



# SERVIÇOS E CUIDADOS EM SAÚDE

Francisca de Fátima dos Santos Freire  
(Organizadora)

  
Ano 2021



# SERVIÇOS E CUIDADOS EM SAÚDE

Francisca de Fátima dos Santos Freire  
(Organizadora)

  
Ano 2021

### **Editora Chefe**

Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

### **Assistentes Editoriais**

Natalia Oliveira

Bruno Oliveira

Flávia Roberta Barão

### **Bibliotecária**

Janaina Ramos

### **Projeto Gráfico e Diagramação**

Natália Sandrini de Azevedo

Camila Alves de Cremo

Luiza Alves Batista

Maria Alice Pinheiro

### **Imagens da Capa**

Shutterstock

### **Edição de Arte**

Luiza Alves Batista

### **Revisão**

Os Autores

2021 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do Texto © 2021 Os autores

Copyright da Edição © 2021 Atena Editora

Direitos para esta edição cedidos à Atena Editora pelos autores.



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição *Creative Commons*. Atribuição-Não-Comercial-NãoDerivativos 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores, inclusive não representam necessariamente a posição oficial da Atena Editora. 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.

Todos os manuscritos foram previamente submetidos à avaliação cega pelos pares, membros do Conselho Editorial desta Editora, tendo sido aprovados para a publicação com base em critérios de neutralidade e imparcialidade acadêmica.

A Atena Editora é comprometida em garantir a integridade editorial em todas as etapas do processo de publicação, evitando plágio, dados ou resultados fraudulentos e impedindo que interesses financeiros comprometam os padrões éticos da publicação. Situações suspeitas de má conduta científica serão investigadas sob o mais alto padrão de rigor acadêmico e ético.

### **Conselho Editorial**

#### **Ciências Humanas e Sociais Aplicadas**

Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná

Prof. Dr. Américo Junior Nunes da Silva – Universidade do Estado da Bahia

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  
Prof. Dr. Crisóstomo Lima do Nascimento – Universidade Federal Fluminense  
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa  
Prof. Dr. Daniel Richard Sant’Ana – Universidade de Brasília  
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia  
Profª Drª Dilma Antunes Silva – Universidade Federal de São Paulo  
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá  
Prof. Dr. Elson Ferreira Costa – Universidade do Estado do Pará  
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima  
Prof. Dr. Gustavo Henrique Cepolini Ferreira – Universidade Estadual de Montes Claros  
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionale delle Figlie de Maria Ausiliatrice  
Prof. Dr. Jadson Correia de Oliveira – Universidade Católica do Salvador  
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense  
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins  
Prof. Dr. Luis Ricardo Fernandes da Costa – Universidade Estadual de Montes Claros  
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte  
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Pontifícia Universidade Católica de Campinas  
Profª Drª Maria Luzia da Silva Santana – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul  
Prof. Dr. Pablo Ricardo de Lima Falcão – Universidade de Pernambuco  
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Profª Drª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador  
Prof. Dr. Saulo Cerqueira de Aguiar Soares – Universidade Federal do Piauí  
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará  
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande  
Profª Drª Vanessa Ribeiro Simon Cavalcanti – Universidade Católica do Salvador  
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. Arinaldo Pereira da Silva – Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará  
Prof. Dr. Antonio Pasqualetto – Pontifícia Universidade Católica de Goiás  
Profª Drª Carla Cristina Bauermann Brasil – Universidade Federal de Santa Maria  
Prof. Dr. Cleberton Correia Santos – Universidade Federal da Grande Dourados  
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. Jael Soares Batista – Universidade Federal Rural do Semi-Árido  
Prof. Dr. Jayme Augusto Peres – Universidade Estadual do Centro-Oeste  
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  
Profª Drª Daniela Reis Joaquim de Freitas – Universidade Federal do Piauí  
Profª Drª Débora Luana Ribeiro Pessoa – Universidade Federal do Maranhão  
Prof. Dr. Douglas Siqueira de Almeida Chaves – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Prof. Dr. Edson da Silva – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri  
Profª Drª Elizabeth Cordeiro Fernandes – Faculdade Integrada Medicina  
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. Fernando Lima Santos – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia  
Profª Drª Fernanda Miguel de Andrade – Universidade Federal de Pernambuco  
Prof. Dr. Fernando Mendes – Instituto Politécnico de Coimbra – Escola Superior de Saúde de Coimbra  
Profª Drª Gabriela Vieira do Amaral – Universidade de Vassouras  
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria  
Prof. Dr. Helio Franklin Rodrigues de Almeida – Universidade Federal de Rondônia  
Profª Drª Iara Lúcia Tescarollo – Universidade São Francisco  
Prof. Dr. Igor Luiz Vieira de Lima Santos – Universidade Federal de Campina Grande  
Prof. Dr. Jefferson Thiago Souza – Universidade Estadual do Ceará  
Prof. Dr. Jesus Rodrigues Lemos – Universidade Federal do Piauí  
Prof. Dr. Jônatas de França Barros – Universidade Federal do Rio Grande do Norte  
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 Maria Tatiane Gonçalves Sá – Universidade do Estado do Pará  
Profª Drª Mylena Andréa Oliveira Torres – Universidade Ceuma  
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federacl do Rio Grande do Norte  
Prof. Dr. Paulo Inada – Universidade Estadual de Maringá  
Prof. Dr. Rafael Henrique Silva – Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados  
Profª Drª Regiane Luz Carvalho – Centro Universitário das Faculdades Associadas de Ensino  
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  
Profª Drª Welma Emidio da Silva – Universidade Federal Rural de Pernambuco

## **Ciências Exatas e da Terra e Engenharias**

Prof. Dr. Adélio Alcino Sampaio Castro Machado – Universidade do Porto  
Profª Drª Ana Grasielle Dionísio Corrêa – Universidade Presbiteriana Mackenzie  
Prof. Dr. Carlos Eduardo Sanches de Andrade – Universidade Federal de Goiás  
Profª Drª Carmen Lúcia Voigt – Universidade Norte do Paraná  
Prof. Dr. Cleiseano Emanuel da Silva Paniagua – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás  
Prof. Dr. Douglas Gonçalves da Silva – Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia  
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná  
Profª Drª Érica de Melo Azevedo – Instituto Federal do Rio de Janeiro  
Prof. Dr. Fabrício Menezes Ramos – Instituto Federal do Pará  
Profª Dra. Jéssica Verger Nardeli – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho  
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  
Prof. Dr. Marco Aurélio Kistemann Junior – Universidade Federal de Juiz de Fora  
Profª Drª Neiva Maria de Almeida – Universidade Federal da Paraíba  
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte  
Profª Drª Priscila Tessmer Scaglioni – Universidade Federal de Pelotas  
Prof. Dr. Sidney Gonçalves de Lima – Universidade Federal do Piauí  
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista

#### **Linguística, Letras e Artes**

Profª Drª Adriana Demite Stephani – Universidade Federal do Tocantins  
Profª Drª Angeli Rose do Nascimento – Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro  
Profª Drª Carolina Fernandes da Silva Mandaji – Universidade Tecnológica Federal do Paraná  
Profª Drª Denise Rocha – Universidade Federal do Ceará  
Profª Drª Edna Alencar da Silva Rivera – Instituto Federal de São Paulo  
Profª Drª Fernanda Tonelli – Instituto Federal de São Paulo,  
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 Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná  
Profª Drª Miraniide Oliveira Neves – Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará  
Profª Drª Sandra Regina Gardacho Pietrobon – Universidade Estadual do Centro-Oeste  
Profª Drª Sheila Marta Carregosa Rocha – Universidade do Estado da Bahia

#### **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. Dr. Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos – Ordem dos Advogados do Brasil/Seccional Paraíba  
Prof. Dr. Adilson Tadeu Basquerote Silva – Universidade para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí  
Profª Ma. Adriana Regina Vettorazzi Schmitt – Instituto Federal de Santa Catarina  
Prof. Dr. Alex Luis dos Santos – Universidade Federal de Minas Gerais  
Prof. Me. Alexsandro Teixeira Ribeiro – Centro Universitário Internacional  
Profª Ma. Aline Ferreira Antunes – Universidade Federal de Goiás  
Profª Drª Amanda Vasconcelos Guimarães – Universidade Federal de Lavras  
Prof. Me. André Flávio Gonçalves Silva – Universidade Federal do Maranhão  
Profª Ma. Andréa Cristina Marques de Araújo – Universidade Fernando Pessoa  
Profª Drª Andrezza Lopes – Instituto de Pesquisa e Desenvolvimento Acadêmico  
Profª Drª Andrezza Miguel da Silva – Faculdade da Amazônia  
Profª Ma. Anelisa Mota Gregoleti – Universidade Estadual de Maringá  
Profª Ma. Anne Karynne da Silva Barbosa – Universidade Federal do Maranhão  
Prof. Dr. Antonio Hot Pereira de Faria – Polícia Militar de Minas Gerais  
Prof. Me. Armando Dias Duarte – Universidade Federal de Pernambuco  
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. Me. Carlos Augusto Zilli – Instituto Federal de Santa Catarina  
Prof. Me. Christopher Smith Bignardi Neves – Universidade Federal do Paraná  
Profª Drª Cláudia de Araújo Marques – Faculdade de Música do Espírito Santo  
Profª Drª Cláudia Taís Siqueira Cagliari – Centro Universitário Dinâmica das Cataratas  
Prof. Me. Clécio Danilo Dias da Silva – Universidade Federal do Rio Grande do Norte  
Prof. Me. Daniel da Silva Miranda – Universidade Federal do Pará  
Profª Ma. Daniela da Silva Rodrigues – Universidade de Brasília  
Profª Ma. Daniela Remião de Macedo – Universidade de Lisboa

Profª Ma. Dayane de Melo Barros – Universidade Federal de Pernambuco  
Prof. Me. Douglas Santos Mezacas – Universidade Estadual de Goiás  
Prof. Me. Edevaldo de Castro Monteiro – Embrapa Agrobiologia  
Prof. Me. Edson Ribeiro de Britto de Almeida Junior – Universidade Estadual de Maringá  
Prof. Me. Eduardo Gomes de Oliveira – Faculdades Unificadas Doctum de Cataguases  
Prof. Me. Eduardo Henrique Ferreira – Faculdade Pitágoras de Londrina  
Prof. Dr. Edwaldo Costa – Marinha do Brasil  
Prof. Me. Eliel Constantino da Silva – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita  
Prof. Me. Ernane Rosa Martins – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás  
Prof. Me. Euvaldo de Sousa Costa Junior – Prefeitura Municipal de São João do Piauí  
Prof. Dr. Everaldo dos Santos Mendes – Instituto Edith Theresa Hedwing Stein  
Prof. Me. Ezequiel Martins Ferreira – Universidade Federal de Goiás  
Profª Ma. Fabiana Coelho Couto Rocha Corrêa – Centro Universitário Estácio Juiz de Fora  
Prof. Me. Fabiano Eloy Atilio Batista – Universidade Federal de Viçosa  
Prof. Me. Felipe da Costa Negrão – Universidade Federal do Amazonas  
Prof. Me. Francisco Odécio Sales – Instituto Federal do Ceará  
Prof. Me. Francisco Sérgio Lopes Vasconcelos Filho – Universidade Federal do Cariri  
Profª Drª Germana Ponce de Leon Ramírez – Centro Universitário Adventista de São Paulo  
Prof. Me. Gevair Campos – Instituto Mineiro de Agropecuária  
Prof. Me. Givanildo de Oliveira Santos – Secretaria da Educação de Goiás  
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  
Profª Ma. Isabelle Cerqueira Sousa – Universidade de Fortaleza  
Profª Ma. Jaqueline Oliveira Rezende – Universidade Federal de Uberlândia  
Prof. Me. Javier Antonio Albornoz – University of Miami and Miami Dade College  
Prof. Me. Jhonatan da Silva Lima – Universidade Federal do Pará  
Prof. Dr. José Carlos da Silva Mendes – Instituto de Psicologia Cognitiva, Desenvolvimento Humano e Social  
Prof. Me. Jose Elyton Batista dos Santos – Universidade Federal de Sergipe  
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 Drª Juliana Santana de Curcio – Universidade Federal de Goiás  
Profª Ma. Juliana Thaisa Rodrigues Pacheco – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Profª Drª Kamilly Souza do Vale – Núcleo de Pesquisas Fenomenológicas/UFGA  
Prof. Dr. Kárpio Márcio de Siqueira – Universidade do Estado da Bahia  
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. Lilian de Souza – Faculdade de Tecnologia de Itu  
Profª Ma. Liliani Aparecida Sereno Fontes de Medeiros – Consórcio CEDERJ  
Profª Drª Lúvia do Carmo Silva – Universidade Federal de Goiás  
Prof. Dr. Lucio Marques Vieira Souza – Secretaria de Estado da Educação, do Esporte e da Cultura de Sergipe  
Prof. Dr. Luan Vinicius Bernardelli – Universidade Estadual do Paraná  
Profª Ma. Luana Ferreira dos Santos – Universidade Estadual de Santa Cruz  
Profª Ma. Luana Vieira Toledo – Universidade Federal de Viçosa  
Prof. Me. Luis Henrique Almeida Castro – Universidade Federal da Grande Dourados  
Prof. Me. Luiz Renato da Silva Rocha – Faculdade de Música do Espírito Santo  
Profª Ma. Luma Sarai de Oliveira – Universidade Estadual de Campinas  
Prof. Dr. Michel da Costa – Universidade Metropolitana de Santos

Prof. Me. Marcelo da Fonseca Ferreira da Silva – Governo do Estado do Espírito Santo  
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. Maria Elanny Damasceno Silva – Universidade Federal do Ceará  
Profª Ma. Marileila Marques Toledo – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri  
Prof. Dr. Pedro Henrique Abreu Moura – Empresa de Pesquisa Agropecuária de Minas Gerais  
Prof. Me. Pedro Panhoca da Silva – Universidade Presbiteriana Mackenzie  
Profª Drª Poliana Arruda Fajardo – Universidade Federal de São Carlos  
Prof. Me. Rafael Cunha Ferro – Universidade Anhembi Morumbi  
Prof. Me. Ricardo Sérgio da Silva – Universidade Federal de Pernambuco  
Prof. Me. Renan Monteiro do Nascimento – Universidade de Brasília  
Prof. Me. Renato Faria da Gama – Instituto Gama – Medicina Personalizada e Integrativa  
Profª Ma. Renata Luciane Polsaque Young Blood – UniSecal  
Prof. Me. Robson Lucas Soares da Silva – Universidade Federal da Paraíba  
Prof. Me. Sebastião André Barbosa Junior – Universidade Federal Rural de Pernambuco  
Profª Ma. Silene Ribeiro Miranda Barbosa – Consultoria Brasileira de Ensino, Pesquisa e Extensão  
Profª Ma. Solange Aparecida de Souza Monteiro – Instituto Federal de São Paulo  
Profª Ma. Taiane Aparecida Ribeiro Nepomoceno – Universidade Estadual do Oeste do Paraná  
Prof. Me. Tallys Newton Fernandes de Matos – Faculdade Regional Jaguaribana  
Profª Ma. Thatianny Jasmine Castro Martins de Carvalho – Universidade Federal do Piauí  
Prof. Me. Tiago Silvio Dedoné – Colégio ECEL Positivo  
Prof. Dr. Welleson Feitosa Gazel – Universidade Paulista



**Bibliotecária:** Janaina Ramos  
**Diagramação:** Camila Alves de Cremo  
**Correção:** Flávia Roberta Barão  
**Edição de Arte:** Luiza Alves Batista  
**Revisão:** Os Autores  
**Organizadora:** Francisca de Fátima dos Santos Freire

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)**

S491 Serviços e cuidados em saúde / Organizadora Francisca de Fátima dos Santos Freire. – Ponta Grossa - PR: Atena, 2021.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-5983-198-2

DOI 10.22533/at.ed.982211806

1. Saúde. I. Freire, Francisca de Fátima dos Santos (Organizadora). II. Título.

CDD 613

**Elaborado por Bibliotecária Janaina Ramos – CRB-8/9166**

**Atena Editora**

Ponta Grossa – Paraná – Brasil

Telefone: +55 (42) 3323-5493

[www.atenaeditora.com.br](http://www.atenaeditora.com.br)

contato@atenaeditora.com.br

## DECLARAÇÃO DOS AUTORES

Os autores desta obra: 1. Atestam não possuir qualquer interesse comercial que constitua um conflito de interesses em relação ao artigo científico publicado; 2. Declaram que participaram ativamente da construção dos respectivos manuscritos, preferencialmente na: a) Concepção do estudo, e/ou aquisição de dados, e/ou análise e interpretação de dados; b) Elaboração do artigo ou revisão com vistas a tornar o material intelectualmente relevante; c) Aprovação final do manuscrito para submissão.; 3. Certificam que os artigos científicos publicados estão completamente isentos de dados e/ou resultados fraudulentos; 4. Confirmam a citação e a referência correta de todos os dados e de interpretações de dados de outras pesquisas; 5. Reconhecem terem informado todas as fontes de financiamento recebidas para a consecução da pesquisa.

## APRESENTAÇÃO

A obra “Organização Serviços e Cuidados em Saúde”, consiste em uma série de livros da Atena Editora, que tem como objetivo primeiro a discussão de temas científicos, com ênfase na produção da saúde: na gestão e na linha de cuidado da saúde pública. As publicações que compõem esse ensaio são frutos de estudos desenvolvidos em diversas instituições de ensino e pesquisa que resistem na defesa da ciência.

A temática arrolada nos instiga a profundas reflexões e inquietações. Iremos apresentar de forma categorizada e interdisciplinar em quatro volumes. As produções nascem dos estudos, pesquisas, relatos de experiência e/ou revisões que perpassam nos diversos cenários que se produzem saúde, quer seja na gestão ou na atenção.

O primeiro seguimento é destinado a uma análise das estratégias de gestão que são adotadas na Organização dos Serviços e Cuidados em Saúde, destacando-se os desafios e limitações enfrentados pelos atores sociais que estão imersos nos pontos de atenção a saúde. Entendemos, que o cuidado em saúde possui diversos significados e é constituído das ações de profissionais de saúde. No contexto do cenário do Século XXI, com as motivações da Pandemia da Covid-19, se faz imperativo o conhecimento, a habilidade, a resolutividade e a luz ética para gerir saúde, na perspectiva da integralidade do cuidado, no intuito de garantir a qualidade da atenção.

Na segunda seção a ênfase da discussão é direcionada as estratégias da linha de cuidado na atenção primária, secundária e terciária, atentando-se para as estratégias de cuidado para as minorias, para os pacientes críticos e para a reabilitação. Os resultados e discussões defendidos sinalizam a necessidade do fortalecimento das Políticas Públicas, no sentido do financiamento e suporte da rede, para que o objetivo pleiteado possa ser cumprido, tentando diminuir a grande lacuna das iniquidades ainda presentes em nossa sociedade.

No terceiro volume têm destaque o Programa de Atenção Integral a Saúde do Adulto (PAISA), destaca-se que a população adulta e idosa vem apresentando nas últimas décadas um significativo aumento. Assim, justifica-se o espaço de discussão das interfaces da saúde do adulto, com destaque a temas relacionados a violência no trânsito, saúde do trabalhador, terapia antimicrobiana, reabilitação na Covid-19, dentre outros temas tão necessários para o meio acadêmico e social.

O último seguimento, têm destaque as contribuições da Política Nacional de Saúde Mental, a Integralidade do Cuidado e a Política de Humanização na Atenção Psicossocial, enfatizando as contribuições da efetivação de tal política, além disso, essa política visa à constituição de uma rede de dispositivos diferenciados que permitam a atenção ao portador de sofrimento mental no seu território e ainda, ações que permitam a reabilitação psicossocial por meio da inserção pelo trabalho, cultura e lazer. Reafirmando, assim, a

necessidade da formação profissional permanente, que instigue o trabalhador da saúde a reinventar suas ações e ressignificar seus saberes e práticas, criando outras estratégias de cuidado, provocando reflexões contínuas e instituindo mais saberes e práticas que visam a superar os entraves descritos anteriormente.

Que a luz da ciência te incomode profundamente, para que consiga mergulhar na apreciação dos diversos temas instigantes que seguem e que assim, o aprendizado possa contribuir para o aperfeiçoamento do ser e das práticas a exercerem em cada espaço que estiverem, por mais longínquo que seja. Sabemos o quão importante é a divulgação científica, por isso evidenciamos também a estrutura da Atena Editora capaz de oferecer uma plataforma consolidada e confiável para estes pesquisadores exporem e divulguem seus resultados.

Francisca de Fátima dos Santos Freire

## SUMÁRIO

### **CAPÍTULO 1..... 1**

#### **A CULTURA DAS ORGANIZAÇÕES: FATOR ESSENCIAL PARA GERENCIAMENTO DE SERVIÇOS DE SAÚDE**

Flávia Christiane de Azevedo Machado

Rosângela Diniz Cavalcante

Letícia Abreu de Carvalho

Suelen Ferreira de Oliveira

Janmille Valdivino da Silva

Lorrainy da Cruz Solano

**DOI 10.22533/at.ed.9822118061**

### **CAPÍTULO 2..... 13**

#### **A IMPORTÂNCIA DE TER E CONHECER O CARTÃO NACIONAL DE SAÚDE NA ESTRATÉGIA SAÚDE DA FAMÍLIA**

Arthur Carvalho Faria

Damila Barbieri Pezzini

Driely Bagliano Honorato

Edson Júnio Brasil de Oliveira

Emanuel Lucas Joaquina Coelho de Carvalho

Felipe Messias Boaventura Alves

Gabrielle Santiago Silva

Gustavo Moraes

Juan Felipe Teixeira Naue

Larissa Martins Leite

Melissa Mariane dos Reis

Raphael de Sousa Dantas Azarias

**DOI 10.22533/at.ed.9822118062**

### **CAPÍTULO 3..... 16**

#### **A ESTRATÉGIA SAÚDE DA FAMÍLIA À LUZ DO CONCEITO DE DESENVOLVIMENTO DE AMARTYA SEN**

Camila Trevisan Carvalho Comparini

Ana Lúcia de Castro Rodrigues

Núbia de Souza Cintra

Welton de Araújo Cintra Júnior

Daniela de Figueiredo Ribeiro

Lívia Maria Lopes Gazaffi

**DOI 10.22533/at.ed.9822118063**

### **CAPÍTULO 4..... 30**

#### **AVALIAÇÃO DAS BOAS PRÁTICAS EM UNIDADES BÁSICAS DE SAÚDE DO DISTRITO SANITÁRIO OESTE DO MUNICÍPIO DE NATAL/RN (BOAS PRÁTICAS EM UNIDADES BÁSICAS DE SAÚDE)**

Flávia Christiane de Azevedo Machado

Thiago Antônio Raulino do Nascimento

Suelen Ferreira de Oliveira

Pryscylla Fideles de Miranda

Letícia Abreu de Carvalho

**DOI 10.22533/at.ed.9822118064**

**CAPÍTULO 5..... 45**

**SATISFAÇÃO E RESPONSABILIDADE RELACIONADAS À TERAPIA ENDODÔNTICA DE CENTROS DE ESPECIALIDADES ODONTOLÓGICAS**

Flávia Christiane de Azevedo Machado

Anna Paula Serêjo da Costa

Anna Lepríncia Bezerra Pontes

Janmille Valdivino da Silva

Maria Ângela Fernandes Ferreira

**DOI 10.22533/at.ed.9822118065**

**CAPÍTULO 6..... 56**

**CENTROS DE ESPECIALIDADES ODONTOLÓGICAS E ATENÇÃO PRIMÁRIA À SAÚDE: DISCUTINDO FLUXOS ASSISTENCIAIS E RESPONSABILIDADE**

Flávia Christiane de Azevedo Machado

Anna Paula Serêjo da Costa

Anna Lepríncia Bezerra Pontes

Janmille Valdivino da Silva

Maria Ângela Fernandes Ferreira

**DOI 10.22533/at.ed.9822118066**

**CAPÍTULO 7..... 65**

**CONSTRUÇÃO DE UM CHECK LIST DE AVALIAÇÃO DO ACOLHIMENTO NA ATENÇÃO PRIMÁRIA À SAÚDE**

Matheus Rodrigues Rangel

Bárbara de Oliveira Melo

Flávia Christiane de Azevedo Machado

Thiago Antônio Raulino do Nascimento

Suelen Ferreira de Oliveira

Pryscylla Fideles de Miranda

**DOI 10.22533/at.ed.9822118067**

**CAPÍTULO 8..... 78**

**BIOÉTICA E DIREITO MÉDICO: REFLEXÕES E PERSPECTIVAS SOBRE A RESPONSABILIDADE CIVIL DO MÉDICO**

Caroline Silva de Araujo Lima

Andreza Maria Pereira Alves

Thaieny Emanuelle Oliveira Lemes

Paula Ariane Toneli Reis

Rafaela da Silva Rosa

Aline Costa Palhares

Paulo Guilherme Alves Gonzaga

Victoria Martins Carrijo

Ana Gabrielly Masson Itacarambi

Clara Luísa Nunes Mota

Cecília Soares Tôres

**DOI 10.22533/at.ed.9822118068**

**CAPÍTULO 9..... 84**

**FORMAS E MODELOS DE FINANCIAMENTO DOS GASTOS EM SAÚDE DA ALA DE GINECOLOGIA E OBSTETRÍCIA EM UM HOSPITAL NO MUNICÍPIO DE ARAGUARI, MINAS GERAIS**

Alessandra Jacó Yamamoto  
Arthur Carvalho Faria  
Clara Bensemann Gontijo Pereira  
Giulia Manuella Resende e Almeida  
Jhonatan Pereira Castro  
Káliston de Moura Torres  
Letícia Alves Bueno  
Luiza Bensemann Gontijo Pereira  
Lucas Ferreira  
Maria Laura Diniz Faleiros  
Nathália Borges de Paiva  
Paula Fleury Jubé Leal

**DOI 10.22533/at.ed.9822118069**

**CAPÍTULO 10..... 94**

**IMPACTO NA SAÚDE DAS PESSOAS E A IMPLANTAÇÃO DA SALA SITUACIONAL EM UMA UNIDADE DE ESTRATÉGIA DE SAÚDE DA FAMÍLIA (ESF): RELATO DE EXPERIÊNCIA**

Roberta Coelho de Marco  
Laura Lima Vargas  
Marta Pereira Coelho

**DOI 10.22533/at.ed.98221180610**

**CAPÍTULO 11..... 115**

**THE ROLE OF THE MICROENVIRONMENT IN PROSTATE CANCER: A SHORT REVIEW**

Júlia Ponte  
Fernando Mendes  
Diana Martins  
Paulo Teixeira

**DOI 10.22533/at.ed.98221180611**

**CAPÍTULO 12..... 124**

**SAZONALIDADE DE LEISHMANIOSE VISCERAL: DESCRIÇÃO EPIDEMIOLÓGICA BASEADA EM FATORES PLUVIOMÉTRICOS DO ESTADO DO TOCANTINS**

Gabriela Sá e Silva  
Guilherme Xavier Cunha  
Rodolfo Lima Araújo

**DOI 10.22533/at.ed.98221180612**

**CAPÍTULO 13..... 133**

**RELAÇÃO ENTRE TRABALHO E QUALIDADE DE VIDA DO AGENTE COMUNITÁRIO DE**

## SAÚDE

Tiago Pereira de Souza  
Paulo Antônio Barros Oliveira

**DOI 10.22533/at.ed.98221180613**

### **CAPÍTULO 14..... 147**

#### **O CUIDADO DA INTEGRALIDADE DO PACIENTE MASTECTOMIZADO NA PERSPECTIVA ESTÉTICA**

Rozemy Magda Vieira Gonçalves  
Terezinha de Fátima Gorreis

**DOI 10.22533/at.ed.98221180614**

### **CAPÍTULO 15..... 154**

#### **O EXERCÍCIO FÍSICO ASSOCIADO À REMISSÃO DO DIABETES MELLITUS TIPO 2**

Anna Lídia Masson Roma  
Antônio Ribeiro da Costa Neto  
Eduarda Ferreira Brantis  
Fábio Bueno Neves  
Gabriel Moraes de Carvalho  
Giovanna Masson Roma  
Juliana Hertel Cardoso de Vasconcelos  
Letícia Paula Correia  
Maria Gabriella Cunha Batista  
Rafaela Pereira Nascimento  
Samuel David Oliveira Vieira  
Ana Cecília Johas Marques da Silveira Leão Vaz

**DOI 10.22533/at.ed.98221180615**

### **CAPÍTULO 16..... 159**

#### **PERFIL CLÍNICO E EPIDEMIOLÓGICO DOS ACIDENTES MOTOCICLÍSTICOS NO ATENDIMENTO PRÉ-HOSPITALAR DO RECÔNCAVO DA BAHIA NO PERÍODO DE 2014 A 2018**

Paula dos Santos Andrade Ferreira  
Leonardo de Jesus dos Santos  
Graziele Santos Santana Bomfim

**DOI 10.22533/at.ed.98221180616**

### **CAPÍTULO 17..... 172**

#### **PERFIL EPIDEMIOLÓGICO DA SÍFILIS GESTACIONAL E CONGÊNITA ENTRE 2015 A 2020 NO ESTADO DO TOCANTINS E SUA RELAÇÃO COM A ASSITÊNCIA PRÉ-NATAL**

Guilherme Sousa Martins  
Pedro Henrique Parente  
Alessandra Paz Silvério

**DOI 10.22533/at.ed.98221180617**

### **CAPÍTULO 18..... 181**

#### **PAUSA DA DIETA ENTERAL NA ADMINISTRAÇÃO DE MEDICAMENTOS EM PACIENTES**



## **EM TERAPIA INTENSIVA**

Sara Moreira Anuniação  
Lucille Andrade Paiva Espinheira  
Márcia Rocha Oliseski  
Mariângela de Souza Ramos

**DOI 10.22533/at.ed.98221180618**

## **CAPÍTULO 19..... 192**

### **O PAPEL DO TECNÓLOGO EM RADIOLOGIA EM UM HOSPITAL VETERINÁRIO**

Adriano Joel Destri  
Juliana Roberta Romani  
Fabiana Góes Mario  
Elisangela Bini Dorigon  
Francielle Garghetti Battiston

**DOI 10.22533/at.ed.98221180619**

## **CAPÍTULO 20..... 204**

### **MATERNIDADE E VULNERABILIDADE: DIREITOS DAS GESTANTES EM SITUAÇÃO DE RUA**

Caroline Silva de Araujo Lima  
Andreza Maria Pereira Alves  
Caio Souza Lima Mafra  
Anna Laura Savini Bernardes de Almeida Resende  
Diego Cartaxo Jácome  
Lara Borges Bassetti  
Beatriz Figueiredo Silva  
Sérgio de Oliveira Cunha Júnior  
Maria Fernanda de Assis  
Ana Paula Oliveira Silva  
Danielle Lourdes de Araújo Martins  
Leonardo Scandolaro Júnior  
Carlos Eduardo Barbosa Roque

**DOI 10.22533/at.ed.98221180620**

## **CAPÍTULO 21..... 212**

### **O ACESSO A SAÚDE DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: REFLEXÕES BIOÉTICAS**

Caroline Silva de Araujo Lima  
Andrezza Mendes Franco  
Walter Rodrigues Araújo Filho  
Yasmin Mariah Dottori Vargas  
Jemerson Costa da Silva  
Maria Fernanda Barros Santos Pontelli  
Mariana Dias Raposo  
Cibelle Maria Jacinta da Silva  
Gabriela de Ré Bez  
Tereza Costa Amoroso Lima e Piva  
Pablo de Souza Rocha  
Lidiely Kassburg Mello

Camilla Correa Graciano Cabral

**DOI 10.22533/at.ed.98221180621**

**CAPÍTULO 22.....221**

**O ACESSO À SAÚDE NO SISTEMA PENITENCIÁRIO: ANÁLISE DAS POLÍTICAS SOCIAIS DE SAÚDE VOLTADAS À POPULAÇÃO PRISIONAL BRASILEIRA**

Caroline Silva de Araujo Lima

Esley Ruas Alkimim

Gabriel Fernandes Franco

Laura Pena Carvalho

Bárbara Ribeiro

João Victor Velasco Peixoto

Taline Cristine de Sena Cardoso

Paulo André Dias Barbosa

Ana Paula Dias Barbosa

Sara Araújo de Medeiros Mendes

Rafael Bessa Fleming

Melissa Magalhães Silva Gualberto

Carlos Eduardo Barbosa Roque

**DOI 10.22533/at.ed.98221180622**

**SOBRE A ORGANIZADORA.....228**

**ÍNDICE REMISSIVO.....229**

# CAPÍTULO 1

## A CULTURA DAS ORGANIZAÇÕES: FATOR ESSENCIAL PARA GERENCIAMENTO DE SERVIÇOS DE SAÚDE

*Data de aceite: 01/06/2021*

*Data de submissão: 22/02/2021*

### **Flávia Christiane de Azevedo Machado**

Docente do Departamento de Saúde Coletiva  
Universidade Federal do Rio Grande do Norte  
Natal – RN  
<http://lattes.cnpq.br/0790763211909338>

### **Rosângela Diniz Cavalcante**

Docente do Departamento de Enfermagem  
Universidade Estadual do Rio Grande do Norte  
Natal – RN  
<http://lattes.cnpq.br/6892623867163111>

### **Letícia Abreu de Carvalho**

Discente do curso de graduação de Saúde  
Coletiva  
Universidade Federal do Rio Grande do Norte  
Natal – RN  
<http://lattes.cnpq.br/3085455492399507>

### **Suelen Ferreira de Oliveira**

Discente do curso de graduação de  
Enfermagem  
Universidade Federal do Rio Grande do Norte  
Natal – RN  
<http://lattes.cnpq.br/7065067438025384>

### **Janmille Valdivino da Silva**

Instituto Federal de Educação, Ciência e  
Tecnologia do Rio Grande do Norte  
Natal – RN  
<http://lattes.cnpq.br/9273267371404449>

### **Lorrainy da Cruz Solano**

Enfermeira da Prefeitura Municipal de Mossoró  
Mossoró-RN  
<http://lattes.cnpq.br/3360481126007782>

**RESUMO:** Cultura organizacional é o padrão de premissas básicas que um determinado grupo inventou, descobriu ou desenvolveu no processo de aprender a resolver seus problemas de adaptação externa e de integração interna. Esses padrões funcionam a ponto de serem considerados válidos e, assim são ensinados a novos membros do grupo como a maneira correta de perceber, pensar e sentir em relação a esses problemas. Dessa maneira, o interesse pelo estudo da cultura organizacional e sua influência sobre os serviços de saúde tem relação direta com a tomada de consciência, por parte de teóricos e profissionais da área, sobre a importância dos fatores culturais e do clima organizacional nas práticas de gestão, mediante a confiança de que esses são fatores diferenciais para as organizações bem sucedidas, seja no âmbito privado ou público. Portanto, ressalta-se a importância da cultura das organizações em influenciar os comportamentos das pessoas e que as pessoas são os principais elementos das organizações. Para mudar paradigmas de modelos de atenção à saúde é preciso modificar comportamentos coletivos, para tanto, deve-se intervir na cultura organizacional.

**PALAVRAS-CHAVE:** Cultura Organizacional; Gerência de Serviços de Saúde; Saúde Coletiva.

### THE CULTURE OF ORGANIZATIONS: ESSENTIAL FACTOR FOR HEALTH SERVICES MANAGEMENT

**ABSTRACT:** Organizational culture is the pattern of basic premises that a particular group has invented, researched or developed in the process

of learning how to solve their external adaptation problems and internal integration processes. These patterns work to the point that they are considered valid and are thus taught to new members of the group as a correct way to perceive, think and feel about these problems. Thus, the interest in the study of organizational culture and its influence on health services is directly related to the awareness of theoreticians and professionals in the area about the importance of cultural factors and the organizational climate in management practice, through the confidence that there are differential factors for successful organization, whether in the private or public sphere. Therefore, it is emphasized the impotence of the organizations' culture that tend to people's pattern and that people are the main elements of organization. To change paradigms of health care models, it is necessary to modify collective behavior, to do so, we must intervene in the organizational culture.

**KEYWORDS:** Organizational culture; Health Services Management; Collective Health.

## 1 | INTRODUÇÃO

Os sujeitos são influenciados pelas características culturais do meio em que vivem. Por sua vez, a cultura é considerada a totalidade dos padrões de comportamento socialmente transmitidos, artes, crenças e muitos outros processos considerados a expressão de um determinado período, classe, comunidade ou população (SANTOS; GONÇALVES, 2010).

A Cultura organizacional é compreendida como um conjunto de pressupostos básicos que um grupo inventou, descobriu ou desenvolveu ao aprender como lidar com seus problemas de adaptação externa e de integração interna, e que funcionam suficientemente bem para serem considerados válidos e ensinados a novos membros como a forma correta de perceber, pensar e sentir, em relação a esses problemas (ROCHA; PELOGIO, 2014).

Assim, a cultura constitui uma qualidade dos grupos sendo composta por várias camadas de elementos, como *valores, normas, pressupostos básicos, artefatos e padrões de comportamento* (SANTOS; GONÇALVES, 2010).

Schein (1992) com base em sua definição de cultura organizacional considera importante distinguir três níveis essenciais que englobam os vários componentes da cultura: *Artefatos* que incluem desde a disposição física, o modo de vestir, a forma como as pessoas se dirigem umas às outras, a intensidade emocional, etc; *Valores e normas* que situam-se num plano consciente e tem a função normativa do comportamento dos membros em situações decisivas. À medida que os valores vão sendo reforçados, passam para o nível das *crenças*, assumindo-se como pressupostos, filosofias, objetivos e estratégias; e os Pressupostos básicos que constituem soluções encontradas pelos grupos para resolver determinados problemas, tornando-se indiscutíveis e passadas (de forma inconsciente) para os novos membros da organização.

Há uma vasta conceituação sobre cultura organizacional. Todavia, percebe-se pontos em comum em cada uma delas. Neste sentido, para Rocha e Pelógio (2014) discutir cultura organizacional é extremamente subjetivo, o que leva muitos pesquisadores

a desenvolver modelos, tipologias e identificar dimensões que possam contribuir na organização conceitual do tema.

## 2 | ANALISANDO OS TIPOS DE CULTURA DE UMA ORGANIZAÇÃO

Uma forma didática de caracterizar a cultura organizacional seria pela vertente interpretativista, com o uso na perspectiva de Santos e Gonçalves (2010), do modelo de Hofstede (1997). Tal modelo representa através de anéis concêntricos, as manifestações de cultura. Esses anéis ou camadas ilustrariam as manifestações da cultura de nível consciente e fácil acesso (camadas periféricas) até aquelas de nível inconsciente e de difícil acesso (camadas mais profundas) que aparecem de forma contínua e interligada. (Vide figura 4).

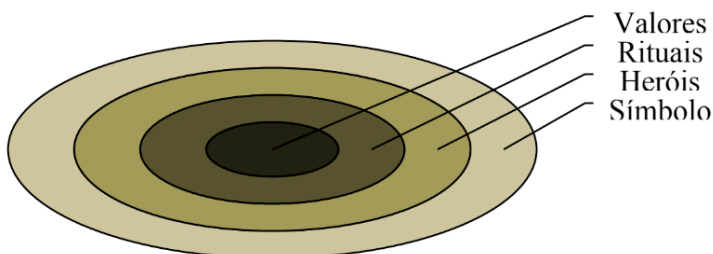


Figura 4. Baseado no Modelo de Hofstede (1997) para ilustrar as manifestações da cultura organizacional.

Legenda: Símbolos: palavras e gestos com significado particular apenas para aqueles que partilham a cultura./ Heróis: pessoas reais ou imaginárias muito valorizadas numa cultura e são paradigmas comportamentais. /Rituais: constituem atividades coletivas para atingir determinados fins, essenciais para a cultura./ Valores: camada mais profunda e invisível.

Fonte: Santos e Gonçalves (2010).

Todavia, esta proposta de Hofstede foi ampliada por Neves (2000), sendo especificadas mais camadas (ver Figura 5), com intuito de detalhar os elementos constitutivos da cultura organizacional. As camadas mais periféricas (A1 e A2) representam a ideia de clima (percepções descritivas), à medida que as camadas vão se aproximando do centro do círculo tornam-se mais profundas e, por conseguinte, mais difíceis de serem transformadas (A5 e A6).

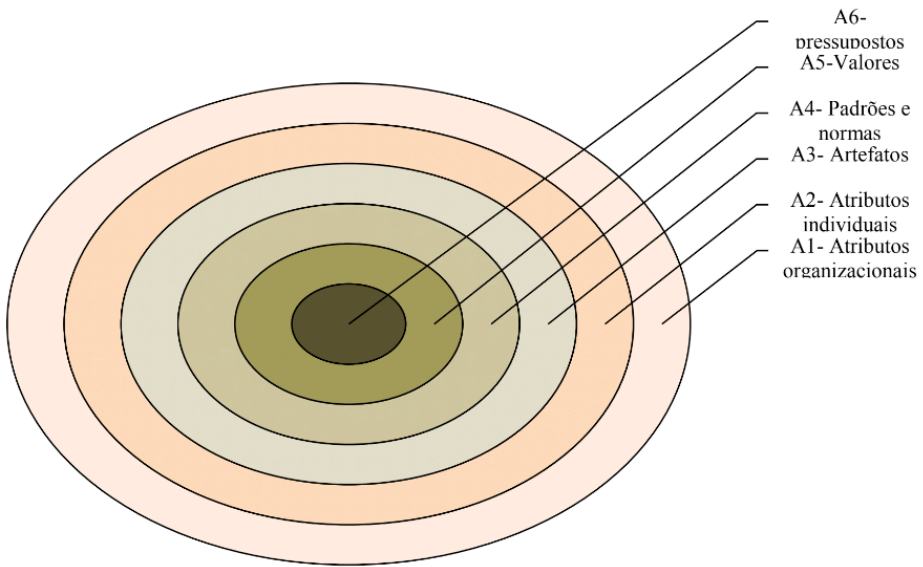


Figura 5- Camadas de Clima e Cultura adaptado de Neves, 2000, p. 10

Legenda: (A1): corresponde aos atributos organizacionais que originam o clima (i.e. variáveis de contexto, de estrutura e de processo) / (A2): representa os atributos individuais, ou seja, o campo psicológico do indivíduo / (A3): equivale à dimensão comportamental da cultura (os artefatos), aquilo que tem uma forma concreta e física e é fruto da intervenção humana, nomeadamente a estrutura física e material (logotipo, espaço físico, padrões de vestuário, etc.) e também a estrutura não tangível (linguagem, mitos, terminologia, etc.) / (A4): correspondem aos padrões e as normas de comportamento. Os ritos e as cerimônias constituem expressões que a estruturação dos padrões de comportamento pode assumir. Estes pretendem socializar as pessoas, em termos do desempenho dos papéis individuais e das relações interpessoais, logo o foco pode estar no indivíduo ou no grupo / (A5): composta pelos valores, pelas crenças e pelas ideologias que constituem o âmago da Cultura Organizacional. Os valores representam convicções relativamente à preferência de uns modos de conduta sobre os outros. As crenças já se relacionam com o que as pessoas pensam ser ou não verdadeiro (i.e., acreditar ser remunerado em função do desempenho) / (A6) (pressupostos básicos): é a mais profunda, logo invisível e inconsciente. Funciona como um código para interpretar o modo como as pessoas pensam, sentem e agem, refletindo a socialização extra-organização.

Fonte: Santos e Gonçalves (2010).

Embora o modelo de Neves (2000) preconize uma ideia conjunta dos conceitos Clima e Cultura Organizacional, não exclui as respectivas diferenças e singularidades de cada conceito. No tocante à relação de cada um com a mudança, há maior vulnerabilidade no clima do que na cultura. E no que se refere à incidência do seu significado; o clima é mais individual e a cultura é mais grupal, e quanto ao sistema avaliativo; este é mais descritivo para o clima e mais avaliativo para a cultura. Ambas as ilustrações tem papel fundamental na literatura para explicar aspectos sociais, individuais e comportamentais da cultura organizacional por intermédio do uso metafórico da imagem de cebola ou de camadas.

A outra vertente epistemológica para análise da cultura organizacional é a

funcionalista. Esta considera que a cultura é definida como um atributo possuído pelas organizações, permitindo aos investigadores a aplicação empírica de métodos quantitativos. Os resultados desse modelo de análise permitem através do uso da eficácia medir a previsibilidade e o controle organizacional (ROCHA; PELOGIO, 2014).

Um modelo característico desta vertente é o Competing Value Model (CVM), o qual assume as organizações como detentoras de traços culturais ou dimensões comuns, sendo a identificação de aspectos que refletem valores e suposições centrais das organizações, a chave para avaliar a cultura organizacional (ROCHA; PELOGIO, 2014).

O CVM relaciona o enfoque organizacional, ao ambiente interno ou externo e a estrutura, viabilizando a identificação de quatro tipos culturais (Cultura Clã, Grupal ou de apoio; Cultura Hierárquica, de regras ou burocrática; Cultura de Adhocracia, Inovativa ou de inovação; e Cultura de Mercado, Racional ou de objetivos) relativos à orientação da organização quanto: controle e estabilidade ou flexibilidade e mudança. Especificamente, realiza-se uma indicação do tipo de cultura organizacional relativo aos fatores de eficácia organizacional identificados por Quinn e Cameron (1983). De acordo com esses autores, esses fatores estão relacionados a três dimensões conforme apresentados no Quadro 2 (SANTOS; GONÇALVES, 2010). Tais dimensões são resultados de uma investigação exploratória que tinha como principal objetivo introduzir elementos teóricos para clarificar o modelo de eficácia organizacional apresentado por Quinn e Cameron nos anos oitenta (SANTOS; GONÇALVES, 2010).

<b>Dimensão contrastante</b>	<b>Caracterização da cultura organizacional</b>
Dimensão contrastante controle/flexibilidade	Relaciona-se com a estrutura organizacional e dá indicações sobre a orientação da organização para a estabilidade, e estrutura burocrática (controle) ou para a inovação e estrutura informal (flexibilidade).
Dimensão contrastante interno/externo	Traduz uma procura de desenvolvimento individual, valorizando a estabilidade na estrutura do trabalho, em oposição ao alcance de objetivos e à competitividade.
Dimensão contrastante meios/fins	Traduz uma dicotomia ao nível dos processos (i.e., produtividade e lucro) ou dos resultados (i.e., planeamento e definição de objetivos)

Quadro 2- Dimensões contrastantes da eficácia organizacional e sua relação com o tipo de cultura organizacional.

Fonte: Santos e Gonçalves (2010).

As dimensões contrastantes representam dilemas com que as organizações se deparam ao longo da existência, competindo ao gestor efetuar a integração das várias tensões. Ao integrar estas dimensões podem-se identificar quatro modelos de eficácia organizacional (quadro 3).

<b>Modelos de eficácia organizacional</b>	<b>Características</b>
Modelo das relações humanas	Enfatiza a flexibilidade e a vertente interna e dará relevância à coesão (meios), bem como ao desenvolvimento dos colaboradores (fins).
Modelo dos sistemas abertos	Salienta a flexibilidade numa vertente externa, logo destaca a rapidez (meios) e o crescimento e apoio externo (fins).
Modelo dos objetivos racionais	Enfatiza o controle e a vertente externa, atribuindo destaque aos critérios de eficácia para alcance de metas (meios) e à produtividade (fins).
Modelo dos processos internos	Denota o controle e a vertente interna, pelo que destaca a informação (meios) e a estabilidade e controle (fins).

Quadro 3- Modelos de eficácia organizacional definidos segundo as dimensões contrastantes de Quinn e Cameron (1983).

Fonte: Santos e Gonçalves (2010).

A cada um destes modelos de eficácia corresponde um tipo de cultura conforme indicado no Quadro 4, caracterizando o modelo CVM (figura 6).

<b>Tipo de Cultura organizacional: Cultura Clã, Grupal ou de apoio</b>	
<b>Modelo de eficácia</b>	<b>Características</b>
Modelo das Relações Humanas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Enfatiza valores como coesão, moral, participação e abertura. As organizações que possuem este tipo de cultura costumam incentivar o trabalho em grupo, o programa de envolvimento dos colaboradores e o comprometimento corporativo com os empregados. Assim, os indivíduos apresentam-se altamente comprometidos com a organização e o desenvolvimento dos mesmos se traduz em benefícios a longo prazo.</li> <li>Caracterizada pelas dimensões de flexibilidade e interno, prevalecendo valores como a abertura, a confiança e o relacionamento humano, ao nível pessoal e social.</li> </ul>
<b>Tipo de Cultura organizacional: Cultura de regras ou Hierárquica ou burocrática</b>	
Modelo dos Processos internos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Possui como principal aspecto um local de trabalho formal e estruturado, com regras e políticas que mantêm a organização integrada e enfatizam a estabilidade, eficiência e previsibilidade. Existem padrões e procedimentos que determinam as atividades das pessoas e mantêm um ritmo estável de atividades. A liderança se dá através da coordenação e organização.</li> <li>Caracterizada pelas dimensões controle e interno, na qual o respeito pelas regras, a ordem ou a hierarquia são valores que a racionalidade dos procedimentos e a formalização procuram servir.</li> </ul>
<b>Tipo de Cultura organizacional: Cultura de Adhocracia ou Inovativa ou de inovação</b>	



<p>Modelo dos Sistemas Abertos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Direciona para mudanças e novos desafios, acreditando que o sucesso está na produção de serviços e produtos únicos e originais. O ambiente de trabalho é dinâmico, empreendedor e criativo. A liderança é visionária, inovativa e orientada para riscos. Ocorre a ênfase na atuação na fronteira do conhecimento, em produtos e/ou serviços e no crescimento rápido e aquisição de novos recursos. Ser o líder de um produto ou serviço é muito importante em culturas inovativas. A organização encoraja a liberdade e a iniciativa individual. O comprometimento com a experimentação e com a inovação é o que mantém a organização coesa.</li> <li>• Caracterizada pelas dimensões flexibilidade e externo, na qual são valorizadas a adaptação às mudanças internas e externas, às sugestões inovadoras, à competitividade, etc. A flexibilidade e rapidez de resposta constituem os meios pelos quais se atingem os fins propostos.</li> </ul>
<p><b>Tipo de Cultura organizacional:</b> Cultura de Mercado, Racional ou de objetivos</p>	
<p>Modelo dos Objetivos Racionais</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A organização é orientada para resultados. Ocorre a crença de que o ambiente externo não é benigno, e sim hostil, e que os consumidores realizam escolhas e estão interessados em valor. A principal tarefa da gerência é guiar a organização em direção à produtividade e ao alcance de metas e rendimentos. O principal negócio da organização é melhorar sua posição competitiva, assumindo que um propósito claro e uma estratégia agressiva levam a organização à produtividade e à rentabilidade.</li> <li>• Caracterizada pelas dimensões de controle e externo, onde o circular de informação, os objetivos, os resultados e o planejamento estratégico são os valores mais expressos. Atribui ênfase à produtividade e ao desempenho.</li> </ul>

Quadro 4- Tipos de Cultura organizacional, modelo de eficácia correspondente e suas características segundo o CVM.

Fonte: Cameron e Quinn (2006) apud Rocha e Pelgio (2014) e Santos e Gonçalves (2010).

Depois de compreender as dimensões contrastantes e as características que compõem o modelo de eficácia organizacional, iremos apresentar graficamente as tipologias da cultura organizacional segundo o modelo CVM (Figura 6).



Figura 6- Principais dimensões do Competing Value Model e os tipos de cultura organizacional (SANTOS, 1998 apud ROCHA; PELGIO, 2014).

O CVM preconiza a coexistência das tipologias culturais nas organizações enfatizando que é de suma importância o equilíbrio entre culturas, pois, a ênfase em determinada cultura pode tornar a organização disfuncional. O modelo também revela a importância da força cultural, que pode ser definida como a extensão em que os valores e crenças que permeiam a organização são ampla e intensamente compartilhados pelos seus membros, e estima que a cultura forte é aquela que mais incorpora as características de todos os quatro tipos culturais, possuindo médias elevadas em todas as tipologias a serem mensuradas (ROCHA; PELOGIO, 2014).

Portanto, a forma como os balanceamentos de pólos das dimensões contrastantes se expressam pode ser entendida como indicador do grau de complexidade da Cultura Organizacional. A eficácia da mudança de Cultura Organizacional depende do empenho e da responsabilização direta dos colaboradores. Para tanto, devemos considerar que a cultura não é um atributo de um indivíduo, mas dos grupos (dimensão coletiva). É um produto social, tem subjacente o simbolismo decorrente da interação estabelecida pelos indivíduos (caráter simbólico). As organizações adaptam-se à evolução das sociedades, as instituições evoluem, o que obriga a uma evolução dos valores culturais (caráter dinâmico) (SANTOS; GONÇALVES, 2010).

### **3 | CULTURA ORGANIZACIONAL: INTERSECÇÕES ENTRE SUJEITOS E ORGANIZAÇÕES**

A importância de definição dos conceitos relativos à cultura organizacional está na relevância que, uma vez compreendidos e apreendidos pelos indivíduos que vivenciam a organização há uma maior probabilidade de que os objetivos organizacionais sejam atingidos. Isto porque as pessoas, principais “recursos” de uma organização, precisam sentir-se incluídas na organização, desenvolvendo um sentimento de pertença.

Sob esta perspectiva, sobre o quão o indivíduo desenvolve a pertença com a organização é possível fazer referência ao estudo de Kelman (2006), citado por Menezes e Bastos (2009). Isto porque o próprio autor ressalta que embora seu pensamento tenha sido desenvolvido sobre a natureza do envolvimento pessoal com a nação e Estado, este poderá ser igualmente aplicável para qualquer outro tipo de unidade social (sociedade, comunidade, organizações, instituições).

Kelman (2006) identificou diferentes modos pelos quais as pessoas podem ser integradas em um sistema social, tal como uma organização. Segundo o autor, o quanto o indivíduo se integra está relacionado à legitimidade que atribui à organização. Desta forma, foram identificados três modos de integração: *aquiescência*, *identificação* e *internalização* (Quadro 5).

Modos de integração	Características do modo de integração
<i>Aquiescência</i> (anuência ou consentimento)	Ocorre quando um indivíduo aceita a influência de outra pessoa ou grupo com o objetivo de alcançar uma resposta favorável, tanto para obter recompensas específicas quanto para evitar punições que sejam controladas pelo outro, ou ainda, para obter aprovação ou evitar reprovação. Assim, a aquiescência se refere ao nível mais baixo da mudança de atitudes e comportamentos, visto que as atitudes do indivíduo são dirigidas somente para a prevenção de conflitos e para a manutenção da imagem de sujeito “politicamente correto”.
<i>Identificação</i>	Caracteriza um nível mais avançado de integração do indivíduo onde este se comporta visando a manter o bom relacionamento com um grupo social pelo desejo de afiliação. Do ponto de vista do interesse de uma organização no controle social, o processo de identificação parece ser a forma mais efetiva de socialização. Isto porque indivíduos que operam ao nível da aquiescência são insuficientemente socializados e sua aderência às normas sociais depende da vigilância, sendo de mais difícil controle.
<i>Internalização</i>	Os indivíduos que operam neste nível são excessivamente socializados e carregados de um forte controle social. Isto porque, uma vez que as normas sociais tenham sido integradas ao seu sistema de valores, este indivíduo tende a fazer seus próprios julgamentos sobre a validade da exigência imperativa. Desta forma, sua conformidade com essas exigências é mais condicional.

Quadro 5- Modos de integração das pessoas às organizações segundo Kelman (2006).

Fonte Menezes e Bastos (2009).

Os indivíduos que funcionam ao nível da identificação são mais susceptíveis a se conformarem com exigências imperativas com menos vigilância em comparação àqueles que funcionam no nível da aquiescência e, por sua vez, com menos questionamento do que aqueles no nível de internalização (MENEZES; BASTOS, 2009).

Com o objetivo de sintetizar o tipo de relacionamento estabelecido entre o agente (sistema social) e o alvo da influência (o indivíduo), em função do tipo de processo de influência social usado, Kelman (2006) avalia que, no processo de aquiescência, o alvo da influência consente às *exigências* do agente; no processo de identificação, o alvo se identifica com as *expectativas* do agente; e no processo de internalização, o alvo internaliza as *ideias* do agente.

Para tanto, os três processos clássicos de influência sugerem diferentes modos pelos quais as pessoas podem ser integradas em um sistema social, quer seja pela aderência a regras, quer pelo envolvimento com seus papéis ou pelo compartilhamento com seus valores. Cada um desses componentes constitui um conjunto de padrões de comportamento dos indivíduos, sendo a aquiescência, a identificação e a internalização definidas, respectivamente, para cada um desses padrões. De um modo geral, tais processos de influência são bastante prováveis de se manifestar em diferentes níveis em todos os indivíduos, dependendo da situação em que se encontram e das circunstâncias do momento (MENEZES; BASTOS, 2009).

Assim, como já afirmamos anteriormente, a depender das formas em que se dão as relações entre indivíduos e a organização, podem-se potencializar as chances de maior

efetividade e eficiência, dentre essas destaca-se o compartilhamento do conhecimento (ANGELONI; GROTTTO, 2009). Neste sentido, os processos de seleção de pessoas, deve considerar o perfil voltado ao compartilhamento do conhecimento.

Por conseguinte, é essencial a identificação de fatores que possam inibir a cultura do compartilhamento de conhecimento na organização. Neste intuito, Angeloni e Grotto (2009) desenvolveram estudo cujos resultados são sumarizados no quadro 6 abaixo.

ATRITO	SOLUÇÕES POSSÍVEIS
Falta de confiança mútua	Edificar relações de confiança mútua entre os sujeitos através de reuniões presenciais
Diferentes culturas, vocabulários e quadros de referência	Constituir um consenso entre educação, discussão, publicações, trabalho em equipe e rodízio de funções
Falta de tempo e locais de encontro; idéia estrita de trabalho produtivo	Instituir tempo e canais para compartilhamento de conhecimento como: feiras, salas de bate-papo, vídeo conferência, entre outros.
Status e recompensas vão para os possuidores de conhecimento	Avaliar o desempenho e oferecer incentivos baseados no compartilhamento de saberes
Crença de que conhecimento é prerrogativa de determinados grupos	Estimular aproximação não hierárquica do conhecimento; a qualidade de ideias é mais importante que o cargo
Intolerância com erros ou necessidade de ajuda	Aceitar e recompensar erros criativos e colaboração; não há perda de status por não se saber tudo.

Quadro 6- Atritos culturais que inibem o compartilhamento do conhecimento e possíveis soluções.

Fonte: Angeloni e Grotto (2009).

Quanto à proatividade, esta tem sido apontada como determinante ao sucesso organizacional social (KAMIA; PORTO, 2011). A proatividade é o protótipo de pessoa que altera o ambiente, não se deixando limitar pelas força situacionais. Pessoas que buscam oportunidades de mudanças visando melhorias, mostrando iniciativa, antecipando e solucionando problemas. Desenvolvem atividades profissionais que ressaltem redes interpessoais de trabalho que potencializam suas carreiras (BATEMAN; CRANT, 1993 APUD KAMIA; PORTO, 2011)

## 4 | DESAFIO DA CULTURA ORGANIZACIONAL NA ESFERA PÚBLICA

As organizações públicas têm como objetivo prestar serviços para a sociedade (PIRES; MACÊDO, 2006). Todavia, existe uma preconceção acerca da baixa resolutividade dos serviços públicos, gerando uma baixa expectativa do usuário quanto ao serviço oferecido, quanto do servidor público em relação a seu modo de desenvolver seu trabalho.

Isto gera um ciclo vicioso de insatisfação e frustração de gerentes e usuários (PIRES; MACÊDO, 2006).

Segundo Pires e Macêdo (2006), as características da organização pública que dificultam as transformações e melhoria de qualidade dos serviços são classificadas como: burocratismo (controle excessivo de procedimentos, gerando uma administração desfocada das necessidades do bem público); Autoritarismo (centralização do processo decisório; aversão ao comportamento empreendedor); Paternalismo (distribuição de empregos, cargos e comissões de forma incoerente e desvirtuada do bem público); Reformismo (desconsideração dos avanços conquistados e descontinuidade administrativa); Corporativismo; Projetos de curto prazo; e os **Corpos** funcionais conflituosos (trabalhadores de carreira e administradores políticos).

Diante desses pontos abordados, infere-se sobre a complexidade relativa a instituição de uma cultura organizacional promotora a qualificação contínua da gestão de organizações públicas.

Os serviços de saúde do SUS são organizações públicas e, por consequência, sua gestão enfrenta tais desafios. Todavia, há caminhos de melhoria que perpassam a maior participação popular do planejamento e monitoramento das ações em voga nas políticas sociais como um todo, incluindo a de saúde.

Com isto, percebe-se que a sociedade necessita de uma reforma cultural para promoção de sua qualidade de vida e que esta pressupõe a reforma da cultura das organizações públicas cujo objetivo é o bem-estar da coletividade.

## 5 | CONCLUSÃO

A Cultura organizacional é essencial a gestão por permitir compreender as relações de poder, regras não escritas, valores, crenças, mitos, costumes e aquilo tido como verdade aos membros da organização. Neste sentido, um gerente deve buscar desenvolver uma cultura capaz de promover o alcance dos objetivos e metas instituídas, mesmo que para isso, precise transformar culturas estabelecidas que não estejam em sintonia com esses elementos (SCHEIN, 1994 apud ZAVAREZE, 2008). Nesta perspectiva, o gerente além de compreender as questões que envolvem a superestrutura social da contemporaneidade, deve buscar o envolvimento de toda a sua equipe com os objetivos da organização, de modo que a equipe identifique o seu papel para atingir esses objetivos e internalize os valores que devem desenvolver para tal, sendo necessário transcender relações com a organização balizadas pela aquiescência.

Diante do exposto, é preciso fortalecer vínculos, estimular uma participação colegiada dos sujeitos presentes na organização e na comunidade, guiados por um cuidado integral e comprometido com o avanço das organizações de saúde, públicas ou de caráter complementar, mais que possam assegurar uma atenção verdadeiramente de

qualidade e equânime.

## REFERÊNCIAS

ANGELONI, M.T, GROTO, D. **A influência na cultura organizacional no compartilhamento de conhecimento.** FACES R. Adm. Belo Horizonte, v. 8, n. 2, p. 76-93 · abr./jun. 2009. Disponível em: <<http://www.fumec.br/revistas/facesp/article/view/148/145>> Acesso em: 20 de maio de 2016.

KAMIA, M.; PORTO, J.B. **Comportamento Proativo nas Organizações: O Efeito dos Valores Pessoais.** Psicol. cienc. prof., Brasília, v. 31, n. 3, p. 456-467, 2011. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1414-98932011000300003&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932011000300003&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 04 de junho de 2016.

KELMAN, H.C. **Interests, relationships, identities: three central issues for individuals and groups in negotiating their social environment.** Annu Rev Psychol. Palo Alto, CA: Annual Reviews; v.57, n.1, p.1-26, 2006.

MENEZES, I.G; BASTOS, A.V.B. **Bases sociológicas, antropológicas e psicológicas do comprometimento organizacional.** Psicologia em Revista, Belo Horizonte, v. 15, n. 3, p. 200-215, ago. 2009. Disponível em: <<http://periodicos.pucminas.br/index.php/psicologiaemrevista/article/view/P.1678-9563.2009v15n3p200/964>> Acesso em 27 de maio de 2016.

PIRES, J. C. S; MACÊDO, K. B. **Cultura Organizacional em Organizações Públicas no Brasil.** RAP, Rio de Janeiro, v.40, n.1, p. 81-105, Jan./Fev.2006. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/6805/5387>>. Acesso em: 20 de maio de 2016.

ROCHA, L.C.S; PELOGIO, E.A. **Relação entre cultura e clima organizacionais: um estudo empírico em um campus do Instituto Federal de ensino.** HOLOS, Natal, IFRN, v.5, pp.:292-310, nov. 2014. Disponível em: <<http://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/HOLOS/article/view/977>>. Acesso em: 04 jun. 2016.

SANTOS, J. V.; GONÇALVES, G. **A cultura organizacional: O impacto visível de uma dimensão invisível.** Revista Psico, Porto Alegre, PUCRS, v.41, n.3, pp.393-398, jun-jul. 2010.

SCHEIN, E. H. **Organizational culture and Leadership.** San Francisco: Josey-Bass; 1992.

ZAVAREZE, T. E. **Cultura organizacional: Uma revisão de literatura.** Psicologia.com.pt. O Portal dos psicólogos. Documento produzido em 12/08/2008. p.01-07.

## ÍNDICE REMISSIVO

### A

Acidentes de trânsito 159, 162, 170, 171

Agente comunitário de saúde (ACS) 98, 133, 144, 145, 146

Amartya Sen 16, 17, 18, 25, 27, 28, 29

Atenção primária à saúde 14, 16, 18, 21, 22, 28, 29, 56, 57, 65, 94, 96, 101, 103, 111, 112, 133

Atenção secundária à saúde 45, 56

Atendimento pré-hospitalar 159, 161, 171

Avaliação dos serviços de saúde 30

### B

Bioética 29, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 213, 215, 216, 217, 219, 220

Biossegurança em radiologia 192

### C

Centros de especialidades odontológicas 45, 46, 53, 54, 55, 56, 57, 60, 64

Check list 30, 32, 33, 41, 42, 65, 66, 67, 71, 74

### D

Diabetes mellitus tipo 2 154, 155, 156, 157, 158

Diagnóstico da situação de saúde 94

Direito das gestantes 205, 208

Direito médico 78, 83

### E

Epidemiologia 112, 114, 146, 170

Estágio supervisionado 192, 193

Exercício físico 154, 155, 156, 157

### F

Financiamento em saúde 85

### G

Gerência de serviços de saúde 1

Gestão de custo 85

Gestão hospitalar 85

## H

Humanização da assistência 55, 64, 65

## I

Instrumento de avaliação 32, 66

Integralidade do cuidado 24, 62, 147, 150

Interações medicamentosas 182, 184, 185, 186, 187, 188, 191

## L

Leishmaniose Visceral (LV) 124, 125, 126, 128, 129, 130, 131, 132

## M

Mastectomia 147, 149, 150, 151, 152, 153, 202

Maternidade 147, 150, 151, 152, 204, 205, 206, 207, 209, 217, 218

Modelos de financiamento em saúde 85

## P

Perfil epidemiológico 97, 130, 170, 171, 179

Pessoa com deficiência 212, 213, 214, 215, 217, 218, 219, 220

Planejamento sanitário 124, 130

Pluviometria 124

Política de saúde 16, 20, 65, 215

Prostate cancer (PC) 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122

Protocolos 33, 37, 38, 42, 60, 61, 65, 69, 72, 75, 147, 152, 182, 184, 185, 187, 188, 201

## Q

Qualidade de vida 11, 16, 18, 22, 23, 81, 95, 96, 103, 109, 133, 134, 135, 136, 138, 139, 141, 143, 144, 145, 146, 147, 149, 151, 152, 153, 209, 215, 216, 217

## R

Reabilitação da saúde 20, 31, 148

## S

Sala de situação 112

Satisfação do usuário 45, 46, 48, 50, 51, 52

Saúde do trabalhador 30, 33, 38, 39, 133, 145

Segurança do paciente 182, 188

Serviços de saúde bucal 56

Sífilis congênita 172, 173, 174, 176, 177, 178, 179, 180



Sinan/DATASUS 124, 125

Sistemas de informação 14

Sistemas eletrônicos 96

Situação de rua 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211

## **T**

Tumor microenvironment 116, 121, 122, 123


## **V**


Vigilância sanitária 30, 31, 43

Violência 112, 159, 207, 210, 228



# SERVIÇOS E CUIDADOS EM SAÚDE

 [www.atenaeditora.com.br](http://www.atenaeditora.com.br)

 [contato@atenaeditora.com.br](mailto:contato@atenaeditora.com.br)

 @atenaeditora

 [www.facebook.com/atenaeditora.com.br](https://www.facebook.com/atenaeditora.com.br)

  
Ano 2021



# SERVIÇOS E CUIDADOS EM SAÚDE

 [www.atenaeditora.com.br](http://www.atenaeditora.com.br)  
 [contato@atenaeditora.com.br](mailto:contato@atenaeditora.com.br)  
 [@atenaeditora](https://www.instagram.com/atenaeditora)  
 [www.facebook.com/atenaeditora.com.br](https://www.facebook.com/atenaeditora.com.br)

  
Ano 2021