ORIGINAL ARTICLE

TRIGGER FACTORS OF STRESS IN THE CENTRE OF STERILIZED MATERIAL

FATORES DESENCADEANTES DE ESTRESSE NA CENTRAL DE MATERIAL ESTERILIZADO

FACTORES DESENCADENANTES DE ESTRÉS EN EL CENTRAL DE MATERIAL ESTERILIZADO

Mara Cristina Bicudo de Souza¹

ABSTRACT

Objective: to identify the generative factors of stress in a Central of Sterilized Material, from perspective of staff working in the sector. **Method:** there was a descriptive research, using a quantitative analysis with nurses, technicians, auxiliaries and nurse attendants, with the data collection instrument to structured interview. **Results:** the generative factors of stress are related to the physical-functional environment unity: inherent factors to the environment, physical-ergonomic factors and administrative factors. **Conclusion:** the technical procedures were not mentioned, what it makes to believe that the employees feel capable and prepared to the execution of activities in the technical area. It was observed the necessity of much attention by the hospital administrators and supervisors to the unity, ie regeneration and adoption of technologies to minimize the constraints that the environment provides. **Descriptors:** stress; nursing; centre of sterilized material; human resources of nursing.

RESUMO

Objetivo: identificar os fatores geradores de estresse no ambiente da Central de Material Esterilizado, segundo a perspectiva dos funcionários que trabalham no setor. **Método:** realizou-se uma pesquisa descritiva com enfermeiros, técnicos, auxiliares e atendentes de enfermagem, tendo como instrumento de coleta de dados a entrevista estruturada. **Resultados:** os geradores de estresse foram relacionados ao ambiente físico funcional da unidade envolvendo fatores inerentes ao ambiente, fatores físicos ergonômicos e fatores administrativos. **Conclusão:** os procedimentos técnicos não foram referidos como fatores geradores de estresse, sugerindo que os profissionais sentem-se capacitados e preparados para a execução de atividades na área técnica. Observou-se, ainda, que há necessidade de uma maior atenção por parte dos administradores hospitalares e supervisores junto à unidade, ou seja, revitalização e adoção de tecnologias para minimizar as imposições que o ambiente proporciona. **Descritores:** estresse; enfermagem; central de material esterilizado; recursos humanos de enfermagem.

RESUMEN

Objetivo: investigación tiene por objetivo identificar los factores extrínsecos generadores del estrés en el ambiente de la Central de Material Esterilizado, desde la perspectiva del personal que trabaja en el sector. **Método:** Hubo un estudio descriptivo de las enfermeras, técnicos y auxiliares de enfermería, con el instrumento de recolección de datos a la entrevista estructurada. **Resultados:** los generadores del estrés están relacionados al ambiente físico funcional de la entidad: factores inherentes al ambiente, factores físico ergonómicos y factores administrativos. **Conclusión:** los procedimientos técnicos no fueron referidos lo que nos hace creer que los empleados se sienten capaces y preparados para la ejecución de actividades en el área técnica. Se ha observado asimismo que hay necesidad de una mayor atención de parte de los administradores hospitalarios y supervisores junto a la unidad, es decir, la regeneración y la adopción de tecnologías para reducir al mínimo las limitaciones que proporciona el medio ambiente. **Descriptor:** estrés; enfermería; central de material esterilizado; recursos humanos de enfermería.

¹Enfermeira. Doutoranda, Professor Assistente III do Departamento de Enfermagem da Universidade de Taubaté, Taubaté, São Paulo, Brasil. E-mail: marajac@uol.com.br

INTRODUÇÃO

A organização hospitalar é constituída por diversos setores que, com finalidades específicas, servem de apoio aos serviços de saúde. Dentre eles, destaca-se a Central de Material Esterilizado (CME), obrigatório a todos os estabelecimentos assistenciais de saúde (EAS), quando da existência de centro cirúrgico, obstétrico e/ou ambulatorial, serviços de hemodinâmica, emergência de alta complexidade e urgência, podendo ficar localizado dentro ou fora da instituição.¹

A CME parte fundamental do contexto hospitalar, é o local responsável pelo expurgo, preparo, esterilização e distribuição dos materiais e equipamentos usados nas demais unidades de um hospital, para desenvolvimento de atividades que envolvem ações de terceiros, médicos e profissionais de enfermagem, em procedimentos críticos e semicríticos junto aos pacientes.

É um local fechado, com alta densidade tecnológica e regras organizacionais, constitui-se num trabalho minucioso e exige atenção constante do profissional que nele atua. Sua dinâmica de funcionamento requer o cumprimento de normas imprescindíveis e de rotinas preestabelecidas, para a obtenção de resultados eficazes. É uma verdadeira “fábrica”, com horários para entrega e recebimento de materiais, para limpeza, preparo e esterilização de artigos. Trabalha sempre com margem de segurança, para garantir o funcionamento e o fornecimento de materiais esterilizados para todas as unidades hospitalares. É [...] o combustível que gera a energia necessária ao funcionamento das engrenagens hospitalares.^{2:93}

Hoje, embora alguns hospitais possam optar pela terceirização do setor, junto a prestadoras de serviços na área de esterilização, a maioria deles mantém o setor dentro da instituição hospitalar, com atuação de profissionais de enfermagem. No entanto, observa-se que há poucos investimentos na estrutura física e em avanços arquitetônicos que possam contribuir para aperfeiçoar e tornar o ambiente mais agradável. Onde quer seja o local a ser instalada uma CME, esta deve estar sob o gerenciamento do enfermeiro.

Quando o profissional de enfermagem escolhe ou é designado para atuar nessa unidade, passa grande parte de seu dia-a-dia num ambiente fechado, convive com um volume de trabalho intenso e com o mesmo grupo de pessoas, sendo importante sentir-se adaptado, valorizado e capaz. A vivência e a

realização de uma convivência prazerosa e produtiva no trabalho são imprescindíveis para a qualidade de vida, e tem sido também “...uma meta teoricamente muito difundida e bastante discutida nos dias de hoje”.^{3:32}

Como qualidade de vida considera-se o sucesso em pelo menos quatro áreas: social, afetiva, profissional, e a que se refere à saúde. Entende-se que, para se ter qualidade de vida, é preciso gozar a vida naquilo que é bom, prazeroso e compensador nas áreas referidas - é realmente viver. Acredita-se que [...] a qualidade de vida no trabalho é o maior determinante da qualidade de vida.⁴⁻⁵

No entanto, cabe salientar que:

[...]a qualidade de vida no trabalho tem como um de seus maiores problemas e desafios o stress que afeta os trabalhadores, compromete a saúde, diminui a produtividade, a motivação, sendo um foco de grande quantidade de pesquisas.^{3:34}

Em 1926, Hans Selye usou pela primeira vez o termo stress, na área da saúde, quando observou que muitas pessoas apresentavam várias doenças físicas e reclamavam de alguns sintomas em comum, tais como: falta de apetite, pressão alta, desânimo e fadiga. Essa observação desencadeou extensas pesquisas médicas que culminaram com a definição, na época, de estresse como “um desgaste geral do organismo”. Tal desgaste é causado por alterações psicofisiológicas que ocorrem quando a pessoa se vê forçada a enfrentar uma situação que, de um modo ou de outro, a irrite, a amedronte, a excite ou a confunda.

Os fatores causadores do estresse podem ser externos e internos. Os externos são os acontecimentos na nossa vida e com as pessoas que nos cercam, isto é, trabalho em excesso ou desagradável, desarmonia familiar, acidentes, entre outros. Os internos estão representados pelo modo individualizado com que pensamos, agimos, aceitamos e acreditamos na vida, nossa personalidade.⁶

Cada indivíduo interpreta, reage e sente o estresse de uma maneira própria, em decorrência de seu nível cognitivo. O que é considerado muito estressante para um pode não ser apresentado como fator estressante para outro, ou apresentar-se de forma reduzida, para um, e equilibrada, para outro. “A forma diferenciada das pessoas e dos grupos interpretarem certos eventos está relacionada à vulnerabilidade dos sujeitos”.^{10:44}

Autores afirmam que “a enfermagem é reconhecida mundialmente como uma profissão estressante. É alvo de diferentes pesquisas por diversos focos de atenção e por outros profissionais”.^{7:914}

Ao atuar na CME, embora a equipe de

enfermagem não tenha contato direto com o paciente e com os riscos decorrentes desse contato, o trabalho não é menos insalubre ou estressante do que outros.

É considerado uma área insalubre, pois os riscos à saúde das pessoas que ali trabalham são muito grandes, seja pelo manuseio de equipamentos contaminados, pela inalação de gases esterilizantes, pela temperatura elevada na área de esterilização, ou por ser um ambiente fechado.^{2:18}

A temperatura ambiental da CME é apontada como fator negativo para se trabalhar, devido às variações atmosféricas que incluem fenômenos térmicos, como calor, frio e pressão. A circulação e exaustão de ar insuficiente elevam em níveis críticos a temperatura. É uma área física exígua, com número considerável de funcionários, materiais e equipamentos. Bancos, muitas vezes sem apoio, contribuem para a ocorrência de diversos problemas osteoarticulares.⁷⁻²

Essas características podem definir o ambiente de trabalho e a perspectiva para tratar esse ambiente. Deve-se considerar a visão dos trabalhadores e a realidade do ambiente de trabalho, que afeta a percepção de quem o realiza. Pesquisas desenvolvidas com funcionários que trabalham na CME de hospitais do Vale do Paraíba Paulista apontam, segundo o relato dos mesmos, que o calor excessivo e o uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPI) dificultam o trabalho no setor.³⁻⁸

O trabalho realizado na CME instrumentaliza os processos assistenciais, articula-se como um subprocesso e é um instrumento imprescindível para o processo de atendimento aos pacientes.⁹ Entretanto observa-se que esse serviço abriga pessoas que, muitas vezes, não se adaptaram ao cuidado do paciente, por condições físicas e emocionais, ou que por não apresentarem qualificação profissional (atendentes de enfermagem) para trabalhar com o cuidar.

No hospital, outros profissionais que dependem e são atendidos pelos serviços da CME se referem aos funcionários desse setor como problemáticos e de difícil trato. Julgam-nos pessoas estressadas, pouco cordiais, que não sabem atender solicitações.

Diante dessas referências, optou-se por averiguar o que acontece no ambiente da CME que pode afetar a qualidade da vida profissional dos que ali trabalham, buscando delimitar os fatores extrínsecos determinantes de estresses e as influências que as atividades exercem nos funcionários que facilitam ou dificultam a sua prática profissional.

Teve-se como objetivo identificar fatores geradores de estresse no ambiente da CME, segundo a perspectiva dos funcionários que trabalham no setor.

METODOLOGIA

A pesquisa foi realizada nas CMEs de dois hospitais gerais do Vale do Paraíba Paulista, de grande porte com 173 e 260 leitos cada, construídos na década de 50 e 70 respectivamente.

Dos 45 funcionários de enfermagem pertencentes às CMEs dos hospitais em estudo, foram entrevistados 38: três enfermeiras, duas técnicas de enfermagem, 26 auxiliares de enfermagem e sete auxiliares de esterilização/mensageiro hospitalar (atendentes de enfermagem - categoria extinta, desde 1997, pela Lei do Exercício Profissional de Enfermagem). Foram excluídos sete funcionários: um que não concordou em participar da pesquisa, cinco que se encontravam em licença médica, e uma que estava em férias no período da coleta de dados. O instrumento utilizado, depois de validado, foi um formulário estruturado, elaborado pela pesquisadora, composto por questões fechadas contendo duas partes: uma com dados sócio-demográficos (idade, sexo, categoria profissional, turno e tempo de atuação no setor) e outra com uma lista de possíveis fatores estressantes. Estas questões foram formuladas segundo as áreas do CME, com formato de resposta fixa, modelo de escala de Likert, e que deveriam ser pontuadas de acordo com valores de 0 a 3 (0 = não estressante, 1 = pouco estressante, 2 = estressante e 3 = muito estressante).

Havia, ainda, uma pergunta aberta, que possibilitou a manifestação dos entrevistados sobre outros fatores que podem gerar estresse e que não estavam listados nas questões anteriores.

As entrevistas foram realizadas com os dois turnos de trabalho, diurno e noturno, de maio a junho de 2005. Ocorreram após a assinatura do Termo de Consentimento da Instituição, pelo responsável da administração, e agendadas com os funcionários das CMEs. Na oportunidade, eles foram esclarecidos sobre o objetivo da pesquisa, da importância de sua participação, da garantia do anonimato da instituição e dos funcionários. Todos assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Quanto aos aspectos éticos, o projeto da pesquisa foi autorizado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade de Taubaté (protocolo CEP/UNITAU nº 057/05).

Os dados foram organizados, tabulados e analisados com o auxílio do programa Microsoft Office Excel-2003.

RESULTADOS

Dos 38 funcionários entrevistados, a maioria, 33 (86,8%), é do sexo feminino, com idade média de 39 anos, e 24 (63,2%) atuam em todas as áreas da CME. Quanto ao motivo que os levou a trabalhar no CME, 18 (47,4%) foram designados; sete (18,4%), por falta de opção; cinco (13,1%) optaram por gostarem da área; cinco (13,2%), por serem atendentes de enfermagem; dois (5,3%), por possuírem experiência anterior; e uma (2,6%) relata como motivo o fato de ser epilética e não poder trabalhar diretamente com pacientes.

Quanto à satisfação por exercerem a função atual, 20 (52,6%) relataram estarem satisfeitos; 15 (39,5%) estavam moderadamente satisfeitos; dois (5,3%), insatisfeitos; e um (2,6%), muito insatisfeito.

Segundo a maioria dos entrevistados, o ambiente da CME é estressante. A falta de manutenção foi citada como estressante pela maioria dos funcionários, 30 (78,9%). Dentre outros fatores identificados, pelos participantes, encontraram-se aspectos relacionados a falta de material, 29 (76,3%), a falhas em outros setores do hospital que prejudicam o andamento do trabalho, 29 (76,3%), e a dificuldade de definir prioridades, devido a incertezas e exigências, às vezes conflitantes, 27 (71,1%).

Observam-se, ainda, como fatores estressantes: o fato de ser um ambiente fechado, 21 (55,3%); ser tenso, inseguro ou de causar medo, devido aos riscos de contaminação que apresenta, 22 (57,9%); pela descontinuidade, às vezes, de plantão, 23 (60,5%); e, pelo excesso de ruídos, 21 (55,3%).

As variações de temperatura na CME é um fator desconfortante próprio do ambiente, e foram apontadas pela maioria dos funcionários como estressantes, 27 (71,1%), e o calor excessivo foi relatado por 24 (63,2%), na área de esterilização, e por 23 (60,5%), na área de guarda e distribuição de materiais. Foram citados, ainda, como fatores estressantes o levantamento, manuseio e transporte de materiais ou cargas por 23 (60,5%) funcionários, na área de expurgo, 17 (44,7%), na área de esterilização, e 18 (47,4%), na área de guarda e distribuição de materiais. Outro fator estressante mencionado por 20 (52,6%) e 19 (50,0%) dos entrevistados se refere ao trabalho em pé, nas áreas de expurgo e de guarda e distribuição de materiais, respectivamente. No expurgo, ainda, são

apontados como estressores as cargas de trabalho, 20 (52,6%), e o uso de EPI, 17 (44,7%).

Embora a percepção de 25 (65,7 %) dos entrevistados considere que a área de preparo e acondicionamento de material é o local menos estressante para se trabalhar, no ambiente da CME. Foi apontado como estressante, nessa área, por 17 (44,7%) funcionários, o tipo de banco utilizado.

Dos entrevistados, 24 (63,2%) expressaram, ainda, insatisfação pela falta de de um sistema de acompanhamento da saúde dos trabalhadores, inclusive quanto à prevenção de eventuais afastamentos e à remuneração. Mencionam, também, 20 (52,6%), a sobrecarga de trabalho que lhes é imposta pelo sistema.

Outras questões ligadas às condições de trabalho que constituem estressores, no dia-a-dia, segundo seis (15,7%) entrevistados é o fato de ser um ambiente de “fofocas”, com chefias paralelas (outros colegas). São mencionadas, por 7 (18,4%) entrevistados, as necessidades de manutenção do ambiente, bem como a separação das áreas em subáreas: no expurgo, delimitar recepção, descontaminação, separação e lavagem dos materiais; no preparo e acondicionamento, subáreas de roupas, instrumentais, borrachas...; na esterilização, esterilização física e química líquida. Nestas últimas áreas, incluir, ainda, a separação entre elas.

DISCUSSÃO

Entre os dados tabulados, verifica-se que o local, segundo as considerações dos funcionários, apresenta grande índice de fatores estressantes. A CME é um ambiente *per si* desconfortante e que deveria abrigar funcionários que gostem de trabalhar em locais fechados para não gerar, pelo desconforto, estresse aos que ai atuam.

Todo trabalho exerce efeitos nos trabalhadores, e podem ser positivos, satisfazendo suas necessidades essenciais de subsistência: funções econômicas, psicológicas e sociais. Geram, também, bem-estar, competência e sensação de utilidade social. Os negativos decorrem de carga de trabalho físico, mental e psíquico, causada pela excessiva atividade laboral. A satisfação e a insatisfação no cotidiano dos trabalhadores podem causar conflitos que se manifestam de diversas formas, às vezes visíveis, às vezes ocultos, e esses fatores estressantes interferem na qualidade de vida no trabalho.¹¹

A opção por trabalhar num determinado local ou em determinadas especialidades é importante para a realização pessoal de quem

executa o trabalho, pois assim o indivíduo adquire estabilidade física e mental. Fazer escolhas próprias proporciona satisfação, facilidade para executar tarefas, melhor entrosamento no ambiente e com a equipe, interesse em se atualizar constantemente e busca de melhores condições junto aos administradores da instituição.¹²

O trabalho desenvolvido na CME é dinâmico, apresenta características funcionais e organizacionais de um setor de produção, está diretamente relacionado à demanda de cada unidade hospitalar. Não deve ser interrompido, porque as repercussões serão sentidas em todo o hospital, quando houver falta de materiais. ⁽²⁾ Não se pode esquecer que o trabalho só alcançará excelência se todas as partes do processo forem igualmente cuidadas.

Na CME os recursos humanos vinculam à máquina o produto de seu trabalho diário. A produção de materiais esterilizados depende do maquinário, e, quando ele apresenta defeitos, devido à falta de manutenção, o trabalho torna-se descontínuo.

“O ambiente de trabalho pode ser compreendido sob diversas óticas e perspectivas, entre elas a do ambiente físico, acústico ou térmico, o conforto ambiental com relação aos móveis e instrumentos de apoio ao trabalho, entre outros”.^{3:18}

O ambiente fechado, com pouca iluminação e pouca ventilação natural, compromete as condições de trabalho. A maioria das pessoas se sente mais feliz, saudável e energética em ambientes onde se poder sentir ou ver o sol. Projetos arquitetônicos que possibilitem a visualização do ambiente externo podem aliviar as tensões do ambiente. A prevalência da iluminação artificial faz com que os indivíduos se sintam cansados e deprimidos. O ar contém partículas eletricamente carregadas, conhecidas como íons, e, quando há aumento de íons positivos em ambientes fechados, isso pode ocasionar letargia e irritabilidade nas pessoas.¹³

O uso de protetores auriculares (Equipamento de Proteção Individual - EPI) em áreas com excesso de ruídos deve ser estimulado e priorizado. O ruído tem ação sobre os ouvidos médios, internos e sobre o sistema nervoso. Quando em excesso, seus efeitos manifestam-se em zumbido, cefaléia e tontura, podendo afetar outros órgãos, aparelhos e funções do organismo. Ocasionalmente, efeitos extra-auditivos, que se manifestam por meio da alteração da pressão arterial, taquicardia, incapacidade de concentração, irritabilidade, distúrbios do sono, sendo a insônia a menos tolerável,

alterações gastrointestinais, distúrbios de visão, estresse e ansiedade.¹⁴

As atividades de lavagem e desinfecção de materiais, bem como o manuseio de instrumentos perfurocortantes representam riscos biológicos a que estão submetidos os funcionários da CME. Enfrentam, ainda: risco químico, devido ao contato com esterilizantes, desinfetantes, detergentes e agentes de limpeza, e riscos físicos, e aqui podem ser citadas as variações de temperatura, que incluem fenômenos térmicos como calor, frio, pressão e vibrações oscilatórias.²

O calor excessivo desencadeia mecanismos termorreguladores, como sudorese, ou seja, há alterações fisiológicas prejudiciais à qualidade de vida dos trabalhadores. O controle da temperatura a níveis desejáveis deve ser priorizado pelos gerentes da instituição hospitalar.

A temperatura adequada ao ambiente do processo de trabalho da CME é entre 18°C e 25°C. Há necessidade do controle da temperatura nas áreas com uso de ar condicionado, exaustão do ar quente e rodízio de trabalhadores, principalmente, na área de esterilização.

Outro aspecto a ser mencionado refere-se ao gênero dos funcionários, a maioria são do sexo feminino (86,8%). Haja vista que

[...]a legislação brasileira estabelece o peso máximo de 60 kg para o transporte e descarga individual, ressaltando as condições relativas ao trabalho da mulher, cuja carga limite considerada é de 20 kg para o trabalho contínuo e 25 Kg para o trabalho ocasional.^{14:144}

Tal questão pode gerar uma sobrecarga nesses profissionais quando do desempenho de suas funções, em ações de empurrar e puxar os carros com materiais, colocar e retirar as caixas cirúrgicas dos equipamentos de esterilização, prateleiras e armários, e na movimentação da porta da autoclave, ao fechá-la; ocasionando estresse e sérios problemas na coluna vertebral, como hérnia, lombalgia, cifose e escoliose.¹⁴

Embora a enfermagem esteja enraizada na figura feminina é importante, na CME, a contratação de funcionários do sexo masculino para ajudar nas ações de movimentação de cargas pesadas, ou ainda, executar os serviços com número maior de funcionários, “a quatro mãos”.

O trabalho em pé por tempo prolongado pode causar dor lombar, problemas vasculares, flebites, varizes e dores nos membros inferiores. Na CME o funcionário é obrigado a ficar muito tempo em pé, ao lavar

ou preparar materiais, é aconselhável que as pessoas que trabalham nessa posição coloquem alternadamente os pés em um pequeno banco¹⁵ aliviando, assim, as tensões.

O expurgo é uma área de intensa atividade e de riscos eminentes. Ali os funcionários recebem, conferem, separam, desinfetam e lavam materiais. Há necessidade, para realização dessas atividades, de um número suficiente de pessoal. Essas atividades são consideradas “sujas”, e tornam obrigatório o uso de paramentação adequada, com a colocação dos EPIs: avental plástico, botas, óculos e luvas (não-cirúrgicas). Cabe aos responsáveis conscientizar seus funcionários da necessidade de se protegerem dos riscos ocupacionais aos quais estão sujeitos e oferecer-lhes o equipamento adequado.

Não se recomenda o uso de bancos para o trabalho sentado - é recomendado o uso de cadeira giratória com encosto e assento reguláveis, firme e de altura compatível com a mesa, sem deixar os pés pendentes. Assim, a posição sentada pode ser ideal para a realização de um trabalho, sem fadiga para a musculatura que sustenta o tronco ereto, quando da postura estática.

É importante a adoção de programas que visem à promoção e manutenção da qualidade de vida no trabalho: realização de exames periódicos de saúde, atenção aos aspectos ergonômicos relacionados ao ambiente de trabalho, conscientização da necessidade de lazer, valorização do trabalhador, promovendo sua saúde física e mental, prevenção de absenteísmo e de licenciamentos freqüentes.

Todo trabalho deve estar subordinado a uma compensação justa e adequada. A estabilidade socioeconômica propicia motivação para o trabalho e melhores condições de vida, dentro e fora da instituição. Muitas vezes, devido à falta de dinheiro, os trabalhadores optam por fazer horas extras, que os levam aos desgastes físicos e psíquicos.

Quanto à sobrecarga de trabalho, na maioria das vezes a CME opera com um número reduzido de pessoal, sob pressão das urgências e de um ritmo acelerado de trabalho, com problemas de equipamentos e tarefas essencialmente manuais. Há necessidade, pois, de funcionários em quantidade e qualidade adequadas.

O pessoal que prepara o material hospitalar pertence ao serviço de enfermagem, e a enfermeira é quem está na coordenação, podendo atuar com independência e autonomia profissional. Deve, assim, estar

preparada e segura, saber liderar sua equipe, enfrentar problemas de recursos humanos e materiais existentes, reconhecer e assumir o seu papel no contexto da unidade. Visualizar e solicitar aos seus superiores, prioridades administrativas beneficiando assim a todos os envolvidos e a instituição hospitalar.

CONCLUSÃO

Após análise do relato dos funcionários, foi possível identificar que os fatores geradores de estresse na CME estão relacionados ao ambiente físico funcional da unidade e que envolvem fatores inerentes ao ambiente, fatores físicos ergonômicos e fatores administrativos.

Quanto aos fatores administrativos, podem-se incluir os defeitos no maquinário, devido à falta de manutenção, a deficiência de outros setores prejudicando o andamento do trabalho, a descontinuidade, às vezes, de plantão, a falta de material, sobrecarga de trabalho (necessidade de um contingente maior), a falta de um sistema de acompanhamento da saúde dos trabalhadores, inclusive quanto à prevenção de eventuais afastamentos e à remuneração. Tais referências exercem influência, social e emocional, na vida profissional dos que ali trabalham.

Os procedimentos técnicos não foram referidos como fatores estressantes. Pode-se inferir que, nas CMEs pesquisadas, os profissionais sentem-se capacitados e preparados para a execução de atividades na área técnica.

Cabe ressaltar a necessidade de maiores investimentos junto à unidade, por parte dos administradores hospitalares e supervisores. Torna-se necessário a revitalização e adoção de tecnologias para minimizar as imposições que o ambiente proporciona. Estes dados em qualquer ambiente de trabalho são geradores de estresse, no entanto, embora existam vários estudos sobre o trabalho na CME, carece-se de projetos que atendam melhor às necessidades dos funcionários. A administração dos hospitais, muitas vezes, preocupa-se com propostas tecnológicas que atendem mais a produção e consequentemente a assistência de seus clientes. É importante averiguar o quanto os administradores conhecem do local e do trabalho que é realizado na CME para melhor empreender ações de melhorias.

REFERÊNCIAS

1. Brasil (BR). Agência Nacional de Vigilância Sanitária. ANVISA. Resolução - RDC N.º 50, de

21 de fevereiro de 2002. Dispõe sobre o regulamento técnico para planejamento, programação, elaboração e avaliação de projetos físicos de estabelecimentos assistenciais de saúde. Brasília (DF): Ministério da Saúde; 2002.

2. Silva, MVG. A equipe de enfermagem do Centro de Material: Um grupo esquecido. [Dissertação]. Rio de Janeiro (RJ): Universidade Federal do Rio de Janeiro. Escola de Enfermagem Anna Nery/UFRJ, 1995.

3. Andrade, A. Ocorrência e controle subjetivo do stress na percepção de bancários ativos e sedentários; a importância do sujeito na relação atividade física e saúde. [Tese]. Florianópolis (SC): Departamento de Engenharia de produção/UFSC. 2001.

4. Lipp M, Rocha JC Stress, hipertensão arterial e qualidade de vida: Um guia de tratamento para o hipertenso. 2ª ed. Campinas: Papyrus, 1996.

5. Haddad MCL. Qualidade de vida dos profissionais de enfermagem [2000 Jun]; 1(2). <http://www.ccs.uel.br/espacoparasaude/u1n2/doc/artigos>.

6. Arden JB. Sobrevivendo ao estresse no trabalho - Como superar as pressões do dia-a-dia. Rio de Janeiro: Alta Books, 2003.

7. Evangelista RA, Hortense P, Souza FAEF. Estimativa da magnitude do estresse, pelos alunos de graduação, quanto ao cuidado de enfermagem. Rev Latino-am Enferm. 2004 Nov/Dez; 12(6): 913 - 7.

8. Souza MCB, Ceribelli MIPF. Dificuldades relatadas pelos funcionários lotados no centro de material esterilizado. [CD-ROM] 53º Congresso Brasileiro de Enfermagem; 9 a 14 de outubro, 2001, Curitiba (PR): 2001. CD-ROM.

9. Silva VEF. O desgaste do trabalhador de enfermagem - Relação trabalho de enfermagem e saúde do trabalhador. [Tese]. São Paulo (SP): Escola de Enfermagem/USP, 1996.

10. Marinho RC. Estresse ocupacional e síndrome de Burnout: Um estudo em hospital privado. [Dissertação]. Taubaté (SP): Departamento de Economia, Contabilidade e Administração/UNITAU; 2005.

11. Reisdorfer MCT. Condicionantes Organizacionais relacionadas à atuação do enfermeiro no: Uma abordagem ergonômica. [Dissertação]. Florianópolis (SC): Departamento Engenharia de produção e sistemas/UFSC; 2002.

12. Souza MCB. Análise da educação continuada nos centros de material esterilizado de hospitais da microrregião de

São José dos Campos. [Dissertação]. Campinas (SP): Departamento de enfermagem/UNICAMP. 2001.

13. Kirsta A. O livro da sobrevivência ao estresse: como relaxar e viver positivamente. 1ª ed. São Paulo (SP): Manole Ltda; 1999.

14. Silva A. Trabalhador de enfermagem na unidade de Centro de Material e os acidentes de trabalho. [Tese]. São Paulo (SP): Escola de Enfermagem/USP; 1996.

15. Bronzatti JAG. O trabalho de Enfermagem na Unidade Centro de Material: Uma abordagem ergonômica. [Dissertação]. São Paulo (SP): Escola de Enfermagem/USP, 2002.

Sources of funding: No

Conflict of interest: No

Date of first submission: 2009/02/09

Last received: 2009/06/10

Accepted: 2009/06/11

Publishing: 2009/07/01

Corresponding Address

Mara Cristina Bicudo de Souza
Rua Bargis Mathias, 50 – Centro
CEP: 12410-090 – Pindamonhangaba
(SP), Brazil