

**UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL
CAMPUS CHAPECÓ
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM**

LUIZA ZAMBAN DA SILVA

**ENFERMAGEM NA CENTRAL DE MATERIAIS E ESTERILIZAÇÃO: ESTUDO
DOS FATORES PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS AO ESTRESSE DOS
PROFISSIONAIS**

CHAPECÓ

2024

LUIZA ZAMBAN DA SILVA

**ENFERMAGEM NA CENTRAL DE MATERIAIS E ESTERILIZAÇÃO: ESTUDO
DOS FATORES PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS AO ESTRESSE DOS
PROFISSIONAIS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Enfermagem da Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS), como requisito para obtenção do título de Bacharel em Enfermagem.

Orientador: Prof^ª Dr.^ª Denise Consuelo Moser Aguiar

CHAPECÓ

2024

Bibliotecas da Universidade Federal da Fronteira Sul - UFFS

Silva, Luiza Zamban da

Enfermagem na Central de Materiais e Esterilização: estudo dos fatores psicossociais relacionados ao estresse dos profissionais / Luiza Zamban da Silva. -- 2024.

47 f.:il.

Orientadora: Dr.^a Denise Consuelo Moser Aguiar

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal da Fronteira Sul, Curso de Bacharelado em Enfermagem, Chapecó, SC, 2024.

1. Enfermagem. 2. Saúde do trabalhador. 3. Estresse profissional. I. Aguiar, Denise Consuelo Moser, orient. II. Universidade Federal da Fronteira Sul. III. Título.

Elaborada pelo sistema de Geração Automática de Ficha de Identificação da Obra pela UFFS com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

LUIZA ZAMBAN DA SILVA

**ENFERMAGEM NA CENTRAL DE MATERIAIS E ESTERILIZAÇÃO: ESTUDO
DOS FATORES PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS AO ESTRESSE DOS
PROFISSIONAIS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Enfermagem da Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS), como requisito para obtenção do título de Bacharel em Enfermagem.

Este trabalho foi defendido e aprovado pela banca em 22/11/2024..

BANCA EXAMINADORA

Prof.a Dr.a Denise Consuelo Moser de Aguiar– UFFS

Orientadora

Prof.a Dr.a Aline Massaroli– UFFS

Avaliadora

Thais Signori- Enfermeira da CME- HRO

Avaliadora

Dedicatória

À minha mãe, sinônimo de força e cuidado. O seu amor e apoio constante são a base de tudo o que conquistei. Obrigada por me ensinar a valorizar cada passo da caminhada, esta jornada é reflexo de tudo o que aprendi com você.

Agradecimentos

Durante esses anos de graduação, aprendi muito sobre a importância de contar com pessoas que fazem a diferença em nossa jornada. Ter com quem compartilhar os desafios e alegrias tornou esse processo muito mais leve. Por isso, agradeço aos amigos que conquistei ao longo do caminho, principalmente ao Luiz e ao Richard que se tornaram família, a presença de vocês sempre torna tudo melhor.

Agradeço imensamente a minha família. A minha tia, que esteve ao meu lado no momento da matrícula e continua me incentivando até hoje. Aos meus pais, pelo apoio constante e compreensão nos momentos de ausência nos almoços de domingo. Vocês sempre estiveram presentes em meus pensamentos e foram fundamentais para minha motivação.

À Universidade Federal da Fronteira Sul pela oportunidade de ter acesso a um ensino de qualidade e gratuito. Ter esse espaço como lar foi fundamental para o meu crescimento acadêmico e pessoal. Espaço esse, responsável por me apresentar pessoas incríveis e proporcionar momentos que guardarei sempre comigo.

Aos profissionais de enfermagem atuantes na CME. Obrigada pela oportunidade de ouvir a história de vocês e fazer dessas experiências o meu trabalho de conclusão de curso. Espero que essa pesquisa seja um avanço em busca de um maior reconhecimento do setor para a instituição e demais profissionais.

À minha orientadora, professora Denise, que abraçou este projeto comigo. Sua orientação e incentivo em prol de uma maior valorização profissional fizeram a diferença. A sua dedicação e compromisso com o aprendizado sempre observei desde os períodos de estágio, foi um prazer ter você como orientadora nesse passo tão importante da minha trajetória.

RESUMO

A Central de Material e Esterilização tem um papel fundamental na garantia da segurança ao paciente, prevenindo infecções hospitalares e assegurando que os materiais utilizados em procedimentos sejam adequadamente esterilizados e controlados. Embora atualmente muitos estudos explorem a saúde mental dos profissionais de enfermagem, há uma falta de investigação voltadas aos profissionais que atuam em setores de apoio, como a CME, onde as condições de trabalho são igualmente desafiadoras, e as necessidades emocionais e psicológicas dos trabalhadores acabam sendo subestimadas. Desta forma, esse estudo busca identificar os fatores psicossociais relacionados ao estresse e analisar seus impactos nos profissionais de enfermagem da CME de um hospital localizado no Oeste de Santa Catarina. Para isso, foi adotada uma abordagem descritiva e qualitativa, com entrevistas semiestruturadas realizadas com enfermeiras e técnicas de enfermagem do setor. Os dados foram analisados segundo a análise de conteúdo defendida por Laurence Bardin. Os resultados revelaram que a falta de apoio institucional, a desvalorização profissional, a sobrecarga de trabalho e a ausência de recursos adequados são fatores predominantes que geram estresse. Esses elementos resultam em problemas como ansiedade, depressão, doenças físicas, além de absenteísmo e queda na produtividade. A percepção negativa da CME, frequentemente vista como um setor de baixo prestígio, contribui para o desgaste emocional dos profissionais e prejudica a qualidade do atendimento prestado. Desta forma, este estudo contribui para a compreensão das condições de trabalho e saúde mental dos profissionais de enfermagem atuantes na CME, ampliando a importância de um olhar mais atento para esses profissionais.

Palavras-chaves: Saúde do trabalhador; Enfermagem; Estresse profissional;

ABSTRACT

The Material and Sterilization Center plays a fundamental role in ensuring patient safety, preventing hospital infections and ensuring that materials used in procedures are adequately sterilized and controlled. Although many studies currently explore the mental health of nursing professionals, there is a lack of research focused on professionals working in support sectors, such as the CME, where working conditions are equally challenging and the emotional and psychological needs of workers end up being underestimated. Thus, this study seeks to identify the psychosocial factors related to stress and analyze their impacts on nursing professionals in the CME of a hospital located in the West of Santa Catarina. To this end, a descriptive and qualitative approach was adopted, with semi-structured interviews conducted with nurses and nursing technicians in the sector. The data were analyzed according to the content analysis advocated by Laurence Bardin. The results revealed that the lack of institutional support, professional devaluation, work overload and the absence of adequate resources are predominant factors that generate stress. These elements result in problems such as anxiety, depression, physical illnesses, as well as absenteeism and decreased productivity. The negative perception of the CME, often seen as a low-prestige sector, contributes to the emotional exhaustion of professionals and impairs the quality of care provided. Thus, this study contributes to the understanding of the working conditions and mental health of nursing professionals working in the CME, increasing the importance of a closer look at these professionals.

Keywords: Worker's health; Nursing; Professional stress;

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1: Conhecendo os fatores psicossociais relacionados ao estresse dos profissionais

Quadro 2: Analisando o impacto do estresse na saúde dos profissionais

Quadro 3: Estratégias e melhorias sugeridas pelos profissionais

Gráfico 1: Fluxo de materiais por mês no ano de 2024

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	10
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	12
2.1. A CME AO LONGO DA HISTÓRIA.....	12
2.2. O ENFERMEIRO NA CME E AS ESTRATÉGIAS PARA A SUA VALORIZAÇÃO... 13	
2.3. ENFERMAGEM E A SAÚDE MENTAL.....	14
3. METODOLOGIA.....	17
4. RESULTADOS.....	19
4.1. REFLEXÕES DA PESQUISA.....	19
5. DISCUSSÃO.....	26
5.1. CONHECENDO OS FATORES PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS AO ESTRESSE DOS PROFISSIONAIS.....	26
5.2. ANALISANDO O IMPACTO DO ESTRESSE NA SAÚDE FÍSICA E MENTAL DOS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM.....	29
5.3. ESTRATÉGIAS SUGERIDAS PELOS PROFISSIONAIS PARA REDUÇÃO DO ESTRESSE E MAIOR VALORIZAÇÃO.....	30
6. CONCLUSÃO.....	32
REFERÊNCIAS.....	35
APÊNDICE I.....	39
ANEXO I.....	40
ANEXO II.....	43
ANEXO III.....	44

1. INTRODUÇÃO

A enfermagem desempenha um papel crucial no campo da saúde, sendo essencial para o bem-estar e recuperação dos pacientes. Florence Nightingale, considerada a fundadora da enfermagem moderna, definiu a enfermagem como a arte de cuidar. Para ela, o cuidado vai além do tratamento de doenças, envolvendo atenção às necessidades físicas, emocionais e espirituais dos indivíduos (COSTA *et al*, 2009). Essa visão ampla do cuidado permeia as práticas de enfermagem, que se dividem entre o cuidado direto aos pacientes e as atividades de suporte que garantem a eficiência e segurança dos serviços prestados. Nesse cenário, a Central de Materiais e Esterilização (CME) desempenha um papel fundamental ao garantir a qualidade e a segurança dos materiais utilizados nos procedimentos clínicos, estabelecendo uma ponte entre as práticas de enfermagem e a efetivação do cuidado ao paciente. (Costa, 2013).

No sentido de garantir a excelência no serviço prestado, a Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA) no ano de 2012, publicou a Resolução nº15, de 15 de março de 2012, onde dispõe sobre os requisitos para boas práticas no processamento de produtos de saúde. Diante disso, a CME assume um papel importante na cadeia de cuidados, desempenhando funções essenciais ao garantir a segurança e eficácia dos procedimentos realizados. A sua responsabilidade abrange desde o processo de limpeza e preparo dos materiais até a etapa de desinfecção, esterilização, armazenamento adequado e distribuição dos insumos necessários para a prática clínica. A atuação da CME é fundamental para assegurar que os materiais estejam em condições seguras e estéreis, contribuindo diretamente para a prevenção de infecções hospitalares e para a eficácia dos tratamentos. (ANVISA, 2012).

Nos últimos anos, a saúde mental e o bem-estar dos profissionais de enfermagem têm sido temas de crescente preocupação no ambiente de trabalho, particularmente quando se trata dos que atuam na CME, um ambiente fechado e pouco reconhecido, mas igualmente responsável pela segurança do paciente (COSTA, 2013). De acordo com Lopes *et al* (2019), a enfermagem é uma das profissões mais afetadas pelo estresse ocupacional, com taxas de esgotamento emocional significativamente mais altas do que em muitas outras ocupações. Além disso, estudos do autor revelaram que o setor de saúde é um dos setores com maiores

índices de absenteísmo, com os profissionais de enfermagem frequentemente ausentes do trabalho devido a problemas de saúde relacionados ao estresse e às condições de trabalho.

A qualidade de vida é um conceito amplamente discutido devido à sua relevância, mas existe uma grande divergência entre os autores sobre sua definição. Alguns afirmam que a qualidade de vida não é um conceito exato, variando de pessoa para pessoa conforme seu contexto. Apesar das diversas opiniões, há um consenso entre os autores de que a qualidade de vida não se limita à saúde e ao bem-estar físico e mental, mas também envolve aspectos cotidianos, como a família, os amigos e o trabalho (Pereira *et al.*, 2012).

Atualmente, o conceito mais aceito de qualidade de vida busca abranger uma série de fatores. A Organização Mundial da Saúde (OMS) (1998), por exemplo, define qualidade de vida como um conceito que envolve diversos aspectos da vida de um indivíduo. Ele está diretamente relacionado à forma como a pessoa se integra à sociedade, suas interações sociais, seu estado de bem-estar físico, mental e psicológico, além do acesso a serviços de saúde, educação e outros elementos essenciais para garantir uma vida de qualidade. Em resumo, a qualidade de vida não se restringe à ausência de doenças, mas também inclui o equilíbrio e a satisfação em diferentes áreas da vida.

Nessa perspectiva, o trabalho surge como um aspecto relevante perante a qualidade de vida, podendo impactar significativamente, tanto de forma positiva quanto negativa. Um ambiente de trabalho saudável, que promove relações interpessoais positivas, autonomia, reconhecimento e segurança, tende a contribuir para o bem-estar físico e emocional dos colaboradores. Por outro lado, ambientes de trabalho tóxicos, marcados por altos níveis de estresse, falta de apoio, pressão excessiva e conflitos interpessoais, podem levar ao adoecimento físico e mental dos trabalhadores (Meneghini, 2011).

No âmbito da CME, a ausência de reconhecimento pode ser um fator desencadeante de estresse e insatisfação entre os profissionais. Pesquisas conduzidas por Araújo (2023) evidenciam que o setor frequentemente é percebido como um lugar destinado à acomodação de profissionais com problemas de saúde, gestantes ou próximos da aposentadoria, apesar de ser uma unidade que demanda esforços físicos e psicológicos significativos. Essa visão distorcida ignora completamente a realidade das exigências enfrentadas diariamente pelos profissionais da CME, onde se demanda esforços, tanto do ponto de vista físico, devido à manipulação e esterilização adequada dos materiais, quanto do ponto de vista psicológico, ao lidar com a pressão e responsabilidade inerentes à sua função.

Ademais, é notável que os serviços mais valorizados no ambiente hospitalar sejam aqueles prestados diretamente aos pacientes, o que contribui para a invisibilidade dos

profissionais que desempenham funções essenciais de cuidado indireto. Essa disparidade na valorização dos diversos setores hospitalares não apenas impacta negativamente o bem-estar e a motivação desses profissionais, mas também compromete indiretamente a qualidade dos serviços prestados aos pacientes (Araújo, 2023).

Entender sobre o impacto dessas problemáticas e sua relação com o estresse no ambiente de trabalho é crucial para promover condições de trabalho mais saudáveis e sustentáveis para esses profissionais. Dessa forma, esta pesquisa teve como propósito discutir a seguinte questão problema: quais são os fatores psicossociais que estão interligados ao estresse dos profissionais de enfermagem e qual o impacto do estresse para a saúde do trabalhador.

Nesse contexto, o objetivo geral deste estudo é compreender os fatores psicossociais que estão relacionados ao estresse no trabalho entre os profissionais de enfermagem que atuam nas CMEs, tendo como objetivos específicos conhecer os fatores psicossociais relacionados ao estresse dos profissionais, analisar o impacto do estresse na saúde física e mental dos profissionais de enfermagem e compreender as estratégias e melhorias sugeridas pelos profissionais para reduzir o estresse no ambiente de trabalho e contribuir para a valorização da CME. A escolha desse cenário se justifica pela importância crítica desse setor na garantia da segurança do paciente. Os profissionais de enfermagem desempenham um importante papel nesse contexto, mas são excluídos de pesquisas que normalmente são voltadas à prática assistencial, o que justifica a análise dos fatores psicossociais e do estresse relacionado ao cuidado indireto.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1. A CME AO LONGO DA HISTÓRIA

Ao longo dos tempos, a origem e evolução da CME estão intimamente ligadas ao progresso das práticas cirúrgicas. Desde o surgimento das centrais em meados do século XX, até os dias atuais, a unidade tem desempenhado um papel crucial na garantia da segurança e eficácia das intervenções cirúrgicas. Pesquisas trazem que as condições precárias em que as cirurgias eram realizadas, juntamente com a descoberta e evolução dos microrganismos,

foram o ponto de partida para a implementação de medidas visando diminuir as taxas de infecção associadas aos procedimentos cirúrgicos. A introdução dessas medidas foi fundamental para transformar o cenário das práticas cirúrgicas, trazendo um aumento na qualidade dos procedimentos realizados e conseqüentemente, na segurança do paciente (Carlos *et al.*, 2020).

Inicialmente, a CME funcionava como um setor descentralizado, onde os materiais cirúrgicos utilizados eram esterilizados nos próprios setores de internação. Contudo, à medida que ocorreu o avanço dos equipamentos e materiais utilizados nas cirurgias, tornou-se evidente a necessidade da implementação de novos processos e procedimentos na CME, visando atender à crescente complexidade das demandas relacionadas à esterilização e preparo dos instrumentais cirúrgicos. Essa mudança não apenas permitiu um controle mais efetivo sobre os processos de esterilização, mas também estabeleceu um ambiente mais seguro para a manipulação de instrumentos cirúrgicos. (Costa Aguiar, 2009).

2.2. O ENFERMEIRO NA CME E AS ESTRATÉGIAS PARA A SUA VALORIZAÇÃO

Com as mudanças no ambiente de trabalho, as demandas exigiram também que os profissionais de enfermagem se especializassem e estivessem aptos a atender tamanha complexidade. Nesse contexto, a Sociedade Brasileira de Enfermeiros de Centro Cirúrgico, Recuperação Anestésica e Centro de Material e Esterilização (SOBECC) emerge como uma entidade fundamental. Fundada em 1984, a SOBECC tem uma longa história na promoção do desenvolvimento profissional dos enfermeiros, oferecendo eventos científicos, cursos e publicações de manuais que servem de referência para a prática profissional, visando aprimorar o conhecimento e a qualidade dos serviços prestados (SOBECC, 2023).

Essas iniciativas de qualificação são complementadas pela Resolução 424/2012 do Conselho Federal de Enfermagem (COFEN), que normatiza as atribuições do enfermeiro atuante na CME, sendo entre elas, o planejamento, coordenação, supervisão e avaliação das etapas ligadas ao processamento de produtos de saúde. Compete ao enfermeiro da unidade também, a elaboração do Protocolo Operacional Padrão (POP), visando que todos os processos sejam realizados de forma correta. (COFEN, 2012).

O enfermeiro coordenador é responsável pelo gerenciamento da unidade. Conforme destacado por Sanchez *et al.* (2018), suas atribuições também incluem a organização das

escalas de trabalho, a busca pela qualificação dos profissionais, a aquisição de materiais e a garantia da qualidade dos serviços prestados. O enfermeiro é responsável pelo gerenciamento da unidade devido à sua experiência em conhecer os detalhes dos materiais médicos-cirúrgicos, as necessidades do setor, e sua capacidade de coordenar a equipe de enfermagem.

Nesse sentido, a Resolução nº15, de 15 de março de 2012, estabelecida pela Comissão Nacional de Incorporação de Tecnologias no Sistema Único de Saúde (CONITEC), surge como um marco significativo no reconhecimento e valorização da CME. Ao fornecer diretrizes e parâmetros para garantir a aquisição de materiais e equipamentos que atendam aos mais altos padrões de segurança e eficácia, essa resolução eleva a qualidade dos serviços prestados pela CME. Dessa forma, não apenas ressalta a importância desse setor para a saúde pública, mas também promove o merecido reconhecimento da sua relevância no contexto hospitalar e na promoção da segurança do paciente. (Brasil, 2014).

Em um estudo conduzido por Sanchez *et al.* (2018) foram identificadas estratégias fundamentais para promover um maior reconhecimento dos profissionais de enfermagem que atuam na CME. Os resultados dessa pesquisa, baseados em entrevistas realizadas com enfermeiros de um hospital no sul do Brasil, revelaram que a percepção de invisibilidade relacionada ao trabalho desempenhado na CME está diretamente ligada à ausência de conhecimento por parte das demais áreas sobre as atividades desenvolvidas nesse setor. Além disso, os profissionais destacaram a importância da implementação de critérios de seleção mais rigorosos, do reconhecimento por parte dos pacientes, da divulgação das atividades realizadas e da promoção de programas contínuos de Educação Permanente direcionados especificamente para a área da CME.

2.3. ENFERMAGEM E A SAÚDE MENTAL

A OMS (2022) define saúde mental como algo muito além do que a ausência de transtorno mental, mas sim como "[...] um estado de bem-estar no qual um indivíduo percebe suas próprias habilidades, pode lidar com os estresses cotidianos, pode trabalhar produtivamente e é capaz de contribuir para sua comunidade". No contexto da CME, estudos sobre a saúde mental dos profissionais de enfermagem têm mostrado um cenário complexo, com grandes exigências e exposições à riscos, influenciando na qualidade do serviço e no seu bem estar (Rego *et al.*, 2020).

Nos últimos anos, as pesquisas relacionadas ao estresse no contexto de ambiente de trabalho têm adquirido considerável destaque, principalmente pelo grande impacto e repercussão do tema na organização do trabalho e economia. É notável, entretanto, que esses estudos frequentemente concentram-se nos profissionais de enfermagem que atuam na assistência direta ao paciente, deixando uma lacuna quanto aos profissionais que atuam 24h em setores de apoio, como no caso da CME (Reis *et al.*, 2010).

A Síndrome de Burnout, também conhecida como esgotamento profissional, é uma condição que afeta profissionais de diversas áreas, incluindo a enfermagem. Ela se caracteriza por sentimentos de exaustão emocional, alteração no apetite e sono, diminuição da realização pessoal no trabalho, entre outros (BRASIL, 2023). Conforme destacado por Meneghini *et al* (2011), a Síndrome de Burnout aparece como um desafio no contexto da enfermagem. A pesquisa conduzida por este autor esclarece sobre os desafios que afligem os profissionais de saúde, revelando a complexidade das demandas e tensões na profissão. Esta investigação enfatiza a necessidade de compreender e abordar esse problema como uma questão importante no campo da enfermagem, ressaltando que a promoção do bem-estar desses profissionais é de fundamental importância para assegurar a qualidade do atendimento aos pacientes.

Nesse sentido, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) coloca os fatores psicossociais no epicentro das preocupações do mundo do trabalho moderno. A instituição aborda os elementos psicossociais como a complexa relação entre as condições de trabalho, relações interpessoais, tarefas desempenhadas, as condições de trabalho, ambiente e equipamentos disponíveis, entre outros elementos. A maneira como esses componentes estão presentes pode ter um impacto no desempenho e satisfação do profissional, como por exemplo, aumento do índice de acidentes de trabalho, absenteísmo, diminuição da qualidade do trabalho prestado, entre outras consequências. (Pousa *et al*, 2021).

Estudos de Guissi *et al.*, (2019), corroboram com essas pesquisas, afirmando que os fatores psicossociais estão relacionados ao tipo de gestão e organização no ambiente de trabalho, à expectativa dos trabalhadores e o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. A complexidade das atividades, juntamente com a falta de reconhecimento e a influência dos fatores psicossociais estão relacionados a uma maior insatisfação no trabalho e adoecimento (Lucca, 2017).

No contexto das atividades profissionais diárias, os trabalhadores enfrentam uma variedade de desafios e exposições a riscos ocupacionais que têm um impacto direto em sua saúde e bem-estar. Entre essas ameaças, destacam-se os riscos biológicos, que surgem devido

à exposição a secreções, sangue e outros fluidos, os riscos físicos, que abrangem fatores como ruídos altos e temperatura elevada, e os riscos químicos e ergonômicos, ampliando assim a complexidade do panorama de preocupações no ambiente de trabalho (Costa, 2013).

Em seu estudo, Pousa *et al.* (2021) destaca que a qualidade do ambiente de trabalho desempenha um papel crucial na saúde mental dos profissionais. Para ele, a existência de relacionamentos saudáveis entre os colegas e o suporte fornecido pelas lideranças, exercem um impacto positivo na saúde psicológica dos trabalhadores. Por outro lado, a elevada exigência física e emocional, frequentemente acompanhada da sobrecarga de responsabilidades, tem sido identificada como um dos principais fatores que precipitam o abandono da profissão.

Nesse mesmo caminho, pesquisas realizadas por Araújo (2023) revelaram que a qualidade do serviço prestado e a saúde dos profissionais são significativamente influenciadas pelo nível de valorização e reconhecimento no ambiente de trabalho. Em outras palavras, quando os profissionais atuam em um ambiente que oferece conforto e valorização, há uma maior motivação para prestar um serviço de excelência e um maior desejo de permanecer na instituição. Por outro lado, em ambientes onde a produção é afetada negativamente, observa-se uma correlação com a insatisfação e sofrimento dos profissionais, o que pode impactar negativamente tanto a qualidade do trabalho quanto a saúde geral desses indivíduos.

Conforme informações da Previdência Social, no intervalo de 2012 a 2016, os transtornos mentais surgiram como a terceira causa de afastamentos entre os trabalhadores segurados e responsável por mais de 12% da incapacitação decorrente de doenças (BRASIL, 2017). Ademais, de acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), o ambiente de trabalho pode acentuar problemas sociais mais amplos que têm um impacto negativo na saúde mental, incluindo discriminação e desigualdade. O assédio no local de trabalho, em particular o bullying e a violência psicológica, emergem como as principais fontes de queixas que afetam a saúde mental dos trabalhadores (OMS, 2022).

Nesse contexto, no ano de 2022, a OMS e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) lançaram diretrizes com o propósito de abordar as preocupações associadas à saúde mental dos trabalhadores. Essas orientações propõem medidas destinadas a enfrentar os riscos à saúde mental, abrangendo questões como a sobrecarga de trabalho e outras fontes de angústia. Além disso, a OMS recomenda a capacitação de gestores para fomentar um ambiente de trabalho livre de estresse e auxiliá-los no apoio a profissionais que enfrentam desafios de saúde mental, com um foco especial na proteção dos trabalhadores da área de saúde (OMS, 2022).

3. METODOLOGIA

A presente pesquisa adota uma abordagem descritiva e qualitativa, que permite explorar de maneira profunda as experiências, percepções e as complexidades envolvidas no fenômeno do estresse no ambiente da CME. Segundo Chizzotti (2000), a abordagem qualitativa abrange diferentes métodos que se contrapõem aos modelos experimentais tradicionais. Ele argumenta que as ciências humanas e sociais possuem características próprias e exigem métodos específicos para estudar o comportamento humano e social, os quais não podem ser totalmente explicados por números. Ao aplicar modelos experimentais rígidos a essas áreas, corre-se o risco de fazer simplificações excessivas ou generalizações inadequadas.

Nesse sentido, Gil (2008) também argumenta que as pesquisas descritivas têm como principal objetivo a representação detalhada das características, comportamentos e fenômenos de uma determinada população ou contexto. Esse tipo de pesquisa busca não apenas descrever, mas também compreender os aspectos específicos de um fenômeno, permitindo uma análise das suas particularidades. Além disso, essas pesquisas podem ser utilizadas para estabelecer relações entre diferentes variáveis, utilizando para isso técnicas de coleta de dados estruturadas e padronizadas, como questionários, entrevistas ou observações, que garantem a consistência e a comparabilidade das informações.

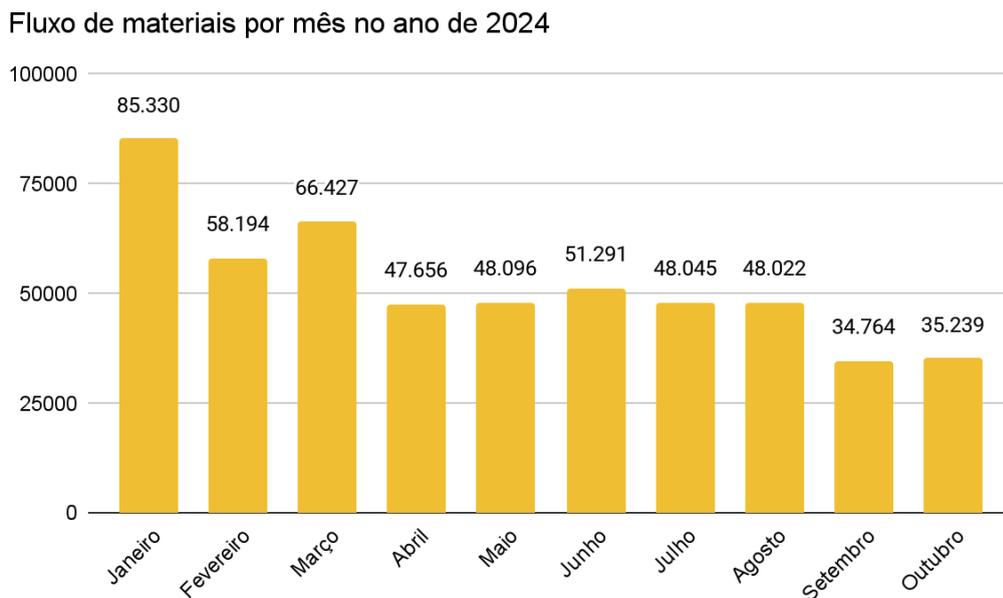
A pesquisa foi conduzida na CME de um Hospital no Oeste de Santa Catarina, localizada no município de Chapecó. Hospital esse, que presta serviços a 92 municípios da região Oeste de Santa Catarina, sudoeste do Paraná e norte e noroeste do Rio Grande do Sul que são conveniados, tornando-se uma referência para atendimentos de alta complexidade na região.

A CME da instituição lida com um alto fluxo de materiais devido à grande demanda de cirurgias e outros procedimentos realizados nos diversos setores da instituição. A equipe do setor é composta por 29 funcionários distribuídos da seguinte forma: sete funcionários no Diurno 1, sete no Diurno 2, cinco no Noturno 1 e cinco no Noturno 2, que atuam em escalas de plantão de 12 horas de trabalho por 36 horas de folga. Além desses profissionais, há 5 funcionários que trabalham de segunda a sexta-feira em horário comercial, acarretando em uma cobertura menor nos finais de semana.

O Gráfico 1 apresenta o fluxo mensal de materiais durante o ano de 2024, incluindo os materiais processados nas quatro autoclaves, no processo de termodesinfecção, na

esterilização por plasma, na desinfecção química com ácido peracético, além das etapas de conferência dos materiais e da mesa de manipulação. Vale ressaltar que esses dados são coletados manualmente, o que significa que, devido ao grande volume de materiais e à alta demanda, alguns registros podem não ter sido feitos, o que pode resultar em um número ainda maior de materiais processados.

Gráfico 1: Fluxo de materiais por mês no ano de 2024.



Fonte: elaborada pela autora

Os participantes da pesquisa foram compostos por 2 enfermeiras e 5 técnicas de enfermagem que atualmente estão empregadas na CME da instituição, sendo usado como critério de seleção os profissionais que possuem mais tempo de trabalho no setor. Além disso, foi utilizado o critério de saturação de dados, entendendo como um número suficiente e satisfatório aquele que sugeriu a saturação dos dados. Para serem incluídos na pesquisa, foram incluídos os profissionais que atendiam os seguintes critérios de inclusão: Ser um profissional de enfermagem que esteja atualmente em exercício na CME e possuir o mínimo de seis meses de experiência de trabalho. Como critérios de exclusão foram considerados os profissionais em período de férias, licença ou folga no dia da coleta.

A coleta de dados se deu através de uma entrevista semi-estruturada, após a aprovação do HRO, com duração de aproximadamente 20 (vinte) minutos. Antes das entrevistas, foi estabelecido contato de forma presencial com a enfermeira do setor para explicar os objetivos

da pesquisa, garantir que compreenda o processo e realizar o agendamento da entrevista. As entrevistas foram conduzidas individualmente, em um ambiente apropriado e confortável, garantindo a privacidade e a confidencialidade. Durante as entrevistas, as gravações foram feitas com o consentimento dos participantes, e anotações no diário de campo complementaram os dados coletados. Os participantes utilizaram codinomes para manter o sigilo da pesquisa.

A análise dos dados foi realizada com base na metodologia de análise de conteúdo proposta por Bardin (2011). O processo teve início com uma leitura detalhada das entrevistas, permitindo uma familiarização com o material e a identificação de temas iniciais. Após essa etapa, as unidades de análise — que incluem frases, passagens ou parágrafos relevantes — foram agrupadas em categorias centrais. Cada categoria foi elaborada de forma clara, abordando diferentes dimensões das experiências dos entrevistados, e a análise da frequência de cada categoria permitiu identificar quais temas são mais comuns e significativos para a pesquisa.

Os resultados obtidos foram interpretados à luz dos objetivos do estudo, possibilitando uma análise aprofundada dos dados coletados. Essa abordagem organiza as informações de maneira sistemática e gera resultados valiosos sobre os aspectos investigados, contribuindo para uma compreensão abrangente e informativa.

Os participantes foram plenamente informados sobre os objetivos da pesquisa, seus procedimentos, bem como sobre os possíveis riscos e benefícios inerentes à sua participação. A participação se deu de maneira voluntária e os participantes formalizaram seu consentimento por meio da assinatura de um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo I), no qual o pesquisador se compromete em manter o sigilo das informações coletadas, conforme prevê a Resolução N 466, de 12 de dezembro de 2012, seguindo recomendação da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP).

A privacidade dos participantes foi respeitada em sua totalidade. As entrevistas ocorreram em ambientes que garantiram a máxima confidencialidade, assegurando que as informações compartilhadas permaneçam confidenciais. Os dados coletados não possuem informações que permitam a identificação dos participantes, garantindo o anonimato.

Além disso, a presente pesquisa está anexada a um projeto guarda-chuva já aprovado pelo comitê de ética da Universidade Federal da Fronteira Sul (CEP/UFFS) intitulado: Corpo e Corporeidade no Cotidiano do Centro Cirúrgico: bordando o cuidado e a formação no labirinto da equipe de Enfermagem. Obteve aprovação do CEP em 04 de fevereiro de 2019 (UFFS) sob o parecer: 3.130.487 CAAE: 03509918.3.0000.5564 (Anexo II). Este projeto

também foi encaminhado à Associação Hospitalar Lenoir de Vargas Ferreira (ALFV/HRO) para aprovação (Anexo III).

Os resultados serão apresentados diretamente à unidade participante da pesquisa através da entrega do relatório final, na qual a autora se colocará à disposição para discutir e apresentar os resultados com a equipe, proporcionando uma análise detalhada e interativa aos funcionários. Além disso, o trabalho será encaminhado à coordenação de enfermagem do hospital, além do setor de psicologia, recursos humanos e à gestão do hospital. Espera-se que esse estudo possa fornecer uma visão aprofundada dos fatores psicossociais que contribuem para o estresse entre os profissionais de enfermagem na CME e que possa ajudar a instituição de saúde a desenvolver intervenções e políticas de apoio à saúde mental desses profissionais, contribuindo para um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo, além de melhorar a qualidade dos serviços de saúde prestados. A divulgação dos dados será a partir da publicação do artigo.

4. RESULTADOS

4.1. REFLEXÕES DA PESQUISA

A condução das entrevistas revelou um panorama rico em experiências, evidenciando a complexidade das vivências dos participantes. Para capturar essas particularidades, o registro em um diário de campo se tornou uma ferramenta fundamental, permitindo documentar não apenas o conteúdo das conversas, mas também os contextos que as envolviam. Os dados registrados, organizados na tabela a seguir, foram cruciais para a análise aprofundada das narrativas apresentadas.

Após a leitura, organização e classificação dos dados, emergiram três categorias:

Categoria I: A primeira categoria buscou responder a etapa do objetivo da pesquisa que corresponde a “Conhecer os fatores psicossociais relacionados ao estresse dos profissionais”. Nesse contexto, a desvalorização do trabalho se destaca como um tema central. Durante as entrevistas, a maioria dos profissionais relataram que não se sentem valorizados pela administração do hospital, percebendo um descaso em relação às suas necessidades. Alguns profissionais também relataram não confiar na administração para expor seus problemas, temendo possíveis demissões. Além disso, durante as perguntas relacionadas a essa primeira categoria, muitos participantes se mostraram apreensivos e

desanimados. Alguns expressaram receio em responder, temendo advertências por parte da instituição.

Ademais, muitos participantes descreveram a CME como um "depósito" de funcionários com problemas de saúde, por conta disso, a sobrecarga de trabalho, resultante da falta de rotação de pessoal nas áreas mais exigentes, contribuem para um maior desgaste e desmotivação dos profissionais.

Categoria II: Ao analisarmos os resultados da Categoria II, que visa “Analisar o impacto do estresse na saúde física e mental dos profissionais de enfermagem”, muitos participantes ressaltaram como o estresse afeta não apenas sua saúde, mas também suas rotinas de trabalho. Embora a maioria não tenha faltado ao trabalho, diversos profissionais relataram sentir frequentemente vontade de faltar ou pegar atestados devido à sobrecarga e ao estresse constantes.

As declarações mostram que o estresse se manifesta de diversas maneiras, incluindo crises de ansiedade, cansaço físico e mental, e problemas de saúde, como cirurgias relacionadas ao trabalho. Além disso, os participantes enfatizaram que a falta de apoio e a desvalorização no ambiente profissional exacerbam esse ciclo de esgotamento.

Categoria III: Essa categoria visa responder o objetivo intitulado “Compreender as estratégias e melhorias sugeridas pelos profissionais para reduzir o estresse no ambiente de trabalho e contribuir para a valorização da CME”. Diante disso, um ponto central comentado pelos profissionais é transformar a percepção da CME, que ainda é frequentemente vista como um "depósito" de funcionários, em um setor fundamental para a operação do hospital.

Durante as entrevistas, muitos profissionais relataram entusiasmo perante aos avanços significativos nos últimos anos, especialmente em relação à estrutura e à contratação de profissionais. Contudo, ainda há muitas áreas que requerem melhorias. Isso inclui a adequação das condições de trabalho, como a padronização de equipamentos e a criação de um ambiente mais seguro e confortável.

Categoria I: Conhecer os fatores psicossociais relacionados ao estresse dos profissionais

QUESTIONAMENTOS UTILIZADOS PARA A COMPREENSÃO	FALA DOS PARTICIPANTES	UNIDADES DE SIGNIFICADO	REGISTROS DO DIÁRIO DE CAMPO
<ul style="list-style-type: none"> • Quais os aspectos positivos e os maiores desafios de se trabalhar na CME? • Você já se sentiu sobrecarregado(a) ou esgotado(a) devido às demandas do trabalho? Como você lidou com isso? • Você sente que recebe o apoio necessário da liderança e da administração do hospital para lidar com situações estressantes? • Você se sente valorizado trabalhando na CME? Por que? 	<p>P1: Um dos maiores problemas é a desvalorização, todos que estão doentes vem pra cá. Problema no joelho, coluna, ombros, tudo vem pra cá, como se fosse um depósito. O ponto positivo é o desligamento do paciente</p> <p>P1: Olha, bem no início quando eu vim trabalhar no hospital me encaminharam para uma psicóloga. Mas bem no início, não lembro quantas vezes. Eles têm um papel lá embaixo oferecendo apoio psicológico, mas não dá, tu não sente vontade nem confia pra estar se abrindo e falando dos problemas daqui.</p> <p>P2: Agora tem mais funcionários, mas para a rotação na área pesada, que é a área suja, aí não tem. Por ter muita restrição, são sempre as mesmas pessoas, então isso acaba sobrecarregando quem está lá.</p> <p>P3: Não. O hospital não está nem aí para os funcionários.</p> <p>P3: Não. A gente só é bom enquanto está trabalhando. Se você começa a dar problema, você já começa a virar o problema mesmo. Tipo, ah, eu precisei de uma ajuda ou não estou bem mentalmente, já é um problema. Eles não te ajudam nessa parte. Não te valorizam pelo que você foi antes, entendeu?</p> <p>P4: Valorizada, eu acho que não. Pouca gente precisa e gosta, né? E dos outros setores somos vistos com maus olhos. Eles acham que a gente não faz nada.</p> <p>P5: Sim. Teve tempo que eu</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desvalorização; • Depósito; • Restrição • Descaso; • Discriminação; 	<p>Registros observados durante as entrevistas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desvalorização// Depósito: vários participantes relatam que a CME se parece com um depósito por receber funcionários com problemas de saúde, sendo um dos motivos do setor ser tão desvalorizado; • Restrição: eram comumente citados as restrições, que são os funcionários com limitações devido problemas de saúde. • Descaso: fica evidente o sentimento de descaso que os profissionais sentem por parte da administração e de profissionais de outros setores; foi notado também a falta de suporte psicológico por parte da instituição, onde os trabalhadores se sentem desamparados e sem confiança na administração; • Discriminação: muitos têm a percepção que outros setores/profissionais

	<p>chegava lá na frente e eu não queria entrar, eu só chorava. Tentava conversar com colegas sobre isso, mas tinha bastante dificuldade.</p> <p>P6: Os maiores desafios são os esforços, porque é bem puxado. Por exemplo, lá no espurgo a gente tem que mexer com caixas enormes, colocar e tirar das máquinas caixas enormes, esses são os desafios que a gente enfrenta todo dia. E também o calor terrível. A parte boa é não precisar lidar com acompanhantes e pacientes</p> <p>P6: Não. Estava comentando que é mais fácil mandar embora uma pessoa que está com estresse elevado, com depressão, do que ajudar a tratar.</p> <p>P7: Da liderança, as enfermeiras daqui sim. A administração, eu desconheço.</p> <p>P6: Hoje eu me sinto mais valorizada, mas tempos atrás a gente era discriminado pelos colegas dos demais setores. Eles tinham na cabeça que não precisávamos de recursos para nós. Achavam que nós estávamos lavando louça suja. Mas hoje está tranquilo, hoje a gente aprendeu a se valorizar.</p>		<p>não reconhecem o trabalho realizado por eles. Alguns relataram sofrer discriminação por parte de profissionais de outros setores;</p>
--	--	--	--

Fonte: Quadro produzido pela autora a partir das entrevistas realizadas para a coleta de dados.

Legenda: A letra P acrescida de números corresponde aos participantes na ordem das entrevistas.

Quadro 2: Analisando o impacto do estresse na saúde dos profissionais

Categoria II: O impacto do estresse na saúde física e mental dos profissionais de enfermagem			
QUESTIONAMENTOS UTILIZADOS PARA A COMPREENSÃO	FALA DOS PARTICIPANTES	UNIDADES DE SIGNIFICADO	REGISTROS DO DIÁRIO DE CAMPO
<ul style="list-style-type: none"> Você já apresentou atestados ou faltou 	<p>P1: Sim, mas sempre avisei.</p> <p>P1: Crise de ansiedade elevada,</p>	<ul style="list-style-type: none"> Dá vontade; Exposição a riscos; 	<ul style="list-style-type: none"> Dá vontade: vários participantes

<p>algum dia de trabalho por conta do estresse ou sobrecarga de trabalho?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Como você reconhece sinais de estresse ou esgotamento em si mesmo? Quais são esses sinais para você? 	<p>choro, uma sensação de desespero, vontade de sair correndo.</p> <p>P3: Não, eu só pensei, né? Porque dá vontade.</p> <p>P3: É quando eu perco a paciência mesmo, eu acabo dando uns gritos, aí eu sei que estou no meu limite.</p> <p>P4: Eu percebo que fico ansiosa e aborrecida.</p> <p>P5: Sim, já precisei fazer cirurgia no ombro depois que comecei trabalhar aqui.</p> <p>P7: Cansaço físico e mental</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ansiedade; • Cansaço físico e mental; 	<p>relataram não ter apresentado atestados devido ao estresse ou sobrecarga de trabalho, mas sentem vontade;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exposição a riscos: foram relatados problemas de saúde causados pelos esforços; • Ansiedade: alguns participantes relatam ter começado a tomar remédios para a ansiedade por conta do trabalho; • Cansaço físico e mental: observa-se não só um cansaço causado pelos esforços físicos, mas também emocional, causado pelo estresse, sobrecarga de trabalho e desvalorização.
--	--	--	---

Fonte: Quadro produzido pela autora a partir das entrevistas realizadas para a coleta de dados.

Legenda: A letra P acrescida de números corresponde aos participantes na ordem das entrevistas.

Quadro 3: Estratégias e melhorias sugeridas pelos profissionais

Categoria III: Quais as estratégias e melhorias sugeridas pelos profissionais para reduzir o estresse no ambiente de trabalho e contribuir para a valorização da CME

QUESTIONAMENTOS	FALA DOS PARTICIPANTES	UNIDADES DE	REGISTROS DO
-----------------	------------------------	-------------	--------------

UTILIZADOS PARA A COMPREENSÃO		SIGNIFICADO	DIÁRIO DE CAMPO
<ul style="list-style-type: none"> Quais estratégias ou melhorias no ambiente de trabalho você sugere para uma maior valorização do seu papel e da CME perante a instituição? 	<p>P1: O que pode melhorar são as pessoas que colocam trabalhar aqui.</p> <p>P2: As condições para trabalhar. Tem gente que fala que só carrega peso se você quiser. Mas não é verdade isso. As mesas não são padronizadas, geralmente uma é mais baixa ou é mais alta, e essas caixas não pulam sozinhas pra cima da mesa, alguém tem que carregar e colocar, né? Mas, assim, no geral, é a falta de condições mesmo.</p> <p>P3: Primeiro que a CME tem que ser vista pelo hospital, porque é vista como depósito. Segundo, que a CME nunca é um dos patamares que o hospital olha com carinho para ajudar ou para pensar nas pessoas que trabalham aqui dentro. Então, primeiro eles deveriam olhar com carinho para uma central, pensar que a central não é depósito de funcionários, tirar aquela visão na fora. Eles não entendem que a central é o principal setor do hospital, sem ela o hospital não vai funcionar. Mas não é esse o foco que tem lá fora.</p> <p>P4: Assim, se tivesse como, eu diria que é o ar condicionado. No verão é quente demais. Deixa a gente bem para baixo, porque é muito quente. E se tivesse, por exemplo, um enfermeiro, um chefe que acompanhasse mais o trabalho, porque o pessoal</p>	<ul style="list-style-type: none"> Profissionais; Condições; Valorização; Palestras; 	<ul style="list-style-type: none"> Profissionais: muitos participantes trazem a problemática dos profissionais que são transferidos para trabalhar na CME, a maioria com restrições, aumentando a sobrecarga de trabalho; Condições: a falta de condições trazidas pelos participantes incluem falta de materiais adequados para o trabalho e a falta de ar condicionado. Valorização: há um grande sentimento por parte de grande parte dos profissionais de que o setor não é valorizado e não recebe a atenção adequada por parte da administração; Palestras: palestras e demais ações são sugeridas pelos profissionais como alternativas para aumentar a valorização e reconhecimento dos profissionais que trabalham no

	<p>novo tem que ficar em cima toda hora, é nós que vamos cobrando.</p> <p>P5: No momento não tenho do que reclamar</p> <p>P6: Por exemplo, uma vez a gente pedia muito funcionário. Hoje nós não podemos reclamar, tem bastante funcionários. A gente consegue trabalhar mais tranquilo. O salário também, agora eles deram um aumentinho. E ser valorizado, por exemplo, se você está estressado, deprimido, encaminhar você para um psicólogo, uma palestra, porque às vezes você não consegue lidar sozinho.</p> <p>P7: Neste momento eu acho que é a questão de trabalhar com a questão da autoestima, sabe? Mostrar e fazer pequenas ações, talvez palestras na instituição em semanas específicas que mostrem a importância do trabalho da gente e o que de fato a gente faz aqui dentro.</p>		setor.
--	---	--	--------

Fonte: Quadro produzido pela autora a partir das entrevistas realizadas para a coleta de dados.

Legenda: A letra P acrescida de números corresponde aos participantes na ordem das entrevistas.

5. DISCUSSÃO

Durante o desenvolvimento deste trabalho abordou-se a saúde mental dos profissionais de enfermagem, com ênfase nos fatores psicossociais que estão relacionados ao estresse e seu impacto na saúde dos profissionais atuantes na CME. O intuito foi compreender como os participantes percebem essas questões e quais elementos estão relacionados ao estresse que enfrentam.

A seguir, serão apresentados trechos das entrevistas conduzidas, que foram cuidadosamente selecionadas e contextualizadas com base nas observações registradas no diário de campo. Esses dados não apenas sustentam a pesquisa, mas também ilustram as vivências e reflexões dos profissionais sobre a sua saúde.

Além disso, é essencial considerar o ambiente em que esses profissionais atuam, as diversas pressões que enfrentam no dia a dia e como esses estresses se manifestam em suas experiências. Essa análise permitirá uma compreensão mais rica das adversidades que permeiam a prática da enfermagem e suas consequências para a saúde mental desses trabalhadores.

5.1. CONHECENDO OS FATORES PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS AO ESTRESSE DOS PROFISSIONAIS

O estresse ocupacional tem se consolidado como um fenômeno amplamente discutido na sociedade contemporânea, impactando não apenas a produtividade, mas também a qualidade de vida dos profissionais. Diversos fatores, como a carga de trabalho excessiva, a falta de apoio institucional e a ausência de reconhecimento, contribuem de forma significativa para a experiência desse estresse (Ribeiro *et al.*, 2018).

Nesse contexto, Hirschle (2020), em sua pesquisa sobre os efeitos do estresse na saúde dos trabalhadores, destaca que a ausência de apoio, tanto das instituições quanto da liderança, associada à escassez de recursos e à falta de um ambiente relacional positivo, tem um impacto negativo profundo no bem-estar dos profissionais. Esse quadro contribui para o aumento do estresse no ambiente de trabalho, afetando diretamente a saúde física e mental dos colaboradores. Por outro lado, a presença de suporte adequado e boas relações interpessoais pode ajudar a gerenciar melhor o estresse, atenuando seus efeitos prejudiciais.

Compreender esses fatores psicossociais é fundamental para promover o bem-estar no ambiente de trabalho e garantir a saúde mental dos colaboradores. A análise desses elementos permite identificar as principais fontes de estresse e suas consequências, oferecendo um panorama mais claro das dinâmicas que impactam tanto o desempenho quanto a satisfação no trabalho.

Ao questionar os profissionais sobre os maiores desafios enfrentados na CME e se sentem-se valorizados em suas funções, obtivemos os seguintes resultados.

“Um dos maiores problemas é a desvalorização, todos que estão doentes vem pra cá. Problema no joelho, coluna, ombros, tudo vem pra cá, como se fosse um depósito.” **(P1)**

“Agora tem mais funcionários, mas para a rotação na área pesada, que é a área suja, aí não tem. Por ter muita restrição, são sempre as mesmas pessoas, então isso acaba sobrecarregando quem está lá.” **(P2)**

“Valorizada, eu acho que não. Pouca gente precisa e gosta, né? E dos outros setores somos vistos com maus olhos. Eles acham que a gente não faz nada.” **(P4)**

“Os maiores desafios são os esforços, porque é bem puxado. Por exemplo, lá no espurgo a gente tem que mexer com caixas enormes, colocar e tirar das máquinas caixas enormes, esses são os desafios que a gente enfrenta todo dia. E também o calor terrível. A parte boa é não precisar lidar com acompanhantes e pacientes” **(P6)**

“Hoje eu me sinto mais valorizada, mas tempos atrás a gente era discriminado pelos colegas dos demais setores. Eles tinham na cabeça que não precisávamos de recursos para nós. Achavam que nós estávamos lavando louça suja. Mas hoje está tranquilo, hoje a gente aprendeu a se valorizar.” **(P6)**

No contexto da CME, os depoimentos dos participantes revelam que o trabalho realizado ainda é frequentemente visto de maneira negativa. A desvalorização é um tema recorrente entre os profissionais, que, apesar dos avanços significativos na área, expressam frustração pela falta de reconhecimento de seus esforços. Essa desvalorização contribui para um ambiente de desmotivação, impactando não só a autoestima dos trabalhadores, mas também a qualidade do serviço prestado.

Além disso, a percepção de que a CME é um "depósito" de profissionais com restrições, como aqueles próximos da aposentadoria ou com problemas de saúde, reforça essa imagem negativa. Esse estigma, ao desconsiderar a complexidade e a importância do trabalho realizado no setor, é não apenas prejudicial, mas também equivocado. Outro fator relevante para o estresse é a sobrecarga de trabalho, especialmente para os profissionais sem limitações físicas. O rodízio de tarefas nas áreas mais exigentes nem sempre contempla aqueles que

necessitam de adaptações, o que resulta em um acúmulo de responsabilidades para alguns trabalhadores.

Para tanto, os fatores associados ao estresse observados entre os profissionais desta pesquisa são consistentes com os achados de outros estudos na área. Araújo (2023), em sua investigação com profissionais de enfermagem, destaca que, embora os profissionais reconheçam a importância de seu trabalho para a instituição e para a segurança do paciente, os demais setores, assim como a própria instituição hospitalar, falham em fornecer o suporte e apoio adequados. Além disso, nessa mesma pesquisa, o autor reitera como o setor é também destinado a profissionais com problemas de saúde e próximos da aposentadoria.

Concomitantemente a isso, a falta de apoio e a desvalorização nas instituições de saúde têm um impacto significativo sobre o estresse dos profissionais. O apoio institucional desempenha um papel importante na construção de um ambiente de trabalho positivo e produtivo, especialmente em contextos como o da CME, onde a pressão e as demandas são intensas. Quando os colaboradores sentem que têm o respaldo de sua instituição, isso não apenas aumenta sua confiança em executar as tarefas diárias, mas também cria um espaço seguro para a expressão de necessidades e preocupações (Sanchez, 2015). Quando perguntados se recebiam apoio das lideranças e da instituição houveram as seguintes falas.

“Olha, bem no início quando eu vim trabalhar no hospital me encaminharam para uma psicóloga. Mas bem no início, não lembro quantas vezes. Eles têm um papel lá embaixo oferecendo apoio psicológico, mas não dá, tu não sente vontade nem confia pra estar se abrindo e falando dos problemas daqui.” (P1)

“A gente só é bom enquanto está trabalhando. Se você começa a dar problema, você já começa a virar o problema mesmo. Tipo, ah, eu precisei de uma ajuda ou não estou bem mentalmente, já é um problema. Eles não te ajudam nessa parte. Não te valorizam pelo que você foi antes.” (P3)

“É mais fácil mandar embora uma pessoa que está com estresse elevado, com depressão, do que ajudar a tratar.” (P6)

“Da liderança, as enfermeiras daqui sim. A administração, eu desconheço” (P7)

5.2. ANALISANDO O IMPACTO DO ESTRESSE NA SAÚDE FÍSICA E MENTAL DOS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM

O estresse ocupacional tem se consolidado como uma realidade crescente, especialmente em ambientes de trabalho onde a pressão por resultados é intensa. Quando se torna crônico, suas consequências para a saúde física e mental dos profissionais podem ser extremamente prejudiciais. No aspecto físico, o estresse desencadeia reações significativas no corpo, como o aumento na produção de hormônios, especialmente o cortisol. Em níveis elevados, o cortisol está diretamente associado a condições como hipertensão, doenças cardíacas e distúrbios metabólicos (Campos, 2013).

No mesmo estudo, Campos (2013) alerta para as graves consequências mentais do estresse, que podem se manifestar em transtornos como ansiedade e depressão. Esses transtornos afetam negativamente o bem-estar emocional dos trabalhadores, comprometendo sua capacidade de desempenho. O estresse crônico, ao gerar uma sensação constante de sobrecarga, prejudica a qualidade de vida dos profissionais e contribui para o comprometimento da produtividade e da eficácia das organizações.

Para complementar, o estudo de Reis *et al.* (2010) também destaca que os fatores como estresse e a sobrecarga de trabalho estão diretamente relacionados à piora da qualidade de vida dos trabalhadores, tornando-os mais suscetíveis a doenças e condições de saúde relacionadas ao trabalho. Ele aponta que esses fatores não apenas afetam o desempenho dos profissionais, mas também geram impactos significativos em sua saúde física e mental, o que, por sua vez, reflete em altas taxas de absenteísmo e rotatividade.

Quando questionados sobre como os profissionais reconhecem os sinais de estresse, houveram os seguintes relatos.

“Crise de ansiedade elevada, choro, uma sensação de desespero, vontade de sair correndo.” (P1)

“É quando eu perco a paciência mesmo, eu acabo dando uns gritos, aí eu sei que estou no meu limite.” (P3)

“Eu percebo que fico ansiosa e aborrecida” (P4)

“Sim, já precisei fazer cirurgia no ombro depois que comecei trabalhar aqui.”

(P5)

“Cansaço físico e mental.” **(P7)**

Além disso, ao questionar os profissionais sobre a frequência com que faltaram ao trabalho ou apresentaram atestados médicos devido ao estresse ou sobrecarga, observa-se uma divisão nas respostas: enquanto alguns relatam já ter enfrentado essas situações, outros, embora não tenham faltado, mencionam a sensação de querer se ausentar devido ao estresse acumulado. A declaração de que, apesar do desejo de faltar, esses profissionais continuam a se apresentar no trabalho, sugere a presença de uma forte pressão para manter um alto nível de produtividade, mesmo em condições adversas. Isso revela um ambiente de trabalho onde a saúde dos colaboradores muitas vezes é secundária frente à exigência de dedicação.

5.3. ESTRATÉGIAS SUGERIDAS PELOS PROFISSIONAIS PARA REDUÇÃO DO ESTRESSE E MAIOR VALORIZAÇÃO

É fundamental que as instituições reconheçam a seriedade do estresse no ambiente de trabalho e adotem estratégias eficazes para mitigá-lo, especialmente em setores críticos como a CME. A valorização dos profissionais e seu bem-estar são cruciais não apenas para aumentar a satisfação no trabalho, mas também para minimizar riscos à saúde. Ao abordar o estresse, as organizações não só protegem a saúde dos trabalhadores, mas também criam um ambiente que promove o bem-estar e pode melhorar a qualidade do serviço e a satisfação geral no trabalho.

Sanchez *et al.* (2018), em sua pesquisa realizada com enfermeiros atuantes na CME de um hospital do sul do Brasil, buscou identificar as estratégias para uma maior visibilidade e reconhecimento do profissional nesse setor. Como resultado, observou sugestões de ações voltadas a uma maior integração com os enfermeiros de outras unidades, uma seleção mais rigorosa acerca dos profissionais que são transferidos e contratados para o setor e ações temáticas voltadas para o setor, explanando sobre os serviços realizados e o papel da unidade para a instituição.

Em sua pesquisa, Araújo (2023) traz resultados semelhantes quanto às estratégias para promover um maior reconhecimento do setor e colaboradores. Entre as sugestões estão a realização de pesquisas na área, a promoção de palestras para a instituição sobre o trabalho desenvolvido na CME e uma abordagem mais ampla durante os componentes curriculares sobre o papel do setor, somados a uma maior carga horária de estágio nesse campo.

Nesta pesquisa, quando questionados sobre estratégias e melhorias que poderiam ser adotadas pela instituição, os profissionais apontaram os seguintes temas.

“O que pode melhorar são as pessoas que colocam trabalhar aqui” **(P1)**

“As condições para trabalhar. [...] As mesas não são padronizadas, geralmente uma é mais baixa ou é mais alta, e essas caixas não pulam sozinhas pra cima da mesa, alguém tem que carregar e colocar, né?” **(P2)**

“Primeiro que a CME tem que ser vista pelo hospital, porque é vista como depósito. Segundo, que a CME nunca é um dos patamares que o hospital olha com carinho para ajudar ou para pensar nas pessoas que trabalham aqui dentro. Então, primeiro eles deveriam olhar com carinho para uma central, pensar que a central não é depósito de funcionários, tirar aquela visão na fora [...]” **(P3)**

“Assim, se tivesse como, eu diria que é o ar condicionado. No verão é quente demais. Deixa a gente bem para baixo, porque é muito quente. E se tivesse, por exemplo, um enfermeiro, um chefe que acompanhasse mais o trabalho, porque o pessoal novo tem que ficar em cima toda hora, é nós que vamos cobrando. E ser valorizado, por exemplo, se você está estressado, deprimido, encaminhar você para um psicólogo, uma palestra, porque às vezes você não consegue lidar sozinho.” **(P4)**

“Neste momento eu acho que é a questão de trabalhar com a questão da autoestima, sabe? Mostrar e fazer pequenas ações, talvez palestras na instituição em semanas específicas que mostrem a importância do trabalho da gente e o que de fato a gente faz aqui dentro.” **(P7)**

Alguns funcionários também relataram melhorias no setor nos últimos anos, como a contratação de mais profissionais, o que antes era um grande problema. Atualmente, as sugestões focam principalmente na valorização do trabalho realizado pelos profissionais, no aumento da compreensão sobre os serviços prestados e os grandes esforços exigidos, bem

como na melhoria dos equipamentos e do ambiente de trabalho, como a instalação de ar condicionado e a padronização das mesas. Além disso, foi sugerida uma seleção mais rigorosa para a contratação, o que contribuiria para a redução da sobrecarga de trabalho.

Iniciativas como programas de apoio psicológico, ações voltadas à saúde mental e a criação de um ambiente que priorize o reconhecimento e a valorização dos colaboradores são indispensáveis. Assim, o fortalecimento do apoio institucional e a promoção de ambientes saudáveis são estratégias essenciais para transformar a cultura organizacional. Cuidando de seus profissionais, a instituição está, na verdade, investindo na excelência no serviço.

6. CONCLUSÃO

Este trabalho investigou a saúde mental dos profissionais de enfermagem, com foco nos fatores psicossociais que provocam estresse na CME. A relevância deste tema é evidente, pois os profissionais que atuam em setores de apoio são frequentemente negligenciados nas pesquisas sobre saúde mental. Reconhecer e abordar essas questões, além de implementar estratégias de apoio, é essencial para garantir um ambiente de trabalho mais saudável e acolhedor.

Os resultados indicam que a falta de apoio institucional, a desvalorização profissional, a ausência de equipamentos adequados e a acomodação de profissionais com restrições são os principais fatores que causam estresse na CME. Esses fatores geram desmotivação e comprometem a qualidade do atendimento. Além disso, a percepção negativa sobre a CME, muitas vezes vista como um “depósito” de profissionais, perpetua um estigma que desconsidera a importância e a complexidade do trabalho realizado nesse setor.

O impacto do estresse na saúde física e mental dos profissionais é significativo, conforme revelado pelas experiências coletadas neste estudo. O aumento de problemas como ansiedade, depressão e doenças físicas resulta em absenteísmo, afetando diretamente a produtividade e a eficácia do serviço prestado. Os depoimentos dos participantes destacam a pressão constante e a falta de apoio institucional, que geram um ciclo de estresse e desgaste emocional.

Para mitigar esses efeitos, é crucial que as instituições de saúde implementem estratégias eficazes de apoio, como programas de valorização e promoção da saúde mental. Além disso, é necessário que as instituições estejam atentas às necessidades dos trabalhadores, criando um ambiente que favoreça o diálogo aberto e construtivo. Essas iniciativas não apenas fortalecem a autoestima e a motivação dos profissionais, mas também

melhoram a qualidade do atendimento, transformando a percepção negativa frequentemente associada à CME em um reconhecimento da importância e complexidade do trabalho realizado nesse setor.

Em síntese, o cuidado com a saúde mental dos profissionais de enfermagem deve ser uma prioridade organizacional, e não uma responsabilidade isolada. Ao promover um ambiente de trabalho saudável, as instituições investem também na excelência do atendimento e na satisfação profissional, essenciais para o fortalecimento do setor. Assim, fica a recomendação para futuras pesquisas que aprofundem em como o reconhecimento de trabalho e o apoio institucional podem reduzir os níveis de estresse ocupacional entre enfermeiros e técnicos de enfermagem.

Como sugestão para o serviço, é fundamental implementar ações que promovam a conscientização sobre a importância da CME dentro da instituição. Isso pode incluir palestras esclarecedoras sobre o papel vital que a CME desempenha na segurança do paciente e na eficiência do atendimento. Além disso, é essencial oferecer apoio psicológico regular aos profissionais, proporcionando um espaço seguro para que possam discutir suas preocupações e desafios, sem julgamentos ou consequências negativas. Paralelamente, é necessário capacitar os coordenadores para que lidem de maneira eficaz com os problemas decorrentes do estresse no ambiente de trabalho, fornecendo-lhes ferramentas e estratégias para promover um clima organizacional mais saudável e produtivo.

Por fim, espero que esta pesquisa contribua para um olhar mais atento à CME, setor frequentemente deixado de lado. Que estas discussões tragam à tona a relevância da CME, incentivando ações que promovam o reconhecimento, a valorização e o bem-estar dos profissionais que nela atuam. Ao destacar as realidades e desafios enfrentados na CME, espero que possamos fomentar um ambiente de trabalho mais saudável e colaborativo, beneficiando tanto os trabalhadores quanto os pacientes. Que este estudo seja um ponto de partida para mudanças significativas e duradouras, refletindo a importância vital da CME no contexto da saúde.

REFERÊNCIAS

ANVISA. AGENCIA NACIONAL DE VIGILÂNCIA SANITÁRIA. Resolução da diretoria colegiada- RDC Nº 15, de 15 de março de 2012. Disponível em:< www.anvisa.gov.br/legis> Acessado em: 22 de março 2024

ARAÚJO, Desuite Helena Peçanha da Silva. Reconhecimento e valorização do trabalho e do trabalhador de enfermagem em Central de Material e Esterilização. 2023. 99 f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) - Faculdade de Enfermagem, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2023

ARAÚJO, T. M. DE .; GRAÇA, C. C.; ARAÚJO, E.. Estresse ocupacional e saúde: contribuições do Modelo Demanda-Controle. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 8, n. 4, p. 991–1003, 2003.

BRASIL. Adoecimento mental e trabalho: a concessão de benefícios por incapacidade relacionados a transtornos mentais e comportamentais entre 2012 e 2016 [Internet]. Brasília, DF: Ministério da Fazenda, 2017. Disponível em: <http://sa.previdencia.gov.br/site/2017/04/1%C2%BA-boletim-quadrimestral.pdf>

BRASIL. Ministério da Saúde. Comissão Nacional de Incorporação de Tecnologias no SUS. Resolução CONITEC nº 15, de 27 de Agosto de 2014. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 27 ago. 2014. Seção 1, p. 37-39.

BRASIL. Ministério da Saúde. Síndrome de Burnout. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 20 set. 2023.

CAMPOS, Juliana Faria. Estresse ocupacional segundo o modelo demanda-controle e suas repercussões na saúde do trabalhador de enfermagem: análise das variações de cortisol salivar. 2013. 305 f. Tese (Doutorado em Enfermagem) - Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2013.

CARLOS, Djailson José Delgado; RIBEIRO, Kátia Regina Barros; BARROS, Wanessa Cristina Tomaz dos Santos. História e processos de trabalho da enfermagem em Centrais de Material e Esterilização. **História da Enfermagem: Revista Eletrônica (HERE)**, [S. l.], v. 11, n. 2, p. 1–9, 2020. Disponível em: <https://periodicos.abennacional.org.br/here/article/view/81>.

CHIZZOTTI, Antônio. Pesquisa em ciências humanas e sociais/ Antônio Chizzotti. 4. ed. - São Paulo: Cortez, 2000 - (Biblioteca da educação. Série 1. Escola; v.16

CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM. Resolução COFEN-424/2012. Aprova o Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem. Disponível em: <<https://www.cofen.gov.br/resoluo-cofen-n-4242012/>>. Acesso em: 01 mar 2024.

COSTA AGUIAR, B.G.; SOARES, E.; COSTA DA SILVA, A.. A evolução das centrais de material e esterilização: história, atualidades e perspectivas para a enfermagem. *Enferm. glob.*, Murcia , n. 15, feb. 2009 . Disponível em: <http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412009000100016&lng=es&nrm=iso>. Acesso em: 04 mar. 2024

COSTA, Carolina Cabral Pereira da. O trabalho na Central de Material e Esterilização e as repercussões para a saúde dos trabalhadores de enfermagem. 2013. 214 f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) - Faculdade de Enfermagem, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2013.

COSTA, R. et al.. O legado de Florence Nightingale: uma viagem no tempo. *Texto & Contexto - Enfermagem*, v. 18, n. 4, p. 661–669, out. 2009

COSTA, Ricardo da et al . Papel dos trabalhadores de enfermagem no centro de material e esterilização: revisão integrativa. *Esc. Anna Nery*, v. 24, n. 3, e20190316, 2020 . Disponível em <http://www.revenf.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-81452020000300703&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 10 out. 2023. Epub 30-Mar-2020. <http://dx.doi.org/10.1590/2177-9465-ean-2019-0316>.

GIL, Antonio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GUISSI, Paula Caroline *et al.* Os fatores psicossociais no trabalho e estresse entre os profissionais de enfermagem de uma Central de Materiais Esterilizados. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, [S.L.], v. 17, n. 4, p. 499-505, 2019. EDITORA SCIENTIFIC. <http://dx.doi.org/10.5327/z1679443520190453>.

HIRSCHLE, A. L. T.; GONDIM, S. M. G.. Estresse e bem-estar no trabalho: uma revisão de literatura. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 25, n. 7, p. 2721–2736, jul. 2020.

LOPES, D. F. DE M. et al.. Ser trabalhador de enfermagem da Unidade de Centro de Material: uma abordagem fenomenológica. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 41, n. 4, p. 675–682, dez. 2007.

LOPES MATOSO, Leonardo Magela; OLIVEIRA, Agostinha Mafalda Barra de. Perfil epidemiológico do estresse de profissionais de enfermagem de um hospital. **Revista de Gestão em Sistemas de Saúde**, [S. l.], v. 8, n. 2, 2019. DOI: 10.5585/rgss.v8i2.14926. Disponível em: <https://periodicos.uninove.br/revistargss/article/view/14926>. Acesso em: 20 set. 2023.

LUCCA, S. R. Editorial - Fatores psicossociais e risco de adoecimento no trabalho. **R. Laborativa**, v. 6, n. 2, p. 01- 05, out./2017. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

MENEGHINI, F.; PAZ, A. A.; LAUTERT, L.. Fatores ocupacionais associados aos componentes da síndrome de Burnout em trabalhadores de enfermagem. **Texto & Contexto - Enfermagem**, v. 20, n. 2, p. 225–233, abr. 2011.

OMS. **Promoción de la salud**: glosario. Genebra: OMS, 1998.

OMS (2022). World mental health report: transforming mental health for all. Revisão da OMS sobre a Saúde Mental no Mundo. ISBN 978-92-4-004933-8 (electronic version). ISBN 978-92-4-004934-5

PEREIRA, É. F.; TEIXEIRA, C. S.; SANTOS, A. DOS .. Qualidade de vida: abordagens, conceitos e avaliação. **Revista Brasileira de Educação Física e Esporte**, v. 26, n. 2, p. 241–250, abr. 2012.

POUSA, P. C. P.; LUCCA, S. R. DE .. Psychosocial factors in nursing work and occupational risks: a systematic review. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 74, 2021.<http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2020-0198>.

Rego GMV, Rolim ILTP, D'Eça Jr A, Sardinha AHL, Lopes GSG, Coutinho NPS. Quality of life at work in a central sterile processing department. **Rev Bras Enferm**. 2020;73(2):e20180792. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2018-0792>

REIS, A. L. P. P. DOS .; FERNANDES, S. R. P.; GOMES, A. F.. Estresse e fatores psicossociais. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 30, n. 4, p. 712–725, dez. 2010.

RIBEIRO, R. P. et al.. Estresse ocupacional entre trabalhadores de saúde de um hospital universitário. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, v. 39, p. e65127, 2018.

Sanchez, Marina Landarin. **A (In) Visibilidade do trabalho do enfermeiro no Centro de Materiais e Esterilização**. 86p. Dissertação (Mestrado em Enfermagem)- Escola de Enfermagem. Programa de Pós Graduação em Enfermagem, Universidade Federal do Rio Grande, Rio Grande. 2015

SANCHEZ, M. L. et al.. ESTRATÉGIAS QUE CONTRIBUEM PARA A VISIBILIDADE DO TRABALHO DO ENFERMEIRO NA CENTRAL DE MATERIAL E ESTERILIZAÇÃO. **Texto & Contexto - Enfermagem**, v. 27, n. 1, p. e6530015, 2018.

SCHMIDT, D. R. C.. Modelo Demanda-Controle e estresse ocupacional entre profissionais de enfermagem: revisão integrativa. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 66, n. 5, p. 779–788, set. 2013.

Silva, C., Amaral, V., Pereira, A. C., Bem-haja, P., Pereira, A., Rodrigues, V., Cotrim, T., Silvério, J. & Nossa, P. (2011). *Copenhagen Psychosocial Questionnaire: Portugal e Países Africanos de Língua oficial Portuguesa*. Aveiro: Departamento de Educação, Universidade de Aveiro.

SOBECC - Sociedade Brasileira de Enfermeiros de Centro Cirúrgico, Recuperação Anestésica e Centro de Material e Esterilização. (2023). História da SOBECC. Disponível em: <https://www.sobecc.org.br>.

APÊNDICE I

Roteiro de entrevista para profissionais da CME.

Identificação:

Codinome:

Tempo de trabalho no setor:

Perguntas norteadoras:

1. Quais os aspectos positivos e os maiores desafios de se trabalhar na CME?
2. Você já se sentiu sobrecarregado(a) ou esgotado(a) devido às demandas do trabalho? Como você lidou com isso?
3. Você sente que recebe o apoio necessário da liderança e da administração do hospital para lidar com situações estressantes?
4. Você já apresentou atestados ou faltou algum dia de trabalho por conta do estresse ou sobrecarga de trabalho?
5. Como você reconhece sinais de estresse ou esgotamento em si mesmo? Quais são esses sinais para você?
6. Você se sente valorizado trabalhando na CME? Por que?
7. Quais estratégias ou melhorias no ambiente de trabalho você sugere para uma maior valorização do seu papel e da CME perante a instituição?

ANEXO I

Comitê de Ética em Pesquisa - CEP/UFFS TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Prezado participante, você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa “Enfermagem na Central de Materiais e Esterilização: estudo dos fatores psicossociais relacionados ao estresse dos profissionais”. Desenvolvida por Luiza Zamban da Silva, discente do curso de graduação em Enfermagem da Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS), Campus Chapecó, sob orientação da Professora Dra. Denise Consuelo Moser Aguiar.

O objetivo geral do estudo é investigar os fatores psicossociais relacionados ao estresse dos profissionais de enfermagem que atuam na Central de Material e Esterilização (CME) de um Hospital no Oeste de Santa Catarina.

O convite à sua participação se deve à: ser um profissional de enfermagem atualmente em exercício na CME e possuir um mínimo de seis meses de experiência de trabalho no setor. O critério de exclusão se dá aos profissionais de enfermagem que estejam em período de férias, atestado ou folga no dia da coleta;

Sua participação não é obrigatória e você tem plena autonomia para decidir se quer ou não participar, bem como desistir da colaboração neste estudo no momento em que desejar, sem necessidade de qualquer explicação e sem nenhuma forma de penalização. Você não será penalizado de nenhuma maneira caso decida não consentir sua participação, ou desista da mesma. Contudo, ela é muito importante para a execução da pesquisa.

Você não receberá remuneração e nenhum tipo de recompensa nesta pesquisa, sendo sua participação voluntária. Serão garantidas a confidencialidade e a privacidade das informações por você prestadas. Qualquer dado que possa identificá-lo será omitido na divulgação dos resultados da pesquisa e o material armazenado em local seguro. A qualquer momento, durante a pesquisa, ou posteriormente, você poderá solicitar do pesquisador informações sobre sua participação e/ou sobre a pesquisa, o que poderá ser feito através dos meios de contato explicitados neste Termo.

A sua participação consistirá em responder perguntas de um roteiro de entrevista à pesquisadora do projeto. O tempo de duração é de aproximadamente 20 (vinte) minutos e o local de coleta será no Hospital Regional do Oeste. A entrevista será realizada individualmente com os profissionais do setor e poderá ser gravada.

A entrevista será gravada somente para a transcrição das informações e somente com a sua autorização. Após, serão transcritas e armazenadas em arquivos digitais, mas somente terão acesso às mesmas a pesquisadora e sua orientadora.

Assinale a seguir conforme sua autorização:

Autorizo gravação Não autorizo gravação

Os benefícios associados à sua participação estão relacionados ao fato de que as descobertas deste estudo podem oferecer orientações para o desenvolvimento de intervenções específicas, a formulação de políticas de gestão mais eficazes e a criação de estratégias destinadas a melhorar o ambiente de trabalho. Essas ações têm o potencial de aumentar o reconhecimento e a valorização dos profissionais envolvidos.

A participação na pesquisa poderá causar riscos emocionais, gerando desconforto ao relembrar ou discutir experiências estressantes no ambiente de trabalho, e risco de identificação indesejada. Mesmo com medidas de anonimato, os participantes podem se preocupar com a possibilidade de colegas ou superiores identificarem suas experiências com base no conteúdo das entrevistas.

A participação é voluntária, e você poderá recusar responder a qualquer pergunta ou retirar-se da pesquisa a qualquer momento, sem qualquer penalização. Ademais, todas as respostas e informações são estritamente confidenciais. Os resultados da pesquisa serão apresentados de forma agregada, sem qualquer identificação individual. Criaremos um ambiente de entrevista confidencial e não julgador para encorajar a abertura e a honestidade.

Os resultados serão divulgados em eventos e/ou publicações científicas mantendo sigilo dos dados pessoais.

Caso concorde em participar, uma via deste termo ficará em seu poder e a outra será entregue ao pesquisador. Não receberá cópia deste termo, mas apenas uma via. Desde já agradecemos sua participação!

CAAE: 03509918.3.0000.5564

Número do Parecer de aprovação no CEP/UFS: 3.130.487

(Preencher com o local e data)

Assinatura do Pesquisador Responsável

Contato profissional com o(a) pesquisador(a) responsável:

Tel:

e-mail:

Endereço para correspondência:

Universidade Federal da Fronteira Sul/UFS, Rodovia SC 484 Km 02, Fronteira Sul, CEP 89815-899 - Chapecó - Santa Catarina – Brasil)

Em caso de dúvida quanto à condução ética do estudo, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da UFS:

Tel e Fax - (0XX) 49- 2049-3745

E-Mail: cep.ufs@ufs.edu.br

Endereço para correspondência: Universidade Federal da Fronteira Sul/UFS - Comitê de Ética em Pesquisa da UFS, Rodovia SC 484 Km 02, Fronteira Sul, CEP 89815-899 Chapecó - Santa Catarina – Brasil)

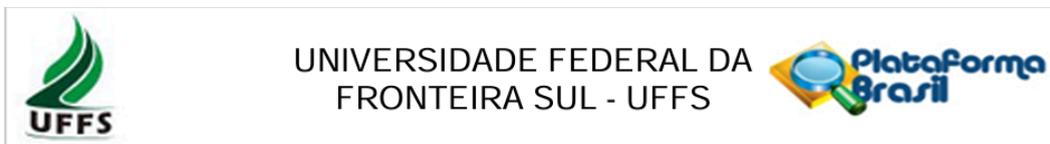
Declaro que entendi os objetivos e condições de minha participação na pesquisa e concordo em participar.

Nome completo do (a) participante: _____

Assinatura: _____

ANEXO II

Deferimento do projeto guarda chuva intitulado: Corpo e Corporeidade no Cotidiano do Centro Cirúrgico: bordando o cuidado e a formação no labirinto da equipe de Enfermagem, pelo CEP em 04 de fevereiro de 2019 (UFFS).



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Corpo e Corporeidade no Cotidiano do Centro Cirúrgico: bordando o cuidado e a formação no labirinto da equipe de enfermagem.

Pesquisador: DENISE CONSUELO MOSER AGUIAR

Área Temática:

Versão: 3

CAAE: 03509918.3.0000.5564

Instituição Proponente: UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL - UFFS

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

CHAPECO, 04 de Fevereiro de 2019

Assinado por:
Valéria Silvana Faganello Madureira
(Coordenador(a))

ANEXO III

A aprovação do CEP/Unochapecó ocorreu em 13 de setembro de 2024 pela instituição hospitalar (HRO).



Observações:

Centro de Ensino, Pesquisa e Extensão.

FLUXOS INTERNOS DA INSTITUIÇÃO FORMULÁRIO DE ENCAMINHAMENTO DE DOCUMENTO(S) DO CENTRO DE ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO – TRABALHOS DE CONCLUSÃO DE CURSO (TCC) / RESIDENCIA (TCR)

DOCUMENTO(S) ENTREGUE(S) VIA CENTRO DE ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO	
Título do Projeto:	Enfermagem na Central de Materiais Esterilizados (CME): estudo dos fatores psicossociais relacionados ao estresse dos profissionais
Pesquisador Principal:	Denise Consuelo Moser Aguiar
Local de Desenvolvimento:	Central de Materiais Esterilizados, Hospital Regional do Oeste
Período de Desenvolvimento:	Setembro/Outubro de 2024
Público Alvo:	Profissionais de enfermagem
Avaliação da CEPE: <input checked="" type="checkbox"/> Deferido <input type="checkbox"/> Indeferido	
OBS.:	Encaminhado para análise e parecer da coordenação CME e Gerência Assistencial. * Aguardar termo de instituição emissor posteriormente ao parecer de 13/09/2024
Assinatura / Carimbo:	Jussara S. Valentini Coord. CME - AHLVF Coord. Educação Permanente HRO COREN/SC 134362
Data da Devolução 5 dias:	13/09/2024
Avaliação da Coordenação do Setor: <input checked="" type="checkbox"/> Deferido <input type="checkbox"/> Indeferido	A Lembranças nem carimbo.
OBS.:	
Assinatura / Carimbo:	Bernarda Cesira Cassaro Enfermeira Esp. Centro Cirúrgico/CME COREN/SC 680322
Data da Devolução 5 dias:	Tania M.T. Zunkowski Gerente Assistencial COREN-SC 14902

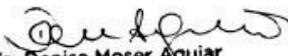
**UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL
COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA ENVOLVENDO SERES HUMANOS
CURSO DE ENFERMAGEM**

DECLARAÇÃO DE CIÊNCIA E CONCORDÂNCIA DA INSTITUIÇÃO ENVOLVIDA

Pesquisador Responsável: Denise Consuelo Moser Aguiar

Local: Centro de Material Estéril do Hospital Regional do Oeste (HRO)

Com o objetivo de atender às exigências para obtenção do parecer do Comitê de Ética em Pesquisa envolvendo seres humanos da Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS), representado pela Coordenadora do Centro de Ensino Pesquisa e Extensão, Sra. Jussara dos Santos Valentini, Enfermeira, do Hospital Regional do Oeste (HRO), gerido pela Associação Lenoir Vargas Ferreira, envolvido no projeto de pesquisa intitulado: **“Enfermagem na Central de Materiais e Esterilização (CME): estudo dos fatores psicossociais relacionados ao estresse dos profissionais”**, declara estar ciente e de acordo com seu desenvolvimento nos termos proposto e que esta instituição dispõe da infraestrutura necessária para realização da pesquisa, salientando que os pesquisadores deverão cumprir os termos da resolução nº 466/12 do Conselho Nacional de Saúde, sob o parecer substanciado do CEP, projeto guarda-chuva, CAAE: 03509918.3.0000.5564, Número do Parecer: 3.130.487.


Profa. Denise Moser Aguiar
Dra. em Educação
Especialista - Bloco Cirúrgico
SIAPE 1705947 / COREN 70647
Universidade Federal da Fronteira Sul
Assinatura do Pesquisador Responsável


Jussara S. Valentini
Coord. COREMU - AHLVF
Coord. Educação Permanente
HRO
COREN/SC 134362
Assinatura com carimbo do responsável da instituição

Chapecó, 05, setembro, 2024.