

A Enfermagem e o Gerenciamento do Cuidado Integral 2



**Isabelle Cordeiro de Nojosa Sombra
(Organizadora)**

Atena
Editora
Ano 2020

A Enfermagem e o Gerenciamento do Cuidado Integral 2



**Isabelle Cordeiro de Nojosa Sombra
(Organizadora)**

Atena
Editora
Ano 2020

2020 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do Texto © 2020 Os autores

Copyright da Edição © 2020 Atena Editora

Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Diagramação: Natália Sandrini de Azevedo

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

Prof. Dr. Gustavo Henrique Cepolini Ferreira – Universidade Estadual de Montes Claros

Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de 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
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Ciências Agrárias e Multidisciplinar

Prof. Dr. Alexandre Igor Azevedo Pereira – Instituto Federal Goiano
Prof. Dr. Antonio Pasqualetto – Pontifícia Universidade Católica de Goiás
Prof. Dr. Cleberton Correia Santos – Universidade Federal da Grande Dourados
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
Profª Drª Eysler Gonçalves Maia Brasil – Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira
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
Prof. Dr. Marcus Fernando da Silva Praxedes – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
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
Prof^a Dr^a 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
Prof^a Dr^a Luciana do Nascimento Mendes – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Marcelo Marques – Universidade Estadual de Maringá
Prof^a Dr^a Neiva Maria de Almeida – Universidade Federal da Paraíba
Prof^a Dr^a 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
Prof^a Dr^a Andreza Lopes – Instituto de Pesquisa e Desenvolvimento Acadêmico
Prof^a Dr^a Andrezza Miguel da Silva – Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia
Prof. Dr. Antonio Hot Pereira de Faria – Polícia Militar de Minas Gerais
Prof^a Ma. Bianca Camargo Martins – UniCesumar
Prof^a 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
Prof^a Dr^a Cláudia Taís Siqueira Cagliari – Centro Universitário Dinâmica das Cataratas
Prof. Me. Daniel da Silva Miranda – Universidade Federal do Pará
Prof^a Ma. Daniela da Silva Rodrigues – Universidade de Brasília
Prof^a 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. Eduardo Gomes de Oliveira – Faculdades Unificadas Doctum de Cataguases
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
Prof^a 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
Prof^a Dr^a 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^a Ma. Jaqueline Oliveira Rezende – Universidade Federal de Uberlândia
Prof. Me. Javier Antonio Albornoz – University of Miami and Miami Dade College
Prof^a 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
 Profª Drª Kamilly Souza do Vale – Núcleo de Pesquisas Fenomenológicas/UFPA
 Profª Drª Karina de Araújo Dias – Prefeitura Municipal de Florianópolis
 Prof. Dr. Lázaro Castro Silva Nascimento – Laboratório de Fenomenologia & Subjetividade/UFPR
 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. Michel da Costa – Universidade Metropolitana de Santos
 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. Ricardo Sérgio da Silva – Universidade Federal de Pernambuco
 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)	
E56	<p>A enfermagem e o gerenciamento do cuidado integral 2 [recurso eletrônico] / Organizadora Isabelle Cordeiro de Nojosa Sombra. – Ponta Grossa, PR: Atena, 2020.</p> <p>Formato: PDF Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader. Modo de acesso: World Wide Web. Inclui bibliografia ISBN 978-65-5706-063-6 DOI 10.22533/at.ed.636200106</p> <p>1. Cuidadores. 2. Enfermagem. 3. Humanização dos serviços de saúde. I. Sombra, Isabelle Cordeiro de Nojosa.</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 obra “*A Enfermagem e o Gerenciamento do Cuidado Integral*” aborda uma série de estudos realizados na área da Enfermagem, sendo suas publicações realizadas pela Atena Editora. Em sua totalidade está composta por 2 volumes, sendo eles classificados de acordo com a área de abrangência e temáticas de estudo. Em seus 20 capítulos, o volume I aborda a atuação da Enfermagem nas Unidades de Terapia Intensiva; Enfermagem Clínica e Cirúrgica; Enfermagem em Urgência Emergência; Sistematização da Assistência de Enfermagem e Processo de Enfermagem; Enfermagem em cuidados paliativos.

O volume I é dedicado principalmente ao público que necessita de assistência no âmbito hospitalar, bem como aos profissionais da área, abordando aspectos relacionados à qualidade da assistência e saúde ocupacional. Sendo assim, colabora com as mais diversas transformações no contexto da saúde, promovendo o conhecimento e, conseqüentemente, a qualidade na assistência. Sendo assim, a prestação dos serviços ocorre de forma eficaz, gerando resultados cada vez mais satisfatórios.

As publicações tratam sobre ações gerenciais e assistenciais em enfermagem, bem como dificuldades assistências enfrentadas pela enfermagem, além de pesquisas que envolvem análise de fatores de risco para infecção, interação medicamentosa, dentre outras.

Ademais, esperamos que este livro possa fornecer subsídios para uma atuação qualificada e humanizada no que diz respeito, principalmente, ao paciente crítico, bem como um olhar reflexivo no que se refere à saúde ocupacional dos profissionais atuantes nas Unidades de Terapia Intensiva, além de fornecer ferramentas e estratégias de gestão e gerenciamento em saúde, disseminando o trabalho pautado no embasamento científico.

Isabelle Cordeiro de Nojosa Sombra

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1	1
A PERCEPÇÃO DOS ACADÊMICOS DE ENFERMAGEM SOBRE A EDUCAÇÃO SEXUAL DAS ADOLESCENTES MORADORAS DA ILHA DE COTIJUBA - PARÁ	
Shirley Aviz de Miranda	
Adriane Stefhani Cardoso Fonseca	
Ana Carla Muniz de Brito	
Camila Pimentel Corrêa	
Esther Miranda Caldas	
Júlia dos Santos Lisbôa	
Maria Paula dos Santos Sousa Bulhões Costa	
Thalyta Mariany Rego Lopes Ueno	
Paula Sousa da Silva Rocha	
DOI 10.22533/at.ed.6362001061	
CAPÍTULO 2	10
ATUAÇÃO DO ENFERMEIRO NOS SERVIÇOS DO PSF	
Natália Bastos Vieira dos Santos	
Nara Beatriz da Silva	
Andressa Lages Vieira	
Pâmila Taysa Nascimento Silva	
Alinne Campelo Terto	
Janaína Juvenete Rodrigues	
DOI 10.22533/at.ed.6362001062	
CAPÍTULO 3	17
A RELEVÂNCIA DO ENFERMEIRO NEONATOLOGISTA NO ALOJAMENTO CONJUNTO	
Thaís Emanuele da Conceição	
Marcelle Campos Araújo	
DOI 10.22533/at.ed.6362001063	
CAPÍTULO 4	24
ANÁLISE DO CLIMA ORGANIZACIONAL EM UM HOSPITAL PÚBLICO SITUADO NO ESTADO DE MINAS GERAIS SOB A ÓTICA DA EQUIPE DE ENFERMAGEM	
Michele Fabiana da Silva	
Eder Júlio Rocha de Almeida	
José Rodrigo da Silva	
Rosângela Silqueira Hickson Rios	
DOI 10.22533/at.ed.6362001064	
CAPÍTULO 5	37
CONTRIBUIÇÃO DA VIGILÂNCIA DO ÓBITO PARA REDUÇÃO DOS CASOS DE ÓBITO INFANTIL NO BRASIL: UMA REVISÃO INTEGRATIVA	
Simone Souza de Freitas	
Fernando Matias Monteiro Filho	
Kaio Felipe Araújo Carvalho	
Ligiane Josefa da Silva	
Larissa Regina Alves de Moraes Pinho	
Milena Rafaela da Silva Cavalcanti	
Maiza Moraes da Silva	

Raniele Oliveira Paulino
Stefany Catarine Costa Pinheiro
Sarah Ellen Lopes de Albuquerque Alves e Silva
Sérgio Pedro da Silva
Vitória Andrade Bezerra

DOI 10.22533/at.ed.6362001065

CAPÍTULO 6 53

DIAGNÓSTICO PRECOCE DO CÂNCER INFANTIL: CONTRIBUIÇÕES DA CONSULTA DE ENFERMAGEM NA PERCEPÇÃO DE ENFERMEIROS DA ATENÇÃO PRIMÁRIA

Patrick Leonardo Nogueira da Silva
Maiara Carmelita Pereira Silva
Priscila Taciane Freitas Brandão
Amanda de Andrade Costa
Ricardo Soares de Oliveira
Valdira Vieira de Oliveira
Aurelina Gomes e Martins
Carolina dos Reis Alves
Tadeu Nunes Ferreira

DOI 10.22533/at.ed.6362001066

CAPÍTULO 7 65

ENSINO DA ÉTICA E BIOÉTICA AOS PROFISSIONAIS DE SAÚDE NA PÓS-GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM E SAÚDE

Larissa Coelho Barbosa
Jacilene Santiago do Nascimento Trindade dos Santos
Nilton José Vitório Almeida
Edvirges Nogueira dos Anjos
Luciene Batista dos Santos
Angela Santiago Lima
Darci de Oliveira Santa Rosa

DOI 10.22533/at.ed.6362001067

CAPÍTULO 8 77

FATORES DE RISCO PARA HIPERTENSÃO ARTERIAL EM MULHERES MATRICULADAS EM UMA ACADEMIA DE TREINAMENTO RESISTIDO

Virginia Januário
Hanna Matos Castro
Laura Maria de Moraes Almeida
Patrícia Lopes de Souza Freitas
Brunno Lessa Saldanha Xavier
Elizabeth Carla Vasconcelos Barbosa

DOI 10.22533/at.ed.6362001068

CAPÍTULO 9 93

EMERGÊNCIAS OBSTÉTRICAS: REPRESENTAÇÕES SOCIAIS DA EQUIPE MULTIPROFISSIONAL DO SERVIÇO DE ATENDIMENTO MÓVEL DE URGÊNCIA

Michelle Araújo Moreira
Beatriz dos Santos Andrade

DOI 10.22533/at.ed.6362001069

CAPÍTULO 10	106
FATORES INFLUENCIADORES FRENTE A POSIÇÃO DE ESCOLHA DE PARTO	
Emylie Lechman Rodrigues	
Laryssa De Col Dalazoana Baier	
Ana Paula Xavier Ravelli	
Elaine Cristina Antunes Rinaldi	
Suellen Vienscoski Skupien	
DOI 10.22533/at.ed.63620010610	
CAPÍTULO 11	118
INTERVENÇÕES DO ENFERMEIRO A PACIENTES COM DENGUE CLÁSSICA E DENGUE HEMORRÁGICA	
Samira Coelho Abreu	
Serlandia da Silva de Sousa	
Ana Claudia Garcia Marques	
Paulo Henrique Alves Figueira	
Camila Maria Pinheiro de Mello e Silva	
José de Ribamar Medeiros Lima Junior	
Thaynara Helena Ribeiro e Silva Medeiros	
Naine dos Santos Linhares	
Ana Paula dos Santos	
Leandro Silva Pimentel	
DOI 10.22533/at.ed.63620010611	
CAPÍTULO 12	130
HUMANIZAÇÃO DO PARTO E O PAPEL DO ENFERMEIRO OBSTETRA	
Maria Salomé Martins	
Hariane Freitas Rocha Almeida	
Aline Sharlon Maciel Batista Ramos	
Said Antonio Trabulsi Sobrinho	
Bárbara Emanuelle Nunes Dutra	
Maria Elza Rodrigues Câmara	
Messias Lemos	
DOI 10.22533/at.ed.63620010612	
CAPÍTULO 13	140
MORTALIDADE MATERNA NO MARANHÃO: ESTUDO RETROSPECTIVO 2010 A 2018	
Olivani Izabel Domanski Guarda	
DOI 10.22533/at.ed.63620010613	
CAPÍTULO 14	152
O CUIDADO DO ENFERMEIRO NA COMUNIDADE QUILOMBOLA DO ABACATAL - PA À LUZ DAS TEORIAS TRANSCULTURAL E AUTOCUIDADO	
Camila Pimentel Corrêa	
Celice Ruanda Oliveira Sobrinho	
Júlia Santos Lisbôa	
Laura Arruda Costa	
Ruth de Souza Martins	
Milena Farah Damous Castanho Ferreira	
Thalyta Mariany Ueno Lopes	
Paula Sousa da Silva Rocha	

DOI 10.22533/at.ed.63620010614

CAPÍTULO 15 161

O PAPEL DO ENFERMEIRO E SEUS DESAFIOS FRENTE A HUMANIZAÇÃO AOS POVOS INDÍGENAS

Anna Karla dos Santos Ribeiro

Priscilla Correa Martins

Natália Nogueira

Bruno José Gaspar da Silva

DOI 10.22533/at.ed.63620010615

CAPÍTULO 16 166

PANORAMA DA SAÚDE MENTAL DOS ESTUDANTES DE ENFERMAGEM: UMA REVISÃO INTEGRATIVA DE LITERATURA

Samuel Barroso Rodrigues

Danielle de Souza Campos Rodrigues

Rafaela Diniz Carvalho

DOI 10.22533/at.ed.63620010616

CAPÍTULO 17 176

PERCEÇÃO DA EQUIPE DE ENFERMAGEM FRENTE AOS RISCOS OCUPACIONAIS EM UM HOSPITAL UNIVERSITÁRIO DE VITÓRIA, ES

Magda Ribeiro de Castro

Crystiane Demuner Moraes

Carolina Falcão Ximenes

Gustavo Costa

Maria Lucia Costa de Moura

DOI 10.22533/at.ed.63620010617

CAPÍTULO 18 190

PLANO DE PARTO: EXPERIÊNCIA DE MULHERES NO CENÁRIO DO NASCIMENTO

Bruna Rodrigues de Jesus

Sara Lorena Gomes Rodrigues

Cynthia Santos Meireles

Diana Matos Silva

Cristiano Leonardo de Oliveira Dias

Mirna Ingrid Rodrigues de Jesus

Elton Júnior Ferreira Rocha

Jozimara Rodrigues da Mata

Clara de Cássia Versiani

DOI 10.22533/at.ed.63620010618

CAPÍTULO 19 202

TUBERCULOSE PULMONAR EM MAIORES DE 60 ANOS NO ESTADO DO MATO GROSSO DO SUL

Carlos Alberto Bassani Junior

Vânia Paula Stolte Rodrigues

DOI 10.22533/at.ed.63620010619

SOBRE A ORGANIZADORA..... 209

ÍNDICE REMISSIVO 210

ANÁLISE DO CLIMA ORGANIZACIONAL EM UM HOSPITAL PÚBLICO SITUADO NO ESTADO DE MINAS GERAIS SOB A ÓTICA DA EQUIPE DE ENFERMAGEM

Data de aceite: 20/05/2020

Michele Fabiana da Silva

Universidade Vale do Rio Verde- Unincor Betim

Eder Júlio Rocha de Almeida

Universidade Vale do Rio Verde- Unincor Betim

José Rodrigo da Silva

Universidade Vale do Rio Verde- Unincor Betim

Rosângela Silqueira Hickson Rios

RESUMO: Um ambiente organizacional saudável interfere diretamente no comportamento dos colaboradores, impactando os resultados processuais e todos tipos de performance, por conseguinte, objetiva-se conhecer os fatores favoráveis a um bom clima organizacional no âmbito da equipe de enfermagem em um hospital público de minas Gerais. Buscou-se examinar a opinião dos enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem a respeito das dez dimensões consideradas relevantes a um ambiente satisfatório. Para tanto foi aplicado um questionário sistematizado aos colaboradores que atingiram os critérios de inclusão. As análises foram quantitativas, desenvolvidas a partir do software SPSS. Os resultados demonstraram que os servidores não estão satisfeitos com a segurança e as condições do

trabalho, indicaram que os treinamentos são escassos.

PALAVRAS-CHAVE: Clima organizacional; Comportamento humano; Equipe de enfermagem; Hospital público.

ABSTRACT: A healthy organizational environment directly interferes in the employees' behavior, impacting the procedural results and all types of performance, therefore, the objective is to know the factors favorable to a good organizational climate within the nursing team in a public hospital in Minas Gerais. We sought to examine the opinion of nurses, technicians and nursing assistants, regarding the ten dimensions considered relevant to a satisfactory environment. To this end, a systematic questionnaire was applied to employees who met the inclusion criteria. The analyzes were quantitative, developed using the SPSS software. The results showed that the employees are not satisfied with the safety and conditions of the work, they indicated that the training is scarce.

KEYWORDS: Organizational climate; Human behavior; Nursing team; Public hospital.

1 | INTRODUÇÃO

Há dois fatores relacionados aos

recursos humanos que têm grande importância: a postura do líder, que possui um papel fundamental no processo de desenvolvimento da equipe e dos resultados por ela apresentados, e os funcionários, que são responsáveis, em grande parte, pelo sucesso da organização.

Sendo assim, as empresas procuram oferecer melhor qualidade de vida como forma de motivar e, conseqüentemente, de melhorar sua produtividade, seu desempenho. Para verificar o nível de motivação e de satisfação dos colaboradores, realiza-se uma pesquisa de clima organizacional.

O clima organizacional tem o intuito de identificar os principais fatores que afetam, negativa e positivamente, a motivação das pessoas que integram a empresa. A análise do clima organizacional, ou das “atmosferas psicológicas” da organização, é uma ferramenta estratégica que confere o gestor métodos para identificar os fatores que exercem influência constatável e concreta sobre o comportamento do indivíduo e de grupos na organização (XAVIER, 1986).

Desse modo, “o clima representa o ambiente psicológico e social que existe em uma organização e que condiciona o comportamento dos seus membros” (CHIAVENATO, 2005, p. 123). “O clima pode se referir ao ambiente dentro de um departamento, de uma fábrica ou de uma empresa” (CHIAVENATO, 2005, p. 124).

O objetivo deste trabalho é verificar a relação existente entre o estilo de liderança de uma organização e o clima organizacional, avaliando-se a opinião dos colaboradores através de um questionário que contempla as dez dimensões consideradas relevantes para um ambiente satisfatório. A organização em estudo é o Hospital Público de grande complexidade situado no estado de Minas Gerais, que não possui nenhum sistema de gestão da qualidade implantado, e nenhuma certificação hospitalar.

Neste estudo, ao identificar as particularidades atribuídas ao enfermeiro gestor, busca-se compreender o seu estilo de relacionamento com a equipe no ambiente de trabalho e a percepção dos colaboradores de acordo com os fatores de clima organizacional disponíveis.

2 | A ORGANIZAÇÃO

A organização em estudo é um hospital público situado no estado de Minas Gerais. Trata-se de um hospital inaugurado em 1996, sendo até hoje, a maior unidade de saúde do município de Betim.

Atualmente é referência para atendimento de urgência, emergência e internação, atendendo pacientes de 16 municípios próximos a Betim. Possui, também, atendimento em diversas especialidades.

3 | PROBLEMA

De que maneira a gestão da enfermagem influencia no clima organizacional da empresa?

4 | JUSTIFICATIVA

Este trabalho é justificado, do ponto de vista da organização, devido à influência exercida pelos líderes formais e informais no clima organizacional, contribuindo para o desenvolvimento da organização e de seus próprios colaboradores.

Para o profissional de administração, saber realizar uma pesquisa de clima organizacional é extremamente importante, visto que permite identificar quais fatores predominam em cada organização, como os colaboradores se sentem em relação às políticas da empresa e seus líderes, avaliar aspectos inerentes a uma empresa desde o ambiente de trabalho até a remuneração, além do suporte que cada colaborador recebe da organização na resolução de suas atividades diárias.

Este trabalho exige a aplicação de vários conceitos aprendidos ao longo do curso, tornando-se importante do ponto de vista acadêmico.

5 | OBJETIVOS

5.1 Objetivo Geral

Verificar a relação existente entre o estilo de liderança em uma organização e o clima organizacional na mesma.

5.2 Objetivos Específicos

- Verificar como a liderança influencia no ambiente de trabalho;
- Pesquisar a relação entre os líderes e os colaboradores;
- Analisar a satisfação dos colaboradores com a liderança atual e o clima organizacional.

6 | METODOLOGIA

Foi desenvolvido um questionário quantitativo contendo 02 itens de caracterização dos respondentes, e 11 perguntas com 4 opções de respostas. A 12ª pergunta é aberta, livre para que o colaborador sugira melhorias para a organização.

O questionário de pesquisa da influência da liderança no clima organizacional foi aplicado no Hospital Público situado em Minas Gerais, no setor da Neonatologia.

São 12 respondentes, todos eles funcionários desse setor, sendo 11 técnicos em enfermagem e 1 enfermeiro.

7 | REFERENCIAL TEÓRICO

7.1 Liderança

A liderança é um fator de “poder” nas organizações, e tem enorme influência sobre os funcionários. De acordo com Katz e Kahn¹ (1974), apud Saboia e Chies (2012, p.6), “liderar é entendido como um ato de influência nas atividades desenvolvidas por pessoas ou na formação de um grupo para atingir os objetivos propostos”.

Segundo Kotter² (2002), apud Saboia e Chies (2012, p.6), o líder autêntico é um criador de estratégias que determina em qual direção a organização deve avançar, conseguindo que seus colaboradores o acompanhem por realmente acreditar nas suas ideias.

A liderança é simplesmente o desenvolvimento de relacionamentos com diversas pessoas visando criar uma unidade, um conjunto, uma comunidade que seja capaz de produzir riquezas. Conforme Benis³ (2002), apud Saboia e Chies (2012, p.6), a liderança é aprendida basicamente através do exemplo dado por bons líderes.

Liderança é a realização de metas por meio da direção de colaboradores. A pessoa que comanda com sucesso seus colaboradores para alcançar finalidades específicas é um líder. Um grande líder tem essa capacidade dia após dia, ano após ano, em uma grande variedade de situações. (MAXIMINIANO, 2006, p.195)

Sendo assim, pode-se dizer que os líderes são extremamente importantes para o desempenho da organização e seu consequente crescimento, levando as equipes a serem úteis e servirem ao bem comum.

Um líder não é escolhido porque sabe tudo e pode tomar qualquer decisão. É escolhido para reunir o conhecimento disponível e então criar os pré-requisitos para a realização do trabalho. Elabora os sistemas que lhe permitem delegar responsabilidade para as operações do dia-a-dia. (CARLZON⁴, 2005, p.43, apud GARCIA, 2012)

Segundo Robbins (2005), as organizações precisam de liderança forte e administração forte para atingir sua eficácia ótima. No mundo de hoje, precisamos de líderes que desafiem o *status quo*, criem visões de futuro e sejam capazes de

1 KATZ, D. KAHN, R. L. **Psicologia Social das Organizações**. São Paulo: Atlas, 1974.

2 KOTTER, John P. **Os líderes necessários**. In: Liderança e gestão de pessoas: autores e conceitos imprescindíveis. São Paulo: Publifolha, 2002.

3 BENIS, Warren. **A nova liderança**. In: Liderança e gestão de pessoas: autores e conceitos imprescindíveis. São Paulo: Publifolha, 2002.

4 CARLZON, J. **A hora da verdade**. Rio de Janeiro: Sextante, 2005.

inspirar membros da organização a querer realizar estas visões.

Existem diversos conceitos de liderança, e todos apresentam que a figura do líder é imprescindível no ambiente de trabalho. Isso porque através de uma boa liderança a empresa conseguirá ter um clima organizacional satisfatório, com seus funcionários motivados, boas relações de trabalho, clientes satisfeitos, resultados positivos, bons lucros.

7.1.1 Características de um líder

Conforme Maximiniano (2006) a liderança é uma função, papel, tarefa ou responsabilidade que qualquer pessoa precisa desempenhar quando é responsável pelo desenvolvimento de um grupo. No papel de líderes, algumas pessoas são mais eficazes que outras, porque têm mais habilidade ou são mais motivadas. Pode ser que as duas características sejam interdependentes: as pessoas mais motivadas, provavelmente, são também as mais hábeis.

Os líderes devem possuir e cultivar algumas características que servirão de base para a liderança, dentre eles:

...ouvir atentamente; despertar empatia; desenvolver atitudes positivas e otimistas; exceder promessas e compromissos; reconhecer dúvidas e vulnerabilidades pessoais; ser energético em alto nível; e ser sensível às necessidades, aos valores e ao potencial de outros. (NASCIMENTO⁵, 2008, p.70, apud GARCIA, 2012)

Ainda segundo Nascimento (2008, p.70) apud GARCIA (2012), a solidificação da liderança implica em um processo contínuo e interminável, pois nenhum líder conseguirá jamais chegar à perfeição no que se refere a perspicácia e eficácia.

Segundo a teoria dos estilos de liderança, nos processos de tomada de decisão existe uma troca entre líderes e funcionários. Sendo assim, o líder passa a ser considerado pela organização como fator importante, capaz de influenciar nos resultados da sua equipe de trabalho. Banov⁶ (2008, p. 31), apud Araújo *et al* (2011, p.5), ressalta que “o estilo de liderança remete à maneira como os líderes se comportam e o que usam para controlar o comportamento dos liderados”.

De acordo com Weber⁷ (1996) apud Vedovello (2012, p.34), “as qualidades emanadas da pessoa do líder são denominadas de carisma e, aquelas provenientes do meio são entendidas como derivadas da burocracia, como estruturas racionais e legais”. Segundo esse conceito, o líder não nasce pronto para liderar, portanto, qualquer pessoa pode ser um líder, desde que aprenda e desenvolva a capacidade de liderança.

5 NASCIMENTO, E. **Comportamento Organizacional**. Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2008

6 BANOVA, Márcia Regina. **Psicologia no gerenciamento de pessoas**. São Paulo, Atlas, 2008.

7 WEBER, G. B. **Desenvolvendo Líderes de Amanhã**. In: HESSELBEIN, F.; GOLDSMITH, M.; BECKHARD, R. O líder do futuro. São Paulo: Futura, 1996.

7.1.2 Motivação dos liderados

Segundo o modelo de Fiedler, quanto melhor a relação líder- liderados, mais alto o grau da estrutura da tarefa e mais forte o poder da posição, mais controle o líder tem, sendo assim o líder tem um poder de envolver os liderados de forma a controlar seu comportamento. O líder tem um papel crucial para compreender o comportamento do grupo definindo metas para obtenção do resultado.

Seguidores ou liderados fieis, que se deixam convencer pela mensagem intrínseca que o líder transmite, pela missão que propõem, por sua imagem, pela instituição que representa ou por outros fatores de natureza simbólica, emocional, ou moral. Carismática é o adjetivo que caracteriza a liderança associada ao liderado do tipo fiel. (MAXIMINIANO, 2006, p.195)

Se o líder tem suas ações positivas e são aceitas por seus seguidores, sua situação é favorável agora se os seguidores forem hostis, a situação se torna desfavorável, por isso e muito importante a aceitação do comportamento do líder.

7.1.3 Estilos de liderança

Os estilos de liderança são as formas como o líder se relaciona com os liderados, que pode autocrática, democrática, tirânica ou demagógica, sendo ou não compartilhado pela autoridade com seus liderados. Esses estilos são reconhecidos desde a Antiguidade clássica, e mesmo ao longo dos séculos o conceito não mudou. A figura 1 sintetiza os conceitos.

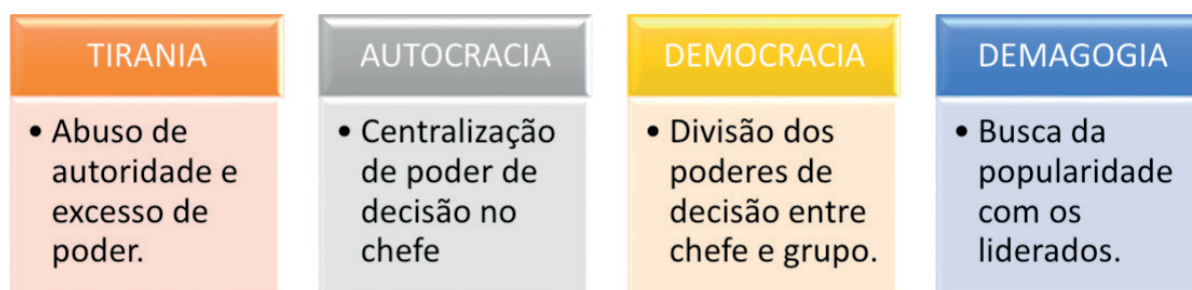


Figura 1 - Estilos de liderança

Fonte: Autoria própria

7.1.4 A diferença entre líder e chefe

É muito comum observar em cargos de chefia pessoas que não estão preparadas para conduzir ou liderar uma equipe. Muitas acham que ser chefe é a mesma coisa que ser líder, mas isso está errado visto que liderar não é a mesma coisa que chefear.

Chefe é alguém que exerce o poder de mando em virtude de uma autoridade oficial ou oficiosa. Líder é uma pessoa que, graças à própria personalidade e não

a qualquer injunção administrativa, dirige um grupo com a colaboração dos seus membros. (SOBRINHO e ALMEIDA⁸, 2002, p.26 apud GARCIA, 2012)

O líder é alguém que dirige sua equipe levando em consideração a ajuda dos seus liderados, estando todos voltados para um objetivo comum e coletivo.

A palavra é usada não só para designar quem comanda (chefe) como para quem guia (líder). Na prática há enormes diferenças nos tipos de liderança. Às vezes o chefe não lidera e sim tem um poder autoritário sobre os liderados. Já o líder é a pessoa que tem maior domínio sobre os membros do grupo ou equipe. (SOBRINHO e ALMEIDA, 2002, p.27 apud GARCIA, 2012)

Torna-se possível observar que um líder tem seguidores que dividem as mesmas ideias e anseios. Porém o chefe, ou seja, aquele que exerce o poder, pode ser sabotado e não conseguir a adesão do grupo às suas ideias. Cabe ressaltar que um funcionário insatisfeito acaba influenciando muitos outros, podendo ter mais peso que o próprio chefe na defesa ou rejeição de uma ideia.

Então é possível verificar os seguintes pontos a respeito de liderança e chefia:

- Nenhuma liderança pode ser imposta.
- Ninguém ensina uma pessoa a ser líder; trata-se de uma habilidade é adquirida através das experiências vividas, dos problemas enfrentados e das oportunidades que surgiram no decorrer do tempo.
- Quanto maior o compromisso do líder, maior a sua responsabilidade, entendendo que os líderes são corresponsáveis no sucesso ou fracasso da organização;
- Liderar não é uma tarefa fácil, exigindo paciência, disciplina, respeito, humildade e compromisso.

7.2 Clima Organizacional

A cultura organizacional é entendida como um sistema de valores compartilhados pelos membros de uma organização que a diferencia das demais. Logo, a cultura organizacional representa a maneira pela qual seus membros percebem as características-chave que a empresa valoriza (ROBBINS, 2005).

Segundo Ferreira (2013), o ambiente das organizações influencia a motivação, pois o clima é a “qualidade” do ambiente organizacional que é percebida ou experimentada por seus integrantes e influencia o seu comportamento. Se as pessoas não estão motivadas ou felizes em pertencer a uma organização, seu clima deve ser estudado. É por meio do clima organizacional que se expressam as percepções das

8 SOBRINHO, A. C; ALMEIDA, K. S. A. de. **A influência da liderança na eficácia da equipe em empresa familiar**. Belém, 2002. Disponível em: <http://www.nead.unama.br/bibliotecavirtual/monografias/INFLUENCIA_LIDERANCA.PDF> Acesso em: 5 nov. 2012

pessoas em relação às organizações em que trabalham.

Luz (1995) considera o clima como o reflexo do estado de espírito das pessoas que predomina numa organização, num determinado período de tempo, não tendo impactos duradouros os fatos que acontecem no ambiente externo, porém têm forte influência, e os fatos internos ocorrem de forma mais intensa e permanente.

Portanto o clima organizacional é muito importante para o desenvolvimento das pessoas dentro da organização, pois suas variáveis influenciam no comportamento dos mesmos e na qualidade do ambiente de trabalho e está diretamente relacionado com o grau de satisfação, as expectativas e as necessidades dos integrantes de uma organização.

7.2.1 Influencia da liderança no clima organizacional

O papel da liderança influencia no clima organizacional e é importante nas etapas do desenvolvimento do ambiente de trabalho.

Liderança na gestão do clima organizacional solicita algumas atividades para que esta seja bem conduzida. Mostrar de forma clara aonde quer chegar, fazendo um entendimento claro do momento real para que os colaboradores possam desempenhar o melhor de si, para a busca eficaz dos resultados. Uma variável correlacionada a esse tema é a credibilidade, que é embasada na coerência do que se propõem a organização e ações para o resultado. Não existindo o melhor estilo de liderança e sim o que melhor adéqua aos valores da organização, e aos propósitos do momento em que a organização se encontra (GEHRINGER, 2003)

Portanto é muito importante desenvolver um clima favorável dentro das organizações, permitindo um amplo diálogo e convivência entre colaboradores e seus líderes. O líder é a figura responsável em criar um bom relacionamento, e influenciar seus colaboradores a desenvolver suas atividades dentro da empresa por isso se faz necessário um ambiente favorável, saudável e agradável para que o relacionamento entre líder e liderados seja otimizado.

8 | DESENVOLVIMENTO

Foi desenvolvido um questionário quantitativo contendo 02 itens de caracterização dos respondentes: sexo e idade. Todos os respondentes são do sexo feminino, e a média de idade é de 41 anos.

A primeira pergunta foi: Você se sente seguro na empresa que trabalha? Para 58% a sensação é de insegurança (7 pessoas), para 33% (4 pessoas) é seguro, e apenas 8% (1 pessoa) sente-se muito insegura.

A pergunta 2 refere-se ao relacionamento com os colegas, sendo que 92% (11

pessoas) responderam que mantêm um bom relacionamento.

A pergunta 3 refere-se à satisfação de ter suas ideias ouvidas pela empresa. O 58% dos respondentes disseram estar satisfeitos, 25% insatisfeitos e 17% muito satisfeito.

A pergunta 4 está relacionada ao reconhecimento pelo trabalho realizado, sendo que 75% (9 pessoas) declararam que são pouco reconhecidas, 8% (1 pessoa) que não é nada reconhecida, e 17% (2 pessoas) são reconhecidas.

A pergunta 5 refere-se ao relacionamento com a liderança, com 67% respondendo que é bom, 25% regular e 8% ruim. Sobre o contato direto com a liderança, pergunta 6, 75% disseram que têm pouco contato, 8% que têm contato e 17% que não têm nenhum contato.

A pergunta 7 questiona sobre as condições no ambiente de trabalho, tais como temperatura, higiene, mobiliário, ruído e materiais. Para 25% as condições são ruins, para 42% são regulares, e para 33% são boas.

A pergunta 8 questiona com que frequência a liderança informa sobre os fatos importantes que estão acontecendo na empresa, sendo que 67% responderam raramente, 17% responderam nunca e 17% quase sempre.

Sobre a gestão da liderança, pergunta 9, 75% acha que é regular (9 pessoas), 8% que é boa (1 pessoa) e 17% que é ruim (2 pessoas). A pergunta 10 questiona sobre a satisfação com o local de trabalho, sendo que 67% (8 pessoas) responderam estar insatisfeitas e 33% (4 pessoas) estão satisfeitas.

A pergunta 11 foi sobre estar satisfeito com a quantidade e funcionários conforme a demanda do serviço. Quase a totalidade, 83% (10 pessoas) responderam estar muito insatisfeitas, e 17% (2 pessoas) estão insatisfeitas.

A pergunta aberta refere-se ao que poderia ser feito para melhorar o setor em estudo. Foram várias as respostas, mas a falta de funcionários (23%), de material (20%) e de estrutura física (17%) foram as mais citadas, tal como mostra a figura 2.

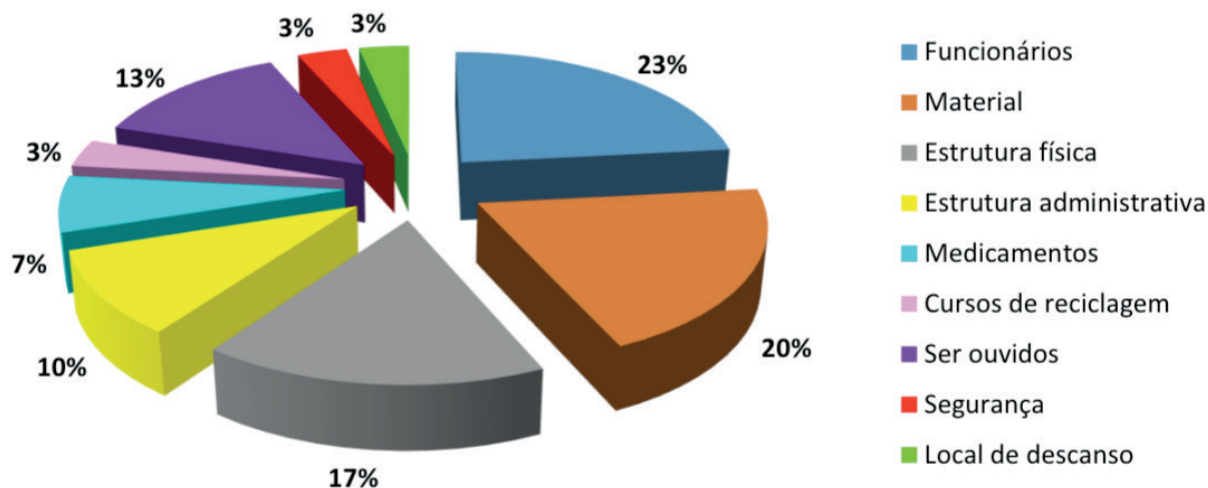


Figura 2 - Relacionamento com colegas e líderes

Fonte: Compilação de dados da pesquisa própria.

8.3 Cruzamento de dados

As perguntas 2 e 5 referem-se ao relacionamento com os colegas e com os líderes. É possível verificar que a maioria dos entrevistados tem um relacionamento bom com uns e outros.

O fato de manter um bom relacionamento com os líderes provavelmente está relacionado ao contato com os mesmos (pergunta 6), visto que a grande maioria (75%) tem pouco contato com eles. Essas relações são mostradas na figura 3.

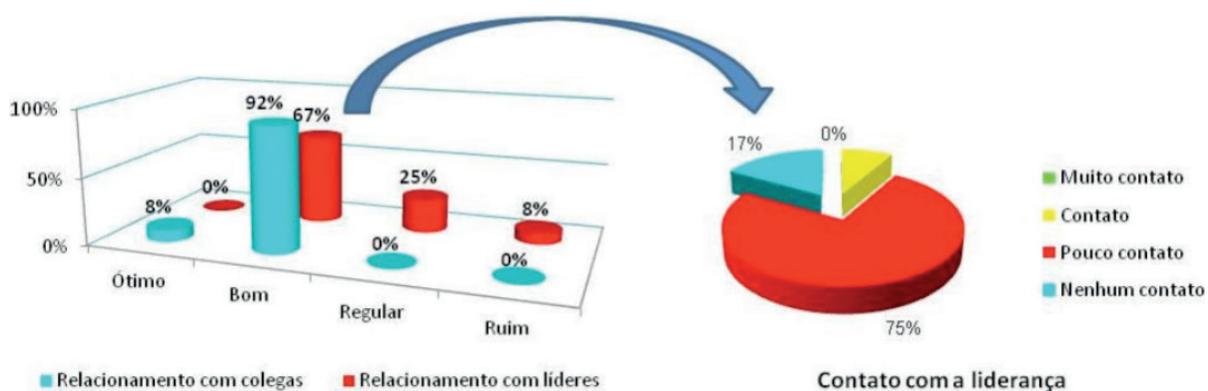


Figura 3 - Relacionamento com colegas e líderes

Fonte: Compilação de dados da pesquisa própria.

Com relação à gestão da liderança (pergunta 9), a maioria (75%) declarou ser regular. Esse fato também pode estar relacionado ao pouco contato existente com os líderes (pergunta 6), mas certamente está relacionado ao fato dos funcionários se sentirem pouco reconhecidos pelo trabalho executado no hospital (pergunta 4). Os dados podem ser vistos na figura 4.



Figura 4 - Reconhecimento **vs** contato com liderança

Fonte: Compilação de dados da pesquisa própria.

Com relação ao local de trabalho (pergunta 10), a maioria (67%) respondeu estar insatisfeito. Essa insatisfação certamente está relacionada às condições do ambiente de trabalho (pergunta 7), visto que 67% dos entrevistados fizeram uma avaliação negativa do mesmo. Também tem relação com a quantidade de funcionários do setor (pergunta 11), que teve uma avaliação negativa por parte de 100% dos entrevistados. Os gráficos correspondentes são mostrados na figura 5.

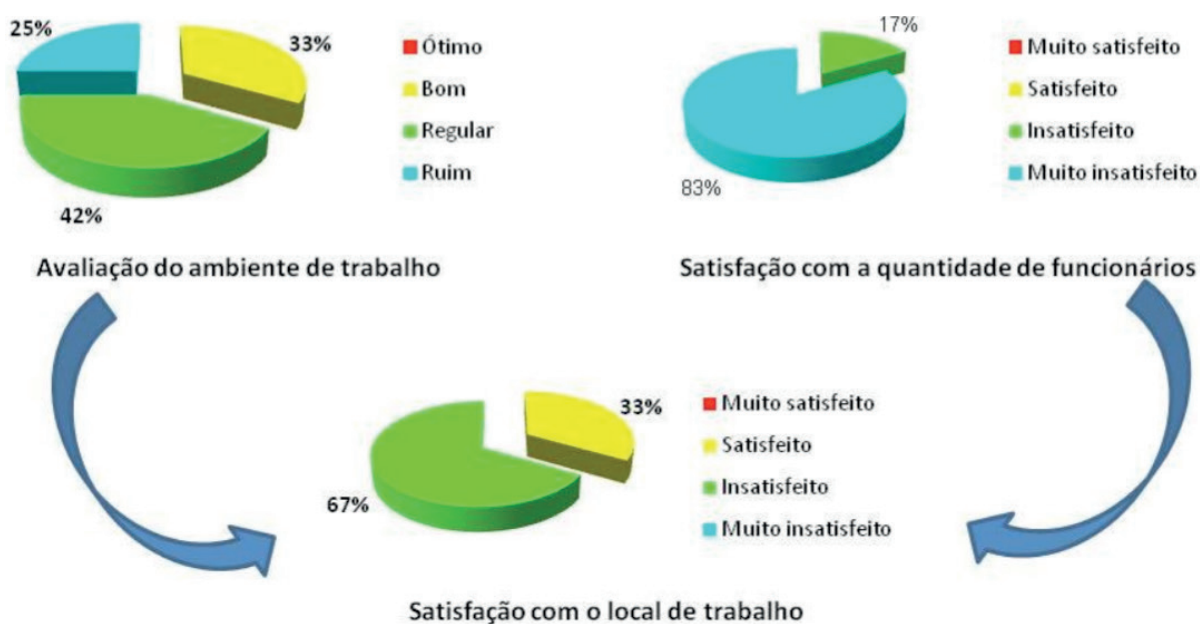


Figura 5 - Local de trabalho **vs** Ambiente e Quantidade de funcionários

Fonte: Autoria própria

9 | CONCLUSÃO

Após a análise dos questionários aplicados aos funcionários do hospital, é possível verificar que a maioria dos entrevistados tem um bom relacionamento com

a liderança. No entanto, eles acham a gestão apenas regular, conceito que está relacionado à falta de contato com os líderes, à falta de reconhecimento pelo serviço prestado, à falta de comunicação por parte da liderança, às próprias condições do ambiente de trabalho, à falta de funcionários.

Segundo a teoria dos estilos de liderança, nos processos de tomada de decisão existe uma troca entre líderes e funcionários. Na organização estudada os funcionários declaram estar satisfeitos por terem suas ideias ouvidas pela organização, mas a falta de contato com os líderes impede essa troca contínua.

Considerando que um líder consegue que os colaboradores o acompanhem, apoiem, sigam suas ideias, o que se vê no Hospital Regional de Betim são líderes falhos, demagógicos, que mantêm um bom relacionamento e escutam os funcionários, mas não melhoram as condições de trabalho. Se considerar que a liderança é aprendida através de exemplos, a conclusão é ainda pior, vista a falta de contato com os líderes.

As organizações precisam de liderança para se tornar fortes e atingir uma ótima eficácia; líderes que inspirem, que motivem os funcionários, que consigam criar um clima organizacional agradável, levando a bons resultados. Os entrevistados responderam estar insatisfeitos com o local de trabalho, com o ambiente e com a liderança. Essa situação cria um clima negativo, expondo a falta de qualidade do ambiente de trabalho.

Em conclusão, o estilo de liderança utilizado no Hospital Regional de Betim por um lado é positivo, visto que existe bom relacionamento entre os funcionários e entre estes e a liderança. Por outro lado é negativo, visto que não há convivência entre líderes e liderados, além do baixo grau de satisfação e da falta de atendimento às necessidades dos funcionários. Pode-se dizer, então, que as falhas dos líderes estão diretamente relacionadas ao clima organizacional insatisfatório que a organização apresenta.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Amanda de Caldas; SILVA, Simone Costa; SOUSA, Francicleide Gonçalves de. **Estilo de Liderança Gerencial na Perspectiva dos Liderados: um Estudo na Via Leste Motos Ltda.** Trabalho apresentado no VIII SEGeT - Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. 2011. Disponível em <http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos11/47014585.pdf>. Acesso em 18/03/2020.

CHIAVENATO, I. *Gestão de Pessoas*. 7ª reimpressão. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

FERREIRA, Patricia Itala. **Série MBA Gestão de Pessoas: clima organizacional e qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: LTC, 2013.

GARCIA, Denise B. **Os diferentes tipos de liderança e sua influência no clima organizacional**. Artigo publicado no site Administradores.com.br. Disponível em <http://www.administradores.com.br/producao-academica/os-diferentes-tipos-de-lideranca-e-sua-influencia-no-clima-organizacional/5220/>. Acesso em 18/03/2020.

GEHRINGER, Max. **O Clima anda pesado?** Comunidade Virtual de Profissionais de Recursos Humanos. Artigo publicado em 11 de março de 2003. Disponível em <http://www.rh.com.br>. Acesso em 20/03/2020.

LUZ, Ricardo. **Clima organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1996.

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Teoria geral da administração**. Ed. compacta. São Paulo: Atlas, 2006.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. 11^a ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

SABOIA, Juliana; CHIES, Solange. **Considerações sobre a Influência da Liderança no Clima Organizacional: Estudo de Caso Múltiplo**. Trabalho apresentado no IX SEGeT - Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. 2012. Disponível em <http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/8716377.pdf>. Acesso em 20/03/20

VEDOVELLO, João Gilberto. **A influência da liderança no clima organizacional das micro e pequenas empresas da região metropolitana de campinas**. Dissertação de Mestrado apresentada na FACCAMP. 2012. Disponível em http://www.faccamp.br/madm/Documentos/producao_discente/2012/09setembro/JoaoGilbertoVedovello/dissertaCAo.pdf. Acesso em 18/03/20.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Adolescência 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9

Adolescente 2, 3, 7, 17, 64, 209

Alojamento Conjunto 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 110

Assistência 10, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 38, 39, 40, 49, 50, 51, 62, 63, 64, 93, 94, 95, 98, 99, 100, 101, 102, 104, 106, 107, 108, 114, 116, 118, 119, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 136, 137, 138, 139, 142, 148, 150, 153, 156, 157, 159, 163, 164, 165, 168, 177, 181, 183, 186, 187, 188, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 199, 200

Atenção Primária à Saúde 54, 55, 190

B

Bacharelado em Enfermagem 1, 169

Bioética 65, 66, 67, 68, 69, 71, 73, 74, 75, 76

C

Clima 24, 25, 26, 28, 30, 31, 35, 36

Comitê 38, 40, 44, 57, 66, 72, 81, 97, 110, 143, 180, 193

Comportamento 24, 25, 28, 29, 30, 31, 36, 44, 79, 89, 164

Consultório 54, 60

Criança 3, 17, 21, 40, 54, 56, 57, 58, 59, 60, 62, 63, 64, 115, 128, 133, 209

Cuidado 2, 4, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 54, 58, 63, 64, 66, 68, 70, 72, 75, 76, 77, 90, 91, 98, 104, 108, 115, 119, 127, 133, 137, 139, 141, 152, 155, 156, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 168, 170, 171, 173, 187, 189, 195, 196, 199, 206, 208, 209

Cultura 7, 30, 56, 142, 153, 154, 155, 156, 157, 159, 160, 161, 164

D

Dengue 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129

Desafios 40, 62, 69, 75, 116, 161, 162, 163, 164, 165, 196

E

Educação 1, 2, 3, 5, 7, 8, 12, 39, 46, 61, 65, 66, 70, 71, 80, 81, 93, 96, 98, 100, 102, 103, 104, 115, 127, 128, 129, 140, 142, 146, 153, 159, 163, 164, 165, 172, 174, 195, 202, 206, 209

Educação sexual 1, 2, 3, 5, 7, 8

Enfermeiro 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 20, 25, 27, 56, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 72, 75,

96, 98, 100, 102, 105, 108, 111, 112, 114, 115, 116, 118, 119, 120, 124, 126, 127, 128, 130, 132, 134, 136, 137, 138, 139, 152, 155, 161, 162, 163, 165, 168, 171, 176, 177, 180, 187, 189, 195, 198, 202

Ensino 2, 5, 10, 22, 37, 65, 66, 69, 71, 72, 74, 96, 97, 105, 110, 129, 139, 166, 172, 173, 177, 179, 181, 187, 194

Epidemiologia 128, 151, 202

Equipe 12, 13, 14, 15, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 28, 29, 30, 42, 49, 54, 61, 66, 68, 93, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 126, 127, 162, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 189, 192, 193, 196, 199

Estratégia de Saúde da Família 10, 16, 64, 116

Estresse 6, 39, 77, 78, 81, 82, 83, 87, 89, 91, 114, 166, 169, 170, 171, 172, 175, 179, 185, 186

Ética 57, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 74, 75, 81, 97, 110, 132, 143, 180, 193

F

Febre Hemorrágica 118, 120, 128, 129

Fisiopatologia 118, 120, 121, 129

G

Gestão 25, 26, 27, 31, 32, 33, 35, 36, 38, 40, 139, 142, 159, 162, 200

Gravidez 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 114, 136, 141, 142, 148, 192, 195, 198

H

Hipertensão 77, 78, 79, 80, 82, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 124, 141, 142, 149, 155, 158

Hospital Público 24, 25, 26, 73, 116

Humanização 98, 104, 107, 115, 116, 117, 130, 132, 133, 134, 136, 137, 138, 139, 161, 163, 164, 173, 191, 192, 200

I

Idoso 13, 70, 170, 202, 204, 206, 207

Indígenas 51, 161, 162, 163, 164, 165

Intervenções 12, 14, 19, 40, 45, 89, 118, 119, 120, 124, 130, 133, 137, 138, 141, 148, 156, 172, 192, 197, 198

M

Modalidades de Posição 106

Mortalidade Infantil 23, 38, 39, 40, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52

Mortalidade Materna 44, 93, 140, 141, 142, 144, 145, 146, 150, 151, 155

Mulher 6, 8, 17, 18, 21, 22, 39, 40, 93, 100, 101, 102, 103, 105, 106, 107, 108, 109, 113, 114, 115, 116, 130, 131, 132, 133, 134, 136, 137, 138, 141, 142, 190, 191, 192, 193, 195, 196, 199, 209

N

Neoplasias 54

O

Obstetrícia 20, 93, 109, 132, 138, 198, 209

P

Parto 20, 39, 50, 102, 103, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 130, 131, 132, 133, 134, 136, 137, 138, 139, 141, 148, 149, 150, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 199, 200

Parto Humanizado 109, 131, 132, 134, 139, 191

Parturiente 106, 107, 108, 109, 111, 114, 139, 192, 196

Poder 27, 29, 30, 70, 98, 99, 131, 133, 155, 163, 191, 192, 197

Promoção 2, 3, 13, 15, 19, 48, 49, 59, 68, 114, 115, 137, 139, 156, 159, 160, 164, 177, 207, 209

R

Recém-nascido 13, 18, 22, 39, 107, 133, 197

Risco 5, 8, 14, 21, 43, 45, 58, 60, 77, 78, 79, 80, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 95, 109, 110, 125, 126, 127, 128, 132, 133, 141, 145, 151, 173, 176, 177, 179, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 188

Risco Ocupacional 176, 177, 181, 186

S

SAMU 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105

Saúde 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 25, 37, 38, 39, 40, 42, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 75, 77, 78, 79, 80, 86, 87, 89, 90, 91, 93, 94, 95, 102, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 113, 114, 115, 116, 117, 119, 120, 121, 125, 126, 127, 128, 129, 131, 132, 133, 134, 136, 138, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 177, 178, 179, 184, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 192, 193, 194, 195, 199, 200, 202, 203, 205, 206, 207, 208, 209

Saúde Mental 105, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 175

Serviços 10, 13, 15, 16, 39, 45, 48, 49, 50, 59, 81, 105, 109, 113, 119, 125, 126, 128, 132, 138, 141, 155, 158, 159, 162, 163, 184, 194, 202, 203, 206

Sinais 55, 58, 59, 60, 61, 81, 83, 86, 88, 118, 119, 120, 122, 123, 124, 126, 127

Sintomas 6, 7, 55, 58, 59, 60, 61, 62, 86, 87, 118, 119, 120, 122, 123, 124, 125, 126, 206

T

Trabalhador 70, 177, 178, 179, 181, 184, 185, 186, 187, 188, 189

Transtornos 166, 167, 168, 169, 174

Trauma 101, 166, 167, 169

Treinamento 20, 77, 78, 79, 89, 90

Tuberculose Pulmonar 202, 203, 207

 **Atena**
Editora

2 0 2 0