



RELATO DE EXPERIÊNCIA / EXPERIENCE REPORT / RELATOS DE EXPERIENCIA
*Interpersonal relationships among nursing professionals working in
hospital emergency: intervention proposal*

Relações interpessoais entre profissionais de enfermagem de emergência hospitalar: proposta de intervenção
Relaciones interpersonales entre profesionales de enfermería de urgencia hospitalaria: propuesta de
intervención

Karinne de Oliveira Martins Falcão¹, Mara Geiza Ramos Chagas², Sara Taciana Firmino Bezerra³,
Denizielle de Jesus Moreira Moura⁴, Riksberg Leite Cabral⁵, Manuela de Mendonça Figueirêdo Coelho⁶

ABSTRACT

Objective: to present an intervention proposal for improving interpersonal relationships among nursing professionals working in hospital emergency. **Methodology:** experience report of intervention proposal based on the methodological approach of the Specialization Course on Diversity Education and Citizenship in the Universidade de Brasília, organized in nine steps: 1 - Generating data identifying the project as title, description of the institutional environment and target audience of the intervention; 2 - Justification and characterization of the problem; 3 - Definition of general and specific objectives; 4 - Identification of how the actions that will be undertaken will be carried out; 5 - Construction of the detailed implementation schedule; 6 - Identification of partners for performing surgery; 7 - Definition of the financial budget; 8 - Definition of who will monitor and evaluate the project; 9 - Display the references. **Results:** the proposal is based initially on conducting five operating groups, presenting as conductive themes: work relationships; bonding and affection; communication; motivation; and teamwork. We propose to use dynamics as entertaining resources and instruments to produce the reflections. **Conclusion:** there are still rare presentation of projects that work interventions addressed at this audience, revealing the need to share experiences capable of replication in the different fields of nursing.

Keywords: Emergency nursing. Interpersonal relations. Stress psychological.

RESUMO

Objetivo: apresentar uma proposta de intervenção para melhoria das relações interpessoais entre profissionais de enfermagem que atuam na emergência hospitalar. **Metodologia:** relato de experiência de proposta de intervenção pautada no percurso metodológico do Curso de Especialização em Educação na Diversidade e Cidadania da Universidade de Brasília, organizada em nove passos: 1- Geração de dados de identificação do projeto como título, descrição do ambiente institucional e público alvo da intervenção; 2- Justificação e caracterização do problema; 3- Definição dos objetivos geral e específicos; 4- Identificação de como serão realizadas as ações que serão realizadas; 5- Construção detalhada do cronograma de execução; 6- Identificação de parceiros para realização da intervenção; 7- Definição do orçamento financeiro; 8- Definição de quem acompanhará e avaliará o projeto; 9- Apresentar as referências. **Resultados:** a proposta está sedimentada, inicialmente, na realização de cinco grupos operativos, apresentando como temas condutores: relações de trabalho, vínculo e afetividade, comunicação, motivação e trabalho em equipe. Propõe-se utilização de dinâmicas como recurso lúdico e instrumentos para produção das reflexões. **Conclusões:** ainda é escassa a apresentação de projetos que trabalhem intervenções voltadas para este público, apontando para necessidade de compartilhar experiências passíveis de replicações nos diversos espaços de atuação da enfermagem.

Descritores: Enfermagem em emergência. Relações interpessoais. Estresse psicológico.

RESUMEN

Objetivo: presentar una propuesta de intervención para mejora de las relaciones interpersonales entre profesionales de enfermería que trabajan en urgencias de un hospital. **Metodología:** relato de experiencia de propuesta de intervención guiado basada en trayecto metodológico del Curso de Especialización en Educación en la Diversidad y Ciudadanía de la Universidad de Brasília, Brasil, organizado en nueve pasos: 1 - Generación de datos de identificación del proyecto como el título, la descripción del entorno institucional y público objetivo de la intervención; 2 - Justificación y caracterización del problema; 3 - Definición de los objetivos generales y específicos; 4 - Identificación de cómo se llevarán a cabo las acciones que se emprendan; 5 - Construcción de la programación de implementación detallado; 6 - Identificación de los socios para la realización de la cirugía; 7 - Definición del presupuesto financiero; 8 - Definición de quién va a supervisar y evaluar el proyecto; 9 - Muestre las referencias. **Resultados:** la propuesta fue sedimentada inicialmente en la finalización de cinco grupos operativos, presentando temas conductores: relaciones de trabajo, unión y afecto, comunicación, motivación y trabajo en equipo. Se propone utilizar la función e instrumentos dinámicos y entretenidos para producción de reflexiones. **Conclusión:** Aún es rara presentación de proyectos que trabajan con intervenciones dirigidas a este público, señalándose la necesidad de compartir experiencias capaces de replicarse en diversos ámbitos de la enfermería.

Descriptores: Enfermería de urgencia. Relaciones interpersonales. Estrés psicológico.

¹Acadêmica do Curso de Enfermagem da Faculdade Metropolitana da Grande Fortaleza. Fortaleza, Ceará, Brasil. E-mail: karyfortal@msn.com

² Acadêmica do Curso de Enfermagem da Faculdade Metropolitana da Grande Fortaleza. Fortaleza, Ceará, Brasil. E-mail: marageisa@gmail.com

³ Enfermeira. Doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Universidade Federal do Ceará. Docente do curso de graduação em Enfermagem da Faculdade Metropolitana da Grande Fortaleza e da Universidade Estadual do Ceará. Fortaleza, Ceará, Brasil. E-mail: saratfb@yahoo.com.br

⁴ Enfermeira. Doutoranda do Programa de Pós-Graduação Cuidados Clínicos em Enfermagem e Saúde da Universidade Estadual do Ceará. Docente do curso de graduação em Enfermagem da Faculdade Metropolitana da Grande Fortaleza e da Universidade Estadual do Ceará. Fortaleza, Ceará, Brasil. E-mail: deniziellemoreira@gmail.com

⁵ Enfermeiro. Diretor Assistencial do Hospital João Elísio de Holanda. Docente do curso de graduação em Enfermagem da Faculdade Metropolitana da Grande Fortaleza. Fortaleza, Ceará, Brasil. E-mail: rikcabral@yahoo.com.br

⁶ Enfermeira. Doutoranda do programa de Pós-Graduação em Cuidados Clínicos em Enfermagem e Saúde. Docente do curso de graduação em Enfermagem da Faculdade Metropolitana da Grande Fortaleza. Fortaleza, Ceará, Brasil. E-mail: manumfc2003@yahoo.com.br

INTRODUÇÃO

Os profissionais de enfermagem emergencistas executam suas atividades junto a clientes com diversos tipos de enfermidades, o que exige vigilância em todos os procedimentos executados, além de agilidade, destreza e capacidade de tomar decisões em curto espaço de tempo⁽¹⁾.

Por se tratar de um setor complexo, cujas necessidades e expectativas das pessoas são reais e urgentes, este se torna desgastante para os profissionais, sendo o estresse físico e psicológico comum entre os eles. O estresse é uma condição desencadeada por situações desafiadoras, perigosas ou danosas para o equilíbrio de um indivíduo, podendo torná-lo incapaz de atender às demandas de tal situação⁽²⁾.

A equipe de enfermagem apresenta-se em grande número no setor de emergência. Ao prestar cuidados, em tempo integral aos pacientes e familiares, esses profissionais sofrem com o estresse físico e psicológico deflagrado por diversos fatores, como o cotidiano cansativo e desgastante, gerado por jornadas de trabalho impróprias, dificuldade de recursos materiais, bem como o reduzido número de profissionais nesse setor⁽³⁾.

Na emergência hospitalar, as ações estão imbricadas em interações, sejam entre os profissionais de saúde de mesma categorial profissional, superiores e subordinados, seja entre funcionários e clientes. Quando dessas interações resultam conflitos, tem-se outra fonte de estresse. A interação entre os indivíduos perpassa por um processo de construção das relações que modificadas e reelaboradas, apresentam peculiaridades, por meio das quais os seres humanos se sensibilizam e se reconstróem⁽⁴⁾.

Na tentativa de reverter às relações conflituosas nas emergências hospitalares, torna-se fundamental a reorganização na estrutura pessoal das instituições e ampla mudança nas políticas de trabalho da enfermagem. O conflito com o cliente também é importante fator de desgaste às relações interpessoais⁽⁵⁾.

Pela rotina vivenciada na emergência, observa-se que as dificuldades vão além da relação profissional e cliente. Conflitos vivenciados no hospital mediante rigidez hierárquica entre a própria equipe de enfermagem e os gestores do setor fazem-se

presentes. Arelados a essa relação, apresenta-se também a competição e a dificuldade do trabalho em equipe, bem como satisfação reduzida no trabalho e nas relações interpessoais⁽⁶⁾.

O estudo objetivou apresentar uma proposta de intervenção para melhoria das relações interpessoais entre profissionais de enfermagem que atuam na emergência hospitalar.

METODOLOGIA

Relato da experiência da construção de proposta de intervenção para profissionais de enfermagem que atuam na emergência hospitalar para melhoria das relações interpessoais. A proposta foi construída de março a maio de 2013, utilizando o percurso metodológico do Curso de Especialização em Educação na Diversidade e Cidadania da Universidade de Brasília.

A elaboração de projeto de intervenção é organizada em nove passos: geração de dados de identificação do projeto como título, descrição do ambiente institucional e público alvo da intervenção; justificção e caracterização do problema; definição dos objetivos geral e específicos; identificação de como serão realizadas as ações que serão realizadas; construção detalhada do cronograma de execução; identificação de parceiros para realização da intervenção; definição do orçamento financeiro; definição de quem acompanhará e avaliará o projeto; apresentação das referências de apoio do projeto⁽⁷⁾.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Relata-se a construção detalhada da proposta de intervenção para melhoria das relações interpessoais de trabalhadores de enfermagem que atuam em emergência hospitalar. O primeiro momento nasceu com uma proposta de título provisório interligado ao objetivo almejado, ao ambiente institucional e ao público-alvo da intervenção. Esta foi delineada para aplicabilidade junto a profissionais de enfermagem que trabalhavam no setor de emergência hospitalar (auxiliares, técnicos e enfermeiros). Como o foco foi trabalhar com as relações entre os trabalhadores, findou-se por intitulá-lo: Relações Interpessoais - um olhar necessário.

O título predizia a problemática foco da intervenção e justificou-se por considerar que comunicar-se é imprescindível para estabelecer as

relações humanas, sendo esta edificada através da informação que surge de forma verbal e não verbal, evento que a torna importante no processo de trabalho da equipe de enfermagem. Portanto, estabelecer comunicação eficaz, cujas trocas de informações são bem compreendidas facilita o desenvolvimento do trabalho⁽⁸⁾.

A falha na comunicação entre a equipe de enfermagem gera deficiência na assistência, tornando-se fator de interferência na dinâmica de funcionamento das instituições, sendo risco para concretização do trabalho de qualidade⁽⁹⁾.

Assim, a proposta de intervenção objetiva atuar nas relações interpessoais dos profissionais de enfermagem atuantes em emergências, visando melhorar o estresse no local de trabalho. Especificamente, pretende-se fomentar a comunicação entre os profissionais de enfermagem que atuavam na emergência hospitalar, promover encontros para melhorar as interações pessoais, tornando estas mais agradáveis e produtivas.

Nessa perspectiva, propõe-se a realização de grupos operativos com os profissionais de enfermagem que atuavam na emergência. Um grupo operativo deve estar centrado em uma tarefa, seja esta terapêutica ou de aprendizagem, preenchendo as seguintes condições: motivação para as tarefas, mobilidades nos papéis a serem desempenhados e mudanças necessárias⁽¹⁰⁾.

Cada encontro deverá ser organizado em três momentos, muito embora se reconheça que, a depender da dinâmica, realidade e aceitabilidade de cada grupo, esse caminho poderá e deverá ser modificado, adequando-se, assim, as reais necessidades de seus participantes. Em cada encontro deverão participar até 15 participantes, quantitativo proposto para trabalhos educativos ou com uma intervenção localizada⁽¹¹⁾.

O local estabelecido para realização dos encontros deverá ser em auditório ou espaço semelhante para acolher os profissionais e oportunizar as dinâmicas propostas. Os encontros deverão ser amplamente divulgados entre os profissionais. Cada encontro deverá ocorrer a partir de dinâmicas geradoras para discussão central proposta. Utilizando métodos lúdicos e rodas de conversa, cada dinâmica gerará uma tarefa específica que conduzirá a discussão e reflexão grupal.

Interpersonal relationships among nursing professionals..

No primeiro encontro, deverá ser realizada atividade de acolhimento e apresentação do grupo. Poderá ser utilizada a dinâmica do crachá, tendo como objetivo aproximar os participantes. Os crachás serão espalhados no chão com os nomes virados para baixo, formando um círculo com integrantes ao redor dos crachás. Cada participante pegará um crachá que não seja o seu próprio e entregará ao dono, dando-lhe um abraço de boas vindas ao grupo⁽¹²⁾.

Nessa etapa, serão explicitados os objetivos dos encontros, bem como as etapas do processo grupal. Deverão ser apresentadas ao grupo as temáticas de cada encontro, com o intuito de fazê-los sentir parte integrante do projeto, valorizando a participação de cada um. Os participantes podem sugerir ideias e gerar novas demandas para intervenção. Expostas as expectativas de tal intervenção em relação ao resultado esperado, passa-se a execução da dinâmica.

Ao trabalhar o tema Relações de Trabalho, proposto para o primeiro encontro, deverá ser discutida a percepção dos participantes do grupo as relações de trabalho entre a equipe de enfermagem na emergência, valorizando sua importância, a enfermagem enquanto equipe e em conjunto com outras categorias, assumindo, assim, a interdisciplinaridade no serviço.

Desenvolver ações interdisciplinares exige habilidade e funções a serem construídas dentro das relações de trabalho e, principalmente, através da comunicação e interação entre pessoas⁽¹³⁾.

A proposta de trabalhar no segundo encontro Vínculo e Afetividade entre os profissionais objetiva que estes observem as barreiras emocionais que interferem nas relações. As emoções são fundamentais para aumentar o vínculo, pois controlam as relações constituídas entre os indivíduos e o meio onde se encontram⁽¹⁴⁾.

As diferenças interferem no controle emocional, sendo importante adotar estratégias para adaptá-las ao ambiente. Tal reflexão será deflagrada pela dinâmica “Cabecinha no Ombro”. Esta dinâmica intenta estreitar os laços de companheirismo e parceria. Formam-se duplas, cada pessoa pega na mão uma da outra como se estivesse cumprimentando. Juntam-se os pés, direito ou esquerdo, a depender do lado que escolher e deita a cabeça no ombro uma da outra. Uma das mãos fica livre para fazer movimentos de toque no outro, o facilitador coloca uma música suave e reflexiva,

todos ficam em silêncio ouvindo a música. O facilitador dará comando para troca de pares e após três ou quatro trocas, colocar a música “cabecinha no ombro”. Quando terminar o exercício, sugerir ao grupo uma conversa sobre os sentimentos que a técnica provocou⁽¹²⁾.

No terceiro encontro, sugere-se aprimorar a comunicação do grupo. Como movimento disparador, deve-se utilizar a dinâmica “Os azares de uma festa de aniversário”. Para desenvolver a dinâmica, serão solicitados cinco voluntários. Um voluntário fica dentro da sala e os outros ficam do lado de fora. O facilitador conta uma história e pede para que o voluntário ouça-a com bastante atenção e que em seguida deverá transmitir o que ouviu, exatamente da mesma forma que a informação foi passada para a pessoa seguinte e assim sucessivamente, até que todos tenham ouvido e contado a história. O último voluntário deverá contar para todo o grupo. Após esse momento, o facilitador desafiará quem poderá contar a história como ele contou. Ao final o grupo, deverá refletir sobre os fatores essenciais para a comunicação eficaz⁽¹²⁾.

A comunicação é algo imprescindível para convivência. Nos procedimentos administrativos quanto no desenvolvimento das relações de trabalho, a comunicação é cogente para veicular as informações, permitindo ações palpáveis e aproximando as pessoas em um objetivo comum⁽¹⁵⁾.

No encontro subsequente, o fio condutor deverá ser a motivação, em que se deverá buscar sensibilizar os profissionais para importância do trabalho em equipe. Sugere-se iniciar a problematização a partir da Dinâmica do Balão. Usam-se balões para fazer analogia aos indivíduos. Os balões vazios representam uma pessoa desmotivada, bem como os que estiverem cheios caracterizarão as pessoas motivadas. Os participantes deverão encher os balões e escrever palavras de motivação, trocando os balões entre o grupo. Ao final, o facilitador deverá explicar que os sujeitos podem ser sensibilizados e motivados de forma lenta e gradual ou imediata⁽¹²⁾.

Nesse instante, o olhar deve ser voltado para motivação como algo intrínseco ao ser humano, pensando na impossibilidade de motivação total pelo outro, mas crendo na perspectiva de sensibilizá-las. Diversas estratégias têm sido utilizadas para motivar enfermeiros e sua equipe. Enfermeiros têm conceituado a motivação como conjunto de técnicas que, quando bem articuladas, produzem entusiasmo

Interpersonal relationships among nursing professionals..

e satisfação profissional, sendo mandatório proporcionar fatores que a favoreçam⁽¹⁶⁾.

Deverá ser finalizado esse primeiro ciclo de oficinas com o último encontro, favorecendo a discussão sobre o “Valor do trabalho em equipe”, como forma de estimular a coesão do grupo instituído. A dinâmica “Laranja no pé” fomentará a unicidade do grupo em questão.

Essa dinâmica estimula o espírito de solidariedade. Devem-se organizar os participantes em duas alas de cadeira. Uma laranja é colocada nos pés da primeira pessoa de cada ala, que procurará passar a laranja sem cair para os pés da segunda pessoa e assim por diante. Se a laranja cair, a brincadeira prosseguirá do ponto em que caiu. Será vencedor o grupo que terminar primeiro⁽¹²⁾.

Trabalhar em equipe envolve conhecimentos, habilidades e atitudes que podem ser desenvolvidos para alcance de melhor desempenho. Para isso é importante que se conheçam os aspectos que impulsionam a equipe para transformação, bem como aqueles que restringem seu avanço⁽¹⁷⁾. Nesse instante, deverá ser realizada avaliação geral pelo grupo, considerando o impacto obtido pelas discussões mensais no cotidiano de trabalho desses profissionais.

A proposta inicial é de que a intervenção aconteça em cinco meses. Recomenda-se que os encontros aconteçam na última semana de cada mês, e o horário deverá ser acordado com a chefia da emergência da instituição. Deve-se negociar com a chefia de enfermagem o melhor horário de realização dos encontros para não gerar déficit de profissionais durante o turno de trabalho.

Deverá ser convidado a fazer parceria no projeto o gestor de recursos humanos do hospital e a alguma instituição de ensino parceira do hospital. Os gastos poderão ser avaliados após execução da intervenção, no entanto, define-se, inicialmente, que haverá gastos fixos com transporte, lanche dos participantes do grupo e o custo variável com material utilizado nas dinâmicas.

Deverão ser convidados a acompanhar o projeto um membro da gestão de pessoas e outro da coordenação de enfermagem, que deverão se reunir após cada encontro para avaliar o andamento do grupo e proceder a correções de possíveis falhas na aplicação da intervenção. Ainda, assim, deverá haver discussão avaliativa com os participantes ao final do quinto encontro, como anteriormente relatado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Entende-se que as relações interpessoais compreendem movimentos diversos e complexos da vida humana. Estes englobam ações, comportamentos, falas e diversas dificuldades.

Dentro de um serviço de emergência hospitalar, as relações podem tornar-se conflituosas pela própria característica estressora do ambiente. As dificuldades emergem desde os gestores como interlocutores de pessoas dentro de um serviço tão complexo, em que os problemas são urgentes e reais, até as fragilidades afetivas dentro de grupo heterogêneo.

As relações interpessoais serenadas da equipe de enfermagem podem contribuir para um clima organizacional positivo, aperfeiçoando e facilitando o serviço. Assim, acredita-se que intercessões como a proposta supracitada poderão aprimorar, consideravelmente, as relações desses profissionais, tão importantes no auxílio à manutenção da vida.

Fomentar espaços para discussão e reflexão das relações cotidianas parece fundamental. Entretanto, acredita-se que tais momentos devem ser pensados e sistematizados de acordo com o intento desejado. Intervir de uma forma coerente, organizada e com respaldo teórico pode ser um caminho positivo para mudança nas relações interpessoais entre a equipe de enfermagem que trabalha na emergência.

A literatura brasileira ainda encontra-se escassa em apresentação de projetos que trabalhem com intervenções voltadas para este público, apontando assim para a urgente necessidade de compartilhamento de experiências passíveis de replicações nos diversos espaços de atuação da enfermagem.

REFERÊNCIAS

1. Garcia EA, Fugulin FMT. Distribuição do tempo de trabalho das enfermeiras em unidade de emergência. *Rev Esc Enferm USP*. 2010; 44(4):1032-8.
2. Smeltzer B, Suddarth DS. Tratado de enfermagem médico-cirúrgica. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan; 2011.
3. Formiga LMF, Gomes LCP, Rodrigues EA, Duailibe FT, Sousa LSN, Lima LHO. Atuação dos profissionais de enfermagem no serviço de emergência: um estudo descritivo. *Rev Enferm UFPI*. 2014; 3(1):53-8.

Interpersonal relationships among nursing professionals..

4. Lima MPO, Freitas CHA. A enfermeira interagindo e relacionando: O contexto do cuidado de enfermagem em unidade semi-intensiva. *Rev Bras Enferm*. 2011; 64(6):1067-74.
5. Pannizon CM, Luz AMH, Fensterseifer L. Estresse da equipe de enfermagem de emergência clínica. *Rev Gaúcha Enferm*. 2008; 29(3):221-7.
6. Carvalho MC, Rocha FLR, Marziale MHP, Gabriel CS, Bernardes A. Valores e práticas de trabalho que caracterizam a cultura organizacional de um hospital público. *Texto Contexto Enferm*. 2013; 22(3):746-53.
7. Paz AAMA et al. Orientação para elaboração do projeto de intervenção local (pil). Universidade de Brasília Faculdade de Educação UAB/UnB Curso de Especialização em Educação na Diversidade e Cidadania, com Ênfase em EJA [Internet]. [citado 2013 jun 26]. Disponível em http://forumeja.org.br/sites/forumeja.org.br/files/Doc_Orientador_PIL.pdf.
8. Rodrigues MVC, Ferreira ED, Menezes TMO. Comunicação da enfermeira com pacientes portadores de câncer fora de possibilidade de cura. *Rev enferm UERJ*. 2010; 18(1):86-91.
9. Bernardes A, Santos MC. Comunicação da equipe de enfermagem e a relação com a gerência nas instituições de saúde. *Rev Gaúcha Enferm*. 2010; 31(2):359-66.
10. Pichon Rivière P. O processo grupal. 7ª ed. São Paulo: Martins Fontes; 2005.
11. Afonso MLM. Oficinas em dinâmica de grupo na área da saúde. São Paulo: Casa do psicólogo.
12. Militão A, Militão R. S.O.S dinâmica de grupo. Rio de Janeiro: Editora Qualitymark; 2011.
13. Meirelles MCP, Kantorski LP, Hypolito AM. Reflexões sobre a interdisciplinaridade no processo de trabalho de centros de atenção Psicossocial. *R Enferm UFSM*. 2011; 1(2):282-9.
14. Rodrigues APG, Bastos AVB, Gondim SMG. Comprometimento, entricheiramento e regulação emocional em trabalhadores do serviço público. *Rev Cient Hermes*. 2013; 8:23-46.
15. Santos JLG, Prochnow AG, Lima SBS, Leite JL, Erdmann AL. Concepções de comunicação na gerência de enfermagem hospitalar entre enfermeiros gerentes de um hospital universitário. *Rev Esc Enferm USP*. 2011; 45(4):959-65.
16. Bezerra FD, Andrade MFC, Andrade JS, Viera MJ, Pimentel D. Motivação da equipe e estratégias motivacionais adotadas pelo enfermeiro. *Rev Bras Enferm*. 2010; 63(1):33-7.
17. Silva AP, Munari DB, Brasil VV, Chaves LDP, Bezerra ALQ, Ribeiro LCM. Trabalho em equipe de enfermagem em unidade de urgência e emergência

na perspectiva de Kurt Lewin. Cienc Cuid Saúde.
2012; 11(3):549-56.

Sources of funding: No

Conflict of interest: No

Date of first submission: 2014/07/06

Accepted: 2014/10/11

Publishing: 2014/12/01

Corresponding Address

Manuela de Mendonça Figueirêdo Coelho
Faculdade Metropolitana da Grande Fortaleza
Endereço: Rua Conselheiro Estelita, 500, Centro,
Fortaleza-CE, CEP: 60010-260, Brasil.
E-mail: manumfc2003@yahoo.com.br