

## Indicadores de la calidad de vida en la labor del personal de enfermería en la central de material y de esterilización<sup>1</sup>

Santos Roberta Georgia S. dos<sup>2</sup>, Santos Maria da Soledade Simeão dos<sup>3</sup>

### RESUMEN

El estudio aborda los factores críticos de la calidad de vida en el trabajo. **Objetivos:** identificar los principales factores que determinan el nivel de calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería y la Central de Material y Esterilización (CME); y desarrollar acciones educativas partiendo de los indicativos para mejorar la calidad de vida en el trabajo, de los profesionales de la CME. **Material y métodos:** estudio descriptivo correlacional que permite ordenar e interpretar los datos recogidos cuantitativamente. Participaron en este estudio, el personal de enfermería de una CME de un hospital universitario. Los aspectos éticos se basaron en el Protocolo 154/07 aprobado por el Comité de Ética de Investigación del Hospital Universitario Clementino Fraga Hijo - UFRJ. Para recopilar los datos se usó un cuestionario en el que se debía consignar los datos personales y la información pertinente a la rutina y la calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería. Los datos se analizaron según la bibliografía sobre la calidad de vida en el trabajo y la educación permanente en salud. **Resultados:** los resultados revelaron que los indicadores como la edad, día de trabajo remunerado y las actividades complementarias, son los puntos de decisión en la calidad de vida en el trabajo de los profesionales de la CME; como propuestas, destacamos la necesidad de programar y llevar a cabo conferencias relacionadas con la salud, la calidad de vida en el trabajo además de estudiar la necesidad de la implementación de un gimnasio. **Conclusiones:** el principal foco de atención para el mantenimiento de la calidad de vida en el trabajo y el interés en los conocimientos científicos pertinentes a la CME, es el propio trabajador, ya que habrá resultados positivos en cualquier tipo de inversión si se encuentra motivado y estimulado a participar como promotor de su calidad de vida en el trabajo.

**Palabras clave:** calidad de vida, educación continua, enfermería, Brasil.

## Indicativos da qualidade de vida no trabalho da equipe de enfermagem na central de material e esterilização

### RESUMO

O estudo trata de elementos determinantes na qualidade de vida no trabalho. **Objetivos:** identificar os principais elementos determinantes do nível de qualidade de vida no trabalho da equipe de enfermagem na CME e; elaborar ações educativas a partir dos indicativos para melhoria da qualidade de vida no trabalho dos profissionais na CME. **Materiais e método:** pesquisa descritiva correlacional que permite correlacionar os dados coletados e interpretar quantitativamente. Participaram desse estudo os funcionários da equipe de enfermagem da CME de um Hospital Universitário. Os Aspectos Éticos atenderam ao Protocolo 154/07 aprovado pelo Comitê de Ética e Pesquisa do Hospital Universitário Clementino Fraga Filho – UFRJ, onde este atende a Resolução 196/96. Para coleta de dados utilizamos um questionário para obtenção de dados pessoais e informações pertinentes à rotina e a qualidade de vida no trabalho da equipe de enfermagem. Os dados foram analisados à luz de literatura sobre qualidade de vida no trabalho e educação permanente em saúde. **Resultados:** os resultados revelaram que indicadores como faixa etária, jornada de trabalho e atividades complementares remuneradas são pontos decisórios na qualidade de vida no trabalho dos profissionais da CME e como propostas, destacamos a necessidade de implementar palestras relacionadas à saúde, qualidade de vida no trabalho e a implantação de ginástica laboral. **Conclusões:** o principal foco de atenção

<sup>1</sup> Este artigo integra parte do Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação em Enfermagem e Obstetrícia intitulado: «A Enfermeira como agente educadora para qualidade de vida no trabalho dos profissionais da equipe de enfermagem na Central de Material e Esterilização»

<sup>2</sup> Graduanda em Enfermagem e Obstetrícia da Escola de Enfermagem Anna Nery. Membro do Núcleo de Pesquisa Educação e Saúde em Enfermagem (NUPESINF).

<sup>3</sup> Doutora em Enfermagem pela EERP/USP. Professor Adjunto do Departamento de Metodologia da Enfermagem da Escola de Enfermagem Anna Nery/UFRJ. Membro da Diretoria do Núcleo de Pesquisa Educação e Saúde em Enfermagem (NUPESINF).

para a manutenção da qualidade de vida no trabalho e interesse em conhecimento científico pertinente a CME é o próprio trabalhador, pois haverá resultados positivos em qualquer tipo de investimento se este estiver envolvido e estimulado para participar como agente promotor da sua qualidade de vida no trabalho.

*Palavras-chave:* Qualidade de vida, educação continuada, enfermagem, Brasil.

## Indicators of quality of life in the work of the nursing staff at the central equipment and sterilization

### ABSTRACT

The study addresses the critical factors of quality of life at work. **Objectives:** To identify the main factors that determine the level of quality of life in the work of the nursing staff and the CME; Develop educational actions from the indicative to improve the quality of life in the work of professionals in the CME. **Material and method:** Descriptive correlational study that can sort and interpret the data collected quantitatively. The nursing staff of a CME University Hospital participated in this study. The Ethical Aspects were based on the Protocol 154/07 approved by the Research Ethics Committee of the University Hospital Clementino Fraga Son - UFRJ, For two data collection was used a questionnaire to obtain personal data and information relevant to the routine and quality of life in the work of the nursing staff. The data were analyzed according to the literature on quality of life at work and continuing education in health. **Results:** The results revealed that indicators such as age, day of paid work and follow up, are the decision points in the quality of life in the work of professionals in the CME; as proposals, we highlighted the need to plan conferences related to health, quality of life at work in addition to study the need for the implementation of a gym. **Conclusions:** The main focus of attention for maintaining the quality of life at work and interest in scientific knowledge relevant to the CME is the worker himself, because there will be positive results in any kind of investment if it is involved and encouraged to participate as agent for its quality of life at work.

*Key words:* Quality of life, education, continuing, nursing, Brazil.

### INTRODUÇÃO

A qualidade de vida é um dos eixos da saúde de um indivíduo que pode ser afetada por vários fatores como as condições de trabalho e sua conseqüente satisfação, salário, estilo de vida, estado de saúde e até espiritualidade. A qualidade de vida no trabalho (QVT) é um dos determinantes da qualidade de vida. Assim sendo, na sociedade contemporânea, o trabalho passou a ocupar um lugar central na vida do homem e dependendo de como ela esteja poderá trazer conseqüências positivas ou negativas na capacidade de trabalho.

As perturbações da saúde se manifestam através de insônia, irritabilidade, sonolência excessiva, fadiga contínua e mau funcionamento do aparelho digestivo e cardiovascular. As conseqüências destas perturbações são observadas a curto, médio e longo prazo, tanto na qualidade de vida quanto na saúde desses profissionais (1). É nesse momento que o enfermeiro deve estar atento a essas manifestações para que possa evitar e/ou minimizar os impactos decorrentes desse processo que pode ter sido desencadeado ali mesmo, em seu ambiente de trabalho.

A enfermeira no serviço da Central de Material e Esterilização (CME), em especial no cenário de um Hospital Universitário do Rio de Janeiro, é a responsável pelo gerenciamento, organização do trabalho e orientação dos membros da equipe, sendo assim é ela quem atua como educadora no sentido de treinar aqueles que ali trabalham para que tenham o melhor rendimento possível sem causar danos a sua saúde e qualidade de vida no trabalho (1). Diante desta afirmativa podemos conceber que a enfermeira neste campo de ação deve possuir uma visão ampliada em relação as pessoas com as quais tem contato como: faixa etária, gênero, turnos de trabalho, função, doenças crônicas, distância entre a residência e o trabalho, lesão relacionada ao trabalho, e outros vínculos empregatícios para complementação de renda familiar.

O Serviço de Enfermagem deste hospital em especial possui dentre suas ações específicas aos seus membros da Linha Diretiva, a responsabilidade pelo crescimento profissional, através dos programas de desenvolvimento, os quais lhe compete implementar, assegurando o processo de educação contínua. O enfermeiro tem como princípio ser o agente e coordenador da implementação da

assistência integral de enfermagem ao ser humano (indivíduo, família e comunidade) em concentração de esforços com os demais componentes legais da equipe de enfermagem e em integração com a equipe de saúde (1).

É importante ressaltar que a educação permanente em saúde, que é elemento primordial do trabalho do enfermeiro neste cenário, tem como principal função capacitar o profissional tecnicamente, mas principalmente desenvolve nos trabalhadores o senso crítico e motivação. Através deste processo poderão ser partilhadas as responsabilidades e as dificuldades encontradas no serviço. É importante ressaltar que os treinamentos devem ser realizados durante o horário de trabalho, através de metodologias que possibilitem a participação ativa do trabalhador.

A motivação para o desenvolvimento desta pesquisa emergiu da observação empírica desenvolvida enquanto acadêmica de enfermagem ao realizar visita supervisionada na CME, onde tive a oportunidade de observar o quanto é importante um olhar crítico e atento para as necessidades da equipe de enfermagem que ali trabalha, tendo como base o pensamento de que a qualidade de vida no trabalho dos profissionais influencia na qualidade do serviço prestado.

O ambiente da CME não é dos mais agradáveis devido a áreas geralmente quentes devido aos esterilizadores, nível elevado de ruídos dos equipamentos, posições desconfortáveis e movimentos repetitivos. Considerando que os profissionais ao desempenharem essas atividades podem apresentar desgastes físicos e psíquicos, torna-se necessário que a enfermeira responsável recrute e selecione profissionais com capacidades técnicas, físicas e emocionais compatíveis com as necessidades do serviço. E não havendo possibilidade de fazer essa seleção, a enfermeira pode agir para melhorar e estimular seus profissionais através de programas para promoção e manutenção da qualidade de vida no trabalho, lazer, saúde mental e física, avaliar as condições ambientais e materiais solicitando melhorias nas instalações, quando necessário.

A partir do exposto destacamos os seguintes objetivos do estudo: Identificar os principais elementos determinantes do nível de qualidade de vida no trabalho da equipe de enfermagem na CME e; Elaborar ações educativas a partir dos indicativos para melhoria da qualidade de vida no trabalho dos profissionais na CME.

Se for verdade que a qualidade de vida no trabalho dos profissionais influencia na qualidade do serviço prestado,

parece ser essencial que se investigue e se valorize a percepção de cada um sobre a sua vida, o que permitirá a determinação de um quadro coletivo aproximado do real. A identificação dessas necessidades permitirá intervenções tanto individuais quanto institucional.

Percebemos como necessário a melhoria das condições de trabalho dos profissionais deste setor dentro dos limites da realidade de recursos humanos, materiais, o ambiente físico e organizacional, visto que estas informações poderão ser utilizadas para estabelecer a reorganização das tarefas e promover ações educativas para proporcionar melhores condições de trabalho.

## MATERIAIS E MÉTODOS

É um estudo de natureza descritiva correlacional que permite registrar, analisar e correlacionar os dados coletados, assim como interpretar quantitativamente os dados coletados. A correlação em questão é feita entre as respostas dos funcionários ao questionário que avalia a percepção que esses profissionais possuem de sua qualidade de vida no trabalho e as ações de educação permanente que podem ser desenvolvidas sobre os problemas identificados.

Os aspectos éticos foram atendidos a partir da aprovação do Protocolo nº 154/07 pelo Comitê de Ética e Pesquisa do Hospital Universitário Clementino Fraga Filho – UFRJ, vinculado Resolução 196/96.

Participaram desse estudo trinta (30) funcionários da equipe de enfermagem pertencentes ao quadro de pessoal de um Hospital Universitário do RJ. Constituída por funcionários de ambos os sexos, que atuam em todos os turnos de trabalho, com nível de escolaridade compatível com o auto-preenchimento dos questionários. Foram excluídos os funcionários que estiveram ausentes do setor em decorrência de problema de saúde no momento da coleta de dados. O cenário escolhido para a realização da pesquisa foi a Central de Material e Esterilização.

Como instrumento para coleta de dados foi utilizado um questionário para obtenção de dados pessoais e informações pertinentes a rotina de trabalho da equipe de enfermagem. Para efetivar o aceite e a participação na pesquisa cada trabalhador assinou um termo de consentimento livre e esclarecido quando foram informados sobre os objetivos da pesquisa e confidencialidade dos dados. A seguir se procedeu a entrega dos questionários, os quais foram entregues em mãos para cada funcionário no seu trabalho. O período para a entrega e

recolhimento dos questionários foi de uma semana. Os dados obtidos foram analisados à luz do referencial sobre qualidade de vida e educação permanente em saúde.

### **I - Central de Material e Esterilização: Sua estrutura física e dinâmica de trabalho.**

A Central de Material e Esterilização é considerada como uma Unidade de Apoio Técnico; que tem como finalidade o fornecimento de materiais médico-hospitalares adequadamente processados; proporcionando assim condições para o atendimento direto e assistência à saúde dos indivíduos enfermos e sadios (2). Esse processamento envolve: a limpeza, o preparo do artigo, o preparo da carga de esterilização, a esterilização, a guarda e distribuição dos artigos a todas as unidades consumidoras da instituição.

Envolve, ainda, a orientação dos membros da equipe de enfermagem e de saúde para que possam estar observando os prazos de validade e formas de utilização dos artigos. Assim entendemos que a equipe de enfermagem que trabalha nesse setor, presta uma assistência indireta ao paciente. Esta é tão importante quanto a assistência direta, que é realizada pela equipe de enfermagem que atende ao paciente.

Na estrutura organizacional do hospital estudado, o enfermeiro exerce função de chefe do serviço da CME, portanto é o responsável pelo gerenciamento e a organização do trabalho. O gerente sabe que a mudança deve começar em si próprio e por isso, deve estar sempre aprendendo e cultivando corporações saudáveis com objetivo de sobrevivência a longo prazo e conduzir esse aprendizado para sua equipe. Quando um profissional é valorizado ele consegue contribuir com seus conhecimentos para melhorar o processo e o ambiente de trabalho.

O quadro de pessoal de uma CME deve ser composto por enfermeiros, técnicos de enfermagem, auxiliares de enfermagem, auxiliares administrativos e auxiliar operacional de serviços diversos, cujas funções estão descritas nas práticas recomendadas da SOBECC (3).

A área física da CME é constituída por Expurgos que recebem artigos das unidades de internação, metálicos das salas de operações (SO), centro cirúrgico e material da assistência ventilatória. Nesta mesma área, ainda existem as salas para Preparo das bandejas das Unidades de Internação, Preparo de vidros e borrachas, Dobradura, Preparo de metálico da SO, Preparo de bandejas da SO, Esterilização e Armazenamento.

Essas áreas devem permitir não só o estabelecimento de um fluxo contínuo e unidirecional do artigo, evitando o cruzamento de materiais sujos com os limpos e esterilizados, como também evitar que o trabalhador escalado para a área contaminada transite pelas áreas limpas e vice-versa. Para o estabelecimento de um fluxo unidirecional, é necessário que haja barreiras físicas entre as áreas: suja (expurgo), limpa (preparo de material e preparo da carga de esterilização) e estéril (retirada de material estéril da autoclave, guarda e distribuição de material estéril), bem como o acesso de pessoas deve se restringir aos profissionais da área (3).

Dentre os temas que merecem ser discutidos na unidade destacada – CME, além daqueles de caráter operacional temos questões como o ambiente adequado para proporcionar qualidade de vida e a educação permanente para o trabalho.

O conhecimento sobre ergonomia na organização do trabalho que pode reduzir erros, monotonia e fadiga. Esse conhecimento também pode ajudar na adequação do trabalho ao trabalhador, criando-se um ambiente motivador e cooperativo. As características psico-fisiológicas e a natureza do trabalho a ser executado também devem embasar essa organização de modo que cada trabalhador possa ter a oportunidade de executar sua habilidade com auto-realização e estabelecer relacionamentos de cordialidade com seus iguais e superiores.

O treinamento que é um processo educacional, aplicado de maneira sistemática e organizada, por meio do qual as pessoas adquirem novos conhecimentos atitudes e habilidades em função dos objetivos institucionais (4). Na CME o treinamento torna-se uma ferramenta indispensável para a capacitação dos funcionários no trabalho, pois proporciona-lhes segurança, pela aquisição de hábitos de reflexão e ação, ampliando o nível de qualificação do seu desempenho.

### **II. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)**

O Gerenciamento da Qualidade é uma ferramenta nova que é utilizada para que as empresas acompanhem as mudanças e até mesmo se antecipem a elas, pois enfatiza a melhoria contínua de produtos e serviços, pela utilização do método científico e monitorização de dados que embasam a tomada de decisões. Dentro deste contexto a QVT é definida como o conjunto de ações de uma empresa que envolvem a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a par-



tir do momento que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial. O posicionamento biopsicossocial representa o fator diferencial para o diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos, voltados para preservação e desenvolvimento das pessoas durante o trabalho na empresa (5).

A área de saúde, ainda que timidamente, despertou para a Qualidade nos anos 80 devido aos recursos financeiros cada vez menores e aos custos cada vez maiores. Esta nova situação tem feito algumas instituições da área de saúde reavaliarem sua forma de administração e adotarem o Gerenciamento da Qualidade. A enfermagem, a exemplo dos hospitais, também começa a estudar e a adotar o Gerenciamento da Qualidade com vistas a alcançar não só um padrão aceitável de assistência, mas também a atender as expectativas dos trabalhadores e dos pacientes (6).

Um grande número de variáveis (fatores ambientais, estilo de vida, aspectos cognitivos, sociais e organizacionais), envolve a qualidade de vida no trabalho o que dificulta uma padronização para a sua determinação, mas não impede que haja um diagnóstico através da identificação dos problemas existentes na unidade e conseqüente busca de solução para os mesmos.

O trabalho da enfermagem envolve atividades desgastantes e estressantes que exigem atualização constante e habilidades manuais, pois é uma profissão onde há permanente cobrança de responsabilidade. Outros fatores que atuam no entorno desses profissionais é manter um relacionamento cordial com a equipe multiprofissional, conviver com políticas que limitam a sua atuação devido a falta de recursos materiais e humanos adequados. Esses fatores geram insatisfação no trabalho e afetam diretamente a qualidade de vida no trabalho.

Sendo assim acredita-se que por meio de ações educativas com intuito de transformação da prática pelos benefícios ao profissional é possível proporcionar segurança as atividades de enfermagem e deste modo gerar um ambiente de trabalho mais tranquilo, proporcionando melhores condições para o desempenho profissional que se reverterá em uma melhor qualidade de vida no trabalho.

## RESULTADOS

A qualidade de vida no trabalho envolve um grande número de variáveis, o que dificulta uma padronização para obtenção dela, mas não impede que haja a manutenção periódica através da identificação dos problemas exis-

tentes na unidade e conseqüente busca de solução para os mesmos. Diante disso, encontramos variáveis apontadas como problemas na unidade pelos próprios funcionários como: sexo, faixa etária, nível de tensão, trabalho por turnos, outros vínculos trabalhistas, falta de prática desportiva e lesões relacionadas ao trabalho.

A questão do sexo mais uma vez mostra a participação cada vez maior da mulher (90%) como força de trabalho na CME, mesmo tendo em vista que alguns setores como a área de esterilização exija força masculina como mão-de-obra por conta de exigência física devido ao excesso de peso dos materiais.

Quanto a idade é importante ressaltar que a maioria dos funcionários encontram-se entre 40 e 59 (54%) anos e não podem ser classificados como idosos, mas possuem limites físicos e mentais individuais, decorrentes por vezes do tempo de serviço, que devem ser respeitados.

A partir dos 40 anos e aos 50 anos a força muscular das mulheres representa a metade da força dos homens da mesma idade, há também redução do alcance e flexibilidade, principalmente dos braços e os movimentos se tornam mais lentos, tendendo a ser maior nas tarefas mais complexas. O desempenho no trabalho de idosos pode ser compensado pelos anos acumulados de experiência. Entretanto não se deve fazer exigências acima de suas capacidades (7).

Quanto ao nível de tensão que é um importante determinante para qualidade de vida no trabalho, 67% dos entrevistados afirmaram não sofrerem tensão no ambiente. Condições ambientais desfavoráveis que causam desconforto como os ruídos das máquinas, calor e má iluminação são fontes significativas de tensão no trabalho, principalmente na CME onde esses fatores se apresentam em conjunto. No entanto já foi comprovado por pesquisas que um planejamento adequado às normas de conforto no trabalho pode atuar na prevenção de doenças físicas e mentais e melhorar a qualidade de vida no trabalho.

As instituições hospitalares por necessitarem de funcionamento durante 24h, aplica na maioria dos setores a prática de trabalho por turnos. Na CME estudada não é diferente, a jornada de trabalho da maioria dos funcionários encontra-se na escala de 12x36 (77%) dividido em três turnos que mantêm o serviço funcional durante 24h.

Estudos realizados têm demonstrado que os trabalhadores que praticam este tipo de horário apresentam, com maior frequência, queixas de fadiga crônica e alterações

gastrointestinais que os trabalhadores que têm um horário normal. As influências são tanto biológicas como emocionais, devido às alterações dos ritmos circadianos, do ciclo sono-vigília, do sistema termorregulador e do ritmo de excreção de adrenalina (8).

Levando-se em consideração fatores como turno de trabalho de 12h acrescido de eventuais atrasos de colegas, verifica-se que há acréscimo na jornada de trabalho para o profissional da equipe de enfermagem e esse aumento pode interferir no rendimento qualitativo e quantitativo com conseqüências de sobrecarga mental (déficit de atenção, irritabilidade e perturbações do sono) e sobrecarga física (fadiga, queda no rendimento e diminuição da capacidade máxima de trabalho), colaborando para que 67% dos entrevistados não possuam outro tipo de vínculo trabalhista.

A prática de atividades desportivas é uma maneira eficaz, barata e atrativa de manter e/ou melhorar o estado de saúde física e mental. Os benefícios desta prática possuem efeitos diretos e indiretos na qualidade de vida no trabalho do ponto de vista que reduz o risco de enfermidades como doenças cardiovasculares, osteoporose, hipertensão e diabetes e proporciona ao indivíduo um preparo físico para suportar as exigências particulares da CME como, esforço repetitivo e materiais de grande peso.

Dentro desse contexto observamos que 80% dos funcionários não praticam atividade física com regularidade e 33% apresentavam alguma lesão relacionada ao seu ambiente de trabalho, o que pode contribuir na não aceitação da prática de atividades físicas nos momentos externos ao trabalho. Esses dados revelam uma característica da maioria dos trabalhadores que prestam assistência direta ou indireta, no caso do estudo indireto, de se preocupar muito com o prestar bem o cuidado/serviço e pouco com o auto-cuidado.

## DISCUSSÃO

No primeiro momento da pesquisa foi necessário identificar os indicadores relacionados a qualidade de vida no trabalho e com isso conhecer as reais necessidades dos trabalhadores para realização de suas tarefas com qualidade e satisfação e conseqüente aumento da produtividade.

Um dos fatores a faixa etária entre 40 e 59 anos (54%) revelando uma dinâmica de trabalho hospitalar onde quanto maior a faixa etária maior a possibilidade deste indivíduo ser realocado para um setor onde o trabalho

exija menos esforço físico e desgaste emocional.

A idade avançada em conjunto com a jornada de trabalho com escala de 12x36 (77%) também impede o desdobramento da carga horária em outra unidade de saúde para complementação salarial o que explica os 67% de funcionários que não exercem outra atividade remunerada.

A partir da identificação dos indicativos de QVT da equipe de enfermagem da CME da unidade em estudo, tomando como referencial o documento utilizado para coleta de dados, sugerimos então as seguintes ações educativas para melhoria dos pontos críticos.

- Reavaliar a carga de trabalho físico e mental levando-se em consideração a faixa etária.
- Estimular a realização de atividade física.
- Propor o desenvolvimento de um trabalho preventivo de lesões relacionadas ao trabalho com apoio de profissionais da fisioterapia e educação física.
- Palestras educativas sobre saúde e segurança no trabalho.
- Rodízio nas áreas de trabalho da CME.

A Central de Material e Esterilização é de extrema importância no âmbito hospitalar e não deve ser vista como local onde as pessoas com restrições para atuar na assistência são alocadas. Para melhorar este quadro é necessário o conhecimento das necessidades de recursos humanos do serviço, adequar a escolha dos funcionários a essas necessidades para que os mesmos possam realizar um rodízio entre as áreas sem nenhum tipo de restrição evitando que a equipe se torne desestimulado pela rotina do trabalho repetitivo.

O principal foco de atenção para a manutenção da qualidade de vida no trabalho e interesse em conhecimento científico pertinente a CME é o próprio trabalhador, pois haverá resultados positivos em qualquer tipo de investimento se o este estiver envolvido e estimulado para participar como agente promotor da sua qualidade de vida no trabalho.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Haddad MCL. Qualidade de Vida dos Profissionais de Enfermagem. Espaço para a saúde [serie en Internet]. 2000 Jun. [citado 12 Jul 2008];1(2):[aprox 14 p.]. Disponible en: <http://www.ccs.uel.br/espacoparasaude/v1n2/doc/artigos2/QUALIDADE.htm>

2. Serviço de Enfermagem de Material Esterilizado [homepage on the Internet]. Rio de Janeiro: Hospital Universitário Clementino Fraga Filho [actualizado 2007 Jul 10; citado 2007 Jul 13]. Universidade Federal do Rio de Janeiro; [aprox. 1 pantallas]. Disponible en: [www.hucff.ufrj.br](http://www.hucff.ufrj.br).
3. Resolução: Dispõe sobre o Regulamento Técnico para planejamento, programação, elaboração e avaliação de projetos físicos de estabelecimentos assistenciais de saúde, Pub. L. No. 54-20, Seção 1 (Fev 21, 2002).
4. Sociedade Brasileira de Enfermeiros e Centro Cirúrgico, Recuperação Anestésica e Centro de Material e Esterilização. Práticas Recomendadas - SOBECC. 1a ed. São Paulo: SOBECC; 2000.
5. França ACL. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. *Revista Brasileira de Medicina Psicossomática*. 1997;1(2):79-83.
6. Bezerra ALQ. O contexto da Educação Continuada em Enfermagem na visão dos Gerentes de Enfermagem e dos Enfermeiros de Educação Continuada. *Revista Eletrônica de Enfermagem* [serie en Internet]. 2000 Jul. [citado 12 Jul 2008];4(1):[aprox. 1 p.]. Disponible en: [http://www.fen.ufg.br/revista/revista4\\_1/contexto.html](http://www.fen.ufg.br/revista/revista4_1/contexto.html)
7. Teixeira FR. Qualidade para o Trabalho: uma proposta para clientela de terceira idade [dissertação]. Florianópolis (SC): Universidade Federal de Santa Catarina; 2001.
8. Cavalheiro ERA; Coli RCP. Treinamento em Enfermagem. *Rev paul enferm*. 1992;12(2):57-9.

---

**Correspondencia**

Maria da Soledade Simeão dos Santos  
Rua Parati nº 31 - Anchieta - Rio de Janeiro - Brasil  
CEP. 21625-340 - Telefone (21) 99450046  
Correo electrónico: [soleed@openlink.com.br](mailto:soleed@openlink.com.br)

**Forma de citar este artículo:** Santos RGS, Santos MS. Indicadores de la calidad de vida en la labor del personal de enfermería en la central de material y de esterilización. *Rev enferm Herediana*. 2008;1(2):80-86.