed.87420220418

SOBRE A ORGANIZADORA..... 203

ÍNDICE REMISSIVO 204

ACURÁCIA DIAGNÓSTICA NA PERSPECTIVA DE GESTÃO DE CARREIRAS SOB A ÓTICA DOS DISCENTES DA SAÚDE EM UMA UNIVERSIDADE PRIVADA

Data de aceite: 31/03/2020

Eder Júlio Rocha de Almeida
Arthur Guimarães Gonçalves dos Santos
José Rodrigo da Silva
Ana Maria de Freitas Pinheiro
Dejanir José Campos Junior
Janaina Flister Pereira
Mariane da Costa Moura
Ana Paula de Carvalho Rocha
Rosângela Silqueira Hickson Rios

RESUMO: Introdução: Atualmente, a carreira tem enfrentado diversas inovações, em decorrência da economia, políticos e contextos sociais. Tais mudanças justificam-se em detrimento ao avanço tecnológico, globalização, processo de comunicação, terceirização, desemprego (PEREZ, 2011). Torna-se relevante refletir e traçar um planejamento de carreira, de forma a encontrar uma maneira de colocar em prática, ter a atitude de mover-se rumo à concretização dos objetivos tanto pessoais quanto profissionais. **Objetivo:** Descrever a percepção sobre a gestão de carreira, vista pelos formandos da área de saúde em uma universidade privada de Belo Horizonte. **Método:** Trata-se de uma pesquisa quantitativa, com a finalidade de obter resultados respondendo a problemática norteadora deste estudo. Foram incluídos

todos alunos do último período dos cursos: Enfermagem, Fisioterapia e odontologia de uma universidade privada de Belo Horizonte ao qual responderam um questionário semiestruturado. **Resultados:** Gênero 59% dos alunos são do sexo feminino e 41% masculino; Idade 47% dos alunos estão na faixa etária de 25 anos; Atuantes na área 38% estão ativos; 93% destes alunos estão cursando a primeira graduação; 52% Possui renda entre 1001 a 2000 reais, sendo que 37% possui vínculo empregatício de 1 a 3 anos de permanência, 61% nunca fizeram teste vocacional e ou nunca participaram de uma gestão de carreiras efetiva. **Resultados:** Nos tempos atuais, são visíveis as importantes mudanças no cenário de trabalho. Esta pesquisa alcançou os objetivos propostos, evidenciando o empenho dos formandos na área de saúde, porém, ao contrário do esperado, notou-se que a iniciativa individual de desenvolver a carreira está insatisfatória.

PALAVRAS-CHAVE: Gestão de carreira; aluno; saúde.

1 | INTRODUÇÃO

No cenário atual, no que diz respeito a carreira tem enfrentado diversas inovações no que tange as suas concepções, em decorrência dos acontecimentos econômicos, políticos

e sociais. Tais mudanças são justificadas em detrimento ao avanço tecnológico, globalização, agilidade no processo de comunicação, terceirização, sobreposição de funções, aumento da expectativa de vida, desemprego dentre outros (PEREZ, 2011).

Diante deste contexto, é relevante refletir e traçar um planejamento de carreira, de forma a encontrar uma maneira de colocar em prática, ter a atitude de mover-se rumo à concretização dos objetivos tanto pessoais quanto profissionais.

No Brasil, o planejamento de carreira individual por parte dos próprios trabalhadores ainda é incipiente quando comparado com países de primeiro mundo (LUCENA, 1995). As tomadas de decisões dos profissionais frequentemente são pautadas em aspectos externos como remuneração, status e estabilidade (DUTRA, 2002).

Este comportamento é justificável devido ao alto grau de instabilidade no emprego em cargos mais qualificados e pela condição econômica predominante no Brasil (DUTRA, 2002). Mas, deve-se esperar um quadro diferente ao se investigar os formandos da área da saúde de uma universidade? Estes possuem algum conhecimento sobre gestão de carreira?

O marco histórico, que ilustra a transposição para a sociedade pós-industrial, é identificado por várias transformações em campos sociais, enfatizando-se entre eles o trabalho (DEMASI, 2000).

As mudanças na base da sociedade industrial irão ampliar e diversificar os caminhos a serem seguidos profissionalmente, aumentando a complexidade das decisões sobre a carreira (para aqueles que possuem a possibilidade efetiva de planejar a carreira (VIEIRA; MIANO, 2012).

A rapidez com a qual se lida com as repentinas mudanças, ocasionadas principalmente pelas Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) têm impulsionado os gestores modernos a enfrentarem um contexto incerto. Nesse particular, as ditas organizações e carreiras sem fronteiras aparecem como aquelas que incitam nos indivíduos o desenvolvimento da capacidade de pensarem e atuarem o trabalho, além dos espaços organizacionais regulares. Trata-se de se observar os diferentes conjuntos de experiências, redes sociais e de informações, que irão compor as relações de trabalho da contemporaneidade (COELHO, 2006, p.94)

Diante da mutabilidade do ambiente socioeconômico e de suas perspectivas, é acordado que a posição proativa e a visão estratégica na gestão de carreira são atributos favoráveis para àqueles que planejarem sua trajetória profissional (SANTOS, 2001). Para Uris (1989), o autoconhecimento e a análise do ambiente organizacional são pressupostos à realização de um planejamento eficaz, corroborando a importância da etapa de análise situacional.

A identificação da existência de algum planejamento de carreira por parte dos

formandos dos cursos de saúde em uma instituição privada de belo horizonte - MG, frente a estas mudanças supracitadas, foi definida como o objetivo principal do trabalho.

Visando desvelar a percepção real dos acadêmicos, o estudo foi desdobrado em três etapas, a fim de possibilitar conclusões mais refinadas:

1º etapa - foi verificado se os formandos possuem algum conhecimento sobre metodologias de planejamento de carreira, e se acreditam na sua eficácia.

2º etapa - Validação dos resultados obtidos por Lucena (1995) e Dutra (2002) de que, no Brasil, ainda não há o hábito ou a iniciativa consciente de planejar individualmente a carreira na amostra selecionada.

3º etapa averiguado se os formandos utilizam algum instrumento para promover um nível de autoconhecimento mais substancial.

Deste modo, este trabalho visa mensurar quantos formandos já possuem seu futuro profissional provisionado através de um plano de carreira. Se os discentes têm definido a área de atuação ou empresa que querem seguir em sua trajetória profissional. Se mensuram ou não, em quanto tempo alcançarão seus objetivos, e se caso já possuem um plano de carreira de que maneira o fizeram.

Tais objetivos são idealizados a partir da seguinte pergunta de partida: Quais as perspectivas e paradigmas dos formandos nos cursos de saúde em uma universidade privada em relação à gestão de sua carreira?

A pesquisa justifica-se por sua grande relevância para a comunidade científica bem como para os docentes de saúde do local de estudo, de forma a possibilitar uma reflexão dos docentes e discentes sobre uma atuação mais contundente no que tange ao preparo de alunos com foco em gestão estratégica e carreira.

2 | OBJETIVOS

2.1 Objetivo geral

Descrever a percepção sobre a gestão de carreira, vista pelos formandos da área de saúde em uma universidade privada de Belo Horizonte.

2.2 Objetivos específicos

- Mensurar quantos formandos possuem um plano de carreira;
- Identificar de que maneira, caso possuírem um plano de carreira, o fizeram;
- Identificar qual a média de tempo que os formandos determinam para alcançar seus objetivos;
- Demonstrar a importância dada pelos formandos para a gestão de suas carreiras.

3 | FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

3.1 Carreira e evolução da estrutura organizacional

Visando expandir o conceito de carreira, será traçado a evolução histórica do cenário industrial que foi pioneiro no avanço deste seguimento.

Carreira é um termo muito utilizado no qual agrega vários significados, contudo de difícil definição. Pode ser utilizado para referir à mobilidade ocupacional, como por exemplo, o caminho a ser trilhado por um executivo, ou carreira como profissão, como a carreira militar. Em ambos os casos, carreira passa a ideia de um caminho estruturado e organizado no tempo e espaço que pode ser seguido por alguém. (DUTRA, 1996 p.16)

Foi no Século XIX que adotou-se a terminologia para definição da trajetória profissional. Até pouco tempo atrás o conceito de carreira permaneceu limitado a essa analogia, como uma propriedade estrutural das organizações ou das ocupações, tal como apresentado na era da industrialização clássica, onde era marcado por muitos níveis hierárquicos e coordenação centralizada. Os cargos eram individuais com tarefas simples e repetitivas. Ofertavam poucas oportunidades de progressão ocupacional. A partir do momento que o indivíduo ingressasse na carreira, já sabia, de antemão, o que esperar do percurso (PEREZ, 2011).

Dutra (1996) descreve sobre dois modelos de carreira: modelo tradicional e moderno. O modelo tradicional, que esteve vigente até a década de 1970, foi marcado pela estabilidade, progressão linear e vertical e o trabalhador possuía maior estabilidade no emprego. Ao passo que o modelo moderno, identifica-se por uma progressão da carreira de forma descontínua, mais horizontal que vertical e com maior instabilidade.

Nos tempos atuais faz-se necessário atentar para às transformações e exigência do mercado que encontra-se cada vez mais rigoroso no que tange a seleção e prospecção de carreiras.

Chiavenato (2004), descreve o cenário industrial em três eras, sendo elas:

Era industrial clássica: vigente até meados de 1950, As organizações passaram a adotar a estrutura organizacional burocrática, que são definidas pela rigidez de regras e regulamentos internos para disciplinar e padronizar o comportamento das pessoas. O mundo se caracterizava por mudanças vagarosas, progressivas e previsíveis. O ambiente que envolvia as organizações era conservador e voltado para a manutenção do *status quo*. O ambiente não oferecia desafios, as organizações se preocupavam mais com a produção. O modelo organizacional baseava-se em um desenho mecanicista, típico da lógica do sistema fechado.

“Os cargos eram desenhados de maneira fixa e definitiva para obter a máxima eficiência do trabalho, e os empregados deveriam ajustar-se a eles. Tudo para servir à tecnologia e à organização. O homem era considerado um apêndice da máquina

e deveria tal como ela ser padronizado na medida do possível” (CHIAVENATO, 2004, p. 35).

Era da Industrialização Neoclássica: Vigente de 1950 a 1990, marcada pelo início após a segunda guerra mundial. A economia passou por uma expansão internacional, tornando-se cada vez mais intensas e menos previsíveis, acentuando a competição entre as empresas. O modelo burocrático foi substituído pela teoria estruturalista. Nesse modelo as empresas almejavam novos métodos estruturais para incentivar a inovação e ajustes das condições externas, fomentando importantes melhorias quanto ao modelo de gestão implementado nesta era. Até a década de 70 a progressão da carreira era direto e verticalizada de modo que conferia maior estabilidade para os trabalhadores.

Era da Informação: Vigente a partir da década de 90 e sendo a era atual. O destaque dessa fase é a tecnologia da informação (TI), que alcançou o mundo. A TI forneceu condições basais para o surgimento e maturação da globalização da economia, refletindo na competitividade intensa entre as organizações. Portanto o maior desafio das organizações passa a ser a produtividade do conhecimento. Inicia a concepção de departamento de RH, que visualizava as pessoas como recursos vivos e inteligentes e não mais como fatores inertes de produção. RH tornou-se o fator determinante para o sucesso da organização.

A partir deste contexto a definição de carreira sofre transformações, também num ritmo progressivo, acarretando ruptura de paradigmas que tem a ver com as mudanças sociais, econômicas, políticas e culturais mais amplas que temos vivido nas últimas décadas.

“ A palavra carreira é usada de diferentes maneiras e possuem muitas conotações. Às vezes, o seguir uma carreira” se aplica unicamente a alguém com uma profissão ou cuja vida profissional é bem-estruturada e implica progresso constante. No contexto de inclinações profissionais, o termo carreira quer dizer também a maneira como a vida profissional de uma pessoa desenvolve-se ao longo do tempo e como é vista por ela” (SCHEIN, p. 19, 1993).

Para Schein (1993), é possível identificar duas linhas de carreira: interna e externa. A interna é a imagem e/ou idéia que a pessoa tem a respeito do próprio trabalho e o papel que desempenha em sua vida mencionando a inclinação profissional. Carreira externa refere-se às etapas percorridas e exigidas por uma profissão ou organização para que se obtenha êxito profissional, e são atreladas ao que o gestor espera do trabalhador podendo ser norteada pelas diretrizes de âncora de carreira.

Ancora de Carreira	Definição/características
Autonomia/independência (AI)	Prioridade à liberdade, autonomia e independência. Caracteriza a valorização das experiências profissionais de realização do trabalho cujos ritmos, formas e padrões são autônomos.
Segurança/estabilidade (SE)	Valorização da estabilidade, da previsibilidade dos níveis de desempenho e tarefas, das recompensas previsíveis e estáveis.
Competência técnica-funcional (TF)	Valorização de experiências profissionais que vislumbrem a capacidade técnica individual.
Competência gerência geral (CG)	Prioridade à capacidade analítica na solução de problemas e tomada de decisões em situações de incerteza, ao bom relacionamento interpessoal e intergrupal e ao equilíbrio emocional.
Criatividade empreendedora (CE)	Criação de novos negócios, produtos ou serviços economicamente rentáveis. Essa inclinação profissional reúne pessoas dispostas a correr riscos e superar obstáculos para verem o resultado de seu próprio esforço.
Serviço/dedicação a uma causa (SD)	Prioridade à satisfação em contribuir para a melhoria da sociedade, em tornar o mundo um lugar melhor para viver, ajudando os outros, solucionando questões ambientais e sociais.
Desafio Puro (DP)	Valorização da superação de obstáculos e solução de problemas aparentemente insolúveis.
Estilo de Vida (EV)	Prioridade ao equilíbrio das esferas pessoais e profissionais. A percepção de sucesso está relacionada à conquista do equilíbrio, não sendo a carreira o seu objetivo principal.

Tabela 1. Diretrizes para âncora de carreira

Adaptação Schein, 1993

3.2 Fases da vida e carreira

Para Savioli (1991), carreira, profissional e as empresas – nasce, cresce, amadurece e morre. É fatídico que a carreira é móvel, e possui em seu todo inúmeras fases, que deve ser entendida para ser melhor administrada.

O início do ciclo da carreira requer maior investimento em tempo e conhecimento, deve-se tomar cuidado para que todas as partes constituintes desta fase cresça harmoniosamente. Na maturidade a carreira poderá ter fases estáveis, sendo assim na terceira idade em carreira não deve significar desativação ou velhice, mas solo fértil para recomeçar uma nova trajetória laboral.

Dutra (1996) define cinco estágios de vida das pessoas e expectativas quanto à carreira: infância (até 14 anos), adolescência (15 a 24), idade adulta (25 a 44), maturidade (45 a 64) e velhice (após 64 anos).

A infância é marcada pela fase da fantasia, pelo o aprendizado, é onde a escolha da carreira é muito flutuante. Na fase adulta o sujeito assume compromissos sociais e tende por alcançar uma estabilização profissional. Os compromissos assumidos, seja com a profissão ou família, são mais bem compreendidos. Já na fase senil é apontada pelo autor como a fase da permanência. É também marcada por mudanças notáveis, em detrimento a mudanças no cotidiano profissional ou familiar.

Schein (1978) discorre que carreira é um processo de desenvolvimento da

pessoa como um todo. Complementa que para poder analisar a carreira de um indivíduo, é necessário compreender os seus anseios e características.

Schein (2004) afirma que só o próprio indivíduo é capaz de traduzir como ele enxerga a própria carreira e como a sociedade a reconhece, embora o espaço de tempo associado a cada uma das fases, varie muito de acordo com a profissão ou com a pessoa que a exerce, e que este fato está diretamente relacionado ao grau de maturidade do próprio sujeito.

3.3 Gestão de carreiras

No que diz respeito a gestão de carreira, possui inúmeros estudos que abordam esta temática. Para Dutra (1996) as ferramentas disponíveis para orientar o processo de auto avaliação voltado para o planejamento de carreira são limitadas.

Ainda não conseguem oferecer condições necessárias para que pessoas tenham um distanciamento crítico em relação a sua realidade. Por sua vez, estas ferramentas, diante da limitação, podem ser transformadas em um sofisticado instrumento de manipulação, dependendo do contexto em que estejam inseridas ou da forma como sejam utilizadas (Perez, 2011 [s/p]).

Perez (2011), ainda acrescenta que traçar objetivos de carreira e a elaboração de plano de ação pessoal, está diretamente relacionado com o nível de autonomia e independência em que a pessoa se encontra, considerando os ciclos de vida de influência sobre as pessoas, a saber: ciclo biossocial, ciclo profissional, ciclo familiar ou de procriação.

Ciclo Biopsicossocial	
Fases	Percepções
18 aos 30 anos	Nesta fase o indivíduo está deixando sua casa, sobrevivendo por conta própria no mundo adulto e desenvolvendo sua personalidade de vida e características.
31 e início dos 40 anos	Nesta fase o indivíduo vive a crise da meia idade, confronta-se com os sonhos e a realidade vivida, emergindo novamente os conflitos da adolescência – são também percebidos os sinais da limitação da capacidade física.

Final dos 40 e início dos 50 anos.	Nesta fase é marcada pelas inúmeras mudanças na estrutura familiar. A partida dos filhos, e o casal redescobre um ao outro. É a fase do “ninho vazio”, Tornam-se mais gentis, dóceis, compreensivas, ao mesmo tempo em que crescem os problemas com o reconhecimento do declínio das habilidade e competências que já são limitadas.
------------------------------------	--

Tabela 2. Ciclo de vida e suas percepções no âmbito profissional

Fonte: Adaptação Perez, 2011

A gestão de carreira para ser funcionante, deve atender as necessidades tanto da organização quanto pessoal. O sistema deve ajustar-se continuamente, assumindo uma configuração dinâmica e atualizada. O método aplicado e as técnicas utilizados para a implantação ou manutenção da gestão da carreira representam uma tomada de decisão primordial para um resultado eficaz.

Para Dutra (2009) um grande número de indivíduos enxerga a reflexão sobre suas carreiras apenas como a percepção de oportunidades e a busca de aprimoramento profissional, subordinando a uma realidade dada pelo meio externo (ambiente) e perde a chance de atuar sobre esta realidade.

Para evitar esta realidade, e antes de planejar ou gerenciar a carreira disponibilizada pelo ambiente, é essencial refletir, questionar e identificar sobre os seguintes questionamentos infracitados:

- Quem eu sou? O que quero? Quais são minhas expectativas e competências? Qual é o meu foco? Quais são os meus valores?

Estas perguntas precisam ser feitas como norteadoras nas tomadas de decisões pessoal e profissional (PEREZ, 2011).

4 | PERCUSSO METODOLÓGICO

Trata-se de uma pesquisa de cunho quantitativa positiva, refletida no uso de estatística simples, com a finalidade de obter resultados que responda a problemática norteadora deste estudo. Como o objetivo do trabalho foi descrever a percepção sobre a gestão de carreira, vista pelos formandos do curso de saúde em uma universidade privada de Belo Horizonte, a pesquisa se caracteriza como descritiva (RUIZ, 2006).

O critério de seleção da amostra parte do conceito utilizado para o termo “formando”. Foram incluídos neste grupo todos os alunos do último período dos cursos: Enfermagem, Fisioterapia e odontologia de uma universidade privada de Belo Horizonte, assim sendo, esta amostra pode ser considerada não probabilística

e intencional (MARCONI & LAKATOS, 1996). O objetivo inicial era saturar todo o universo amostral, mas foi possível obter respostas de apenas 98 alunos (a expectativa girava em torno de 130).

A justificativa para a escolha deste grupo, parte do pressuposto de que os formandos possuem conhecimento relativamente robusto sobre o cenário corporativo e sobre a relação homem *versus* trabalho; e a proximidade do término da graduação na condução da vida profissional, que deveria estimular os estudantes a buscarem mais conhecimento para a tomada de decisão e ações sobre suas carreiras, assim como suas necessidades e objetivos.

Os questionários aplicados são estruturados e não- disfarçados (MARCONI & LAKATOS, 1996), apresentando três blocos. O primeiro bloco é composto por dezesseis questões fechadas, e duas abertas no que tange a sexualidade e religião do entrevistado, devido a inúmeras as possibilidades de respostas nestas questões optou-se por aberta para não limitar a expressão do entrevistado. O segundo bloco é composto por sete questões, apresentando as alternativas de resposta numa escala de percepção do entrevistado. O terceiro bloco é composto por 46 questões, que o entrevistado atribuirá uma nota de 1 a 5 representando respectivamente a discordância ou concordância (1. Discordo totalmente; 2. Tendo a discordar; 3. Não concordo e nem discordo; 4. Tendo a concordar; 5. Concordo totalmente).

Com auxílio de dois participantes um pré-teste foi aplicado para identificar possíveis erros no questionário, sendo indicadas poucas alterações, posteriormente as devidas correções o formulário adaptado por Dutra (2010) foi validado pelo pesquisador (ANEXO I).

A coleta de dados ocorreu através da pesquisa de campo, no período de Agosto a Setembro de 2017. A tratativa dos dados ocorreu através da tabulação em planilha no *Excel For Windows*, permitindo ao pesquisador uma visão do macroprocesso horizontal da pesquisa. A análise foi realizada através de estatísticas descritivas (percentuais) das respostas obtidas, e posteriormente confrontada com literatura para análise e obtenção dos resultados.

5 | RESULTADOS

A distribuição por gênero entre os participantes foi equilibrada quando comparada com o quantitativo total dos sujeitos entrevistados, entretanto, prevalece o sexo feminino 59%, ao passo que o masculino representou 41%. Como justificativa plausível para este resultado, infere-se que a prevalência feminina é reflexo da maior inserção da mulher no mercado de trabalho e na busca de qualificação (MIANO e VIEIRA, 2012).

Partindo deste pressuposto, vale ressaltar também que a mulher é o maior

número representativo de alunos em formação do seguimento de saúde no campo em estudo, validando o que os autores acima afirmam.

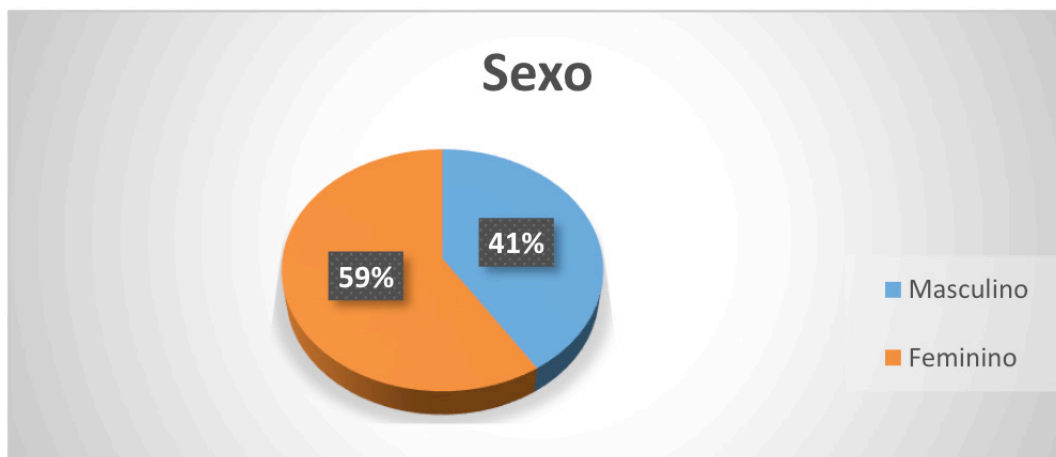


Gráfico 1: Distribuição dos entrevistados por gênero

Fonte: dados da pesquisa

Distribuindo os entrevistados em escalas por idade, obteve-se os seguintes resultados: 48 formandos encontram-se na faixa etária de até 25 anos de idade, representando 47% das pesquisas respondidas; 28 formandos encontram-se na faixa etária de 25 a 30 anos de idade, representando 29% das pesquisas respondidas; 13 formandos encontram-se na faixa etária de 30 a 35 anos de idade, representando 14% das pesquisas respondidas; 7 formandos encontram-se na faixa etária de 35 a 40 anos de idade, representando 8% das pesquisas respondidas; e 2 formandos ocupam a faixa etária entre 50 e 55 anos de idade, estando representados por apenas 2% das pesquisas respondidas.

Chama a atenção nesta distribuição duas coisas, a primeira é que a curva A dos entrevistados, é composto por adolescentes e jovens de até 25 anos, e para Perez (2011) esta é a fase de vida na qual o sujeito ainda não se preocupa com gestão de carreiras, ou se que possui um plano de contingência para os primeiros meses pós formação. A segunda, é que ainda é incipiente a matrícula de alunos acima de 35 anos em instituição de ensino superior, quando comparado a países de primeiro mundo.

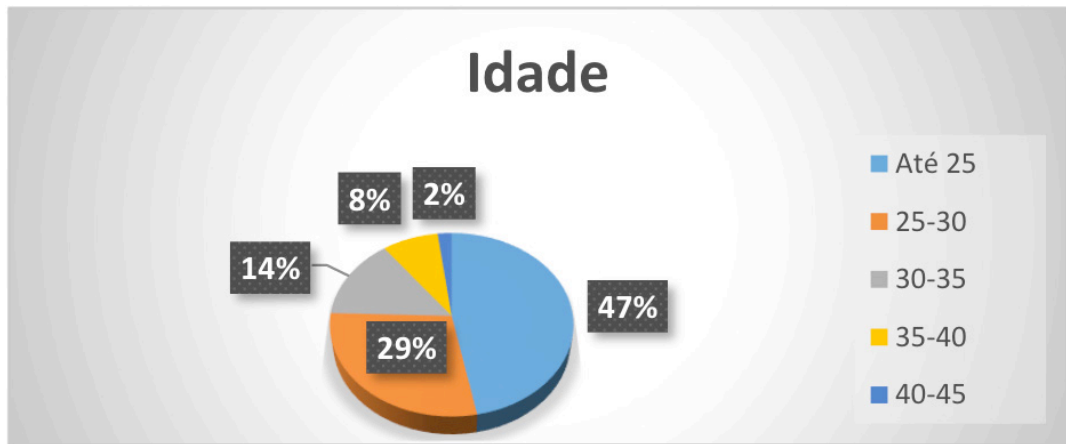


Gráfico 2: Distribuição dos entrevistados por idade /Fonte: Dados da pesquisa

No que se refere a atuação profissional destes formandos, foram distribuídos na seguinte conformação: 40 formandos responderam que estão atuando na área de formação, representando 38% das pesquisas respondidas; 18 formandos responderam que não estão atuando na área de formação, representando 19% das pesquisas respondidas; 16 formandos responderam que estão atuando em partes na área de formação, representando 17% das pesquisa respondidas; 13 formandos responderam que não possuem nenhum vínculo empregatício no momento da entrevista na área de formação, representando 14% das pesquisa respondidas; 11 formandos responderam que atuaram muito pouco na área de formação, representando 12% das pesquisa respondidas.

Para Schein (2004), carreira é aplicado apenas a um indivíduo que possui uma profissão ou vida profissional bem estruturada. Neste caso, apenas 38% dos formandos podem almejar plano de carreira a curto e médio prazo, ao passo que os demais que não encontram-se empregados, ou em contato com a área de formação poderão almejar plano de carreira somente a longo prazo.

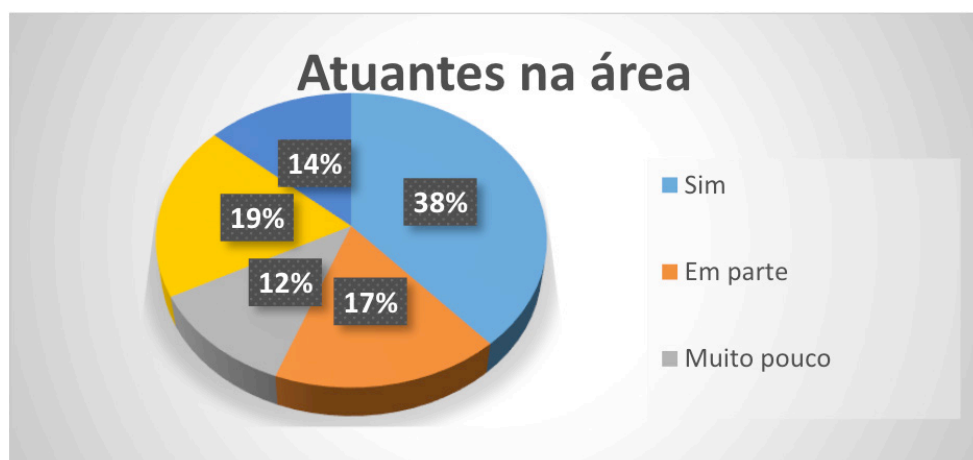


Gráfico 3: Distribuição dos entrevistados por atuação no mercado de trabalho.

Fonte: Dados da pesquisa

Quanto a distribuição dos formando em saúde para obtenção de um novo título é possível agrupa-los no seguinte formato: 91 alunos que responderam esta pesquisa afirmam estar cursando a primeira graduação universitária, o que representa 93% das respostas.

Os demais 7% foram distribuídos entre 2 alunos que estão cursando o segundo curso superior, e alunos que marcaram improcedentemente a esta questão, sendo pouco relevante para a avaliação deste requisito.

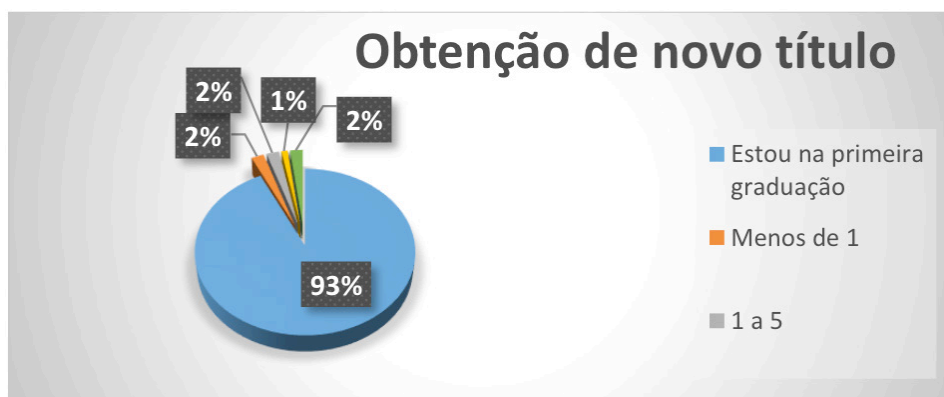


Gráfico 4: Distribuição dos entrevistados em obtenção de novo título universitário.

Fonte: Dados da pesquisa

No que se refere a natureza laboral dos formandos, foi possível obter os seguintes resultados: 72 formandos responderam ser assalariados; 18 formandos declaram-se desempregados; 5 formandos responderam ser profissionais liberais/autônomos, e 3 afirmam ser empresários.



Gráfico 5: Distribuição dos entrevistados por área de atuação.

Fonte: Dados da pesquisa

Também foi possível identificar a renda mensal dos formandos entrevistados, sendo prevalente a remuneração entre 1.001,00 até 2.000,00.

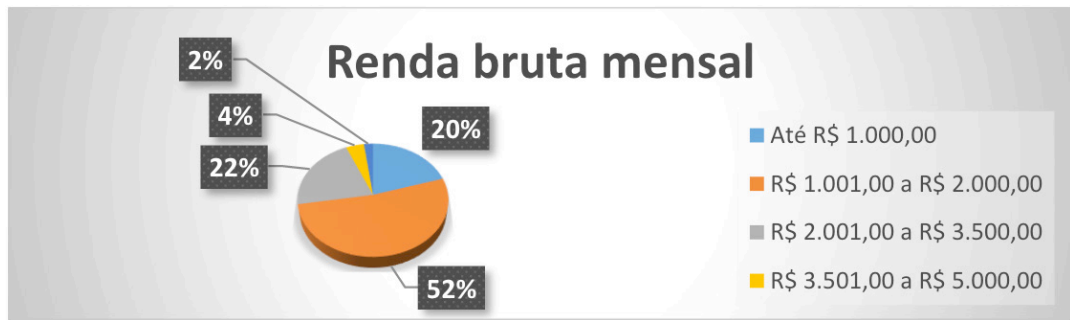


Gráfico 6: Distribuição dos entrevistados por obtenção de renda mensal.

Fonte: Dados da pesquisa

Para Martins (2011), as empresas brasileiras não conseguem prover uma série de recursos e de regras necessárias à gestão de carreiras. Sendo assim, obteve-se os seguintes resultados a partir da pesquisa: 33 formandos declaram-se trabalhar em empresa de capital privado, representando 31% da pesquisa respondida; 21 formandos declaram-se trabalhar em empresa de família, representando 22% da pesquisa respondida; 17 formandos declaram-se trabalhar como servidor público, representando 18% da pesquisa respondida; 14 formandos declaram-se trabalhar em empresa de capital misto, representando 15% da pesquisa respondida; e 13 formandos responderam que trabalham em multinacional, representando 14% das entrevistas respondidas.

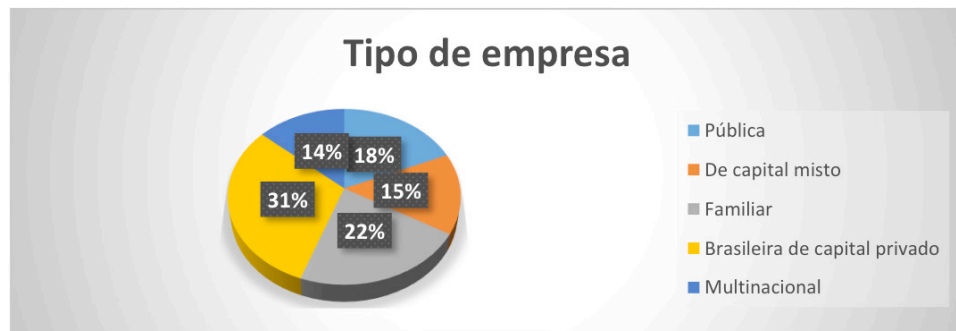


Gráfico 7: Distribuição dos tipos de empresas que os entrevistados atuam.

Fonte: Dados da pesquisa

Perez (2011), afirma que quanto maior o porte da organização, mais gestão de carreira é possível perceber, estando então os colaboradores mais susceptíveis em ter seus talentos reconhecidos e serem promovidos.

Entretanto, os entrevistados neste estudo não tem observado chances de crescimento internos apenas pelo porte da instituição, observam que a qualificação dos profissionais estão muito mais atrelado a promoção, do que uma própria filosofia interna de promoção.

Também foi possível verificar o perfil dos motivos que fizeram os formandos

participantes desta pesquisa a escolherem cursos na área da saúde, sendo eles: 47% dos entrevistados responderam que optaram por aquisição, atualização e ampliação dos conhecimentos; 26% melhorar a chance de empregabilidade e 12% almejam mudar de emprego ou por ser um investimento na carreira.

Foi questionado também quanto ao conceito de trabalho, e os entrevistados responderam o seguinte: 59% dos formandos entrevistados acreditam que o conceito de trabalho é oportunidade de crescimento; 23% dos entrevistados responderam que o conceito de trabalho é fonte de satisfação e 18% dos entrevistados acreditam que conceito de trabalho significa obrigação econômica.

Shein (2004), afirma que o tempo de atuação em uma organização é um dos principais fatores a ser avaliado quando se trata de promoção ou em progressão de carreira. Entretanto através desta pesquisa, foi possível observar que a curva A das respostas deste quesito, são de pessoas que não trabalham a muito tempo na instituição ao qual laboram suas atividades. Foi possível obter os seguintes resultados: 37% dos formandos entrevistados declaram estar na mesma empresa menos de 1 ano.

Quanto a necessidade de testes psicológicos para realização da gestão de carreiras e/ou para escolha da área de atuação, foi possível obter os seguintes dados: 61% dos formandos discordam totalmente da realização do teste vocacional; 17% dos formandos não concorda e nem discorda da realização do teste vocacional; 10% dos formandos concordam totalmente da realização do teste vocacional; 9% dos formandos tendem a concordar com a realização do teste vocacional; 3% dos formandos tendem a discordar da realização do teste vocacional;

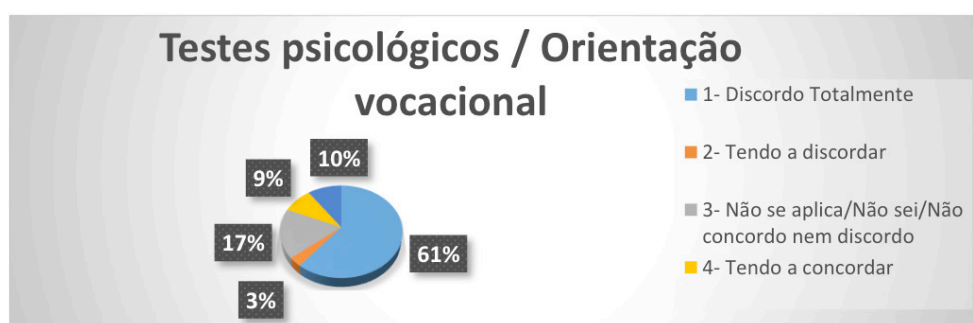


Gráfico 8: Distribuição por conceito de sucesso profissional /

Fonte: Dados da pesquisa

Foi contemplado também, a questão dos formandos possuírem um plano de carreira para tão logo a formação, o obteve-se os seguintes achados: 33% dos formandos tendem a concordar que não possuem um plano de carreira, mas já sabe quais atividades gostariam de desenvolver; 32% dos formandos não concordam e nem discordam que não possuem um plano de carreira, mas já sabe quais atividades gostariam de desenvolver; 21% dos formandos concordam totalmente

que não possuem um plano de carreira, mas já sabe quais atividades gostariam de desenvolver; 8% dos formandos discordam totalmente que não possuem um plano de carreira, mas já sabe quais atividades gostariam de desenvolver; 6% dos formandos tendem a discordar que não possuem um plano de carreira, mas já sabe quais atividades gostariam de desenvolver; 33% dos formandos concordam que não possuem um plano de carreira, mas já sabe quais atividades gostariam de desenvolver;



Gráfico 9: Distribuição por formandos que possui plano de carreira

Fonte: dados da pesquisa



Gráfico 10: Distribuição por requisitos que a gestão de carreira necessita

Fonte: dados da pesquisa

Uma das principais formas de agregar positivamente a carreira, é saber se gerenciamos o nosso processo de melhoria contínua, porque através dos retornos é possível estabelecer o plano de desenvolvimento individual (PEREZ, 2011)

Através deste estudo, foi possível obter os seguintes dados: 35% dos formandos tendem a concordar que buscam pelos os apontamentos e/ou oportunidades de melhorias da chefia imediata; 29% dos formandos concordam totalmente que buscam pelos os apontamentos e/ou oportunidades de melhorias da chefia imediata; 14% dos formandos não concordam e nem discordam que buscam pelos os apontamentos e/ou oportunidades de melhorias da chefia imediata; 13% dos formandos tendem a discordar que buscam pelos os apontamentos e/ou oportunidades de melhorias da chefia imediata; 9% discordam totalmente.

A concorrência e disputa pela escolha da profissão sempre foi um dos maiores desafios na gestão de carreiras, pois através destas sempre terá um ou outro indivíduo alocado em um ambiente que não é o de sua escolha, e sim por sua ambição financeira (SCHEIN, 2004).

Através desta afirmativa, foi possível identificar em nossa pesquisa o seguintes resultados no que tange a escolha da profissão: 26% dos formandos vislumbram possibilidade de auto realização através do trabalho que desenvolve; 23% dos formandos vislumbram perspectivas de ganhos financeiros; 22% dos formandos vislumbram o mercado de trabalho promissor; 15% dos formandos vislumbram sua vocação para a área de escolha; 9% dos formandos vislumbram status; 1% dos formandos relatam influência dos pais.

A afirmação de Dutra (2002), de que no Brasil o planejamento de carreira individual possui pouca frequência é sustentada em certo grau pela pesquisa. Visto que grande parte dos formandos ainda não apresentam maturidade para desenvolver e planejar a própria carreira.

É esperado que a maturidade profissional seja alcançada com o advento do conhecimento e com as experiências vivenciadas. Deste modo faz-se necessário comparar quais são as alterações no planejamento de carreira dos formandos que responderam esta pesquisa, sendo este resultado expresso da seguinte forma:

6 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nos tempos atuais, são visíveis as importantes mudanças no cenário de trabalho, impactando na grande volatilidade nos processos e relações de profissionais, fomentando um crescente empenho por parte dos formandos na própria gestão de carreira.

Esta pesquisa alcançou os objetivos propostos, além de evidenciar o empenho dos formandos na área de saúde. Tendo como suposição inicial que, pela própria natureza do curso, os formandos estariam evoluídos no planejamento da própria carreira, Porém, ao contrário do esperado, notou-se que a iniciativa individual desta prática está insatisfatória.

Chama a atenção que a maioria dos participantes afirmou não possuir nenhum tipo de conhecimento sobre o planejamento de carreira, deste modo, esta pesquisa serve como ferramenta para elucidar a necessidade de se pensar, planejar e implementar a gestão de carreiras desde o início da graduação, fomentando o processo de melhoria contínua nos profissionais que as universidades entregam para a sociedade bem como tornando os futuros profissionais da saúde mais empreendedores e com estratégias de mercado e carreira.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

COELHO, J. Organizações e carreiras sem fronteiras. In: BALASSIANO, M. e outros (ORGs.). **Gestão de carreiras: dilemas e perspectivas**. São Paulo: Atlas, pág. 94-108. 2006.

DEMASI, Domenico. **O Ócio criativo**: entrevista a Maria Serena Palieri. Rio de Janeiro: Sextante, 2000 Tradução de: Ozio creativo.

DUTRA, J. S. A Gestão de Carreira. In: FRANCA: ^a C. et al. **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente, 2002.

DUTRA, J. S. **Administração de carreira: uma proposta para repensar a gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 1996.

DUTRA, J. S. **Gestão de carreiras na empresa contemporânea**. São Paulo: Atlas, 2010.

DUTRA, Joel Souza; VELOSO, Elza Fátima Rosa. **Desafios da Gestão de Carreira**. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2013.

MARTINS, Hélio Tadeu. **Gestão de Carreiras na Era do Conhecimento**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2010.

PEREZ, Janete Lúcia Pagani. **GESTÃO DE CARREIRA: UMA QUESTÃO DE AUTOCONHECIMENTO**. Convibra administração, p. 10 a 21, 2011.

SANTOS, H. T. M. **Gestão de carreiras na era do conhecimento**: abordagem conceitual e resultados de pesquisa. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

SAVIOLI, N. **Carreira – Manual do Proprietário**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1991.

SCHEIN, E. H. **Identidade Profissional. Como ajustar suas inclinações a suas opções de trabalho**. São Paulo: Nobel, 1996.

SCHEIN, E. H. **perspectiva de gestão de carreira**. São Paulo: Nobel, 2004.

URIS, A. **O Livro de Mesa do Executivo**. São Paulo: Pioneira, 1989.

VIEGAS, Sônia. **Trabalho e Vida**. Disponível em [http:// http://docslide.com.br/documents/sonia-viegas-trabalho-e-vida.html](http://docslide.com.br/documents/sonia-viegas-trabalho-e-vida.html). Acesso em 16/09/17.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Aluno 17, 134, 135, 136, 139, 140, 142, 143

Assistência domiciliar 155, 156, 157, 165, 167

Autocuidado 47, 71, 76, 77, 100, 155, 157, 158, 160, 162, 165, 166, 180, 184, 197, 199

C

Câncer de mama 95, 96, 97, 98, 99, 100

Cuidado pré-natal 43, 51

Cuidados críticos 82

Cuidados de enfermagem 14, 154, 163, 167, 182, 190, 191

D

Demência 68, 69, 75, 76

Diagnósticos de enfermagem 79, 80, 155, 158, 159, 167, 182, 184, 186, 188, 192, 193, 196, 200

E

Educação em enfermagem 134

Educação em saúde 54, 55, 57, 95, 97, 99, 100, 162, 192

Educação superior 8

Empatia 115, 117, 127, 129, 130, 163

Enfermagem geriátrica 68

Escala psicológica aguda simplificada 82

Escolas de enfermagem 8, 9, 12

Estresse ocupacional 101, 102, 111, 112, 113

G

Gestantes 42, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 119, 167

Gestão de carreira 17, 18, 19, 23, 24, 29, 31, 32, 33

Gravidez na adolescência 43, 44, 51

H

Hipertensão arterial 1, 2, 3, 4, 59, 60, 61, 66, 67

História da enfermagem 8, 9, 10, 11, 14, 15

Humanização da assistência 43, 49

I

Idosos 53, 54, 55, 56, 57, 58, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 94, 188, 189

Instituição de longa permanência para idosos 68, 69

M

Microcefalia 155, 156, 158, 159, 160, 166, 167

O

Obesidade infantil 2, 4, 5, 6

Osteoartrose 181, 182, 183, 184, 185, 186, 188

P

Parada cardíaca 82, 83, 93, 94

Parto domiciliar 144, 145, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153

Parto humanizado 144, 153

Prevenção 3, 38, 41, 43, 53, 54, 55, 56, 58, 61, 62, 66, 77, 92, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 154, 162, 164, 168, 169, 174, 176, 179, 183, 188, 190, 191

Prevenção de acidentes 168, 179

Processo de enfermagem 155, 157, 158, 166, 182, 188, 191, 201, 202

Profissionais 3, 7, 9, 11, 13, 14, 17, 18, 21, 28, 29, 32, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 47, 49, 59, 60, 66, 69, 75, 76, 78, 79, 83, 93, 98, 102, 104, 107, 111, 115, 116, 117, 118, 119, 121, 123, 125, 126, 127, 129, 130, 140, 141, 146, 150, 152, 158, 160, 164, 165, 166, 168, 170, 174, 175, 176, 177, 178, 192, 200, 201

Promoção da saúde 54, 75, 96, 99, 188, 190, 191

R

Radiação 34, 35, 36, 37, 39, 40

Relações familiares 115, 117, 144

Riscos 2, 4, 34, 35, 36, 37, 39, 40, 41, 48, 50, 57, 61, 66, 99, 110, 111, 113, 150, 157, 161, 164, 169, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 180

S

Saúde 1, 2, 3, 4, 5, 6, 9, 17, 18, 19, 24, 26, 28, 30, 32, 34, 35, 36, 38, 39, 40, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 66, 67, 69, 70, 71, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 82, 83, 85, 92, 93, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 110, 111, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 121, 123, 124, 125, 126, 127, 129, 130, 131, 132, 137, 140, 143, 144, 145, 146, 147, 151, 152, 153, 154, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 172, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 183, 184, 186, 187, 188, 190, 191, 192, 193, 196, 201, 202

Saúde da mulher 44, 98, 114, 144, 145

Saúde do idoso 54, 79

Saúde do trabalhador 101, 103, 110, 168, 169, 175, 176, 178

Saúde mental 180, 190, 191, 192, 193, 201

Síndrome hipertensiva 59, 60

Sistematização da assistência de enfermagem 68, 70, 78, 157, 167, 181, 182, 183, 185, 186, 187, 189, 190, 193, 198, 202

T

Trabalho de parto 44, 50, 51, 52, 144, 145, 146, 151, 152

Treinamento por simulação 134

U

Unidade de terapia intensiva neonatal 114, 115, 131, 132

V

Visita domiciliar 1, 2, 4

 **Atena**
Editora

2 0 2 0