

MARCUS FERNANDO DA SILVA PRAXEDES  
(Organizador)

# SABERES, ESTRATÉGIAS E IDEOLOGIAS DE ENFERMAGEM III



Atena  
Editora  
Ano 2022

MARCUS FERNANDO DA SILVA PRAXEDES  
(Organizador)

# SABERES, ESTRATÉGIAS E IDEOLOGIAS DE ENFERMAGEM III



**Atena**  
Editora  
Ano 2022

**Editora chefe**

Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

**Editora executiva**

Natalia Oliveira

**Assistente editorial**

Flávia Roberta Barão

**Bibliotecária**

Janaina Ramos

**Projeto gráfico**

Camila Alves de Cremo

Daphynny Pamplona

Gabriel Motomu Teshima

Luiza Alves Batista

Natália Sandrini de Azevedo

**Imagens da capa**

iStock

**Edição de arte**

Luiza Alves Batista

2022 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do texto © 2022 Os autores

Copyright da edição © 2022 Atena Editora

Direitos para esta edição cedidos à Atena Editora pelos autores.

Open access publication by Atena Editora



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 Biológicas e da Saúde**

Profª Drª Aline Silva da Fonte Santa Rosa de Oliveira – Hospital Federal de Bonsucesso

Profª Drª Ana Beatriz Duarte Vieira – Universidade de Brasília

Profª Drª Ana Paula Peron – Universidade Tecnológica Federal do Paraná

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. Cirêno de Almeida Barbosa – Universidade Federal de Ouro Preto  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Daniela Reis Joaquim de Freitas – Universidade Federal do Piauí  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> 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  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Elizabeth Cordeiro Fernandes – Faculdade Integrada Medicina  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Eleuza Rodrigues Machado – Faculdade Anhanguera de Brasília  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Elane Schwinden Prudêncio – Universidade Federal de Santa Catarina  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Eysler Gonçalves Maia Brasil – Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira  
Prof. Dr. Ferlando Lima Santos – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Fernanda Miguel de Andrade – Universidade Federal de Pernambuco  
Prof. Dr. Fernando Mendes – Instituto Politécnico de Coimbra – Escola Superior de Saúde de Coimbra  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> 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  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> 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 Aderval Aragão – Universidade Federal de Sergipe  
Prof. Dr. José Max Barbosa de Oliveira Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Juliana Santana de Curcio – Universidade Federal de Goiás  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Lívia do Carmo Silva – Universidade Federal de Goiás  
Prof. Dr. Luís Paulo Souza e Souza – Universidade Federal do Amazonas  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Magnólia de Araújo Campos – Universidade Federal de Campina Grande  
Prof. Dr. Marcus Fernando da Silva Praxedes – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Maria Tatiane Gonçalves Sá – Universidade do Estado do Pará  
Prof. Dr. Maurilio Antonio Varavallo – Universidade Federal do Tocantins  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Mylena Andréa Oliveira Torres – Universidade Ceuma  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Natiéli Piovesan – Instituto Federaci 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  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Regiane Luz Carvalho – Centro Universitário das Faculdades Associadas de Ensino  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Renata Mendes de Freitas – Universidade Federal de Juiz de Fora  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Sheyla Mara Silva de Oliveira – Universidade do Estado do Pará  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Suely Lopes de Azevedo – Universidade Federal Fluminense  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Vanessa da Fontoura Custódio Monteiro – Universidade do Vale do Sapucaí  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande  
Prof<sup>o</sup> Dr<sup>a</sup> Welma Emidio da Silva – Universidade Federal Rural de Pernambuco



## Saberes, estratégias e ideologias de enfermagem 3

**Diagramação:** Camila Alves de Cremo  
**Correção:** Yaidy Paola Martinez  
**Indexação:** Amanda Kelly da Costa Veiga  
**Revisão:** Os autores  
**Organizador:** Marcus Fernando da Silva Praxedes

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

S115 Saberes, estratégias e ideologias de enfermagem 3 /  
Organizador Marcus Fernando da Silva Praxedes. –  
Ponta Grossa - PR: Atena, 2022.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-258-0023-3

DOI: <https://doi.org/10.22533/at.ed.233223003>

1. Enfermagem. 2. Saúde. I. Praxedes, Marcus  
Fernando da Silva (Organizador). II. Título.

CDD 610.73

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; 6. Autorizam a edição da obra, que incluem os registros de ficha catalográfica, ISBN, DOI e demais indexadores, projeto visual e criação de capa, diagramação de miolo, assim como lançamento e divulgação da mesma conforme critérios da Atena Editora.



## DECLARAÇÃO DA EDITORA

A Atena Editora declara, para os devidos fins de direito, que: 1. A presente publicação constitui apenas transferência temporária dos direitos autorais, direito sobre a publicação, inclusive não constitui responsabilidade solidária na criação dos manuscritos publicados, nos termos previstos na Lei sobre direitos autorais (Lei 9610/98), no art. 184 do Código Penal e no art. 927 do Código Civil; 2. Autoriza e incentiva os autores a assinarem contratos com repositórios institucionais, com fins exclusivos de divulgação da obra, desde que com o devido reconhecimento de autoria e edição e sem qualquer finalidade comercial; 3. Todos os e-book são *open access*, *desta forma* não os comercializa em seu site, sites parceiros, plataformas de *e-commerce*, ou qualquer outro meio virtual ou físico, portanto, está isenta de repasses de direitos autorais aos autores; 4. Todos os membros do conselho editorial são doutores e vinculados a instituições de ensino superior públicas, conforme recomendação da CAPES para obtenção do Qualis livro; 5. Não cede, comercializa ou autoriza a utilização dos nomes e e-mails dos autores, bem como nenhum outro dado dos mesmos, para qualquer finalidade que não o escopo da divulgação desta obra.



## APRESENTAÇÃO

Temos o prazer de apresentar a coleção “Saberes, estratégias e ideologias de enfermagem”. Trata-se de uma obra que reúne trabalhos científicos relevantes das mais diversas áreas da Enfermagem. A coleção divide-se em três volumes, em que o objetivo central foi apresentar de forma categorizada e clara estudos desenvolvidos em diversas instituições de ensino e pesquisa nacionais e internacionais.

O primeiro volume traz estudos relacionados à sistematização da assistência da enfermagem em diferentes unidades hospitalares e na atenção básica, destacando a importância do trabalho da equipe de enfermagem do pré-natal até os cuidados paliativos; discussão sobre os desafios da enfermagem frente ao contexto da pandemia de COVID-19; questões gerenciais como o dimensionamento de pessoal e auditoria em saúde e por fim, a importância da qualidade do cuidado e a segurança do paciente.

O segundo volume reúne variados estudos que abordam temáticas atuais e sensíveis a uma melhor atuação da enfermagem. Dentre algumas discussões, tem-se o processo de educação em saúde, tanto para os profissionais e estudantes da área quanto para os usuários do sistema de saúde; a saúde da mulher, a qualidade do atendimento obstétrico e à criança hospitalizada, com destaque para a humanização do cuidado; a gestão da dor e a importância de intervenções não farmacológicas; atenção à saúde do idoso e necessidade de inovação da prática clínica em relação ao exercício da parentalidade.

O terceiro volume aborda temas relacionados à importância do conhecimento da equipe de saúde sobre cuidados paliativos; assistência à saúde de gestantes e recém-nascidos; práticas integrativas e complementares; assistência à saúde em contextos variados e a importância do desenvolvimento de novas tecnologias em saúde e do ensino em serviço.

Ressaltamos a relevância da divulgação científica dos trabalhos apresentados, para que os mesmos possam servir de base para a prática segura dos profissionais de saúde. Nesse sentido, a Atena Editora se destaca por possuir a estrutura capaz de oferecer uma plataforma consolidada e confiável para estes pesquisadores exporem e divulguem seus resultados.

Marcus Fernando da Silva Praxedes




## SUMÁRIO

### **CAPÍTULO 1..... 1**

#### **A PERCEÇÃO DA EQUIPE DE ENFERMAGEM SOBRE CUIDADOS PALIATIVOS EM PACIENTES ADULTOS ONCOLÓGICOS**

Emilly Kercher

Christofer da Silva Christofoli

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.2332230031>

### **CAPÍTULO 2..... 12**

#### **O PAPEL DO ENFERMEIRO NA ONCOLOGIA: SABERES E CONDUTAS RELEVANTES NA ASSISTÊNCIA AO PACIENTE ONCOLÓGICO**

Mariana de Oliveira Liro Brunorio

Micaelly Viegas


Nadia Oliveira Campos

Naira Santos D'Agostini

Matheus Correia Casotti

Iuri Drumond Louro

Débora Dummer Meira


 <https://doi.org/10.22533/at.ed.2332230032>

### **CAPÍTULO 3..... 26**

#### **O SIGNIFICADO DO TRABALHO DO ENFERMEIRO EM CUIDADOS PALIATIVOS: A EXISTÊNCIA DO PRAZER E SOFRIMENTO**

Wagna Teixeira Barbosa

Gláucia Rezende Tavares

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.2332230033>

### **CAPÍTULO 4..... 39**

#### **EMOÇÕES E SENTIMENTOS DE ENFERMEIROS PERANTE A MORTE: ANÁLISE DE ESCRITA EXPRESSIVA**

Cristina Raquel Batista Costeira

Nelson Jacinto Pais

Isabel Maria Pinheiro Borges Moreira

Armando Manuel Marques Silva

Ana Filipa Domingues Sousa

Filipa Isabel Quaresma Santos Ventura

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.2332230034>

### **CAPÍTULO 5..... 49**

#### **CONHECIMENTO DAS DIFICULDADES ENCONTRADAS PELA ENFERMAGEM NA ASSISTÊNCIA A GESTANTE FRENTE ÀS CONDIÇÕES SOCIAIS**

Maria Cristina Porto e Silva

Bruna Victória de Gouveia Marques

Aline de Melo Siqueira

Franciele de Melo Franco

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.2332230035>

**CAPÍTULO 6..... 62**


**COAGULAÇÃO INTRAVASCULAR DISSEMINADA EM GESTANTE COM SÍNDROME DE HELLP: UM CUIDADO SINGULAR DE ENFERMAGEM**

Jucimar Frigo

Fabiane Pertile

Pamela Chiela Batista da Cruz

Grasiele Fatima Busnello

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.2332230036>

**CAPÍTULO 7..... 75**

**A PROCURA PELO MODELO CASA DE PARTO DURANTE A PANDEMIA COVID-19**

Bianca Alves Tomita

Pamela Vicente Nakazone

Maria Luiza Gonzalez Riesco


 <https://doi.org/10.22533/at.ed.2332230037>

**CAPÍTULO 8..... 91**

**ASSISTÊNCIA DE ENFERMAGEM AO RECÉM-NASCIDO COM ICTERICIA**

Josei Karly Santos Costa Motta

Nayama Sant'Anna Belbuche

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.2332230038>

**CAPÍTULO 9..... 102**

**ASSISTÊNCIA DE ENFERMAGEM AO RECÉM-NASCIDO COM RISCO DE ENTEROCOLITE NECROSANTE**

Márcia Rosa de Oliveira

Edmilson Escalante Barboza

Daiane Medina de Oliveira

Suellen Batista Mariano de Deus

Pamela Nery do Lago

Dayana Cristina Ferreira

Valéria Cristina de Sousa


Carla Renata dos Santos

Priscila de Oliveira Martins

Andressa Caline Inácio Natalino Campos

Francisco Hilângelo Vieira Barros

Glauber Marcelo Dantas Seixas

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.2332230039>

**CAPÍTULO 10..... 110**

**APLICAÇÃO DA AROMATERAPIA PARA MINIMIZAR AS DORES DO PROCESSO DE TRABALHO DE PARTO**

Fernando Alberto Balido Franco


Lourdes Bernadete

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.23322300310>

**CAPÍTULO 11..... 122**

**PRÁTICAS INTEGRATIVAS: CONHECIMENTO DOS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM EM UMA UNIDADE MISTA DE SAÚDE**

George Washington Xavier Cavalcanti  
Diana Ramos Cavalcanti  
Julyana Viegas Campos  
Danilo Ramos Cavalcanti

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.23322300311>

**CAPÍTULO 12..... 131**

**BENEFÍCIO DA ACUPUNTURA COMO PRÁTICAS INTEGRATIVAS E COMPLEMENTARES NO CUIDADO DA ENFERMAGEM**


Nataline Pontes Rodrigues Alves

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.23322300312>

**CAPÍTULO 13..... 148**

**A PROPOSTA DA “CLÍNICA AMPLIADA” COMO HUMANIZAÇÃO NA CONCEPÇÃO DOS ENFERMEIROS: UMA QUESTÃO DE CONDIÇÃO HUMANA**


Laís Gomes Santuche Pontes  
Rose Mary Costa Rosa Andrade Silva  
Sueli Maria Refrande  
Vanessa Carine Gil de Alcantara  
Eliane Ramos Pereira

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.23322300313>

**CAPÍTULO 14..... 157**

**CUIDADO DE ENFERMAGEM EMERGENCIAL À PESSOA QUE SOFREU QUEIMADURAS: REVISÃO INTEGRATIVA**

Julia da Fonseca Krappe de Oliveira  
Andressa de Paula  
Elisama Pricila Matzembacher  
Taísa Pereira da Cruz  
Jaqueline Arboit  
William Campo Meschial

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.23322300314>

**CAPÍTULO 15..... 174**

**O ATENDIMENTO DE ENFERMAGEM AOS PACIENTES SURDOS COM TRANSTORNO MENTAIS**

Maria Aparecida de Almeida Araújo

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.23322300315>

**CAPÍTULO 16..... 181**

**SÍNDROME DE EVANS E A TEORIA DAS NHB: UMA REVISÃO INTEGRATIVA DA LITERATURA**

Maria do Perpétuo Socorro Sampaio Medeiros


Hugo Vinicius Rodrigues da Silva  
Larissa Ribeiro de Souza  
Neiva Maria dos Santos Soares

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.23322300316>

**CAPÍTULO 17..... 191**

**CUIDADOS DE ENFERMAGEM COM OS DRENOS DE PACIENTES PÓS-CIRÚRGICOS**

Pamela Nery do Lago  
Carla de Oliveira Arcebispo  
Aline da Silva Fernandes  
Divina Elenice Cardoso Bessas  
Carla Renata dos Santos  
Maria Emília Lúcio Duarte  
Ana Luiza Loiola Santos  
Edma Nogueira da Silva  
Adriana de Cristo Sousa  
Camilla Greyce Santos Silva Fontes  
Danielle Freire dos Anjos  
Rosiana Lima Prado

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.23322300317>

**CAPÍTULO 18..... 204**

**NURSING CARE TO SURGICAL PATIENT- NEPHRECTOMY AND OUTPATIENT SURGERY**


Rodrigo Marques da Silva  
Camilla Cintia Curcio de Oliveira  
Laís Helena da Silva Aguiar  
Wanderlan Cabral Neves  
Lincoln Agudo Oliveira Benito  
Thais de Andrade Paula  
Kerlen Castilho Saab  
Osmar Pereira dos Santos

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.23322300318>

**CAPÍTULO 19..... 218**

**INTERVENÇÕES DE ENFERMAGEM NA PREVENÇÃO DE QUEDAS EM PACIENTES IDOSOS ACOMETIDOS POR ACIDENTE VASCULAR CEREBRAL: UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA**

Rozemy Magda Vieira Gonçalves  
Terezinha de Fátima Gorreis  
Jonathan da Rosa  
Angela Maria Rocha de Oliveira


 <https://doi.org/10.22533/at.ed.23322300319>

**CAPÍTULO 20..... 227**

**CONSTRUÇÃO DE TECNOLOGIA EDUCATIVA DIRECIONADA AO PREPARO DA**

## COLONOSCOPIA E PREVENÇÃO DO CÂNCER COLORRETAL


Thais Vasconcelos Amorim  
Lara Alves Gomes  
Suelen Araújo  
Rômulo Cândido Nogueira do Nascimento  
Andyara do Carmo Pinto Coelho Paiva  
Anna Maria de Oliveira Salimena  
Ana Karoliny Costa Barbosa  
Larissa Cristina Faria Ribeiro Feital  
Thales Silva Côrrea

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.23322300320>

### **CAPÍTULO 21..... 238**

RELATO DE EXPERIÊNCIA: ELABORAÇÃO DE UM INSTRUMENTO PARA IMPLEMENTAÇÃO DA SAE E QUALIFICAÇÃO DAS AÇÕES DOS ENFERMEIROS EM UM CAPS


Livia Mariah Soares  
Débora Aparecida da Silva Honorato  
Maria Elena Vidal Dos Santos Durans  
Darlene Cristina Donda

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.23322300321>

### **CAPÍTULO 22..... 254**

PAPEL DO ENFERMEIRO NO PROCESSO DE IMPLEMENTAÇÃO DO PROTOCOLO DE MANCHESTER NAS EMERGÊNCIAS BRASILEIRAS: REVISÃO INTEGRATIVA


Claudilene Maria da Silva  
Iracenira da Silva Paixão Falcão Farias  
Rêneis Paulo Lima Silva

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.23322300322>

### **CAPÍTULO 23..... 263**

EDUCAÇÃO EM SAÚDE EM TEMPOS DE PANDEMIA: RELATO DE EXPERIÊNCIA

Herica Silva Dutra  
Gabriel da Silva Nogueira  
Maria Tereza Ramos Bahia  
Amanda Maria Machado Dutra Nascimento  
Camila Ribeiro Araújo  
Camila Silva Torres Militão  
Janaina Otoni de Carvalho  
Leticia Ribeiro Campagnacci

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.23322300323>


### **CAPÍTULO 24..... 271**

LIGA ACADÊMICA EM TERAPIA INTENSIVA NA GRADUAÇÃO DE ENFERMAGEM: EXPERIÊNCIA DE IMPLANTAÇÃO EM UMA INSTITUIÇÃO DA REDE FEDERAL DO AGRESTE DE PERNAMBUCO

Poliana Ferreira Campos




Robervam de Moura Pedroza  
Nathália Roberta Menezes Barbosa Serafim  
Ana Carla Silva Alexandre  
Maria Clara Brito Freire de Melo  
Jhenyff de Barros Remigio Limeira  
Aline Bezerra Sobrinho  
Aline Barros de Oliveira  
Leonardo Silva da Costa  
Henrique Santos de Oliveira Melo  
Stephane Marcelle Almeida Braga Moraes  
Samara Maria de Jesus Veras

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.23322300324>

**CAPÍTULO 25..... 282**

**AVALIAÇÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL DOS ENFERMEIROS DE UM HOSPITAL UNIVERSITÁRIO DE MINAS GERAIS**

Claudilene Fernandes da Silva  
Ilton Curty Leal Júnior  
Christoff Pereira Valério

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.23322300325>

**CAPÍTULO 26..... 292**

**SÍNDROME DE *BURNOUT* EM PROFISSIONAIS DA ENFERMAGEM ANTES E DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA DE LITERATURA**


Terezinha de Fátima Gorreis  
Angela Maria Rocha de Oliveira  
Rozemy Magda Vieira Gonçalves  
Jonathan da Rosa

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.23322300326>

**CAPÍTULO 27..... 319**

**PREVALÊNCIA DO CÂNCER DE PELE NO TRABALHADOR RURAL**

Josué José Lemos  
Kemily Naira de Oliveira Bandeira  
Maria Leticia Landim Souza  
Otavio Augusto Moraes de Almeida

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.23322300327>

**CAPÍTULO 28..... 329**

**PERFIL MICROBIOLÓGICO, SUSCEPTIBILIDADE E PRESCRIÇÃO EMPÍRICA DE ANTIBIÓTICOS PARA INFECÇÃO DO TRATO URINÁRIO**

Gessiane de Fátima Gomes  
Paulo Celso Prado Telles Filho  
Rosana Passos Cambraia  
Mariana Roberta Lopes Simões  
Marcus Fernando da Silva Praxedes

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.23322300328>

<b>SOBRE O ORGANIZADOR .....</b>	<b>344</b>
<b>ÍNDICE REMISSIVO.....</b>	<b>345</b>

## AVALIAÇÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL DOS ENFERMEIROS DE UM HOSPITAL UNIVERSITÁRIO DE MINAS GERAIS

Data de aceite: 01/03/2022

Data de submissão: 10/02/2022

**Claudilene Fernandes da Silva**

Universidade Federal Fluminense  
Volta Redonda - RJ

<http://lattes.cnpq.br/5367035439261729>

**Ilton Curty Leal Júnior**

Universidade Federal Fluminense  
Volta Redonda - RJ

<http://lattes.cnpq.br/3016121702515974>

**Christoff Pereira Valério**

Universidade Federal Fluminense  
Volta Redonda - RJ

<http://lattes.cnpq.br/8493374183138624>

**RESUMO:** O estudo teve como objetivo avaliar o Clima Organizacional no âmbito dos Enfermeiros da Unidade Dom Bosco do Hospital Universitário de Juiz de Fora (HUUFJF), para conhecer o grau de satisfação dos mesmos, com foco nas melhorias no ambiente laboral e qualidade de vida dos mesmos. Foi realizado um levantamento bibliográfico e posteriormente uma observação dos fatores que impactavam no clima organizacional dos 48 enfermeiros da Unidade. Dos fatores avaliados percebeu-se que, apesar de haver muitos fatores positivos, os pontos negativos ainda causavam impactos, mesmo com implantação de ações de melhoria do clima, podendo notar um grau de insatisfação desses profissionais o que tem causado desmotivação da equipe, especialmente no que tange à falta

de padronização dos processos de Enfermagem.

**PALAVRAS-CHAVE:** Clima Organizacional. Enfermagem. Satisfação. Qualidade de Vida.

### ASSESSMENT OF THE ORGANIZATIONAL CLIMATE OF NURSES AT A UNIVERSITY HOSPITAL IN MINAS GERAIS

**ABSTRACT:** The study aimed to evaluate the Organizational Climate within the Nurses of the Dom Bosco Unit of the University Hospital of Juiz de Fora (HUUFJF), to know their degree of satisfaction, with a focus on improvements in the work environment and quality of life. A bibliographic survey was carried out and later an observation of the factors that impacted the organizational climate of the 48 nurses of the Unit was carried out. From the factors evaluated, it was noticed that, although there were many positive factors, the negative points still caused impacts, even with the implementation of actions to improve the climate, being able to notice a degree of dissatisfaction of these professionals, which has caused demotivation of the team, especially in the regarding the lack of standardization of Nursing processes.

**KEYWORDS:** Organizational Climate. Nursing. Satisfaction. Quality of Life.

## 1 | INTRODUÇÃO

O Hospital Universitário da Universidade Federal de Juiz de Fora, é um hospital vinculado à Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (Ebserh), considerado referência ao atendimento

de clientes do Sistema Único de Saúde (SUS), abrangendo vários municípios da Zona da Mata Mineira, tendo como missão “Formar recursos humanos, gerar conhecimentos e prestar assistência de qualidade na área da saúde à comunidade da região”. Com a Visão de “ter autonomia na rede de serviços de saúde, como centro de referência para o desenvolvimento regional, formando e capacitando Recursos Humanos, consolidando a pesquisa e prestando assistência humanizada à clientela da região, com qualidade e resolubilidade”. (SITE HU/UFJF, 2017).

A pesquisa de Clima Organizacional é de suma importância na área de recursos humanos, considerando que ela possibilita a obtenção de dados que viabilizam a identificação de nós críticos, possibilitando assim, a adoção de ações corretivas que podem vir a atuar sobre tais causas, proporcionando assim a melhoria no ambiente laboral. (LUZ, 2003).

Há diversos fatores que podem contribuir de forma significativa, tanto positivamente quanto negativamente, para o desenvolvimento do trabalho da equipe, e muitas vezes são relacionados à motivação dos profissionais de saúde, já que a mesma é considerada um dos principais componentes que são afetados pelo clima de trabalho. (MARTINS; COSTA, 2011).

Pelo fato de o ambiente hospitalar ser considerado um ambiente em que o trabalho exercido, na maioria das vezes, é realizado sob uma pressão rotineira, o cuidar da saúde das pessoas é uma atividade que exige um foco maior de atenção, já que qualquer erro pode causar danos fatais aos pacientes. (ABREU et al, 2013).

Conforme a Lei nº 7.489/86 do Conselho Federal de Enfermagem (COFEN), (que dispõe sobre a regulamentação do serviço de enfermagem, todas as atividades desenvolvidas por técnicos e/ou auxiliares de enfermagem deverá ser realizada sob a supervisão do enfermeiro), se faz necessário à presença deste profissional em todos os serviços de saúde.

Nos serviços de saúde, há de forma intrínseca a interação dos profissionais de enfermagem com os usuários e com a Instituição, considerando que este trabalho em equipe é fator primordial na prestação de uma assistência de qualidade e eficaz, assegurando assim a qualidade no atendimento. (MARTINS; COSTA, 2011).

Por ser considerado um indicador de satisfação dos diversos colaboradores, o Clima organizacional pode interferir de forma positiva na qualidade de vida dos profissionais. Neste contexto, pergunta-se como o Clima do Hospital está interferindo na satisfação dos profissionais enfermeiros da unidade Dom Bosco em relação a sua motivação profissional e sua qualidade de vida no trabalho?

Conforme o Plano Diretor Estratégico (PDE, 2019-2022), do HU foi observado “a falta de uma política motivacional derivada de um diagnóstico de Clima Organizacional”, sendo assim, será realizada uma pesquisa com o objetivo de avaliar o Clima Organizacional no âmbito dos Enfermeiros da Unidade Dom Bosco para conhecer o grau de

satisfação dos mesmos, assim como, analisar os resultados alcançados, com a finalidade de alcançar melhorias para o ambiente de trabalho e qualidade de vida.

Este estudo é muito relevante, pois, permitirá a realização de um diagnóstico, o qual dará subsídios para implantação de ações específicas para enfermagem, visando melhorar o clima motivacional no ambiente de trabalho, possibilitando melhoria na qualidade de vida destes profissionais, permitindo aos gestores e aos Recursos Humanos o acompanhamento dos resultados dos indicadores, viabilizando assim intervenções mais assertivas e precisas que poderão minimizar as possíveis insatisfações potencializando os pontos positivos que forem diagnosticados, assim como intervenções para uma comunicação interna mais eficaz e efetiva e os *feedbacks*'s mais detalhados, possibilitando maior integração e envolvimento da comunidade hospitalar, além de reforçar aos gestores a importância desta classe profissional que é muito relevante nas instituições de saúde. Permitirá também, a verificação das necessidades de implantação de ações proporcionando assim um ambiente humano e saudável para se trabalhar, que implicará na melhoria da prestação do serviço aos usuários, indo ao encontro das diretrizes do SUS, que visa um atendimento Integral e Humanizado.

## 2 | REFERENCIAL TEÓRICO

O Clima organizacional constitui um instrumento eficaz, podendo oferecer informações importantes dentro da instituição, no que se refere à percepção dos colaboradores acerca de seu ambiente de trabalho, possibilitando assim, um diagnóstico interno dos diferentes aspectos da cultura e da realidade da empresa, com informações sobre os pontos positivos e negativos da Instituição relacionados a política de Recursos Humanos, modelo de gestão, comunicação, qualidade de vida, dentre outros.(GONZALES et al, 2011).

O clima organizacional é reflete a realidade da instituição, sendo considerado um conjunto de percepções e sentimentos que os colaboradores têm em relação aos diferentes aspectos do ambiente laboral. (MACHADO e GOULART, 2014).

Para LUZ (2003), o clima ruim, prejudicado ou bom. Segundo ele, o clima é bom, quando nas atitudes há predominância positivas que fornecem ao ambiente laboral um lugar confortável para se trabalhar ou prejudicado, quando alguns fatores dentro deste mesmo ambiente tornam o mesmo negativo e ruim para desenvolver as atividades, causando assim um ambiente desmotivador, afetando diretamente a vida dos trabalhadores.

Conforme dados da Revista Latino Americana de Enfermagem (2013), nos hospitais, que têm a responsabilidade de oferecerem uma assistência de qualidade aos usuários do SUS, a presença do enfermeiro é extremamente importante, devido às peculiaridades do trabalho deste profissional, que é responsável pela equipe técnica de enfermagem, além de assumir o papel de supervisão e liderança.

Partindo deste pressuposto, a avaliação do clima dos profissionais enfermeiros dentro



deste ambiente hospitalar é imprescindível, pois, possibilita aos gestores a elaboração de ações eficazes, que, implicará diretamente em seu bem-estar e sua satisfação.

Nestas instituições de saúde, os enfermeiros desenvolvem diversas atividades que são cada vez mais complexas, buscando atender o atual modelo de gestão. Sendo exigida muita responsabilidade dos mesmos, já que estas atividades muitas vezes são realizadas sob pressão, já que as organizações vêm exigindo cada vez mais a qualificação e aprimoramento deste profissional, sendo necessário que os gestores implementem ações com intuito de capacitá-los, afim de dá-los subsídios para exercer sua profissão com dignidade e respeito, (AGNOL et al, 2013). O reconhecimento e incentivo dos mesmos contribuem diretamente em sua satisfação profissional e conseqüentemente em sua qualidade de vida.

Conforme Marques (2015), “o melhor ambiente de trabalho é aquele onde os colaboradores sentem-se seguros, valorizados e estimulados para desenvolverem suas atividades”. Constatando que o clima no local de trabalho é um indicador que mostra como é o relacionamento entre o colaborador e a instituição.

A análise do clima possibilita a monitorização dos colaboradores, facilitando assim a elaboração de projetos de intervenção com ações que contemplam melhoria do clima, visando diminuir os problemas existentes. (ABREU, et al, 2013).

A administração do Clima Organizacional é uma estratégia relevante dentro de uma organização no que diz respeito ao trabalho das equipes multiprofissionais, já que pode estabelecer ações concretas que propiciem a qualidade de vida e bem estar dos colaboradores, além de refletir diretamente no atendimento aos usuários. (CHAVES; GUIMARÃES, 2016).

Um bom clima organizacional é imprescindível dentro das instituições e para haver manutenção deste clima, é importante que a instituição adote critérios que favoreçam um ambiente agradável, podendo considerar a pesquisa de clima uma ferramenta indispensável para mensurar o nível da qualidade e satisfação dos colaboradores, mesmo em meio às constantes mudanças no ambiente laboral, detectando e corrigindo os problemas existentes. (REVISTA FAROL, 2016).

A pesquisa de clima é considerada uma ferramenta eficaz e através da mesma, os gestores conseguem adotar medidas que melhore a satisfação dos colaboradores. (SANTOS& VASQUEZ, 2012). Partindo deste pressuposto, é de fundamental importância que a mesma esteja inserida no planejamento estratégico da instituição, contemplando assim diversos fatores que são passíveis de avaliação e de processos de melhoria do clima neste ambiente.

Observa-se que a pesquisa de clima é realizada com o intuito de realizar o diagnóstico da instituição, pois, conhecendo as reais necessidades dos colaboradores, os gestores podem implementar ações com vistas a melhorar o clima, proporcionando segurança dos colaboradores e conseqüentemente satisfação dos mesmos.

Para Pistore (2013), é necessário à implementação de ações que favoreçam a colaboração entre os membros da equipe, assim como a valorização profissional e a promoção de condições ideais para o exercício das atividades.

O clima organizacional está diretamente ligado à qualidade de vida dos profissionais, sendo de fundamental importância que as instituições hospitalares proporcionem um bom clima dentro de seus diversos setores, visando a influenciar de forma positiva o comportamento da equipe. (CHAVES& GUIMARÃES, 2016).

Se faz necessário o investimento dos gestores em ações que buscam à melhoria do ambiente laboral, visto que, com um ambiente saudável, há o aumento da produtividade, da motivação, das relações interpessoais e consequentemente do atendimento ao público. (SOUSA, 2019).

A implantação destas ações se faz necessárias, já que na atualmente, os profissionais buscam cada vez mais o bem estar geral, a satisfação e acima de tudo qualidade de vida no ambiente laboral.

## 2.1 Método

Os dados necessários para desenvolvimento deste trabalho se deu por meio de um levantamento bibliográfico com base em artigos, livros e trabalhos científicos encontrados em consulta eletrônica, dentre outros. Os dados qualitativos foram coletados por meio da observação a respeito do clima organizacional e comparação com o referencial pesquisado. O público alvo da observação foram os 48 enfermeiros assistências lotados na Unidade Dom Bosco do HU/UFJF. Tal sistemática consta fases básicas para análise dos dados. Onde será analisado cada ponto pesquisado na fase bibliográfica e que causam impactos no ambiente de trabalho destes profissionais. Posteriormente será montada uma tabela contendo três colunas, onde constara a os dados observados sobre os pontos citados pelos autores e que causam impactos positivos e negativos no clima organizacional destes enfermeiros. Por fim, fará uma avaliação das ações e seus impactos no clima dos enfermeiros desta unidade.

## 2.2 Resultado

Considerando que na pesquisa, foi usada a forma de observação e comparação com referencial teórico, não foi possível analisar todos os fatores do clima organizacional destes profissionais, já que para uma análise mais fidedigna seria necessário analisar diversos outros fatores que impactam diretamente neste clima, sendo o mais ideal a aplicação de questionários abrangendo todos os aspectos, que de certa forma interfere na satisfação e motivação destes profissionais.

Apesar de não ter conseguido abranger todos os fatores que impactam no clima destes enfermeiros, foi possível identificar que o clima existente na unidade, interfere diretamente na satisfação e motivação destes enfermeiros, considerando que numa

dimensão geral, o índice de insatisfação dos mesmos é claro e perceptível, podendo citar como motivo desencadeador o fato desses profissionais, mesmo sendo da mesma categoria e recebendo o mesmo salário não serem todos coordenados pela Divisão de Enfermagem, tendo assim chefias de outras categorias, fazendo com que, os direitos e deveres não sejam iguais para todos, gerando assim além de insatisfação, muitas vezes até mesmo relações conflitantes entre os colegas de trabalho. Sendo esses alguns aspectos que justificam a adoção urgente de medidas que minimizem essa insatisfação, podendo sugerir a unificação dos processos de enfermagem, assim como a padronização dos serviços.

Nas tabelas abaixo serão expostos os fatores observados e as informações com os pontos citados pelos autores, que impactam no clima organizacional dos enfermeiros da Unidade Dom Bosco do HU/UFJF.

Fatores	Ação da unidade relacionada a estes fatores.	Impacto desta ação no clima da unidade	Autor
Valorização profissional	Implementação do grupo do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho.	Constata-se mais segurança do profissional no exercício da profissão, já que é oferecido treinamento com mais frequência, de acordo com necessidades levantadas. Em especial em datas "relevantes" como, por exemplo: mês da Mulher, outubro Rosa, Novembro azul, são realizados eventos especiais.	Gonzalez, et al, 2011.
Motivação profissional	Aplicabilidade das sessões científica de enfermagem.	Atividade que proporciona interação dos profissionais enfermeiros, sendo um momento para realizar trocas de experiências, além de possibilitar uma confraternização dos mesmos;	Gonzalez, et al 2011.
Produtividade	Possibilidade de implementar a consulta de enfermagem nos setores.	Ação que proporciona à enfermagem a mostrar seu conhecimento e suas habilidades, através da Sistematização da assistência.	Machado e Goulart, 2014.
Reconhecimento profissional	Implantação do Projeto Crescer com Competência. Implantação do HU Revista	Ação que de acordo com as metas estabelecidas dá oportunidade de o profissional progredir na carreira, podendo em caso de alcançar as metas, ter aumento salarial de acordo com o tipo de progressão. Incentivar aos profissionais a publicar seus artigos periodicamente.	Agnol, et al, 2013.
Comunicação	Divulgação de notícias através do e-mail Institucional; Implantação do site do HU; Quadro de avisos em diversos setores; Reunião mensal com a coordenação de enfermagem.	Ações que favorecem a efetividade na comunicação, partindo do pressuposto que informação correta traz segurança ao colaborador.	Pistore, 2013

Fatores	Ação da unidade relacionada a estes fatores.	Impacto desta ação no clima da unidade	Autor
Monitorização do clima	Realização de pesquisa de clima para todos colaboradores do HU.	Ação que facilita a implantação de ações mais assertivas nos setores com a participação do próprio colaborador, melhorando assim o clima da equipe.	Abreu, et al, 2013.

Tabela 01: Fatores positivos que geram impactos no clima Organizacional da enfermagem da unidade Dom Bosco do HU/UFJF.

Fonte: Elaborado pelo autor

Fatores	Ação da unidade relacionada a estes fatores	Impacto desta ação no clima da unidade	Autor
Pressão no trabalho	Meios de escolha das chefias Imediatas; Falta de critérios e padronização das Normas Institucionais.	Não existe alinhamento das chefias do organograma, sendo assim, cada chefia adota um critério diferente, especialmente relacionado a escala de trabalho. Faltam “intervenções imediatas” por parte de algumas chefias aos colaboradores que desrespeitam as Normas internas. Ação que gera impacto, considerando que parte da equipe tem chefias diferentes, com isso cada um interpreta as Normas de forma diferente e muitos colaboradores se sentem “prejudicados’ em relação ao colega da mesma profissão.	Agnol, 2013
Desmotivação	Falta de unificação das atividades;  Planos de cargos, salários e carreira; Falta de padronização nos processos de enfermagem	Ação que gera desconforto na grande maioria, partindo do pressuposto que a equipe de enfermagem da mesma unidade tem direitos e deveres diferentes de acordo com o setor e ou chefia imediata. O processo de progressão atual, não beneficia todos os colaboradores, seus critérios causam muita insatisfação dos colaboradores; Esta falta de unificação das ações na equipe de enfermagem da mesma unidade, causa diversos transtornos para equipe, já que cada setor adota critérios diferentes para exercer atividades inerentes ao cargo.	Luz, 2003
Ansiedade/ estresse	Falta de <i>Feedback</i> das chefias imediatas; Falta de materiais/ equipamentos necessários para de algumas atividades. Falta de instabilidade no setor de trabalho.	Fato que gera ansiedade devido à morosidade de determinadas solicitações e intervenções. Dificuldade da equipe assistencial, que não consegue desenvolver suas atividades com total qualidade, sendo necessário às vezes a improvisar. Falta de definição clara e transparente no processo de remanejamento interno, que gera muita ansiedade nos colaboradores que estão acostumados em seus postos de trabalho e podem ser transferidos para setores que não têm experiência.	Marques, 2015

Tabela 02: Fatores negativos que geram impactos no clima Organizacional da enfermagem da unidade Bosco do HU/UFJF.

Fonte: Elaborado pelo autor

É possível entender, conforme os fatores supracitados, que o objetivo da pesquisa

foi parcialmente alcançado, tendo em vista que diversos fatores como o estresse, assim como a pressão no trabalho, evidenciam como o clima do HU está conseguindo causar insatisfação dos profissionais enfermeiros, impactando assim em sua motivação profissional e consequentemente em sua qualidade de vida. Porém, foi possível detectar, que apesar dos fatores negativos, ainda é possível notar um bom clima entre os profissionais enfermeiros desta unidade hospitalar, partindo do pressuposto que os fatores positivos sobrepõem os negativos e que a instituição tem trabalhado em prol de implantação de ações efetivas, buscando cada vez mais, alcançar a satisfação destes profissionais. Entendendo assim, que medidas como reconhecimento por parte das chefias, com adoção de medidas que possam valorizar estes profissionais, com vistas a estabelecer critérios claros para um gerenciamento mais participativo, padronização dos processos, são ações que vão contribuir para melhoria do clima destes profissionais na Unidade.

### 3 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da pesquisa teórica e da observação, foi possível realizar uma avaliação parcial do Clima Organizacional dos profissionais enfermeiros. A pesquisa apresentou fatores positivos e negativos os quais estão relacionados com o desenvolvimento das atividades diárias destes profissionais, podendo observar que os fatores positivos sobrepõem os negativos. A partir desta análise, foi possível perceber que existe a desmotivação dos profissionais enfermeiros da Unidade Dom Bosco, mostrando que o clima do HU, ainda interfere negativamente na qualidade de vida desses profissionais, mesmo com implantação de ações de melhoria do clima. Um fator relevante que foi observado na execução deste trabalho, foi o fato de conseguir detectar que a maior desmotivação da equipe de enfermagem, se dá principalmente, pela falta de unificação dos processos de enfermagem que tem gerado estresse dos profissionais, assim como as diferentes chefias das equipes, fatores que geram insatisfação devido à falta de igualdade no que tange os direitos e deveres destes profissionais. Essa falta de normatização consegue afetar diretamente a qualidade de vida dos profissionais.

Espera-se que os resultados apresentados neste estudo, possam contribuir para elaboração de estratégias que melhore internamente as relações, a satisfação e o clima desses profissionais. Sugere-se que futuramente haja estudos que consiga abranger todos os colaboradores da instituição e que os mesmos possam ter oportunidade, através de grupos focais, de sugerir as ações a serem implantadas, pois a partir da percepção dos próprios colaboradores, os indicadores mostrarão os problemas que realmente impactam na qualidade de vida e que vão influenciar positivamente no ambiente de trabalho.



## REFERÊNCIAS

ABNT. **Associação Brasileira de Normas Técnicas. Informação e Documentação- Referências- Elaboração.** NBR, 6023, Rio de Janeiro, 2020. Acessível em <file:///C:/Users/user/Downloads/Regra%20da%20ABNT%20-%20NBR6023%20(2).pdf>. Acesso em julho, 2021.

ABREU, et al, 2013. **Análise dos Fatores Intraorganizacionais Influenciadores do Clima Organizacional em um Hospital Universitário.** 2013. Disponível em: <file:///C:/Users/user/Downloads/Abreu%20(2013)%20(5).pdf>. Acesso em: novembro de 2021.

AGNOL, et al, 2013. **Motivações, contradições e ambiguidades na liderança de enfermeiros em cargo de chefia num hospital universitário.** Rev. Latino-Am. Enfermagem vol.21 no.5 Ribeirão Preto Sept./Oct. 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-11692013000501172&script=sci\_arttext&tlng=pt> Acesso em novembro de 2021.

COFEN. **Parecer Nº 08/2018/ CTLN.** novembro, 2019. Disponível em: <http://www.cofen.gov.br/parecer-n-08-2018-cofen-ctl\_n\_62577.html>. Acesso em: dezembro de 2021.

COSTA; D. T.; MARTINS. M. C. F. **Estresse em profissionais de enfermagem: impacto do conflito no grupo e do poder do médico.** Rev.Esc.Enferma USP, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v45n5/v45n5a23>. Acesso em: dezembro de 2021.

CHAVES, J. A; GUIMARÃES. M. G. V. **Análise do clima organizacional em centro cirúrgico de um Hospital Universitário da cidade de Manaus:** Revista Farol- Faculdade Rolim de Moura, agosto, 2016. Disponível em: <file:///C:/Users/user/Downloads/25-86-1-PB%20(2).pdf>. Acesso em: dezembro de 2021.

GONZALES, et al, 2011. **Pesquisa de Clima Organizacional: Um estudo em uma Secretaria Municipal de Educação do Estado do Espírito Santo.** Qualit@s Revista Eletrônica ISSN 1677 4280 Vol.12. No 2 (2011) 1. Disponível em: <file:///C:/Users/user/Downloads/Gonzalez%20(2011)%20(2).pdf>. Acesso em: dezembro, 2021.

HU-UFJF/EBSERH. **Plano Diretor Estratégico:** A caminho da Excelência. Anexo II- Plano de Ação 2019- 2022.

LUZ; R. S. **Gestão do Clima Organizacional: Proposta de critérios para metodologia de diagnóstico, mensuração e melhoria. Estudo de caso em Organizações nacionais e multinacionais localizadas na cidade do Rio de Janeiro:** Niterói, 2003. Disponível em: <http://paginapessoal.utfrpr.edu.br/leonardotonon/especializacao/arquivos-gerais/Aula%203%20-%20Dissertacao%20Ricardo%20Luz.pdf>. Acesso em dezembro de 2021.

MACHADO; R.Z e GOULART; M. M. **A Pesquisa de Clima como Ferramenta Estratégica de Gestão para Organizações- Um Estudo Comparativo no Ramo da Engenharia Consultiva. Congresso Nacional de Excelência em Gestão,** 2014. Disponível em: <file:///C:/Users/user/Downloads/Machado%20e%20Goulart%20(2014)%20(4).pdf>. Acesso em setembro, 2021.

MARQUES; J.R. **Como realizar uma Pesquisa de Clima em uma Organização.** Blog, 12 janeiro, 2016. Disponível em: <https://jrmcoaching.com.br/blog/como-realizar-uma-pesquisa-de-clima-em-uma-organizacao/>. Acesso em outubro, 2021.

PISTORE, G.C. **Pesquisa de Clima Organizacional sob o olhar da Empresa e dos Trabalhadores: Estudo de caso em uma Indústria automobilística da Serra Gaúcha.** UFRGS , Porto Alegre, (2013). Disponível em: < <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/70387/000877224.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: outubro, 2021.

SANTOS; L.C. VASQUEZ; O.C. **A pesquisa de clima organizacional como instrumento de suporte à avaliação nas instituições de ensino superior.** Avaliação (Campinas) vol.17 no.1 Sorocaba mar. (2012). Disponível em: < [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1414-40772012000100003&lng=pt&tng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-40772012000100003&lng=pt&tng=pt)>. Acesso em novembro, 2021.

SOUSA; F.F. **Pesquisa de Clima Organizacional 2019/2020.** HU-UFJF/EBSERH. Disponível em <[http://www2.ebserh.gov.br/pt/web/hu-ufjf/detalhes-das-noticias/-/asset\\_publisher/7d2qZuJcLDFo/content/id/4825752/2020-01-comeca-etapa-qualitativa-da-pesquisa-de-clima-organizacional](http://www2.ebserh.gov.br/pt/web/hu-ufjf/detalhes-das-noticias/-/asset_publisher/7d2qZuJcLDFo/content/id/4825752/2020-01-comeca-etapa-qualitativa-da-pesquisa-de-clima-organizacional)>. Acesso em janeiro, 2020.

TEODORO, M. M. A. P. **Manual do TCC: UAB-Revisão**, novembro, 2019. Disponível em: <[file:///C:/Users/user/Downloads/Manual%20do%20TCC%20\(vers%C3%A3o%202019.2\)%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/Manual%20do%20TCC%20(vers%C3%A3o%202019.2)%20(1).pdf)>. Acesso em: dezembro de 2019.

ZANELLA, L. C.H. **Metodologia de Estudos e de Pesquisa em Administração.** Módulo Básico. 2ª edição, 2012.

## ÍNDICE REMISSIVO

### A

Acidentes 158, 218, 220, 260

Acolhimento 7, 51, 59, 73, 80, 81, 86, 87, 100, 110, 113, 149, 151, 153, 155, 177, 240, 242, 243, 244, 249, 254, 256, 258, 260, 261, 262

Acupuntura 110, 111, 120, 128, 131, 132, 133, 134, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147

Alívio 2, 6, 35, 77, 111, 115, 116, 119, 120, 121, 138, 139

Aromaterapia 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 119, 120, 121, 129

Assistência centrada no paciente 75

Assistência de enfermagem 18, 36, 49, 52, 53, 73, 91, 97, 100, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 148, 149, 152, 153, 154, 157, 159, 163, 166, 171, 172, 174, 202, 218, 223, 224, 225, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 245, 252, 253, 265

### B

Bilirrubina 66, 69, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 99, 101

### C

Câncer 2, 6, 7, 8, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 31, 36, 37, 138, 227, 228, 229, 235, 236, 247, 319, 320, 321, 322, 323, 324, 325, 326, 327, 328

Centros de assistência à gravidez e ao parto 75

Cirurgia ambulatorial 205, 216, 217

Coagulação intravascular disseminada 62, 63, 64, 73, 74

Covid-19 75, 76, 77, 78, 81, 83, 87, 88, 90, 154, 263, 264, 265, 266, 267, 268, 270, 292, 293, 295, 296, 297, 306, 311, 312, 313, 317

Cuidado 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 16, 18, 20, 21, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 49, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 59, 60, 61, 62, 65, 68, 69, 70, 73, 75, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 91, 93, 97, 98, 100, 101, 104, 105, 106, 107, 110, 111, 113, 114, 115, 116, 119, 120, 121, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 137, 138, 141, 142, 145, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 159, 160, 163, 166, 167, 168, 170, 171, 172, 176, 177, 183, 188, 194, 196, 198, 200, 202, 215, 226, 229, 233, 234, 236, 238, 239, 240, 241, 243, 244, 245, 252, 253, 264, 273, 294, 304, 305, 306, 313, 319

Cuidados de enfermagem 13, 25, 62, 93, 98, 103, 104, 107, 108, 116, 131, 137, 149, 151, 160, 161, 164, 191, 199, 215, 243, 256, 278, 305

Cuidados paliativos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 20, 23, 25, 26, 27, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 36, 37, 38

## D

Dificuldades 8, 26, 29, 30, 31, 35, 36, 41, 49, 52, 53, 54, 55, 59, 61, 153, 159, 174, 177, 178, 179, 241, 242, 244, 256, 268, 273, 274

Dor 2, 3, 6, 7, 18, 20, 21, 27, 32, 33, 34, 37, 66, 69, 77, 83, 106, 110, 111, 112, 113, 115, 117, 119, 120, 121, 138, 139, 143, 144, 163, 166, 167, 169, 172, 198, 215, 246, 247, 251, 312, 313, 329, 332, 333, 334

Dreno 192, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202

## E

Emergências 254, 255, 256, 257, 261

Emoções 21, 27, 32, 33, 35, 37, 39, 40, 41, 43, 45, 46, 311

Enfermagem 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 36, 37, 38, 39, 47, 48, 49, 51, 52, 53, 60, 61, 62, 68, 69, 70, 72, 73, 74, 75, 78, 79, 91, 93, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 110, 114, 115, 116, 119, 121, 122, 123, 124, 129, 130, 131, 133, 134, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 170, 171, 172, 173, 174, 180, 181, 182, 183, 185, 186, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 195, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 205, 215, 216, 217, 218, 220, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 235, 236, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 249, 252, 253, 254, 256, 257, 259, 260, 262, 263, 264, 265, 269, 270, 271, 272, 273, 274, 275, 276, 277, 278, 279, 280, 282, 283, 284, 287, 288, 289, 290, 292, 295, 296, 297, 299, 300, 301, 302, 303, 304, 305, 306, 308, 309, 310, 311, 313, 314, 329, 342, 344

Enfermagem oncológica 13, 17, 18, 21, 37, 305

Enfermeiros 6, 7, 8, 10, 11, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 29, 30, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 39, 40, 41, 42, 45, 46, 47, 49, 50, 52, 53, 54, 57, 60, 61, 73, 97, 105, 112, 122, 126, 128, 129, 130, 133, 136, 138, 139, 140, 141, 144, 146, 148, 150, 151, 152, 153, 154, 159, 162, 164, 166, 170, 171, 186, 218, 221, 224, 238, 240, 241, 242, 243, 244, 258, 262, 264, 274, 276, 282, 283, 284, 285, 286, 287, 289, 290, 294, 295, 297, 299, 300, 301, 302, 303, 304, 305, 306, 307, 308, 309, 311, 312, 313

Enterocolite necrosante 102, 103, 104, 108, 109

Escrita manual 39

Esgotamento 192, 193, 194, 292, 297, 299, 300, 302, 303, 305, 306, 307, 308, 309, 311, 312, 313

## G

Gestação 49, 50, 51, 52, 53, 54, 56, 57, 58, 59, 60, 66, 69, 70, 78, 80, 83, 84, 85, 86, 93, 97, 111, 120, 187, 266

Gravidez de alto risco 62

## H

Humanização da assistência 30, 31, 36, 149, 151, 155, 261

## I

Icterícia neonatal 91, 93, 100, 101

Idoso 218, 219, 220, 223, 236

## K

Kernicterus 91, 92, 93, 94, 100

## M

Morte 2, 4, 7, 8, 9, 11, 13, 15, 19, 21, 25, 27, 28, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 63, 170, 273

Motivação 26, 30, 68, 180, 183, 279, 283, 286, 287, 289, 293, 306, 308

## N

Nefrectomia 205, 215, 216

## O

Óleo essencial 111, 114, 115, 116

Oncologia 1, 3, 6, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 31, 39, 40, 41, 302

## P

Paciente 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 57, 63, 65, 69, 70, 72, 75, 81, 85, 91, 92, 93, 97, 99, 105, 108, 110, 113, 116, 123, 124, 129, 133, 134, 137, 142, 143, 146, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 157, 159, 162, 163, 164, 165, 166, 168, 169, 171, 173, 176, 177, 181, 184, 187, 188, 189, 192, 193, 194, 195, 196, 198, 199, 200, 201, 202, 205, 215, 216, 218, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 238, 239, 241, 244, 245, 251, 254, 255, 256, 260, 261, 269, 273, 274, 275, 278, 299, 312, 314, 332, 344

Parto 50, 65, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 101, 110, 111, 112, 113, 117, 119, 120, 121, 139, 143, 187

Pós-operatório 192, 193, 194, 195, 201, 202, 205, 215

Práticas integrativas 110, 111, 112, 113, 121, 122, 123, 124, 125, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 134, 137, 140, 141, 142, 145, 147, 243

Prematuro 76, 103, 104, 105, 106, 107

Pré-natal 49, 50, 51, 52, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 78, 80

Pré-operatório 205, 215

Prevenção 2, 6, 18, 19, 22, 23, 50, 51, 52, 72, 89, 91, 100, 104, 105, 106, 108, 110, 111,

123, 129, 131, 133, 136, 141, 145, 147, 168, 176, 177, 218, 220, 221, 222, 224, 225, 227, 228, 229, 233, 235, 241, 264, 265, 269, 300, 302, 304, 306, 312, 319, 320, 328

Processo de enfermagem 37, 62, 73, 157, 158, 159, 160, 161, 163, 164, 171, 172, 173, 189, 241, 243, 244, 252, 253

Protocolo 61, 93, 107, 108, 134, 138, 225, 254, 255, 256, 257, 258, 259, 260, 261, 262, 297, 341

## Q

Quedas 164, 166, 172, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 294

Queimaduras 98, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 171, 172, 173, 321

## R

Reações emocionais 21, 26, 30, 32, 33, 34, 35, 36

Recém-nascido 55, 77, 78, 91, 92, 94, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 106

Redes sociais 263, 270, 277

Relações enfermeiro-paciente 149, 151

## S

Saúde 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 28, 29, 31, 32, 34, 36, 37, 38, 39, 40, 46, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 65, 68, 69, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 80, 81, 85, 86, 87, 88, 89, 91, 93, 97, 98, 99, 100, 101, 103, 104, 105, 107, 108, 110, 111, 112, 113, 115, 117, 121, 122, 123, 124, 125, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 136, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 157, 158, 159, 160, 163, 165, 171, 172, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 183, 188, 191, 193, 195, 202, 216, 218, 219, 220, 221, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 232, 233, 234, 235, 236, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 249, 250, 252, 253, 254, 255, 256, 257, 259, 260, 261, 262, 263, 264, 265, 266, 267, 268, 269, 270, 273, 275, 279, 280, 283, 284, 285, 292, 294, 295, 297, 299, 300, 301, 302, 303, 304, 306, 307, 308, 309, 310, 311, 312, 313, 314, 315, 316, 319, 321, 328, 329, 333, 334, 338, 341, 342, 344

Segurança 14, 43, 46, 58, 81, 83, 87, 116, 132, 163, 164, 170, 183, 187, 192, 193, 198, 201, 202, 218, 220, 221, 222, 224, 225, 239, 259, 274, 279, 285, 287, 299, 320, 344

Sentimentos de perda 39

Socioeconômicos 49, 52, 125, 331

Surdos 174, 175, 176, 177, 179, 180

## T

Terapia coadjuvante 131

Transtornos mentais 174, 242, 243, 244, 252

# SABERES, ESTRATÉGIAS E IDEOLOGIAS DE ENFERMAGEM

# III





# SABERES, ESTRATÉGIAS E IDEOLOGIAS DE ENFERMAGEM

# III

