

RENATO RIBEIRO NOGUEIRA FERRAZ

Universidade Nove de Julho, UNINOVE, São Paulo, SP, Brasil.

IVONE PANHOCA

Universidade Mogi das Cruzes, UMC, Mogi das Cruzes, SP, Brasil.

SONIA FRANCISCA MONKEN DE ASSIS

Universidade Nove de Julho, UNINOVE, São Paulo, SP, Brasil.

FRANCISCO SANDRO MENEZES RODRIGUES

Universidade Federal de São Paulo, UNIFESP, São Paulo, SP, Brasil.

WILLIAM MALAGUTTI

Universidade Municipal de São Caetano do Sul, USCS, São Caetano do Sul, SP, Brasil.

*Recebido em dezembro de 2018.
Aprovado em março de 2019.*

GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS A PARTIR DO PERFIL DOS ENFERMEIROS EM UMA MATERNIDADE PÚBLICA PARA GESTAÇÃO DE ALTO RISCO NA CIDADE DE JUIZ DE FORA - MG

RESUMO

Este estudo buscou traçar o perfil dos enfermeiros contratados para atuarem em uma maternidade pública voltada às gestações de alto risco na cidade de Juiz de Fora - MG. Foram pesquisadas as fichas de cadastros dos enfermeiros e comparadas com o Projeto de Recursos Humanos, elaborado pela coordenação do serviço. Ao todo, foram avaliadas as fichas cadastrais de 21 enfermeiros, a maioria do sexo feminino, com especialização na área de atuação e com idade variando entre 24 e 62 anos. Ao traçar o perfil dos enfermeiros atuantes no serviço pesquisado, constatamos que as mulheres continuam sendo a maioria dos profissionais de enfermagem e que, mesmo casadas, estão tendo menos filhos. O perfil dos enfermeiros contratados foi compatível com o esperado. A realização de um projeto que norteou a contratação dos recursos humanos, especialmente dos enfermeiros, foi primordial para que se conseguisse a maioria dos profissionais dentro do perfil desejado.

Palavras-Chave: Gestão em Saúde; Gestão de Pessoas; Enfermagem; Alto Risco.

STRATEGIC PEOPLE MANAGEMENT REGARDING NURSING PROFILE IN A PUBLIC MATERNITY FOR HIGH-RISK PREGNANCY IN THE CITY OF JUIZ DE FORA -MG, BRAZIL

ABSTRACT

This study sought to outline the profile of nurses hired to work in a public maternity center for high risk pregnancies in the city of Juiz de Fora - MG. Nurses' records were searched and compared to the Human Resources Project, prepared by the service coordinator. In all, the records of 21 nurses, most of them female, with specialization in the area of actuation and with ages ranging from 24 to 62 years, were evaluated. When tracing the profile of the nurses working in the service researched, we find that women are still the majority of nursing professionals and that, even when married, they are having fewer children. The profile of the contracted nurses was compatible with what was expected. The realization of a project that guided the hiring of human resources, especially nurses, was essential for achieving the majority of professionals within the desired profile.

Keywords: Health Management; People Management; Nursing; High Risk.

INTRODUÇÃO

Martins, Kobayashi, Ayoub e Leite (2006) já apontavam as necessidades de desenvolvimento do enfermeiro atuante em um hospital de ensino governamental, referência em cardiologia. No estudo, foram analisados 64 cadastros que permitiram concluir que o perfil era eminentemente feminino (92%), graduados entre as décadas de 1980 (35%) e de 1990 (38%). Do total, 57% eram egressos de cursos de aprimoramento cardiovascular, e 20% realizaram outros cursos de Pós-Graduação *Stricto sensu*. Ainda, 32 (50%) frequentaram cursos e eventos nos últimos três anos, sendo que 14 (22%) apresentaram trabalhos em eventos, e 10 (15%) realizaram produção científica.

Quanto ao vínculo empregatício, 42 (66%) enfermeiros possuíam dedicação exclusiva. Na relação com o trabalho, 47 (74%) enfermeiros referiram gostar de trabalhar na instituição, e as necessidades para o desenvolvimento profissional identificadas foram relativas ao processo assistencial (36 respostas, 61%), à gestão em saúde (15 respostas, 25%) e ao ensino (8 respostas, 14%).

O mais recente estudo sobre o perfil do enfermeiro no Brasil foi publicado em 2015, e resultou de parceria entre a FIOCRUZ, o COFEN, a Associação Brasileira de Enfermagem (ABEn), a Federação Nacional dos Enfermeiros (FNE) e o Ministério da Saúde. Intitulado “Perfil da Enfermagem no Brasil” (<https://portal.fiocruz.br/noticia/pesquisa-inedita-traca-perfil-da-enfermagem-no-brasil>). O estudo mostrou que a enfermagem no país é composta por um quadro de 80% de técnicos e auxiliares e 20% de enfermeiros. Os resultados do estudo também apontaram desgaste profissional em 66% dos entrevistados e grande concentração da força de trabalho na Região Sudeste (mais da metade das equipes consultadas). É considerado o mais amplo levantamento sobre uma categoria profissional já realizado na América Latina, e abrange um universo de 1,6 milhão de profissionais.

Analisando a renda mensal de todos os empregos e atividades que a equipe de enfermagem exerce, o estudo constatou que 1,8% de profissionais na equipe (em torno de 27 mil pessoas) recebem menos de um salário-mínimo por mês, sendo que um elevado percentual de pessoas (16,8%) declarou, à época, ter renda total mensal de até R\$ 1.000,00. Dessa forma, conclui-se que os quatro grandes setores de empregabilidade da enfermagem (público, privado, filantrópico e ensino) apresentam subsalários. O privado (21,4%) e o filantrópico (21,5%) são os que mais praticavam salários com valores de até R\$ 1.000,00. A maioria dos profissionais da enfermagem (63%) tem apenas uma atividade/trabalho.

Em relação ao gênero o estudo mostrou que a equipe de enfermagem é predominantemente feminina, sendo composta por 84,6% de mulheres, observando-se, porém, uma tendência à masculinização da categoria, com o crescente aumento do contingente masculino na composição a partir dos anos 1990. O profissional da área mostra desejo de se qualificar, sendo que os trabalhadores de nível médio (técnicos e auxiliares) apresentavam escolaridade acima da exigida para o desempenho de suas atribuições, com 23,8% reportando nível superior incompleto, e 11,7% tendo concluído curso de graduação. A grande maioria dos enfermeiros - 94,5% - e profissionais de nível médio (técnicos e auxiliares) - 98% - relataram participação em atividades de aprimoramento, sendo que o Programa Proficiência e outras iniciativas de aprimoramento promovidas pelo Sistema COFEN/Conselhos Regionais revelaram ampla penetração na categoria.

A dificuldade de encontrar emprego foi destacada por 65,9% dos profissionais de enfermagem, sendo que a área já apresentava situação de desemprego aberto, com 10,1% dos profissionais entrevistados relatando situações de desemprego nos últimos 12 meses. Ainda segundo o estudo, mais da metade dos enfermeiros (53,9%), técnicos e auxiliares de enfermagem (56,1%) se concentra na Região Sudeste. Proporcionalmente à população, que representa 28,4% dos brasileiros segundo o IBGE, a

Região Nordeste apresenta a menor concentração de profissionais, com 17,2% das equipes de enfermagem.

Por fim, a pesquisa afirmou, ainda, que segundo dados disponíveis na página virtual do COFEN, na sessão Enfermagem em Dados, existiam 453.216 enfermeiros em todo o território nacional. São Paulo (115.301), Rio de Janeiro (48.371), Minas Gerais (44.485), Bahia (30.587) e Rio Grande do Sul (22.870) eram os cinco estados que mais possuíam enfermeiros, enquanto Roraima (1.348), Amapá (1.601) e Acre (1.970) são os que possuem menor número de enfermeiros.

A proposta de maternidade pública para gestação de alto risco na cidade de Juiz de Fora - MG

A proposta de criação de uma Maternidade para gestação de alto risco traz consigo uma série de modificações que vão desde a própria estrutura funcional e assistencial da instituição até o grande impacto social e epidemiológico na assistência materno-infantil do município e região onde ela está inserida, devido à contribuição ofertada para a modificação dos atuais indicadores de saúde (JUIZ DE FORA, 2008).

A mudança desta realidade assistencial, que levará consigo o nome da Maternidade, dependerá essencialmente dos profissionais que prestarão assistência direta ou indiretamente à mãe, ao recém-nascido, à família e à comunidade, e que também irão construir este novo processo promovendo a sua inserção e consolidação dentro do sistema. Para atingir este “fim” é necessária a promoção de “meios” adequados para as etapas de organização, inauguração e funcionamento da Maternidade; e o planejamento de recursos humanos torna-se uma etapa fundamental (CHIAVENATO, 1996).

Os recursos humanos constituem um dos mais importantes pontos para o bom funcionamento de um serviço, principalmente de um serviço novo que apresenta uma proposta de grande responsabilidade social: ser referência enquanto “Maternidade de Alto Risco para o município e região”. Isto significa: oferecer os seus serviços, como referência para uma população de 1.558.495 habitantes da macrorregião Sudeste e para 627.373 habitantes da macrorregional de Juiz de Fora e, conseqüentemente, projetar-se no território nacional dentro deste segmento assistencial (SSSDA/JF 2008).

A construção e estruturação inicial da Maternidade basearam-se em planejamento de estrutura física, aquisição de equipamentos e de materiais, fazendo um breve estudo “panorâmico” sobre a necessidade de recursos humanos (FHEMIG, 2008).

Baseado nestas informações, houve a elaboração de um projeto de recursos humanos para a Maternidade, o que possibilitou a contratação de enfermeiros dentro de um perfil pré-estabelecido.

A Maternidade estudada localiza-se na periferia de Juiz de Fora, em um Hospital pertencente à rede pública estadual. Foi reinaugurada no final do mês de agosto de 2008, contando com 30 leitos obstétricos, sendo 04 leitos destinados ao Método Canguru, que é uma forma de manter por maior tempo possível um recém-nascido em contato pele a pele com sua mãe ou outro adulto, o que permite integrá-lo, o mais rápido possível, ao ambiente familiar. O recém-nascido é colocado no colo da mãe, que lhe transmite calor, amor e o mais indicado dos alimentos, o leite materno, contribuindo para a lactação e a manutenção do aleitamento nos prematuros (MINISTÉRIO DA SAÚDE, portaria n. 1091, de 1999). Ainda, dispõe de 10 leitos de unidade intermediária, que são destinados ao atendimento do recém-nascido nas seguintes situações: que após a alta da UTI necessite de observação nas primeiras 24 horas; com desconforto respiratório leve que não necessite de assistência ventilatória mecânica; que necessite de venóclise para infusão de glicose, eletrólitos, antibióticos e alimentação parenteral em transição; em fototerapia com níveis de bilirrubinas próximos aos níveis de exsanguíneo-transfusão; que necessite realizar procedimento de

exsanguíneo-transfusão; com peso superior a 1500g e inferior a 2000g que necessite de observação nas primeiras 72 horas; submetido à cirurgia de médio porte, estável. Possui também 03 salas de parto no módulo PPP (Pré-parto, Parto e Pós-parto), onde a cliente permanece com seu acompanhante, durante o trabalho de parto, parto e puerpério imediato, sendo atendida pelos enfermeiros obstetras e/ou médicos obstetras de plantão, segundo proposta de humanização do serviço (MINISTÉRIO DA SAÚDE, portaria n. 570/GM, de 2000), e 02 salas cirúrgicas para a realização de cesarianas e outras intervenções obstétricas que se fizerem necessárias. Foram contratados 128 profissionais para o setor, entre médicos, enfermeiros, técnicos de enfermagem, auxiliares administrativos, limpeza e vigilância.

OBJETIVO

Traçar o perfil dos enfermeiros de uma maternidade pública para gestação de alto risco, na cidade de Juiz de Fora - MG, avaliando se o perfil encontrado é compatível com o que se espera para profissionais admitidos para exercer a função no tipo de unidade descrita.

MÉTODO

Trata-se de um estudo qualitativo e retrospectivo, utilizando-se como fonte as fichas de entrevistas dos enfermeiros, que foram feitas no momento da admissão no hospital. Espera-se que o enfermeiro-obstetra tenha realizado o curso de pós-graduação na modalidade especialização em Enfermagem Obstétrica, com experiência comprovada na assistência ao trabalho de parto, parto e puerpério; ter sido aprovado no curso de Suporte de Vida Avançado em Obstetrícia (ALSO); além da disponibilidade de horário e capacidade de trabalho em equipe (JUIZ DE FORA, 2008).

Para o enfermeiro do setor de internação, não foi pedida experiência prévia, mas ter cursado ou estar cursando pós-graduação na área de obstétrica ou em Terapia Intensiva, ter disponibilidade de horário e capacidade de trabalho em equipe (JUIZ DE FORA, 2008). Para o enfermeiro da Unidade Intermediária Neonatal, foi exigido ter cursado ou estar cursando especialização em Terapia Intensiva Neonatal. Para o enfermeiro diarista, foi exigida experiência de 02 anos em Unidade de Terapia Intensiva Neonatal e o curso de Terapia Intensiva Neonatal (JUIZ DE FORA, 2008).

Nas fichas avaliadas, foram anotados dados como sexo, idade, estado civil, número de filhos, tempo de profissão, experiência profissional, tipo de vínculo com a instituição, se possui ou não outro vínculo empregatício, área de atuação na maternidade e se estavam ou não estudando no momento da admissão no Serviço. Os dados obtidos foram inseridos na planilha Excel (Microsoft) e avaliados sem a identificação dos sujeitos, sendo apresentados como valores inteiros e percentuais (sem a aplicação de testes estatísticos). A confecção deste trabalho foi autorizada pelo Comitê de Ética da instituição onde foi realizado.

RESULTADOS

Foram analisadas as fichas dos 21 enfermeiros que estão atuando na implantação da maternidade. Destes, 20 (95,24%) são do sexo feminino, e 01 (4,76%) do sexo masculino. A idade variou entre 24 e 64 anos, com média de 35 ± 10 anos. Quanto ao estado civil, 13 (61,91%) são casados, 07 (33,33%) são solteiros e 01 (4,76%) viúva. Quanto ao número de filhos, a maioria, 07 (33,33%) não os possui, 05 (23,81%) tem 01 filho, 06 (28,57%) têm 02 filhos, 02 (9,53%) têm 03 filhos e 01 (4,76%) tem 04 filhos.

O tempo de profissão mostrou-se bastante variado, sendo 06 (28,56%) com menos de 01 ano de formados, 02 (9,53%) com 03 anos, 03 (14,28%) com 05 anos, 01

(4,76%) com 07 anos, 01 (4,76%) com 10 anos, 02 (9,53%) com 12 anos, 01 (4,76%) com 14 anos, 01 (4,76%) com 15 anos, 02 (9,53%) com 20 anos, 01 (4,76%) com 22 anos e 01 (4,76%) com 35 anos de profissão. Dos profissionais contratados para atuar no serviço, 16 (61,90%) já possuem alguma experiência profissional anterior e 08 (30,10%) estão no primeiro emprego.

O número de profissionais com pós-graduação foi de 14 indivíduos (66,67%), e os que não possuem ou ainda estão cursando é de 07 (33,33%). O quantitativo de enfermeiros que estão estudando atualmente é de 13 (61,90%) e os que não estão é de 08 (30,10%).

De acordo com a área de atuação dentro do serviço, 02 enfermeiras (9,53%) estão atuando na coordenação do serviço, 05 (23,81%) estão na assistência obstétrica direta nos módulos P.P.P., 07 (33,33%) atuam na Unidade de Internação, e 07 (33,33%) estão atuando da Unidade Intermediária Neonatal.

Como a maternidade está inserida dentro do serviço público estadual e não houve concurso público nos últimos anos para a área de enfermagem no órgão, apenas 01 enfermeira (4,76%) faz parte do quadro efetivo da instituição e 20 (95,24%) foram contratados por meio de contratos temporários.

DISCUSSÃO

A enfermagem, pelo seu histórico, sempre foi considerada uma profissão essencialmente feminina, devido 'o cuidar' estar associado ao lado maternal da mulher. Porém, principalmente nas últimas décadas, este panorama vem se modificando, sendo cada vez maior a inserção de homens na profissão (COELHO, 2005). Realidade esta, que não está refletida no quadro de enfermeiros da maternidade - objeto deste estudo -, onde a maioria são enfermeiras.

Quanto ao estado civil, consideramos casadas as profissionais com união legal reconhecida pelo Estado (casamento civil) e também em união estável, o que juntas, formam a maioria da população estudada. Apesar das modificações em relação à mulher, quanto à sua profissionalização, constatamos que, entre as enfermeiras da Maternidade Viva Vida, muitas possuem jornada dupla, de profissional e esposa. Outro dado é o número de filhos, que espelha bem o panorama nacional, de declínio da taxa de natalidade, 85% dos profissionais não tem filhos ou tem, no máximo, dois (IBGE, 2008).

O tempo de profissão mostra que estamos num momento de renovação profissional, pois a maioria tem até 10 anos de profissão. Este dado tem duas facetas importantes: é bom, pois são profissionais em início de carreira e que anseiam o aprendizado; por outro lado, porém, a inexperiência profissional pode gerar insegurança para os profissionais e para a equipe. É importante ressaltar que a maioria já possuía alguma experiência na área antes de trabalhar no Serviço em questão e que, também, possuem outro emprego (GAIDZINSKI, 2002).

Na formação profissional, a maioria possui pós-graduação e está estudando atualmente; que nos faz concluir que alguns profissionais estão fazendo a segunda pós-graduação, ou então, como é o caso de uma enfermeira, o Mestrado. Quanto à área de atuação dos enfermeiros no Serviço, duas enfermeiras estão na gerência e na coordenação geral da Maternidade, pois elas trabalham no projeto desde o início; uma delas é a única efetiva e que atua há alguns anos na Instituição, conhecendo toda a rotina, fluxos e costumes do local, o que facilita o aprendizado dos profissionais recém-contratados. O quantitativo dos profissionais que atuam na Unidade Intermediária Neonatal é definido pela portaria 1091 do Ministério da Saúde, que regulamenta o funcionamento das unidades neonatais e, por isso seu número é fixo. Já os enfermeiros obstetras foram divididos por plantão, de acordo com sua carga horária semanal que é de 30 horas, ficando o setor coberto ininterruptamente, o que proporciona condições para a assistência integral à mulher no período de trabalho de parto, parto e

puerpério imediato, inclusive com a realização de parto normal sem distócia pelo enfermeiro obstetra. Na unidade de internação, procuramos manter o mesmo padrão da UI Neo, 01 diarista e 05 plantonistas, o que implica um perfil mais assistencial aos enfermeiros plantonistas e mais administrativo ao diarista, além do setor estar coberto 24 horas por enfermeiros, conforme norma do COFEN (COFEN, 1992).

Antes da inauguração do Serviço, a coordenação redigiu um documento onde foram traçados os perfis para cada profissional da maternidade. Sendo assim, os resultados encontrados nesta pesquisa refletem os perfis descritos no Projeto de Recursos Humanos da Maternidade Vivos Vida, desde o cálculo do quantitativo do pessoal até a exigência de experiência profissional, onde a maioria dos profissionais se encaixa no perfil referido. Vale ressaltar que, antes da inauguração do serviço, houve uma defasagem relativa à duas vagas para enfermeiros, já que os ocupantes das mesmas desistiram do emprego, vagas estas que ainda não foram repostas pela administração central da instituição. Uma dessas vagas será para um enfermeiro ferista (que se desloca para vários setores da instituição, principalmente cobrindo férias ou afastamentos de colegas) e a outra para cobrir a unidade de internação.

CONCLUSÃO

Iniciar um serviço novo é um desafio profissional grandioso e que gera muitas experiências. Assim, inaugurar uma maternidade é um desafio ainda maior, pois lidamos com duas ou até mais vidas ao mesmo tempo. Ao traçar o perfil dos enfermeiros atuantes no serviço pesquisado, constatamos que as mulheres continuam sendo a maioria dos profissionais de enfermagem e que, mesmo casadas, estão tendo menos filhos. A experiência profissional aliada ao pouco tempo de carreira se caracteriza como uma experiência inovadora, onde novas práticas são inseridas e novo ânimo é injetado no serviço, trazendo benefícios para a equipe e, claramente, para as clientes e seus familiares. A realização de um projeto que norteou a contratação dos recursos humanos, especialmente dos enfermeiros, foi primordial para que se conseguisse a maioria dos profissionais dentro do perfil desejado e, também, permitisse que profissionais recém-formados tivessem a oportunidade de seu primeiro emprego no serviço.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. ANVISA. RDC nº 221 de 21 mai. 2002. <http://www.anvisa.gov.br./htm>
- _____. Ministério da Saúde. Assistência Pré-Natal - Manual Técnico. Brasília, 2000.
- _____. Gestação de Alto Risco. 3ª edição. Brasília, 2000.
- _____. Urgências e Emergências Maternas - Guia para diagnóstico e conduta em situações de risco de morte materna. 2ª edição. Brasília, 2000.
- _____. Parto, aborto e puerpério: assistência humanizada à mulher. Brasília, 2001
- _____. Política Nacional de Atenção Integral à Saúde da Mulher - Princípios e Diretrizes - Série C - Projetos, Propostas e Relatórios. Brasília, 2004
- _____. Portaria nº 569/GM de 01 jun. 2000. Disponível em: <http://www.saúde.gov.br/programaseprojetos/saudedamulher.htm> Acesso em: 25/08/2008.
- _____. Portaria nº 570/GM de 01 jun. 2000. Disponível em: <http://www.saúde.gov.br/programaseprojetos/saudedamulher.htm> Acesso em: 25/03/2005.
- _____. Portaria nº 572/GM de 01 jun. 2000. Disponível em: <http://www.saúde.gov.br/programaseprojetos/saudedamulher.htm> Acesso em: 25/08/2008.

- _____. Portaria nº 3477/GM de 20 ago 1998 Disponível em:
<http://www.saúde.gov.br/programaseprojetos/sausedamulher.htm> Acesso em: 31/08/2008.
- _____. Portaria SAS/MS nº 766 de 21 dez. 2004. Disponível em:
<http://www.saúde.gov.br/programaseprojetos/sausedamulher.htm> Acesso em: 31/08/2008
- _____. Portaria GM/MS nº 2014 de 19 nov. 2002. Disponível em:
<http://www.saúde.gov.br/programaseprojetos/sausedamulher.htm> Acesso em: 31/08/2008.
- _____. Portaria GM/MS nº 1016 de 20 ago. 1993. Disponível em:
<http://www.saúde.gov.br/programaseprojetos/sausedamulher.htm> Acesso em: 31/08/2008.
- _____. Portaria SAS/MS nº 72 de 02 mar. 2000. Disponível em:
<http://www.saúde.gov.br/programaseprojetos/sausedamulher.htm> Acesso em: 21/02/2006.
- _____. Portaria GM/MS nº 1091 de 25 ago. 1999. Disponível em:
<http://www.saúde.gov.br/programaseprojetos/sausedamulher.htm> Acesso em: 21/02/2006.
- _____. Portaria GM/MS nº 1884 de 11 nov. 1999. Disponível em:
<http://www.saúde.gov.br/programaseprojetos/sausedamulher.htm> Acesso em: 08/05/2006.
- _____. Portaria nº 048 de 11 fev. 1999. Disponível em:
<http://www.saúde.gov.br/programaseprojetos/sausedamulher.htm> Acesso em: 31/08/2008
- _____. Portaria nº 693/GM de 05 jul. 2000. Disponível em:
<http://www.saúde.gov.br/programaseprojetos/sausedamulher.htm> Acesso em: 29/08/2006.
- _____. Portaria MS/SAS nº 96 de 14 jun. 1994. Disponível em:
<http://www.saúde.gov.br/programaseprojetos/sausedamulher.htm> Acesso em: 31/08/2008
- _____. Lei nº 8069 de 13 Jul. 1990. Estatuto da Criança e do Adolescente. Brasília: Diário Oficial da União 16/07/1990.
- CLAP - Centro Latino Americano de Perinatologia. Atenção pré-natal e do parto de baixo risco. Montevideu, 1996.
- COELHO, E. A. C. Gênero, saúde e enfermagem. Rev. Bras. Enferm. 2005 maio-jun ; 58 (3) : 345-8
- COFEN (Conselho Federal de Enfermagem) Resolução COFEN-146. Brasília, 1992
- Enfermagem, saúde e sociedade. Perfil da enfermagem no Brasil - 3 de janeiro de 2017. Disponível em http://payattentionenf.blogspot.com/2017/01/perfil-da-enfermagem-no-brasil_3.html. Acesso em 21 de novembro de 2018
- ENKIN, M. et al. Guia para atenção efetiva na gravidez e no parto. 3ª ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2000. p.
- FUNDAÇÃO HOSPITALAR DO ESTADO DE MINAS GERAIS (FHEMIG). Hospital Dr. João Penido. Projeto Organizacional de Recursos Humanos para Implantação da Maternidade de Alto Risco. Juiz de Fora, 2008
- GAIDZINSKI RR. Dimensionamento de pessoal de enfermagem em instituições hospitalares [tese livre-docência]. São Paulo: Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo; 1998 [dissertação]. São Paulo: Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo; 2002.
- MALDONADO, M. T. P. Psicologia da Gravidez, Parto e Puerpério. Petrópolis: Vozes, 1985.
- MARTINS C, KOBAYASHI RM, AYOUN AC, LEITE MMJ Perfil do enfermeiro e necessidades de desenvolvimento de competência profissional. Texto Contexto Enferm, Florianópolis, 2006 Jul-Set; 15(3): 472-8
- MINAS GERAIS. Secretaria de Estado da Saúde. Resolução nº 356 de 22 dez. 2003.

OMS. Maternidade Segura. Assistência ao Parto Normal: Um guia prático. Genebra: 1996.

Pesquisa inédita traça perfil da enfermagem no Brasil. Disponível em
<https://portal.fiocruz.br/noticia/pesquisa-inedita-traca-perfil-da-enfermagem-no-brasil>. Acesso em 21 de novembro de 2018

PREFEITURA MUNICIPAL DE JUIZ DE FORA. Secretaria de Saúde, Saneamento e Desenvolvimento Ambiental (SSSDA). Indicadores epidemiológicos e populacionais. <http://www.pjf.mg.gov.br/ssda> Acesso em 25/09/2008

SECRETARIA ESTADUAL DE SAÚDE DE MINAS GERAIS. Programa Viva Vida. <http://www.saude.mg.gov.br/politicasdesaude/programavivavida>