

O GERENCIAMENTO DO ENFERMEIRO NA RESOLUÇÃO DE CONFLITOS EM UNIDADE SECUNDARIA DE SAÚDE¹.

Vilma Teodoro Filho²
Maria Claudia Bispo do Espírito Santo³

RESUMO

Cada indivíduo possui valores e crenças distintos, a possibilidade de divergência de opiniões e conduta origina conflitos dentro de uma equipe. No trabalho em saúde, nem sempre há bom entendimento entre os trabalhadores da equipe de enfermagem, havendo frequentemente situações de conflitos; cabendo ao enfermeiro gerenciar e agir na mediação, e resolução do problema. O objetivo deste estudo é conhecer a atuação do enfermeiro na resolução de conflitos como ferramenta de gestão na sua atividade profissional. Trata-se de estudo de campo, do tipo estudo de caso, de caráter descritivo e abordagem qualitativa, tendo como instrumento de coleta de dados relatos de experiência de oito enfermeiros de Unidade Secundária de Saúde, em Cuiabá, Mato Grosso. Evidenciou-se que os conflitos interpessoais interferem diretamente na assiduidade do cuidado, e que o dialogo é a principal estratégia para a mediação e resolução destes. Constatou-se que a maioria dos profissionais do estudo não apresenta competência para gestão de conflitos.

Palavras chaves: Conflitos. Gestão de Conflitos. Enfermagem. Liderança.

1 INTRODUÇÃO

As relações no ambiente de trabalho são complexas, pois cada indivíduo traz ligações profissionais, afetivas, amizades e afinidades, condicionadas por uma série de atitudes recíprocas (LIMA, et al., 2014). No trabalho em saúde nem sempre há bom entendimento entre os trabalhadores, sendo frequente situações de conflitos (CARVALHO, PEDUZZI; AYRES, 2014). Grande parte dos conflitos deve-se a falta de recursos (OLIVEIRA; ROSA, 2015), e, no Brasil, tais recursos são insuficientes por falhas na alocação, integração e otimização (SANTOS et al., 2016).

Os enfermeiros são responsáveis legais pela supervisão e coordenação das atividades executadas por técnicos e auxiliares, estando vulnerável a vivenciar conflitos dentro da equipe, cabendo a eles gerir e agir na sua mediação e resolução.

O presente estudo tem como objetivo principal conhecer a atuação do enfermeiro na resolução de conflitos como uma ferramenta de gestão na sua atividade profissional; tem também como objetivos específicos descrever as principais causas geradoras de conflitos no contexto da enfermagem em uma unidade de Atenção

¹ Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Enfermagem do Centro Universitário de Várzea Grande - UNIVAG, em cumprimento à apresentação do TCC II e requisito para obtenção do Título de Bacharel em Enfermagem.

² Acadêmica do Curso de Enfermagem do Centro Universitário de Várzea Grande - UNIVAG. E-mail: vilmafalso23@hotmail.com

³ Docentes do Curso de Enfermagem do Centro Universitário de Várzea Grande - UNIVAG.

Secundária; apontar a visão dos enfermeiros sobre os conflitos que surgem no cotidiano; averiguar as alternativas utilizadas na mediação dos conflitos para melhoria do ambiente de trabalho e fortalecimento de vínculos profissionais.

Estudos na área da Gestão de Pessoas apontam os conflitos que devem ser continuamente trabalhados na enfermagem, pois o bom gerenciamento possibilita melhoria nas condições de trabalho e na convivência (RIBEIRO, 2014; SIMÃO, 2016).

Muitos conflitos estão correlacionados às condições laborais. Especialmente na Atenção Secundária, ressaltam-se problemas estruturais como: escassez de recursos humanos, de materiais, estrutura física deficitária, insuficiência de equipamentos dentre outros fatores como aspectos geradores de conflitos (SANTOS et al., 2016). Os baixos salários, a falta de capacitação prévia dos profissionais, sobrecarga de atividades, desvalorização de tais profissionais, são também algumas das causas (SIQUEIRA-BATISTA et al., 2015).

No trabalho em saúde, é relevante construir novas maneiras de gerenciar na enfermagem, abrangendo o conhecimento sobre políticas de saúde, e sua operacionalização. As atividades gerenciais do enfermeiro são ações com a finalidade de assegurar a qualidade da assistência de enfermagem e o bom funcionamento da instituição.

Assim, várias estratégias podem ser abordadas para gerenciar conflitos, e solucioná-los em meio aos profissionais de enfermagem. O profissional em enfermagem, como líder, deve avaliar essas diversas estratégias para resolução de conflitos que possam surgir na equipe de trabalho, de modo que consiga trabalhar em sintonia entre profissionais e usuários, executando um cuidado terapêutico eficiente.

3 METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa de campo, de caráter descritivo e exploratório, de abordagem qualitativa, realizado em Unidade de Média e Alta Complexidade, com atendimento contínuo de 24 horas, vinculada ao SUS. O atendimento é dividido em Pronto Atendimento (PA). Os pacientes são atendidos por meio de Acolhimento e Classificação de Risco, sendo triados por ordem de prioridade. Nessa triagem são utilizadas as cores preconizadas pelo Ministério da Saúde (vermelho = emergência; amarelo = urgência; verde = pouco urgência; azul = encaminhados às Unidades de Atenção Básica. O Box de Emergência, além do atendimento de demanda livre, acolhe os pacientes trazidos pelo SAMU, os quais após serem devidamente estabilizados são transferidos ao Pronto Socorro Municipal de Cuiabá (PSMC) e/ou às Unidades Hospitalares de referências. Essa Unidade também oferece suporte ambulatorial em

especialidades às Unidades Básicas de Saúde do município e região, tal como: procedimentos de pequenas cirurgias, biópsias, exames laboratoriais, Raios-X e atendimento médicos com especialistas e fisioterapias.

A investigação foi realizada no período de 05 a 20 de abril de 2018, tendo como instrumento de coleta de dados um instrumento semi-estruturado, o qual se trata, conforme Santos e Candeloro (2006, p.75), de entrevista semi-estruturada “onde haja uma confluência de perguntas previamente elaboradas com outras pautadas a partir das respostas e elucubrações dos entrevistados”. Essa entrevista foi respondida por uma população de 8 (oito) enfermeiros, que atendiam aos seguintes critérios de inclusão: concordância e disponibilidade em participar da pesquisa; enfermeiros da referida unidade de saúde que possuíssem cargos efetivos, e atuando há no mínimo um ano, e efetivamente em contato com a equipe de trabalho.

Os partícipes da pesquisa foram devidamente esclarecidos sobre os objetivos e a metodologia do trabalho e responderam livremente os questionamentos, no momento e ambiente que lhes foram convenientes. Após consentirem em participar, assinaram um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), que lhes garantiu a confidencialidade da identidade dos mesmos e das informações colhidas.

O anonimato dos sujeitos envolvidos no estudo foi preservado por meio da adoção de códigos para identificação dos seus depoimentos. Deste modo cada um dos participantes foram identificados pela letra E de enfermeiro e o número ordinal correspondente a sua realização de cada um dos relatos (E1, E2, E3... En), sendo identificados de acordo com a ordem das entrevistas realizadas. A análise dos dados foi realizada a partir da análise de conteúdo das respostas fornecidas, sendo que, após os instrumentos serem respondidos, as informações obtidas foram agrupadas propiciando conhecer a linha de raciocínio e conteúdo global do pensamento de cada um, e então interpretadas à luz do referencial teórico e objetivos propostos no estudo e resultando em um núcleo temático: gerenciamento de conflitos em unidade secundária de saúde.

Foram seguidas as recomendações da Resolução nº 466/12, do Conselho Nacional de Saúde sobre Normas de Pesquisa Envolvendo Seres Humanos. Foi encaminhado um Termo de Solicitação de Autorização para Pesquisa Acadêmico-Científica, para aplicação do estudo, à direção da unidade de saúde e à diretoria de Atenção Secundária. Para tanto, a organização emitiu uma Carta de Autorização/Anuência, sendo autorizada a pesquisa pela Secretaria Municipal de Saúde de Cuiabá.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A partir dos discursos dos participantes foram identificadas três categorias temáticas relacionadas ao conflito e as percepções e ações dos profissionais de enfermagem em diversos contextos laborais.

Conflitos – Definições, vivências e aspectos interpessoais

Para se identificar como os conflitos emergem no ambiente de trabalho, e como os profissionais atuam sob tais circunstâncias, assim como os principais conflitos ocorridos nos ambientes laborais, inicialmente foi questionado aos sujeitos participantes do estudo o que entendiam pelo termo "conflito". Observando-se que, de modo geral, as respostas são muito similares, e todos têm o mesmo entendimento, alegaram que conflitos são desentendimentos dentro da própria equipe de trabalho, podendo resultar de motivos variados, exemplificados pelos profissionais [E-4] e [E-8], para os quais conflito é entendido como:

"Desacordo a partir de duas ou mais pessoas... situações que geram, falta de entendimento" [E-4].

"É uma situação que envolve uma dificuldade e pode resultar em confrontos por pensamentos diferentes e opostos" [E-8].

Notou-se que dois participantes ao responderem acerca do entendimento de conflito, referiram-se ao mesmo como algo que ocorre justamente no ambiente de trabalho, mencionando os conflitos como desentendimentos especificamente em unidade de saúde, ou seja, entre profissionais da saúde, citando inclusive que tal situação interfere nas atividades laborais, e interfere no atendimento aos clientes atendidos na opinião dos profissionais [E-2] e [E-7], conforme as falas seguintes:

"Qualquer situação que gera um desentendimento entre profissionais de um mesmo setor, ou setores diferentes e clientes atendidos pela unidade de saúde" [E-2].

"Toda situação que gere, ou melhor, que interfira de forma a prejudicar as atividades laborais no ambiente de trabalho" [E-7].

Neste sentido, Fernandes (2014) ressalta que na área da saúde e em ambientes hospitalares comumente vivenciam-se desentendimentos entre enfermeiros e demais indivíduos da equipe, como médicos, assistentes sociais, técnicos, entre outros. Com o intuito de investigar quais os tipos de conflitos vivenciados por tais profissionais, foram indagados quais os aspectos que mais interferem em seu cotidiano do trabalho. Foi identificado que a maior parte das respostas demonstra que

os conflitos encontrados no ambiente de trabalho são oriundos dos relacionamentos interpessoais, como se observa nas afirmações dos profissionais [E-2] e [E-6]:

"Com certeza absoluta vivemos muitos conflitos interpessoais" [E-2].

"Os principais conflitos no meu cotidiano é principalmente a falta de diálogo, entre um ou mais funcionários, e falta de compatibilidade de ideias" [E-6].

Assim, confirmando as inferências de Amestoy et al. (2014), os quais citam que os problemas nas relações interpessoais se caracterizaram como a situação que mais dificulta o desempenho da liderança do enfermeiro no âmbito hospitalar. Dentre os relatos, pode-se ainda observar que alguns conflitos são decorrentes da falta de estrutura física e de pessoal, e da alta carga de trabalho na assistência secundária no setor público, conforme opinião do profissional [E-5]:

"Os principais conflitos que se identifica no setor é a falta de funcionários para o trabalho em equipe" [E-5].

"A principal situação é quando o funcionário sempre acha que um trabalha mais que o outro... me lembro de uma situação que o funcionário estava de férias, e eu fiquei 15 dias auxiliando o doutor em pequenas cirurgias, porque falta funcionários para trabalhar na rede, há número pequeno e serviço intenso". [E-5].

Para Santos et al. (2016) a superlotação e a demanda contínua por atendimento são características quase sempre presentes nesses setores, que geram sobrecarga de trabalho aos profissionais e, muitas vezes, comprometem a qualidade do cuidado e o trabalho em equipe. Sobre isto, boa parte dos participantes cita a situação que vive a saúde no país, como um problema, e que normalmente acarretam conflitos. Assim evidenciando que a precariedade existente no serviço público de saúde, ocasiona desentendimentos, bem como desestimula estes trabalhadores, como afirma o profissional [E-7].

"Considero uma relação boa... mas ótima não; visto que vivencio uma situação crítica, e talvez negro na enfermagem... em que está difícil relacionar teoria e prática, e as faculdades não conseguem formar profissionais com perfil gerencial devido ao caos na saúde e na enfermagem". [E-7]

Partindo-se do fato que de uma forma ou outra, os sujeitos, já vivenciaram algum tipo de conflito no ambiente de trabalho, solicitou-se que contassem uma situação que lembrasse algo marcante no exercício gerencial, envolvendo conflitos. A maioria se referiu a problemas dentro da própria equipe de enfermagem, ou entre a equipe de enfermagem e funcionários de outros setores, exemplo dado pelo profissional [E-7]. Um dos profissionais [E-8] expõe uma situação referente a problemas éticos, demonstrando certa confusão com transtornos relativos à

organização ou ao planejamento do processo de trabalho da equipe, diante de um paciente:

"Uma técnica de enfermagem que afrontou a colega devido a mesma se ausentar do setor; e se direcionar a mim no tocante tomada de decisão, visto que eu era a responsável direta pela assistência, reclamando que precisava rever posicionamento de cateteres do paciente, e a colega foi para o banheiro" [E-7.]

"Uma técnica batendo boca com outra colega... Uma querendo ser mais que a outra, na frente do cliente" [E-8].

Com intuito de identificar as percepções dos profissionais acerca dos conflitos, foi questionado como estes se percebem diante de situações que consideram como conflito. O que demonstrou posturas distintas dos participantes do estudo, evidenciando que independentemente do porquê e de como um conflito acontece, qualquer pessoa não se sente nada bem estando envolvida no mesmo, ou próxima deste. Exemplos disso são as afirmações dos profissionais [E-2] e [E-6]:

"percebo-me com uma sensação de revolta" [E-2]

"eu me percebo em uma situação muito desconfortável" [E-6].

Em outro relato [E-4], menciona-se discussões entre os pacientes e familiares como desencadeadores de conflitos na equipe:

"No atendimento prioritário. Se o indivíduo é prioritário, e também há outro pior nesse caso não é prioritário, pois chegou outro em estado mais crítico... os pacientes e os acompanhantes não têm conhecimento dos SSVV... e ocorreu de discutirem comigo, falando que eu estava passando paciente na frente de outro para atendimento... eles não entendem como atuamos para considerar que vai atender primeiro, não é só ordem de chegada... e é nossa função. além disso, estabelecer e cumprir estas regras". [E-4]

Alguns relatos demonstram que há certos sujeitos que, ao vivenciarem um conflito, agem de forma a tentar apaziguar a situação, tentando inclusive sanar o problema da melhor maneira possível e nesse processo, acaba ocorrendo uma reflexão de como se pode reverter o conflito para resultar em um processo mais humanizado, exemplificado na afirmação dos profissionais [E-3] e [E-7].

"Sempre tento ser uma parte para apaziguar os conflitos" [E-3].

"Percebo-me autocrítica, e tento com meu jeito fazer com que percebam que ainda é preciso assistência humanizada, e para isto todos devem se dar bem" [E-7].

Diante destas alegações, compreendem-se as dificuldades em se mediar conflitos, e o desafio que abrange tal função para um enfermeiro líder. Tendo em vista

que elaborar estratégias e abordagens gerenciais é um dos papéis do enfermeiro, e no intuito de verificar como são, de modo geral, as tratativas dos profissionais, enquanto líderes, na mediação e resolução de conflitos, foi perguntado como os sujeitos da pesquisa lidaram com a situação anteriormente descrita. Notando-se que boa parte dos participantes demonstra tentar apaziguar a situação, como o profissional [E-1], por outro lado outros preferem não se intrometer em conflitos alheios, ou relatar diretamente aos superiores o problema em questão, conforme posição do profissional [E-4]:

"Eu sempre converso com os servidores, e tento fazer com que haja compreensão de ambas as partes, percebo que dialogo é sempre melhor que uma discussão". [E-1]

"Prefiro não discutir, pois geralmente são pessoas ignorantes não sabem o critério do que é emergência. Se eu agir da mesma maneira, estarei sendo conivente e até agindo pior". [E4]

Liderança, controle das emoções e gerenciamento de conflitos

Sobre uma possível tentativa em se controlar as emoções, para se evitar conflitos, foi questionado aos participantes se os mesmos acreditavam que enquanto líderes poderiam ajudar a controlar as emoções de seus colegas e dos subordinados, e como isso poderia ser feito. E apesar de opiniões distintas, todos acreditam que, enquanto líderes, podem e devem atuar na tentativa de controlar as emoções dos membros de sua equipe, demonstrando capacidade para a resolução de conflitos como função diretamente pertinente ao enfermeiro líder e que fica expresso nas afirmações dos profissionais [E-1] e [E-3].

"Sim! Pois os enfermeiros têm que mostrar que estão habilitados, e têm conhecimentos, e precisam ser firmes, só assim eles conseguem conquistar sua equipe" [E-1].

"Com certeza! um dos principais objetivos do enfermeiro é ser um bom gerenciador, assim como ser um bom facilitador de diálogo" [E-3].

Ainda sobre isto, foi questionado se acreditavam que o controle das emoções no trabalho em enfermagem é importante, e de que modo. Identificando-se, de forma unânime, que os profissionais acreditam que o controle das emoções é primordial no ambiente estressante que convivem, para conduzir a solução de conflitos entre membros da equipe, e para evitar os conflitos, como resumem os profissionais [E-5] e [E-7]:

"Sim! Sim! Porque neste momento de trabalho em equipe há uma prioridade, que é o usuário" [E-5].

“Sim! Vejo a importância de se valorizar as emoções no ambiente de trabalho, não misturando as situações individual, familiar e social; pois há ambiente e local adequado para cada situação” [E-7].

Enquanto líder, a relação que um enfermeiro tem com os conflitos é importantíssima para bom gerenciamento da situação, de modo a realizar uma boa mediação, e solucionar da forma mais coerente e eficaz. Assim, questionou-se qual a relação entre o profissional entrevistado e os conflitos com os demais colegas da enfermagem. As respostas das profissionais [E-6] e [E=3] são representativas:

"Tento ter uma relação tranquila, pois procuro realizar meu serviço da maneira mais harmônica possível" [E-6].

"Sempre me coloco da melhor maneira, me mantendo calma e dialogando, e de maneira geral nunca tive grandes problemas no exercício da minha função" [E-3].

Para Simão (2016), quando não há elucidação e aceitação sobre quem manda e sobre quem deve cumprir, especificamente em relação a definidas obrigações a serem obedecidas, certamente haverá conflitos. Um dos participantes [E-1] levanta justamente a questão das relações de poder, e a necessidade de aceitar o esquema hierárquico dentro de qualquer ambiente de trabalho, e não misturar situações:

"Eu por ser a responsável por eles tento ter amizade e respeito por eles, o que também traz certa dificuldade para mim mesma, em conseguir me impor, pois antes de ser RT, trabalhei com eles, o que também traz uma dificuldade, pois pode haver falta de compreensão, pois agora não sou só chefe do setor e sim de todos os técnicos e enfermeiros". [E-1]

Referente a desenvoltura para liderança profissional, questionou-se aos participantes se planejavam antecipadamente, suas abordagens para situações consideradas passíveis de conflito, e como faziam tal planejamento. Mesmo com diferentes abordagens, verifica-se que poucos realmente planejam suas intervenções antecipadamente no que tange as situações de conflito, conforme afirmação dos profissionais [E-2] e [E-7]:

"Deveria, mas não planejo... sempre vai existir um conflito, mesmo que a gente saiba gerenciá-lo da melhor forma possível... [E-2].

"Sim... após um longo período de observação, hoje planejo melhor como chegar nos membros da equipe e tentar apaziguar a situação" [E-7].

Os relatos supracitados demonstram que a maior parte dos participantes, embora tenham consciência da necessidade de certo tato para lidar com conflitos, oportunizando sempre evitá-los, ainda assim declaram não planejarem uma

abordagem nestas situações, enquanto alguns citam que só tentam solucioná-los quando já estão instaurados, nem sempre gerando bons resultados.

Conflitos e seus contextos

Logo, constata-se pelos relatos, que alguns profissionais ainda não estão preparados e capacitados para mediação de conflitos no ambiente laboral. Neste sentido, questionou-se se os mesmos achavam que a maneira de lidar com o conflito depende do contexto onde eles acontecem. Verificando-se que acreditam que depende do local, e como, com quem tal conflito se trata, pois cada conflito deve ser tratado de modo distinto, pois no ambiente em que convivem além da pressão contínua, há a falta de estrutura, e distintos indivíduos por tratar-se de equipe multidisciplinar, como explicam os profissionais [E-3] e [E-5]:

"Com certeza. Dependendo do contexto onde estamos inseridos devemos criar uma abordagem adequada para lidar com a equipe, e assim criarmos o resultado adequado para tal situação" [E-3].

"Sim. Até porque tem funcionário que nunca estará satisfeito com a solução dada. Por isso deve se observar o contexto, para depois realizar uma reunião, e cada um dar sua opinião, e falar o que sentiu sobre aquele período mal entendido" [E-5].

Assim, constata-se que aparentemente e frequentemente alguns profissionais ignoram a existência de conflitos na equipe de enfermagem ou, então, se utilizam estratégias somente para amenizar a situação, demonstrando o despreparo da maioria dos enfermeiros para lidar com situações de conflito relativas ao comportamento e relacionamento da equipe; sendo ainda tal afirmação também evidenciada na literatura pesquisada para elaboração deste estudo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Compreende-se que os principais conflitos vivenciados por enfermeiros-líderes na atenção secundária são interpessoais, envolvendo integrantes da equipe multiprofissional, ressalta-se em alguns casos as relações de poder. Identifica-se que os conflitos interpessoais interferem diretamente na assiduidade do cuidado, e nota-se que muitos profissionais não são comprometidos com suas atividades por serem estatutários, e terem estabilidade empregatícia, replicando em práticas individualistas, fragmentadas e alienadas.

Cabe ao enfermeiro, enquanto líder, evitar tais condutas negativas, pois é de sua competência coordenar as atividades da equipe de enfermagem. Pois tais

problemas repercutem em posturas inadequadas e, até negligenciamento do cuidado aos pacientes, como citado por uma das participantes do estudo. Notou-se que os profissionais, mesmo convivendo em situações de conflito, o que atrapalha as suas atividades, bem como acaba por desestimulá-lo, ainda não apresentam competência para gestão de conflitos.

A pesquisa sinalizou o diálogo como principal estratégia para mediação e resolução dos conflitos, despertando a capacidade dos profissionais em tornar-se um ator político. Acredita-se que para estarem mais bem preparados e passarem a planejar melhor, sejam necessárias oficinas de capacitação, com profissionais específicos e especializados na mediação de conflitos.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

LIMA, Suzinara Beatriz Soares de. et al. Conflitos gerenciais e estratégias de resolução pelos enfermeiros gerentes. **RevEnferm UFSM**. Vol. 4, n. 2, 2014, p. 419-428.

CARVALHO, Brígida Gimenez; PEDUZZI, Marina; AYRES, José Ricardo de Carvalho Mesquita. Concepções e Tipologia de Conflitos entre Trabalhadores e Gerentes no Contexto da Atenção Básica no Sistema Único de Saúde (SUS). **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, vol. 30, n. 7, p. 1462-1462, Jul. 2014.

OLIVEIRA, Marluce Alves Nunes; ROSA, Darci de Oliveira Santa. Conflitos e dilemas éticos vivenciados pelo enfermeiro no cuidado perioperatório. **CiencCuidSaude**. vol. 14, n. 2, Abr/Jun; 2015, p. 1149-1156.

RIBEIRO, Carina Marlene Ferreira da Silva. **Trabalho por Turnos e a Percepção do Conflito nas Equipes de Enfermagem**. 2014. Dissertação (Mestrado em Administração e Gestão Pública). Universidade de Aveiro - UA. Departamento de Ciências Sociais, Políticas e do Território. Aveiro: Universidade de Aveiro. 2014. 82 p.

SANTOS, José Luís Guedes dos. et al. Estratégias utilizadas pelos enfermeiros para promover o trabalho em equipe em um serviço de emergência. **Rev Gaúcha Enferm.**, Porto Alegre, vol. 37, n. 1, 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rgenf/v37n1/0102-6933-rgenf-1983-144720160150178.pdf> Acesso em: 20 Nov. 2017.

SIMÃO, Amândio Alexandre. **Gestão de Conflitos na Equipa de Enfermagem do Hospital Geral do Moxico**. 2016. Dissertação (Mestrado em Gestão de Empresas). Universidade Autónoma de Lisboa - UAL. Departamento de Ciências Económicas, Empresariais e Tecnológicas. Lisboa: Universidade Autónoma de Lisboa. 2016. 124 p.

SIQUEIRA-BATISTA, Rodrigo et al. (Bio)ética e Estratégia Saúde da Família: mapeando problemas. **Saúde Soc**. São Paulo, v.24, n.1, p.113-128, 2015.