

**PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO: A REALIDADE DOS  
PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM DO CENTRO DE MATERIAL E  
ESTERILIZAÇÃO DE UM HOSPITAL PÚBLICO**

**PLEASURE AND SUFFERING AT WORK: THE REALITY OF NURSING  
PROFESSIONALS AT THE MATERIAL CENTER AND STERILIZATION OF A  
PUBLIC HOSPITAL**

**Vanda Custódia Felipe Manoel<sup>1</sup>**

**RESUMO**

O processo de trabalho de assistência em saúde é visto como diferenciado por propiciar e ao mesmo tempo depender da inter-relação pessoal do corpo de enfermagem. A pesquisa objetivou identificar fatores causadores de sofrimento e prazer, experimentados pelo grupo no exercício das atividades. O Centro de Material e Esterilização tem como corpo de trabalho várias categorias profissionais, entretanto, considera-se como referência a equipe de enfermagem, por ser na maioria das vezes, responsabilizada pelo produto final entregue aos usuários. O estudo realizou-se num Hospital público de grande porte em Belo Horizonte utilizando como método a pesquisa descritiva de abordagem qualitativa e para coleta dos dados entrevista semi-estruturada. Foram objeto de estudo, os profissionais de enfermagem. O presente trabalho está estruturado em quatro seções, iniciando com a parte introdutória, a segunda seção traz o referencial teórico, com abordagem do contexto da organização do trabalho, na terceira seção é apresentada a metodologia, utilizada abrangendo as técnicas de coleta e análise dos dados, a quarta as considerações finais. Nos resultados ficaram confirmadas diversas teorias estudadas.

**Palavras - chave:** Prazer e Sofrimento no Trabalho. Trabalho. Equipe de enfermagem. Centro de Material e Esterilização.

---

<sup>1</sup> Mestre em Administração pelo Centro Universitário Novos Horizontes (UNIHORIZONTES)

## **Abstract**

The health care work process is seen as differentiated because it provides and at the same time depends on the personal interrelation of the nursing staff. The research aimed to identify factors causing suffering and pleasure, experienced by the group in the exercise of activities. The Material and Sterilization Center has a number of professional categories as its body of work, however, the nursing team is considered as a reference, as it is most often responsible for the final product delivered to users. The study was carried out in a large public hospital in Belo Horizonte using the qualitative descriptive research method and semi-structured interview data collection. Nursing professionals were the object of study. The present work is structured in four sections, starting with the introductory part, the second section brings the theoretical framework, with an approach to the context of the work organization, in the third section the methodology is presented, used covering the techniques of data collection and analysis, the fourth concluding remarks. The results confirmed several studied theories.

**Keywords:** Pleasure and Suffering at Work. Job. Nursing team. Material and Sterilization Center.

## **1. INTRODUÇÃO**

O trabalho acompanha o homem em toda sua evolução tendo em sua origem a atividade econômica, sendo necessário para sua sobrevivência. Ao longo da história vem apresentando modificações assumindo formas e significados diferentes. Indiferente do contexto social em que se realiza, o trabalho faz parte da vida humana. Considerado como elemento criador dos sentidos e valores, é fruto da relação do homem com a natureza (Max, 1993).

Deve-se considerar para qualquer estudo, o impacto da divisão e organização do trabalho assim como outras características do Taylorismo: adoção de métodos para diminuir a fadiga e problemas de saúde do trabalho, implantação de melhorias nas condições e ambientes de trabalho, uso de métodos para aumentar a produtividade e diminuir custos e análise de processos para aperfeiçoar o trabalho sem desprezar a capacidade técnica do trabalhador.

Mesmo havendo novas tendências em comparar as organizações assistenciais especialmente os hospitais, com as demais organizações, deve-se levar em conta as diferenças pautadas na sua complexidade, pois as necessidades humanas referentes à recuperação da saúde não são adiáveis (Alves, 1996).

Dentre as unidades de apoio à assistência cabe atualmente destaque para o Centro de Material e Esterilização (CME), que tem como conceito “Unidade de apoio técnico a todas as áreas assistenciais, responsável por tarefas como reprocessamento, limpeza, preparo, esterilização, estocagem e distribuição dos produtos de saúde para todas as Unidades consumidoras do Hospital” (SILVA, 1998. p.169-78).

A importância do centro de Material e Esterilização deve ser ressaltada tanto do ponto de vista técnico-administrativo como econômico, pelas atividades que executa e para as quais necessita de condições ambientais e estrutura organizacional adequada que garanta a qualidade da assistência prestada, com utilização dos produtos médico - hospitalares nele processados. Nas últimas décadas do século XX ocorreu um avanço vertiginoso das técnicas e procedimentos cirúrgicos e com eles, surgiram artigos e equipamentos complexos e sofisticados requerendo assim, a capacitação técnica dos profissionais e exigindo outro perfil de profissional para essa unidade, qual seja conhecimento técnico e científico aliados aos interesses e motivação para um aprendizado constante (POSSARI, 2003).

O CME caracteriza-se como setor de produção com execução de tarefas repetitivas. O critério de seleção de funcionários para este setor nem sempre é a capacitação técnica e aptidão e sim, como na maioria das vezes, ocorre a admissão para readaptação no trabalho devido doenças psicossomáticas, osteomusculares e outros. Neste contexto, indaga-se em que medida a organização do trabalho de um Centro de Material e Esterilização influencia no grau de sofrimento ou prazer dos trabalhadores de enfermagem.

Nas últimas décadas, os Centros de Material e Esterilização tornaram-se evidentes e devido à visibilidade crescente, estão sendo reconhecido destacando-se pela importância no apoio técnico às diversas áreas assistenciais. Ocorreram também, influências social, econômica e políticas internas e externas às instituições, apesar da organização do trabalho se manter na mesma ordem enquanto uma sistemática área de produção.

Buscou-se, portanto, Identificar os fatores que causam sofrimento e prazer no trabalho dos profissionais de enfermagem do CME de um hospital público de grande porte em Belo Horizonte, experimentados durante as atividades exercidas pelo grupo.

Assim, este estudo foi motivado a partir da observação da dinâmica do trabalho desenvolvido através de normas administrativas e técnicas que regem o seus processos; da infraestrutura oferecida pela instituição, dos relacionamentos interpessoais dos integrantes do grupo de enfermagem e, conseqüentemente, dos conflitos advindos desse mesmo processo bem como, da busca pela compreensão da complexidade do fenômeno do prazer e sofrimento no trabalho desenvolvendo a investigação.

Ressalta-se a importância deste estudo num campo específico da área da saúde, a oportunidade de retratar os sentimentos que permeiam a consciência humana e a viabilidade de executar uma pesquisa numa instituição pública.

Este trabalho se justifica por proporcionar aos acadêmicos de graduação em enfermagem, administração e ciências sociais, uma visão do contexto de uma área assistencial pouco estudada e o conhecimento para a abordagem dos fundamentos teóricos acerca do adoecimento no trabalho da equipe de enfermagem.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 Relação entre o homem e o trabalho**

O Trabalho foi descrito por Daniel Grippó (1997) como fator significativo de realização, satisfação, aprendizado, crescimento e gratificação. Através dele, expressamos nossa individualidade, exercitamos nossas próprias forças e marcamos o mundo com nossa presença. Contudo, ele também nos conduz ao stress originário de um estado de ansiedade, frustração tensão, tédio e desapontamento. Também podemos nos sentir abatidos, inúteis, fracassados com o trabalho ou com sua falta. “Trabalho é a atividade manifestada por homens e mulheres para realizar o que ainda não está prescrito pela organização do trabalho.” (Christophe Dejours).

## **2.2 Psicodinâmica do trabalho**

O início da teoria psicodinâmica no trabalho se deu na década de 1980 na França, iniciando com as questões ligadas ao sofrimento que perpassam a vida dos sujeitos trabalhadores e as estratégias de defesa utilizadas no enfrentamento dessas vivências na tentativa de obter prazer no trabalho. Atualmente discute a construção da identidade social do trabalhador, focando o prazer e sofrimento no trabalho nas pesquisas direcionadas às novas estruturas que surgem nas organizações.

Na obra: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho, Dejours revela que os problemas levantados ao vincular trabalho, saúde do corpo, e acidentes no trabalho eram excessivos há 20 anos aqui no Brasil; e ainda que as questões assemelhavam às da França e também que sendo relacionadas ao sofrimento psíquico estariam afetando os operários dos vários segmentos.

Discussões e pesquisas relacionadas ao contexto indivíduo-trabalho vêm se tornando cada vez mais pertinentes, devido ocorrência de mudanças a nível mundial. A estrutura funcional, a organização do trabalho, visão da pessoa no trabalho e também a função e lugar do trabalho na sociedade são o foco dessas mudanças. (MORGAN, 1996; CHIAVENATO e VERGARA 1999).

A fonte de prazer do sujeito trabalhador está ligada à chance que tem de construir sua identidade experimentando o sentimento de reconhecimento e importância na sociedade sendo distinto entre os outros.

A concepção do trabalho como “estruturante psíquico” favorece a construção de um indivíduo realizado sem aprisionamento de si próprio; pois a satisfação e o prazer pela sublimação estão presentes quando há adequação na organização de do seu trabalho, Freud (1930), Dejours (1992, 1994), Mendes (1999).

### 2.3 O Trabalho como fonte de prazer e sofrimento nas organizações

Podem-se observar pela história as formas dominantes do trabalhador sendo expressas de diferentes maneiras. Nas premissas taylorista e fordista focaram-se apenas nos aspectos físicos e fisiológicos passando para os aspectos mentais e cognitivos com a flexibilização nas organizações. No taylorismo e fordismo o controle da subjetividade não existia e no modelo fordista predominava o aumento da força física e sujeição do trabalhador à exploração, tratamento desumano, vida controlada, além de ser cerceado da identidade, cultura e liberdade de pensamento.

Ainda neste modelo a execução do trabalho ocorria de forma fragmentada subestimando a inteligência dos operários.

A existência de equipe de trabalho, ou seja, agrupamento de trabalhadores sob supervisão de um superior hierárquico traduz um paradigma prevalente nesta unidade assemelhando-se ao taylorismo-fordismo. Linha de montagem interdependente entre os trabalhadores. Quem trabalha menos está modulado no que o colega faz para mais. (Dejours, 2003).

Alguns estudos demonstram que o trabalho pode ser fonte de prazer e sofrimento, implicando numa contradição que é movimentada pela estrutura e ambiente do trabalho na organização, na qual se desenvolve e ainda pela

maneira e a natureza das diversas tarefas atribuídas. Liberdade para atuar, incentivo e oportunidade de aprendizagem, reconhecimento e segurança são fundamentais para o trabalho ter sentido. Há de se atentar para o fato do sujeito atuar e cumprir suas atividades laborativas em espaços construídos por decisões alheias ao seu conhecimento com determinação **do fazer** sendo uma questão **do trabalhar**.

Segundo Pagès et al. (1987) , dependendo da relação entre o trabalhador e a organização esta pode tornar-se fonte de prazer ou de sofrimento.

Em estudo realizado por Mendes (1999), podem encontrar-se indicadores de prazer e de sofrimento no trabalho baseados nos estudos de Dejours (1992, 1994, 1999) com objetivo de possibilitar novos estudos sobre o tema.

As vivências de prazer e sofrimento são experimentadas pelo sujeito trabalhador num mesmo tempo, mas podendo uma suplantar a outra caso não ocorra uma relação integrada em que o trabalhador se identifique com a organização.

No âmbito da organização o indivíduo é imposto a certas condições para realizar suas atividades cotidianas muitas delas instáveis pela competitividade, de desempenho cobranças de aceleração e alta de produtividade, fomento à lucratividade da empresa e qualidade de produtos. Neste cenário, se dá o espaço de conflitos nas relações interpessoais internos e externos na organização.

#### 2.4 O prazer no trabalho

O reconhecimento por parte dos pares das chefias e subordinados é que facultam a construção e sustentação da identidade social e pessoal.

Para Dejours e Abdoucheli, (1994) o trabalho assume o sentido de luta para transformar o sofrimento em algo favorável, é inevitável na angústia que os

sujeitos vivenciam. Assim, o prazer no trabalho decorre de transformação do sofrimento em criações reconhecidas na organização ou sociedade.

Para Bruhns, o indivíduo pode experimentar um prazer permanente traduzido pela tranquilidade quando realiza ações importantes, mas dentro de suas limitações tanto física quanto mentais (BRUHNS, 2002).

## 2.5 O sofrimento no trabalho

Quanto ao aspecto do trabalho como sofrimento este se estabelece quando o trabalhador não consegue se identificar com as atividades que realiza, não compreende o significado do seu trabalho e seu potencial, sua realidade psíquica está desintegrada da divisão do trabalho e da organização em que está inserido (Dejours, 1992, 1994 e Mendes 1999).

A história individual do trabalhador marcada por esperança, sonhos e projetos de vida pode ser motivo de sofrimento quando não coaduna com a forma que seu trabalho está organizado. O sofrimento psíquico instala quando não há possibilidade de modificação na organização do trabalho adequando aos limites físicos e anseios psicológicos, privando o trabalhador de sua capacidade intelectual.

A carga psíquica do trabalho resulta da confrontação do desejo do trabalhador, à injunção do empregador contida na organização do trabalho.

“Sobre o ambiente laboral, quando o rearranjo da organização do trabalho não é mais possível, quando a relação do trabalhador com a organização do trabalho é bloqueada, o sofrimento começa: a energia pulsional que não acha descarga no exercício do trabalho se acumula no aparelho psíquico, ocasionando um sentimento de desprazer e tensão” (DEJOURS, 1992).

## 2.6 Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de enfermagem



É possível que o trabalho seja para o indivíduo um fator que sustenta sua identidade, fonte de realizações e de prazer, entretanto pode ser a fonte de sofrimento; muitas vezes causando dependência material e social quando tido como garantia de sua identidade.

Cada vez mais, os profissionais da saúde estão expostos a riscos ocupacionais, e alguns autores fazem uma abordagem de forma generalizada como agentes nocivos sejam físicos, químicos biológicos, ergonômicos ou psicossociais.

## 2.7 Estratégias para lidar com o sofrimento no trabalho

As estratégias de defesa advêm da inteligência individual ou coletiva e são estas que debelam o sofrimento criando promovendo atitudes.

Quando o trabalhador não encontra adequação junto à organização do trabalho, o sofrimento se instala tornando necessária a busca de mecanismos de defesa no intuito de enfrentamento ao sofrimento desencadeado. Muitas vezes esses mecanismos se dão de forma coletiva e procurando amenizar o estado de sofrimento e instalar o prazer para suportar assim sua vivência laboral na organização.

Uma das defesas elaboradas pelo indivíduo para enfrentar o sofrimento instalado decorrente da insatisfação ou medo é velar este sofrimento tornando-o fator de somatizações que são específicas para cada ambiente de trabalho e profissão.

O trabalho desenvolvido pela equipe de enfermagem no CME apresenta uma diferenciação em relação aos outros; isso se dá pelo distanciamento dos profissionais da assistência direta ao paciente, contato com familiares desses clientes e até das demais equipes. Além disso, há dificuldade em visualizar a dimensão da utilização dos produtos produzidos por eles e existem outros fatores. (Silva, 1998; Molina et al,1997).

Os transtornos mentais e de comportamento destacam-se nas queixas relacionadas ao trabalho em CME como exemplo são citadas estresse, fadiga, cansaço e irritabilidade estando estas relacionadas à organização do trabalho neste setor, de forma rotinizada, fracionada e muitas vezes com falta de autonomia. Assim, se evidencia a capacidade das atividades exercidas neste centro de favorecer o aparecimento de desgastes com manifestações orgânicas possivelmente relacionadas com transtornos mentais e comportamentais fortalecendo mais o (BATISTA, 2011).

A busca e conservação da saúde no trabalho contribuem para o crescimento profissional e exercício das atividades laborais porque fortalece a identidade do sujeito e suas realizações. Nesta perspectiva é importante a constituição de um ambiente de trabalho fundamentado nos pilares da cooperação, confiança e atitudes hierárquicas éticas das organizações.

### **3. MÉTODO**

A pesquisa foi desenvolvida no Centro de Material e Esterilização (CME) de um hospital público universitário de grande porte em Belo Horizonte. Trata-se de uma instituição que realiza atividades de assistência, ensino, pesquisa, sendo referência no sistema municipal e estadual de saúde e que demanda assistência de enfermagem de qualidade por realizar procedimentos em todos os níveis de complexidade. Tratou-se de um estudo descritivo de natureza qualitativa e teve como sujeitos pesquisados profissionais da equipe de enfermagem.

È importante que a coleta de dados seja realizada adequadamente segundo o tipo de pesquisa assegurando assim, que os resultados respondam a questão da pesquisa e os objetivos traçados sejam atendidos não deixando a correlação que deve existir entre estes e os meios Vergara (2007).

Visando o cumprimento dos objetivos propostos no estudo, qual seja a análise do processo de trabalho da enfermagem relacionado às vivências de prazer e

sofrimento, estratégia de combate ao sofrimento no trabalho no CME da instituição estudada, foi utilizado o Inventário do Trabalho e Risco de Adoecimento (ITRA) desenvolvido por Mendes e Ferreira (2007) transformado em roteiro de entrevista para avaliar o contexto do trabalho. Desta forma possibilitou-se avaliar o conteúdo levando em conta a organização, as condições em que é realizado o trabalho bem como as relações sociais e profissionais.

Minayo (2004) define a entrevista semiestruturada como aquela “que combina perguntas estruturadas e abertas, na qual o entrevistado tem a possibilidade de discorrer sobre o tema proposto, sem resposta ou condições pré-fixadas pelo pesquisador”. Na coleta de dados utilizou-se como instrumento entrevistas semiestruturadas. Os entrevistados foram previamente esclarecidos quanto ao objetivo do estudo, a significância de sua colaboração bem como a confidencialidade.

Segundo Michel (2009), os instrumentos utilizados na coleta dos dados são técnicas que devem ser utilizadas para se chegar à explicação dos aspectos teóricos pesquisados. As entrevistas ocorreram individual e privativamente, sendo realizadas no Hospital e no próprio setor do estudo e foram gravadas com autorização dos entrevistados. Participaram da pesquisa 03 enfermeiras, 04 técnicos e 04 auxiliares de enfermagem atuantes em todos os níveis operacionais da unidade; selecionados com as considerações de acessibilidade e a perspectiva de contribuições para a pesquisa, pelo fato de trabalharem no setor há muito anos.

Segundo (BARDIN, 1977) a análise de conteúdo é um conjunto de técnicas utilizado na análise dos dados coletados na comunicação com intuito de, através de procedimentos sistemáticos e objetivos obterem a descrição do conteúdo das mensagens quantitativamente ou não.

Considerando a metodologia escolhida os dados foram tratados de forma não estatística por análise de conteúdo tendo considerado a relevância das

reflexões, a importância da análise e conclusões dos dados coletados. Ressalta-se que as estratégias de análise emergiram dos depoimentos colhidos a respeito das categorias mencionadas.

Houve, portanto preocupação e cuidado na busca de uma leitura crítica e aprofundada do material coletado, no intuito de analisar o conteúdo das respostas dos participantes. As respostas foram identificadas por iniciais das categorias profissionais sendo, **E** (enfermeira), **TE** (técnico de enfermagem), **AE** (auxiliar de enfermagem), seguidas de um número, assim pode-se garantir o anonimato dos sujeitos entrevistados.

Com o agrupamento das respostas pode-se identificar citações que determinaram a identificação das categorias temáticas nas quais são descritas através das percepções dos sujeitos quanto às suas relações com o trabalho e esse como fonte de prazer e sofrimento.

#### **4. RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Participaram da pesquisa 11 profissionais de enfermagem sendo que a escolha da amostra se deu de forma intencional devido o tempo de trabalho no setor, interesse e acessibilidade. Dos entrevistados 03 são enfermeiras, 04 técnicas e 05 auxiliares de enfermagem. Três técnicas são graduadas em enfermagem, mas se mantém no cargo por questões de política de carreira. A maioria dos participantes é do sexo feminino todos casados e possuem filhos. O tempo de trabalho no setor está entre cinco e 19 anos Em relação à faixa etária 35 e 49 encontram-se com idade.

Neste estudo, optou-se por apresentar os resultados seguidos das respectivas discussões relacionadas às categorias temáticas que emergiram a partir dos discursos dos sujeitos dessa investigação. As categorias foram definidas pela referência de contexto de trabalho, aos custos, ao sentido e aos danos do trabalho bem como as estratégias de enfrentamento ao sofrimento no trabalho.

Os sentimentos dos entrevistados foram identificados em suas falas e a partir dessas, a associação com os núcleos do sentido sendo submetidos às categorias de análise pré-definidas em consonância como objetivo da pesquisa.

As respostas obtidas nesse estudo evidenciaram o engajamento dos profissionais com o trabalho e a preocupação com a qualidade do produto oferecido para assistência ao paciente como resultado do trabalho executado. Além disso, observou-se que a permanência por anos no setor é fator comum. Dentro no contexto do trabalho, as demonstrações quanto à organização o ritmo de trabalho foi muito citado como acelerado, intenso e desgastante. O ambiente físico também esteve destacado por condições inadequadas e nas relações socioprofissionais ao se falar em quantitativo de pessoal e distribuição de tarefas:

Olha [...] A questão da climatização é um setor muito quente então isso dá muito desconforto para exercer as atividades, então às vezes você não consegue nem centrar pra desenvolver as atividades, você precisa ficar sempre no computador pra fazer uma elaboração de escala, elaborando documento, você tem as salas muito fechadas, tudo, que você não consegue nem centrar no trabalho ao mesmo que observa os técnicos e os auxiliares de enfermagem ao desenvolver as tarefas, são salas muito quentes então é o desgaste [...] temos uma boa quantidade de pessoas acima de, 45 e 50 anos, chegando numa fase de alteração hormonal, então isso faz uma diferença muito grande pro desenvolvimento do nosso trabalho (E2).

Bom, eu considero que não é adequado. Por que é um ambiente muito quente, sem ventilação. Muita gente, muito barulho excessivo, além da adversidade do comportamento do servidor (E3).

Adequado ele é, por que a gente tá trabalhando nele, eu acredito que quando o material sai lá no arsenal, tem toda plena condição de ser usado tá estéril. Mas que tem que melhorar muito tem né? [...] A questão do barulho por mais que a gente queira usar o abafador tem setor que não dá pra você usar igual a porta, o barulho tem hora que é insuportável né? Você tá recebendo material a maquina de borracha tá em processo os meninos estão lavando material é quase insuportável o barulho, principalmente na parte da tarde que eu vejo isso (A2).

Os funcionários não estão satisfeitos com as condições dos equipamentos e poucos concordam em relação ao material de consumo, como relataram:

São poucos e nós contamos com muito pouca coisa, devia ter muito mais. Coisas que colaborassem pra gente trabalhar melhor. Mas raro. O material de consumo aqui é bom, ele é um material bom (E1).

Agora a questão dos equipamentos eles são insuficientes, já estão obsoletos. Por que em termo de tecnologia, a cme é bem moderna em termo de área física,

mas em termo de equipamento ela está deixando muito a desejar, do que tem hoje no mercado, mesmo nos já fizemos varias solicitações e não fomos atendidas, a questão de equipamento. [...] (E2).

Instrumentas por exemplo agora a gente tá vendo que parece que tá tendo uma preocupação em renovar, por que os materiais estão bem sucateados mesmo, e equipamento é igual eu falei precisamos melhor muito, nós não temos (TE3).

Igual eu te falei né? Os equipamentos lá da frente, tudo deficitários e ultrapassados, por que você pega uma lavadora ela lava, mas não seca, ai tem que secar tudo na mão (AE3).

Os custos do trabalho tiveram relevantes citações corroborando com a teoria referenciada

O desgaste aqui maior, por causa do calor. Maior que o desgaste físico é o calor. Talvez por causa do tamanho da área física, mas isso não influencia tanto assim também não (E1).

É.. não sei se eu entendi?! Tem que falar da força física mesmo? A gente fica muito tempo em pé, usa muito os braços né? Na dobragem, por exemplo, em campos grandes a gente tem que abrir muito os braços pra dobrar né? As maquinas lavadores embora a gente não use tanto quanto os rapazes, mas a gente usa. As portas também são muito duras, a gente faz muita força pra abrir né? Às vezes carrinhos que as rodas estão precisando de manutenção né? Você empurra pra um lado e vão pra outro você acaba fazendo força, e isso acaba desgastando um pouco, pode trazer dores né? Às vezes a gente sente dor na coluna, eu acho que isso pesa um pouco no desgaste físico (AE2).

Foi considerado um desafio, a questão cognitiva para:

É um desafio muito grande sim, por que a tecnologia muda, as rotinas mudam, vem muita coisa nova. A gente tem que tá atento, por que tá tudo mudando com muita rapidez (E1).

E fator profissional positivo para outra entrevistada

É isso é verdade, às vezes a gente acha que já ta velha num setor por que você já estava acostumado, sabe lidar, mas sempre tá aparecendo situação nova né? a gente se não tem coordenação pra decidir se for a gente que mesmo vê ou as vezes a gente tem que decidir sem ter que contatar coisa assim né? [...] então você cole as informações, ai o colega fala assim a não eu acho que a gente deveria fazer assim ou fazer assado. Você forma ali uma meia conduta e resolve. Agora se for uma coisa que a gente acha né? a gente acaba que tomando essa liberdade de achar que a gente conseguiu resolver ou que não. Se a gente achar que não que é uma coisa maior ai a gente passa pra chefia mesmo, a gente telefone ou alguma coisa assim [...] quer dizer são situações novas que você nunca se deparou com elas né? e você tem que buscar uma alternativa ali de uma forma ou de outra ai se faz uma avaliação né? do que daria mais certo, o que seria mais adequado qual seria a perda menor dessa conduta sua né? Que daria o que seria mais positivo (AE2).

A vivência de prazer e de sofrimento também se concretiza nas falas de vários pesquisados sustentando a literatura citada no estudo.

Ah são varias situações assim né? Mas quando alguém faz algum comentário assim que coloca a CME num ponto assim visível eu acho que isso é bastante importante, eu fico assim bem satisfeita quando algum comentário da CME é muito importante. Que existe um estudo que afirmou alguma coisa em relação à CME, que alguém está se interessando né? Que tem alguém fazendo uma um estudo que vem aqui fazer teste e tudo mais, acho que isso mostra que a CME tem um local de status dela e eu acho que isso deixa a gente muito satisfeita, em sabe que você ta trabalhando num setor que é importante também, muito (AE2).

Olha, a minha satisfação maior e ver o serviço bem feito, por exemplo, hoje de eu estava ali na frente, e fomos lá e buscamos todo material que tinha lá em cima. Quer dizer fizemos a nossa obrigação. O que eu gostaria é que todo mundo fizesse. Igual você me pergunta o que causa insatisfação é quando a gente vê que a pessoa não fez. Então isso me deixa satisfeito, saber que eu fui lá e fiz meu serviço (AE3).

Os danos do trabalho foram apresentados de forma muito positiva no que se refere ao profissionalismo principalmente psicossocial:

Se eu pudesse escolher, eu não escolheria auxiliar de enfermagem. Teria continuado no exército que aí eu estava livre disso aqui. Ganhar eu ganhei muita coisa, por que tudo que eu tenho, foi ganho com auxiliar de enfermagem. Tudo que eu tenho, casa, carro, sitio. Tudo. Com o esforço de auxiliar de enfermagem. Perda, eu acho que não perdi nada não (AE3).

Perda profissional, a única perda que eu acho que tive foi só essa que te falei que eu fiquei um pouco frustrada, todo profissional da saúde tem isso [...] muito trabalho pra pouco funcionário. Pra mim é isso aí, você não consegue [...] o doente tinha que ser trato assim da melhor maneira possível sabe? Infelizmente a política no país não nos permite isso, a gente chega lá, a gente sabe disso que lá em Brasília é um topando o outro [...] que país é esse que não olha a saúde. Deveria ter mais funcionários da saúde pra cuidar dos pacientes e não tem. Agora o ganho é muito mais. O prazer de você cuidar de alguém, mesmo que indiretamente igual à gente faz aqui, que é um serviço serio né? Preparar caixas, que vai para os pacientes, correr bem a cirurgias dele, é tudo que a gente faz quando já viu em cursos aqui também. Embora muitos aí fora acham que isso aqui é nada né? mas muitos que trabalham aqui dentro sabem disso. Então o ganho é engrandecedor, eu me sinto muito em paz com deus por isso, cada coisa que você faz fazer com amor. Saber que aquilo ali vai ser pra alguém, em prol de alguém, principalmente da saúde de alguém, assim você não tem palavras, não tem valor (TE1).

Os trabalhadores relataram participar do planejamento do serviço bem como satisfeitos com a comunicação com os colegas e com a chefia. Pouco foi demonstrado em relação competição entre os pares com exceção apenas de uma enfermeira sendo veemente a fala de contra ponto entre elas. Todos demonstraram amplo conhecimento e da importância do seu trabalho

reconhecimento da chefia também se excetuou a coordenadora citando dentro da hierarquia a falta de comunicação com ela para tomada de decisões importantes que têm reflexos no planejamento, fluxo do serviço e na produção diária.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Atualmente propõe-se que além do diagnóstico que sejam tratadas as lesões ocasionadas por fatores originados a partir da carga de trabalho e também, promover modificações no ambiente de trabalho. Pretende-se através desta pesquisa contribuir no âmbito da organização demonstrando as condições de trabalho, a que estão expostos os profissionais e com as informações, favorecer ações dos gestores para que adotem medidas intervencionistas com novas políticas, minimizando o sofrimento dos profissionais pesquisados. No aspecto social espera-se promover ação reflexiva trazendo para debate mais subsídios acerca das patologias geradas pelo sofrimento no trabalho.

## REFERÊNCIAS

ANGELIN, Rosângela; CARVALHO, Danilo de; DARCANCHY, Mara. CATADORES DE TRABALHO, DE DIREITOS E DE DIGNIDADE: DA INCLUSÃO SOCIAL AOS DIREITOS HUMANOS. **Percurso**, [S.l.], v. 3, n. 26, p. 148 - 174, dez. 2018. ISSN 2316-7521. Disponível em: <<http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/3139/371371671>>. Acesso em: 05 maio 2020. doi:<http://dx.doi.org/10.21902/RevPercurso.2316-7521.v3i26.3139>.

BAPTISTA, P. C. P. *et al.* Saúde do trabalho de enfermagem, In: GRAZIANO, K. *et al.* **Enfermagem em centro de material e esterilização**. São Paulo: Manole, 2011. p. 301-317

BARDIN, L.; **Análise de Conteúdo**. Lisboa. Lisboa: Edições 70, 1977.

BARROS, Nereida Maria Guabiroba Coelho. **Riscos de Adoecimento no trabalho**: estudo com médicos e enfermeiros emergencialistas em um hospital



regional mato-grossense. Dissertação (Mestrado em Administração)-Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho** no século XX. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos, 1987.

BRUHNS, H. T. (Org.). **Lazer e ciências sociais: diálogos pertinentes**. São Paulo: Chronos, 2002.

CHIAVENATO, A. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

DEJOURS, C. **A Psicodinâmica do Trabalho – Contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.

DEJOURS C. **Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações**. In J Chanlat. O indivíduo na organização. Ed. Atlas, São Paulo, 1996.

DEJOURS, C. **A Banalização da Injustiça Social**. Tradutor: Luiz Alberto Monjardim. Rio de Janeiro: Editora FGV. 2003.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.

DEJOURS, C. **A loucura no trabalho: estudo de trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

FREUD, S. **Mal-estar na civilização**. Rio de Janeiro: Imago, 1997.

MACHADO, Luciana De Aboim; LIMA, Priscila Luciene Santos de; STOCKMANN, Jayne Letycia. A COMPREENSÃO DA ORDEM ECONÔMICA A PARTIR DA VALORIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO: UMA ANÁLISE BASEADA NA PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR. **Relações Internacionais no Mundo Atual**, [S.l.], v. 1, n. 22, p. 1 - 15, jan. 2019. ISSN 2316-2880. Disponível em: <<http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RIMA/article/view/3868/371372202>>. Acesso em: 05 maio 2020. doi:<http://dx.doi.org/10.21902/Revrima.v1i25.3868>.

MENDES, Ana Magnólia. **Valores e prazer-sofrimento no contexto organizacional**. 1999. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade de Brasília, Brasília. 1999.

MENDES, Ana Magnólia; FERREIRA, M. C. Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento – ITRA: instrumento auxiliar de diagnóstico de indicadores críticos

no trabalho. In: MENDES, A. M. (Org). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisa**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007. Cap.5, p. 111-126.

MICHEL, Maria H. **Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais: um guia prático para acompanhamento da disciplina e elaboração de trabalhos monográficos**. 2. ed, atual e ampl. São Paulo: Atlas, 2009.

MINAYO, M.C.S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 8.ed. São Paulo: Hucitec, 2004.

MORGAN, G. **Imagens da organização**. Trad. Cecília W. Bergamini e Roberto Coda. São Paulo: Atlas, 1996.

PADOVEZE, Maria Clara. et al. Recursos humanos e área física na CME. In: **Limpeza, desinfecção e esterilização de artigos em serviços de saúde**. São Paulo: APECIH-Associação Paulista de Estudos e Controle de Infecção Hospitalar, 2010. p.36 – 40.

POZZETTI, Valmir César. DIREITO EMPRESARIAL E A NATUREZA JURÍDICA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. **Revista Jurídica**, [S.l.], v. 2, n. 43, p. 159 - 184, fev. 2017. ISSN 2316-753X. Disponível em: <<http://revista.unicritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/1826/1201>>.

Acesso em: 05 maio 2020. doi:<http://dx.doi.org/10.21902/revistajur.2316-753X.v2i43.1826>.

RIBEIRO, M. D. **Prazer e sofrimento no trabalho: estudo de caso com docentes de uma escola de ensino fundamental pública do Estado de Minas Gerais**. 2011. 129 f.

Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte. 2011.

PAGÈS, M. et al. **O poder das organizações: a dominação das multinacionais sobre os indivíduos**. Tradução de Maria Cecília Pereira Tavares e Sônia Simas Favati. São Paulo: Atlas, 1987.

POSSARI, J. F. Histórico, finalidades, localização e áreas físicas. In: **Centro de material e esterilização: planejamento e gestão**. São Paulo: Latria. 2003. p.17-28.

POSSARI, J. F. Recursos humanos do centro de material e esterilização. In: **Centro de material e esterilização: planejamento e gestão**. São Paulo: Latria. 2003.p. 141-142.

SILVA, A. Organização do trabalho na Unidade Centro de Material. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, v. 32, n. 2, p. 169-78, ago. 1998.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2010.