

IDENTIFICAÇÃO E QUALIFICAÇÃO DE STAKEHOLDERS DE UMA GERÊNCIA DE ENFERMAGEM

ACA Dantas^a, A Machado^b

^a MBA Escola Superior de Agricultura "Luiz de Queiroz" (ESALQ), Universidade de São Paulo (USP), Piracicaba, SP, Brasil

^b Escola Superior de Agricultura "Luiz de Queiroz" (ESALQ), Universidade de São Paulo (USP), Piracicaba, SP, Brasil

Objetivo: Identificar e Qualificar Stakeholders de Gerência de Enfermagem de um Hospital Público do Rio de Janeiro. **Materiais e métodos:** Pesquisa quali-quantitativa, no método de estudo de caso, onde foram inicialmente selecionadas todas as áreas relacionadas à Gerência de Enfermagem, através de brainstorming entre a pesquisadora e a gerente de enfermagem. Uma vez selecionadas, as áreas relacionadas foram identificadas ou não como stakeholders através do auxílio de uma escala de linkert, construída no programa Excel, com descrições verbais, a partir das três afirmativas descritas por Menezes et al (2019) baseadas nos três atributos do Mitchell (Mitchell et al, 1997). A partir dessa identificação, os stakeholders foram qualificados através do uso da Matriz de Mendelow ou Matriz de Poder x Interesse (Mendelow, 1981) descrito por Bernstein et al (2020). **Resultado:** Foram identificadas 40 áreas relacionadas à Gerência de Enfermagem entre órgãos externos à instituição, áreas da instituição e áreas pertencentes à Gerência de Enfermagem. Destas, 35% foram classificados como stakeholders definitivos, seguido de 32,5% stakeholders perigosos, 12,5% stakeholders adormecidos, 12,5% stakeholders dominantes e 2,5% stakeholders reivindicadores. Nenhuma área foi identificada como stakeholder arbitrário ou dependente e duas áreas (5%) foram identificadas como não stakeholders. Foram qualificados à luz da Matriz de Mendelow ou Matriz de Poder x Interesse (Mendelow, 1981) descrito por Bernstein et al (2020) apenas os Stakeholders Definitivos, Dominantes e Perigosos a partir da análise de Menezes et al (2019) sobre os stakeholders que mais impactam em uma organização. Dos 32 "stakeholders", 43,7% (14 stakeholders) foram definidos como Defensores, 21,8% (07 stakeholders) Apáticos, 18,7% (06 stakeholders) Latentes e 15,6% (05 stakeholders) como Incentivadores ou Influenciadores. **Discussão:** Por escolha da pesquisadora em acordo com a gerente de enfermagem, o paciente não foi incluído nas áreas relacionadas. A presença de não stakeholders pode demonstrar que nem todas as áreas que se relacionam com a Gerência de Enfermagem são no fim stakeholders a se considerar. Porém para Mitchell (1997), a presença de não stakeholders pode demonstrar que a escolha se baseia no conceito limitado de classificação de stakeholder. **Conclusão:** A Identificação e qualificação, através de métodos estruturados, dos stakeholders auxiliarão no sucesso de projetos internos e externos à Gerência de Enfermagem, assim como na tomada de decisões e processos como comunicação efetiva nos processos de gestão.

IMPACTO NEGATIVO NA ATIVIDADE LABORAL ENTRE PORTADORES DA DOENÇA FALCIFORME

HS Contelli^a, MC Oliveira^a, RP Pires^a, LB Araújo^b, JC Oliveira^c, TMAI Memoriam^d

^a Unidade de Hematologia e Hemoterapia, Hospital de Clínicas da Universidade Federal de Uberlândia (HC-UFU/EBSERH), Uberlândia, MG, Brasil

^b Faculdade de Matemática, Universidade Federal de Uberlândia (UFU), Uberlândia, MG, Brasil

^c Escola Técnica de Saúde (ESTES), Universidade Federal de Uberlândia (UFU), Uberlândia, MG, Brasil

^d Laboratório de Patologia, Hospital de Clínicas da Universidade Federal de Uberlândia (HC-UFU/EBSERH), Uberlândia, MG, Brasil

Introdução: A doença falciforme designa um conjunto de anemias hemolíticas hereditárias caracterizadas por uma mutação genética na hemoglobina, denominada hemoglobina S (HbS). Dentre os vários subtipos de hemoglobinopatias, a de significância clínica mais grave é denominada de anemia falciforme, que é determinada pela presença da HbS em homozigose (HbSS). Os eventos clínicos mais relevantes da doença são crises de dor agudas e recorrentes, anemia hemolítica crônica, comprometimento progressivo e insuficiência de múltiplos órgãos. A atividade laboral deve ser considerada o principal organizador temporal da vida, levando ao indivíduo interagir e transformar o meio ambiente, sobrevivência e estabelece relações interpessoais. As doenças crônicas têm grande impacto no desempenho laboral do indivíduo, causando alterações e interrupções em sua atividade, com comprometimento da produtividade e até perda de emprego, desencadeando problemas socioeconômicos, emocionais e psicológicos. **Objetivos:** Avaliar o impacto da doença falciforme na situação laboral de pessoas portadoras residentes na cidade de Uberlândia. **Material e métodos:** Foi realizado um estudo transversal descritivo durante o período de novembro de 2018 a janeiro de 2019, no qual os participantes foram recrutados pelo método de amostragem "bola de neve". Foram selecionadas 32 pessoas com doença falciforme em idade laboral (18-65 anos), que não apresentassem déficit cognitivo, nem outras doenças crônicas relevantes não relacionadas com a doença falciforme. **Resultados:** 19 (59,4%) participantes eram do sexo masculino e 13 (40,6%) eram do sexo feminino. A média de idade dos participantes foi de 33,8 anos. Apenas 28,1% dos entrevistados estavam exercendo uma atividade remunerada, 46,9% já tinham trabalhado, mas não estavam trabalhando na época da entrevista e 25,0% nunca tinham trabalhado. Cerca de 6,0% dos participantes viviam em extrema pobreza e 28,4% viviam na linha da pobreza, sendo a renda mensal per capita menor que um salário mínimo em 56,2% dos casos e menor que 1,5 salário mínimo em 9,4%. **Discussão:** A atividade laboral e as doenças crônicas têm um importante impacto mútuo. Como a atividade laboral é determinante do nível socioeconômico, ela influencia a evolução e o prognóstico da doença, atuando em variantes como acesso à assistência médica, tratamento rápido das crises, saneamento básico adequado com risco