

## GESTÃO HOSPITALAR: GERENCIAMENTO EM HOTELARIA HOSPITALAR E EQUIPE MULTIPROFISSIONAL

Edição 123 JUN/23 SUMÁRIO / 26/07/2023

REGISTRO DOI: 10.5281/zenodo.8188160

Valdjane Nogueira Noleto Nobre<sup>1</sup>; Pamela Nery do Lago<sup>1</sup>; Laiana Otto da Costa<sup>1</sup>; Renata Castro Mendes<sup>1</sup>; Juliana Lagrecia Pacheco<sup>1</sup>; Lícia Caroline Bastos<sup>1</sup>; Luciana Martins Ribeiro<sup>1</sup>; Andréia Elias da Cruz Nascimento<sup>1</sup>; Flávia de Oliveira Freitas<sup>1</sup>; Merielly Silveira Senna<sup>1</sup>; Karla Andrievne Alves Silvano<sup>1</sup>; Valéria Cristina de Sousa<sup>1</sup>; César de Faria Rezende<sup>1</sup>; Carla de Oliveira Arcebispo<sup>1</sup>; Maíra Amaral Silveira Gomes Ferreira<sup>1</sup>; Ana Teresa Gonçalves de Souza<sup>2</sup>; Rita de Cássia Almeida Sales<sup>2</sup>; Kelly Franciane Lima Alves<sup>3</sup>; Kelly Monte Santo Fontes<sup>3</sup>; Rafaela Bezerra Cama Guimarães<sup>3</sup>; Darlan dos Santos Damásio Silva<sup>4</sup>; Maria Izabel Gonçalves de Alencar Freire<sup>5</sup>; Adelmo Barbosa de Miranda Junior<sup>5</sup>; Samanntha Lara da Silva Torres Anaisse<sup>6</sup>; Luciene Maria dos Reis<sup>7</sup>; Marcos Renan Marotto Marques<sup>8</sup>; Andrea Molina Lima Avelino<sup>9</sup>; Ana Patrícia da Cruz<sup>10</sup>; Adriano Ferreira de Oliveira<sup>10</sup>; José Wellington Cunha Nunes<sup>10</sup>; Júlio César Gerevini Junior<sup>10</sup>; Letícia Lacerda Marques<sup>11</sup>; Jéssica Lianne da Silva Carvalho<sup>11</sup>; Maria Ivanilde de Andrade<sup>12</sup>; Tatiana Lamounier Silva<sup>13</sup>; Lana Rose Cortez de Farias<sup>14</sup>; Christiane Renata Hoffmeister Ramires<sup>15</sup>; Irene Aparecida da Consolação e Silva<sup>16</sup>; Daniel da Silva Costa Lazzari<sup>17</sup>; Juliane Guerra Golfetto<sup>18</sup>; Luzimare de Matos Avelino Ventura<sup>19</sup>

RESUMO

O capital humano era visto como fonte geradora de lucros para as organizações. Diante da competitividade, transformação do cenário, cobranças por melhores resultados, e diversidades de profissão no mundo das organizações de saúde, as exigências e perfil profissional vem mudando, as pessoas são percebidas como peça fundamental e indispensável para sucesso das organizações, tornando mais evidente que nesta diversidade requer gestores que seja resiliente e com habilidades de relacionamento interpessoal para formar equipes qualificadas e eficientes. Para tanto, objetiva-se formar equipe multiprofissional especializada em cuidados paliativos e implementar o conceito de hotelaria hospitalar. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, bibliográfica, retirado de artigos científicos e sites relevantes sobre a temática e nas bases de dados Google acadêmico, Scielo e Biblioteca Virtual em Saúde (BVS), apreciados no mês de julho e agosto 2022 com as seguintes palavras-chaves: gestão de pessoas, hotelaria hospitalar e equipe multiprofissional. Como resultados, observa-se que as organizações e os gestores vêm desenvolvendo um olhar mais holístico, integral e mais humano para com seus colaboradores em busca de reter bons profissionais e consolidar equipes multiprofissionais integradas e eficazes, com serviço em saúde e de hotelaria hospitalar mais humanizado com menor custo e melhores resultados. O planejamento financeiro deve ter como foco oferecer o melhor atendimento hospitalar com os recursos disponíveis, ou seja, com uma relação custo-benefício, prestando um serviço humanizado de qualidade com segurança e de referência para seus clientes e ambiente seguro para seus colaboradores.

Palavras-chave: Gestão de pessoas. Hotelaria hospitalar. Equipe multiprofissional.

### *ABSTRACT*

Human capital was seen as a source of profit for organizations. Faced with the competitiveness, transformation of the scenario, demands for better results, and diversity of professions in the world of health organizations, the requirements and professional profile have been changing, people are perceived as a fundamental and indispensable part for the success of organizations, making it more evident that this diversity requires managers who are resilient and with interpersonal skills to form qualified and efficient teams. Therefore, the objective is to form a

multidisciplinary team specialized in palliative care and implement the concept of hospital hospitality. This is qualitative, bibliographical research, taken from scientific articles and relevant websites on the subject and in the Google Academic, Scielo and Virtual Health Library (BVS) databases, analyzed in July and August 2022 with the following keywords: people management, hospital hospitality and multidisciplinary team. As a result, it is observed that organizations and managers have been developing a more holistic, integral and more humane look towards their employees in order to retain good professionals and consolidate integrated and effective multidisciplinary teams, with a more humanized health and hospital hospitality service with lower costs and better results. Financial planning should focus on offering the best hospital care with available resources, that is, with a cost-effective relationship, providing a humanized quality service with safety and reference for its customers and a safe environment for its employees.

*Keywords:* People management. Hospital hospitality. Multiprofessional team.

## 1. Introdução

O setor saúde é um campo que se compõem de diversos segmentos, como clínicas, laboratórios, hospitais e etc. Na área hospitalar existe uma variedade de atividade com profissionais de áreas distintas que trabalham em conjunto para objetivo comum, atendimento aos clientes com excelência e segurança.

Para tanto, faz-se gestão de pessoas para formar equipe competentes, qualificadas e especializadas. Formar equipe multiprofissional e especializada em cuidados paliativos é complexo onde o gestor precisa de uma visão global do serviço e das necessidades específicas, que é composto por etapas, desde análise de currículo recrutamento, seleção de pessoal, integração, treinamento, desenvolvimento destes, deixando claro a missão e a visão do serviço (RIBEIRO, 2012).

Evidencia-se que para se ter um serviço hospitalar em cuidados paliativos precisa além de uma equipe especializada e integrada, requer uma hotelaria hospitalar eficiente e eficaz para que se construa um ambiente harmonizado, humanizado

com serviços de excelência. Hotelaria hospitalar é um serviço de apoio que surgiu ao longo dos anos com o desenvolvimento e evolução dos serviços de saúde, necessidade dos clientes, avanço tecnológico para atender os pacientes de forma mais humanizada, através de um conjunto de serviços visando satisfazer as necessidades dos usuários e seus familiares (EMPRESAS & COOPERATIVAS, 2019).

O cuidado paliativo é uma terminologia humanitária de cuidar de pacientes em fase terminal, visando minimizar sofrimento, mitigar a dor e proporcionar melhor qualidade de vida para paciente e familiar, ou seja, dando mais dignidade humana no final da vida.

Nesse sentido, a saúde é um bem-estar biopsíquico social. O bem-estar e a felicidade são intrínsecas, onde fatores externos como o meio onde está inserido e a relação dos que estão ao seu redor interfere diretamente no bem-estar e na saúde, sendo assim fundamental uma hotelaria com serviços de qualidade com equipe multiprofissional qualificada que corrobora para um cuidar humanizado e de excelência, favorecendo uma recuperação mais rápida e segura, ou com menos sofrimento.

## 2. Metodologia

Realizou-se uma pesquisa buscando formar equipe multidisciplinar especializada em cuidados paliativos e implementar serviços de hotelaria hospitalar, evitando desperdício, reposição efetiva de materiais, equipes integradas e produtivas, aumentar satisfação desses profissionais, melhorando relações no ambiente de trabalho.

Para esse fim realizou-se uma pesquisa exploratória, com abordagem qualitativa. A pesquisa exploratória é um tipo de pesquisa realizada quando o tema escolhido é pouco explorado, sendo difícil a formulação e operacionalização de hipóteses. Muitas vezes esse tipo de estudo constitui-se em um primeiro passo para a realização de uma pesquisa mais aprofundada (ZANELLA, 2013).

Já a pesquisa qualitativa é o tipo de pesquisa que preocupa em descrever o entendimento de fenômenos complexos específicos, os resultados são expressos

na forma de transcrição de entrevistas, em narrativas, declarações, documentos dentre outras formas de coleta de dados e informações, é descritiva e não considera aspectos numéricos (ZANELLA, 2013).

A busca foi feita nas bases de dados Google acadêmico, Scielo e Biblioteca Virtual em Saúde (BVS) nos meses de julho e agosto 2022, com as seguintes palavras-chave: gestão de pessoas, hotelaria hospitalar e equipe multiprofissional.

Justificando-se pela busca de desenvolver equipe multiprofissional especializada em cuidados paliativos e implementar conceito de hotelaria hospitalar com serviços de qualidade, eficiência com ambiente acolhedor e humanizado, tornando a organização referência em atendimento em cuidados paliativos.

Como critérios de inclusão foram selecionados artigos e livros publicados no idioma português, dos últimos 10 anos e que abordaram integralmente o tema. Foram excluídos artigos de revisão bibliográfica e os que não atingiram o objetivo do estudo.

A estratégia de busca identificou um total de 38 publicações. Após a leitura na íntegra, foram excluídos aqueles que não atenderam à temática abordada, resultando em um total de 12 estudos compreendidos neste trabalho.

### 3. Resultados

#### 3.1 Equipe multiprofissional especializada em cuidados paliativos e implementar conceito de hotelaria hospitalar

Os espaços de saúde são estabelecimentos que, para prestar serviços de saúde de qualidade e acolhedores, deve-se estar atento quanto às conotações técnicas, tecnológicas, administrativas e éticas que estão intrínsecas neste contexto, requerendo um conjunto de áreas afins de forma conjuntas e integradas, com estrutura fulgente, otimizada e sustentável, com um planejamento e design apropriado e com equipe multiprofissional eficiente (ETKHO, 2021).

Para tanto recrutamento e seleção de profissionais com perfil desejado para formação de uma equipe multiprofissional, precisa de candidatos que demonstrem além de conhecimentos técnicos e domínio da área específica, todavia possuam conjugado de habilidades e comportamentos compatíveis com o desejado, com profissionais competentes, alinhados com a missão e visão da organização, profissionais aptos a desempenhar suas funções com êxito e prosseguir com motivação em suas atividades (SECRETARIA DO ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO E DESBUROCRATIZAÇÃO, 2019).

As organizações buscam cada vez mais pessoas distintas para trabalharem juntas, com diferentes, conhecimentos e habilidades formando equipe multiprofissional atuante e eficiente. Nesse contexto, os gestores devem observar as diferenças entre os profissionais e, mediante a elas, tirar vantagens da progressão, desenvolvimento e crescimento da equipe, por meio da motivação, reconhecimento e administração de conflitos, compartilhando responsabilidades para alcançar resultados (SEBRAE, 2017).

Os autores concordam com magnitude que a gestão de pessoas tem no setor da saúde para construir e consolidar equipes multiprofissionais com balizadores indispensáveis, desenvolvidos através da motivação, cultura da comunicação, fortalecimento do trabalho em equipe, com gestores preparados e compartilhamento de conhecimento, treinamento, capacitação e desenvolvimento de sua equipe.

Sendo assim, é imprescindível que gestores busquem conhecer o perfil dos seus colaboradores, uma vez que as atitudes e comportamentos têm consequências, e o êxodo de uma gestão está em gerir e controlar comportamentos dos liderados conforme a cultura da organização. A cultura e o clima organizacional são um dos pilares para o desenvolvimento das organizações, visto que está relacionado aos modos, motivação, valores e satisfação de seus colaboradores, sendo fundamental perceber fatores que os motivam como também os que interferem no clima da organização (SOUSA, 2022).

Neste contexto, segue abaixo a imagem (Figura 1) dos pilares que corroboram para formar e manter uma equipe integrada e eficiente. É um ciclo dinâmico e retroalimentável continuamente.

Figura 1: Os cinco pilares para formar uma equipe integrada e eficiente:



Autor: <https://betterfly.com/pt-br/blog/gestao-de-pessoas>.

Além disso, para se ter um serviço de qualidade com equipes integradas, motivada, satisfeita e eficiente, precisa capacitar primeiramente os líderes, pois, gestores que tenha além da técnica e conhecimento da área, tenha habilidades com pessoas, empatia, resiliência, inteligência emocional e autogestão, visto que o comportamento dos profissionais interfere nos resultados das instituições. Líderes inteligentes, desenvolvem liderados eficientes e competentes com serviço de qualidade e com menor custo. Observa-se que quando gestores desenvolvem e colocam em prática tais competências minimizam problemáticas como:

insatisfação pessoal, gastos, desperdícios, absenteísmo, além de melhorar os indicadores e resultados.

Neste contexto, evidencia-se que para gerenciar equipes multiprofissional e implementar hotelaria hospitalar otimizando recursos, reduzindo custos e melhorando resultados, sugere-se, processo que incorpora e integra recursos inovadores para apoiar a gestão, requer gerenciamento financeiro, gerenciamento de conflitos, flexibilidade de espaços eliminando barreiras físicas e comportamental, integrando espaços entre si e equipe multidisciplinar integrada e engajada, com isso pode levar aumento da produtividade, maior segurança, ambiente tranquilo e melhores resultados, ainda evidencia-se maior foco nas tarefas, redução de infecções associadas aos cuidados de saúde, e redução dos níveis de estresse e exaustão. Ainda se observa que a tecnologia inovadora otimiza custos e aumenta eficiência da equipe contribuindo para melhores resultados (ETKHO, 2021).

Por outro lado, para redução de custo sem interferir na qualidade do serviço, faz-se necessário protocolos para prevenir infecções por meio de barreiras física e comportamental que seja funcional e operacional. Para isso faz-se necessário **automatizar algumas atividades** rotineiras e repetitivas, permitindo padronização, mais agilidade, fluidez, minimiza erros e falhas humanas, aumentar produtividade, reduz desperdícios, otimizando tempo, maior eficácia, redução de gastos, prevenindo práticas desnecessária e economia de recursos financeiros com mão de obra.

Ainda no sentido de redução de custos e melhoria dos serviços, autores são concordam quanto ao uso de tecnologias, automatização das atividades mais simples, uso de softwares que auxilia a gestão nos processos, e, além disso, um bom gestor precisa ser atualizado, organizado, flexível, estar atento aos indicadores de desempenho, aberto aos feedbacks e ter espírito de liderança (RABELLO, 2022).

Para mais, os gestores devem ter a perspicácia de perceber seus liderados e identificar condutas, comportamentos e como se sentem, pois, cada indivíduo



antes de ser colaborador é um ser com princípios, cultura e crenças, cabendo seu líder moldá-lo através de se fazer parceiro e o entender como pessoa única, propiciando possibilidades e confiança para o desenvolvimento de uma comunicação efetiva e satisfatória. Neste contexto, saúde é uma indústria multifacetada que se encontra em constantes mudanças e que requer adaptações contínuas conforme ao mercado, necessidade dos clientes, técnicas e tecnologias emergentes. Assim os profissionais precisam estar adequados à sua área de atuação e a clientela.

### 3.2 Hotelaria Hospitalar

Segundo Souza (2022), para implementar os serviços de hotelaria hospitalar e equipe multiprofissional carece de planejamento e estratégias eficazes com levantamento das necessidades reais da clientela, analisar o fluxo, áreas de circulação para otimização do serviço, espaço e de profissionais, além de permitir integração dessas áreas propiciando inter-relação entre estas unidades cada uma com sua especificidade. Para mais, aponta que é preciso de capacitação e treinamentos constantes, em especial com foco em atendimento acolhedor e humanizado, diagnóstico situacional e rastreamento, identificando falhas, para intervenções para possíveis ajustes.

O mesmo autor traz que outro alinhado para alcance das metas desejadas é a informática em saúde que utiliza a informações para gerar, organizar e analisar dados, onde aprimora a gestão, buscando a excelência no atendimento. Com a gestão de leito melhora o fluxo e reduz índice de infecções, gestão de risco reduz riscos e mitiga eventos adversos, melhorando a segurança do paciente, aumentando a receita e garantindo excelência em atendimento.

Em suma, ter visão estratégica objetivando alcance das metas e possuir habilidades com pessoas, gestão, técnica, comprometimento social, ética e compartilhar conhecimentos, desenvolve profissionalmente seus liderados, garantindo confiança e melhoria dos processos, satisfação dos usuários e dos seus colaboradores.

Segundo Silva *et al.* (2021), as ferramentas de gestão se fazem necessárias na gestão do serviço de saúde, sendo importante para os gestores hospitalares, uma vez que propicia realizar rastreamento, definir metas e avaliação dos resultados, permitindo ainda sua implementação quando necessário. Pesquisadores sugerem como aliado o ciclo PDCA que pode ser utilizado em diversos cenários por ser uma ferramenta de fácil aplicabilidade de processo de comprovação e solução de problemas em várias instituições de saúde usado na prevenção, manutenção e restauração da saúde seja física, mental ou financeira de uma organização.

Atrelado à hotelaria hospitalar veio consigo a humanização de uma forma mais ampla no cuidar e na prestação de serviço aos pacientes e uma nova visão sobre serviços hospitalares, propiciando aos pacientes mais conforto e segurança por meio de equipe que trabalham com foco na missão e em melhores resultados, agregando valor ao serviço de saúde e fidelizando o cliente (SOUSA, 2022).

Ademais, há necessidade de investimento em treinamentos, capacitações com aprendizado constante, causando uma transformação de comportamento, visando um bom desdobramento deste colaborador, que por outro lado vale valorizar o trabalho conjunto da equipe multiprofissional que perpassa o cuidar assistencial do médico e enfermeiros, que vai da recepção à hotelaria passando pela psicologia, nutricionista e serviço social entre outros profissionais, que trabalham para proporcionar conforto a esses pacientes em sua terminalidade.

Além de uma boa gestão de hotelaria no serviço de saúde, requer também uma equipe multiprofissional especializada e eficiente para cuidar dos pacientes em sua finitude e seus familiares, atendendo diferentes necessidades dos pacientes, nesse ambiente tão sensível onde lidar com pacientes em fase final da vida, requer sensibilidade e humanização do cuidar e de assistir com comunicação clara, acolhedora, visto que neste contexto não se trata apenas da doença e do paciente, mais da família também, que o cuidar transcenda as técnicas e a ciência, onde o lado humano também se faz parte no tratamento. No campo cuidado paliativo geralmente considera-se que sempre haverá dor e sofrimento

envolvido no processo terapêutico e morte (ACADEMIA NACIONAL DE CUIDADOS PALIATIVOS, 2012).

Segundo Boeger (2020), hotelaria hospitalar é um serviço que está voltado para a vida mesmo no contexto doença, através de um ambiente onde usuários e familiares se sintam seguros, queridos e confortáveis, para que estes possam concentrar-se na recuperação em vez da doença. A gestão de equipe multiprofissional em cuidados paliativos e hotelaria entrelaçam-se, onde versa receita versus gastos, versus humanização, requerendo transformações, seja na estrutura física hospitalar, em processos e em especial nos colaboradores, lembrando que são as pessoas que transforma o ambiente e a vida, através da humanização e de ver o outro como pessoa única, integral e holística.

A estratégia de formar equipes e gerir pessoas visa não apenas melhorar resultados no que tange qualidade e produtividade, mas também favorecer ganho qualitativo e melhorar qualidade de vida dos pacientes e profissionais, transformando o serviço em satisfação dos clientes e ganhos de melhores resultados.

#### 4. Considerações finais

Implementar a hotelaria hospitalar e formar equipes multiprofissionais especializada em cuidados paliativos é algo complexo, visto que é um cenário sensível no tocante a saúde versus doença e receita versus gastos. Observa-se que a gestão de pessoas é indispensável nesta conjuntura para melhor investimento e melhor dimensionamento de pessoal que atenda as demandas sem prejudicar a qualidade do serviço. Percebe-se que a tecnologia é um aliado para otimizar custos e auxiliar na gestão e na qualidade do serviço com geradores de dados palpáveis e visíveis, o que favorece estratégias para implementar ações e melhorar os resultados.

Deve-se ter o planejamento financeiro com foco em oferecer o melhor atendimento hospitalar com os recursos disponíveis, ou seja, com uma relação custo-benefício, prestando um serviço humanizado de qualidade com segurança e de referência para seus clientes e ambiente seguro para seus colaboradores.

## Referências

- ACADEMIA NACIONAL DE CUIDADOS PALIATIVOS. Manual de Cuidados Paliativos. 2ª ed., 2012. Disponível em: [https://paliativo.org.br/biblioteca/09-09-2013\\_Manual\\_de\\_cuidados\\_paliativos\\_ANCP.pdf#page=94](https://paliativo.org.br/biblioteca/09-09-2013_Manual_de_cuidados_paliativos_ANCP.pdf#page=94). Acesso em: 10 ago. 2022.
- BETTERFLY. Gestão de pessoas: conceito, pilares, práticas e estratégias. 2019. Disponível em: <https://betterfly.com/pt-br/blog/gestao-de-pessoas/>. Acesso em: 11 ago. 2022.
- BOEGER, M. Hotelaria Hospital: Gestão em hospitalidade e humanização. Editora SENAC, 3ª ed. São Paulo, 2020.
- EMPRESAS & COOPERATIVAS. Hotelaria Hospitalar: entenda o conceito e os benefícios. 2019. Disponível em: <https://empresasecooperativas.com.br/hotelaria-hospitalar/>. Acesso em: 01 ago. 2022.
- ETKHO. Hospital design: building the healthcare centers of the future. 2021. Disponível em: <https://www.etkho.com/en/disenho-hospitalario-construyendo-los-centros-sanitarios-del-futuro/#>. Acesso em: 25 jul. 2022.
- RABELLO, G. Liderança. 2022. Disponível em: <https://www.siteware.com.br/lideranca/como-ser-bom-gestor-hospitalar/>. Acesso em: 26 jul. 2022.
- RIBEIRO, A. L. Gestão de pessoas em empresas inovadoras. Editora Futura, 2ª ed., 2012.
- SEBRAE. Liderança na gestão de equipes (e-book). São Paulo, 2017.
- SECRETARIA DO ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO E DESBUROCRATIZAÇÃO. Gestão de pessoas com foco em liderança. Mato Grosso do Sul, 2019.

SILVA, E. R. *et al.* Gestão hospitalar: Aplicação do ciclo PDCA como estratégia de combate da COVID-19 em unidades de urgência e emergência. *Rev. Research, Society and Development*, v. 10, n. 1, 2021. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/8e5f/d04a341255cf93dc59261ca2285b9244aae7.pdf>. Acesso em: 13 jul. 2022.

SOUSA, T. C. *Hospitals & Healthcare Organizations: Management Strategies, Operational Techniques, Tools, Templates and Case Studies*. (Ebook) – Must, 2022.

ZANELLA, L. C. *Métodos Quantitativo e Qualitativo de Pesquisa*. Livro Texto de Metodologia de Pesquisa. 2013; 2ª ed., Unidade 5, 100 p.

---

<sup>1</sup>Hospital das Clínicas da Universidade Federal de Minas Gerais / Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (HC-UFMG/EBSERH)

<sup>2</sup>Hospital das Clínicas da Universidade Federal do Pernambuco (HC-UFPE/EBSERH)

<sup>3</sup>Hospital Universitário da Universidade Federal de Sergipe (HU-UFS/EBSERH)

<sup>4</sup>Hospital Universitário Professor Alberto Antunes da Universidade Federal de Alagoas (HUPAA-UFAL/EBSERH)

<sup>5</sup>Hospital Universitário Júlio Bandeira da Universidade Federal de Campina Grande (HUJB-UFMG/EBSERH)

<sup>6</sup>Hospital Universitário Walter Cantídio da Universidade Federal do Ceará (HUWC-UFC/EBSERH)

<sup>7</sup>Hospital Universitário de Brasília (HUB-UNB/EBSERH)

<sup>8</sup>Hospital Universitário Cassiano Antônio Moraes da Universidade Federal do Espírito Santo (HUCAM-EBSERH)

<sup>9</sup>Maternidade Escola Assis Chateaubriand da Universidade Federal do Ceará (HUWC-UFC/EBSERH)

<sup>10</sup>Hospital Universitário Maria Aparecida Pedrossian da Universidade Federal do Mato Grosso do Sul (HUMAP-UFMS/EBSERH)

<sup>11</sup>Hospital Universitário do Piauí (HU-UFPI/EBSERH)

<sup>12</sup>Prefeitura Municipal de Lagoa Santa

<sup>13</sup>Hospital das Clínicas da Universidade Federal do Triângulo Mineiro (HC-UFTM/EBSERH)

<sup>14</sup>Hospital Universitário Ana Bezerra da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (HUAB-UFRN/EBSERH)

<sup>15</sup>Secretaria Estadual de Saúde do Mato Grosso do Sul (SES)

<sup>16</sup>Discente de Enfermagem pela PUC Minas Coração Eucarístico

<sup>17</sup>Bacharel em Direito pela Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD)

<sup>18</sup>Hospital Universitário da Universidade Federal de Santa Maria (HUSM-UFSM/EBSERH)

<sup>19</sup>Hospital Universitário Professor Edgar Santos da Universidade Federal da Bahia (HUPES-BA/EBSERH)

[← Post anterior](#)

---

## RevistaFT

A RevistaFT é uma Revista Científica Eletrônica Multidisciplinar Indexada de Alto Impacto e Qualis “B2” em 2023. Periodicidade mensal e de acesso livre. Leia gratuitamente todos os artigos e publique o seu também [clikando aqui](#).



## Contato

Queremos te ouvir.

WhatsApp: 21 98159-7352

e-Mail: contato@revistaft.com.br

ISSN: 1678-0817

CNPJ: 48.728.404/0001-22

CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), fundação do Ministério da Educação (MEC), desempenha papel fundamental na expansão e consolidação da pós-graduação stricto sensu (mestrado e doutorado) em todos os estados da Federação.

## Conselho Editorial

Editores Fundadores:

Dr. Oston de Lacerda Mendes.

Dr. João Marcelo Gigliotti.

Editor Científico:

Dr. Oston de Lacerda Mendes

Orientadoras:

Dra. Hevellyn Andrade Monteiro

Dra. Chimene Kuhn Nobre

Revisores:

Lista atualizada periodicamente em [revistaft.com.br/expediente](https://revistaft.com.br/expediente) Venha fazer parte de nosso time de revisores também!

Copyright © Editora Oston Ltda. 1996 - 2023

Rua José Linhares, 134 - Leblon | Rio de Janeiro-RJ | Brasil