

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
INSTITUTO DE GEOGRAFIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SAÚDE AMBIENTAL
E SAÚDE DO TRABALHADOR

JAQUELINE LILIAN MACHADO

DESAFIOS DO PROCESSO DE TRABALHO, A VIOLÊNCIA E O GÊNERO NO
CENTRO DE MATERIAIS E ESTERILIZAÇÃO E A REPERCUSSÃO NA SAÚDE
DO TRABALHADOR.

UBERLÂNDIA

2024

JAQUELINE LILIAN MACHADO

**DESAFIOS DO PROCESSO DE TRABALHO, A VIOLÊNCIA E O GÊNERO NO
CENTRO DE MATERIAIS E ESTERILIZAÇÃO E A REPERCUSSÃO NA SAÚDE
DO TRABALHADOR.**

Relatório apresentado ao Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador da Universidade Federal de Uberlândia, Instituto de Geografia (PPGAT), como requisito obrigatório para defesa de dissertação ou trabalho equivalente.

Linha de pesquisa: Saúde do Trabalhador.

Orientadora: Profa. Dra. Carla Denari Giuliani.

Co-orientadora: Profa. Dra. Suely Amorim de Araújo

UBERLÂNDIA

2024

Ficha Catalográfica Online do Sistema de Bibliotecas da UFU
com dados informados pelo(a) próprio(a) autor(a).

N244
2024

Nascente, Jaqueline Lilian Machado, 1976-
Desafios do processo de trabalho, a violência e o
gênero no Centro de Material e Esterilização e a
repercussão na saúde do trabalhador. [recurso
eletrônico] / Jaqueline Lilian Machado Nascente. - 2024.

Orientadora: Carla Denari Giuliani.

Coorientadora: Suely Amorim de Araújo.

Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de
Uberlândia, Pós-graduação em Saúde Ambiental e Saúde do
Trabalhador.

Modo de acesso: Internet.

Disponível em: <http://doi.org/10.14393/ufu.di.2024.647>

Inclui bibliografia.

1. Geografia médica. I. Giuliani, Carla Denari, 1973-,
(Orient.). II. Araújo, Suely Amorim de, 1967-,
(Coorient.). III. Universidade Federal de Uberlândia.
Pós-graduação em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador.
IV. Título.

CDU: 910.1:61

Bibliotecários responsáveis pela estrutura de acordo com o AACR2:

Gizele Cristine Nunes do Couto - CRB6/2091
Nelson Marcos Ferreira - CRB6/3074



UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA

Coordenação do Programa de Pós-Graduação em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador

Av. João Naves de Ávila, 2121, Bloco 3E, Sala 128 - Bairro Santa Monica, Uberlândia-MG, CEP 38400-902

Telefone: 34-3239-4591 - www.ppgat.ig.ufu.br



ATA DE DEFESA - PÓS-GRADUAÇÃO

Programa de Pós-Graduação em:	Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador				
Defesa de:	Dissertação de Mestrado Profissional PPGSAT				
Data:	23/08/2024	Hora de início:	14h	Hora de encerramento:	15h:29min.
Matrícula do Discente:	12112GST014				
Nome do Discente:	Jaqueline Lilian Machado Nascente				
Título do Trabalho:	Artigo 1: " Comunicação violenta e os estigmas dos trabalhadores de um CME: percepção dos trabalhadores" Artigo 2: "Desafios da gestão de recursos humanos de um Centro de Material e Esterilização de um hospital de grande porte brasileiro."				
Área de concentração:	Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador				
Linha de pesquisa:	Saúde do Trabalhador				
Projeto de Pesquisa de vinculação:	Desafios do processo de trabalho, a violência e o gênero no Centro de Material e Esterilização e a repercussão na saúde do trabalhador.				

Reuniu-se em web conferência, em conformidade com a PORTARIA Nº 36, DE 19 DE MARÇO DE 2020 da COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR - CAPES, pela Universidade Federal de Uberlândia, a Banca Examinadora, designada pelo Colegiado do Programa de Pós-graduação em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador, assim composta: Professores(as) Doutores(as):

Nome completo	Departamento/Faculdade de origem
Alessandra Ferreira Mendes Jiticoski	UNITRI - Centro Universitário do Triângulo
Bárbara Dias Rezende	ESTES - Universidade Federal de Uberlândia
Carla Denari Giuliani (Orientadora da candidata)	FAMED - Universidade Federal de Uberlândia
Suely Amorim de Araújo (Coorientadora)	FAMED - Universidade Federal de Uberlândia

Iniciando os trabalhos a presidente da mesa, Dra. Carla Denari Giuliani apresentou a Comissão Examinadora a candidata, agradeceu a presença do público e concedeu a Discente a palavra para a exposição do seu trabalho. A duração da apresentação da Discente e o tempo de arguição e resposta foram conforme as normas do Programa.

A seguir a senhora presidente concedeu a palavra, pela ordem sucessivamente, às examinadoras, que passaram a arguir a candidata. Ultimada a arguição, que se desenvolveu dentro dos termos regimentais, a Banca, em sessão secreta, atribuiu o resultado final, considerando a candidata:

APROVADA

Esta defesa faz parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestre.

O competente diploma será expedido após cumprimento dos demais requisitos, conforme as normas do Programa, a legislação pertinente e a regulamentação

interna da UFU.

Nada mais havendo a tratar foram encerrados os trabalhos. Foi lavrada a presente ata que após lida e achada conforme foi assinada pela Banca Examinadora.



Documento assinado eletronicamente por **Barbara Dias Rezende Gontijo, Professor(a) do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico**, em 04/09/2024, às 22:31, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Alessandra Ferreira Mendes Jiticovski, Usuário Externo**, em 05/09/2024, às 15:21, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Carla Denari Giuliani, Professor(a) do Magistério Superior**, em 10/09/2024, às 15:40, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Suely Amorim de Araújo, Professor(a) do Magistério Superior**, em 10/09/2024, às 17:16, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://www.sei.ufu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **5672220** e o código CRC **0962110F**.

JAQUELINE LILIAN MACHADO

**DESAFIOS DO PROCESSO DE TRABALHO, A VIOLÊNCIA E O GÊNERO NO
CENTRO DE MATERIAIS E ESTERILIZAÇÃO E A REPERCUSSÃO NA SAÚDE
DO TRABALHADOR.**

Relatório apresentado ao Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador da Universidade Federal de Uberlândia, Instituto de Geografia (PPGAT), como requisito obrigatório para defesa de dissertação ou trabalho equivalente.

Linha de pesquisa: Saúde do Trabalhador.

Orientadora: Profa. Dra. Carla Denari Giuliani.

Co-orientadora: Profa. Dra. Suely Amorim de Araújo

Data: 23/08/2024

Resultado: **APROVADA**

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Carla Denari Giuliani
Universidade Federal de Uberlândia-UFU/FAMED

Profa. Dra. Suely Amorim de Araújo
Universidade Federal de Uberlândia-UFU/FAMED

Profa. Dra. Alessandra Ferreira Mendes Jiticovski
Centro Universitário do Triângulo- UNITRI

Profa. Dra. Barbara Dias Rezende Gontijo
Universidade Federal de Uberlândia UFU/ESTES

“Apenas quando somos instruídos pela realidade é que podemos mudá-la.”

Bertolt Brecht

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, pela dádiva da vida, por me guardar e me sustentar em todos os momentos dessa jornada.

Ao meu esposo, Willas Nascente, expresso minha eterna gratidão por seu apoio incondicional. Sua paciência, amor, confiança e incentivo foram fundamentais para que eu pudesse me dedicar plenamente aos estudos e ao trabalho, permitindo a conclusão desta etapa.

Ao meu enteado, Marcus Murillo, e ao meu filho, Bernardo, agradeço pela compreensão e apoio contínuo, mesmo nas minhas ausências prolongadas. Sua presença e incentivo foram vitais para a minha motivação e determinação.

Aos meus pais e irmãos, meu sincero agradecimento pelas orações e pelo suporte espiritual. Vocês foram minha base e meu refúgio nos momentos de dificuldade.

A todos que contribuíram para esta pesquisa, minha gratidão é imensa. Agradeço pela generosidade e disponibilidade em serem entrevistados e estudados, sem os quais este trabalho não seria possível.

A Franciele e Kariciele, minha profunda gratidão pelo incentivo constante, apoio incansável e pelas ideias brilhantes que enriqueceram este trabalho. Sem a contribuição de vocês, nada disso teria se concretizado.

À minha orientadora, Carla, e à coorientadora, Suely, agradeço de coração pelo vasto conhecimento compartilhado, pelos ensinamentos preciosos e pelos direcionamentos assertivos. Suas sugestões e incentivo foram cruciais para o aprimoramento deste trabalho, e a confiança que depositaram em mim foi uma fonte constante de motivação.

Aos professores do mestrado e avaliadores, meu muito obrigado por compartilharem suas experiências e saberes, contribuindo significativamente para o meu crescimento acadêmico e profissional.

E, finalmente, a todos os profissionais de enfermagem do Centro de Material e Esterilização, que contribuíram de forma inestimável para a realização desta pesquisa, minha eterna gratidão pelo apoio e colaboração.

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	7
1 INTRODUÇÃO E JUSTIFICATIVA	9
2 OBJETIVOS	11
2.1 Objetivo geral.....	11
2.2 Objetivos específicos.....	12
3 METODOLOGIA	12
3.1 Considerações Éticas.....	12
3.2 Delineamento.....	12
3.3 Procedimento de coleta de dados.....	13
3.4 Critérios de Inclusão.....	13
3.5 Critérios de Exclusão.....	13
3.6 Análise dos dados.....	14
4 RESULTADOS	14
4.1 Artigo 1.....	14
4.2 Artigo 2.....	34
CONSIDERAÇÕES FINAIS	44
REFERÊNCIAS	45
ANEXO A- PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA	46
ANEXO B TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	47
ANEXO C – VARIÁVEIS UTILIZADAS NO ESTUDO	49

APRESENTAÇÃO

Sou Jaqueline Lilian Machado, 46 anos, nascida na Cidade de Passos-MG, filha mais velha de Odilon e Irene, este casal humilde sem formação alguma mais que muito contribuíram com a minha formação pessoal e profissional, sendo a primeira pessoa da família a concluir uma faculdade com muita dificuldade, esforço e dedicação. Sou casada com um amigo e companheiro Willas Nascente e mãe de dois filhos o Marcus Murillo e Bernardo.

Enfermeira formada pela Universidade Estadual de Minas Gerais pela Faculdade de Enfermagem e Obstetrícia de Passos-MG no ano de 1998, com pós-graduação de Enfermagem em Centro Cirúrgico/Recuperação Anestésica e Centro de Material e Esterilização.

Durante minha formação acadêmica atuei como estagiária bolsista nos programas de saúde da criança, saúde da mulher e pronto do socorro durante os quatro anos da minha formação fato este que muito contribuiu para minha formação acadêmica e profissional.

No mês de janeiro de 1999, um mês após minha formação, comecei a trabalhar no Hospital Regional de Palmas-TO, assumindo papel de coordenação e assistencial vivenciando muitas doenças infectocontagiosas por ser um hospital de referência e neste hospital atuei por quase dois anos.

Frente a distância familiar tive a oportunidade de vir para o município de Patrocínio-MG que estava montando equipes de Programa de Saúde da Família, cheio de promessas, mas após trabalhar por quase quatro meses sem pagamento devido às precárias condições de contratação acabei saindo do município e indo para um Município pequeno em Santo Antônio do Amparo de mais ou menos 11 mil habitantes onde trabalhei por 2 anos atuando como enfermeira do Programa de Saúde da Família na área Urbana e Rural e também por um período na Secretaria Municipal de Saúde. Com a mudança de política e as precárias condições de contratação fiquei novamente sem pagamento vindo a procurar uma oportunidade de trabalho na Cidade de Uberlândia no ano de 2002.

Em Uberlândia, comecei a trabalhar no Hospital Santa Catarina e logo passei em um processo da Secretaria Municipal da Saúde junto com a Fundação Maçônica e entrei nas primeiras equipes de Programa Saúde da Família de Uberlândia no bairro Morumbi, iniciando desde o cadastramento da comunidade, mapeamento do território, momento este único que muito acrescentou em minha formação enquanto atenção primária em Saúde.

Buscando melhores condições e estabilidade, prestei concurso público para a Universidade Federal de Uberlândia e em 2004, iniciei minha atuação como Enfermeira no Centro de Materiais e Esterilização onde estou até os dias atuais. Desde 2018 assumi a coordenação da Unidade com uma equipe de 46 auxiliares/técnicos de enfermagem e 5 enfermeiros, participando dos processos de decisão, licitação e representação junto as diretorias da instituição. No Centro de Materiais e Esterilização sou responsável também pela formação de alunos do curso de medicina, graduação de enfermagem e técnico de enfermagem.

No ano de 2013, após processo seletivo, comecei a trabalhar na SPDM no Hospital Municipal de Uberlândia onde permaneci até maio de 2019. Pensando no crescimento profissional em nível de formação optei por pedir o desligamento do hospital e me dedicar apenas a um emprego, no Hospital de Clínicas.

Atualmente também sou membro da REBRAENSP que é a Rede brasileira de enfermagem em segurança do paciente e vice coordenadora do Núcleo de Segurança do Paciente de Uberlândia, em que realizamos atividades de troca de saberes e melhores práticas para garantir a segurança do paciente e profissional nas práticas de saúde. Esta participação na rede tem contribuído para minha formação profissional com grandes conhecimentos e aperfeiçoamento para melhores práticas.

No fim do ano de 2019 tentei pela primeira vez o mestrado e não fui aprovada, mas mesmo assim não desisti do meu sonho de me preparar para o ano seguinte. Assim, no final de 2020 fui aprovada para iniciar o mestrado onde sou grata pela oportunidade de conseguir realizar esta tão sonhada conquista que parecia estar tão distante.

Nesse sentido, a vivência e experiência no setor saúde e no Centro de Material e Esterilização me instigou a desenvolver estudos que possam contribuir para a melhoria contínua do trabalho neste setor, ampliando meus conhecimentos e contribuindo para melhor prática profissional.

O relatório aqui apresentado contempla as atividades realizadas pela discente de pós-graduação stricto sensu Jaqueline Lilian Machado com orientação da Profa. Dra. Carla Denari Giuliani e co-orientadora Profa. Dra. Suely Amorim de Araújo no programa de mestrado profissional em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador da Universidade Federal de Uberlândia, iniciado no ano de 2021 com término em 2024.

Seguindo as recomendações do PPGAT, optou-se pela elaboração de dois artigos relacionados a pesquisa para conclusão do mestrado. Nesse sentido, este relatório consiste na apresentação do projeto/estudo, em seguida a apresentação do primeiro artigo publicado e após do segundo artigo já submetido à revista.

DESAFIOS DO PROCESSO DE TRABALHO, A VIOLÊNCIA E O GÊNERO NO CENTRO DE MATERIAIS E ESTERILIZAÇÃO E A REPERCUSSÃO NA SAÚDE DO TRABALHADOR.

1 INTRODUÇÃO E JUSTIFICATIVA DO ESTUDO

O Centro de Materiais e Esterilização (CME) é um setor hospitalar que tem como missão proporcionar serviços assistenciais de artigos críticos, semi-críticos e não críticos. Ele também se destina a receber instrumentos médico-hospitalares sujos e contaminados, com finalidade de limpeza, desinfecção, embalagem, esterilização e armazenamento. Após esse processo, os materiais são distribuídos para os outros setores, tais como o Centro Cirúrgico (CC), Internação, Ambulatórios e todas as outras unidades que precisem de materiais esterilizados (SOBECC, 2017).

O avanço tecnológico instalado no meio hospitalar trouxe consigo a necessidade do aperfeiçoamento das técnicas utilizadas para limpeza, desinfecção, embalagem e esterilização com qualidade dos artigos médicos. Esse fato tornou imprescindível a centralização dessas tarefas num único setor (MARTINS, 2017).

Para que as tarefas realizadas no CME sejam feitas com padrões de excelência, foram criadas normas e protocolos, que são importantes para o desenvolvimento de um trabalho minucioso na limpeza e desinfecção. Os funcionários devem seguir as recomendações precisas de diluições de soluções, números de enxágues, método de montagem e esterilização. Ademais, é importante que nessas normas e protocolos tenham também as recomendações de proteção de riscos ocupacionais, aos quais estes colaboradores estão expostos (ALVES, 2017).

Segundo o Ministério da Saúde, os coordenadores do Centro de Materiais e Esterilização precisam estar atentos para o uso de diferentes métodos (físicos, químicos e bacteriológicos) capazes de monitorar todas as técnicas desenvolvidas no processo de trabalho do setor, pois, para que se tenham bons resultados, é preciso que os colaboradores sigam corretamente os padrões exigidos pelos fabricantes e legislações vigentes (BRASIL, 2015).

Os profissionais que atuam nesse setor necessitam lidar com um fluxo de demanda constante, na qual é empregada força braçal no manuseio de equipamentos, carrinhos, e materiais cirúrgicos, também é exigida concentração para evitar equívocos no fluxo, lidar com a programação das máquinas, com o grande volume de materiais e eventualmente fornecer suporte

e cobertura para os casos de absenteísmo. Tal demanda é exaustiva e despende uma grande energia. Somado a isso, os trabalhadores estão sujeitos a ruídos ininterruptos oriundos das máquinas e intercorrências no labor que podem comprometer o funcionamento de outras unidades, se não houver uma solução efetiva. O agrupamento destas questões provoca desgastes físicos e psicológicos como tensão, estresse e ansiedade e a longo prazo podem extrapolar as capacidades vitais dos profissionais (SOUZA,2009).

Além dos riscos ergonômicos e o fator estresse, os profissionais do CME lidam com estigmas e falta de valorização, visto que é um local que não presta assistência direta aos pacientes e existe a visão do setor vinculada a um local que apenas agrega profissionais com problemas de saúde ou próximos da aposentadoria. Fora a pressão externa, internamente é visto um desalinhamento da equipe, relacionado à disputa de cargos e os estudos demonstram que locais com problemas de gestão, tendem a gerar mais conflitos dentro da equipe. Também é identificado falta de reconhecimento por parte da chefia e necessidade de treinamentos e reciclagem (GUISSI,2019).

O CME, portanto, é um setor caracterizado pela carência de planejamentos de ações que permitam realizar as técnicas e atividades de maneira impecável e segura para seus funcionários (REGO, 2020). Para que a qualidade de trabalho seja assegurada nos processos realizados no CME, a pesquisa deve ser um movimento constante e sempre recorrente, a fim de identificar falhas, otimizar processos e promover capacitações profissionais direcionadas para a necessidade do local.

Assim, o presente estudo objetiva fazer uma análise dos desafios do processo de trabalho no Centro de Materiais e Esterilização e da repercussão que isso tem na saúde do trabalhador. Nesse título, pretende-se percorrer os temas que serão trabalhados de forma panorâmica, apresentando-se argumentos que justifiquem a relevância deste estudo, que será de suma importância para melhoria de serviços prestados, enfatizando a saúde do trabalhador e a configuração de um ambiente de trabalho seguro e confortável.

É sabido que os processos de trabalho do Centro de Materiais e Esterilização e os contextos envolvidos nesse trabalho geram impacto na qualidade da assistência ao cliente e à equipe que nele atua. Poucos estudos abordam os desafios que estes profissionais enfrentam no seu dia a dia e que interferem diretamente nos processos de trabalho e nas interações sociais com os sujeitos próximos a ele (tanto no contexto laboral como na vida familiar), gerando insatisfação pessoal, estresse e adoecimento. Estes trabalhadores sentem-se estigmatizados pelos colegas dos setores assistenciais e pela própria instituição, que dão pouca ênfase ao trabalho destes

profissionais por não estar relacionado ao cuidado direto ao paciente e por ser muitas vezes considerado semelhante ao trabalho doméstico (SILVA, 2011).

A RDC 15 de 15 de março de 2012 dispõe sobre os requisitos de boas práticas para o processamento de produtos para saúde e dá outras providências, enquanto que a Resolução COFEN 424/2012 normatiza as atribuições dos profissionais de Enfermagem em Centro de Materiais e Esterilização e empresas processadoras de produtos para saúde, mas os desafios inerentes aos processos de trabalho não são contemplados em nenhuma dessas resoluções.

O ambiente de trabalho em desequilíbrio influencia não apenas em impactos negativos ao corpo, mas também em alterações de comportamento e na fragilização das relações. O servidor com conflitos no espaço laboral pode ficar frustrado, desmotivado, estressado e isso tende a gerar conflitos com os demais membros da equipe e prejudicar as relações interpessoais, no sentido de falta de comprometimento com o trabalho, desrespeito e individualismo e violência no ambiente laboral (DIAS,2020).

Em um setor fechado, da natureza do CME, independente das afinidades, é necessário que exista interação entre os colegas para a dinâmica e sucesso do trabalho, que depende de fatores como confiança, boa comunicação, aceitação das diferenças, valorização das habilidades individuais e cooperação entre os colegas. Vale ressaltar que fatores sócio-culturais, emocionais e diferenças de idade entre os trabalhadores são questões que podem interferir neste relacionamento. Vale ressaltar que fatores sócio-culturais, emocionais e diferenças de idade entre os trabalhadores são questões que podem interferir neste relacionamento. Assim, esses entraves, podem ameaçar a organização, a qualidade da assistência prestada e a dinâmica laboral, de modo a colocar em risco a segurança do paciente e as relações interpessoais com aqueles que são do mesmo ciclo de convivência desse trabalhador.

Sabendo dos desafios existentes na dinâmica do trabalho dentro do setor CME, este estudo busca investigar o processo de trabalho e entender qual a repercussão da rotina de serviço na qualidade de vida do trabalhador, em busca da compreensão das consequências para o desenvolvimento da dinâmica da equipe, como os entraves no serviço impactam as relações interpessoais (dentro e fora do ambiente de labor) e como as questões relacionada ao gênero se manifestam dentro desse setor que é predominantemente feminino.

2 OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GERAL

Compreender e analisar os processos de trabalho, sua repercussão na rotina da equipe e as interferências na qualidade do trabalho, desafios relacionados ao gênero, na saúde e vida do trabalhador do Centro de Materiais e Esterilização.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Para alcançar o objetivo geral deste estudo, foram considerados os seguintes objetivos específicos:

1. Caracterizar o perfil sociodemográfico dos trabalhadores do CME;
2. Considerar o ambiente que estes convivem e suas características;
3. Identificar os fatores que facilitam e que dificultam o processo de trabalho na CME;
4. Identificar nas relações interpessoais da equipe, os indícios de estigmatização e violência relacionada ao gênero no ambiente de trabalho;
5. Propor medidas resolutivas após o levantamento das dificuldades.

3 METODOLOGIA

3.1 Considerações Éticas

O presente trabalho foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Uberlândia e todas as diretrizes da Resolução CONEP/CEP nº 466/12 foram cumpridas. A pesquisa iniciou-se após aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Uberlândia- CAAE nº 59108222.0.0000.5152 e parecer nº 5.543.772 (ANEXO A).

Os participantes do estudo foram orientados sobre a pesquisa e manifestaram sua concordância em participar do estudo por meio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (ANEXO B).

3.2 Delineamento

Trata-se de um estudo exploratório, descritivo, de abordagem quali-quantitativa, desenvolvendo uma pesquisa de campo. Segundo a literatura, estudos descritivos são vantajosos,

pois é um método que permite o rigor e a exploração do local estudado. Além disso, possui maior aceitação pela comunidade científica (POLIT, BECK, 2011). Já os estudos qualitativos permitem conhecer o sujeito, a realidade a qual está inserido, valores, percepções, culturas e condutas (MINAYO, 2002).

3.3 Procedimento de coleta de dados

O estudo foi desenvolvido com os profissionais que atuam no Centro de Materiais e Esterilização do Hospital de Clínicas da Universidade Federal de Uberlândia (HCU- UFU), incluindo enfermeiros, técnicos e auxiliares de Enfermagem. Na data da coleta, a equipe era composta por 19 auxiliares de enfermagem, 24 técnicos de enfermagem e 05 enfermeiros divididos entre turnos matutino, vespertino e noturno.

Os dados foram obtidos em três etapas. Na primeira etapa foi feita análise documental para descrição do contexto do Centro de Materiais e Esterilização, em que foram levantadas informações sobre dimensionamento, embasado na Resolução COFEN nº 543/2017, sendo avaliadas a produção, as rotinas do setor, procedimentos administrativos e quantitativo de pessoal.

Na segunda etapa, foi realizada coleta de dados através de um questionário (APÊNDICE A) elaborado pelos pesquisadores para conhecer o perfil sociodemográfico e profissional dos trabalhadores do CME, tais como idade, sexo, grau de escolaridade, tempo de trabalho no CME, vínculo empregatício, turno de trabalho, motivo de ingresso no CME, existência de outro vínculo empregatício e carga horária semanal trabalhada.

Em um terceiro momento, foi realizada uma entrevista com um roteiro semiestruturado previamente elaborado pelos pesquisadores (APÊNDICE B) e com um roteiro autoaplicável adaptado de IMAI, 2003, com questões abertas e fechadas para avaliar a satisfação e dificuldades encontradas dentro da unidade e com as unidades externas que se articulam ao serviço (APÊNDICE C).

3.4 Critérios de Inclusão

Foram incluídos na pesquisa os profissionais da equipe de enfermagem lotados no setor Centro de Material e Esterilização do Hospital de Clínicas da Universidade Federal de

Uberlândia, independente do vínculo trabalhista e que estavam atuando há pelo menos seis meses no setor e quiseram participar.

3.5 Critérios de Exclusão

Foram excluídos os profissionais que exerciam atividades administrativas, ou seja, que não executavam etapas do processamento de materiais e os que estavam afastados por tratamento de saúde no momento da coleta de dados.

3.6 Análises dos dados

Para organização das informações quantitativas foi criada uma tabela de dados por meio de tabulação e dupla digitação em planilha Excel, a fim de assegurar maior confiabilidade minimizando possíveis erros. Para sua elaboração foi utilizado o programa Microsoft Excel. Testes estatísticos foram usados para interpretar informações advindas dos dados coletados neste estudo.

No tratamento dos dados qualitativos utilizou-se a análise de conteúdo temática de Bardin (2011), sendo seguidas as fases propostas pelo autor: análise prévia, exploração do material, tratamento dos resultados e inferência e interpretação. No primeiro momento foi constituído o corpus reunião, leitura e escolha de unidades de registro dos documentos a serem analisados; no segundo momento ocorreu a exploração e operações de codificação agrupamento de unidades de registro comuns a partir da escolha de recortes de "temas" para o encontro dos núcleos de sentido das falas. O terceiro momento envolveu o tratamento dos resultados, sua inferência e interpretação, que possibilitou a condensação e lapidação dos dados e o encontro das categorias.

4 RESULTADOS

4.1 Artigo 1

- Foi escrito e publicado na Revista FT o artigo “ *Comunicação violenta e estigmas dos trabalhadores de um CME: percepção dos trabalhadores.* ”
- Acesso online disponível: <https://revistaft.com.br/comunicacao-violenta-e-estigmas-dos-trabalhadores-de-um-cme-percepcao-dos-trabalhadores/>.

- Registro DOI: 10.5281/zenodo.10086266

COMUNICAÇÃO VIOLENTA E ESTIGMAS DOS TRABALHADORES DE UM CME: PERCEPÇÃO DOS TRABALHADORES

[Ciencias Sociais, Educação, Psicologia, Volume 28 - Edição 128/NOV 2023](#)
[SUMÁRIO / 08/11/2023](#)

VIOLENT COMMUNICATION AND STIGMAS OF WORKERS IN AN EMC: WORKERS' PERCEPTIONS

REGISTRO DOI: 10.5281/zenodo.10086266

Jaqueline Lilian Machado¹
Suely Amorim de Araújo²
Carla Denari Giuliani³
Lucio Borges de Araujo⁴

RESUMO

O CME é uma unidade hospitalar que tem como missão proporcionar o processamento dos artigos críticos, semicríticos e não críticos, disponibilizados para os procedimentos médico-hospitalares. O objetivo deste estudo é mostrar o que os trabalhadores da enfermagem pensam e como lidam com a rotina no ambiente de trabalho, acerca da comunicação violenta e dos estigmas criados no Centro de Material e Esterilização (CME). A pesquisa foi realizada com um grupo de trabalhadores da Enfermagem que, através de um questionário estruturado, colaboraram na identificação de falhas, a fim de otimizar

compreendidos pelo receptor. Nesse desenvolvimento é importante que o canal e a forma com que a informação é veiculada, sejam claros e compreensíveis.

Todo esse movimento pode ocorrer de diversas formas e embora construa o processo de socialização; pode ser fonte de atrito e desapontamentos se não realizada da forma correta. Pensando nessa ideia Marshall Rosenberg, propôs a comunicação não violenta, justificando que a agressividade na comunicação surge de incompreensão das reais intenções dos indivíduos durante o diálogo, desse modo gera dor e desconforto.

Desta forma, "Comunicação Não Violenta" (CNV), proposta por Marshall Rosenberg os conflitos são desencadeados pela incompreensão sobre os reais motivos, nas relações com o outro ou consigo mesmo, que geram dor e desconforto, tendência natural que reações instintivas se traduzam em comportamentos violentos. A comunicação empática busca trazer a consciência, com afeto, respeito, empatia e generosidade, para a transformação dessas relações. A partir da percepção de si e do autoconhecimento, permite ao indivíduo identificar os próprios sentimentos e necessidades, compreender as fragilidades e reconhecer as potencialidades. Essa clareza confere sensação de alívio ao ver-se mais consciente na nova condição, percebendo os próprios limites e novas possibilidades de rearranjos nas relações. Exercitar a empatia no (auto)acolhimento diminui o grau de sofrimento, ansiedade e tensão, contribuindo para a elaboração dos recursos internos para enfrentar os desafios, a organização dos espaços de trabalho são incubadoras de violência laboral, pois a divisão do trabalho em saúde é desigual, sobrecarregando um trabalhador ou parte de uma equipe; além disso, o ritmo de trabalho imposto e as formas de contratação e vinculação dos trabalhadores de Enfermagem têm se tornado cada vez mais precarizados, além da ausência de um piso salarial para a categoria e da falta de reconhecimento pelos serviços prestados. (RAMOS; ROCHA; LIMA, 2022).

O Centro de Material e Esterilização é um setor hospitalar que tem como missão proporcionar o processamento de artigos críticos, semicríticos e não críticos. Ele também se destina a receber instrumentos médico-hospitalares sujos e contaminados, com finalidade de limpeza, desinfecção, embalagem, esterilização e armazenamento. Após esse processo, os materiais são distribuídos para os outros setores, tais como o Centro Cirúrgico, Internação, Ambulatórios e todas as outras unidades que precisem de materiais esterilizados (SOBECC, 2017).

Os trabalhadores do CME que desenvolvem os processos de aquisição/recepção, inspeção, limpeza, desinfecção, montagem, embalagem e esterilização (SOBECC, 2013) estão expostos a vários tipos de riscos, tais como lesões musculoesqueléticas, em consequência de hábitos posturais inadequados ou estáticos, torção na coluna vertebral, devido a técnicas impróprias de levantamento de materiais e fatores ergonômicos, como altura de bancadas não condizente com as necessidades dos funcionários, a falta de banquinhos para apoio, assentos desconfortáveis, entre outros (PIRES, 2019).

Além disso, as atividades no Centro de Material e Esterilização são de alta responsabilidade no contexto hospitalar. O trabalho prestado é extremamente rigoroso, repetitivo e carente de atenção, o que evidencia a precisão de uma equipe estável com bom relacionamento interpessoal para manter a sincronia no processo de trabalho e ofertar resultados de boa qualidade (CARVALHO, 2017).

De uma forma geral, deseja-se que os coordenadores deem orientações de autocuidado, manuseio de materiais contaminados, composição de agentes químicos e efeitos nos trabalhadores e condutas posturais para estes funcionários. Para tanto, o primeiro passo é fazer o diagnóstico de suas necessidades, para desenvolver, assim, uma educação continuada. Assim, um método pedagógico deverá ser realizado para obter-se a motivação da equipe. É importante oferecer a Educação Continuada

dentro do horário de trabalho, para que seja eficiente e produtiva (LEITE; PEREIRA, 1994; SOUZA; CERIBELLI, 2004).

Esta pesquisa tem por finalidade conhecer os desafios do processo de trabalho nas relações interpessoais da equipe, as violências no cotidiano e os estigmas que permeiam o setor para propor mudanças no setor.

METODOLOGIA

TIPOS DE ESTUDOS E LOCAL:

Trata-se de um estudo transversal de natureza quali-quantitativa, exploratório e descritivo, desenvolvido em um hospital universitário de grande porte com 520 leitos, localizado no município de Uberlândia. Maior prestador de serviços pelo Sistema Único de Saúde (SUS) em Minas Gerais, sendo referência para atendimentos de média e alta complexidades para 86 municípios do Triângulo Mineiro e Alto Paranaíba. Oferece assistência em quase todas as especialidades médicas clínicas e cirúrgicas, incluindo serviços de oncologia e transplantes e participa da formação de recursos humanos nas diferentes áreas do conhecimento.

AMOSTRA

O campo de pesquisa foi no Centro de Material e Esterilização, em um hospital universitário de um município de Minas Gerais que atende média e alta complexidade. Os envolvidos no estudo englobaram a equipe de enfermagem (enfermeiros; técnicos de enfermagem e auxiliares de enfermagem). A equipe hoje é composta por 19 auxiliares de enfermagem, 24 técnicos de enfermagem e 05 enfermeiros dividido entre turnos matutino, vespertino e noturno. Foram excluídos funcionários que estavam de férias ou afastados no momento da coleta.

ASPECTOS ÉTICOS

A pesquisa foi desenvolvida mediante a aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa (CAAE nº 59108222.0.0000.5152 e parecer nº 5.543.772).

Todos os participantes foram devidamente esclarecidos sobre os objetivos da pesquisa, instrumentos e técnicas de coleta de dados e manifestaram o consentimento assinando o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido- TCLE.

PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS

Os dados foram obtidos através de três etapas. A primeira etapa foi feita por meio de análise documental para descrição do contexto do Centro de Material e Esterilização, na qual também foram levantadas informações sobre a produção, as rotinas do setor e dos setores vinculados e procedimentos administrativos da CME.

Na segunda etapa, foi realizada coleta de dados através de questionário elaborado pelos pesquisadores para conhecer o perfil sócio demográfico e profissional dos trabalhadores do CME, tais como idade, sexo, grau de escolaridade, tempo de trabalho no CME, vínculo empregatício, turno de trabalho, motivo de ingresso no CME, existência de outro vínculo empregatício e carga horária semanal trabalhada.

Em um terceiro momento, foi realizada uma entrevista semiestruturada com perguntas para identificar os desafios enfrentados no processo de trabalho no CME, questões envolvendo violência dentro do ambiente laboral, estigmas relacionados às atividades desenvolvidas, relações interpessoais e os fatores que facilitam ou dificultam o processo de trabalho no CME.

TRATAMENTO DOS DADOS:

No tratamento dos dados utilizou-se a análise de conteúdo temática de Bardin (2011), sendo seguidas as fases propostas pelo autor: análise prévia, exploração do material, tratamento dos resultados e inferência e

interpretação. No primeiro momento foi constituído o corpus reunião, leitura e escolha de unidades de registro dos documentos a serem analisados; no segundo momento ocorreu a exploração e operações de codificação agrupamento de unidades de registro comuns a partir da escolha de recortes de “temas” para o encontro dos núcleos de sentido das falas. O terceiro momento envolveu o tratamento dos resultados, sua inferência e interpretação, que possibilitou a condensação e lapidação dos dados e o encontro da categoria.

RESULTADOS

Ao total foram entrevistados 40 funcionários do setor, deste valor 10% eram enfermeiros, 42,5% técnicos de enfermagem e 47,5% correspondiam aos auxiliares de enfermagem. As entrevistas foram realizadas nos turnos matutino, vespertino e noturno. Também foi levantando a jornada de trabalho dos servidores, sendo 17,5% (n=7) os trabalhadores com jornada de 30 horas semanais; 22,5% (n= 9) com 36 horas semanais; 20% (n= 8) com 48 horas semanais e 40% (n=16), sendo que desse total perfazendo 60 horas semanais.

Os resultados foram listados primeiramente, seguindo o caráter sociodemográfico, como mostra a tabela 1, em detalhes.

TABELA 1- CATEGORIZAÇÃO DOS ENTREVISTADOS

CATEGORIAS ENTREVISTADAS	Nº DE ENTREVISTADOS	PERCENTUAL
Enfermeiro	4	10%
Técnico de Enfermagem	17	42,5%
Auxiliar de	19	47,5%

15/11/2023, 10:25

COMUNICAÇÃO VIOLENTA E ESTIGMAS DOS TRABALHADORES DE UM CME: PERCEPÇÃO DOS TRABALHADORES...

	Enfermagem		
SEXO	Feminino	30	75,0%
	Masculino	9	22,5%
	Não informou	1	2,5%
ESTADO CIVIL	Casado/União Estável	24	60%
	Solteiro/Viúvo	10	25%
	Outro	6	15%
FAIXA ETÁRIA	31 a 35	6	15%
	36 a 40	9	22,5%
	41 a 45	7	17,5%
	46 a 50	6	15%
	51 a 55	3	7,5%
	56 a 60	2	5%
	> 60	5	12,5%
	Não Informou	2	5%

Fonte: Próprios autores, 2023.

O trabalho na CME é marcado por diversas questões de estigmas e violência. Ao analisar o perfil dos trabalhadores e os entraves vivenciados no cotidiano, em comparação com dados da literatura; percebe-se que certas questões são persistentes e presentes na maioria dos Centros de Material e Esterilização (CME). Após transcrição e análise dos dados, surgiram três categorias:

1. ESTIGMAS PRESENTES NO CENÁRIO DE TRABALHO

A CME é um setor fechado e geralmente afastado, além disso, é um cuidado indireto ao paciente que tende a ser visto como menos valorizado, posteriormente deve se ressaltar que no meio acadêmico é uma área de pouca ênfase uma vez que, é preciso de atividades práticas para se capacitar nessa área. Assim, esse conjunto de fatores trazem como consequência uma desvalorização e reduzem a importância que o setor possui (PADILHA et al., 2021).

Para entender a origem de alguns problemas presentes na CME, é necessário adentrar no conceito da invisibilidade pública, na qual a divisão do trabalho projeta uma visão reduzida do ser humano, assim é visto o trabalho e não a pessoa, de modo a acarretar na função social desses trabalhadores que não são compreendidos como seres transformadores e necessários (MACHADO; GELBCKE, 2009).

Quando questionado se estes já se sentiram desvalorizados devido ao setor que trabalham, o percentual de respostas afirmativas foi de 40% e respostas negativas corresponderam a 60% (n= 24). Tais dados divergiram dos dados encontrados na literatura. Embora as respostas afirmativas serem a minoria os conteúdos trazidos eram semelhantes de outros estudos analisados.

Abaixo, segue a fala de alguns entrevistados, em relação a percepção de desvalorização dos outros setores do hospital.

“[...] Muitas vezes, muitos profissionais de diversos setores não têm conhecimento da importância da CME, dizem para nós que na CME não tem serviço[...]” – CME 39

“[...] Outros setores do hospital acreditam não ser importante o trabalho executado na CME [...]” – CME 35

15/11/2023, 10:25 COMUNICAÇÃO VIOLENTA E ESTIGMAS DOS TRABALHADORES DE UM CME: PERCEÇÃO DOS TRABALHADORES...

“[...] Muitos colegas de outras unidades veem o CME somente como local de limpeza, desconhecem nossas inúmeras atribuições e importância[...]”
– CME 32

“[...] Outros setores acham que quem está na CME, sempre tem problema de relacionamento ou outros problemas clínicos[...]” – CME 8

“[...] Às vezes algum colega do hospital acha que o trabalho em um local sujo , explico que gosto é que é limpo“[...] CME-13

“[...] Falas e opiniões distorcidas dos profissionais que atuam na assistência na assistência direta ao paciente“[...] CME -23

“[...] Sinto que o setor é desvalorizado não pela chefia imediata, mas pela gestão superior que tem pouco acesso ao setor“[...] CME 18

“[...] Já ouvi opiniões menosprezando o trabalho do setor, mas não me senti desvalorizada, pois reconheço a importância das nossas ações “[...]
CME-26

“[...] Algumas pessoas não conhecem o setor e acham que não fazemos nada, não nos reconhece como profissional da saúde “[...] CME – 27

Ainda há de se considerar a invisibilidade no cenário do trabalho, interligada com as questões de gênero. Os saberes na Enfermagem, são subjugados e menosprezados pelos profissionais da área da saúde e da sociedade como um todo. Essas raízes são resquícios de uma construção histórica de o trabalho feminino era interligado aos afazeres domésticos e, portanto, uma profissão oriunda de uma mão de obra feminina foi caracterizada muito tempo como uma tarefa menor (MACHADO; GELBCKE ,2009).

Ao analisar inicialmente o perfil dos trabalhadores do local do estudo, evidenciou-se que os dados corroboram com os demais estudos na área,

em que o sexo feminino é predominante nesta profissão (TALHYAFERRO, 2006). Do total de entrevistado 75% (n=30) pertencia ao sexo feminino.

2. A VIOLÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Outra situação recorrente no ambiente laboral é a violência; podendo atribuir um caráter de violência física, verbal, moral e psicológica. Tais agressões tem impacto negativo na segurança e bem-estar do profissional de saúde. Esses atos têm origem multifatorial vinculados às relações interpessoais, ao clima organizacional, à gestão e às condições de trabalho (TOBASE et al., 2022).

Ao questionar os trabalhadores se em algum momento já haviam vivenciado alguma situação de violência no setor, obteve-se um total de 42,5% (n= 17) respostas afirmativas e 57,5% (n=23) de respostas negativas.

A seguir trechos transcritos na íntegra das falas dos funcionários relatando os desafios internos vivenciados em relação a violência no setor:

"[...] Sofri assédio por meios políticos entre colegas[...]" – CME18

"[...] Ocorre ameaça de subordinados a chefia[...]" – CME 37

"[...] Existe violência verbal, como falta de educação entre colegas[...]" – CME 15

"[...] Piadas com contexto de preconceito, essa forma de interação no trabalho infelizmente é muito comum[...]" – CME 28

"[...] Sofri violência verbal de caráter homofóbico, sugerindo que eu mudasse de opção[...]" – CME26

"[...] Fui empurrada e houve xingamento pela colega "[...]" CME 19

“[...] Já sofri violência emocional e constrangimento por falta de ética profissional de determinada colega“[...] CME – 39

Os fatos narrados por esses trabalhadores corroboram com estudos buscados na literatura, em um levantamento realizado pelo Conselho Regional de Enfermagem (Coren), em 2017 no estado de São Paulo, aponta que 62% destes profissionais relatam que se sentem inseguros em seu ambiente de trabalho e 25% alega já ter sido vítima de violência, seja ela física, psicológica ou institucional (COREN,2017).

Num local de trabalho, em que a carga horária elevada se estabelece, como no CME, o problema de comunicação pode ser observado, principalmente pelo estresse, pelo cansaço e naturalmente a falta de paciência pode acabar num ruído de comunicação. No artigo publicado na Revista latino Americana de Enfermagem, esse assunto é apresentado e reforça que “a jornada de trabalho pode se tornar elemento que propicia desgaste e sofrimento ao trabalhador; quando o contexto organizacional desencadeia sofrimento o indivíduo busca desenvolver mecanismos de defesa para tentar diminuí-lo”. (Rev. Latino-Am. Enfermagem, 2014).

A partir deste estudo observa-se que este é um dos fatores que explicam a interferência no processo comunicacional no ambiente laboral, ocasionando outros problemas. Por outro lado, a satisfação por meio do trabalho também pode ser observada, quando da remuneração pertinente, ou de um ambiente estável que leve o indivíduo a realizar sua atividade evitando o estresse.

3. COMUNICAÇÃO VIOLENTA

As relações humanas, de uma forma geral, são pautadas por momentos de distorções da percepção de um indivíduo, em relação ao outro, e até mesmo sobre si mesmo. Para caracterizar uma comunicação violenta, objeto deste estudo, levou-se em conta que muitas ações são praticadas sem que o indivíduo tenha plena consciência delas. O julgamento sobre outras pessoas, respostas atravessadas, a transferência de culpa de atos e

falhas, a discriminação de um colega por qualquer motivo, são exemplos de fatores que levam a uma comunicação violenta.

Observou-se que outro problema recorrente fomentador de violência era a dificuldade de relacionamento interpessoal, atrelado a comunicação violenta. Quando questionado aos funcionários quais eram as maiores dificuldades internas o tema do diálogo ineficaz foi relatado por 57,5% dos trabalhadores, somado a problemas como dificuldade de trabalho em grupo e falta de compromisso.

Segue alguns trechos da entrevista:

"[...] Muitas discussões, conversas desnecessárias e brigas constantes [...]" – CME 33

"[...] Falta companheirismo, falta humanidade entre os colegas [...]" – CME 35

"[...] Falta compromisso, negligenciam a atuação, não acatam as ordens [...]" – CME 37

"[...] Existem funcionários que não se relacionam com os outros, dificultando por vezes a confecção de escala e horários de descanso [...]" – CME 23

"[...] Colegas do Centro Cirúrgico com tratamento autoritário e usando palavras grosseiras como exigência de algum pedido de material [...]" – CME 07

"[...] Falta de educação na solicitação de materiais dos Centro Cirúrgico [...]" – CME 40

A comunicação eficaz é um grande desafio no ambiente profissional e pessoal, a partir dela são atribuídas características e o modo de comunicar torna-se um tipo de identidade. Além disso, é preciso lembrar

que o poder contido nas palavras pode exaltar ou arrasar o outro, depende do modo como são ditas (BATISTA; MORETTI, 2020).

Os estudos têm demonstrado que parte dos conflitos gerados dentro das instituições de trabalho são provenientes de uma cultura organizacional, na qual é necessário deixar os sentimentos a parte e focar no trabalho. No entanto, tal modelo gera um clima de desconfiança, assim em situações de erro ou de não atingir as metas da instituição, um culpado é buscado (RAMOS et al., 2022).

Para Roballo e colaboradores (2020) esse ambiente gera um ciclo vicioso, no qual existe sempre uma necessidade de culpa e de instigar o medo de cometer falhas. Nesse sentido, o funcionário passa a dispende muita energia para ser ágil, multitarefa, competitivo e sem perspectiva para assumir suas falhas, uma vez que o erro se torna um processo de vergonha. Com o transcorrer do tempo, é possível observar a elevação do estresse, o aumento dos atritos interpessoais e o absenteísmo do trabalhador.

LIMITAÇÕES DO ESTUDO

Quanto as limitações deste estudo devem-se destacar que foi realizada em um ambiente específico podendo não refletir a realidade de outros locais, no entanto tal pesquisa pode servir como base para replicação em outros lugares com contextos distintos, de modo a auxiliar o desenvolvimento de pesquisas nesta área e promover a melhoria da saúde e qualidade de vida dos trabalhadores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir do perfil traçado dos problemas internos desse setor é possível elaborar ferramentas que possam auxiliar no clima organizacional para melhorar a qualidade no serviço. Partindo das evidências encontradas na literatura, a comunicação não violenta é um tema que pode ser trabalhado. A comunicação não violenta é um instrumento fomentador

de paz e humanização e que em um contexto de violência laboral é necessário pensar em uma abordagem eficaz para o gerenciamento de conflitos, uma vez que tem se mostrado importante para o fortalecimento das relações interpessoais, uma forma de qualificar a assistência prestada e reduzir a violência laboral.

Ao longo da vida e durante sua prática profissional e pessoal, a comunicação se faz como um instrumento de grande importância e é essencial para suas atividades, sua expressão, sua criação de relacionamentos harmoniosos, ao dar instruções e para cessar conflitos. Fatores que contribuem para a manutenção de um ambiente de trabalho produtivo e leve, tornando-se um local agradável de convivência. Durante esta pesquisa, ao ouvir os entrevistados foi apurado que muitas pessoas passam por situações estranhas no ambiente de trabalho. Essas experiências, em muitas vezes poderiam ser resolvidas, através de uma comunicação mais assertiva. Sendo assim, é preciso encontrar formas de comunicação, que proporcione relações saudáveis com colegas, colaboradores e chefia direta.

É possível que um trabalho constante seja feito junto aos trabalhadores do setor para que o processo de comunicação entre os pares, melhore a cada dia. Isso refletirá nas atividades do grupo, possibilitando um ambiente mais saudável e muito mais harmônico, que com certeza, chegará ao público, através de um atendimento mais humanizado.

REFERÊNCIAS

Baptista PCP, Silva FJ, Santos Junior JL, Felli VEA. **Violência no trabalho: guia de prevenção para os profissionais de enfermagem** [Internet]. São Paulo: Coren/SP, 2017. <https://portal.coren-sp.gov.br/wp-content/uploads/2018/01/PDF-site-2.pdf>

BARDIN, Laurence. Análise de conteúdo. São Paulo: Edições 70, 2011.

BATISTA, E. C; MORETTI, S. D. A. **Saúde mental no ambiente organizacional: os desafios de uma comunicação não violenta e eficaz com os trabalhadores.** Saber Humano: Revista Científica da Faculdade Antônio Meneghetti, v. 10, n. 17, p. 124–140, 22 dez. 2020.

Conselho Regional de Enfermagem de São Paulo. Conselho Regional de Medicina de São Paulo. **Sondagem com médicos e profissionais de enfermagem** [Internet]. 2017.

http://cremesp.org.br/pdfs/SONDAGEM_VIOLENCIA_2017.pdf

Dalri RCMB, Silva LA, Mendes AMOC, Robazzi MLCC. **Carga horária de trabalho dos enfermeiros e sua relação com as reações fisiológicas do estresse.** Rev. Latino-Am. Enfermagem Artigo Original. nov.-dez. 2014;22(6):959-65

2014;22(6):959-65

<https://www.scielo.br/j/rlae/a/NpMQSrbV9mcbrnvTjDsPyXg/?>

lang=pt&format=pdf

MACHADO, R. R.; GELBCKE, F. L. **Que brumas impedem a visibilização do Centro de Material e Esterilização?** Texto & Contexto – Enfermagem, v. 18, n. 2, p. 347–354, jun. 2009.

PADILHA, M. V.; MARTINS, W.; STRADA, C. DE F. O. **Papel da Equipe de Enfermagem no Centro de Material e Esterilização: Uma Revisão Integrativa da Literatura.** Boletim de Conjuntura (BOCA), v. 8, n. 24, p. 33–41, 1 dez. 2021.

RAMOS GONÇALVES, N.; DAIANE DA ROCHA, V.; DO CARMO FERREIRA LIMA, M. **Comunicação Não-violenta: assertividade no discurso e sua importância nas organizações.** Revista de Gestão e Secretariado, v. 13, n. 1, p. 48–71, 18 abr. 2022.

ROBALLO, L., ALMEIDA, C. D.; OLIVEIRA, S. B. DE. **Comunicação Não Violenta e Círculo de Diálogo em Equipes Multidisciplinares.** Diálogos Interdisciplinares, v. 9, n. 3, p. 74–87, 25 maio 2020.

15/11/2023, 10:25 COMUNICAÇÃO VIOLENTA E ESTIGMAS DOS TRABALHADORES DE UM CME: PERCEPÇÃO DOS TRABALHADORES...

TALHAFERRO, Belisa; BARBOSA, Denise Beretta. **Qualidade de vida da equipe de enfermagem da central de materiais e esterilização.** Revista de Ciências Médicas, v. 15, n. 6, 2006.

TOBASE, L. et al. **Comunicação não violenta como tecnologia leve no contexto da enfermagem: revisão integrativa.** Enfermagem Brasil, v. 21, n. 5, p. 621–635, 28 nov. 2022.

1 Discente do Curso de Mestrado Profissional em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador do Instituto de Geografia da Universidade Federal de Uberlândia. Email: jaqueline.lilian@ebserh.gov.br

2 Docente do Curso de Mestrado Profissional em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador do Instituto de Geografia da Universidade Federal de Uberlândia. Email: denarigiuliani@bol.com.br

3 Docente associada na Universidade Federal de Uberlândia, membro da coordenação de ensino da Faculdade de Medicina- FAMED UFU. Email: profasueyamorim@ufu.br

4 Estatístico Membro da Faculdade de Matemática da Universidade Federal de Uberlândia. Email: lucio.araujo@ufu.br

[← Post anterior](#)

[Post seguinte →](#)

RevistaFT

A **RevistaFT** têm 28 anos. É uma **Revista Científica Eletrônica Multidisciplinar Indexada de**

Contato

Queremos te ouvir.
WhatsApp RJ:

Conselho Editorial

Editores
Fundadores:

15/11/2023, 10:25

COMUNICAÇÃO VIOLENTA E ESTIGMAS DOS TRABALHADORES DE UM CME: PERCEPÇÃO DOS TRABALHADORES...

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](#).



(21) 98159-7352

WhatsApp SP:

(11) 98597-3405

e-Mail:contato@revistaf
t.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.

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/expresspediente Venha fazer parte de nosso time de revisores também!

15/11/2023, 10:25

COMUNICAÇÃO VIOLENTA E ESTIGMAS DOS TRABALHADORES DE UM CME: PERCEPÇÃO DOS TRABALHADORES...

Copyright © Editora Oston Ltda. 1996

Rua José Linhares, 134 - Leblon | Rio

- 2023

de Janeiro-RJ | Brasil

4.2 Artigo 2

Foi escrito e submetido à revista eletrônica Acervo Saúde, o artigo ***“Desafios da gestão de recursos humanos de um Centro de Material e Esterilização de um hospital de grande porte brasileiro.”***

Submissões

Biblioteca da Submissão Ver metadados

Desafios da gestão de recursos humanos de um centro de material e esterilização de um hospital de grande porte brasileiro
jaqueline Lilian Machad...

Submissão

Avaliação

Edição de Texto

Editoração

todada 1

Situação da rodada 1
Aguardando respostas dos avaliadores.



REAEnf, Revista Eletrônica Acervo Enfermagem (ISSN 2674-7189)

TERMO PARA PUBLICAÇÃO DE ARTIGO

1) Os autores abaixo-assinados transferem de forma total, exclusiva e definitiva os direitos autorais que detêm sobre a obra, nos termos do artigo 49, I e II, da Lei 9.610/1998, para a REAEnf, Revista Eletrônica Acervo Enfermagem (ISSN 2674-7189), na pessoa do titular Dr. Andreazzi Duarte. 2) A transferência não é onerosa e possui validade no território nacional e exterior. 3) Os autores garantem que não há impedimentos ou conflitos de interesses sobre a obra em referência, ratificam que é original, não foi publicada anteriormente e nem está sob análise para ser veiculada em outros periódicos. 4) Não será admitida outra publicação da obra sem a prévia autorização dos novos titulares dos direitos autorais, conforme dispõe o artigo 29, da Lei 9.610/1998. 5) Encaminhar versão digitalizada deste Termo no momento da submissão.

NOTA: O documento deve ser assinado por todos integrantes do artigo.

ID do documento: 7228

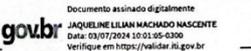
Data de emissão: 3 de julho de 2024

Título do artigo:

DESAFIOS DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS DE UM CENTRO DE MATERIAL E ESTERILIZAÇÃO DE UM HOSPITAL DE GRANDE PORTE BRASILEIRO

Orientador/pesquisador responsável:
JAQUELINE LILIAN MACHADO NASCENTE

Titulação:
Graduado

1ª  Documento assinado digitalmente
JAQUELINE LILIAN MACHADO NASCENTE
Data: 03/07/2024 10:01:05-0300
Verifique em https://validar.sil.gov.br

JAQUELINE LILIAN MACHADO NASCENTE

2ª 

SUELY AMORIM DE ARAUJO

3ª 

LUCIO BORGES DE ARAUJO

4ª 

KARICIELE CRISTINA CORREA

5ª 

KASSIA SANTOS SOUSA

6ª 

CARLA DENARI GIULIANI

Desafios da gestão de recursos humanos de um centro de material e esterilização de um hospital de grande porte brasileiro

Challenges in managing human resources in a material and sterilization center in a large hospital

Retos en la gestión de recursos humanos en un centro de material y esterilización de un gran hospital

Jaqueline Lilian Machado¹, Suely Amorim de Araújo¹, Lucio Borges de Araújo¹, Kariciele Cristina Corrêa¹, Kássia Santos Sousa, Carla Denari Giuliani¹

RESUMO

Objetivo: Conhecer os desafios enfrentados no processo de trabalho pelos profissionais de um Centro de Material e Esterilização de um hospital de grande porte. **Métodos:** Trata-se de um estudo transversal de natureza quali-quantitativa, exploratório, realizado com profissionais de enfermagem. Os dados foram obtidos através de três etapas: análise documental, coleta de dados e entrevista semiestruturada; e analisados por análise de conteúdo temática de Bardin (2011). **Resultados:** O estudo foi realizado nos três turnos de trabalho e contou com a participação de 40 profissionais de enfermagem, com predominância do gênero feminino (75% dos participantes), com 60% casados ou em união estável, e com 82,5% na faixa etária entre 31 à 60 anos e 12,5% acima de 60 anos. Destes, quando perguntados sobre os desafios ou dificuldades enfrentados e vivenciados na unidade, 57,5% dos profissionais responderam falta de pessoal e sobrecarga de trabalho, tendo como a falta de educação permanente apontada como outro desafio. **Conclusão:** Conclui-se que os desafios enfrentados pela equipe de enfermagem do estudo foram escassez de recursos humanos levando a sobrecarga de trabalho, ausência de capacitação/educação permanente da equipe e as dificuldades de colocar em prática um dimensionamento correto, por conseguinte, desafios institucionais de gestão de recursos humanos.

Palavras-Chave: Centro de Material e Esterilização, Sobrecarga de trabalho, Dimensionamento, Educação Permanente.

ABSTRACT

Objective: To understand the challenges faced in the work process by the professionals of a Material and Sterilization Center of a large hospital. **Methods:** This is a qualitative-quantitative, exploratory cross-sectional study conducted with nursing professionals. Data were obtained through three stages: document analysis, data collection and semi-structured interviews; and analyzed by thematic content analysis by Bardin (2011). **Results:** The study was carried out in three work shifts and had the participation of 40 nursing professionals, with a predominance of females (75% of the participants), with 60% married or in a stable union, and with 82.5% in the age group between 31 and 60 years and 12.5% over 60 years. Of these, when asked about the challenges or difficulties faced and experienced in the unit, 57.5% of the professionals answered lack of staff

¹ Universidade Federal de Uberlândia (UFU), Uberlândia-Minas Gerais. *E-mail: jaqueline.lilian@ebserh.gov.br.

and work overload, with the lack of continuing education pointed out as another challenge. **Conclusion:** It is concluded that the challenges faced by the nursing team in the study were scarcity of human resources leading to work overload, lack of training/continuing education of the team and the difficulties of putting into practice a correct dimensioning, consequently, institutional challenges of human resource management.

Key words: Material and Sterilization Center, Work Overload, Sizing, Continuing Education.

RESUMEN

Objetivo: Comprender los desafíos enfrentados en el proceso de trabajo por los profesionales de un Centro de Material y Esterilización de un gran hospital. **Métodos:** Estudio cualitativo-cuantitativo, exploratorio, transversal, realizado con profesionales de enfermería. Los datos se obtuvieron a través de tres etapas: análisis de documentos, recolección de datos y entrevistas semiestructuradas; y analizado por el análisis de contenido temático de Bardin (2011). **Resultados:** El estudio se realizó en tres turnos de trabajo y contó con la participación de 40 profesionales de enfermería, con predominio del sexo femenino (75% de los participantes), con 60% casados o en unión estable, y con 82,5% en el grupo de edad entre 31 y 60 años y 12,5% mayores de 60 años. De estos, cuando se les preguntó sobre los desafíos o dificultades enfrentados y experimentados en la unidad, 57,5% de los profesionales respondieron falta de personal y sobrecarga de trabajo, con la falta de la educación continua se señaló como otro desafío. **Conclusión:** Se concluye que los desafíos enfrentados por el equipo de enfermería en el estudio fueron la escasez de recursos humanos que conlleva la sobrecarga de trabajo, la falta de capacitación/educación continua del equipo y las dificultades para poner en práctica un correcto dimensionamiento, consecuentemente, desafíos institucionales de la gestión de recursos humanos.

Palabras clave: Centro de Material y Esterilización, Sobrecarga de Trabajo, Dimensionamiento, Educación Continua.

INTRODUÇÃO

O Centro de Material e Esterilização (CME) é caracterizado como uma unidade de assistência indireta e de apoio técnico para o cuidado ao paciente e tem importância destacada há várias décadas tanto do ponto de vista técnico-administrativo, quanto econômico, pela complexidade das atividades executadas, para as quais necessita de condições ambientais e estrutura organizacional adequadas, garantindo a qualidade do processamento dos Produtos Para Saúde (PERKINS J, 1983; WHO, 2016).

O CME é uma unidade na qual as atividades da equipe de Enfermagem são executadas de forma particular. Trata-se de um setor cujo processo de trabalho constitui-se de saberes e práticas específicos, com objetivos e finalidades distintos daqueles das demais unidades dos Serviços de Saúde (COSTA J, 2009).

A partir da compreensão do processo de trabalho desenvolvido no CME, entende-se que a proposta quantitativa e qualitativa de recursos humanos para essa unidade deve considerar a especificidade das atividades e a importância do trabalho realizado (COSTA J, 2009; SILVA A, 2011).

Diante da constante introdução de novas tecnologias, tanto na fabricação dos produtos para assistência à saúde (PPS), como nos diversos equipamentos e insumos utilizados no processamento dos materiais, os CME precisam contar, não apenas com um número adequado de trabalhadores, mas também com equipe preparada para executar as atividades que compõem o processo de trabalho na unidade (GRAZIANO KU, et al., 2017; PSALTIKIDIS E, 2016).

Tanto a graduação de Enfermagem, quanto a de outros profissionais de saúde, não conseguem preparar plenamente o profissional para atuar em CME. O conteúdo ministrado é mínimo, não aborda aspectos específicos ao processamento de PPS nas disciplinas de microbiologia, farmacologia e bioquímica, e pouco trata dessas questões ao ensinar sobre infecção relacionada à assistência à saúde e à

biossegurança. Nos cursos técnicos, ainda muito menos é abordado. Portanto, é fundamental que os enfermeiros busquem capacitação adicional, por meio de cursos e leituras, para que possam liderar o treinamento em serviço e a educação permanente dos profissionais de nível médio do CME. Todos necessitam de fundamentação teórica, baseada em evidências científicas, para que não sejam meros executores alienados de tarefas (PADOVEZE M, et al., 2010; LUCON S, et al., 2017; HOYASHI C, et al., 2015).

É nessa linha de raciocínio que emerge a necessidade de qualificação do capital humano, tornando-o capacitado às responsabilidades profissionais exigidas pelo avanço tecnológico dos instrumentais e novas práticas assistenciais, com vistas a seguir as recomendações da Resolução da Diretoria Colegiada (RDC) n.º 15, de 2012, que regulamenta, em âmbito nacional, as atribuições dos membros de equipe de enfermagem do CME e das empresas processadoras de produtos para saúde.

Normas, rotinas e procedimentos escritos são essenciais para o bom desempenho dos processos de trabalho. As atividades no CME devem ser bem detalhadas e rigorosamente seguidas, exigindo profissionais bem treinados – com boa capacidade de assimilação de padronizações, concentração e agilidade de raciocínio –, pois não podem se esquecer das recomendações para métodos de desmontagem e montagem de peças, diluição de soluções enzimáticas, desinfetantes, tempo de imersão dos artigos, número de enxágues, secagem e inspeção de cada material (BRASIL, 2012b).

O gerenciamento de tecnologias em saúde deve ser planejado e implementado pelo enfermeiro a partir de bases científicas e técnicas, normativas e legais, com o objetivo de garantir a rastreabilidade, qualidade, eficácia, efetividade, segurança e processos que se relacionam com os serviços internos e externos, como fornecedores de material consignado e implantes (FONSECA, 2014b).

A partir dessa perspectiva, emergiu a seguinte questão norteadora: Que desafios os profissionais do CME enfrenta para garantir uma assistência de qualidade, e conseqüentemente uma cirurgia segura? Nesse sentido, o estudo objetivou conhecer os desafios do processo de trabalho dos profissionais do CME de um hospital de grande porte.

MÉTODOS

Trata-se de um estudo transversal de natureza quali-quantitativa, exploratório e descritivo, desenvolvido em Uberlândia - Minas Gerais, no período de Junho a Agosto de 2022. Foram atendidos os preceitos éticos e a Resolução nº466/2012 do Conselho Nacional de Saúde do Ministério da Saúde, que dispõe sobre Diretrizes e Normas Regulamentadoras para pesquisas envolvendo seres humanos, sendo iniciada mediante a aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Uberlândia (CAAE nº 59108222.0.0000.5152 e parecer nº 5.543.772).

O cenário da pesquisa foi a Central de Material e Esterilização (CME) do Hospital de Clínicas da Universidade Federal de Uberlândia (HC-UFU), vinculado à Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH), considerado um hospital de grande porte. Possui 520 leitos, e está localizado no município de Uberlândia. É considerado o maior prestador de serviços pelo Sistema Único de Saúde (SUS) em Minas Gerais, sendo referência para atendimentos de média e alta complexidades para 86 municípios do Triângulo Mineiro e Alto Paranaíba. Oferece assistência em quase todas as especialidades médicas clínicas e cirúrgicas, incluindo serviços de oncologia e transplantes e participa da formação de recursos humanos nas diferentes áreas do conhecimento.

A população estudada no estudo englobou a equipe de enfermagem (enfermeiros; técnicos de enfermagem e auxiliares de enfermagem). No momento da coleta a equipe era constituída por 19 auxiliares de enfermagem, 24 técnicos de enfermagem e 05 enfermeiros dividido entre turnos matutino, vespertino e noturno. O critério de exclusão foi os profissionais de enfermagem estarem de férias ou afastados.

Todos os participantes foram devidamente esclarecidos sobre os objetivos da pesquisa, instrumentos e técnicas de coleta de dados e manifestaram o consentimento assinando o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido- TCLE.

Os dados foram obtidos através de três etapas. A primeira etapa foi feita por meio de análise documental para descrição do contexto do Centro de Material e Esterilização, na qual também foram levantadas informações sobre a produção, as rotinas do setor e dos setores vinculados e procedimentos administrativos da CME.

Na segunda etapa, foi realizada coleta de dados através de questionário elaborado pelos pesquisadores para conhecer o perfil sócio demográfico e profissional dos trabalhadores do CME, tais como idade, sexo, grau de escolaridade, tempo de trabalho no CME, vínculo empregatício, turno de trabalho, motivo de ingresso no CME, existência de outro vínculo empregatício e carga horária semanal trabalhada.

Em um terceiro momento, foi realizada uma entrevista semiestruturada com perguntas para identificar os desafios enfrentados no processo de trabalho no CME, questões envolvendo violência dentro do ambiente laboral, estigmas relacionados às atividades desenvolvidas, relações interpessoais e os fatores que facilitam ou dificultam o processo de trabalho no CME.

No tratamento dos dados utilizou-se a análise de conteúdo temática de Bardin (2011), sendo seguidas as fases propostas pelo autor: análise prévia, exploração do material, tratamento dos resultados e inferência e interpretação. No primeiro momento foi constituído o corpus reunião, leitura e escolha de unidades de registro dos documentos a serem analisados; no segundo momento ocorreu a exploração e operações de codificação agrupamento de unidades de registro comuns a partir da escolha de recortes de "temas" para o encontro dos núcleos de sentido das falas. O terceiro momento envolveu o tratamento dos resultados, sua inferência e interpretação, que possibilitou a condensação e lapidação dos dados e o encontro da categoria.

Da análise as entrevistas, emergiram três categorias relacionados aos desafios do processo de trabalho no CME: Sobrecarga de trabalho; Dimensionamento de pessoal; e Educação Permanente.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

O estudo foi realizado nos turnos matutino, vespertino e noturno, e contou com a participação de 40 profissionais de enfermagem, com predominância do gênero feminino (75% dos participantes), com 60% casados ou em união estável, e com 82,5% na faixa etária entre 31 à 60 anos e 12,5% acima de 60 anos, sendo que 2 dos participantes não responderam a idade.

Em relação à atuação na enfermagem, 10% eram enfermeiros, 42,5% técnicos de enfermagem e 47,5% auxiliares de enfermagem. Em relação à jornada de trabalho, 17,5% dos profissionais exerciam 30 horas semanais, 22,5% exerciam 36 horas semanais, 20% exerciam 48 horas semanais e 40% exerciam 60 horas semanais.

Quando perguntados sobre como ingressaram no CME, 17,5% dos participantes relataram que foi por vaga direta na posse ou admissão, 45% por consulta de interesse pessoal interna da instituição, 17,5% por decisão da instituição e 20% por mudança por restrição ou solicitação médica. Portanto, 37,5% dos profissionais, no momento da coleta, estavam lotados no CME por decisão institucional e por restrição médica. Apesar de a maioria dos profissionais trabalhar no CME por decisão institucional ou por restrição médica, 100% dos profissionais responderam que gostam de trabalhar na unidade.

CME é um setor que tem sido potencial para lotação de profissionais que apresentam limitações físicas, psíquicas, emocionais e também aqueles com problemas de relacionamento interpessoal. É um setor visto como "depósito" para trabalhadores não adaptados em outros setores, o que é preocupante, pois o Centro de Material e Esterilização é um espaço peculiar, por mais que assim não seja entendido ou pareça para a gestão (SILVA MB, 2017).

Quando perguntados sobre os desafios ou dificuldades enfrentados e vivenciados na unidade, 57,5% dos profissionais responderam falta de pessoal e sobrecarga de trabalho. Em relação a falta de pessoal, podemos observar os aspectos nas falas a seguir:

“Excesso de trabalho com uma equipe desfalcada em número de pessoas sobrecarregando tanto físico e mentalmente o funcionário podendo comprometer a longo prazo o rendimento no trabalho” (CME 17).

“Dimensionamento precisa ser revisto, visto que a demanda aumenta e com o mesmo quantitativo de colaboradores para suprir, que muitas vezes a atestado e licenças” (CME 37).

“Dimensionamento não supre a demanda do atendimento com escala reduzida e com várias pessoas apresentando limitações físicas, psicológicas e dificuldades de relacionamento. Quantitativo reduzido de trabalhador resulta em sobrecarga de trabalho” (CME 38).

“Frequentemente há dificuldade para fechar as escalas, é comum transcorrer um plantão com o mínimo de pessoal” (CME 26).

“Falta pessoal mais empenhado e qualificado para ficar em todos os setores do CME, para não sobrecarregar os demais” (CME 02).

“Existe defasagem de mão-de-obra há muitos anos e com a evolução e aumento de procedimentos e surgimento de novas doenças a cada dia fica cada vez mais excessivo o trabalho, falta de compromissos de servidores que faltam muito e compromete o plantão com frequência” (CME 39).

No passado, não havia muita preocupação com o preparo da equipe para atuar no CME ou com as condições adequadas do ambiente físico e dos equipamentos. Entretanto, na atualidade, os CME contam com tecnologias avançadas, que possibilitam que boa parte das tarefas sejam automatizadas, além de equipamentos modernos e sofisticados, que exigem gestores e trabalhadores qualificados e em número suficiente para o alcance dos objetivos da unidade (SOBECC, 2021).

O desenvolvimento do CME acompanhou a evolução tecnológica dos materiais e dos PPS, seja no campo terapêutico ou no campo diagnóstico. Com a realização de procedimentos cada vez mais delicados e sofisticados, o processamento de PPS tornou-se uma atividade complexa e mais difícil de ser aprendida, diferentemente das executadas no passado (GRAZIANO KU, et al., 2017; PSALTIKIDIS E, 2016).

Nesse sentido, a alocação da equipe deve considerar os diferentes pontos de trabalho e os horários de pico de demanda. Recomenda-se que os profissionais sejam treinados em diferentes atividades do CME para que o remanejamento da equipe seja dinâmico e atenda ao fluxo de trabalho, evitando a rigidez de escalas funcionais fixas que levam a períodos de ociosidade e baixa produtividade (SOBECC, 2021).

Diante de orçamentos restritos, as principais medidas adotadas pelos gestores dos SS recaem, imediatamente, sobre a limitação quantitativa e/ou qualitativa de trabalhadores, em especial de Enfermagem, pelo fato de a equipe ser a mais numerosa de todas as demais equipes das instituições hospitalares. Isso acarreta sobrecarga de trabalho, o que dificulta a organização e a execução de suas funções, bem como a promoção de qualquer medida que vise aprimorar a qualidade das práticas executadas (COSTA JA, 2017; COSTA J, 2011). É sabido que o número insuficiente de recursos humanos pode repercutir na saúde e na qualidade de vida dos trabalhadores, aumentando os riscos e a exaustão emocional, levando à insatisfação no trabalho, ao estresse, à síndrome de burnout, ao absenteísmo, a afastamentos médicos do trabalho, à rotatividade e elevação dos custos com pessoal (COSTA J, 2009; COSTA JA, 2017; COSTA J, 2011). Adicionalmente, o déficit de recursos humanos impacta na qualidade do material processado pelo CME (SOBECC, 2021).

O dimensionamento de profissionais possibilita que o gestor, utilizando métodos objetivos, determine e avalie a quantidade de pessoal necessária para prover sua unidade com um número suficiente de trabalhadores, de modo a atender, com qualidade, às expectativas dos pacientes e do SS (COSTA JA, 2017).

Outro desafio mencionado por 42,5% dos profissionais foi a sobrecarga de trabalho conforme citado acima. Abaixo, reforçando o mencionamento dos mesmos em relação a sobrecarga de trabalho, segue algumas falas dos mesmos:

“Desentendimento entre funcionários por carga de trabalho.” – CME 8

“Tem dias que o quantitativo de profissionais é menor em relação a demanda de trabalho” (CME 9).

“O que torna cansativo e desmotivante é a falta de empenho de alguns sobrecarregando o trabalho aos demais como também o ritmo já que o setor tem pessoas idosas e o rendimento é diminuído se comparado a uma pessoa mais jovem” (CME 37).

“O trabalho é sim repetitivo e muito cansativo e o excesso de ruídos é extremamente estressante” (CME 35).

“Cansaço físico em alguns plantões e também em função da APH” (CME 21).

“Algumas atividades requerem uma concentração intensa e isso torna o trabalho mais cansativo e especialmente porque o ambiente não é favorável (tumultuado e ruídos)” (CME 26)

“O que falta é comprometimento de parte da equipe, uns trabalham muito e outros observam” (CME 35).

A sobrecarga de trabalho, longas jornadas, esforço físico intenso, o levantamento e transporte de peso de maneira imprópria são exemplos de uma realidade imposta pela precariedade de equipamentos no CME. Para o desempenho de certas tarefas, o trabalhador no CME é levado a adotar postura inadequada, pela falta de mobiliários em número e condições ideais para o desempenho de suas atividades (RIBEIRO MCS, 2012).

O trabalho não adaptado ao arquétipo do trabalhador devido à precarização do capital humano existente no CME, pressão por parte da chefia e pela rotina imposta podem dar origem à fadiga, às doenças osteomusculares, ao estresse e ao sofrimento psíquico (SILVA MB, 2017).

O estresse decorrente de efeitos cumulativos do trabalho – como os avanços tecnológicos, aumento da competitividade, pressão de consumo, ameaça de perda de emprego, exigências físicas e mentais exageradas – podem incidir mais fortemente em trabalhadores já afetados por outros fatores, dentre eles os conflitos com a chefia e problemas domésticos (BRONZATTI JAG, 2010).

No CME, observa-se o aumento do número de trabalhadores com sofrimento ou adoecimento laboral, decorrentes das precárias condições e organização dos processos de trabalho no CME. A equipe de enfermagem que atua em CME de instituições hospitalares apresenta déficits de recursos humanos, por falta de dimensionamento de pessoal por parte dos gestores. (BRITO CF, CORREIO LMGP, 2017).

Outro aspecto relevante, é o alto grau de descontentamento em relação à sobrecarga de responsabilidade e exercício profissional, que pode desencadear os transtornos físicos, psicológicos, afetando a saúde do trabalhador, levando a um comprometimento de sua qualidade de vida (BRITO CF, CORREIO LMGP, 2017).

Mediante o exposto, faz-se necessária a atenção quanto a todos os fatores que permeiam os processos no CME – principalmente à estrutura física e normas de segurança estabelecidas pela legislação –, para que o seu papel seja desempenhado dentro dos padrões exigidos, além de proporcionar um local

adequado para que as atividades laborais sejam desenvolvidas com qualidade, livres de riscos para os trabalhadores (FREITAS JRS, PEREZ IMP, 2016).

Uma vez que um trabalhador tenha a limitação de pegar peso, outro profissional da equipe de plantão terá de fazê-lo. Este poderá também adoecer por sobrecarga de tarefas, tornando-se um problema para a gestão, visto que as readaptações de trabalhadores de enfermagem acarretam problemas gerenciais, inclusive na elaboração de escalas de trabalho. Além da deslocação de carga, estar lotado no CME exige do trabalhador movimentação corporal dentro das áreas, utilização de escadas móveis para acessar as prateleiras mais altas na área de dispensação de material esterilizado, além da circulação na área de autoclaves, que são geradoras de calor (SILVA MB, 2017).

Outro apontamento dos participantes do estudo foi a importância da capacitação/educação permanente direcionada à orientação na execução do trabalho no CME, pois somente desse modo serão conscientizados quanto à necessidade de se desenvolver os processos adequadamente.

Nesse sentido, foi expresso por alguns dos participantes quando perguntado sobre falta de orientação na execução do trabalho, que:

“Na maioria das vezes não, o que falta é seguir as orientações é que se torna difícil” (CME 8).

“Não há treinamento ofertado pelo HC-UFU, quando o funcionário entra no setor, aprende com os trabalhadores antigos deixando uma lacuna no conhecimento do trabalhador” (CME 15).

“Há tempo não são promovidas ações de capacitação voltadas ao setor. Eventualmente identificamos falhas que poderiam ser evitadas por meio de orientação” (CME 26).

“Deveria haver minicursos com temas pertinentes a vigência do setor e também temas subjetivos sobre motivação e comprometimento” (CME 37).

“Precisa repassar os POP's para falarmos a mesma linguagem e treinamento para melhorarmos enquanto profissionais” (CME 40).

“Fica a desejar, acredito que é devido falta de profissional” (CME 34).

O treinamento e educação continuada são a base para que haja adesão às boas práticas no processamento dos PPS, conforme o POP institucional, e conseqüentemente segurança do paciente na utilização desses materiais (SOBECC, 2021).

A Educação Permanente em Saúde (EPS) é o ponto de vista educacional caracterizado como o mais adequado para construir mudanças na atividade profissional e no cenário de trabalho, estimulando: reflexões na ação trabalham em grupo e o potencial de gestão e de progressos. Refletir sobre as atividades é fundamental no que se diz respeito à EPS, pois tal atividade é o ponto de partida para constatar a problematização com intuito de se trabalhar e executar mudanças efetivas (OLIVEIRA TVCC, et al., 2022).

Portanto ao observar a EPS sob esse ângulo, nota-se que, com a proposta que isso possa advir, não basta somente ensinar, ou propagar conhecimentos, uma vez que, o acúmulo de saber técnico científico é meramente uma das perspectivas para a modificação das práticas e não o aspecto central (SAMPAIO GB, et al., 2019).

A EPS integrou-se de maneira oficial no SUS, como uma política pública, nos primórdios dos anos 2000 e, daí em diante, analisa-se mudanças no que se diz respeito das normatizações específicas que regulamentam o campo (SILVA KLD, et al., 2019)

Além disso, ainda existe uma considerável lacuna entre a formação profissional e o desenvolvimento de competências profissionais necessárias para o trabalho em saúde (REUTER CL, et al., 2018).

O plano de educação permanente deve contemplar o treinamento inicial dos recém-ingressos no CME e a atualização dos demais profissionais do setor. Todos os treinamentos devem ser registrados com lista de presença e avaliação do aproveitamento. Segundo a RDC nº15/2012, a capacitação mínima dos profissionais do CME deve contemplar os seguintes conteúdos: classificação dos PPS; conceitos de microbiologia; transporte dos produtos contaminados; processo de limpeza, desinfecção, preparo, inspeção, acondicionamento, sistema de barreira estéril (embalagens), esterilização e funcionamento dos equipamentos; monitoramento de processos por indicadores químicos, biológicos e físicos; rastreabilidade, armazenamento e distribuição e manutenção da esterilidade do produto (ANVISA, 2012). Outros temas também são importantes, tais como protocolo de cirurgia segura; controle de infecções relacionadas à assistência à saúde; cuidados com materiais especiais (implantes delicados, óticos, elétricos, pneumáticos, consignados, aqueles de propriedade dos cirurgiões); indicação e controle da esterilização para uso imediato e reuso de materiais fabricados para uso único (SOBECC, 2021).

Portanto, a Educação Permanente é considerada uma medida capaz de transformar as práticas educativas nos campos da formação, atenção, gestão, formação de políticas, participação popular e controle social no setor saúde (BRASIL, 2018a).

A enfermagem busca sempre excelência na qualidade da assistência, independente se direta ou indiretamente, visto que ambas interferem na segurança do paciente, e conseqüentemente evita eventos adversos. Nesse sentido, a educação permanente e a quantidade correta e dimensionada de profissionais deve ser o ponto chave da gestão em todos os campos de prática da instituição hospitalar visando a não sobrecarga dos profissionais e a melhoria da qualidade do processo de trabalho.

CONCLUSÃO

O estudo possibilitou identificar e discutir alguns dos desafios enfrentados pela equipe de enfermagem do CME que são escassez de recursos humanos levando a sobrecarga de profissionais, ausência de capacitação/educação permanente da equipe e as dificuldades de colocar em prática um dimensionamento correto. Ademais, o estudo revelou a importância da unidade e a necessidade de um olhar diferenciado pela gestão institucional frente o dimensionamento e a qualificação dos profissionais para atender à demanda do hospital visando sempre a melhoria da qualidade da assistência e a segurança do paciente e do profissional. Assim sendo, a atividade humana deve ser colocada em plano de destaque pela gestão, visto que, apesar do avanço da tecnologia, continuará sendo fator indispensável na área da saúde.

REFERÊNCIAS

1. ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ENFERMEIROS DE CENTRO CIRÚRGICO, RECUPERAÇÃO ANESTÉSICA E CENTRO DE MATERIAL E ESTERILIZAÇÃO. Diretrizes de Práticas em Enfermagem Perioperatória e Processamento de Produtos para Saúde. 8.ed. São Paulo: SOBECC, 2021.
2. AGÊNCIA NACIONAL DE VIGILÂNCIA SANITÁRIA (ANVISA). Resolução da Diretoria Colegiada RDC n. 15, de 15 de março de 2012. Dispõe sobre requisitos de boas práticas para o processamento de produtos para saúde e dá outras providências. Brasília, DF: Agência Nacional de Vigilância Sanitária, 2012; 18 p.
3. BRITO CF, CORREIO LMGP. Caracterização do desconforto físico relacionado à ergonomia em profissionais de enfermagem do centro cirúrgico. Rev. Enfermagem Contemporânea, 2017; Salvador, (6)1: 20-29.
4. BRONZATTI JAG. Ergonomia em CME. In: CONGRESSO MUNDIAL DE ESTERILIZAÇÃO, 11., e SIMPÓSIO INTERNACIONAL DE ESTERILIZAÇÃO E CONTROLE DE INFECÇÃO HOSPITALAR, 7. 2010, São Paulo. Anais. São Paulo, 2010.
5. COSTA J. Atividades de Enfermagem em centro de material e esterilização: subsídios para o dimensionamento de pessoal [dissertação]. Universidade de São Paulo, 2009.
6. COSTA J. Identificação das atividades de Enfermagem em centro de material e esterilização: contribuição para o dimensionamento de pessoal. Rev. Acta Paul Enferm, 2011; (24)2: 249-256.

7. COSTA JA. Recursos humanos no centro de material e esterilização. In: Sociedade Brasileira de Enfermeiros de Centro Cirúrgico, Recuperação Anestésica e Centro de Material e Esterilização (SOBECC), editor. Diretrizes de práticas em enfermagem cirúrgica e processamento de produtos para saúde. Barueri: Manole, 2017; 7: 25-38.
8. FREITAS, JRS; PEREZ, IMP. Uma abordagem sobre Centro de Material e Esterilização hospitalar. Revista Objetiva, 2015/2016; Rio Verde, (1)10.
9. GRAZIANO et al. Critérios para avaliação de novas tecnologias para esterilização. Rev. SOBECC, 2017; (22)3: 171-177.
10. HOYASHI C, et al. Central de material e esterilização na formação do Enfermeiro: proposta de um Manual de Práticas. Rev. Práxis, 2015; (7)14.
11. LUCON S, et al. Formação do enfermeiro para atuar na central de esterilização. Rev. SOBECC, 2017; (22)2: 90-97.
12. OLIVEIRA TVCC, et al. Educação permanente e práticas colaborativas em uma unidade de saúde na Amazônia Ocidental: possibilidades e desafios. 2022.
13. PADOVEZE M, et al. In: Associação Paulista de Epidemiologia e Controle de Infecção Relacionada à Assistência à Saúde – APECIH, editor. Limpeza, desinfecção e esterilização de artigos em serviços de saúde, 2010; São Paulo: 36-56.
14. PERKINS J. Principles and methods of sterilization in health Science. Springfield: Charles C. Thomas, 1983.
15. PSALTIDIKIS E. Avaliação de tecnologias no centro cirúrgico, recuperação pós-anestésica e centro de material e esterilização. Rev. SOBECC, 2016; (21) 4: 223-228.
16. REUTER C L, et al. O exercício da interprofissionalidade e da intersetorialidade como arte de cuidar: inovações e desafios. Esc. Anna Nery, 2018; Rio de Janeiro, (22) 4.
17. RIBEIRO MCS. Enfermagem e trabalho: fundamentos para a atenção à saúde dos trabalhadores. 2. ed. São Paulo: Martinari, 2012.
18. SAMPAIO GB, et al. Educação Permanente e o Processo Formativo dos Profissionais da Saúde: Entrelace de Saberes. Revista Eletrônica Acervo Saúde, 2019; (25): e630-e630.
19. SILVA KLD, et al. Análise dos discursos referentes à educação permanente em saúde no Brasil (1970 a 2005). Trabalho, Educação e Saúde, 2017; (17) 2.
20. SILVA A. Organização do Centro de Material e Esterilização. In Graziano KU, Silva A, Psaltidikis E, editors. Enfermagem em Centro de Material e Esterilização, 2011; Barueri, 1-21.
21. SILVA MB. A invisibilidade do trabalho de enfermagem no centro de material e esterilização. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) - Programa de Pós- Graduação em Enfermagem da Escola de Enfermagem Anna Nery, da Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2017; 152 p.
22. WORLD HEALTH ORGANIZATION AND PAN AMERICAN HEALTH ORGANIZATION (WHO/PAHO). Decontamination and reprocessing of medical devices for health care facilities. 2016. 120p.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio deste estudo foi possível produzir dois artigos que exploram diferentes aspectos das experiências dos trabalhadores de Enfermagem do Centro de Material e Esterilização (CME). Ambos contribuem significativamente para o entendimento dos desafios enfrentados por estes trabalhadores e oferecem informações valiosas para melhoria do ambiente de trabalho.

Os resultados do primeiro artigo “*Comunicação violenta e estigmas dos trabalhadores de um CME: percepção dos trabalhadores*” revelam que a comunicação violenta é uma prática comum no CME, gerando um ambiente hostil e prejudicando as relações interpessoais. Os estigmas associados aos trabalhadores do CME contribuem para a diminuição da satisfação no trabalho. Fica evidente a necessidade de intervenções que promovam uma comunicação mais saudável e respeitosa, além de ações que possam reduzir os estigmas e valorizar o trabalho realizado no CME.

Nos achados do segundo artigo “*Desafios da gestão de recursos humanos de um Centro de Material e Esterilização de um hospital de grande porte brasileiro*”, foram identificados os desafios enfrentados pelos trabalhadores nos processos de trabalho, incluindo a sobrecarga de trabalho, a falta de recursos humanos e a ausência de capacitação/educação permanente. Essas condições contribuem significativamente para o estresse e a exaustão dos trabalhadores, afetando tanto a saúde mental quanto a qualidade do serviço prestado. O estudo sugere que a melhoria das condições de trabalho, através do dimensionamento adequado de recursos humanos, treinamento contínuo e apoio psicológico, é essencial para promover um ambiente mais saudável e eficiente no CME.

É imperativo que a gestão institucional considere os problemas levantados para implementar mudanças que possam melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores do CME e, conseqüentemente, a qualidade do serviço prestado.

REFERÊNCIAS

ALVES, H. E; VALENÇA, C.N; GUEDES, D.T. Riscos ocupacionais a que os trabalhadores da enfermagem referem estar expostos em central de material estéril. **Id on Line Multidisciplinary and Psychology Journal**. v.11, n. 37, 2017. <https://doi.org/10.14295/idonline.v11i37.805>

BARDIN, L. Análise de conteúdo. Lisboa: Edições 70; 2011.

BRASIL. Ministério da Saúde (MS). Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA). Resolução da Diretoria Colegiada – RDCn. 15, de 15 de março de 2012. Dispõe sobre requisitos de boas práticas para o processamento de produtos para a área da saúde e dá outras providências. Brasília, DF; 2012.

COFEN - CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM. **Resolução n. 424/2012: Normatiza as atribuições dos profissionais de Enfermagem em Centro de Material e Esterilização e em empresas processadoras de produtos para saúde**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, 23 Abr 2012. Seção 1, p. 186. Disponível em: <https://www.cofen.gov.br/resoluo-cofen-n-4242012/>>. Acesso em: 29 abr.2024.

DIAS, JS, et al. SAÚDE, COMPORTAMENTO E GESTÃO: IMPACTOS NAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS. **Texto & Contexto-Enfermagem**, v. 29, 2020.

GUISSI P.C. , et al. Psychosocial factors at work and stress among the nursing staff of a central sterile services department. **Rev Bras Med Trab**.2019;v.17, n 4, p. 499-505. <https://doi.org/10.5327/Z1679443520190453>

IMAI, MARLY TOMOKO. Satisfação dos clientes e funcionários da central de materiais e esterilização. **Revista administração Contemporânea**, v. 5, n. 19, 2003.

MARTINS, F. O. S; RIBEIRO, M.L.L. Implantação e uso de Sistema de Rastreabilidade Automatizado em Central de Materiais e Esterilização. **Rev. SOBECC**, São Paulo. 2017; v. 22, n.1, p. 52-58. <https://doi.org/10.5327/Z1414-4425201700010009>

REGO, G. M. V; ROLIM, I. L. T. P; Júnior, A. D . Quality of life at work in a central sterile processing department.**Rev. Bras. Enferm.** v. 73, n. 2, e20180792, 2020 . <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2018-0792>

SILVA, A. Organização do centro de material e esterilização. In: GRAZIANO, K. U; SILVIA, A.; PSALTIKIDIS, E. M (Org.). **Enfermagem em centro de material e esterilização**. 1. ed. Barueri: Manole, 2011.

SOBECC- Associação brasileira de enfermeiros de centro cirúrgico recuperação anestésica e centro de material e esterilização. Diretrizes de Práticas em Enfermagem Cirúrgica e Processamento de Produtos para a Saúde. **SOBECC**. SÃO PAULO/SP, **Manole**, 2017.

SOUZA, M. C. B. Fatores Desencadeantes De Estresse Na Central De Material Esterilizado. **Rev enferm UFPE on line**, v. 3, ed. 2, 2009. DOI 10.5205/reuol.149-181-1- RV.0303200907. Disponível em: https://redib.org/Record/oai_articulo1240324. Acesso em: 29 out. 2021. <https://doi.org/10.5205/reuol.149-181-1-RV.0303200907>

MINAYO, MCS. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 21. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2002.

POLIT, Denise; BECK, Cheryl Tatano. **Fundamentos de pesquisa em enfermagem: avaliação de evidências para a prática da enfermagem**. Artmed Editora, 2011.

ANEXO A- PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: DESAFIOS DO PROCESSO DE TRABALHO, A VIOLÊNCIA E O GÊNERO NO CENTRO DE MATERIAIS E ESTERILIZAÇÃO E A REPERCUSSÃO NA SAÚDE DO TRABALHADOR.

Pesquisador: Carla Denari Giuliani

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 59108222.0.0000.5152

Instituição Proponente: PPGAT- MESTRADO PROFISSIONAL EM SAÚDE AMBIENTAL E SAÚDE DO

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 5.543.772

Apresentação do Projeto:

As informações elencadas nos campos "Apresentação do Projeto", "Objetivo da Pesquisa" e "Avaliação dos Riscos e Benefícios" foram retiradas do documento Informações Básicas do Projeto n° 1932577 e Projeto Detalhado (Projeto_ok.pdf), postados em 29/05/2022.

INTRODUÇÃO

O projeto intitulado "DESAFIOS DO PROCESSO DE TRABALHO, A VIOLÊNCIA E O GÊNERO NO CENTRO DE MATERIAIS E ESTERILIZAÇÃO E A REPERCUSSÃO NA SAÚDE DO TRABALHADOR" argumenta que "O Centro de Materiais e Esterilização (CME) é um setor hospitalar que tem como missão proporcionar serviços assistenciais de artigos críticos, semicríticos e não críticos. Ele também se destina a receber instrumentos médico-hospitalares sujos e contaminados, com finalidade de limpeza, desinfecção, embalagem, esterilização e armazenamento. Após esse processo, os materiais são distribuídos para os outros setores, tais como o Centro Cirúrgico (CC), Internação, Ambulatórios e todas as outras unidades que precisem de materiais esterilizados (SOBECC, 2017). [...] Para que as tarefas realizadas no CME sejam feitas com padrões de excelência, foram criadas normas e protocolos, [...] Segundo o Ministério da Saúde, os coordenadores do CME precisam estar atentos para o uso de diferentes métodos (físicos, químicos e bacteriológicos) capazes de monitorar todas as técnicas desenvolvidas no processo de trabalho

Endereço: Av. João Naves de Ávila 2121- Bloco "1A", sala 224 - Campus Sta. Mônica
Bairro: Santa Mônica **CEP:** 38.408-144
UF: MG **Município:** UBERLÂNDIA
Telefone: (34)3239-4131 **Fax:** (34)3239-4131 **E-mail:** cep@propp.ufu.br

ANEXO B- TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa intitulada **“DESAFIOS DO PROCESSO DE TRABALHO, A VIOLÊNCIA E O GÊNERO NO CENTRO DE MATERIAIS E ESTERILIZAÇÃO E A REPERCUSSÃO NA SAÚDE DO TRABALHADOR”**, sob a responsabilidade dos pesquisadores Carla Denari Giuliani (UFU), Jaqueline Lilian Machado (UFU) e Suely Amorim de Araújo (UFU). Nesta pesquisa buscamos compreender os processos de trabalho, sua repercussão na rotina da equipe e as interferências na qualidade do trabalho, assim como os desafios relacionados ao gênero na saúde e vida do trabalhador do Centro de Materiais e Esterilização.

O Termo/Registro de Consentimento Livre e Esclarecido está sendo obtido pelo pesquisador Jaqueline Lilian Machado. A pesquisa só ocorrerá após assinatura deste termo de consentimento. Você poderá levar o tempo que for necessário para refletir sobre sua participação antes da sua assinatura (conforme item IV da Resolução nº 466/2012 ou Capítulo. III da Resolução nº 510/2016).

Na sua participação, você será submetido (a) a um questionário de coleta de dados demográficos, seguido de uma entrevista que será gravada com a sua permissão. Os dados da pesquisa serão fonte de identificação de falhas e horizontes para a aplicação de estratégias de melhoria a médio e longo prazo. A realização da pesquisa terá uma média de 30 minutos e será realizada em um local reservado com o máximo de privacidade possível. Os pesquisadores atenderão as orientações da Resolução nº 510/16, Capítulo VI, Art. 28: IV - Os dados da pesquisa, inclusive as gravações originais, serão mantidas em arquivo físico ou digital, sob a guarda e responsabilidade dos pesquisadores, por um período mínimo de 5 (cinco) anos após o término da pesquisa.

Em nenhum momento você será identificado. Os resultados da pesquisa serão publicados e ainda assim a sua identidade será preservada. É compromisso do pesquisador responsável a divulgação dos resultados da pesquisa, em formato acessível ao grupo ou população que foi pesquisada (Resolução CNS nº 510 de 2016, Artigo 3º, Inciso IV).

Você não terá nenhum gasto e nem ganho financeiro por participar na pesquisa. Havendo algum dano decorrente da pesquisa, você terá direito a solicitar indenização através das vias judiciais (Código Civil, Lei 10.406/2002, Artigos 927 a 954 e Resolução CNS nº 510 de 2016, Artigo 19).

Os possíveis riscos relacionados à pesquisa são: cansaço ou aborrecimento ao responder o questionário e a entrevista, e a identificação do participante da pesquisa. Para evitar esses entraves e assegurar o sigilo, foram adotadas medidas de proteção na qual não haverá identificação dos participantes após a coleta das informações. Ocorrerá a codificação dos voluntários em números e siglas. Os benefícios da pesquisa serão a demonstração de um panorama da situação do núcleo o qual pertence. Este estudo será de suma importância para melhoria de serviços prestados, enfatizando a saúde do trabalhador e a configuração de um ambiente de trabalho seguro e confortável. Você é livre para deixar de participar da pesquisa a qualquer momento sem qualquer prejuízo ou coação. Até o momento da divulgação dos resultados, você também é livre para solicitar a retirada dos seus dados da pesquisa. Uma via original deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido ficará com você, assinada e rubricada pelos pesquisadores.

Em caso de qualquer dúvida ou reclamação a respeito da pesquisa, você poderá entrar em contato com Carla Denari Giuliani, Prof^a adjunta da Universidade Federal de Uberlândia, situada na Av. Pará, nº 1720, Bloco 2U- Bairro Umuarama, CEP: 38405-

Rubrica do Participante

Rubrica do Pesquisador

320 Uberlândia-MG, Telefone: (34)3225-8603. Para obter orientações quanto aos direitos dos participantes da pesquisa acesse a cartilha no link: https://conselho.saude.gov.br/images/comissoes/conep/documentos/Cartilha_Direitos_Eticos_2020.pdf. Você poderá também entrar em contato com o Comitê de Ética na Pesquisa com Seres Humanos – CEP, da Universidade Federal de Uberlândia, localizado na Av. João Naves de Ávila, nº 2121, bloco A, sala 224, *campus* Santa Mônica – Uberlândia/MG, 38408-100; pelo telefone (34) 3239-4131 ou pelo e-mail **cep@propp.ufu.br**. O CEP/UFU é um colegiado independente criado para defender os interesses dos participantes das pesquisas em sua integridade e dignidade e para contribuir para o desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos conforme resoluções do Conselho Nacional de Saúde.

Uberlândia, de de 20.....

Assinatura do(s) pesquisador(es)

Eu aceito participar do projeto citado acima, voluntariamente, após ter sido devidamente esclarecido.

Assinatura do participante de pesquisa

Rubrica do Participante

Rubrica do Pesquisador

ANEXO C- VARIÁVEIS UTILIZADAS NO ESTUDO

APÊNDICE A

A - INFORMAÇÕES SÓCIODEMOGRÁFICAS

Código do participante:	
1A. Vínculo empregatício: 1 () UFU 2 () EBSERH 3 () FAÉPU	9A. Gênero: 1 () feminino 2 () masculino
2A. Categoria Profissional: 1 () Enfermeiro 2 () Técnico de Enfermagem 3 () Auxiliar de Enfermagem	10A. Renda Familiar _____
3A. Turno de trabalho: matutino () vespertino () noturno ()	11A. Tempo de trabalho na CME: 1 () menor que 1 ano 2 () 1 a 5 anos 3 () 6 a 10 anos 4 () 11 a 20 anos 5 () mais de 20 anos
4A. Número de horas semanais trabalhadas + adicional plantão: _____	12A. Tempo no turno de trabalho: _____ anos.
5A. Outro vínculo empregatício sim 1 () não 2 ()	13A. Como ingressou na CME: 1 () Vaga direta na posse ou admissão. 2 () Consulta de interesse pessoal interna da instituição. 3 () Decisão da Instituição. 4 () Mudança por restrição ou solicitação médica. ____
6A. Idade _____ anos	
7A. Estado civil: 1 () casado/amasiado 2 () solteiro/viúvo 3 () outro	
8A. Escolaridade: _____	

Fonte: Autoral

APÊNDICE B

B – QUESTÕES DISPARADORAS PARA ENTREVISTA INDIVIDUAL

1B. Você gosta de trabalhar na CME?	
2B. O que tem levado a trabalhar no CME?	
3B. O que significa trabalhar na CME?	
4B. Cite aspectos positivos e as dificuldades de se trabalhar na CME do Hospital de Clínicas (HC)	
Aspectos positivos	Dificuldades
5B. Você já vivenciou alguma situação de violência no setor? Descreva:	
6B. Já se sentiu desvalorizado pelo local que atua?	
7B. Como você avalia a gestão de conflito dentro do setor?	

Fonte: Autoral

APÊNDICE C

C – QUESTIONÁRIO AUTOAPLICÁVEL PARA ENTREVISTA

<p>Visando a melhoria da qualidade dos nossos serviços, gostaríamos de conhecer os problemas que você enfrenta com nossos clientes (U.CO.,C.C., C.O, enfermarias, hemodinâmica). Assim, pedimos que responda este questionário:</p>
<p>1C. Você tem algum tipo de dificuldade no atendimento aos funcionários das unidades citadas acima? 1 Sim () 2 Não ()</p>
<p>2C. Se a resposta for sim, justifique as dificuldades do setor referido. 1 () Relacionamento interpessoal. Justifique: _____</p> <p>2 () Recebimento de materiais sujos. Justifique: _____</p> <p>3 () Falta de materiais para atender as solicitações. Justifique: _____</p> <p>4 () Controle de materiais na entrada e saída da CME. Justifique: _____</p> <p>5 () Outros. Justifique: _____</p>
<p>Continuando o entendimento da realidade na CME, gostaríamos de conhecer suas dificuldades internas vivenciadas no setor e o que gostaria que melhorasse nesse local.</p>
<p>3C. Assinale os problemas vivenciados na unidade. 1 () Relacionamento pessoal. Justifique: _____</p> <p>2 () Relacionamento com a chefia. Justifique: _____</p> <p>3 () Dificuldade com manuseio dos equipamentos. Justifique: _____</p> <p>4 () Falta de orientação na execução do trabalho. Justifique: _____</p> <p>5 () Trabalho repetitivo e cansativo. Justifique: _____</p> <p>6 () Falta de pessoal e excesso de trabalho. Justifique: _____</p> <p>7 () Falta de reciclagens. Justifique: _____</p> <p>8 () Dificuldade na área física (espaço, fluxo e ventilação). Justifique: _____</p> <p>9 () Dificuldade no controle de instrumentais. Justifique: _____</p>
<p>4C. Coloque sugestões de melhorias para as dificuldades assinaladas anteriormente:</p>
<p>5C. Coloque sugestões de temas de reciclagens (aulas) que julga importante:</p>

Fonte: Questionário adaptado de IMAI, 2003.

